SOMMAIRE

INTRODUCTION 5

1. ACTEURS DE LA RECHERCHE EN SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES

Encadrement institutionnel de la recherche en SHS 13

Acteurs financiers de la recherche en SHS 41

2. STRUCTURATION DE LA RECHERCHE EN SHS

Structuration de la recherche en SHS par discipline 61

Structuration de la recherche en SHS en unités 69

Programmes et projets de recherche 87

Méthodes et infrastructures de la recherche 95

Implications de la structuration de la recherche pour l'évaluation 101

3. OBJECTIFS DE L'ÉVALUATION DE LA RECHERCHE EN SHS

Objectifs des politiques scientifiques et de leur évaluation au niveau national 110

Objectifs des politiques scientifiques et de leur évaluation au niveau des établissements d'enseignement supérieur 114

Objectifs des politiques scientifiques et de leur évaluation au niveau des organismes de recherche 117

Objectifs de la recherche et de son évaluation au niveau des collectifs 130

Objectifs des programmes de recherche et de leur évaluation en SHS 138

Objectifs de la recherche et de son évaluation au niveau individuel 140

Articulation des objectifs de la recherche et de leur évaluation en SHS 143

4. INSTANCES ET PROCÉDURES D'ÉVALUATION EN SHS

Dispositifs de conseil, d'évaluation et d'expertise des politiques scientifiques en SHS au niveau national et international 150

Instances d'évaluation de la recherche menée dans les établissements d'enseignement supérieur 161

Dispositifs d'évaluation de l'Agence nationale de la recherche 184

Instances d'évaluation des organismes de recherche 186

Instances d'évaluation des structures fédérées 205

Mise en œuvre des bons principes de l'évaluation 209

5. CRITÈRES ET INDICATEURS D'ÉVALUATION EN SHS

Critères et indicateurs d'appréciation des politiques scientifiques en SHS 223

Critères et indicateurs d'évaluation de la recherche des établissements d'enseignement supérieur 232

Critères et indicateurs d'évaluation de la recherche des organismes et des structures fédératives 246

Adéquation des critères d'évaluation en SHS 266

6. ENJEUX DE L'ÉVALUATION DE LA RECHERCHE EN SHS

Acteurs et activités de la recherche en SHS 277

Impacts de la structuration de la recherche en SHS sur l'évaluation 282

Le pourquoi de l'évaluation en SHS 289

Adéquation des dispositifs et procédures d'évaluation en SHS 297

Adéquation des critères et indicateurs d'évaluation en SHS 307

Impacts de l'évaluation sur les chercheurs et sur la recherche 315

ANNEXE 1
Personnalités auditionnées et consultées 319

ANNEXE 2
Références bibliographiques 323

ANNEXE 3
Liste des sigles 329

ANNEXE 4
Composition du CNER 335

ANNEXE 5
Le décret nº 89-294 337

INTRODUCTION

L'évaluation revêt une importance primordiale parmi les préoccupations de l'État et des établissements publics qui participent à la recherche. Pour l'Académie des sciences (2004), le grand débat entamé en France en 2004 sur l'avenir de la recherche a donné une nouvelle acuité au rôle de l'évaluation comme « outil de pilotage du changement ». Le Centre national de la recherche scientifique (CNRS) voit l'évaluation comme « la pierre d'angle » sur laquelle reposent la politique et la vie des organismes de recherche (Mégie et Larroutourou, 2004, p. 16). Pour sa part, dans son discours des vœux du 14 janvier 2005, le ministre chargé de la Recherche à l'époque, François d'Aubert, a déclaré que la qualité de l'évaluation constitue « un indice de performance et de modernité d'un système de recherche ». L'évaluation est souvent présentée comme une panacée. Un consensus s'est dégagé des États généraux de la recherche en 2004 sur le fait que l'évaluation constitue « un élément essentiel pour assurer la qualité et le dynamisme de la recherche en France ». Pour la Conférence permanente du Conseil national des universités (CNU) et la Conférence des présidents du Comité national du CNRS, il est urgent de mettre en place une réflexion nationale dans ce domaine (Heinen et Langevin, 2004).

Puisque l'évaluation mobilise des ressources considérables de la part des administrations, de la communauté scientifique et des contribuables, elle a des comptes à rendre. Un rapport du CNER (2003) sur l'évaluation de la recherche dans les établissements publics présente un panorama des grands organismes de recherche, des instances et méthodes d'évaluation et des performances de la recherche française en comparaison à d'autres pays. Il constate que la communauté scientifique en France, à la différence de ses homologues dans les pays anglo-saxons et nordiques, est relativement peu habituée à se pencher sur l'efficience du processus d'évaluation ou sur ses effets possibles, que ce soit sur les carrières des chercheurs, l'évolution des unités de recherche, les stratégies d'établissement ou les politiques scientifiques au niveau national. Et d'observer, s'agissant de l'évaluation par les pairs : « [...] le savoir-faire ainsi constitué, qui consiste à évaluer les résultats et la qualité des travaux des collègues dans le cadre d'une discussion collégiale, ne s'est pas développé comme une technique scientifique, soumise aux conditions de rigueur que les différentes disciplines exigent d'elles-mêmes » (CNER, 2003, p. 153).

Principes et pratiques de l'évaluation

Afin de favoriser une autocritique du fonctionnement des instances d'évaluation, le CNER avait porté son regard sur les principes et les pratiques de l'évaluation dans les établissements de recherche publique, sur ses liens avec la structuration en équipes ou en d'autres collectifs de recherche, ainsi que sur les rapports entre évaluation et financement de la recherche. Le but n'était pas d'évaluer la recherche mais de savoir

comment elle est évaluée. Au terme de cette analyse, le CNER a formulé des recommandations fortes sur les principes à observer en matière d'évaluation, notamment :

- impliquer les chercheurs dans la préparation des modalités d'évaluation ;
- exiger la transparence et l'objectivité à la fois des procédures d'évaluation et des résultats ;
- assurer la définition explicite des indicateurs et des critères ;
- garantir la séparation des pouvoirs entre évaluateurs et décideurs ;
- assurer la pertinence et l'efficience du processus.

Toute évaluation s'exprime par un jugement de nature relative sur les caractéristiques des recherches considérées, que ce soit lors de l'évaluation des politiques scientifiques des gouvernements ou des établissements, des disciplines, des unités de recherche ou des travaux des chercheurs individuels. L'évaluation demande ainsi une approche pluridimensionnelle, intégrant l'ensemble des paramètres qui entrent en ligne de compte au sein de chaque champ disciplinaire. Le cas des SHS nous amène, plus que dans l'étude précédente, à insister sur la distinction qu'il convient d'établir, au préalable, entre différents niveaux et types d'évaluation et, en conséquence, entre les diverses instances ou structures mises en place pour effectuer le travail en question. En effet, le terme « évaluation » sert dans le milieu scientifique en France à désigner un ensemble d'activités réalisées tour à tour par des conseils scientifiques, commissions ou comités d'évaluation, d'expertise, de conseil ou de contrôle. Les activités de ces instances se situent en amont, en aval ou dans le cours de la recherche ; elles sont plus ou moins formalisées et pérennes, ce qui conduit parfois à une certaine confusion à l'égard de leurs missions et de leur fonctionnement.

L'évaluation en SHS

Le premier rapport du CNER sur les modalités de l'évaluation s'est intéressé en particulier à l'utilisation d'indicateurs quantitatifs, voire bibliométriques, et par voie de conséquence aux sciences de la matière et du vivant, où cet outil est largement répandu et communément accepté par les chercheurs. La présente étude, tout en se situant dans la même lignée que les travaux déjà effectués par le CNER, porte sur les sciences humaines et sociales (SHS), où la grande hétérogénéité et la complexité des activités de recherche nuisent à sa lisibilité et à sa visibilité et, à plus forte raison, à la capacité de la communauté scientifique à évaluer ces disciplines. Pendant les travaux du Comité national d'initiatives et de propositions pour l'organisation de la recherche en France (CIP), l'Académie des sciences avait demandé aux SHS de justifier l'utilité de leur recherche et de montrer comment elles pourraient surmonter la coupure entre recherche et enseignement (Brézin, 31/03/04), témoignant ainsi du peu d'intelligibilité des SHS dans le monde scientifique, de l'importance de la double charge des enseignants-chercheurs dans les universités en France et du désir des chercheurs en SHS de rejoindre les normes européennes en matière d'évaluation. En SHS, il est, en effet, reconnu que le développement même de ces disciplines dépend nécessairement d'« un système d'évaluation performant » capable d'assurer leur diffusion et leur légitimité (Grunberg, 2003, p. 18). Les SHS offrent ainsi un terrain fertile pour l'analyse du processus d'évaluation, et c'est à ce titre que le sujet interpelle le CNER. En dépit des particularités, de l'hétérogénéité et des complexités des SHS, l'intérêt du sujet dépasse cependant les seules SHS, faisant de ces disciplines un cas de figure et suscitant la formulation de conclusions d'une portée plus large.

Tandis que nos propositions sur les principes de l'évaluation vont dans le même sens que celles annoncées dans le rapport précédent du CNER sur les procédures et les méthodes d'évaluation, il ne s'agit pas dans ce qui suit de refaire la même analyse, mais de la pousser plus loin en la centrant sur les SHS, dont les particularités n'avaient pas pu être approfondies dans le cadre du premier rapport qui traitait de l'ensemble des disciplines.

L'étude présente recouvre toutes les SHS, mais elles ne sont pas présentées comme un bloc homogène à mettre dans un seul moule en matière d'évaluation. Il s'agit plutôt d'identifier aussi bien les caractéristiques qu'elles partagent que celles qui les différencient et, en conséquence, de chercher des solutions pertinentes et appropriées aux divers champs de la recherche en SHS.

Objectifs de l'étude

L'étude de l'évaluation des SHS suit la trame du document précédent en la situant dans le contexte des grandes questions soulevées par les projets de réforme de la recherche en France. Comme dans le premier rapport, le but n'est pas d'évaluer la recherche en SHS, mais d'analyser le processus de l'évaluation, d'apprécier ses principes et ses pratiques, et de mesurer les conséquences des évaluations sur la structuration en équipes ou en d'autres collectifs de recherche, et sur les carrières des chercheurs, tout en examinant les liens entre évaluation et financement de la recherche. À ces fins, trois questions structurent l'approche adoptée dans l'étude :

1. Pourquoi et comment la recherche en SHS est-elle évaluée ?
2. Dans quelle mesure cette évaluation est-elle adéquate et efficace ?
3. Comment l'évaluation de la recherche en SHS en France pourrait-elle être améliorée afin de rejoindre les normes internationales en la matière ?

Méthodologie de l'étude

L'évaluation se distingue d'une inspection ou d'un contrôle normatif. La mission du CNER, qui n'a pas de pouvoir coercitif ou autoritaire, est essentiellement consultative. Parmi les nombreux rapports du CNER, celui-ci, comme son prédécesseur publié en 2003, se distingue des autres qu'il a rédigés moins par ses méthodes de travail que par l'intérêt explicite qu'il porte sur le processus même de l'évaluation, auquel le CNER ne saurait lui-même échapper. Ces deux études font appel à des experts d'horizons divers, tant en ce qui concerne l'appartenance disciplinaire qu'à l'égard des connaissances des structures universitaires et des organismes de recherche en France et à l'étranger. Le Comité a demandé aux services ministériels et aux établissements publics de recherche et à leurs instances d'évaluation les informations dont il avait besoin. Il a travaillé sur des bases documentaires et statistiques, complétées par des entretiens, auditions, expertises et visites de sites. On trouvera en annexe 1 de ce volume la liste des personnalités auditionnées et consultées, ainsi que des experts, qui ont bien voulu nous apporter leur concours tout au long de la préparation de cette étude.

Les rapports du CNER sont rendus publics, les conclusions étant suivies d'effet dans la mesure où elles sont acceptées par ceux auxquels elles sont destinées. À cette fin, la procédure comporte une consultation contradictoire des représentants des institutions ou des programmes évalués. Les propositions et recommandations du CNER

sont présentées aux ministères concernés et sont soumises pour avis au Conseil supérieur de la recherche et de la technologie (CSRT).

Structure du rapport

Ce rapport sur les SHS comporte deux tomes. La présente étude (tome 2), menée sous la responsabilité du CNER entre 2004 et 2005, expose les résultats d'une analyse approfondie du processus de l'évaluation en SHS ; sans vouloir prétendre à l'exhaustivité, il constitue un document de travail et un ouvrage de référence. Le premier tome, fruit d'un travail collectif des membres du CNER, s'appuie sur ces travaux en profondeur et sur des auditions complémentaires pour en tirer des conclusions et pour formuler des recommandations que le Comité adresse aux politiques.

L'architecture de ce deuxième tome correspond au souci de répondre aux trois questions déclinées ci-dessus. Avant de pouvoir traiter directement la première question, les chapitres 1 et 2 visent à mieux cerner qui fait réellement de la recherche en SHS en France et dans quelles structures ; en d'autres termes, quelles personnes et quelles structures sont susceptibles d'être évaluées pour leurs activités de recherche. Le chapitre 3 a comme mission d'analyser les divers objectifs à la fois de la recherche et de l'évaluation, afin de savoir pourquoi la recherche est évaluée, et pourquoi elle doit l'être. Les chapitres 4 et 5 analysent les moyens (instances, procédures, outils et mécanismes) mis en œuvre au cours du processus d'évaluation, de manière à pouvoir apprécier son efficience, et de savoir, en d'autres termes, si le processus d'évaluation fonctionne correctement. Ce sont autant de questionnements sur lesquels nous revenons dans le chapitre conclusif, qui s'intéresse aux enjeux de l'évaluation, aux améliorations à apporter aux systèmes actuels d'évaluation en France, ainsi qu'aux effets possibles du processus de l'évaluation sur les acteurs de la recherche et sur la recherche elle-même.

1. ACTEURS DE LA RECHERCHE EN SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES

Résumé : *Les acteurs de la recherche publique sont nombreux et divers : les enseignants-chercheurs et chercheurs payés par l'État pour faire de la recherche, les commanditaires et financeurs de la recherche, et les utilisateurs de ses résultats. Les questions qui se posent, à ce stade de l'étude, sont de savoir qui fait réellement de la recherche en SHS en France, comment cette recherche est financée, quelles sont les activités de recherche à évaluer, sur qui et sur quelles activités porte effectivement l'évaluation, et quel est le lien entre financement et évaluation. L'analyse montre que, de même que dans les autres grands groupes de disciplines, la plupart des effectifs employés pour faire de la recherche en SHS sont les enseignants-chercheurs (professeurs et maîtres de conférences) dans les établissements d'enseignement supérieur et de recherche. Par rapport aux autres disciplines, les chercheurs en SHS sont proportionnellement moins nombreux dans les organismes de recherche, tandis que les SHS comptent plus de la moitié des doctorants toutes disciplines confondues. Les doctorants en SHS sont pourtant moins bien encadrés et moins bien financés qu'ailleurs. Leur taux d'échec est plus élevé, et les débouchés scientifiques sont relativement limités dans ces disciplines. L'évaluation des activités de recherche des enseignants-chercheurs en SHS se fait, pour l'essentiel, dans le cadre des négociations du contrat quadriennal entre l'État et les établissements, par le biais des déclarations du travail en équipe et de la validation des écoles doctorales, en l'absence d'un suivi régulier et systématique des activités de recherche individuelles. Cette évaluation détermine le montant des crédits de recherche versés aux établissements par l'État, dont les SHS dépendent davantage que les sciences de la matière ou du vivant pour leur abondement.*

Lors de son étude de l'évaluation de la recherche dans les établissements publics en 2003, le CNER avait constaté que les sciences humaines et sociales (SHS) étaient, en général, absentes des tableaux comparatifs internationaux rendant compte des performances de la recherche. Cette carence s'explique par la difficulté que rencontrent les organismes en France, comme l'Observatoire des sciences et des techniques (OST, 2004) ou le Centre national de la recherche scientifique (CNRS, 2005), et ailleurs en Europe, comme la Commission européenne (2004), non seulement à répertorier les chercheurs dans ces disciplines, mais aussi à appliquer à leur production les indicateurs bibliométriques communément adoptés dans les sciences de la matière et du vivant.

Dans ce chapitre, afin de savoir qui sont les acteurs institutionnels de la recherche en SHS, et ainsi qui est concerné par le financement et l'évaluation de leurs activités, nous analysons les statistiques recueillies auprès des différents organismes (services statistiques des ministères et des établissements) qui s'intéressent à la R&D en France. Une telle analyse nous permet de situer les acteurs de la recherche en SHS par rapport à d'autres disciplines. Par acteurs, nous entendons les enseignants-chercheurs et chercheurs, y compris les doctorants, dans les établissements de recherche publics, qui constituent la communauté scientifique ; les commanditaires et financeurs de la recherche, qui agissent sur sa mise en œuvre ; et les utilisateurs de ses résultats, que ce soient des administrations ou services publics, le secteur privé ou la société civile. En nous concentrant sur la communauté scientifique et les financeurs de la recherche, les comparaisons avec d'autres pays européens nous conduisent à mieux cerner non seulement les difficultés de cet exercice de recensement, mais aussi le poids relatif des SHS dans le paysage de la recherche à l'échelle nationale et internationale.

Au préalable, il convient de rappeler la définition de la R&D communément utilisée dans les statistiques officielles en France, définition établie par l'OCDE, présentée dans le *Manuel de Frascati* et reprise par l'OST : « les travaux de création entrepris de façon systématique en vue d'accroître la somme des connaissances, y compris la connaissance de l'homme, de la culture et de la société, ainsi que l'utilisation de cette somme de connaissances pour de nouvelles applications » (OST, 2004, p. 31).

A priori, une telle définition semble être bien adaptée à la recherche en SHS, ses différentes composantes étant représentées dans les multiples champs disciplinaires, comme le montre ce rapport.

Toujours selon l'OST, le terme R&D est censé couvrir trois activités : « la recherche fondamentale visant à acquérir de nouvelles connaissances sans envisager d'application ou d'utilisation particulière ; la recherche appliquée qui consiste aussi à acquérir des connaissances nouvelles mais dirigées vers un but ou un objectif déterminé ; et, enfin, le développement expérimental qui consiste en des travaux fondés sur des connaissances existantes en vue de lancer la fabrication de nouveaux matériaux, produits ou dispositifs, d'établir de nouveaux procédés, systèmes ou services ou d'améliorer ceux existants » (OST, 2004, p. 31).

Les diverses activités de recherche en SHS peuvent être ventilées en fonction d'un tel découpage, ce qui sera également illustré par la présente étude.

Dans son analyse des activités de recherche, l'OST note, en outre, deux tendances qui pourraient, éventuellement, être reliées et qui sont pertinentes pour notre propos : en premier lieu, la distinction entre recherche fondamentale et recherche appliquée (ou finalisée) tend à devenir désuète, puisque les deux types d'activités sont de plus en plus imbriquées l'une dans l'autre ; en deuxième lieu, l'importance des SHS va en s'accroissant dans les activités de R&D, y compris dans les entreprises, même si ces activités sont difficiles à répertorier et ne relèvent pas strictement de notre mandat.

Quant à la première tendance, nous nous efforçons dans ce chapitre, et dans ceux qui suivent, de montrer que cette distinction divise encore les opinions des divers acteurs sur la légitimité de certaines activités de recherche aussi bien, sinon plus, en SHS que dans les autres disciplines.

La deuxième tendance est pertinente à l'analyse du financement de la recherche en SHS en raison de leur forte dépendance traditionnelle de l'abondement de ressources publiques, de l'obligation qui leur incombe de plus en plus à rendre des comptes aux financeurs, dont les contribuables, et du besoin croissant d'avoir à se retourner vers des sources de financement qui sont le plus souvent distribuées sur base compétitive. Tous ces développements appellent l'ajustement des missions scientifiques et la mise en place de procédures appropriées d'évaluation des activités de recherche.

Encadrement institutionnel de la recherche en SHS

La recherche publique en SHS, tout comme dans les autres disciplines, s'effectue principalement dans les établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel (EPSCP) et dans les établissements publics à caractère scientifique et technique (EPST) ayant comme mission principale de produire des connaissances fondamentales ou étant à vocation finalisée. Les établissements à caractère industriel et commercial (EPIC) font principalement des recherches finalisées, et les SHS y sont peu représentées. Malgré leurs vocations diverses, les établissements publics à caractère administratif (EPA), les fondations, administrations nationales et régionales, ainsi que les entreprises privées participent aussi à la recherche publique, mais les SHS y sont également peu présentes.

Les analyses dans ce chapitre montrent comment la répartition entre ces divers établissements publics et privés en SHS se distingue de celle caractérisant les autres grands groupements de disciplines (sciences de la matière et sciences du vivant) et quelles en sont les implications pour les évaluations.

Les diverses sources que nous avons consultées sur la présence des activités scientifiques en SHS et sur ses effectifs n'offrent pas toutes le même niveau de détail, car elles répondent à des objectifs différents. Les périmètres concernés ne sont pas identiques. Le décompte est ainsi complexe : il peut s'opérer selon les statuts des établissements et des personnels, ou selon les disciplines. Les personnes que nous avons interrogées s'accordent sur la difficulté de l'exercice de production de chiffres pertinents sur la recherche en SHS et sur son financement. Dans cette section, en dépit des contraintes pratiques, le but est de dresser un tableau aussi précis que possible de l'importance relative de la recherche en SHS en France par rapport à d'autres disciplines, de manière à pouvoir bien cerner les périmètres de son évaluation. À cette fin, nous tentons, dans un premier temps, de décrypter et d'expliquer les écarts entre les données provenant de différentes sources, à l'aide des notes et des informations méthodologiques fournies par les producteurs des statistiques concernant les différents types d'établissements qui contribuent au paysage de la recherche française, pour pouvoir, ensuite, retenir les chiffres les mieux adaptés à notre objectif.

Sources de données sur les effectifs de la recherche

Les statistiques que nous utilisons dans ce chapitre ont été recueillies des six sources principales présentées dans l'encadré 1, soit à partir de leurs publications les plus récentes, soit directement auprès des services compétents.

Encadré 1
Sources des statistiques sur les effectifs de la recherche en France

• La **Direction de l'évaluation et de la prospective** (DEP) au sein du ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (MENESR) (titre à ce jour) définit et met en œuvre le dispositif d'évaluation du système éducatif. Elle est chargée de la conception et de la gestion du système d'information statistique du ministère. La DEP conçoit et met à disposition des utilisateurs des outils d'aides à l'évaluation, au pilotage et à la décision. En outre, elle conçoit et gère un système de bases de données et de publications assurant la diffusion de l'ensemble de ses travaux à tous les publics intéressés.

Les données de la DEP proviennent d'une base de gestion nominative de tout le personnel relevant du ministère : gestion du supérieur (GESUP). De cette base de données, une clef de tri permet aisément de sélectionner les enseignants-chercheurs dans l'enseignement supérieur.

Dans nos tableaux, les chiffres de la DEP proviennent d'une *Note d'information*, recouvrant tous les enseignants-chercheurs et assimilés dans les établissements publics d'enseignement supérieur en 2002-2003. La note fait une distinction entre trois grandes catégories : les enseignants-chercheurs, comprenant professeurs des universités, maîtres de conférences et assistants titulaires ; les personnels du second degré en fonction dans l'enseignement supérieur ; et les personnels enseignants non permanents.

Parmi les personnels non permanents sont décomptés : les professeurs et maîtres de conférences associés ; les attachés temporaires d'enseignement et de recherche (ATER) et moniteurs ; le personnel hospitalo-universitaire (PHU), les lecteurs et les maîtres de langues étrangères. Les associés sont des professeurs ou des maîtres de conférences recrutés pour une durée limitée au vu de leur expérience professionnelle. Ils sont recrutés dans les mêmes conditions et nommés selon les mêmes procédures que les enseignants-chercheurs titulaires. Sont exclus du tableau de la DEP 1 065 enseignants-chercheurs des grands établissements qui n'ont pas de rattachement au Conseil national des universités (CNU).

Sources : DEP, *Repères et références statistiques sur les enseignements, la formation et la recherche* (*RERS*), 2004 ; *Note d'information* (*NI*), 04.3 février, 2003, du ministère de la Jeunesse, de l'Éducation nationale et de la Recherche (MJENR) (titre à l'époque).

Sites : http://www.education.gouv.fr/syst/direction_evaluation.htm ; http://www.education.gouv.fr/stateval (novembre 2005)

• La **Direction des personnels enseignants** (DPE) du MENESR travaille également à partir de la base GESUP. La base, GESUP individuel, ne prend en compte que les personnels fonctionnaires et associés en activité dans un établissement relevant du MENESR. Les ATER, moniteurs, chefs de clinique, lecteurs, doctorants et non doctorants ne sont pas pris en compte parce qu'ils sont gérés par un autre service. Les personnels détachés ne sont comptabilisés que dans la mesure où ils sont détachés dans un établissement relevant du MENESR. Autant que faire se peut, la DPE élimine les doublons, comme par exemple les personnes détachées comptabilisées à la fois dans leur établissement d'origine et dans leur position en détachement. En revanche, la DPE inclut les enseignants-chercheurs des grands établissements qui n'ont pas de rattachement au CNU.

Source : Données communiquées au CNER par la DPE.

• La **Sous-direction de la recherche universitaire** (DR) du ministère chargé de la Recherche a pour mission de préparer la répartition des moyens de la recherche entre établissements, notamment dans le cadre des contrats uniques d'établissement. La DR

est associée à la définition de la politique des formations et écoles doctorales par la direction de l'enseignement supérieur ; elle assure la répartition des allocations de recherche et de certaines bourses postdoctorales, ainsi que le suivi de leur utilisation ; elle gère l'attribution des primes d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) ; et elle exerce la tutelle des écoles françaises à l'étranger.

La DR exploite différentes sources : le fichier GESUP (version transmise par la DEP) pour l'inventaire des enseignants-chercheurs, les assistants étant compris dans la mesure où ils sont intégrés dans une équipe de recherche ; la base SIREDO (système d'information sur la recherche et les études doctorales) pour le nombre d'enseignants-chercheurs et de chercheurs déclarés par leur établissement dans les équipes de recherche.

La base SIREDO est constituée à partir d'un questionnaire rempli par les responsables de formation doctorale et des unités de recherche et validés par les chefs d'établissement. Cette base sert au pilotage et à la préparation des négociations contractuelles et pour vérifier et fiabiliser les données. Ne sont concernés dans les tableaux constitués de cette source que les personnels titulaires ou stagiaires déclarés par l'établissement dans une unité de recherche labellisée (ou en formation) par les instances d'évaluation du ministère ou par un organisme public de recherche.

Parmi les grands établissements sont compris : le Collège de France, le Conservatoire national des arts et métiers (CNAM), l'École centrale des arts et manufactures (ECAM), l'École des hautes études en sciences sociales (EHESS), l'École nationale des Chartres (ENC), l'École pratique des hautes études (EPHE), l'École nationale supérieure d'arts et métiers (ENSAM), l'Institut national des langues et civilisations orientales (INALCO) et le Muséum national d'histoire naturelle (MNHN).

Les données de la DR sur les doctorats proviennent de son bureau des systèmes d'information, recueillies à partir d'une enquête annuelle auprès des écoles doctorales, réalisée par une application Internet en passant par les unités de recherche.

Source : Données communiquées au CNER par la DR.

Sites : http://www.education.gouv.fr/syst/direction_superieur.htm ;
http://www.education.gouv.fr/stateval ;
http://www.recherche.gouv.fr/recherche/organisa/default.htm#organisation (novembre 2005)

• L'**Observatoire des sciences et des techniques** (OST) a pour mission principale de concevoir et de produire des indicateurs quantitatifs relatifs aux activités scientifiques, technologiques et d'innovation, et de participer, par ses travaux, à l'analyse stratégique et prospective des politiques publiques de recherche à l'échelle française et européenne.

De nombreuses données de l'OST sont issues de la DEP. L'OST a un rôle d'opérateur et également une fonction d'expertise méthodologique des traitements sur les données qui lui sont confiées.

Les indicateurs présentés dans les rapports biennaux de l'OST permettent d'interpréter et d'analyser la position scientifique et technologique de la France et de ses partenaires européens dans leurs contextes régionaux, nationaux et mondiaux, mais ils ne recouvrent pas les SHS.

• Le dispositif de production « **coopérative** » d'indicateurs inter-institutionnels de politique scientifique a été mis en place en 2000 à la demande du ministère chargé de la Recherche pour permettre la production coordonnée et partagée d'indicateurs communs de politique scientifique à l'échelle des établissements de recherche. L'OST en est l'opérateur.

Les données utilisées dans cette étude proviennent du rapport d'octobre 2003 sur la situation démographique des enseignants-chercheurs des établissements d'enseignement supérieur sous tutelle du ministère chargé de l'Éducation nationale et sur celle des chercheurs des EPST.

L'enquête de référence pour le 31 décembre 2002 porte sur les professeurs d'universités et maîtres de conférences, et sur les directeurs et chargés de recherche dans les EPST. L'appartenance à une institution est cependant définie en termes de statut des individus (corps) indépendamment du rattachement (tutelle) du laboratoire dans lequel chacun exerce son activité de recherche. La nomenclature disciplinaire a été construite à partir des structures d'évaluation de l'enseignement supérieur (CNU), du Comité national de la recherche scientifique (CoNRS) et des commissions scientifiques spécialisées de l'Institut national de la santé et de la recherche médicale (INSERM). La Coopérative exclut certains établissements sous la tutelle du MJENR (titre à l'époque), les personnels ingénieurs des EPIC et des EPA. Les données ne tiennent pas compte non plus des EPIC et EPA et autres institutions impliquées dans la recherche publique, ni des établissements dont l'effectif ne peut être rattaché à une sous-discipline de la nomenclature disciplinaire définie, notamment le Collège de France, le CNAM, l'ECAM, l'EHESS, l'EPHE et le MNHN.

Sources : OST, *Indicateurs de sciences et de technologies*, biennal ; Production coopérative d'indicateurs interinstitutionnels de politique scientifique, « La recherche scientifique française : les enseignants-chercheurs et les chercheurs des EPST. Situation démographique le 31.12 2002, perspective des départs de 2003 à 2012, analyse régionale », Rapport réalisé par M. Crance et S. Ramanana-Rahary pour l'OST, octobre 2003.

Sites : http://www.obs-ost.fr/fr/production_cooperative.php# ;
http://www.obs-ost.fr/fr/present.php (novembre 2005)

• Le service des études – **Unité d'indicateurs de politique scientifique (UNIPS)** – relève de la direction des études et des programmes du CNRS. Sa principale activité est la production d'indicateurs pour la politique scientifique de l'établissement, par opposition aux statistiques de gestion issues d'autres structures de l'administration du CNRS. De fait, les indicateurs produits par le service résultent pour une bonne part de traitements effectués à partir des bases de données internes de l'établissement. Ces indicateurs visent à contribuer au suivi de la politique scientifique de l'établissement, à appuyer l'élaboration de choix stratégiques ou à préciser la place de l'organisme en France et dans le monde.

Pour répondre à certaines demandes, il arrive au service de jouer un rôle d'opérateur rassemblant des statistiques établies par d'autres directions ou services du CNRS. L'UNIPS est également conduite à mobiliser des données établies par des institutions extérieures, de manière à rendre compte de la place occupée par le CNRS dans ses contextes national, européen ou international.

Les données analysées par le service des études se rapportent essentiellement aux ressources humaines et financières, aux structures de recherche propres ou associées au CNRS et à leur production scientifique. Les données sur les unités de recherche sont extraites de la base FIDELS, un répertoire administratif des unités, intégré dans le logiciel d'information sur les missions et métiers du CNRS (LABINTEL). Les chiffres des unités pour une année donnée peuvent cependant varier en fonction de la date à laquelle on consulte la base, compte tenu des délais nécessaires au renseignement des données. Certains dossiers d'unités qui tardent à être réglés dans les procédures de négociation vont ainsi apparaître tardivement dans la base. La même base consultée à des dates différentes peut ainsi fournir des données chiffrées différentes.

Source : CNRS, *Rapport d'activité*, annexe (données chiffrées et indicateurs), annuel ; données communiquées au CNER par l'UNIPS.

Site : http://www.cnrs.fr/DEP/services/unips/unips_missions.htm (novembre 2005)

• L'opération de prospective **futuRIS** (recherche, innovation société) a été lancée en 2003 par l'Association nationale de la recherche technique (ANRT). Elle réunit des

acteurs venant d'environnements divers pour débattre de l'avenir du système français de recherche et d'innovation et pour proposer des solutions.

L'ambition de futuRIS est de mobiliser les acteurs de la recherche et de l'innovation et de les faire participer ensemble à une réflexion et à des débats sur les défis auxquels devra, à l'avenir, faire face le Système français de recherche et d'innovation (SFRI). L'opération doit durer trois ans.

Les statistiques de futuRIS citées dans ce chapitre proviennent d'un rapport sectoriel quantitatif paru sous forme provisoire en 2005.

Source : R. Barré et V. Charlet, « Vers un outil quantitatif d'analyse sectorielle du Système français de recherche et d'innovation (SFRI) : version provisoire du 13 avril 2005 ».

Site : http://www.operation-futuris.org (novembre 2005)

Part des SHS dans les établissements d'enseignement supérieur et de recherche

En gros, en 2005, l'enseignement supérieur recouvre quelque 645 établissements, dont 91 universités, 114 instituts universitaires de technologie (IUT), qui sont tous composante interne d'une université, 30 instituts universitaires de formation des maîtres (IUFM), 227 écoles d'ingénieurs et 42 grandes écoles, plus six établissements regroupés sous le nom d'écoles des mines, qui sont sous la tutelle du ministère de l'Économie, des Finances et de l'Industrie [1]. Tous ces établissements ne sont pas concernés par la recherche ni par les SHS. Le site du ministère chargé de la Recherche [2] ne répertorie, en effet, que les établissements ayant signé un contrat avec l'État sur leurs activités de recherche, soit 82 universités, auxquels se rajoutent trois universités de technologie et trois instituts nationaux polytechniques. La direction de l'évaluation et de la prospective (DEP) (*RERS*, 2004, pp. 46-7) énumère 82 universités et assimilées en 2003-2004, 113 IUT, 30 IUFM, 240 écoles d'ingénieurs et de nombreuses autres écoles publiques et privées (écoles d'architecture, de commerce, de journalisme, écoles juridiques et administratives), qui peuvent aussi abriter des activités de recherche. La DEP fait état de la tendance à la fusion et au regroupement des structures après leur multiplication rapide durant les années 1990. Certains EPSCP en SHS, comme l'Institut national d'histoire de l'art (INHA), qui est placé sous la tutelle conjointe des ministres chargés de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de la Culture, sont cependant de création récente (2001). Les chiffres varient ainsi d'une année à une autre et selon la source.

Dans cette étude, nous nous intéressons aux établissements dans lesquels s'effectue officiellement la recherche publique, c'est-à-dire à ceux qui ont signé des contrats quadriennaux avec l'État comportant un volet recherche, et qui sont donc répertoriés par le ministère chargé de la Recherche. La contractualisation institutionnelle avec volet recherche suppose l'existence d'un potentiel de recherche présentant une certaine visibilité, mesurée par la participation des enseignants-chercheurs à des équipes de recherche formellement reconnues. Pratiquement tous les établissements

1. Voir : http://www.education.gouv.fr/sup/univ.htm (novembre 2005)
2. Voir : http://www.recherche.gouv.fr/organism/index.htm (novembre 2005)

universitaires relevant du seul MENESR (titre à ce jour) ont conclu un tel contrat quadriennal avec volet recherche. Selon le site du ministère chargé de la Recherche, sur les 165 établissements contractualisés en 2004, plus d'une centaine sont des établissements d'enseignement supérieur et de recherche. Parmi ceux-là, 85 (si on comprend les trois universités de technologie et les cinq universités dans les départements d'Outre-mer) sont des universités. Elles se répartissent entre : 46 universités polyvalentes, dont 20 avec médecine, 18 universités scientifiques, huit universités de droit et d'économie, et 13 universités en SHS. Treize des établissements contractualisés sont des grands établissements avec une mission recherche ; cinq sont des écoles françaises à l'étranger et quatre des écoles normales supérieures, dont trois dans lesquelles les SHS sont bien représentées.

Les grands établissements sous la tutelle du MENESR dans lesquels les SHS sont un domaine d'études comprennent : le Collège de France, le Conservatoire national des arts et métiers (CNAM), l'École des hautes études en sciences sociales (EHESS), l'École nationale des Chartes, l'École nationale supérieure des sciences de l'information des bibliothèques (ENSSIB), l'École pratique des hautes études (EPHE), l'Institut d'études politiques de Paris (IEP), l'Institut national des langues et civilisations orientales (INALCO) et le Muséum national d'histoire naturelle (MNHN). Comme l'indique l'encadré 1, les diverses sources de statistiques recouvrent inégalement les personnels dans ces établissements.

À certaines des universités sont adossés des IUT et/ou des IUFM. Rares sont les IUT, IUFM et écoles d'ingénieurs qui ont conclu un contrat directement avec l'État comportant un volet recherche. Le cas des IUT s'explique par le fait qu'ils sont considérés seulement comme une composante d'un établissement public et ne sont pas directement concernés. Jusqu'ici, les missions de la plupart des IUFM et des écoles d'ingénieurs n'ont pas justifié la contractualisation. Les personnels affectés dans ces instituts pour l'enseignement font leur recherche dans les laboratoires des universités. Ils sont, en principe, comptabilisés parmi les effectifs de ces dernières avec le personnel des enseignants-chercheurs, dans la mesure où ils sont déclarés comme membres d'une équipe de recherche par l'établissement universitaire d'affiliation. Cependant, le dialogue contractuel spécifiquement recherche s'étend de plus en plus dans ce secteur.

Puisque, de fait, l'essentiel de la recherche publique dans les établissements d'enseignement supérieur se concentre dans les universités, il est important pour notre propos de pouvoir identifier les « chercheurs universitaires », c'est-à-dire, en priorité, les professeurs et maîtres de conférences exerçant dans ces établissements. Faire de la recherche et en diffuser les résultats relèvent de la mission de ces enseignants-chercheurs, qui sont susceptibles d'être évalués à ce titre. Les chiffres présentés en premier lieu ci-dessous portent sur les personnes physiques et ne constituent qu'une étape initiale du repérage. Une analyse plus fine de ces statistiques, plus loin dans ce chapitre et au chapitre 2, nous amènera progressivement à répondre à la question de savoir si ces enseignants-chercheurs font effectivement de la recherche, ensuite, si leurs activités de recherche sont évaluées et, si oui, par qui et comment.

Décompte en personnes physiques des effectifs de l'enseignement supérieur

Le tableau 1 fait clairement ressortir les variations dans les périmètres correspondant aux diverses sources en ce qui concerne la couverture statistique du personnel enseignant-chercheur. Les explications de ces variations nous intéressent parce qu'elles nous permettent de mieux comprendre l'importance relative des statuts et des établissements dans les différentes disciplines. En effet, même si l'étude concerne, en priorité, les enseignants-chercheurs titularisés, qui sont censés être, de par leur statut, les plus impliqués dans les activités de recherche universitaires, nous ne faisons pas complètement abstraction des chiffres portant sur les autres statuts, y compris le « personnel de recherche assimilé à des chercheurs » (OST, 2004, p. 537), ne serait-ce que parce qu'il convient de montrer dans quelle mesure les enseignants-chercheurs en SHS bénéficient plus ou moins d'un tel accompagnement de la recherche en comparaison à d'autres disciplines.

Tableau 1
Couverture du personnel enseignant-chercheur dans les établissements d'enseignement supérieur selon les diverses sources statistiques en 2002

Répartition par statuts	DEP	DPE	DR	Coopérative
Enseignants-chercheurs titulaires (professeurs et maîtres de conférences) sous la tutelle du MJENR	x	x	x	-
Assistants titulaires, stagiaires	x	x	Stagiaires	‡
Uniquement profs et MC déclarés dans unités de recherche	-	-	x	x
Profs et MC associés	x	x	-	-
Attachés temporaires d'enseignement et de recherche (ATER) et moniteurs	x	-	-	-
Professeurs agrégés du secondaire (PRAG)	x	x	-	-
Chefs de cliniques, personnel hospitalo-universitaire (PHU)	x	-	-	-
Lecteurs et maîtres de langues	x	-	-	-
Répartition par établissements sous la tutelle du MJENR avec volet recherche				
Universités (82) (83 en 2005)	x	x	x	x
Universités technologiques (UT) (3) (4 en 2005)	x	x	x	partiellement compris
Instituts universitaires de formation des maîtres (IUFM) (31)	x	x	8 IUFM	
Écoles normales supérieures (ENS) (4)	x	x	x	
Écoles nationales supérieures d'ingénieurs (ENSI) (17)	x	x	x	
Grands établissements (13)	x	x	x	
Instituts nationaux polytechniques (INP) (3)	x	x	x	
Écoles françaises à l'étranger (5)	x	‡‡	x	
Répartition par discipline				
Sciences humaines et sociales	x	x	x	x
Sciences de la matière et du vivant	x	x	x	x
Sciences et techniques des activités physiques et sportives	x	x	x	x
Médecine et odontologie	x	x	x	-
Astronomie, physiciens	x	x	x	-

Sources : Voir encadré 1.
Notes : ‡ compris dans la mesure où ils font partie d'une équipe ; ‡‡ comprises dans la mesure où elles sont rattachées à une université.

De par leur prise en compte de tous les statuts dans les établissements d'enseignement supérieur, les chiffres de la DEP recouvrent l'ensemble des effectifs, y compris ceux qui ne sont pas censés faire de la recherche au même titre que les professeurs et maîtres de conférences titulaires, notamment les professeurs agrégés du secondaire (PRAG) ou les lecteurs et maîtres de langues. Tandis que les maîtres de conférences sont tenus de faire 192 heures de travaux dirigés ou 288 heures de travaux pratiques par an, ou une combinaison des deux, le service des PRAG s'élève à 364 heures, sauf s'ils obtiennent une décharge afin de leur permettre de faire de la recherche. Selon la DEP (*NI*, 2003, tableau 1), le statut d'enseignant-chercheur (professeurs, maîtres de conférences et assistants titulaires [1]) ne représente que 63,4 % des effectifs de l'enseignement supérieur, la proportion en SHS ne s'élevant qu'à 58,8 %, ce qui donne une première indication de l'importance de ces autres statuts en SHS par rapport aux sciences de la matière et du vivant.

En raison de leurs périmètres et objectifs différents, les statistiques présentées dans le tableau 2 varient de plusieurs points de vue. Si nous considérons seulement les enseignants-chercheurs comptabilisés dans la première ligne des colonnes de la DEP, DPE et DR, la DEP enregistre les effectifs les plus importants en SHS et les plus faibles pour le total, et par conséquent la proportion des SHS la plus élevée. Les différences ne sont pourtant pas significatives. En principe, les chiffres de la DPE sont les plus fiables, car elles proviennent d'une base de gestion du personnel nominative qui a été nettoyée pour éviter les doubles comptes sur les postes institutionnels (voir encadré 1). Le pourcentage le plus bas observé par la DPE pourrait ainsi s'expliquer par l'effet de l'élimination des doublons, qui ne serait pas compensée par l'inclusion de plus de 1 000 enseignants-chercheurs des grands établissements sans rattachement au CNU, qui sont exclus de la DEP et de la DR.

Tableau 2
Données sur le personnel enseignant-chercheur par statut dans les établissements d'enseignement supérieur sous la tutelle du MJENR en 2002

	DEP			DPE			DR			Coopérative		
	SHS	**Total**	**% SHS**	**SHS**	**Total**	**% SHS**	**SHS**	**Total**	**% SHS**	**SHS**	**Total**	**% SHS**
Profs/MC	19 891	51 027	39,0	19 311	52 071	37,1	19 402	51 123	38,0	-	-	-
Assistants titulaires	610	971	62,8	592	997	59,3	-	-	-	-	-	-
Profs/MC déclarés	-	-	-	-	-	-	20 372	44 021	46,3	18 950	49 450	38,3
Profs/MC associés	2 190	3 134	69,9	2 146	3 136	68,4	-	-	-	-	-	-
ATER/moniteurs	6 391	13 308	48,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
PRAG	8 468	13 317	63,6	6 739	13 312	50,6	-	-	-	-	-	-
Chefs de clinique	0	4 205	0,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Lecteurs/Maîtres	1 024	1 024	100,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	**38 574**	**86 986**	**44,3**	**28 788**	**69 516**	**41,4**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**

Sources : Voir encadré 1.

1. Cet ancien corps est aujourd'hui en voie d'extinction. Il reste un peu plus d'assistants en SHS qu'en sciences de la matière (230) ou en biologie-santé (131).

La proportion des SHS dépasse 41 % pour l'ensemble des statuts pour la DPE et 44 % pour la DEP. La différence moins marquée entre les pourcentages de la première et de la dernière ligne du tableau dans le cas de la DPE, comparé à celui de la DEP, confirme que l'effet du décompte des ATER, moniteurs et lecteurs/maîtres de langues n'est pas compensé par celui des chefs de clinique et PHU, même si, en eux-mêmes, ces statuts ne sont pas comparables. L'écart marqué entre le nombre de PRAG en SHS dans les deux colonnes illustre l'importance des doubles comptes pour ce statut, puisque leur nombre descend nettement une fois les doublons éliminés par la DPE.

Les chiffres de la DEP, de la DPE et de la première ligne de la DR n'offrent cependant qu'une approximation du nombre réel des enseignants-chercheurs actifs dans l'enseignement supérieur, d'où l'intérêt des chiffres de la troisième ligne du tableau, qui recouvrent ceux qui sont déclarés par leur établissement comme appartenant à une équipe, considéré comme une indication qu'ils pratiquent effectivement des activités de recherche. Ces chiffres doivent toutefois être maniés avec précaution. D'abord, ils ne permettent pas de constater que les enseignants-chercheurs non rattachés à une équipe sont inactifs en recherche. Travailler hors structure est relativement plus fréquent en SHS que dans les sciences de la matière et du vivant (voir chapitre 2). Ensuite, bien que la pratique ne soit pas formellement admise, d'après les informations de la DR (base SIREDO), les enseignants-chercheurs sont fréquemment déclarés comme appartenant à plusieurs équipes de recherche. Les SHS déclarent 105 % de leurs effectifs (111 % en sciences humaines et humanités, et 95 % en sciences de la société), tandis que l'ensemble des disciplines n'en déclare que 76 %. Les disciplines agronomiques, qui ne comptent que relativement peu d'enseignants-chercheurs, déclarent la proportion la plus élevée de leurs effectifs (182 %), tandis que biologie, médecine et santé, dont les effectifs sont parmi les plus importants, en déclarent la proportion la plus faible (48 %). Or, il n'est procédé à aucun contrôle en amont.

Une fois les déclarations multiples éliminées, la Mission scientifique, technique et pédagogique (MSTP) au sein du ministère chargé de la Recherche, estime qu'entre 75 % et 85 % des enseignants-chercheurs en SHS sont effectivement déclarés par leurs établissements. Cette pratique, plus courante en SHS, des déclarations multiples, explique en grande partie pourquoi le nombre des professeurs et maîtres de conférences en SHS parmi les effectifs déclarés lors de la négociation des contrats quadriennaux est le plus élevé dans la colonne de la DR du tableau, tandis que le chiffre pour l'ensemble des disciplines est le plus faible. Il en résulte que, avec plus de 46 % des effectifs, la proportion des enseignants-chercheurs y est également la plus élevée du tableau pour ces statuts.

Bien qu'elle s'intéresse aussi aux enseignants-chercheurs appartenant à des équipes, la Coopérative retient les effectifs en fonction de leur corps, évitant ainsi les doubles comptes. Si elle enregistre les effectifs les moins nombreux du tableau pour les SHS, la faiblesse des chiffres s'explique également par le fait que toutes les catégories d'établissements ne sont pas prises en compte, d'où une sous-évaluation par rapport aux autres sources, mais cette exclusion ne change pas la proportion des SHS, qui est voisine de celles de la première ligne pour les autres sources.

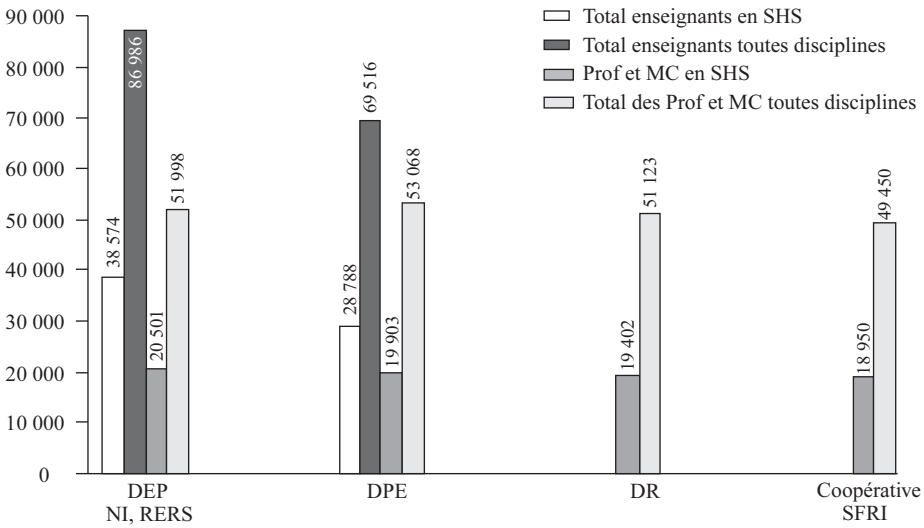
Malgré les réserves qui peuvent être exprimées concernant l'intérêt des statistiques en provenance de sources diverses, cet exercice de comparaison se justifie par le fait qu'elle nous informe sur l'importance relative des différents statuts de personnels

dans les SHS par rapport à d'autres disciplines. L'analyse des statistiques montre que le calcul des effectifs dans les établissements de l'enseignement supérieur est d'autant plus problématique en SHS que le décompte complet des effectifs des enseignants-chercheurs recouvre des catégories qui, plus souvent que dans d'autres disciplines, ont des statuts non permanents ou des affectations multiples, ce qui ne se prête pas à une activité scientifique soutenue.

La comparaison confirme que, lorsque le décompte est limité aux professeurs et maîtres de conférences titulaires dans les universités, c'est-à-dire en retirant les assistants, professeurs et maîtres de conférences associés, les ATER et les PRAG, la proportion des SHS diminue nettement. La ventilation de ces derniers statuts, à partir des données de la DEP, montre que leurs effectifs sont proportionnellement bien plus nombreux en SHS que dans l'ensemble des disciplines, atteignant plus de 60 % du total, toutes disciplines confondues, dans le cas des assistants, associés et PRAG.

En dépit des divers facteurs compensatoires, les SHS comptent entre 19 000 et 20 000 professeurs et maîtres de conférences en SHS en personnes physiques sur un total d'entre 50 000 et 52 000 pour l'ensemble des disciplines (graphique 1). Il reste que le noyau des enseignants-chercheurs en SHS, c'est-à-dire ceux qui sont les plus susceptibles d'être déclarés (une fois les déclarations multiples retirées), et ensuite évalués, pour leurs activités de recherche, varie assez peu selon les diverses sources : 37 % à 39 %. La proportion des SHS dépasse 44 % des effectifs de l'ensemble des statuts.

Graphique 1
Personnel enseignant-chercheur en SHS dans les établissements d'enseignement supérieur relevant de l'Éducation nationale en 2003



Sources : Voir encadré 1.

La situation des SHS peut être comparée à celle des autres disciplines non seulement en France mais également dans d'autres pays. En l'absence de statistiques comparables pour un plus grand nombre de cas, nous limitons nos remarques à deux pays. Une telle comparaison montre que la part des effectifs en SHS est tout aussi importante en Suède, sinon plus, par rapport à d'autres disciplines. Pour une population totale bien moins nombreuse, les effectifs de professeurs et maîtres de conférences en Suède, toutes disciplines confondues, sont proches de 11 000, plus encore 15 000 maîtres de conférences associés et personnels non titulaires. La proportion des professeurs et maîtres de conférences en SHS s'élève à 43 %. De même qu'en France, les SHS sont surreprésentées parmi les enseignants non titulaires (62,2 %). Elles constituent 50 % des maîtres de conférences, et 31 % des professeurs (Statistics Sweden, 2003, UF 23, tableaux 3 et 5).

Au Royaume-Uni, où le secteur universitaire recouvre aussi bien des établissements de grande renommée internationale pour la recherche que des établissements sans vocation scientifique, les fonctions des personnels universitaires sont ventilées dans leurs contrats de travail : uniquement enseignement (20 % des effectifs), enseignement et recherche (54 %), uniquement recherche (24 %). En outre, au cours de la carrière, un enseignant-chercheur peut être muté en enseignant ou en chercheur, et *vice versa*. Parmi les enseignants-chercheurs, près de 45 %, soit environ 36 500 personnes, relèvent des SHS, un nombre et un pourcentage assez proches de ceux de la DEP, mais pour l'ensemble des effectifs des enseignants-chercheurs. La proportion des effectifs en SHS s'élève à 57 % pour ceux qui sont employés seulement pour faire de l'enseignement, soit 17 000 personnes, un chiffre proche de celui pour les catégories hors maîtres de conférences et professeurs de la DEP en France. En revanche, les SHS ne constituent que 15 % des chercheurs universitaires, soit 5 400 personnes (chiffre proche de celui des enseignants-chercheurs en équipes CNRS, voir tableau 4). En bref, comme en France, les SHS sont relativement moins présentes que les autres disciplines parmi les effectifs universitaires pour lesquels la recherche est la principale activité contractuelle (chiffres de la base de données du Higher Education Statistics Agency, HESA, 2005).

Décompte des enseignants-chercheurs « actifs » en SHS

Ce chapitre s'intéresse aux acteurs de la recherche et ainsi à ceux qui sont actifs en recherche. Le concept d'« actifs » n'est pas facile à définir ni à saisir. En vue de pouvoir réaliser des comparaisons internationales, desquelles les SHS sont en général absentes, certains pays, dont la France, utilisent la convention selon laquelle les enseignants-chercheurs consacreraient 50 % de leur temps à l'enseignement et 50 % à la recherche pour calculer les équivalents à temps plein (ETP) [1]. La convention qui consiste à compter comme chercheurs en ETP la moitié des enseignants-chercheurs ne donne qu'une assez mauvaise approximation des activités réelles de recherche et du temps qui y est consacré dans le monde universitaire, et nous ne la retenons pas pour appuyer notre propos.

1. La Commission européenne (2005, p. 293) calcule le taux d'emploi en équivalents à temps plein à partir du nombre total d'heures travaillées chaque année par la population dans la tranche d'âge de 15 à 64 ans divisé par le nombre de personnes appartenant à cette tranche d'âge.

En 2005, la direction de l'enseignement supérieur en France a demandé aux présidents et directeurs des établissements d'enseignement supérieur de chiffrer les effectifs en équivalent temps plein travaillé (ETPT) en pondérant leur quotité de travail à partir de l'horaire contractuel et leur activité sur l'année, mais sans pour autant distinguer la nature de l'activité. Tandis que l'article 7 du décret nº 84-431 du 6 juin 1994 fixe le nombre d'heures que les enseignants-chercheurs doivent consacrer à leur charge d'enseignement, elle ne précise pas le temps dont ils doivent disposer pour les activités de recherche, ce qui laisse en suspens plusieurs questions concernant la répartition des diverses tâches, y compris administratives, au cours de l'année et de la carrière d'un enseignant-chercheur, ainsi que leur prise en compte dans les évaluations de la production. Une commission (Espéret, 2001, pp. 41, 61) instituée par J. Lang, alors ministre de l'Éducation nationale, avait proposé la mise en place d'un contrat individuel de service, dans lequel les enseignants-chercheurs définiraient les charges de différentes natures qu'ils assumeraient dans leurs services (recherche, formation, animation et gestion de l'établissement). Le total statutaire des charges à assurer devait correspondre à une référence en volume horaire déterminée au niveau national ou local, permettant une compensation entre les années du contrat sur les différents types de charges. Le bilan présenté à son terme devrait être évalué par des instances nationales ou locales selon les scénarios et le type de mission, comme il se fait dans certains EPST, notamment le Centre national de recherche pour l'ingénierie de l'agriculture et de l'environnement (CEMAGREF) (voir chapitres 3 à 5). Ce contrat n'a pas encore été instauré dans les établissements d'enseignement supérieur. Par conséquent, il n'est pas possible actuellement de connaître la répartition formelle et réelle du temps des enseignants-chercheurs entre leurs diverses activités.

La proposition reconnaissait que, malgré l'apparente rigidité administrative, la part du temps consacrée à la recherche dans les universités peut fortement varier entre les statuts, les fonctions, les disciplines et les individus, et au cours des années pour une seule personne. Parmi les PRAG, par exemple, certains ne font aucune recherche. D'autres, dans l'intention de quitter définitivement l'enseignement secondaire, s'investissent lourdement dans la recherche, éventuellement en vue d'obtenir un doctorat. Dans ce cas, le travail de thèse s'inscrit dans un projet d'évolution professionnelle (OST, 2004, p. 70). Les enseignants de langue étrangère ou de sport peuvent, eux aussi, faire de la recherche, tandis que certains maîtres de conférences consacrent la plupart de leur temps à l'enseignement, en faisant des « heures supplémentaires », le cas échéant dans un autre établissement.

En l'absence d'un relevé plus précis des tâches scientifiques accomplies par les enseignants-chercheurs, lors de la négociation de leur contrat quadriennal avec l'État, les établissements d'enseignement supérieur recensent les activités de recherche en déclarant les enseignants-chercheurs appartenant à des équipes de recherche. Comme nous venons de le voir, cette déclaration offre une première indication du nombre d'actifs en recherche mais, dans le cas des SHS, elle surévalue le nombre de personnes concernées.

Afin de pouvoir mieux apprécier l'activité de recherche des enseignants-chercheurs dans les équipes, la MSTP s'efforce d'identifier les enseignants-chercheurs actifs, ou « publiants » dans sa terminologie, parmi les enseignants-chercheurs décla-

rés, en prenant comme référence le nombre et les catégories des publications, dont la définition varie selon les disciplines, surtout en SHS (voir chapitres 4 et 5). Lors de cette évaluation, les experts de la MSTP regardent l'activité de l'équipe, et l'expert en charge de l'évaluation ne fonde pas son avis sur une évaluation systématique du travail individuel des chercheurs. La reconnaissance des chercheurs publiants dans les équipes est importante puisqu'elle détermine la validation des équipes et ainsi la subvention que reçoit leur établissement (voir plus loin).

Les évaluations par la MSTP se font par vagues correspondant aux vagues contractuelles, pour lesquelles les universités sont réparties en quatre zones géographiques, de manière à ce que tous les établissements n'aient pas à renégocier leur contrat en même temps [1]. Les éléments statistiques dont nous disposons, présentés dans le tableau 3, s'appliquent aux vagues B et C. Ces chiffres offrent une indication de la proportion des enseignants-chercheurs et chercheurs publiants par rapport au nombre de chercheurs déclarés pour les 10 départements scientifiques pédagogiques et techniques (DSPT) de la MSTP.

Tableau 3
Nombres et proportions d'enseignants-chercheurs déclarés et publiants des vagues B et C des évaluations de la recherche universitaire par la MSTP en 2005

DSPT	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total	% SHS
Vague B												
Déclarés	903	890	733	1 403	2 626	3 803	2 452	1 354	1 815	947	16 926	37,0
Publiants	717	713	606	1 259	1 920	2 574	1 661	937	1 378	668	12 433	34,1
% publiants	79,4	81,0	82,7	89,7	73,1	67,7	67,7	69,2	75,9	70,5	73,5	-
Vague C												
Déclarés	699	839	700	1 146	2 466	3 917	1 813	690	789	487	13 546	42,3
Publiants	514	707	608	1 055	2 103	2 794	1 344	551	589	409	10 674	38,8
% publiants	73,5	84,3	86,9	92,1	85,3	71,3	74,1	79,9	74,7	84,0	78,8	-

Source : SIREDO, mai 2005 pour la vague B, août 2005 pour la vague C (présentation adaptée par le CNER).
Légende des DSPT : 1 – mathématiques et leurs interactions ; 2 – physique ; 3 – sciences de la terre et de l'univers, espace ; 4 – chimie ; 5 – biologie, médecine, santé ; 6 – sciences humaines et humanités ; 7 – sciences de la société ; 8 – sciences pour l'ingénieur ; 9 – sciences et technologies de l'information et de la communication ; 10 – agronomie, production animale et végétale et agroalimentaire.
Notes : Le tableau couvre les UR reconnues hors équipes de recherche technologiques (ERT) et écoles françaises à l'étranger pour la vague B, et celles reconnues hors ERT pour la vague C. Il s'agit des effectifs globaux d'enseignants-chercheurs et chercheurs déclarés et publiants appartenant aux UR reconnues dont l'établissement principal est dans la vague concernée. Pour les unités multivagues, la totalité des effectifs est prise en compte, y compris ceux des établissements secondaires hors vague. Les effectifs des établissements de la vague B ne sont pas pris en compte dans la vague C lorsqu'il s'agit d'unités multivagues dont l'établissement principal n'est pas dans la vague concernée.

1. La première vague de contrats, A, qui concerne sept académies (Bordeaux, Dijon, Grenoble, Île-de- France, Lyon, Montpellier, Toulouse), avait été lancée en 1992. Les évaluations de cette vague ont été menées depuis 2001 dans le cadre de la préparation des contrats pour la période 2003-2006. La deuxième vague, B, s'étend sur 14 académies de la métropole (Aix-Marseille, Amiens, Besançon, Caen, Clermont-Ferrand, Corse, Limoges, Nantes, Nice, Orléans-Tours, Poitiers, Reims, Rennes, Rouen) et le Pacifique, la prochaine période prévisionnelle s'étalant sur 2004-2007. Les deux autres vagues d'évaluations de la recherche universitaire, C et D, portent sur six académies de la métropole, pour lesquelles les établissements des académies de Paris, Créteil, Versailles ont été partagés entre les deux vagues, ceux de Nancy-Metz et Strasbourg étant recouverts par la vague C, et Lille, Antilles-Guyane et la Réunion par la vague D pour les périodes 2005-2008 et 2006-2009 respectivement.

Le tableau montre que la moyenne du nombre de chercheurs publiants par rapport au nombre de chercheurs déclarés pour la vague B est proche de 74 % ; elle s'élève à près de 79 % pour la vague C. Le nombre d'enseignants-chercheurs et les proportions des publiants varient selon les disciplines. En SHS, la communauté est nombreuse. Dans la vague B, les enseignants-chercheurs déclarés relevant du DSPT 3, où la communauté est très réduite, sont cinq fois moins nombreux que ceux du DSPT 6 ; et dans la vague C, les enseignants-chercheurs du DSPT 10 sont plus de sept fois moins nombreux que ceux du DSPT 6.

Tandis que pour le DSPT 4, la proportion des publiants s'élève à 90 % pour la vague B et à 92 % pour la vague C, le DSPT 6 et le DSPT 7 enregistrent des proportions nettement plus faibles : 68 % dans les deux cas dans la vague B, et 71 % pour le DSPT 6 (le taux le plus bas de toute cette vague) et 74 % pour le DSPT 7 dans la vague C. Dans les deux vagues, les chercheurs en sciences humaines et humanités se trouvent parmi les chercheurs déclarés les moins publiants. Il reste que, en raison de l'importance de leurs effectifs, les SHS représentent 37 % du total des enseignants-chercheurs déclarés dans la vague B, et 34 % du total des enseignants-chercheurs publiants. Dans la vague C, les deux proportions sont plus élevées : 42 % et 39 % respectivement.

Même si ces résultats ne recouvrent qu'une partie des enseignants-chercheurs en SHS, leur répartition est assez proche de celle relevée dans le tableau 2. Puisqu'il s'agit essentiellement d'une appréciation quantitative des activités des personnes déclarées comme étant dans une équipe, ces chiffres ne nous disent pas si les évaluateurs sont plus exigeants dans ces disciplines et combien de personnes font effectivement de la recherche en SHS. Nous revenons plus loin sur ces questions, au chapitre 2 lorsque nous examinons la structuration en équipes, et aux chapitres 4 et 5 lorsque nous regardons le fonctionnement des instances d'évaluation et les critères utilisés par les DSPT.

Comme en France, d'autres pays ont voulu trouver une alternative à la convention qui consiste à compter 50 % du temps des enseignants-chercheurs comme activité de recherche et pour calculer les ETP, de manière à mieux connaître le nombre d'enseignants-chercheurs actifs. Au Royaume-Uni, par exemple, trois approches ont été adoptées. Tout d'abord, le calcul des ETP dans les universités se fait en fonction des heures de travail contractuelles au cours de l'année en question, comme pour l'ETPT en France. Près de 80 % des personnes faisant uniquement de l'enseignement (donc des 20 % de l'ensemble des effectifs) travaillent à temps partiel, mais seulement 14 % des enseignants-chercheurs et 17 % des chercheurs sont employés à temps partiel, ce qui signale que ce mode de travail est utilisé essentiellement pour répondre aux besoins de l'enseignement. Le calcul en ETP des enseignants-chercheurs en SHS fait descendre les effectifs de 3 500 unités à cause du temps partiel, mais ce résultat ne dit rien sur le temps passé à faire de la recherche, car les heures d'enseignement peuvent être modulées d'une année à l'autre pour tenir compte de l'investissement individuel dans la recherche, l'enseignement et l'administration.

Ensuite, comme dans le cas de la MSTP, la production scientifique au sein des unités, qui sont fonctionnellement proches des unités de formation et de recherche (UFR) en France, est employée comme critère pour définir un chercheur actif lors du Research Assessment Exercise (RAE), qui évalue l'ensemble des activités de recherche menées dans les universités tous les six ou sept ans. À la différence de la

procédure suivie en France, ce sont les établissements qui décident quels enseignants-chercheurs et chercheurs à déclarer comme « actifs ». Ils font un premier filtrage, ou évaluation interne, pour ne retenir que ceux qui ont atteint un seuil minimal de quantité et de qualité de production, en premier lieu mais non exclusivement sous forme de publications, le seuil étant fixé au préalable par la communauté scientifique pour chaque unité d'évaluation (*unit of assessment*, UoA) ou section disciplinaire. Les commissions d'évaluation, à leur tour, s'intéressent avant tout à la qualité de la production. À la différence encore de la situation en France où il est dans l'intérêt des établissements de déclarer le maximum d'enseignants-chercheurs actifs en recherche, puisqu'il s'agit de reconnaître et de récompenser financièrement la qualité, lors de l'exercice en 2001 au Royaume-Uni, les établissements ont soumis à évaluation environ 48 000 enseignants-chercheurs et chercheurs, soit 60 % des effectifs susceptibles de faire de la recherche. En SHS, près de 24 000 enseignants-chercheurs et chercheurs ont été déclarés, soit 50 % des effectifs déclarés et 57 % des « déclarables ». Ces données intègrent les doubles comptes, mais certains établissements sans vocation à faire de la recherche ont choisi de ne déclarer aucun de leurs enseignants-chercheurs et chercheurs.

Enfin, et non sans faire penser au contrat de service proposé en France par É. Espéret (2001) dans son rapport, depuis 1999, les enseignants-chercheurs et chercheurs dans les universités anglaises remplissent plusieurs fois par an des feuilles de budget-temps pendant une semaine, permettant ainsi aux services administratifs de comptabiliser le temps consacré à chacune de leurs activités contractuelles. Les résultats indiquent, en outre, s'il s'agit effectivement d'une activité rémunérée sur les crédits de fonctionnement de l'établissement ou si la recherche est financée par des fonds extérieurs, y compris ceux des conseils de recherche et des programmes cadres de recherche et développement (PCRD). Le but de l'exercice (dénommé « Transparent Approach to Costing ») est de mieux connaître, et ainsi de justifier, la rentabilité de l'ensemble des activités des enseignants-chercheurs dans leur utilisation des fonds publics, et de munir le secteur d'arguments solides pour appuyer ses demandes lors des négociations budgétaires avec l'État. Les résultats ventilés par disciplines pour un établissement assez bien classé pour sa recherche et son enseignement montrent, à titre d'exemple, que les activités de recherche occupent presque partout plus de la moitié du temps des enseignants-chercheurs, en particulier en SHS, et que cette part s'est accrue entre 2000-2001 et 2004-2005, au prix du temps consacré à l'enseignement et, encore plus, à l'administration.

En Suède, pour reprendre notre deuxième exemple, les ETP sont calculés en fonction des heures travaillées par l'ensemble des effectifs à partir des listes salariales. La part du temps en ETP consacrée à la recherche est obtenue par une enquête auprès du personnel chargé de la gestion au niveau des unités administratives de base (institutions/laboratoires), à qui on demande d'estimer, en termes d'ETP, le temps moyen accordé à la recherche dans chacune des fonctions sur la liste salariale. Cette méthode permet de dresser un tableau assez précis des activités de recherche et d'en faire le décompte en ETP et en personnes physiques. En 2001, par exemple, l'ensemble des effectifs de la recherche dans les universités (y compris les chercheurs et doctorants, attachés et moniteurs) s'élevait à 21 495 en ETP, dont 4 200 en SHS, soit 19,5 %. Par ailleurs, en moyenne, la part du temps consacré à la recherche pour l'ensemble des

effectifs, en termes d'ETP, s'élève à 43 %. Elle est légèrement plus importante pour les professeurs (44 %), mais plus faible pour les maîtres de conférences (29 %). Les moyennes descendent en SHS, mais les écarts ne sont pas significatifs.

Répartition des SHS dans les EPST

Même si, comme nous venons de le montrer, la grande majorité des chercheurs sont concentrés dans les universités, et que cette concentration est encore plus forte dans les SHS, la France se distingue de la plupart des pays de l'Union européenne, par le fait d'avoir des centres de recherche publics, et un établissement public en particulier, le CNRS, employant un nombre relativement important de chercheurs se consacrant à la recherche à plein temps en dehors des universités. En Angleterre, il n'y rien de semblable, et la plupart des centres de recherche employant des chercheurs à plein temps sont abrités dans les universités. En Suède, depuis une décision du Parlement en 1979 statuant que les fonds publics de la recherche doivent être attribués en premier lieu aux universités et non pas à des organismes de recherche non universitaires, la quasi-totalité des effectifs de la recherche est employée par les universités. Les 10 organismes publics de la recherche civile comptaient 892 chercheurs en ETP en 2001, c'est-à-dire 4,2 % des effectifs des enseignants-chercheurs (21 500 ETP en recherche). Parmi ces effectifs, 223 ETP étaient en SHS, soit 25 % des chercheurs du secteur, et 5,3 % des ETP (soit 4 200) en recherche dans les universités, une proportion assez proche de celle des autres disciplines.

En Allemagne, l'organisme de recherche le plus important, la Max-Planck-Gesellschaft, n'emploie qu'environ 3 000 chercheurs. En 2003, en Italie, le Consiglio nationale delle ricerche, calqué sur le CNRS français, comptait moins de 3 000 chercheurs, et la plupart de la recherche s'y effectue dans les établissements d'enseignement supérieur. En outre, ses liens avec les universités sont moins importants que ceux du CNRS en France.

Bien que la grande majorité des chercheurs en SHS en France relève des établissements de l'enseignement supérieur (ils sont en effet des enseignants-chercheurs), la présence de ces disciplines dans d'autres organismes nous intéresse, premièrement parce qu'il s'agit de chercheurs (directeurs et chargés de recherche) à plein temps et, deuxièmement, parce que ces chercheurs sont soumis à des procédures d'évaluation qui sont souvent propres aux organismes concernés, même s'ils font partie d'équipes mixtes avec les enseignants-chercheurs. La plupart des établissements publics hors université où se trouvent les chercheurs en SHS sont les EPST. Les sources des données concernant les chercheurs en SHS dans les EPST sont relativement peu fiables. Si le nombre de chercheurs en SHS au CNRS semble être assez bien connu, les diverses sources sont loin d'être concordantes quant à la part des chercheurs en SHS dans l'ensemble des EPST, comme le montre le tableau 4.

Tableau 4
Chercheurs, enseignants-chercheurs et personnels d'accompagnement de la recherche dans les EPST par discipline en 2002-2003

	DR 2002-2003 (SIREDO)			Coopérative fin 2002			CNRS fin 2003		
	SHS	Total	% SHS	SHS	Total	% SHS	SHS	Total	% SHS
CNRS	-	-	-	2 095	11 582	18,1	2 038	10 675	19,1
Autres EPST chercheurs	-	-	-	440	5 437	8,1	860	3 262	26,3
Total chercheurs	2 270	13 138	17,3	2 535	17 019	14,9	2 898	13 937	20,8
Enseignants-chercheurs	5 636	21 900	25,7	-	-	-	5 654	21 328	26,5
PAR (ITA)	1 165	11 076	10,5	2 041	25 459	8,0	1 441	10 294	14,0
PAR non CNRS	1 618	9 024	17,9	-	-	-	749	7 324	10,2

Sources : Voir encadré 1.

Notes : Les chiffres du CNRS pour les PAR (personnels d'accompagnement de la recherche) concernent les ingénieurs, techniciens et administratifs (ITA) du CNRS. Les chiffres du CNRS pour les autres EPST chercheurs et les enseignants-chercheurs recouvrent les chercheurs non CNRS dans les laboratoires CNRS.

Ces écarts s'expliquent en partie par le fait que, tandis que la nomenclature disciplinaire du CNRS est clairement affichée (voir chapitre 2), l'appartenance disciplinaire des chercheurs dans les autres organismes reste plus difficile à appréhender. En outre, rares sont les EPST où les chercheurs relèvent uniquement ou même dans leur grande majorité des SHS. Sur les neuf EPST, c'est le cas seulement de l'Institut national d'études démographiques (INED). Les chiffres du CNRS et de la Coopérative pour les chercheurs CNRS indiquent que moins de 20 % des chercheurs CNRS relèvent des SHS. Leur proportion est nettement plus faible dans les autres EPST (voir aussi tableau 5). Les SHS représentent une proportion un peu plus élevée (environ 25 %) des effectifs des enseignants-chercheurs dans l'ensemble des EPST et au CNRS. Les SHS dans les EPST sont, en outre, relativement moins bien soutenues par les ingénieurs, techniciens et administratifs (ITA) que les autres disciplines. Cependant, plus que dans les autres disciplines, les ingénieurs de recherche, et surtout d'études, font de la recherche, alors qu'ils sont répertoriés en ITA [1].

Le tableau 5, qui rassemble des données recueillies auprès des organismes sur la base d'une nomenclature commune (voir chapitre 2), confirme que les EPST autres que le CNRS répertorient chacun très peu de chercheurs en SHS. Toutes les sources s'accordent pour affirmer que le CNRS est l'EPST qui recueille la proportion la plus importante des chercheurs (directeurs et chargés de recherche) en SHS (82,6 % des effectifs énumérés dans le tableau). Les effectifs indiqués dans ce tableau ne recouvrent cependant pas la totalité des chercheurs dans les EPST. Un certain nombre d'entre eux sont détachés dans d'autres organismes de recherche, par exemple les chercheurs CNRS à un EPA, en l'occurrence ceux du Centre d'études de l'emploi (CEE). Ces chercheurs détachés ne figurent pas parmi les effectifs du CNRS, même s'ils sont évalués par le

1. Ceci est une conséquence de la titularisation effectuée en 1984 des personnels du CNRS qui étaient trop âgés pour intégrer en chargé de recherche 2 et qui ne pouvaient pas intégrer en directeur de recherche ou en CR1. Par ailleurs, nombreux n'avaient pas soutenus leur thèse. Un plan d'intégration par détachements a été effectué au cours des années 1990 mais n'ont été intégrés que les chercheurs actifs en CR1.

Comité national de la recherche scientifique (CoNRS). En outre, il est fort probable que le nombre de chercheurs travaillant dans des équipes non CNRS est plus important que ne le laissent penser les données de la DR, puisque les chercheurs cumulent parfois plusieurs contrats, ce qui veut dire qu'ils peuvent être rattachés à des unités dans différentes EPST, et participer à la recherche collective, même s'ils ne sont pas comptés parmi les effectifs. L'absence à l'INRIA, à l'INSERM et au LCPC de chercheurs répertoriés comme appartenant aux SHS semblerait être due au problème d'identification disciplinaire, qui vient d'être évoqué, car ces établissements comportent des unités avec des SHS.

Tableau 5
Chercheurs dans les EPST par discipline, fin 2002

Organismes	SHS	Total	% SHS
CNRS	2 095	11 575	18,1
CEMAGREF	8	79	10,1
INED	49	49	100,0
INRA	157	1 783	8,8
INRETS	38	156	24,4
INRIA	0	415	0
INSERM	0	2 119	0
IRD	189	736	25,7
LCPC	0	119	0
Ensemble	**2 536**	**17 031**	**14,9**
Ensemble sans CNRS	**441**	**5 426**	**8,1**

Source : Coopérative, 2003, pp. 6, 12.
Note : Le nombre de chercheurs (directeurs et chargés de recherche) à l'INED était passé de 49 à 55 en 2005.

En résumé, les tableaux 4 et 5 montrent que les SHS représentent entre 18 % et 20 % des effectifs parmi les chercheurs CNRS, et bien moins parmi les chercheurs d'autres organismes : de l'ordre de 8 %. Au total, les SHS constituent entre 15 % et 16 % des effectifs des EPST, c'est-à-dire nettement moins que dans les établissements de l'enseignement supérieur. Les SHS sont, par ailleurs, moins souvent que les autres disciplines membres d'équipes liées à un organisme de recherche : 25 % dans les sciences humaines et humanités et 33 % dans les sciences de la société. La proportion atteint 50 % pour l'ensemble des disciplines et dépasse 80 % pour les mathématiques, la physique et les sciences de l'univers. En outre, les SHS constituent environ 17 % des chercheurs des EPST déclarés dans les équipes dans le cadre des contrats quadriennaux des universités (calculs à partir de la base SIREDO).

Selon les témoignages recueillis auprès de certains organismes, le nombre de chercheurs en SHS dans les EPST autres que le CNRS semble être appelé à s'accroître pour répondre à un besoin de plus en plus répandu de compétences dans ces domaines, par exemple dans l'analyse des points de vue des acteurs et de l'intégration des pratiques à l'Institut national de la recherche agronomique (INRA), ou dans l'étude économique et sociale du développement durable au CEMAGREF. La présence d'une plus forte proportion de chercheurs en SHS dans des organismes de recherche finalisée pourrait faire poser en termes nouveaux la question de l'évaluation dans la mesure où la

plupart de ces organismes sont à forte dominante sciences de la matière et du vivant, et habituées à des critères d'évaluation, notamment bibliométriques, qui ont été moins largement adoptés par les évaluateurs en SHS (voir chapitre 5). Ils relèvent en même temps de tutelles qui s'intéressent davantage à la recherche finalisée que fondamentale et à des acteurs et utilisateurs autres que seulement académiques.

Présence des SHS dans d'autres organismes de recherche

Les SHS sont également représentées dans d'autres organismes publics et privés dont la mission peut comporter un volet recherche, mais il est encore plus difficile de les répertorier avec précision que dans le cas des EPST. Pour cette raison et sans vouloir prétendre à l'exhaustivité, nous nous limitons, à titre d'exemple, à des remarques sur quelques-uns de ces organismes et de ces institutions qui produisent des publications scientifiques, et dont les activités de recherche sont susceptibles d'être évaluées en tant que telles, dans certains cas en raison de leur association avec des universités ou des EPST. Nous passons d'abord en revue les EPIC, ensuite les EPA et d'autres administrations publiques.

Les SHS dans les EPIC

Les EPIC, une quinzaine environ, ne sont pas tous sous la tutelle ou cotutelle du ministre chargé de la Recherche. Certains EPIC sont des agences de moyens ; d'autres des agences d'objectifs. Tous n'ont pas vocation à mener des activités de recherche, et ils échappent ainsi au périmètre de notre étude. Leur poids numérique dans le paysage de la recherche est faible, surtout en SHS. Alors que, en pourcentage des effectifs des chercheurs en SHS, l'enseignement supérieur représente environ 87 % et les EPST à peu près 12 %, les EPIC ne comptent que 1 % des effectifs (voir CNER, 2003, pp. 22-3). En ce qui concerne les autres disciplines, la proportion des effectifs dans l'enseignement supérieur est moins élevée dans les sciences de la matière et du vivant (près de 55 % dans les deux cas), tandis que les EPST et les EPIC représentent respectivement 20 % et 25 % pour les sciences de la matière, et 35 % et 10 % pour les sciences du vivant. Parmi les six EPIC qui sont sous la tutelle du ministère chargé de la Recherche, seul le Centre de coopération internationale en recherche agronomique (CIRAD) enregistre une proportion significative de ses effectifs (cadres et non cadres confondus) en SHS, soit environ 30 %.

Les SHS dans les EPA

La contribution des EPA aux effectifs de la recherche en SHS est aussi infime. Parmi les EPA qui sont sous la tutelle du MENESR, seul les activités de recherche du CEE et du Centre d'études et de recherches sur les qualifications (CEREQ) relèvent essentiellement des SHS. Le CEE et le CEREQ sont, en effet, sous la double tutelle du MENESR et du ministère de l'Emploi, de la Cohésion sociale et du Logement, d'où une mission aussi d'études et de recherche finalisée. Dans cette optique, le CEE signe chaque année une convention de recherche avec la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES), qui sera désormais un contrat

d'objectifs. En 2005, le CEE compte parmi ses effectifs trois directeurs de recherche et 16 chargés de recherche détachés du CNRS et évalués par le CoNRS, ainsi que sept ingénieurs de recherche CNRS. Cette situation est exceptionnelle, car les EPA sont rarement des établissements de recherche.

Comme le CEE, le CEREQ travaille avec la DARES. Ses effectifs à Marseille et dans son réseau de centres associés comprennent 23 ingénieurs de recherche et 39 ingénieurs d'études, plus une vingtaine de doctorants ou postdoctorants contractualisés. Le réseau des centres associés est constitué de 18 centres régionaux rattachés à des équipes de recherche universitaires et du CNRS, et relevant de diverses disciplines des SHS, essentiellement économie et sociologie mais aussi gestion, droit, sciences politiques ou géographie.

Les SHS dans les établissements de statuts divers

Sans pour autant avoir le statut d'EPST, d'EPIC ou d'EPA, bien d'autres organismes publics ou parapublics d'étude et de recherche abritent des chercheurs en SHS, travaillant aux services des acteurs de la vie économique et sociale. Plusieurs de ces organismes dont la mission comporte un volet recherche sont sous la tutelle de ministères autres que celui chargé de la Recherche, un rôle qui ne les empêche pas de produire des publications scientifiques dans des revues internationales.

L'Institut national des études statistiques et économiques (INSEE), par exemple, est une direction générale du ministère de l'Économie, des Finances et de l'Industrie. L'INSEE est donc une administration publique, dont les membres sont des agents de l'État, qu'ils aient ou non le statut de fonctionnaire. L'INSEE comporte d'autres établissements rassemblés au sein du Groupe des écoles nationales d'économie et de statistiques (GENES) : l'École nationale de la statistique et de l'administration économique (ENSAE) ; l'École nationale de la statistique et de l'analyse de l'information (ENSAI) ; le Centre de recherche en économie et statistique (CREST) ; le Centre d'étude des programmes économiques (CEPE) et le Centre de Formation de l'INSEE à Libourne (CEFIL). Les personnels de ces établissements sont soit des administrateurs de l'INSEE (concours de recrutement de grandes écoles), soit des professeurs ou maîtres de conférences des universités, soit des chercheurs relevant d'un établissement public scientifique et technique, le plus souvent le CNRS. Ils sont pour un grand nombre d'entre eux comptabilisés dans les administrations dont ils relèvent. L'INSEE n'est pas un institut de recherche, même si son personnel produit des articles qui sont publiés dans les revues scientifiques, mais le CREST accueille des chercheurs en statistiques, mathématiques et économie de l'INSEE et d'autres organismes, souvent sur une base temporaire.

Le Centre de recherche pour l'étude et l'observation des conditions de vie (CREDOC) représente un autre type d'institut susceptible d'employer des chercheurs en SHS. Le CREDOC travaille aussi au service des acteurs de la vie économique et sociale. Il bénéficie d'une subvention de l'État inscrite au budget du Commissariat général du Plan. Sa mission consiste à développer des outils méthodologiques qui intègrent les acquis les plus récents de la recherche. Il comprend une soixantaine de collaborateurs aux compétences pluridisciplinaires : statisticiens, sociologues, spécialistes du marketing, économistes et linguistes.

L'Observatoire français des conjonctures économiques (OFCE), établi en 1981 au sein de la Fondation nationale des sciences politiques, est un institut indépendant de recherche et de prévision, bénéficiant d'une convention pluriannuelle conclue entre le Premier ministre et le président de la fondation. L'OFCE a pour mission l'étude des économies françaises et européennes, la réalisation de prévisions économiques à court, moyen et long terme, et la recherche en macroéconomie. Il emploie des chercheurs en économie et en sociologie, regroupés en quatre départements (analyse et prévisions, économie de la mondialisation, études, innovation et concurrence). L'OFCE n'est pas une structure associée au CNRS, mais le CNRS met des chercheurs à disposition. L'observatoire publie sa propre revue et ses lettres, qui constituent environ 70 % de sa production, et les chercheurs qu'il abrite publient également des articles dans des revues scientifiques internationales.

La mission du Conseil de l'emploi, des revenus et de la cohésion sociale (CERC), créé par décret en 2000, est de contribuer à la connaissance des revenus, des inégalités sociales et des liens entre l'emploi, les revenus et la cohésion sociale, de dresser un état des lieux des inégalités sociales et des mécanismes redistributifs et d'attirer l'attention du Gouvernement, ainsi que celle de l'opinion publique, sur les évolutions souhaitables. Le CERC peut être appelé à réaliser des rapports sur l'initiative du Conseil d'État ou à la demande du Premier ministre. Ses rapporteurs peuvent être des chercheurs en SHS ayant travaillé dans des organismes de recherche.

Les SHS sont peu concernées par les grandes fondations, car la plupart d'entre elles exercent leurs activités de recherche dans le domaine de la biologie et de la médecine (Instituts Pasteur, Curie). Le statut de fondation a pourtant été adopté par la Fondation nationale des sciences politiques à Paris, et par la Maison des sciences de l'homme de Paris, qui est une fondation d'utilité publique (voir chapitre 2), ce qui lui accorde une relative autonomie en matière d'évaluation. La France ne possède pas de fondations, comme la Joseph Rowntree Foundation en Angleterre, qui se consacrent entièrement à la recherche en SHS, même si elles fonctionnent principalement en tant qu'agences de moyens.

Il n'est pas possible de faire une estimation des effectifs dans les EPIC, EPA et autres organismes pouvant faire de la recherche en SHS. Les quelques exemples présentés ci-dessus des différents types d'organismes publics et parapublics dans lesquels travaillent des chercheurs en SHS n'offrent qu'une indication très approximative de leur présence dans le paysage de la recherche en France. Ces exemples sont cependant intéressants pour notre propos dans la mesure où ils montrent comment la production de ces acteurs peut échapper aux répertoires officiels de la recherche publique et ainsi à leurs évaluations des performances, à moins d'être associés à des unités de recherche labellisées comme c'est souvent le cas. En outre, ils offrent des débouchés aux nombreux docteurs en SHS.

Pour terminer ce tour d'horizon des établissements dans lesquels s'effectuent les activités de recherche, il convient de mentionner la production de la recherche en SHS dans le secteur privé. De même que dans les organismes parapublics, il n'est pas possible de repérer avec précision le personnel de la recherche en SHS dans les entreprises privées. Les analyses des effectifs en R&D des entreprises de l'OST (2004), par exemple, sont ventilées en fonction du secteur économique et non selon les disciplines

du personnel. S'il est reconnu qu'un doctorat dans un domaine comme la gestion est apprécié, ou même exigé, par les entreprises, et que 10 % des docteurs en SHS trouvent des embauches dans le secteur privé, on ne peut pas en déduire qu'ils y font de la recherche en SHS.

Doctorants et postdoctorants en SHS

Sachant que les doctorants peuvent être en même temps inscrits en thèse et employés dans une université, un organisme de recherche ou un autre établissement public ou privé, comme c'est très souvent le cas en SHS, nous avons préféré ne pas les inclure dans les tableaux comptabilisant les enseignants-chercheurs et chercheurs afin d'éviter les doubles comptes.

Il est encore plus difficile d'avoir des informations complètes et exactes sur les doctorants et postdoctorants que sur les enseignants-chercheurs et chercheurs. Même si les chiffres sur les inscriptions, présentés dans les trois premières colonnes du tableau 6, proviennent de la base SIREDO sur déclaration des responsables des écoles doctorales, toutes les personnes préparant une thèse n'y figurent pas forcément. Depuis que la durée des thèses a dû être ramenée à trois ans (durée maximale de financement, et durée d'accueil des doctorants souvent visée par les laboratoires), les allocataires qui dépassent ce délai se trouvent sans financement. De même que tous ceux qui ne bénéficient pas d'une allocation de recherche, ils peuvent se désinscrire au bout de trois ans pour ne se réinscrire que la veille du dépôt de la thèse. C'est une pratique qui risque d'arriver plus souvent en SHS que dans les autres disciplines en raison de la nature des thèses et des conditions d'encadrement et de financement plus précaires que dans la plupart des autres disciplines.

Tableau 6
Données disponibles sur les doctorants en 2001-2003

	DR 2002-2003			DR/EG 2001-2003			DEP 2003		
	SHS	Total	% SHS	SHS	Total	% SHS	SHS	Total	% SHS
Tous les inscrits en 3e cycle	-	-	-	-	-	-	124 423	243 321	51,5
1res inscriptions en thèse	9 458	18 140	52,1	9 381	18 129	51,7	-	-	-
Tous les inscrits en thèse	-	-	-	39 276	69 659	56,4	-	-	-
Allocataires, 1res inscriptions	-	-	-	1 202	3 856	31,2	-	-	-
Allocataires de recherche	3 683	11 811	31,2	-	-	-	-	-	-
Aides financières, 1res inscriptions	-	-	-	2 068	9 181	22,5	-	-	-
Sans aides, 1res inscriptions	-	-	-	5 925	6 830	86,7	-	-	-
Doctorats délivrés en 2001-2002	3 817	9 986	38,2	3 905	9 985	39,1	3 267	8 612	37,9

Sources : DR, voir encadré 1 ; DR/EG, données de la DR, présentées par les États généraux de la recherche et de l'enseignement supérieur, 2004, http://cip-etats-generaux.apinc.org/IMG/xls/annexes_presentationFAU_CIP.xls ; DEP, *RERS*, 2004, pp. 157, 211.

Note : Tous les inscrits en 3e cycle comprennent les DESS, DEA et doctorats.

Selon la DEP, les SHS représentent la moitié de tous les étudiants inscrits en 3e cycle. Les chiffres de la DR/EG indiquent qu'environ 39 000 étudiants sont inscrits en thèse en SHS, soit plus du tiers de tous les étudiants en SHS inscrits en 3e cycle, et plus de 56 % des effectifs en doctorat, alors que les enseignants-chercheurs en SHS représentent moins de 40 % de tous les enseignants-chercheurs, et les chercheurs en SHS seulement 15 % des effectifs dans les EPST. Cependant, selon des chiffres fournis par la MSTP, les enseignants-chercheurs en SHS candidatent moins souvent que les autres disciplines la prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) : les sciences humaines et humanités représentaient 15,6 % des candidats en 2003, et les sciences de la société 7,6 %. Pour la même année, 13,5 % des enseignants-chercheurs en sciences humaines et humanités détenaient une PEDR, et 10,5 % des enseignants-chercheurs en sciences de la société, comparés à 20 % pour l'ensemble des disciplines, et près de 35 % en chimie.

En ce qui concerne le financement des études, le tableau 6 montre que les thésards en SHS comptent pour plus de la moitié des nouveaux inscrits et de tous les inscrits, mais qu'ils ne perçoivent que moins du tiers des allocations de recherche attribuées. Selon la base SIREDO, en 2003, environ 11 % des nouveaux inscrits en sciences humaines et humanités et 15 % en sciences de la société sont allocataires, comparés à 22 % pour l'ensemble des disciplines, 30 % en sciences de la matière, 29 % en sciences du vivant, et 48 % en mathématiques. Un des objectifs lors de la répartition des allocations a été de favoriser les doctorants en sciences de la matière, en chute dans certains domaines. La part des SHS de toutes les aides (bourses de Convention industrielle de recherche pour la formation en entreprise, CIFRE, organismes, autres ministères, collectivités locales, entreprises et financements étrangers) étant également plus faible, près de 87 % des premiers inscrits en doctorat en SHS se trouvent sans financement, et 60 % des doctorants salariés sont en SHS.

Dans les annexes à ses rapports annuels, le CNRS (2005, p. A14) présente les derniers chiffres pour les doctorants et postdoctorants dans ses unités de recherche. À la fin de 2003, il énumérait 4 817 doctorants en SHS sur un total de 18 971, soit 25,4 %, et 274 postdoctorants sur un total de 2 161, soit 12,7 %. Le pourcentage moins important des doctorants en SHS enregistré par le CNRS en comparaison aux autres sources statistiques s'explique par le fait que les chiffres du CNRS portent sur les seuls doctorants encadrés ou co-encadrés par les chercheurs CNRS dans les équipes CNRS (qui peuvent être des équipes mixtes). Comme nous l'avons vu, les SHS sont relativement moins présentes au CNRS que dans les établissements d'enseignement supérieur.

Le fait que les recherches en SHS soient traditionnellement plus souvent que dans d'autres disciplines réalisables hors structure et avec des moyens techniques, logistiques et financiers moins importants a voulu dire que l'inscription en thèse en SHS a été longtemps plus facilement accessible que dans les autres disciplines. Un plus grand nombre de doctorants a ainsi été accepté dans les universités, le soutien d'un laboratoire et l'accueil dans ses locaux n'étant pas strictement nécessaires (la question de l'encadrement des doctorants en SHS est reprise dans la discussion de l'évaluation des activités des enseignants-chercheurs, aux chapitres 3 et 4). Les chiffres du tableau 6 donnent une mauvaise estimation du nombre de doctorats en SHS, car ils ne tiennent pas compte des non inscrits et de ceux qui travaillent à temps partiel sur leur thèse. À moins d'être employés dans un

établissement public ou privé avec des fonctions de recherche axées sur le sujet de leur thèse, une proportion importante des doctorants en SHS ne poursuivent probablement pas leurs études à plein temps, comme doivent le faire les allocataires de recherche. Même ces derniers font souvent de l'enseignement, d'où tous les doctorants ne doivent pas être comptés automatiquement comme des chercheurs à plein temps.

Pour toutes ces raisons, il n'est guère étonnant de constater que, tandis que le taux moyen de soutenance des thèses est de 53 % toutes disciplines confondues, il est deux fois plus élevé en sciences de la matière (80 %) et en sciences du vivant (72 %) qu'en SHS (35 %) (OST, 2004, tableau 1-32). Pour les SHS, le rapport entre nouveaux inscrits et thèses soutenues est d'environ 0,4 (quatre thèses soutenues pour 10 premières inscriptions), alors qu'il dépasse 0,5 pour l'ensemble des disciplines. L'écart entre le nombre de nouveaux inscrits et le nombre de soutenances en SHS recèle un taux plus élevé d'abandon, qui pourrait s'expliquer en partie par les difficultés d'encadrement et de financement. Parmi les établissements qui reçoivent un nombre important d'allocataires, les grands établissements en SHS connaissent un taux de soutenance (50 %) inférieur à celui des universités à dominante scientifique (76 %) (DR, communication personnelle, 2005). Le taux pour les autres allocataires en SHS est bien plus faible.

Les données disponibles sur la durée des thèses ne sont pas récentes. Elles proviennent d'enquêtes menées auprès des écoles doctorales, dont la plus récente date de 2001. Elles ne concernent que la moitié des écoles doctorales, et seulement 40 % des docteurs ont répondu. Selon l'OST (2004, tableau 1-33), en 2000, la durée moyenne des doctorats était de 4,3 ans. Tandis que, en sciences de la matière, elle était de 3,6 ans, en sciences du vivant de 3,9 ans, et de 5,3 ans en SHS. L'analyse par la DR de la même enquête situe la durée moyenne entre 2,9 et 4,4 ans pour les sciences de la matière, entre 3,4 et 4 ans pour les sciences du vivant et entre 4 et 6,2 ans pour les SHS. Les écarts entre les grands groupes de disciplines se retrouvent lorsqu'on regarde l'âge moyen des thésards à la soutenance : il est de 35,4 ans en SHS, mais de 30,3 en sciences de la vie et de 28,7 en sciences de la matière. Le taux de soutenance diminue régulièrement lorsque l'âge de l'entrée en thèse augmente : 86 % pour les entrées à moins de 23 ans, et 78 % pour les 26 ans et plus. Les analyses de l'enquête indiquent que les femmes tendent à soutenir moins et moins vite que les hommes. Une caractéristique des doctorants en SHS est la forte féminisation. Les femmes sont majoritaires en études littéraires, psychologie et droit (Lautman, 2004, p. 29). Même si c'est en littérature que les études sont parmi les plus longues, la direction du lien de cause à effet reste à approfondir.

Les analyses du devenir des doctorants indiquent qu'environ 27 % des docteurs en SHS poursuivent professionnellement une activité de type recherche académique, comparés à près de 60 % en sciences de la matière et à près de 40 % en sciences du vivant. La différence est encore plus marquée au niveau des postdoctorants (OST, 2004, tableau 1-34). La proportion est plus élevée en SHS dans les disciplines à effectifs limités (littératures, philosophie), malgré une période de précarité plus longue que dans les disciplines où les docteurs sont plus nombreux (économie, sociologie). Environ 10 % des docteurs en SHS vont dans le secteur privé, et à peu près la même proportion est toujours à la recherche d'un emploi trois ans après avoir terminé la thèse (Lautman, 2004, p. 29).

La surreprésentation des doctorants en SHS observée en France ne se retrouve pas au Royaume-Uni ni en Suède. En 2003-2004 au Royaume-Uni, les thésards en SHS représentent environ 42 % de tous les doctorants (information communiquée par HESA, 2005). Un peu moins d'un tiers des étudiants bénéficient d'une allocation d'un conseil de recherche, et 22 % d'aucun financement. La proportion des allocataires descend à 16 % en SHS, et celle des doctorants sans financement monte à 45 % (Higher Education Funding Council for England, HEFCE, 2005). Depuis que les financeurs misent sur des taux de soutenance de plus de 80 % en moins de quatre ans (financement pendant trois ans), avec des sanctions pour les établissements qui n'y parviennent pas, le taux de soutenance des thèses financées par les conseils de recherche a nettement augmenté : il était de 75 % en 2003 en sciences humaines (Arts and Humanities Research Board, AHRB, 2005). Tandis que le taux d'obtention d'une thèse au bout de sept ans (y compris une année à partir de la soutenance) est de plus de 75 % pour la plupart des sciences de la matière et du vivant, elle ne dépasse pas 66 % (en sciences de l'éducation) pour les différentes disciplines en SHS. L'âge moyen des doctorants à plein temps en SHS est, par conséquent, de deux ans de plus que la moyenne toutes disciplines confondues (HEFCE, 2005, p. 27).

En Suède, seules 25 % des nouvelles inscriptions sont en SHS, et ces disciplines ne représentent que 30,5 % de tous les inscrits. Suite à des réformes d'encadrement des études de doctorat et des améliorations des allocations, obligeant les établissements à assurer le financement pour toute la durée des études doctorales avant de pouvoir accueillir de nouveaux étudiants, le nombre de thèses soutenues a pratiquement doublé depuis 10 ans. Il est monté à 2 470 pour l'ensemble des disciplines, et à 680 pour les SHS, représentant 28 % de l'ensemble des thèses. Le rapport entre les nouveaux inscrits et les thèses soutenues était, en 2001-2002, de 0,68 pour l'ensemble des disciplines et de 0,75 pour les SHS. La durée des thèses, qui est de 4,5 ans en moyenne toutes disciplines confondues, est cependant plus longue en SHS, avec 5,5 ans.

Implications de la répartition des activités de recherche par discipline pour l'évaluation

Cette analyse par statuts institutionnels des données sur les acteurs scientifiques (enseignants-chercheurs, chercheurs et doctorants) permet de situer les SHS par rapport à d'autres grands groupements de disciplines et de faire état des implications de cette répartition pour l'évaluation.

En premier lieu, les tableaux construits à partir des différentes sources font ressortir l'importance relative des divers statuts au sein des établissements d'enseignement supérieur avec un volet recherche. Les SHS sont caractérisées par la plus forte présence de catégories de personnels du second degré et de non permanents, comme les PRAG, dont la charge d'enseignement est la plus lourde parce qu'ils ne sont pas tenus de faire de la recherche. Ceux qui en font peuvent bénéficier d'une décharge des heures de cours. L'importance des activités d'enseignement en SHS s'explique par la nécessité de faire face à la concentration des effectifs des étudiants dans ces disciplines : ceux-ci constituent plus de 60 % des effectifs en 1er cycle, plus de 72 % en 2e cycle et plus de 50 % en 3e cycle (*RERS,* 2004, p. 157). Tout en réduisant d'autant la proportion des pro-

fesseurs et maîtres de conférences par rapport au nombre d'étudiants, l'impératif d'enseignement met en cause les capacités de production scientifique des enseignants-chercheurs en SHS.

Bien que la charge d'enseignement des professeurs et maîtres de conférences, toutes disciplines confondues, soit allégée en reconnaissance du fait qu'ils doivent se consacrer à la recherche, cette décharge n'est pas tributaire d'une évaluation destinée à vérifier s'ils se consacrent effectivement à la recherche. Les enseignants-chercheurs en SHS se trouvent, par voie de conséquence, fortement représentés parmi les catégories qui sont les moins susceptibles d'être évaluées individuellement pour leurs activités de recherche.

Non sans lien avec cette première caractéristique est le fait que les enseignants-chercheurs en SHS soient plus souvent que dans les autres disciplines attachés à plus d'un établissement. Ils peuvent, par exemple, être appelés à donner des cours dans un domaine spécialisé dans différents établissements d'enseignement supérieur. Il ressort aussi que, plus souvent que dans la plupart des autres disciplines, les enseignants-chercheurs en SHS appartiennent à plusieurs équipes de recherche, ce qui complique les analyse statistiques et rend difficile les énumérations précises.

Si les enseignants-chercheurs sont tenus d'effectuer un certain nombre d'heures d'enseignement, il n'en va pas de même pour la recherche. Les relevés de l'activité de recherche qui dépendent du concept d'une répartition égale du temps des enseignants-chercheurs entre recherche et enseignement ont peu de sens dans ce contexte. Les déclarations faites par les établissements du personnel appartenant à des équipes de recherche devraient, *a priori*, être plus informatives sur le volume réel de l'activité de recherche dans les universités, mais elles ne permettent pas non plus de chiffrer avec précision le nombre d'enseignants-chercheurs effectivement actifs en recherche ou la part de leur temps qu'ils y consacrent. Les évaluations opérées par la MSTP, qui ont pour objectif d'apprécier les activités scientifiques des équipes, indiquent que les SHS seraient moins « publiants » que les autres disciplines. Cependant, il n'est pas possible de constater, à ce stade, si leur production est jugée par une aune équivalente. Cet indicateur ne dit rien non plus sur la qualité individuelle de la production scientifique. En outre, il laisse de côté les enseignants-chercheurs qui ne font pas partie d'une équipe de recherche mais qui exercent, à titre individuel, des activités scientifiques.

Les SHS sont moins bien représentées dans les EPST, où il est plus facile de repérer les chercheurs et de savoir s'ils sont actifs parce que le CoNRS les évalue régulièrement à la fois en équipes et individuellement. Les travaux des enseignements-chercheurs qui appartiennent à une équipe CNRS sont aussi évalués à ce titre, mais le CoNRS n'évalue pas les enseignants-chercheurs systématiquement en tant qu'individus, comme il le fait pour son propre personnel. L'évaluation individuelle des enseignants-chercheurs dans les équipes n'est ainsi ni du ressort des DSPT ni de celui du CNRS. Qu'ils appartiennent à une équipe de l'université, du CNRS ou d'un autre EPST, les enseignants-chercheurs ne sont évalués à titre individuel qu'à moins d'être candidats à une PEDR ou à certaines promotions. Puisque les effectifs en SHS sont proportionnellement davantage présents dans les universités que dans les EPST, les enseignants-chercheurs en SHS dans l'ensemble sont, de ce fait, moins régulièrement évaluées à titre individuel que les autres disciplines.

De même que dans d'autres pays (Allemagne, États-Unis, pays scandinaves et Royaume-Uni), en France, les établissements où la présence de la recherche en SHS est le plus en évidence sont les universités. À la différence de la France, dans les pays anglo-saxons, des structures ont été mises en place pour assurer que les activités de recherche individuelles et collectives s'effectuant dans les universités sont systématiquement et régulièrement évaluées et suivies. En Suède, en l'absence d'une tradition autoritaire de contrôle et d'un esprit élitiste de benchmarking, il n'existe pas de structures spécifiques pour évaluer les activités individuelles ou collectives. Ces évaluations s'effectuent dans le cadre des choix stratégiques, lors d'une demande de crédits de recherche, d'un suivi de programme ou d'un financement précis, et elles sont initiées, à ce moment-là, par l'instance de tutelle.

Les données sur les doctorants en France viennent renforcer l'image des SHS comme des disciplines échappant à un suivi rigoureux des activités scientifiques en milieu universitaire. Lorsque les doctorants sont situés par rapport à l'ensemble des personnes directement concernées par la conduite des activités de recherche dans les établissements publics au sein des disciplines, comme le fait le tableau 7 pour les personnels déclarés dans les équipes, le poids relatif des doctorants en SHS dans le paysage de la recherche en France ressort avec force. Tandis que la répartition parmi les enseignants-chercheurs et doctorants est assez équilibrée en sciences de la matière, et qu'elle est plus équilibrée entre les chercheurs et les doctorants en sciences du vivant, en SHS, les doctorants dominent largement, aux dépens des chercheurs, et font nettement augmenter la moyenne de cette catégorie pour l'ensemble des disciplines.

Tableau 7
Répartition par grands groupes de disciplines des diverses catégories du personnel de recherche du secteur public, en personnes physiques, en 2002-2003

	Enseignants-chercheurs		Chercheurs		Doctorants		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Sciences de la matière	19 067	41,0	7 011	15,1	20 389	43,9	46 467	100
Sciences du vivant	11 441	39,6	7 476	25,9	v9 994	34,6	28 911	100
SHS	18 951	31,2	2 535	4,2	39 276	64,6	60 762	100
Total toutes disciplines	**49 459**	**36,3**	**17 022**	**12,5**	**69 659**	**51,2**	**136 140**	**100**

Sources : Coopérative pour les enseignants-chercheurs et chercheurs (voir encadré 1) ; États généraux de la recherche et de l'enseignement supérieur, 2004, données de la DR, bureau des allocations de recherche et du postdoctorant pour les doctorants.

Une lecture verticale des chiffres (voir tableau 8) fait de nouveau ressortir les différences par discipline de la répartition entre les trois catégories des effectifs de recherche en SHS. Tandis que le nombre des enseignants-chercheurs en sciences de la matière et en SHS est très proche, et que le nombre de chercheurs en sciences de la matière et du vivant est du même ordre, le nombre de doctorants en SHS est plus du double de celui en sciences du vivant.

Tableau 8
Répartition au sein des catégories du personnel de recherche du secteur public par groupes de disciplines, en personnes physiques, en 2002-2003

	Enseignants-chercheurs		Chercheurs		Doctorants		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Sciences de la matière	19 067	38,6	7 011	41,2	20 389	29,3	46 467	34,1
Sciences du vivant	11 441	23,1	7 476	43,9	9 994	14,3	28 911	21,2
SHS	18 951	38,3	2 535	14,9	39 276	56,4	60 762	44,6
Total toutes disciplines	**49 459**	**100,0**	**17 022**	**100,0**	**69 659**	**100,0**	**136 140**	**100,0**

Sources : Coopérative pour les enseignants-chercheurs et chercheurs (voir encadré 1) ; États généraux de la recherche et de l'enseignement supérieur, 2004, données de la DR, bureau des allocations de recherche et du postdoctorant pour les doctorants.

Il est probable que, plus que dans les autres disciplines, ces chiffres surestiment les effectifs des enseignants-chercheurs en SHS. En extrapolant à partir des vagues pour lesquelles les données existent en France, une fois les « non déclarés » et les enseignants-chercheurs « non publiants » retirés, et supposant que les enseignants-chercheurs non déclarés sont inactifs en recherche et que la plupart des chercheurs des EPST sont publiants [1], on peut estimer à 13 000 environ ceux qui sont réellement actifs en recherche en SHS, dont près de 2 500 avec PEDR, et donc responsables de l'encadrement des doctorants.

Le surcroît des doctorants en SHS pose problème non seulement pour les intéressés mais aussi pour la gouvernance de la recherche et pour l'évaluation de sa production. Les doctorants en SHS sont moins souvent allocataires, et la proportion des enseignants-chercheurs bénéficiant d'une PEDR est plus faible en SHS que dans les autres disciplines. Sachant, en outre, que seul le quart des doctorants en SHS poursuit professionnellement une activité de type recherche académique, et s'appuyant sur la comparaison avec d'autres pays, la question se pose de savoir s'il n'y aurait pas trop d'étudiants inscrits en doctorat en SHS en France, et s'il ne faudrait pas utiliser les évaluations comme filtre pour limiter les inscriptions, pour décourager ceux qui n'ont pas vocation à rester dans le monde académique et les orienter vers d'autres formations, afin d'assurer un meilleur encadrement pour ceux qui se destinent à des carrières d'enseignant-chercheur ou de chercheur.

L'importance des doctorants en SHS reflète, en même temps, le poids relatif des activités d'enseignement dans ces disciplines, ce qui agit sur l'articulation des activités de recherche aux autres activités menées par les enseignants-chercheurs en milieu universitaire. Si les SHS sont mieux loties en matière d'ATER ou de PRAG, c'est que ce soutien leur est nécessaire pour leur permettre de faire face à la charge lourde de l'enseignement qui leur incombe. En revanche, ces disciplines sont moins bien munies lorsqu'il s'agit de la fonction d'accompagnement jouée dans les activités de recherche par les ingénieurs, agents administratifs, techniques, ouvriers de services sociaux, de

1. Selon la MSTP, pour les vagues B et C, 83,2 % des 614 chercheurs déclarés dans les unités reconnues sont publiants en sciences humaines et humanités, et 89,5 % des 354 chercheurs déclarés en sciences sociales.

santé et de bibliothèques (IATOS) et ITA. Selon la base SIREDO, la proportion d'IATOS/ITA par rapport au nombre d'enseignants-chercheurs et chercheurs dans les équipes s'élève à 15 % pour l'ensemble des disciplines. Tandis qu'elle atteint plus de 40 % dans les sciences du vivant, et plus de 20 % dans la plupart des disciplines des sciences de la matière, elle ne dépasse pas 7 % en SHS. Seules les mathématiques sont moins bien soutenues.

Certains de nos informateurs, en référence surtout aux ITA dans les EPST, ont évoqué la difficulté qui existe parfois en SHS à distinguer entre les activités du personnel d'accompagnement et celles des chercheurs titularisés, surtout dans le cas des ingénieurs chercheurs, ce qui pose problème pour les évaluations. Il reste que les activités de recherche des ITA ne sont pas évaluées en tant que telles à titre individuel, même s'ils publient dans des revues internationales. Leur contribution à la valorisation des activités d'une unité de recherche participe au profil des équipes et peut être considérable, mais c'est un atout dont les SHS bénéficient relativement peu.

L'intérêt de connaître la répartition des activités des enseignants-chercheurs et chercheurs se pose de manière percutante lorsqu'il s'agit de la distinction qui perdure dans les esprits et dans la pratique entre la recherche fondamentale, appliquée et expérimentale. L'orientation des universités et du CNRS étant à dominance académique, la recherche dans ces milieux est davantage centrée sur l'avancement et la transmission des connaissances fondamentales, tandis que l'orientation de certains EPST, et à plus forte raison des EPIC et des EPA, est plus finalisée, leur objectif étant de remplir une mission socio-économique. Lorsqu'ils sont rattachés à des organismes finalisés, les enseignants-chercheurs et chercheurs peuvent ainsi être appelés à poursuivre des activités de recherche qui sont difficiles à faire valoir dans le cadre académique, surtout quand les critères d'évaluation (voir chapitre 5) continuent à privilégier la recherche fondamentale et certaines formes de publications qui intéressent peu les utilisateurs des résultats de la recherche.

Acteurs financiers de la recherche en SHS

En France, comme dans ses pays voisins en Europe, les sources de financement de la recherche se sont diversifiées et multipliées depuis une vingtaine d'années, et cela pour diverses raisons. Premièrement, à partir des années 1970, l'enseignement supérieur a connu un fort accroissement du nombre d'étudiants lorsque les jeunes de la vague du *baby-boom* d'après-guerre sont arrivés à l'âge des études supérieures. La part d'une classe d'âge obtenant le baccalauréat est passée de 21 % en 1970 à 62 % en 2001, induisant un fort accroissement du nombre de jeunes pouvant accéder de droit à l'enseignement supérieur. Pour faire face à cette croissance, qui a touché davantage les SHS que les autres disciplines, le nombre d'enseignants-chercheurs en SHS a augmenté de 60 % durant les années 1990, en comparaison à 30 % dans les sciences de la matière et du vivant, y compris médecine et pharmacie (Commissariat général du Plan,

2004, p. 32). Une telle mutation est allée de pair avec l'importance grandissante accordée à la recherche comme moteur de la croissance économique, poussant les établissements d'enseignement supérieur en France et ailleurs à se tourner vers de nouveaux partenaires (organismes de recherche, collectivités territoriales, fonds européens, entreprises) pour supplémenter le financement de leurs activités de recherche.

Cette évolution s'est effectuée dans le cadre de la politique de contractualisation entre l'État et les universités, visant à faciliter l'élaboration et l'application des politiques publiques. La contractualisation concernait d'abord, en 1984, la recherche. Ensuite, en 1994, elle a été étendue à la formation pour répondre aux besoins d'accueil de la nouvelle vague des étudiants. Selon la loi de 1984, « [les contrats pluriannuels] fixent certaines obligations des établissements et prévoient les moyens et emplois correspondants pouvant être mis à leur disposition par l'État. Les établissements rendent périodiquement compte de leurs engagements ; leurs rapports sont soumis au Comité national d'évaluation. » (Article L. 711-1 de la loi 84-52 du 26 janvier 1984)

Les universités contractualisées sont ainsi très clairement incitées à mettre en place une politique scientifique d'établissement ; ils sont appelés à introduire un financement prévisionnel de la recherche pour quatre ans, et à concentrer le financement contractualisé sur les équipes reconnues par les évaluateurs et dont le développement s'inscrit dans cette politique scientifique.

Tandis que les universités ont acquis une certaine autonomie grâce à la contractualisation, en contrepartie, l'État assure la mise en cohérence des politiques scientifiques au niveau national et participe comme principal acteur à leur financement. La circulaire du 22 mai 1998 codifiant et institutionnalisant la contractualisation fait de celle-ci l'instrument privilégié de l'articulation entre objectifs et moyens et réaffirme le rôle crucial de l'évaluation des activités de formation et de recherche, par l'intermédiaire à la fois d'un processus d'auto-évaluation par l'établissement et d'une évaluation par le ministère. L'analyse de l'évaluation des politiques scientifiques des universités est poursuivie dans les prochains chapitres. Pour l'instant, nous retenons pour mémoire l'importance accordée dans les textes au rôle qui est assigné à l'évaluation dans la réalisation de l'articulation entre les objectifs et les moyens mis en œuvre pour les atteindre, non seulement par l'État mais aussi par les autres partenaires impliqués dans la négociation des contrats. Comme il sera montré au chapitre 2, ces partenariats sont, dans la plupart des cas, plus difficiles à composer dans les SHS que dans les autres disciplines, qui sont habituées depuis plus longtemps à travailler en équipe et en partenariat.

L'impulsion à la diversification des sources de financement de la recherche vient aussi de la création d'un Espace européen de la recherche (EER) dans lequel, depuis le Conseil européen de Barcelone en 2002, les gouvernements se fixent comme objectif de consacrer 3 % de leur produit intérieur brut (PIB) à la recherche d'ici 2010. L'Union européenne participe à la promotion d'une économie de la connaissance par le biais des PCRD, qui constituent une source supplémentaire de financement de la recherche en équipe, une ligne budgétaire spécifique étant dédiée aux SHS depuis 1994.

À cause de leur forte concentration dans les universités et de la nature souvent plus individuelle de leurs activités de recherche, la plupart des ressources financières

affectées aux enseignants-chercheurs et aux chercheurs en SHS, et ainsi à la recherche en SHS, leur sont attribuées par l'État, et notamment par le ministère chargé de la Recherche, qui agit comme leur principale tutelle. À l'aide de comparaisons avec d'autres pays, nous essayons, dans cette section, de mieux cerner l'articulation des liens qui se sont créés entre financement et évaluation de la recherche.

Financement de la recherche en SHS dans les établissements d'enseignement supérieur

L'État gère directement près de 80 % des dotations accordées aux universités, dont la majeure partie est constituée de salaires attribués au personnel enseignant-chercheur et IATOS en provenance du budget de l'Éducation nationale, sans toutefois faire une distinction entre les parts respectives affectées à la formation et à la recherche. Alors qu'elle dispose du fichier de gestion des personnels, la DEP n'est pas en mesure de fournir des données sur la masse salariale de la composante recherche à l'égard des enseignants-chercheurs. Les systèmes d'information contenant les données de nature financière et ceux contenant les données individuelles, notamment sur la discipline et la fonction, restent étanches. En outre, les informations ventilées, qui sont disponibles sur le financement de la recherche universitaire, ne présentent qu'une évaluation des salaires à partir du produit des effectifs par le coût budgétaire moyen de la catégorie de personnel, avec l'hypothèse que tous les enseignants-chercheurs consacrent la moitié de leur temps à la recherche. L'État a demandé aux universités d'établir les masses salariales de leurs personnels à partir de 2006.

Le montant de la masse salariale couvrant la partie recherche des activités des enseignants-chercheurs et IATOS s'élevait à environ 1,5 milliards d'euros en 2002 (Commissariat général du Plan, 2004, p. 32). En utilisant le mode de calcul conventionnel (50 % pour les enseignants-chercheurs et 25 % pour les IATOS), les effectifs SHS représentent environ 40 % de l'ensemble, toutes disciplines confondues. On pourrait supposer que les SHS percevraient une proportion semblable de la masse salariale affectée à la recherche. Or, le tableau de bord du ministère chargé de la Recherche montre que seulement 28 % de la masse salariale leur revient, d'où la conclusion que les personnels recrutés en SHS mobilisent moins d'IATOS et d'allocataires de recherche, et qu'ils sont proportionnellement moins bien rémunérés que les autres disciplines, car ils intègrent les corps plusieurs années en moyenne après les enseignants-chercheurs des autres champs scientifiques. Puisque les personnels reçoivent la même rémunération, quelle que soit leur discipline, la différence provient de la répartition par corps et par grade des personnels concernés. Les professeurs sont, en effet, moins nombreux en SHS que dans les autres disciplines, et les maîtres de conférences, PRAG et autres grades y sont plus nombreux (tableau 2). Il a déjà été montré que les doctorants en SHS bénéficient moins souvent d'une allocation de recherche : ils constituent plus de 50 % des effectifs mais seulement 30 % des allocataires (voir tableau 6).

Sur les 20 % des dotations accordées par l'État aux universités et gérées par celles-ci, c'est-à-dire hors salaire, un tiers seulement fait l'objet des contrats quadriennaux (loi des finances 2003 pour l'enseignement supérieur). Ces crédits sont répartis en trois enveloppes distinctes, la première au titre de la recherche, la deuxième au titre du patri-

moine des établissements et la dernière pour toutes les autres actions soutenues (formation, vie étudiante, politique documentaire, nouvelles technologies). Les deuxième et troisième enveloppes contribuent à l'environnement dans lequel les activités de recherche s'effectuent, mais il n'est pas possible de connaître avec précision la répartition de cet apport entre les deux domaines (formation et recherche), car ils sont indissociables pour les financements d'environnement pour la plupart des universités, compte tenu des outils de comptabilité analytique utilisés.

Dans le cadre de la contractualisation, les crédits directs de recherche sont fléchés sur les unités de recherche. En moyenne en 2003, 74 % des crédits scientifiques versés directement par l'État étaient distribués dans le cadre des contrats quadriennaux entre les unités de recherche, à la fois sur la base des priorités de la politique scientifique de l'établissement, en fonction des financements déjà obtenus auprès des EPST, de la qualité des équipes et du nombre de chercheurs « actifs », d'où un lien direct entre évaluation et financement.

Le calcul de la dotation budgétaire attribuée aux unités de recherche à partir de l'évaluation par la MSTP dépend d'un système de points : la valeur du point est fonction de la nature des travaux théoriques ou expérimentaux et varie de manière significative suivant les DSPT, c'est-à-dire suivant les disciplines ; le nombre de points est égal au nombre de publiants ; le résultat est affecté d'un coefficient qualitatif suivant la valeur de la production scientifique du laboratoire, D (non reconnu, 0), C (moyen, fragile, 0,5), B (bon, 1), A (très bon, 1,25), A + (excellent, 1,5 ou plus). La dotation est proposée à la DR, puis à l'établissement et peut être modifiée après la réunion de négociation. Chaque DSPT doit respecter l'enveloppe attribuée par la DR pour la vague concernée, ce qui peut affecter la valeur du point. Le lien entre évaluation et financement n'est pas pour autant facile à remonter, car des facteurs non scientifiques sont aussi à prendre en compte dans les négociations contractuelles, tels que les politiques régionales, les forces et les faiblesses des établissements et leurs besoins pédagogiques. Comme le signale le Commissariat général du Plan (2004, pp. 38, 48, 59), les crédits scientifiques contractualisés sont presque totalement « critérisés et fléchés » par équipes de recherche, ce qui veut dire qu'ils doivent obligatoirement être utilisés pour la fonction qui leur est assignée, les faisant ainsi échapper au processus de négociation.

Les 26 % des crédits scientifiques restants financent les opérations structurantes hors contrat. Les présidents des établissements ont la possibilité de disposer directement d'une partie des crédits contractualisés sur les financements attribués aux équipes labellisées, allant jusqu'à 15 %, qu'ils peuvent redistribuer, au titre du bonus qualité recherche (BQR), aux unités de recherche en fonction des priorités de leur politique d'établissement.

Toujours hors salaires, sauf vacations et rémunérations, mais y compris les actions spécifiques, en 2003, la part des SHS dans le total global des crédits versés par le MENESR à la recherche universitaire, et recouvrant les organismes (EPST) engagés dans l'enseignement supérieur, ne dépassait guère 11 % en 2003 (voir tableau 9). Sans les dotations des organismes, la proportion revenant aux SHS est le double, car ces dotations sont relativement faibles dans les disciplines composant les SHS.

Tableau 9
Part des SHS dans les crédits de recherche universitaire contractualisée en 2003

Crédits	SHS en €	Total	% SHS
Crédits de la recherche universitaire et des organismes de recherche, par DSPT	63 240 765	563 610 252	11,22
dont : – crédits de la recherche universitaire par MENESR	*39 149 022*	*175 853 450*	*22,26*
– dotations et crédits par organismes de recherche	*24 091 743*	*387 756 802*	*6,21*
Effectifs			
Dans les unités de recherche sur les campus universitaires (définition large)	29 067	89 197	32,59
Dans les unités de recherche sans ITA/IATOS	26 294	69 086	38,06
Enseignants-chercheurs	20 400	44 128	46,23

Source : Données du ministère chargé de la Recherche, sous-direction de la recherche universitaire, traitées par le CNER.

Notes : Les chiffres des effectifs se réfèrent aux directions scientifiques, pédagogiques et techniques. Le tableau ne comptabilise pas les lignes de financement pluridisciplinaires dans lesquelles figurent, par exemple, les écoles doctorales, les restructurations transdisciplinaires, la rémunération des postdoctorants, qui intéressent de manière variable les différentes disciplines.

Toutefois, quelles que soient les bases utilisées pour présenter les effectifs de l'enseignement supérieur et des organismes qui y sont implantés, la proportion des crédits affectés aux SHS reste nettement inférieure à leur poids dans l'ensemble des disciplines. En conséquence, les montants à redistribuer au titre du BQR, qui est un complément et pas un financement de base, sont également très faibles. À titre d'exemple, dans une université à dominante SHS, le montant annuel du BQR s'élève à 170 000 euros environ pour un effectif de professeurs et maîtres de conférences de quelque 530 personnes. Saupoudrée de manière égale sur le personnel, elle reviendrait à quelques centaines d'euros par an par personne.

Dans l'ensemble, le coût de la recherche dans les universités (hors salaires) est financé à 85 % par des fonds publics, dont près de 43 % en 2001 sont assurés directement par l'État (divers ministères), comme le montrent les tableaux 10 et 11, qui comparent la structure des ressources financières de la recherche dans différents types d'établissement d'enseignement supérieur. La lecture verticale des chiffres dans le tableau 11 montre que ce sont néanmoins les universités scientifiques (science de la matière et du vivant) qui perçoivent la plus grande part des ressources financières (hors salaires) affectées par l'Éducation nationale et les autres ministères, par rapport aux universités en SHS. Les universités scientifiques sont également les principales bénéficiaires des autres types de financement, car elles recueillent plus de 44 % de l'ensemble de ces financements, tandis que les universités en SHS n'en perçoivent que 2,8 %, et droit-économie 2,1 %. Les écarts sont aussi très marqués pour les autres ministères et collectivités locales, et ils s'amplifient lorsqu'il s'agit des ressources issues des organismes de recherche et de l'Union européenne.

Tableau 10
Structure des ressources financières de la recherche par type d'établissement, en pourcentages, en 2001

Type d'établissement	Éduc. nat.	Autres min.	EPST	Coll. loc.	Entreprises	UE	Propres	Autres	Total
Universités SHS	59,0	4,0	12,2	7,7	9,7	1,0	5,2	1,2	100
Droit et économie	64,3	5,2	6,2	5,1	6,9	9,3	2,3	0,8	100
Établissements SH	69,1	6,7	3,2	2,5	3,1	1,3	12,8	1,5	100
Universités scientifiques	34,3	3,2	27,2	7,3	14,2	10,0	2,6	1,2	100
Établissements scientifiques et polyvalents sans médecine	48, 5	2,6	17,8	2,6	7,8	4,0	11,3	5,3	100
Universités polyvalentes sans médecine	41,1	3,0	13,8	15,3	12,3	9,8	2,3	2,4	100
Écoles d'ingénieurs	26,2	6,4	11,6	12,6	32,0	8,7	0,7	1,9	100
Total	**39,0**	**3,8**	**20,3**	**9,2**	**14,3**	**7,9**	**3,5**	**2,0**	**100**

Source : Commissariat général du Plan, 2004, tableau 1.

Note : Les ressources propres sont à interpréter dans un sens étroit, car elles excluent les financements sous les autres rubriques.

Tableau 11
Structure des ressources financières de la recherche par type de financement, en pourcentages, en 2001

Type d'établissement	Éduc. nat.	Autres min.	EPST	Coll. loc.	Entreprises	UE	Propres	Autres	% ens
Universités SHS	4,2	2,9	1,7	2,3	1,9	0,3	4,0	1,6	2,8
Droit et économie	3,5	2,9	0,6	1,2	1,0	2,5	1,4	0,8	2,1
Établissements SH	6,6	6,7	0,6	1,0	0,8	0,6	13,7	2,8	3,7
Universités scientifiques	39,0	37,7	59,4	35,0	44,3	56,3	32,1	25,8	44,3
Établissements scientifiques et polyvalents sans médecine	14,6	8,0	10,1	3,2	6,4	5,9	37,3	31,1	11,7
Universités polyvalentes sans médecine	9,8	7,4	6,3	15,3	8,0	11,5	6,0	11,2	9,3
Écoles d'ingénieur	7,9	19,8	6,7	16,1	26,4	12,9	2,5	11,0	11,8
Total	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**

Source : Commissariat général du Plan, 2004, tableau 2.

De même qu'en France, les enseignants-chercheurs en SHS dans d'autres pays dépendent de l'État pour la majeure partie de leurs financements. À la différence de la France, dans les pays nordiques et anglo-saxons, les crédits (hors salaires) leur parviennent en général indirectement et ne sont pas fléchés, ce qui accorde aux établissements une plus grande autonomie par rapport à l'État. En Suède, par exemple, la plupart des crédits de la recherche publique gérés par les administrations publiques non universitaires sont versés aux universités, soit sous forme de crédits de recherche à durée déterminée

ou de missions, soit, comme c'est le plus souvent le cas pour la recherche civile, sous forme de subventions. Les chercheurs gardent ainsi leur autonomie par rapport aux financeurs et restent auteurs/propriétaires de la recherche et de ses résultats. Environ 70 % du budget recherche des établissements de l'enseignement supérieur proviennent de l'État, soit sous forme d'allocations directes (45 %), soit sous forme de crédits accordés par différents organismes du secteur public (26 %), dont les conseils de recherche. La contribution du secteur privé s'élève à 15 % (fondations 10 % et entreprises 5 %), et les fonds en provenance de l'étranger à 6 %. Ces proportions ont peu changé depuis 2001, alors que, durant la même période, l'enveloppe globale de la recherche a augmenté de 9 %. La part des SHS dans le budget global de recherche des établissements de l'enseignement supérieur était de 19 % en 2003. La part des allocations directes de l'État s'élevait à 61 % pour les sciences humaines, à 57 % pour les sciences du droit et à 45 % pour les sciences sociales, comparée à 45 % pour l'ensemble des recherches dans le secteur universitaire, ce qui reflète comme en France des différences entre les disciplines dans l'accès aux sources externes de financement, mais aussi une plus grande diversification des ressources financières (Statistics Sweden, 2002, UF 13 SM 0401).

Au Royaume-Uni, l'exercice 2004 de la « Transparent Approach to Costing » confirme l'importance de l'autofinancement de la recherche par les universités en SHS, et la faiblesse relative des financements d'autres sources dans ces disciplines. Les fondations jouent un rôle moins important qu'en Suède en SHS par rapport aux sciences de la matière et du vivant dans le financement de la recherche. Néanmoins, à la fin des années 1990, environ 6 % des revenus en provenance des fondations caritatives versés à la recherche étaient affectés aux SHS, totalisant quelque 35 millions d'euros (Commission on the Social Sciences, 2003, tableaux 10.16, 10.17).

En France, les financements indirects de l'État par les actions concertées incitatives (ACI), abondées dans le passé par le Fonds national de la science (FNS) et le Fonds de la recherche technologique (FRT), étaient ciblés le plus souvent sur des sujets prioritaires de la politique scientifique du Gouvernement. En 2004, ces instruments représentaient 10 % des financements de la recherche universitaire, dont 7,5 % étaient versés aux SHS (11,4 millions euros sur 152 millions).

Les financements incitatifs du FNS sont désormais remplacés par ceux de l'Agence nationale de la recherche (ANR). Le budget affecté aux SHS en 2005-2006 s'élève à 25 millions d'euros sur trois ans, représentant environ 26 % du budget total alloué aux programmes de recherches (700 millions d'euros). Ce financement constitue plus de la moitié du total des crédits hors salaires engagés par les universités et les organismes de recherche pour soutenir ce secteur (47 M€ au total en 2005) et plus du double des crédits annuels du FNS précédemment mobilisés. Les crédits alloués en 2005 doivent financer uniquement des projets dits « blancs » en SHS, c'est-à-dire s'inscrivant dans tous les domaines thématiques issus directement de la communauté scientifique. Trente pour cent des moyens d'engagements sur projets de l'ANR, totalisant 202 millions d'euros, concernent en effet des programmes blancs. Les SHS peuvent, en outre, participer à des programmes thématiques pluridisciplinaires (participations « liées »), par exemple celui lancé sur santé, agriculture et alimentation, énergie et développement durable, où ils se trouvent en concurrence avec les sciences du vivant. Ces programmes sont dotés de 436 millions d'euros sur trois ans.

À la différence des sciences de la matière et du vivant, qui doivent s'inscrire essentiellement dans des programmes proposés par l'ANR, les SHS ont ainsi une plus grande liberté de proposer elles-mêmes les thématiques sur lesquelles elles souhaitent travailler, ce qui devrait permettre aux équipes de s'éloigner des priorités désignées par les ministères, mais cette plus grande liberté thématique rend plus difficile l'évaluation dans des domaines très hétérogènes, comme il est montré par la suite dans cette étude.

La plupart des autres agences de moyens mises en place en France ne s'adressent pas directement aux SHS, mais ces disciplines peuvent y trouver des sources de financement non négligeables. Par exemple, l'Agence nationale de la recherche sur le Sida (ANRS), créée en 1990, comporte un programme SHS financé à hauteur de 2,8 % des subventions de projets et de personnels par thématique (chiffre pour 2002 du rapport d'activités). La contribution des SHS aux autres programmes fait monter sa part à 7 % (soit 2 730 000 euros) du budget attribué aux programmes de recherches.

Dans les pays anglo-saxons et nordiques, les crédits de recherche les plus prisés viennent des conseils de recherche, qui financent non seulement, comme le fait l'ANR en France, les projets ou programmes, mais aussi des centres de recherche. Bien que les SHS soient proportionnellement moins bien loties de par cette source que les autres disciplines, au Royaume-Uni, par exemple, le conseil de recherche qui finance les sciences sociales (Economic and Social Research Council, ESRC) a vu s'accroître ses crédits depuis cinq ans plus rapidement que les conseils de recherche qui recouvrent les différentes sciences de la matière et du vivant (Commission on the Social Sciences, 2003, tableau 10.19). Entre 2000 et 2005, la dotation budgétaire de l'ESRC a augmenté de 70 %. Il est pertinent aussi de noter qu'un nouveau conseil de recherche, Arts and Humanities Research Council (AHRC), a été mis en place pendant cette période pour couvrir les sciences humaines qui, jusque-là, n'avaient pas eu un financeur avec ce statut.

Les conseils de recherche se distinguent aussi de l'ANR par le fait que les financements couvrent non seulement le salaire et les charges sociales des contractuels embauchés pour la durée d'un projet, mais également les autres coûts entraînés par le projet ou par la création et le maintien d'un centre de recherche pour l'établissement qui les abrite. Ces facteurs rendent très attrayante cette source de financement pour les institutions, notamment en comparaison aux financements européens. Par la même occasion, le système est devenu encore plus compétitif, et son extension aux autres financeurs publics et privés rend la recherche universitaire moins intéressante que par le passé.

À la différence de l'ANR, les conseils de recherche au Royaume-Uni sont caractérisés par leur relative autonomie par rapport à l'État. En contrepartie, leurs directions doivent rendre compte des dépenses engagées et négocier leur budget avec le ministère responsable (Department for Trade and Industry). Le plan stratégique du Gouvernement pour la recherche porte sur 10 ans et fixe les grands objectifs pour les années à venir (Treasury *et al*., 2004), mais les ministères n'interviennent pas dans la micro-gestion des conseils de recherche. Une fois le budget accepté, ceux-là peuvent financer programmes, projets et centres de recherche sans avoir à demander l'aval du ministère. Le choix des priorités thématiques par les conseils de recherche se fait en consultation avec la communauté scientifique. Le principe du *bottom up* est largement privilégié afin de permettre l'éclosion de travaux innovants. En outre, les conseils de recherche coopèrent entre eux pour favoriser l'interdisciplinarité.

Le constat s'impose que, quel que soit le mécanisme de financement, les enseignants-chercheurs en SHS en France dépendent davantage que dans les sciences de la matière et du vivant des fonds publics pour mener à bien leurs activités de recherche. Par rapport au Royaume-Uni et à la Suède, ils dépendent aussi d'un rapport plus direct avec leur principal financeur. Tandis que la négociation avec le ministère et les autres partenaires leur permet d'obtenir un label de qualité, la labellisation semble, jusqu'ici, avoir ouvert moins de possibilités d'obtention de nouveaux financements que dans les autres disciplines.

À la différence encore des pays anglo-saxons où les fonds en provenance d'autres sources que les ministères jouent un rôle de plus en plus important dans le financement de la recherche, y compris en SHS, les chercheurs en France recourent bien moins souvent à cette alternative que les autres disciplines. Les SHS françaises le font aussi moins souvent que leurs homologues dans d'autres pays, comme le montre le tableau 12. Les Anglais et les Allemands en SHS ont été plus nombreux à être porteurs de projets ou participants à des projets financés par les 4e et 5e PCRD dans les domaines qui leur étaient destinés, à savoir « Targeted Socio-Economic Research » (TSER) et « Improving the Socio-Economic Knowledge Base ». Les SHS en Suède ont perçu 8,5 % des fonds provenant de l'Union européenne, tandis que les SHS dans les divers établissements en France n'ont bénéficié que d'environ 3 % des fonds européens versés à la recherche.

Tableau 12
Participations et coordinations de projets et de réseaux européens en SHS

	France		**Royaume-Uni**		**Allemagne**	
	Participations	Coordinations	Participations	Coordinations	Participations	Coordinations
TSER	94	22	133	43	98	20
5e PCRD	90	22	156	42	116	35

Sources : Commission européenne, 1999, 2003.
Note : Le nombre de participations indique le nombre de projets dans lesquels chaque pays est représenté.

La performance relativement médiocre des Français en SHS s'explique, dans une certaine mesure, par le caractère très appliqué de ces deux PCRD, qui étaient fortement orientés vers les sciences sociales et économiques. Dans le 6e PCRD, les Français sont bien placés parmi les pays avec les meilleurs taux de coordination et de retour financier pour les projets intégrés et les réseaux d'excellence sur la thématique « citoyens ». Puisque le nombre de dossiers retenus dans ces disciplines est assez limité, et que des facteurs autres que scientifiques rentrent dans le processus de négociation, il est difficile d'en tirer des conclusions sur le positionnement des SHS françaises, mais il reste que les sciences sociales, économiques et politiques sont les plus concernées par les PCRD.

Financement de la recherche en SHS dans les EPST

N'étant pas soumis aux mêmes charges d'enseignement, les chercheurs dans les EPST, doivent, en principe, consacrer tout leur temps à des activités de recherche. En conséquence, il est possible de connaître non seulement la part des crédits provenant des diverses sources de financement dans les différentes disciplines, mais aussi celle du budget affecté aux salaires pour rémunérer ces activités.

En 2003, selon la répartition par objectifs socio-économiques (dépenses ordinaires plus autorisations de programme en loi de finances initiale) du budget civil de recherche et de développement (BCRD), environ trois milliards3,6 milliards d'euros (salaires compris) étaient versés par l'État aux EPST. Les SHS en percevaient 13 %, ce qui constitue une proportion qui s'approche du poids réel de leurs chercheurs dans l'ensemble des EPST (voir tableau 6). De même que dans les établissements d'enseignement supérieur, la masse salariale représente une très forte proportion des crédits de l'État versés aux organismes de recherche. Plus de 1,2 milliards d'euros étaient versés pour les salaires des chercheurs (directeurs et chargés de recherche) dans les EPST, dont moins de 10 % en SHS (estimation d'un de nos interlocuteurs).

Même si le CNRS constitue un champ particulier de l'ensemble de la recherche et ne donne qu'une vision partielle de la structure financière de la recherche dans les EPST, il est pertinent de signaler que cet organisme perçoit la plus grande part du budget des SHS affecté aux EPST, à savoir 39 %, et que la masse salariale totale représente 78 % des subventions de l'État versées au CNRS, ou 68 % du budget total du CNRS. Comme le montre le tableau 13, qui détaille les recettes et dépenses du budget du CNRS par disciplines, la masse salariale constitue environ les trois-quarts des dépenses toutes disciplines confondues (le rapport d'activité ne présente pas le détail des recettes par discipline), et près de 90 % des dépenses des SHS. Le coût de la recherche en SHS est donc presque totalement imputable aux salaires, alors que dans d'autres disciplines les coûts matériels de la recherche tendent à représenter une part bien plus importante. Dans les sciences du vivant, par exemple, les dépenses autres que les salaires constituent environ 27 %, ou presque trois fois plus que celles des SHS (9,6 %), tandis que ces dernières constituent 17 % des effectifs (voir tableau 5).

Tableau 13
Budget et dépenses du CNRS, en millions d'euros et en % en 2003

	SHS	Total	% SHS
Total budget (loi de finances initiale, hors TVA)	253,95	2 116,80	12,00
dont subventions de l'État	*240,39*	*1 843,50*	*15,36*
% du budget total	94,66	87,09	
dont ressources propres	*13,56*	*273,30*	*5,97*
% du budget total	5,34	12,91	
Total dépenses, hors moyens communs	253,95	1 791,94	14,17
– dépenses de personnel	*223,22*	*1 331,10*	*16,77*
% des dépenses hors moyens communs	87,90	74,28	
– autres dépenses	*30,73*	*460,85*	*6,67*
% des dépenses hors moyens communs	12,10	25,72	

Source : CNRS, Rapport d'activité 2004, annexe, pp. A3-A4. Traitement CNER.

Le financement des SHS au CNRS repose presque entièrement sur les subventions publiques : un peu plus de 5 % seulement du budget des SHS proviennent de sources autres que de l'État, par rapport à 13 % pour l'ensemble des disciplines et presque 15 % pour les sciences du vivant. Étant donné la représentation assez faible des SHS dans les autres EPST, on peut conclure que, de certains points de vue, leur poids financier n'est pas très lourd pour les organismes qui les abritent, mais, comme le montre l'exemple du CNRS, proportionnellement à leur poids numérique, le coût de leur recherche pèse relativement lourd sur le budget de l'État, puisque les SHS apportent moins de ressources de l'extérieur.

Constats sur le financement public de la recherche en SHS

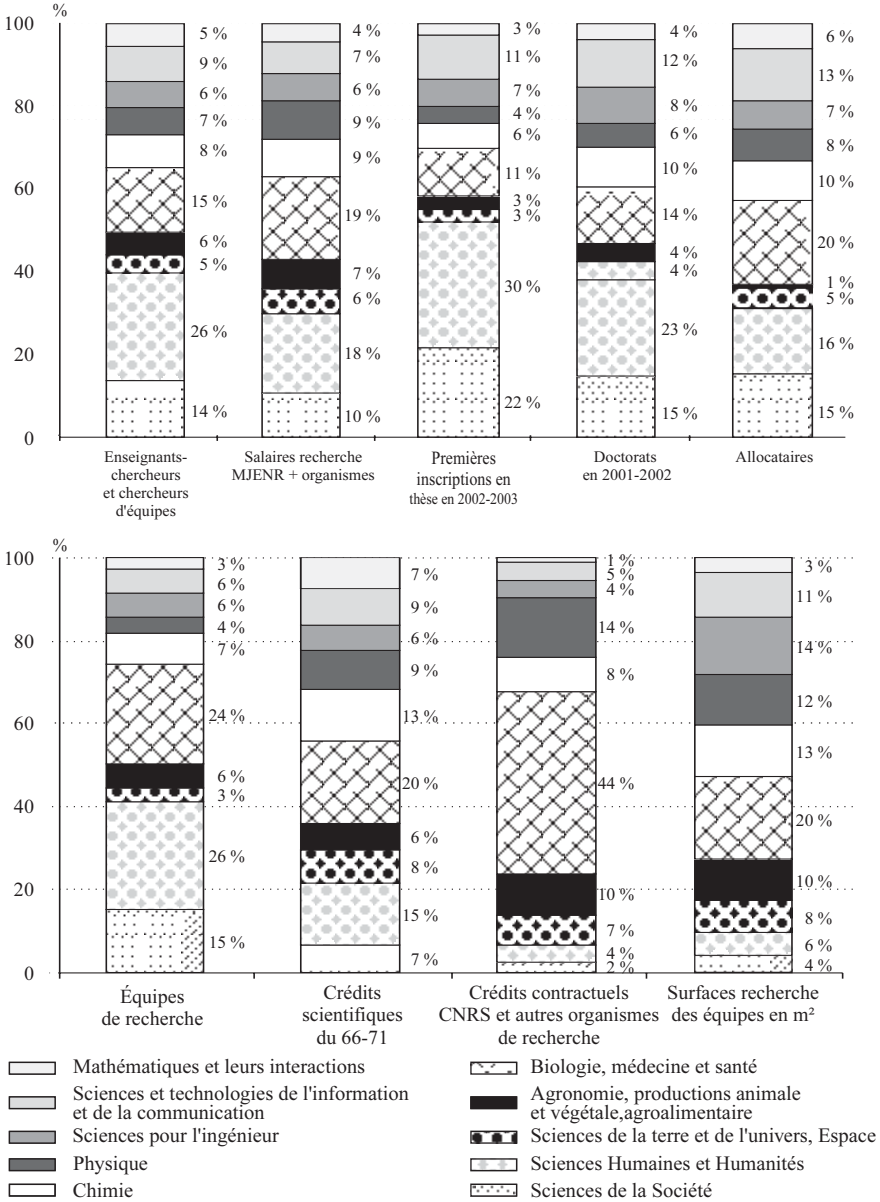
Les données utilisées dans le graphique 2 permettent de rassembler plusieurs indicateurs qui situent le poids du financement des SHS par rapport aux autres disciplines. Ces données proviennent d'un document de travail de la direction de la recherche du MENESR, et elles recouvrent un périmètre large pour énumérer les effectifs des enseignants-chercheurs et chercheurs des EPST.

Le graphique montre l'importance relative des effectifs des enseignants-chercheurs et chercheurs réunis dans les équipes soutenues par le ministère chargé de la Recherche en SHS (40 %), le soutien relativement plus faible de leurs activités par des personnels IATOS et des allocataires. Les données du graphique confirment que, par rapport au nombre d'inscrits, les doctorants en SHS coûtent proportionnellement moins cher à l'État que dans les autres disciplines en raison du faible taux d'allocataires. Vu l'écart important dans la répartition entre les inscriptions en doctorat et les soutenances, les chiffres présentés dans le graphique indiquent, par ailleurs, que la durée du doctorat et/ou le taux d'abandon sont également plus importants en SHS que dans les autres grands groupes de disciplines. Ces calculs ne tiennent pas comptent du coût entraîné pour les établissements et pour les individus des études qui n'aboutissent pas. Dans les pays où les frais d'inscriptions en 3e cycle et en doctorat sont plus élevés qu'en France, par exemple au Royaume-Uni, les taux d'abandon sont vus comme un manque à gagner par les établissements, et comme une perte sur l'investissement en ressources humaines par les financeurs publics et privés. La situation est aussi regrettée en France, mais la problématique est plus complexe en raison de la pénurie des débouchés scientifiques pour les docteurs en SHS.

Les comparaisons menées jusqu'ici entre disciplines ne concernent pas les besoins en infrastructures (surfaces recherche, équipements). Or, comme il est montré au chapitre 2, si les besoins des SHS restent moins importants que dans la plupart des sciences de la matière et du vivant, ils ne sont pas pour autant négligeables. La deuxième partie du graphique fait ressortir la disparité marquée entre les disciplines lorsqu'on considère les crédits scientifiques et les locaux occupés. Tandis que les effectifs des équipes de recherche en SHS représentent 40 % de l'ensemble des enseignants-chercheurs, les crédits scientifiques qu'elles perçoivent ne constituent que 22 % du total, et les crédits contractuels d'autres organismes de recherche seulement 6 %.

Les enseignants-chercheurs et chercheurs en SHS sont aussi moins bien logés que les autres disciplines, vu que la surface à leur disposition ne représente que 10 % du total, ce qui peut s'expliquer en partie par leur moindre besoin d'équipements mi-lourds qui prennent de la place dans les laboratoires.

Graphique 2
Répartition de la recherche universitaire contractualisée par champs scientifiques des forces en recherche en 2003



Source : DR, « TdB Total. xls ».

Notes : Date des données pour l'exercice 2003 : données SIREDO au 09/04/04, données SISE au 01/07/03, données ALLOC au 04/02/04 (pour stock au 31/12/03), données PEDR au 25/11/03 (sans les PEDR après recours), données DPE au 24/02/04 (enseignants-chercheurs et personnels à statut spécifique des grands établissements titulaires ou stagiaires en activité, hors associés, avec surnombre), données IUF au 20/10/03, données IFR au 15/01/03, données BQR 2001 fin 2003, données DES B5 au 25/09/03, données ATER au 25/02/04 et données CIFRE au 15/03/04 (promotions 2001, 2002 et 2003).

La ventilation des dotations aux unités et autres moyens d'intervention par discipline préparée par la Cellule des moyens par destination (SG/DFI, juillet, 2004) montre que les SHS perçoivent près de 8 % de ces fonds, dont la majeure partie doit être consacrée aux frais de fonctionnement et de petit équipement, et quelques pour cent seulement aux « équipements » (lourds). En d'autres termes, les enseignants-chercheurs, dans le sens large, et les doctorants en SHS sont surreprésentés parmi les effectifs des établissements d'enseignement supérieur, et les chercheurs en SHS sont sous-représentés parmi les effectifs dans les EPST. Cependant, qu'elles soient dans les universités ou dans les EPST, ces disciplines sont relativement moins bien dotées financièrement, et elles coûtent ainsi proportionnellement moins cher à la collectivité en crédits de recherche et d'infrastructure.

Liens entre financement de la recherche et évaluation en SHS

Malgré la diversification des sources de financement des activités scientifiques en France, le ministère chargé de la Recherche continue à être le premier acteur financier de la recherche publique. La discussion en France autour de la proportion du budget de l'État qui doit être consacrée à la recherche et du rôle joué par la contractualisation dans la promotion de la recherche dans les universités, le débat suscité par la proposition de transformer les EPST en agences de financement et/ou de moyens, la création de l'ANR et le rapprochement du CNRS et des universités mettent en exergue la question de l'articulation des ressources humaines, du financement et de l'évaluation (y compris l'auto-évaluation) de la recherche.

Par voie de conséquence, la question est également soulevée de l'impact que peut avoir l'évolution du système de financement sur le paysage de la recherche et sur les chercheurs (missions et attentes des financeurs, tutelle versus autonomie, performances de la recherche). Cependant, comme il vient d'être montré, les dépenses les plus importantes en matière de recherche, à savoir la masse salariale du personnel dans les établissements d'enseignement supérieur et de recherche, ne sont pas prises en considération dans le calcul des crédits affectés à la recherche et, à plus forte raison, elles ne sont pas tributaires d'une évaluation systématique. Le montant des crédits de recherche fléchés répartis dans le cadre des contrats quadriennaux d'établissement est assujetti à une évaluation, mais il règne un certain flou, surtout en SHS, sur le nombre de personnes physiques déclarées comme appartenant à des équipes de recherche, et reconnus comme actifs en recherche. La nécessité de pouvoir dénombrer avec précision les enseignants-chercheurs « actifs » en recherche se manifeste progressivement avec plus d'acuité dans le cadre des contrats d'établissements pluriannuels, car les présidents d'université sont appelés désormais à rendre compte du volume des activités collectives de recherche dans leurs négociations avec l'État, et ils doivent exprimer leurs besoins en personnel eu égard à la formation et à la recherche.

Comme en témoigne l'expérience à l'étranger, à partir du moment où le lien est fait entre évaluation et financement, il est dans l'intérêt des présidents d'université d'optimiser le nombre d'enseignants-chercheurs reconnus comme actifs en recherche afin d'attirer le maximum de fonds de l'État pour le soutien des équipes.

Actuellement, en France, l'évaluation des équipes universitaires dit peu sur la qualité de la recherche individuelle, tandis que les promotions et primes qui dépendent d'une évaluation établissent un lien direct entre les performances individuelles et le financement.

Malgré l'obligation sur les établissements d'enseignement supérieur à rendre périodiquement compte de leurs engagements dans le cadre de la contractualisation, 20 ans après la mise en place des contrats d'établissement, la carence des dispositifs d'évaluation continue à être fortement critiquée, cette phase de la procédure contractuelle étant jugée comme « la moins élaborée » et « largement balbutiante » (Commissariat général du Plan, 2004, p. 28). Les quelques tentatives de mesure des résultats de la politique contractuelle font cependant ressortir un effet de la contractualisation qui n'est pas très éloigné de celui observé dans d'autres pays en conséquence de l'évaluation de la recherche : la concentration du potentiel de recherche (mesuré en financements et en effectifs) dans certains établissements. En France, le potentiel est localisé pour moitié dans une quinzaine d'universités, alors que la moitié du personnel des unités mixtes du CNRS est répartie dans 12 universités (Commissariat général du Plan, 2004, p. 71).

La distribution du potentiel de recherche dans les unités de recherche en SHS est examinée au chapitre 2, mais pour l'instant la question reste posée de savoir si une évaluation rigoureuse de la recherche suivie d'effet sur le niveau du financement aboutira à une concentration encore plus forte de ce potentiel dans certains établissements et organismes, ce qui irait à l'encontre de la notion républicaine d'une répartition égalitaire des ressources et des chances entre les établissements de l'enseignement supérieur. Une telle répartition n'exclut pas cependant la spécialisation des établissements universitaires, à condition que l'accès des usagers au service public de l'enseignement supérieur reste équitable.

Avec la disparition du FNS et la mise en place de l'ANR, les équipes en SHS, qu'elles soient dans les établissements d'enseignement supérieur ou dans les EPST ou d'autres institutions de la recherche publique, sont mises en concurrence pour les fonds. La comparaison avec d'autres pays fait ressortir l'importance revêtue par l'évaluation de la recherche dans la répartition des fonds par les conseils de recherche ou par les fonds nationaux de recherche parapublics. Lorsque ces financements sont distribués sur une base concurrentielle, ils deviennent tributaires de procédures rigoureuses d'évaluation, ce qui peut également mener à la concentration des ressources dans certains champs disciplinaires ou thématiques phares. En France, un tel mouvement de concentration des ressources est déjà en cours, propulsé par la création des pôles de recherche et d'enseignement supérieur (PRES).

L'analyse menée dans ce chapitre soulève aussi la question de l'impact de la diversification des sources de financement de la recherche en SHS et de ses effets sur la nature et les modalités de la recherche dans ces disciplines. Pour assurer leur financement, les SHS sont appelées à répondre davantage à la demande sociale et à s'engager plus résolument dans la recherche finalisée, ce qui est plus facile à réaliser pour certaines disciplines en SHS, notamment celles qui sont déjà abondées par les PCRD. Il revient aux évaluateurs des activités scientifiques de tenir compte de

ces facteurs dans leurs appréciations des moyens mis à la disposition des enseignants-chercheurs.

Quelle que soit la source de financement de la recherche, les activités de recherche échappent de moins en moins à l'évaluation. Dans d'autres pays, les commanditaires de la recherche opèrent chacun leur propre système d'évaluation par les pairs, le cas échéant en y impliquant les utilisateurs de la recherche. Tout nouveau financement dépend des résultats obtenus, ce qui justifie une évaluation rigoureuse non seulement *ex ante* mais également *a posteriori*. Il incombe ainsi aux financeurs de s'assurer de la qualité et de la plus-value de la recherche qu'ils abondent.

2. STRUCTURATION DE LA RECHERCHE EN SHS

Résumé : *Aujourd'hui, l'identité scientifique des enseignants-chercheurs et chercheurs en SHS en France repose, d'un côté, sur leur appartenance disciplinaire et, de l'autre, sur leur insertion dans des équipes de recherche. Cette structuration des activités de recherche se retrouve au niveau de l'évaluation, car les instances d'évaluation sont calquées sur les disciplines, et les équipes de recherche constituent le plus souvent l'unité de référence des évaluations. Si les disciplines ont, depuis de longue date, structuré la recherche en SHS, le développement du travail en équipe y est plus récent. Le travail collectif demande une adaptation des méthodes scientifiques et remet en question le fondement même des traditions disciplinaires. La répartition disciplinaire opportuniste de la recherche en SHS entre le Conseil national des universités et le CNRS, et la non correspondance des nomenclatures compliquent le processus d'évaluation. Alors que l'accroissement rapide du nombre d'unités mixtes de recherche (université-CNRS) s'appuie sur une évaluation unique par le Comité national de la recherche scientifique, la Mission scientifique, technique et pédagogique au sein du ministère chargé de la recherche évalue les équipes universitaires (équipes d'accueil et jeunes équipes), dont la majorité relève des SHS. La variabilité de la taille des équipes en SHS, le peu de cohérence parfois de leurs projets scientifiques et les controverses méthodologiques débordent sur la question délicate de l'interdisciplinarité, rendant plus difficile la tâche des évaluateurs. L'enjeu est considérable, car la structuration de la recherche en équipe et par programme permet une meilleure visibilité. Elle offre aux SHS un canal pour accéder à des ressources en personnel, en infrastructure et en équipement, et le moyen de mieux valoriser leurs activités de recherche.*

Les tentatives de dénombrement des acteurs de la recherche dans les sciences humaines et sociales (SHS) par rapport aux autres grands groupements de disciplines font ressortir certains des traits qui les caractérisent quant à leur répartition institutionnelle et statutaire. En comparaison aux sciences de la matière et du vivant, les effectifs en SHS sont, d'abord, en termes relatifs, davantage présents dans les établissements d'enseignement supérieur que dans les établissements publics à caractère scientifique et technique (EPST). Ensuite, ils sont aussi proportionnellement plus nombreux parmi les statuts non permanents dans les universités, et ainsi parmi ceux dont la charge d'enseignement est plus lourde parce qu'ils ne sont pas tenus de faire de la recherche. En outre, la qualité de leur production et de leur animation scientifique n'est pas régulièrement et rigoureusement évaluée par leur financeur principal, le ministère chargé de la Recherche, pour s'assurer qu'ils sont effectivement actifs en recherche. En effet, les activités de recherche de la plupart des enseignants-chercheurs ne sont évaluées qu'indirectement dans le cadre de l'évaluation des équipes de recherche lors des négociations contractuelles, excluant ainsi ceux qui ne sont pas intégrés dans une équipe. Comme il a été montré au premier chapitre, la combinaison de ces facteurs fait qu'une grande partie de la recherche en SHS échappe aux systèmes d'évaluation les plus exigeants, pour ne pas dire les plus performants.

Afin d'accroître leur visibilité et leur lisibilité, de même qu'en d'autres pays, les SHS en France s'efforcent depuis quelque temps de rejoindre les pratiques observées dans les autres disciplines à l'égard de l'organisation des activités de recherche, en se calquant sur leur modèle de structuration en laboratoires. Or, un tel modèle, qui se justifie en sciences de la matière et du vivant par la nécessité de concentrer les ressources humaines autour d'un équipement lourd et coûteux, n'a pas la même raison d'être dans

les SHS. Les exemples déjà cités dans ce rapport des appartenances multiples des effectifs en SHS aux équipes de recherche témoignent cependant de leur apparent engouement pour ce type de structure, à partir du moment où elle leur permet de faire reconnaître leurs travaux de recherche et d'accéder à des ressources peu abondantes en personnels, en infrastructure et en équipement léger et mi-lourd.

L'identité des enseignants-chercheurs et des chercheurs en France reste d'abord disciplinaire. On peut faire le même constat pour l'évaluation. Dans les SHS, le cloisonnement traditionnel des disciplines et l'existence d'écoles de pensée au sein de celles-ci ont rendu difficile la formation d'équipes cohérentes autour de projets scientifiques consistants et, à plus forte raison, interdisciplinaires. Et cela dans un contexte où le recrutement des enseignants-chercheurs, surtout dans les années 1990, a dû répondre plus souvent que dans les autres disciplines aux besoins de l'enseignement qu'à ceux de la recherche, en raison du flux plus volumineux de nouveaux étudiants en SHS, laissant ainsi peu de place au développement de stratégies scientifiques à long terme.

L'analyse menée dans le premier chapitre de cette étude a porté principalement sur les grands ensembles de disciplines, permettant de situer les SHS par rapport aux sciences de la matière et aux sciences du vivant, ces deux derniers groupements de disciplines étant le plus souvent réunis pour les comparer aux SHS. Une ventilation plus fine a permis de faire ressortir quelques particularités des champs disciplinaires répertoriés par le ministère de la Recherche lorsqu'il s'agit, pour les établissements, de déclarer les enseignants-chercheurs appartenant à une équipe de recherche. L'identification par la Mission scientifique technique et pédagogique (MSTP), en tant qu'instance d'évaluation de la recherche universitaire, des enseignants-chercheurs « publiants » offre une première indication de la proportion des enseignants-chercheurs actifs dans les 10 groupements disciplinaires utilisés par le ministère, fondés sur les nomenclatures du Conseil national des universités (CNU). Ce tableau des activités scientifiques ne peut être qu'approximatif, d'abord parce que les déclarations ne représentent pas la réalité des effectifs et, ensuite, parce que tous les enseignants-chercheurs actifs en recherche, en particulier dans ces dernières disciplines, ne travaillent pas nécessairement en équipe (voir chapitre 1).

Dans ce chapitre, nous approfondissons l'analyse des principales composantes de la structuration de la recherche à l'intérieur des SHS, à la fois par discipline et par unité de recherche, ce qui nous permet de mieux différencier les nombreux champs de la recherche, compte tenu des diverses modalités d'organisation du travail scientifique qu'elle implique. Les difficultés que nous avons rencontrées au premier chapitre à mesurer les effectifs de la recherche et à estimer le volume des activités des chercheurs auraient été multipliées si nous avions voulu, à chaque occasion, ventiler les disciplines. C'est cependant ce que font les évaluateurs, car les instances d'évaluation sont constituées en fonction d'un découpage disciplinaire plus fin. Dans la première partie de ce chapitre, nous étudions la structuration de la recherche par discipline dans les établissements d'enseignement supérieur et au CNRS, avant de regarder l'organisation des activités de recherche en équipe et par programmes dans ces deux types d'établissements, afin de pouvoir cerner les implications de cette structuration pour le travail des évaluateurs. La dernière partie du chapitre est consacrée à l'analyse des approches scientifiques adoptées par les différentes disciplines et à celle des infrastructures dont elles disposent, le but étant de faire ressortir les particularités des SHS et leur impact sur la pratique de l'évaluation.

Structuration de la recherche en SHS par discipline

Dans d'autres pays (Allemagne, Royaume-Uni, Suède), les universités ont conservé le principe de la pluridisciplinarité. En Suède, ce principe est non seulement la règle mais aussi un critère pour acquérir le statut d'université. La part des SHS dans les universités varie de 20 à 50 %, le seuil de 20 % assurant une masse critique. En France, en revanche, depuis la réforme instituée en 1968 par la loi Faure, quand les établissements universitaires ont été éclatés en plus petites unités, le paysage universitaire s'est totalement recomposé selon des logiques disciplinaires, parfois politiques, et souvent en fonction de la politique d'aménagement du territoire, justifiant la création de nouvelles universités. La répartition par discipline des enseignants-chercheurs au sein du secteur est ainsi devenue très inégale.

Puisque les départements du Centre national de la recherche scientifique (CNRS) se sont développés en parallèle à l'évolution de la recherche universitaire, la devançant en plusieurs disciplines, sa direction n'a pas essayé d'être présente dans toutes les disciplines universitaires. Plutôt que de dédoubler la couverture de celles déjà bien établies dans les universités (littérature, sciences de l'éducation par exemple), le CNRS a privilégié celles où il a pu développer des forces (archéologie, ethnologie, anthropologie, géographie, sociologie), laissant aux universités le soin d'investir dans d'autres secteurs. En conséquence, la répartition des activités de recherche dans les différents champs disciplinaires en SHS entre les universités et les établissements publics à caractère scientifique et technique (EPST) est devenue déséquilibrée, ce qui ne fait que renforcer la complexité non seulement des situations individuelles mais aussi des évaluations, car celles-ci ont à s'occuper d'unités de recherche qui traversent les frontières à la fois institutionnelles et disciplinaires.

Étant donné que le plus gros des effectifs des SHS se trouve dans les établissements d'enseignement supérieur, nous commençons par examiner la répartition des disciplines dans ce secteur, avant de faire une mise en correspondance des sections du CNU, de la MSTP et du CNRS, afin de montrer en quoi la non concordance des appartenances disciplinaires peut poser problème à la fois pour évaluateurs et évalués.

Répartition des disciplines dans les établissements d'enseignement supérieur

Le premier chapitre de ce rapport a fait état de la répartition des effectifs par discipline dans les établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel (EPSCP). Le tableau 14 s'appuie sur les données de 2002-2003 recueillies par la direction de l'évaluation et de la prospective (DEP) au sein du ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (MENESR) (voir encadré 1) pour présenter une ventilation plus fine de la répartition des effectifs dans les établissements auxquels le ministère affecte du personnel fonctionnaire et associé. Comme l'on s'y attendrait, les SHS sont relativement peu présentes dans les établissements technologiques et d'ingénieurs, mais elles n'en sont pas entièrement absentes. Dans les universités technologiques, elles approchent même du seuil de la masse critique. En

revanche, leur présence dans les universités non technologiques est assez voisine de leur représentation globale dans ce secteur, sous réserve que ces chiffres comprennent des catégories qui ne sont pas forcément parmi les plus actives en matière de recherche. Il en va de même pour les instituts universitaires de formation des maîtres (IUFM), où les SHS constituent plus de la moitié des effectifs.

Tableau 14
Répartition par discipline du personnel fonctionnaire et associé dans les établissements sous tutelle du ministère chargé de l'Enseignement supérieur et de la Recherche en 2002-2003

	SHS	Total	% SHS
Universités (82)	25 708	60 367	42,6
Universités technologiques (3)	76	389	19,5
Instituts universitaires de formation des maîtres (31)	1 943	3 391	57,3
Écoles normales supérieures (ENS) (4)	190	502	37,8
Écoles d'ingénieurs (20)	244	2 087	11,7
Autres établissements (20)	530	1 734	30,7
Total	**28 641**	**68 470**	**41,8**

Source : DEP, voir encadré 1.

Le tableau 15 présente une ventilation encore plus fine par type d'université et de grand établissement, selon les catégories utilisées par le CNU. Le tableau montre que 13 universités n'abritent que des SHS, tandis que 18 parmi elles sont consacrées uniquement aux sciences de la matière ou du vivant. Les huit établissements qui sont réservés aux sciences juridiques et économiques témoignent de la forte concentration de ces disciplines dans un seul secteur de l'enseignement supérieur. Les sept instituts d'études politiques (IEP) sont regroupés parmi les grands établissements polyvalents sans médecine, renforçant ainsi la part des effectifs en SHS. La présence des SHS dans les grands établissements et les universités polyvalentes avec et sans médecine est frappante, mais elles ne sont pas complètement absentes des établissements scientifiques. La mixité des disciplines ne fait pas non plus entièrement défaut dans les établissements à dominante SHS, créant ainsi, dans les deux cas, du potentiel pour la recherche interdisciplinaire.

Cette répartition institutionnelle des disciplines nous intéresse dans la mesure où elle soulève la question de savoir si la culture de la recherche (travail en équipes, modes de production et de diffusion des résultats) et les ressources en crédits et équipements mis à la disposition des enseignants-chercheurs en SHS, au sein des établissements, diffèrent en fonction de la présence ou de l'absence des sciences de la matière et du vivant, et de celle de certains champs disciplinaires en SHS. Les opinions sont divergentes sur la question. Pour certains, il y aurait un effet d'entraînement pour les SHS d'être dans un établissement polyvalent, puisque les sciences de la matière et du vivant attirent des fonds importants qui peuvent bénéficier aux SHS, soit du fait de la notoriété de l'établissement qui, dans ce cas, profite aussi aux SHS, soit dans le cadre de programmes pluridisciplinaires les associant aux sciences de la matière et du vivant. Pour d'autres, il est plus avantageux pour les SHS d'être séparées de ces disciplines afin d'éviter une concurrence déloyale dans la course à des ressources limitées.

Tableau 15
Répartition des enseignants-chercheurs en SHS dans les établissements d'enseignement supérieur sous contrat, en 2002-2003

	SHS	Total	% SHS
Universités de sciences humaines et sociales (13)	5 626	5 966	94,3
Universités de droit et économie (8)	2 296	2 620	87,6
Universités scientifiques (18)	1 843	15 986	11,5
Universités polyvalentes sans médecine (26)	3 499	8 320	42,1
Universités polyvalentes avec médecine (20)	5 267	13 538	38,9
Grands établissements scientifiques (12)	180	1 050	17,1
Grands établissements polyvalents (32)	652	1 139	57,2
Écoles d'ingénieurs (34)	67	2 504	2,7
Total (163)	**19 430**	**51 123**	**38,0**

Source : Données de la DPE, voir encadré 1, traitées par le CNER.

Une étude menée par la sous-direction de la recherche (DR, 2004, p. 11) en 2004 auprès d'un échantillon de différents types d'universités a cependant montré que celles qui abritent les sciences de la matière et du vivant disposent d'un meilleur soutien à la recherche que les SHS : le ratio IATOS est de 1 à 0,08 et 0,05 respectivement pour le soutien à la recherche dans les deux premiers groupements de disciplines, tandis qu'il est de 1 à 0,02 en SHS. Les chiffres correspondants pour l'assistance technique assurée par les IATOS sont de 0,23 et 0,30 dans les deux premiers cas, et de 0,04 seulement dans celui des SHS.

Concordance des nomenclatures des SHS

Puisque les groupements des enseignants-chercheurs et chercheurs par discipline se sont pendant longtemps construits en parallèle plutôt qu'en étroite coopération, les universités et les EPST ayant chacun leurs domaines de spécialisations et leurs unités de recherche propres, les nomenclatures utilisées pour les classer ont également divergé. Certains des décomptes d'effectifs cités dans le premier chapitre de ce rapport font état d'exclusions d'enseignants-chercheurs dans des établissements qui n'ont pas de rattachement au CNU (encadré 1). Étant donné que ces nomenclatures sont utilisées lors des évaluations, elles posent problème pour les enseignants-chercheurs et chercheurs qui se trouvent en dehors des circuits conformes pour cette raison. D'autres ont des difficultés à se situer parce que les nomenclatures utilisées par l'établissement d'appartenance ne correspondent pas à leurs champs de recherche, et d'autres encore sont à cheval sur deux sections, départements ou établissements.

Le tableau 16 présente les nomenclatures utilisées par le CNU, la MSTP et le CNRS. Ce tableau des concordances ne saurait être qu'indicatif, puisqu'il n'est pas possible de faire coïncider des divisions conçues pour répondre à des situations très différentes. Pour cette raison, nous n'avons pas essayé de présenter des estimations des effectifs du CNRS. Ceux du CNU fournis par la DEP en 2002 donnent cependant une indication des disparités à l'égard des effectifs qui existent entre les sections telles qu'elle les définit. Malgré des changements périodiques, le CNRS ayant modifié sa nomenclature la dernière fois en 2004, la répartition traditionnelle des disciplines en

SHS et leur découpage font que les nomenclatures utilisées par les différents organismes ne se recoupent pas complètement. Le tableau montre une correspondance assez proche entre les nomenclatures du CNU et de la MSTP, comme il fallait s'y attendre étant donné qu'ils s'intéressent pratiquement à la même population. Les unités de recherche du CNRS ou de l'INSERM sont aussi présentes dans les bases de gestion de la DR utilisées par la MSTP. Le codage de la recherche et des études doctorales utilisé par la MSTP et la DR, ainsi que par la direction de l'enseignement supérieur (DES), s'appuie sur un langage largement partagé avec les universités, celui des disciplines.

Tableau 16
Nomenclatures des SHS utilisées par le CNU, la MSTP et le CNRS

CNU **Section du CNU**	**MSTP** **Département de la MSTP**	**CNRS** **Section du Comité national**
Section 01 Droit privé et sciences criminelles (1 435)	***D 7*** Sciences de la société Droit privé et sciences criminelles	***Section 36*** Sociologie – normes et règles
Section 02 Droit public (1 183)	***D 7*** Sciences de la société Droit public	***Section 40*** Politique, pouvoir, organisation
Section 03 Histoire du droit et des institutions (273)	***D 7*** Sciences de la société Histoire du droit et des institutions	***Section 36*** Sociologie – normes et règles
Section 04 Science politique (305)	***D 7*** Sciences de la société Sciences politiques	***Section 40*** Politique, pouvoir, organisation
Section 05 Sciences économiques (1 717)	***D 7*** Sciences de la société Sciences économiques	***Section 37*** Économie et gestion
Section 06 Sciences de gestion (1 457)	***D 7*** Sciences de la société Sciences de gestion	***Section 37*** Économie et gestion
Section 07 Sciences du langage, linguistique et phonétique générale (678)	***D 6*** A 1 : Lettres langues et littérature Sciences du langage, linguistique et phonétique générale	***Section 34*** Langues, langage, discours
Section 08 Langues et littératures anciennes (358)	***D 6*** A 1 : Lettres langues et littérature Langues et littératures anciennes	***Section 35*** Philosophie, histoire de la pensée, sciences des textes, théorie et histoire des littératures et des arts
Section 09 Langues et littérature françaises (1 079)	***D 6*** A 1 : Lettres langues et littérature Langues et littérature françaises	***Section 35*** Philosophie, histoire de la pensée, sciences des textes, théorie et histoire des littératures et des arts
Section 10 Littératures comparées (220)	***D 6*** A 1 : Lettres langues et littérature Littératures comparées	***Section 35*** Philosophie, histoire de la pensée, sciences des textes, théorie et histoire des littératures et des arts
Section 11 Langues et littératures anglaises et anglo-saxonnes (1 703)	***D 6*** A 1 : Lettres langues et littérature Langues et littératures anglaises et anglo-saxonnes	***Section 35*** Philosophie, histoire de la pensée, sciences des textes, théorie et histoire des littératures et des arts

CNU Section du CNU	MSTP Département de la MSTP	CNRS Section du Comité national
Section 12 Langues et littératures germaniques et scandinaves (559)	***D 6*** A 1 : Lettres langues et littérature Langues et littératures germaniques et scandinaves	***Section 35*** Philosophie, histoire de la pensée, sciences des textes, théorie et histoire des littératures et des arts
Section 13 Langues et littératures slaves (141)	***D 6*** A 1 : Lettres langues et littérature Langues et littératures slaves	***Section 35*** Philosophie, histoire de la pensée, sciences des textes, théorie et histoire des littératures et des arts
Section 14 Langues et littératures romanes (925)	***D 6*** A 1 : Lettres langues et littérature Langues et littératures romanes	***Section 35*** Philosophie, histoire de la pensée, sciences des textes, théorie et histoire des littératures et des arts
Section 15 Langues et littératures arabes, chinoises, japonaises (345)	***D 6*** A 1 : Lettres langues et littérature Langues et littératures arabes, chinoises, japonaises	***Section 35*** Philosophie, histoire de la pensée, sciences des textes, théorie et histoire des littératures et des arts
Section 16 Psychologie, psychologie clinique et psychologie sociales (1 138)	***D 6*** A 3 : Humanités nouvelles Psychologie, psychologie clinique et psychologie sociale	**Section 27** Comportements, cognition, cerveau
Section 17 Philosophie (356)	***D 6*** A 1 : Lettres langues et littérature Philosophie	***Section 35*** Philosophie, histoire de la pensée, sciences des textes, théorie et histoire des littératures et des arts
Section 18 Architecture, arts appliqués et arts plastiques (452)	***D 6*** A 1 : Lettres langues et littérature Arts plastiques, du spectacle, musique, musicologie, esthétique, sciences de l'art	***Section 35*** Philosophie, histoire de la pensée, sciences des textes, théorie et histoire des littératures et des arts
Section 19 Sociologie et démographie (745)	***D 7 :*** Sciences de la société Sociologie et démographie	***Section 36*** Sociologie – normes et règles ***Section 39*** Espaces, territoires et sociétés ***Section 40*** Politique, pouvoir et organisation
Section 20 Anthropologie, ethnologie et préhistoire (161)	***D 6*** A 2 : Sciences humaines Préhistoire ***D* 7 :** Sciences de la société Ethnologie et anthropologie sociales et culturelles	***Section 31*** Hommes et milieux : évolution, interactions ***Section 38*** Sociétés et cultures : approches comparatives
Section 21 Histoire, civilisation, archéologie et art des mondes anciens (709)	***D 6*** A 2 : Sciences humaines Histoire, civilisation, archéologie et art des mondes anciens et des mondes médiévaux	***Section 32*** Mondes anciens et médiévaux
Section 22 Histoire et civilisations : histoire des mondes modernes (1 029)	***D 6*** A 2 : Sciences humaines Histoire et civilisations : histoire des mondes modernes, du monde contemporain, de l'art, de la musique	***Section 33*** Mondes modernes et contemporains

CNU Section du CNU	MSTP Département de la MSTP	CNRS Section du Comité national
Section 23 Géographie physique, humaine, économique et régionale (785)	***D 6*** A 2 : Sciences humaines Géographie physique, humaine, économique et régionale	***Section 31*** Hommes et milieux : évolution, interactions ***Section 39*** Espaces, territoires et sociétés
Section 24 Aménagement de l'espace, urbanisme (208)	***D 6*** A 2 : Sciences humaines Aménagement de l'espace, urbanisme	***Section 31*** Hommes et milieux : évolution, interactions ***Section 39*** Espaces, territoires et sociétés
Section 70 Sciences de l'éducation (532)	***D 6*** A 3 : Humanités nouvelles Sciences de l'éducation	-
Section 71 Sciences de l'information et de la communication (613)	***D 6*** A 3 : Humanités nouvelles Sciences de l'information et de la communication	***Section 34*** Langues, langage, discours
Section 72 Épistémologie, histoire des sciences et des techniques (68)	***D 6*** A 2 : Sciences humaines Épistémologie, histoire des sciences et des techniques	***Section 35*** Philosophie, histoire de la pensée, sciences des textes, théorie et histoire des littératures et des arts
Section 73 Cultures et langues régionales (58)	***D 6*** A 1 : Lettres langues et littérature Cultures et langues régionales	***Section 35*** Philosophie, histoire de la pensée, sciences des textes, théorie et histoire des littératures et des arts
Section 74 Sciences et techniques des activités physiques et sportives [606, S*ource :* CNRS]	***D 6*** A 3 : Humanités nouvelles Sciences et techniques des activités physiques et sportives	-
Section 75 Théologie catholique (38) Théologie protestante (23)	***D 6*** A 1 : Lettres langues et littérature Théologie catholique	***Section 38*** Sociétés et cultures : approches comparatives

Sources : CNU, base GESUP ; CNRS, MSTP (sites).

Notes : Les chiffres pour les effectifs du CNU s'appliquent à 2002. Celui qui manquait pour la section 74 est fourni par la Coopérative. La section 27 du Comité national de la recherche scientifique (CoNRS) est rattachée officiellement au SHS et au département sciences de la vie depuis 2004. Le découpage de la MSTP se fait en trois grands axes pour le département scientifique pédagogique et technique (DSPT) 6 et en un seul pour le DSPT 7. Le découpage du DSPT 7 est calqué sur les sections du CNU.

Le CNRS a adopté un découpage fonctionnel en créant les conditions favorables à des échanges entre les disciplines. Sa nomenclature se distingue des deux autres dans la mesure où le CNRS répartit l'ensemble des SHS en seulement 11 sections, tandis que le CNU en compte 30, réparties en cinq groupes. En outre, certaines sections du CNU (70, 74) sont absentes de la nomenclature du CNRS. D'autres sections du CNU (19, 20, 23, 24) sont représentées par plus d'une section du CNRS, tandis qu'une seule section, en l'occurrence la 35, correspond à plusieurs sections du CNU. Le tableau illustre le poids des lettres et littératures dans les universités et leur quasi-absence du CNRS, indiquée par leur regroupement dans ce dernier cas, afin de leur permettre d'atteindre une masse critique. Le droit (1, 2, 3) est un autre exemple de cette différence de répartition : il représente plus de 40 % du DSPT 7, mais il est peu présent au CNRS qui ne lui assigne pas une section.

Les chiffres dans la première colonne du tableau soulignent aussi la très grande disparité des effectifs entre les sections du CNU : les sections théologie et cultures, langues régionales, épistémologie, histoire des sciences et des techniques ne comptent que quelques dizaines d'enseignants-chercheurs, alors que les sections droit privé et sciences criminelles, sciences économiques, sciences de gestion, et langues et littératures anglaises et anglo-saxonnes dépassent chacune 1 400 personnes. La taille des communautés scientifiques est pertinente pour l'évaluation, car, dans les disciplines où les effectifs sont peu nombreux, il est difficile de trouver des experts qui ne sont pas, d'une manière ou d'une autre, impliqués dans les activités à évaluer.

Le tableau 17 présente côte à côte les effectifs de l'enseignement supérieur, du CNRS et des autres EPST, énumérés par la Coopérative (voir encadré 1), permettant ainsi d'établir quelques comparaisons plus fines de la répartition des effectifs par discipline. Les tables de correspondance de la Coopérative utilisent un découpage disciplinaire intermédiaire, composé de 10 disciplines synthétiques décontractées en 31 sous-disciplines, dont 13 en SHS.

Tableau 17
Répartition des effectifs en SHS au CNU et au CNRS selon la Coopérative en 2002

	CNU		CNRS		Autres EPST	
	No	**% du total**	**No**	**% du total**	**No**	**% du total**
20 Sociologie et démographie	713	3,8	299	14,3	134	30,4
21 Droit et sciences politiques	3 002	15,8	174	8,3	4	0,9
22 Économie et gestion	3 011	15,9	209	10,0	219	49,7
23 Géographie et aménagement	968	5,1	155	7,4	53	12,0
Total sciences sociales	**7 694**	**40,6**	**837**	**40,0**	**410**	**93,0**
19 Anthropologie, ethnologie, préhistoire	152	0,8	396	18,4	28	6,3
24 Histoire ancienne et médiévale	684	3,6	276	13,2	-	-
25 Histoire moderne et contemporaine	977	5,2	214	10,2	-	-
26 Langage et communication	1 217	6,4	203	9,7	3	0,8
27 Langues et littératures	5 195	27,4	68	3,2	-	-
28 Philosophie et arts	878	4,6	101	4,8	-	-
29 Psychologie	1 103	5,8	-	-	-	-
30 Sciences de l'éducation	506	2,7	-	-	-	-
31 STAPS	544	2,9	-	-	-	-
Total sciences humaines	**11 256**	**59,4**	**1 258**	**60,0**	**31**	**7,0**
Total toutes disciplines SHS confondues	**18 950**	**100,0**	**2 095**	**100,0**	**441**	**100,0**

Source : Données OST (Coopérative), 2003, annexe, tableau A3, traitées par le CNER.

Note : L'absence de la psychologie au sein des EPST, alors qu'il existe 5 unités en psychologie, pourrait s'expliquer par le fait que cette discipline relève principalement des sciences du vivant. Parmi ces 5 unités, au CoNRS, une est rattachée aux SHS, et les 4 autres aux sciences du vivant, mais 2 d'entre celles-ci sont évaluées en SHS.

Les chiffres présentés dans ce tableau confirment que, avec 60 % des effectifs, la répartition des disciplines entre les sciences humaines et les sciences sociales au CNU et au CNRS privilégie les sciences humaines. La concentration des effectifs relevant d'économie et gestion, et de sociologie et démographie fait que les sciences sociales sont largement dominantes dans les autres EPST. La préférence pour un classement qui regroupe la plupart des effectifs en SHS en sciences humaines et humanités distingue la France des pays anglo-saxons et nordiques, où les sciences sociales tendent à être numériquement supérieures : la relation est ainsi l'inverse de celle en France. Les sciences sociales sont aussi, en général, mieux abondées par les conseils de recherche. Dans ces pays, les sciences sociales recouvrent des disciplines comme psychologie, sciences de l'éducation et sciences et techniques des activités physiques et sportives (STAPS), ces dernières étant classées parmi les humanités nouvelles en France, ainsi que certains champs de l'histoire, de l'anthropologie et de la linguistique, faisant gonfler les effectifs en sciences humaines.

Cette répartition peut poser problème lors de l'évaluation des coopérations internationales, par exemple dans le cas de certains programmes, comme ceux de la Fondation européenne de la science (FES), dont l'organisation dépend d'un des deux départements, soit des sciences humaines soit des sciences sociales, et ainsi de critères d'évaluation et de modes de financement différents.

Lorsque l'on compare les effectifs et les proportions concernés par les différentes disciplines dans les colonnes du CNU et du CNRS, les écarts dans certains domaines sont frappants. Malgré la grande différence entre le total des effectifs CNU et CNRS (neuf fois plus au CNU), la catégorie anthropologie, ethnologie, préhistoire compte plus de chercheurs CNRS que d'enseignants-chercheurs. Le CNU domine en langues et littératures, droit et sciences politiques et, à un moindre degré, en économie et gestion. Les disciplines qui sont relativement mieux représentées au CNRS comprennent : sociologie et démographie, anthropologie, ethnologie, préhistoire et, à un moindre degré, les deux autres catégories d'histoire. Le CNRS est absent de psychologie (voir la note du tableau), sciences de l'éducation et STAPS, de même que les autres EPST. On peut ainsi tirer la conclusion que certains champs de recherche au CNRS, même s'ils ont des correspondances avec les sections du CNU, ne comptent que des enseignants-chercheurs.

Puisque l'appartenance disciplinaire continue à être la principale source d'identité pour les chercheurs, la mauvaise correspondance des nomenclatures, et à plus forte raison leur non correspondance, peut poser problème pour ceux qui relèvent de plus d'une institution, notamment les enseignants-chercheurs dans les équipes associées au CNRS. Le fort cloisonnement des disciplines en SHS en France peut, en même temps, devenir une source de rigidité et une contrainte pour le travail collectif. Le problème se pose de manière percutante lorsqu'il s'agit d'évaluer les thématiques et les projets transversaux de savoir comment faire face à la diversité des nomenclatures et à leur inadéquation aux activités pluridisciplinaires.

Structuration de la recherche en SHS en unités

La notion du travail en équipe s'est développée plus tardivement en SHS, en particulier dans les disciplines littéraires, que dans les sciences de la matière et du vivant. Ce retard peut être attribué, dans une certaine mesure, au fait que, dans le passé, la production scientifique des chercheurs en SHS était le plus souvent le fruit d'un labeur solitaire étalé sur de longues années et sans avoir besoin d'accéder à des équipements collectifs autres que les archives et les bibliothèques. Sous l'impulsion des contrats quadriennaux, devenus tripartites entre le ministère, les universités et le CNRS en 1995, le travail en équipe était appelé à se développer en SHS, le volet recherche du contrat étant depuis lors négocié équipe par équipe. Dans les établissements d'enseignement supérieur, de même que dans les organismes de recherche, ce mouvement a favorisé le regroupement des activités de recherche des enseignants-chercheurs, les obligeant à créer des collectifs de taille critique et à justifier ainsi l'accès à des moyens matériels et humains leur permettant d'accroître leur visibilité sur la scène internationale. Un facteur décisif de la structuration de la recherche universitaire en SHS a été la création des écoles doctorales, car les enseignants-chercheurs ne pouvaient accueillir des étudiants inscrits en thèse qu'au sein d'équipes de recherche dûment constituées et labellisées

Un mouvement fort de structuration de la recherche en SHS, initié au début des années 1990, s'appuie sur le développement de Maisons des sciences de l'homme (MSH) dans certaines universités de province, mouvement qui bénéficie du soutien du CNRS dès cette époque (Bowen et Bentaboulet, 2002). Il était repris et amplifié par le ministère de la Recherche à la fin des années 1990 sur l'initiative du ministre de l'Éducation nationale, de la Recherche et de la Technologie, C. Allègre, qui souhaitait promouvoir une politique favorable aux SHS en les dotant de lieux et de moyens de recherche corrects. Cette ambition rejoint celle du CNRS, engagé à la même époque dans une réflexion sur les méthodes de travail et la visibilité des SHS. Parallèlement à une politique commune de contractualisation du soutien récurrent des laboratoires dans le cadre des contrats quadriennaux de recherche, le ministère développe son soutien à la recherche en SHS par des programmes spécifiques (sur la ville, les sciences cognitives) et consolide son soutien aux maisons par la mise en œuvre de moyens spécifiques attribués dans le cadre d'actions concertées incitatives (ACI), qui privilégient la mutualisation des moyens. En même temps, le CNRS met en place des actions complémentaires visant à renforcer les laboratoires, à développer l'interdisciplinarité, et à moderniser l'appareil documentaire et les procédures d'évaluation.

Aujourd'hui, il n'est plus de mise d'opposer les SHS en bloc à toutes les autres sciences au nom de l'exception culturelle. Comme le rappelle J.-M. Hombert (2003, p. 2), alors directeur du département CNRS des sciences de l'homme et de la société (devenu en 2006 département homme et société), en introduction à un numéro spécial de la *Lettre du département* sur la vie des laboratoires, les SHS sont « aussi différentes entre elles, du point de vue des modalités d'organisation du travail scientifique, qu'elles le sont des autres, tout aussi diverses par ailleurs ». Nous revenons plus loin sur le lien entre la structuration de la recherche en équipes et sur les méthodes de travail et infrastructures, mais il suffit de rappeler au passage que le débat sur la nécessité de l'organi-

sation collective est loin d'être clos et que la notion de structuration en équipes trouve encore ses détracteurs dans certains domaines restés plus individualistes, notamment en droit et en littérature, même si les chercheurs hors structure deviennent de moins en moins nombreux, et même s'ils montent moins souvent au créneau pour défendre leur point de vue. Il reste que le nombre d'enseignants-chercheurs et chercheurs non rattachés à une structure de recherche a diminué progressivement pour devenir pratiquement négligeable au CNRS, ce qui a entraîné le développement de modes d'évaluation adaptés à cette pratique au prix, dans les universités, de l'évaluation du travail individuel.

L'unité de recherche (UR) est la forme centrale de l'organisation de la recherche. Il s'agit, en premier lieu, surtout en SHS, d'une structure administrative, dont la configuration précise est laissée à chaque organisme, qui la définit selon ses besoins. L'UR ne recouvre pas toujours les mêmes réalités et n'assure pas la permanence des associations, qui sont créées, en principe, pour quatre ans, correspondant à la durée des contrats quadriennaux de recherche. Certaines UR consistent en un simple regroupement administratif d'équipes, tandis que d'autres sont composées de plusieurs équipes réunies autour d'une problématique ou d'un objet d'étude commun, exprimant ainsi un projet scientifique. « Laboratoire » est un terme générique désignant une entité à laquelle sont rattachés des chercheurs, quelle que soit sa forme administrative.

La notion d'UR s'est imposée d'abord dans les sciences de la matière et du vivant, dans les universités comme dans les EPST. Elle a été développée plus tardivement en SHS, sous forme d'équipes associées puis d'unités mixtes de recherche (UMR). Aujourd'hui, la recherche en SHS est organisée dans le cadre de laboratoires dont le pilotage est différencié : soit il est du ressort des universités seules (structures propres de l'enseignement supérieur), soit il relève du CNRS et des universités (structures de l'enseignement supérieur associées au CNRS ou structures mixtes), soit il dépend du CNRS seul (structures propres du CNRS). Dans cette section, nous étudions de plus près cette évolution, en faisant l'inventaire et la synthèse des structures de recherche dans les universités et les EPST, dont principalement le CNRS. Notre objectif est de savoir comment les enseignants-chercheurs et chercheurs en SHS sont répartis parmi les différentes catégories d'équipes et quel est l'impact de cette structuration sur l'organisation du travail de recherche en SHS et sur son évaluation, y compris de la population qui est resté à l'écart de ce mouvement.

Structures de recherche dans les établissements d'enseignement supérieur

L'organisation de la recherche dans les universités s'est construite prioritairement à l'intérieur d'unités de formation et de recherche (UFR), initialement désignées sous le nom d'unités d'enseignement et de recherche (UER). Ces dernières datent de la réforme en 1968, qui avait fait éclater le système des facultés au bénéfice de la création des universités. Au sein de celles-ci, les UFR correspondent *grosso modo* à des départements dans d'autres pays. Elles sont centrées sur des projets pédagogiques susceptibles de répondre aux besoins de l'enseignement. Au fil des années, suivant le modèle des sciences de la matière et du vivant, et poussés par la nécessité de faire partie des écoles doctorales en cours de création, les enseignants-chercheurs en SHS se sont regroupés

en équipes propres au sein des UFR. Ces équipes ont été labellisées par le ministère chargé de la Recherche comme équipes d'accueil (EA) ou jeunes équipes (JE) dans le cadre des négociations des contrats quadriennaux avec les universités. Les projets démarrés par ce biais en SHS ont ensuite, selon les cas, obtenu ou non le label de qualité attribué par le Comité national de la recherche scientifique (CoNRS) permettant aux équipes de s'associer au CNRS.

Les EA représentent la grande majorité des équipes universitaires. En SHS, elles sont presque quatre fois plus nombreuses que les unités mixtes avec le CNRS. En sciences du vivant, les EA sont deux fois plus nombreuses que les UMR. Dans les sciences de la matière, le rapport est inversé, les UMR étant deux fois plus nombreuses que les EA. Les équipes de recherche technologiques (ERT) sont peu nombreuses en SHS. Elles peuvent être internes (ERTin) ou recommandées (ER). Elles associent recherche fondamentale et recherche appliquée dans les domaines technologiques. Les JE, qui sont souvent de taille réduite, ont été principalement créées en SHS. Elles se construisent autour de la notion de prise de risque scientifique sur un thème nouveau et/ou sous un nouveau directeur. Les JE sont amenées à s'intégrer dans une autre équipe ou à devenir des EA ou des unités mixtes.

Le ministère confie à un de ses services, la MSTP, la mission d'évaluer les propositions de création et de renouvellement des équipes (voir chapitre 4). En SHS, les DSPT 6 et 7 sont responsables de ces évaluations, qui sont réalisées dans le cadre des contrats quadriennaux des établissements. Comme il a été montré au chapitre 1, les évaluations par des experts servent à repérer le nombre d'enseignants-chercheurs regroupés en EA ou JE dont la production scientifique est considérée comme étant du niveau requis, et ainsi à déterminer la dotation budgétaire affectée à l'établissement par le ministère. Plusieurs équipes, y compris des équipes mixtes, peuvent se réunir au sein d'une école doctorale, le plus souvent, pluridisciplinaire. Les propositions de création et de renouvellement d'écoles doctorales sont soumises à une évaluation approfondie des activités des équipes et de leurs capacités d'encadrement.

Parmi les établissements d'enseignement supérieur et de recherche, les grands établissements et écoles normales supérieures (ENS) jouent un rôle structurant en SHS dans l'accueil des équipes de recherche et des écoles doctorales. Ils comptent un nombre non négligeable d'enseignants-chercheurs et chercheurs en SHS. Ces établissements sont pourtant exclus des relevés de la DEP et de la Coopérative dans la mesure où leurs effectifs ne peuvent pas être rattachés à une sous-discipline de la nomenclature disciplinaire définie, tandis que le décompte par la sous-direction de la recherche les inclut dans les chiffres répertoriant les enseignants-chercheurs et chercheurs dans les équipes (voir encadré 1).

On peut se faire une idée de l'impact des difficultés d'estimation des effectifs des équipes en raison des appartenances multiples et des apports de l'extérieur en comparant le nombre officiel de directeurs d'études (167) et de maîtres de conférences (83) comptabilisés en personnes physiques dans un des grands établissements, l'École des hautes études en sciences sociales (EHESS), au relevé des effectifs déclarés des équipes. Près de 400 enseignants-chercheurs sont, en effet, déclarés en SHS à l'EHESS. Les chiffres fournis directement par l'ENS de Cachan font état, sur un total de 189 enseignants-chercheurs toutes disciplines confondues, de 35 en SHS rémunérés par l'ENS à Cachan, dont six en langues, quatre en design et un en STAPS, plus quatre en économie et gestion et quatre en STAPS à Ker Lann, l'antenne de l'ENS Cachan en Bretagne.

Dans ce cas, les déclarations sous-estiment les effectifs (18), car les chercheurs de l'ENS en SHS relèvent essentiellement du CNRS, et Cachan ne les rémunère pas sur son budget.

La plupart des laboratoires de l'EHESS et de Cachan sont, en fait, évalués par le CNRS, tandis que l'évaluation des formations doctorales passe par la MSTP. L'EHESS travaille également en association avec l'Institut de recherche pour le développement (IRD) et l'Institut national de la santé et de la recherche médicale (INSERM), chacun ayant sa propre instance d'évaluation. En plus des évaluations externes des laboratoires, l'EHESS les soumet à un examen régulier qu'elle organise en interne. Dans d'autres établissements, une évaluation externe peut être organisée ponctuellement en fonction de cas particuliers ou pour les besoins d'une réflexion prospective. Par exemple, un audit sur les unités de recherche SHS a été effectué en 2003-2004 à la demande de la direction de l'ENS Cachan, en accord avec le CNRS et le ministère chargé de la Recherche, par une commission extérieure, qui a établi un rapport et formulé des propositions pour l'établissement et les tutelles

Structuration en unités de recherche au CNRS

Au CNRS, qui a servi, dans une certaine mesure, de moteur de la structuration de la recherche non seulement dans les EPST mais aussi dans les établissements d'enseignement supérieur, l'UR se décline sous diverses appellations, renvoyant à des configurations spécifiques, dont les principales sont : unité propre de recherche (UPR), unité de recherche associée (URA) d'un autre organisme au CNRS, unité mixte de recherche (UMR), unité mixte de service (UMS), unité propre de service (UPS) et formation de recherche en évolution (FRE). Les principales caractéristiques de ces UR sont décrites dans l'encadré 2, afin d'illustrer les différentes options à la disposition des chercheurs et les conséquences organisationnelles qu'elles entraînent pour ceux qui sont désireux de se former en équipe et de trouver la structure la mieux adaptée à leur profil, à leurs objectifs et à leurs moyens.

Encadré 2
Structures de recherche en SHS au CNRS

• Les **unités propres de recherche** (UPR) sont des unités de recherche (UR) mises en place sur l'initiative du CNRS. Elles sont, en général, des UR pour lesquelles le CNRS souhaite garder un pilotage exclusif, compte tenu de leur place dans les priorités scientifiques du département.

Les UPR sont peu nombreuses en SHS, et leur nombre va en diminuant très fortement dans tous les départements scientifiques, en grande partie pour des raisons budgétaires et logistiques, car elles abritent souvent des enseignants-chercheurs hébergés dans des locaux universitaires.

L'Institut de recherche et d'histoire des textes (IRHT) peut être cité comme un exemple d'UPR choisie par le ministère de la Culture et de la Communication (direction du livre) comme opérateur national pour la reproduction des manuscrits anciens conservés dans les bibliothèques municipales et universitaires.

• Les **unités mixtes de recherche** (UMR) remplacent progressivement les **unités de recherche associées** (URA), autrefois appelées **unités propres de recherche de l'enseignement supérieur associées** (UPRESA) au CNRS. Les UMR sont des UR dont le pilotage scientifique est assuré conjointement par le CNRS et l'établissement d'enseignement supérieur cocontractant. Elles accueillent aussi bien des chercheurs CNRS que des enseignants-chercheurs, le poids relatif des uns et des autres étant variable selon les disciplines et les universités. Leur directeur est nommé conjointement par le CNRS et l'établissement partenaire, et choisi parmi les membres de l'unité. Il peut donc être indifféremment chercheur CNRS ou enseignant-chercheur.

Le nombre des UMR a considérablement augmenté au cours des dix dernières années. Dans les négociations des contrats quadriennaux tripartites, en effet, le label UMR a progressivement remplacé celui d'URA ou d'UPRESA, qui n'existe plus aujourd'hui, d'où la proposition du CNRS de ne retenir que la catégorie de l'UMR pour les unités en partenariat.

Tandis que le nombre des UMR en SHS va en augmentant, celui des URA (et UPRESA) a très nettement chuté pendant la même période. Ce phénomène est général et se retrouve dans tous les départements scientifiques.

• Les **unités propres de service** (UPS) sont des UR qui ont vocation à fournir des services (techniques, moyens de calcul, observatoires) utiles aux UR. Les services à la recherche sont organisés différemment selon les organismes publics de recherche. En SHS, le CNRS ne comptait en 2003 qu'une seule UPS. Il en existait quatre en 2004, dont deux à l'Institut de recherche sur les sociétés contemporaines (IRESCO), une à Villejuif et une à Lyon.

• Les **unités mixtes de services** (UMS) sont des structures qui, comme les UPS, proposent des services d'appui à la recherche, autour d'une technique ou d'un savoir-faire (cartes, construction de bases de données, laboratoire, analyse). Comme les UMR, les UMS sont des entités pilotées conjointement par le CNRS et un établissement d'enseignement supérieur. Elles abritent le plus souvent des personnels CNRS (ingénieurs, techniciens et administratifs, ITA) et universitaires (ingénieurs, agents administratifs, techniques, ouvriers de services sociaux, de santé et de bibliothèques, IATOS), mais peu de chercheurs et d'enseignants-chercheurs, compte tenu du fait que l'activité de recherche d'une UMS n'est pas, en principe, soumise à évaluation. Les UMS peuvent cependant être examinées par le CoNRS, suite à une démarche volontaire du directeur de l'UMS en accord avec le directeur du département scientifique SHS.

Le nombre d'UMS a fortement augmenté entre 1992 et 2004 pour l'ensemble du CNRS, et plus encore en SHS. L'émergence des Maisons des sciences de l'homme (MSH) sur cette période a participé à cette évolution, la plupart ayant été dotées de ce type de structure administrative par le CNRS.

• Les **formations de recherche en évolution** (FRE) sont des UR du CNRS mises en restructuration de façon temporaire. Depuis 2001, les FRE ont remplacé les **équipes postulantes** (EP), qui avaient été créées par le CNRS pour permettre à de nouvelles équipes de développer leur projet de recherche dans l'attente de son évaluation par le CoNRS. L'objectif des FRE est d'amener les UR concernées à revoir leur projet de recherche et leur configuration. La mise en restructuration d'UR qui arrivent au terme de quatre ans (UMR ou UPR) et qui demandent leur renouvellement est utilisée par les départements scientifiques lorsqu'ils envisagent une recomposition ou un regroupement de ces UR.

Ce mouvement de restructuration concerne l'ensemble du CNRS où les **équipes en restructuration** (ERS), dans la nomenclature de l'époque, ont fortement augmenté depuis 1992. Il a suivi le même cours en SHS, le département représentant dans les deux cas un tiers des UR CNRS en restructuration.

Le contour des unités de recherche a sensiblement évolué du fait de l'importance qu'elles revêtent aujourd'hui dans le cadre des négociations contractuelles. Autrefois, les unités pouvaient être créées avec un très petit nombre d'enseignants-chercheurs et chercheurs autour d'une thématique ou d'un champ de recherche en commun. Le manque de visibilité au niveau international de telles structures, le souci de mutualiser les moyens matériels et humains des unités, et la lourdeur des procédures administratives rencontrées au moment de la négociation des contrats quadriennaux avec le ministère, aussi bien par les universités que par le CNRS, ont conduit progressivement à une concentration des UR. Comme le montre le tableau 18, le nombre d'UMR (surtout), d'UMS et de FRE a augmenté, tandis que le nombre d'UPR, d'URA/UPRESA a nettement diminué. Les SHS ont suivi ce mouvement, mais elles ont vu chuter le nombre total d'UR, alors que ce chiffre a légèrement augmenté pour l'ensemble des disciplines. Il en résulte que les SHS représentent une proportion plus faible des UR en 2004 qu'en 1992, malgré le fort accroissement du nombre d'enseignants-chercheurs qui sont venus rejoindre les UMR et les UMS. Cette tendance s'explique par le fait que, en raison de leur morcellement, la volonté de réduire le nombre d'UR en augmentant leur taille a dû être poussée plus loin dans ces disciplines que dans les sciences de la matière et du vivant.

Tableau 18
Évolution du nombre d'unités de recherche du CNRS, 1992-2004

	1992			2004		
	SHS	**Total**	**% SHS**	**SHS**	**Total**	**% SHS**
UPR	78	209	37,3	9	85	10,6
UMR	22	96	22,9	241	998	24,1
URA/UPRESA	275	915	30,1	3	24	12,5
UMS	2	8	25,0	34	62	54,8
ERS/FRE	10	38	26,3	30	101	29,7
Total	**387**	**1 266**	**30,8**	**317**	**1 270**	**25,0**

Source : Base de données FIDELS.

Le CoNRS évalue tous les quatre ans les UR dont le pilotage est assuré par le CNRS (unités propres, mixtes ou associées), en totalité ou en association avec d'autres établissements. De même que la MSTP procède par vagues pour ne pas avoir à évaluer tous les établissements en même temps, le CoNRS essaie, dans la mesure du possible, de faire coïncider ses évaluations d'UMR avec les vagues des contrats universitaires. Le CoNRS évalue régulièrement et à son propre rythme les chercheurs du CNRS à titre individuel. Il n'évalue ni les EA ni les jeunes équipes JE, qui relèvent de l'enseignement supérieur, mais les représentants du CoNRS et de la MSTP se tiennent informés des résultats de leurs évaluations respectives, ce qui peut jouer, par exemple, dans la décision de transformer une EA en UMR ou de supprimer une UR.

Aujourd'hui, la grande majorité des structures qui relèvent du CNRS regroupent des chercheurs CNRS ainsi que des enseignants-chercheurs. Les chercheurs CNRS peuvent également être détachés dans d'autres organismes. Malgré leur désignation, il arrive que, pour des raisons historiques, certaines UMR n'abritent même plus que des enseignants-chercheurs. Le CNRS ne rémunère pas les chercheurs non CNRS dans ses

UMR, mais il affecte à celles-ci des crédits de fonctionnement pour une durée de quatre ans suivant le calendrier des contrats quadriennaux de recherche. Le calcul de ces crédits se fait en fonction des effectifs, y compris les non CNRS, de l'UR faisant preuve d'une activité de recherche au niveau requis (voir chapitre 5 sur les critères). Le volume global de ce soutien est négocié sur la base du nombre de « chercheurs actifs » qui représente, de ce fait, une notion déterminante pour la viabilité des laboratoires. L'avantage pour le CNRS des UMR est que le ministère chargé de la Recherche participe à leur financement, s'appuyant sur les évaluations du CoNRS, et met des locaux à leur disposition sur les campus universitaires.

D'après les personnes que nous avons consultées, le montant des dotations budgétaires du ministère aux UMR ne correspond par forcément à celui du CNRS, puisque d'autres facteurs, comme la répartition régionale des fonds ou la politique scientifique des établissements peuvent, dans les deux cas, rentrer en ligne de compte. Il reste que la labellisation par le ministère ou par le CNRS est reconnue sur le plan national et international, et qu'elle est ressentie par les enseignants-chercheurs et chercheurs comme un critère de qualité, qui est encore plus apprécié lorsqu'il s'agit du label CNRS.

Dans d'autres EPST, l'UR se présente différemment. À l'Institut national d'études démographiques (INED), par exemple, les chercheurs peuvent s'inscrire dans plus d'une unité de recherche correspondant à plusieurs projets scientifiques. À l'IRD, l'unité ne vise pas à réunir une masse critique ; elle peut être créée à partir de trois chercheurs. De plus, du fait que l'IRD a des terrains variés dans les pays du sud, les chercheurs d'une UR peuvent être dispersés sur plusieurs implantations. L'UR est moins assimilable à une organisation matérielle qu'à un projet de recherche. Comme le CNRS, ces autres EPST ont mis en place leurs propres procédures d'évaluation qui examinent régulièrement les travaux des chercheurs individuels et des UR, y compris en SHS (voir chapitre 4).

Répartition globale des unités de recherche

La situation en SHS est complexe, puisque les enseignants-chercheurs appartiennent à différents types d'équipes et, bien que ce ne soit pas formellement autorisé, à plusieurs équipes à la fois. Dans cette section, nous présentons, en premier lieu, une vue d'ensemble des équipes et des effectifs, en situant les SHS par rapport aux deux autres grands groupements de disciplines. Ensuite, dans la lignée de l'analyse de la première section du chapitre concernant la répartition des effectifs par disciplines, nous croisons les informations sur les équipes avec celles sur les champs disciplinaires.

Le tableau 19, constitué à partir de données de la base FIDELS, recueillies par le ministère chargé de la Recherche dans le contexte de la contractualisation, montre que près de 2 000 équipes de recherche universitaires, toutes catégories confondues, sont reconnues par le ministère dans les contrats 2004, et que près de 1 300 sont labellisées par le CNRS. Le chiffre s'élève à plus de 3 000 pour l'ensemble des établissements sous contrat. Le nombre d'UR labellisées par le ministère chargé de la Recherche est relativement faible en comparaison à celles labellisées par le CNRS, compte tenu du fait que les enseignants-chercheurs dans les établissements d'enseignement supérieur sont trois fois plus nombreux que les chercheurs au CNRS. Il faut se rappeler cependant que les enseignants-chercheurs sont souvent majoritaires dans les équipes mixtes univer-

sité-CNRS. En outre, la reconnaissance par le ministère marque fréquemment le premier pas dans le processus de labellisation par un organisme de recherche, dont le CNRS, conduisant à la création d'une UMR.

Tableau 19
Répartition des unités de recherche et des effectifs en 2004

	SHS	Total	% SHS
Équipes d'accueil (EA)	854	1 651	51,7
Jeunes équipes (JE)	114	145	78,6
Équipes de recherche technologiques (ERT)	26	88	29,5
Total équipes universitaires	**994**	**1 884**	**52,8**
Unités propres de recherche (UPR)	9	85	10,6
Unités de recherche associées (URA)	3	24	12,5
Unités mixtes de recherche (UMR)	241	998	24,1
Unités mixtes de service (UMS)	34	62	54,8
Formations de recherche en évolution (FRE)	30	101	29,7
Total équipes CNRS, y compris équipes mixtes	**317**	**1 270**	**25,0**
Total des équipes universitaires et CNRS	**1 311**	**3 154**	**41,6**
Effectifs universitaires en équipes	20 372	44 021	46,3
Effectifs CNRS en équipes	2 270	13 138	17,3

Source : Base FIDELS, communication au CNER.

Notes : Les chiffres communiqués au CNER par le CNRS, et présentés dans le tableau, sont légèrement différents de ceux cités dans le rapport d'activité 2004 du CNRS. Par définition, le nombre de FRE change constamment.

Dans le cadre de la contractualisation tripartite, les structures propres au CNRS sont devenues plus rares. Le renforcement de la coopération entre les établissements d'enseignement supérieur et les EPST s'est traduit, en contrepartie, par une augmentation significative du nombre d'enseignants-chercheurs rattachés dans les structures associées ou mixtes pendant la période de 1993 à 2004. Leur nombre dans les UMR avec le CNRS est passé de 12 500 à plus de 20 000, contre un total de plus de 13 000 chercheurs CNRS, toutes disciplines confondues (Commissariat général du Plan, 2004, p. 74 ; base SIREDO). Les établissements d'enseignement supérieur représentent aujourd'hui près de 90 % des partenaires du CNRS.

En SHS, la relation est l'inverse de celle pour l'ensemble des disciplines, puisque les équipes universitaires sont trois fois plus nombreuses que les équipes CNRS. Bien que la proportion des effectifs SHS dans les équipes CNRS soit assez proche de leur représentation au CNRS (voir tableau 5), le tableau 19 montre que les effectifs en SHS sont proportionnellement plus nombreux dans les équipes universitaires que ne le sont les autres disciplines. Dans ces autres disciplines, la répartition des effectifs est soit plus équilibrée, comme dans les sciences du vivant où l'on compte environ la moitié des enseignants-chercheurs dans des équipes universitaires, soit inversée comme dans les sciences de la matière où la majorité des enseignants-chercheurs sont rattachés à des UMR. Globalement cette répartition des enseignants-chercheurs entre équipes universitaires et équipes mixtes avec le CNRS est restée voisine de ce qu'elle était en 2000. Ces chiffres sont cependant à manier avec précaution, car le nombre d'enseignants-chercheurs déclarés à la MSTP en

SHS est artificiellement gonflé par les appartenances multiples (voir chapitre 1), tandis que le CNRS s'efforce d'éviter cette pratique, du moins pour ses propres chercheurs.

En matière d'évaluation, le travail est partagé entre la MSTP, agissant au nom du ministère chargé de la Recherche, qui est le principal financeur des équipes universitaires et mixtes, et le Comité national du CNRS (CoNRS), institué à l'origine pour piloter l'ensemble de la recherche nationale dans les établissements d'enseignement supérieur et les EPST. Le ministère finance aussi les équipes CNRS, mais la direction du CNRS décide de la répartition des crédits pour ses propres chercheurs.

Le tableau 20 présente une analyse encore plus fine de la répartition des effectifs université-CNRS parmi les équipes CNRS. D'après les chiffres du tableau, seul le tiers des effectifs, toutes disciplines confondues, dans les équipes du CNRS relèvent, en effet, du CNRS. Les UR du CNRS accueillent plus de 2 000 chercheurs CNRS en SHS, ainsi qu'environ 5 600 enseignants-chercheurs dans ces disciplines, soit 19 % et 27 % respectivement des effectifs toutes disciplines confondues.

Tableau 20
Chercheurs et enseignants-chercheurs associés au CNRS par discipline en 2004

	Chercheurs CNRS dans les unités CNRS	Enseignants-chercheurs dans les unités CNRS	Enseignants-chercheurs hors CNRS	Total Enseignants-chercheurs	% EC dans les unités CNRS par rapport au total EC
Langues et littératures, philosophie et arts	194	576	5 965	6 541	8,8
Langage et communication	206	503	843	1 346	37,4
Histoire ancienne et histoire moderne	464	1 308	470	1 778	73,6
Géographie, aménagement de l'espace et anthropologie, ethnologie, préhistoire	537	1 128	60	1 188	94,9
Économie et gestion	198	1 012	2 472	3 484	29,0
Sociologie, démographie, droit et sciences politiques	452	1 127	3 175	4 302	26,2
Total SHS	**2 051**	**5 654**	**12 985**	**18 639**	**30,3**
Sciences de la vie	2 450	2 615	3 417	6 032	43,4
Sciences de l'univers	1 085	957	311	1 268	75,5
Chimie	1 942	2 541	792	3 333	76,2
Sciences pour l'ingénieur	536	1 849	1 217	3 066	60,3
Électronique et informatique	724	3 682	2 499	6 181	59,6
Physique	1 550	1 720	987	2 707	63,5
Mathématiques	334	2 310	1 082	3 392	68,1
Total disciplines hors SHS	**8 621**	**15674**	**10305**	**25979**	**60,3**
Total toutes disciplines confondues	**10 672**	**21 328**	**23 290**	**44 618**	**47,8**
% SHS	19,2	26,5	55,8	41,8	-

Source : Tableau adapté par le CNER des informations de LABINTEL au 31/12/04, traitements UNIPS.

Notes : Les chercheurs CNRS travaillant dans des laboratoires non liés au CNRS ne sont pas comptabilisés. Étant pour 2004, les chiffres du tableau sont légèrement supérieurs à ceux fournis par le CNRS (2004a, pp. A8, A13), qui se réfèrent à 2003.

Les SHS constituent près de 56 % des enseignants-chercheurs en dehors du CNRS. Par ailleurs, 890 chercheurs SHS non CNRS travaillent dans les UR de cet organisme (CNRS, 2004, Annexe, p. A13). Le tableau 20 montre aussi que le mouvement de coopération avec le CNRS a été particulièrement fort dans les sciences de l'univers et la chimie. Les sciences du vivant sont moins présentes dans les UR avec le CNRS, ce qui s'explique par le poids des laboratoires médicaux dans le secteur universitaire et par la présence de l'INSERM. Les SHS sont, en outre, caractérisées par des écarts très marqués entre les champs disciplinaires, même tels qu'ils sont regroupés dans le tableau. La quasi-totalité des chercheurs de la catégorie géographie, aménagement de l'espace et anthropologie, ethnologie, préhistoire relèvent des équipes du CNRS plutôt que des universités. Comme il a déjà été montré, le CNRS a fortement soutenu certaines de ces disciplines en raison de leur faible insertion traditionnelle dans le milieu universitaire.

En revanche, moins de 10 % des enseignants-chercheurs en langues et littératures, philosophie et arts travaillent en coopération avec le CNRS, des disciplines traditionnellement bien ancrées dans les universités, et moins de 30 % des enseignants-chercheurs en économie et gestion ou en sociologie, démographie, droit et sciences politiques. Dans ces cas aussi, la présence de ces disciplines en milieu universitaire est restée dominante. Pour les sciences du vivant, et à un moindre degré pour l'économie ou la sociologie, l'absence relative de coopération entre les enseignants-chercheurs et les chercheurs CNRS ne signale pas forcément un manque de travail en équipe. Il reste que, en droit, en langues et littératures, et en philosophie, pour un certain nombre d'enseignants-chercheurs, le travail hors structure continue à être le mode « préféré » d'organisation du travail de recherche. Puisque ces disciplines recouvrent 35 % des enseignants-chercheurs en SHS, elles font nettement descendre la moyenne pour les SHS au sein des équipes CNRS.

Selon certains de nos informateurs, la course à la création d'EA dans les universités est responsable d'une prolifération d'équipes qui peuvent parfois avoir plus d'existence dans un dossier de candidature que dans les faits, avec comme conséquence que les projets scientifiques de l'équipe ne sont pas réalisés. Les UR sont, en l'occurrence, parfois groupées autour d'une personne plutôt que d'un projet ou d'un programme. Puisque les UR offrent un grand nombre de formules, elles engendrent l'émiettement, mais elles sont, en même temps, source de rigidité parce que trop centrées sur l'université d'appartenance pour des raisons budgétaires et de stratégie scientifique de l'établissement. Le moyen d'éviter les appartenances multiples continue à préoccuper les administrations. Des cas sont cités où les responsables des dotations budgétaires au CNRS, afin de décourager cette pratique, refusent de financer ceux qui s'inscrivent sur la liste de plus d'une équipe.

Structures fédérées en SHS

L'organisation de la recherche en unités ou en équipes est devenue une obligation administrative incontournable dans les universités et les EPST. Si les SHS ont su profiter de ce mouvement pour accroître leur visibilité, suivant le modèle des sciences du vivant, elles ont également poussé plus loin la notion du travail collectif pour se regrouper en structures fédérées, qui sont appelées à jouer désormais un rôle majeur

dans la promotion de la recherche en SHS, mais qui constitue un défi sur le plan de l'évaluation.

Lorsque l'UR est une trop petite entité pour prendre en charge les objectifs de la recherche, les structures fédérées peuvent accueillir des UR réunies sur un objet de recherche ou autour de moyens spécifiques de grande envergure, par exemple les fonds d'archives en SHS ou les grands instruments en sciences du vivant. Ces structures peuvent incorporer des partenaires non scientifiques comme les pouvoirs publics, et s'ouvrir ainsi à d'autres sources de financement. Les fédérations d'UR sont plus ou moins souples, ayant ou non un statut juridique, ce qui détermine comment les activités de recherche sont organisées, configurées et financées et, surtout, par qui, comment et selon quels critères elles sont évaluées. Cette section présente l'inventaire de différentes formules de structures fédérées, avant d'analyser l'évolution d'un type particulier de groupement, le réseau, dont celui des MSH qui est emblématique de la structuration de la recherche en SHS.

Inventaire des structures fédérées en SHS

L'encadré 3 présente les principales caractéristiques des structures fédérées, de leur évolution et de leur présence en SHS. Il y a lieu de distinguer les structures fédératives du seul CNRS de celles où le CNRS est souvent, mais pas nécessairement, impliqué. Parmi les structures qui concernent le CNRS, les groupements de recherche (GDR) sont moins formalisés que les fédérations de recherche (FR) et, à plus forte raison, que les instituts fédérés de recherche du CNRS (IFRC). Les groupements d'intérêt public (GIP) et groupements d'intérêt scientifique (GIS) ne relèvent pas du CNRS. La fondation d'utilité publique constitue un cas à part, retenue ici en raison de sa représentation parmi les MSH.

Encadré 3
Structures de recherche fédérées

• Les **groupements de recherche** (GDR) relèvent du CNRS. Les GDR sont des « associations » sur un thème commun qui permet de demander des financements au département scientifique après évaluation par le CoNRS, mais le GDR ne remplace pas l'appartenance à une unité de base.

En 2004, le département des sciences de l'homme et de la société comptait 46 GDR. Leur nombre, qui était beaucoup plus élevé dans le passé (129 en 1992), reste stable depuis trois ans. La forte diminution du nombre de GDR traduit à la fois le souci du département SHS de ne pas disperser les financements sur un trop grand nombre de structures, ainsi que la volonté de privilégier un autre type de structuration, plus géographique.

Au cours des années, le CNRS a créé des **GDR européens** (GRDE) ou **internationaux** (GDRI), ainsi que des **laboratoires européens associés** (LEU) ou **internationaux** (LIA). Les GRDE, GDRI, LEU et LIA réunissent en un réseau de recherche des équipes ou laboratoires français et étrangers en des laboratoires « sans murs » et sans personnalité juridique pour la coopération scientifique d'une thématique déterminée.

Les laboratoires composant les LEA ou les LIA conservent leur autonomie, leur statut et leur localisation séparée. Ils ont une direction commune, éventuellement tournante. Ils sont créés sur décision du CNRS et de son partenaire étranger. Il en existe six en SHS, notamment économie quantitative et théorie des choix, délinquance et politiques de sécurité et de prévention : recherches comparatives allemandes, espaces et temporalités des transformations de l'action publique en Europe du Sud, connaissance, science et innovation, démocraties comparées en Europe, et simulation spatiale et sciences sociales.

Il existe cinq GDR et un GDRI en SHS, portant sur marché de travail et genre en Europe, recherche sur les normativités en Europe, histoire et archéologie antique dans les Balkans, performances européennes au XX^{e} siècle, systèmes démocratiques européens et monde lettres.

• Les **fédérations de recherche** (FR), autrefois **fédérations d'unités** (FU), devenues FR depuis 1994, sont des groupements de structures de recherche relevant du CNRS et d'autres organismes en vue de coordonner leurs activités scientifiques et la mise en commun des moyens, à l'origine sur le même site. Elles n'ont pas vocation à fusionner les programmes de recherche des UR fédérées. Une FR doit mettre le projet scientifique au cœur de la négociation pour coordonner les activités de recherche et la mise en commun d'une partie des moyens. Puisque la plupart d'entre elles résultent d'un partenariat entre le CNRS et des établissements d'enseignement supérieur ou des organismes publics, elles regroupent plusieurs UMR et financent, en général, des projets transversaux.

Les FR sont créées pour quatre ans renouvelables, et sont soumises pour évaluation aux instances compétentes du CoNRS à l'instar des UR composantes.

Le département des sciences de l'homme et de la société du CNRS compte huit FR en 2004. Certaines (trois en 2003) ne relèvent que d'une seule section du CoNRS. Leur nombre n'a pas tendance à augmenter, car le département souhaite limiter le nombre global de structures de recherche qu'il soutient financièrement.

Un exemple de FR en SHS est l'IRESCO, créé par le CNRS en 1986 afin de regrouper sur un même site des laboratoires fédérés pour élaborer des actions communes dans une collaboration respectant l'autonomie de chacun. Centrée sur des laboratoires de sociologie, la FR s'est parfois élargie à des équipes relevant d'autres disciplines, sans perdre au demeurant une référence sociologique dominante. Dans l'objectif qui lui était assigné, l'étude des sociétés contemporaines, elle a su accompagner les changements en maintenant la double priorité de recherche fondamentale et appliquée à des évolutions sociales de plus en plus dépendantes des contextes internationaux. L'IRESCO rassemble des ressources documentaires, éditoriales et associatives qu'il met à la disposition de la communauté des chercheurs. En 2003, la FR a cependant été supprimée, et l'IRESCO est entré une phase de restructuration, comportant la création d'une FRE et de deux UPS.

Les activités pluridisciplinaires et multi-institutionnelle de formation et de recherche de la fédération de recherche Paris Jourdan, localisé sur le site Jourdan de l'ENS (Paris), rassemblent et font dialoguer toute une série de spécialités disciplinaires en sciences sociales sous la cotutelle CNRS-EHESS-ENPC-ENS-INRA-CEPREMAP. Les unités de recherche du campus sont : l'UMR Paris-Jourdan sciences économiques, le laboratoire d'économie appliquée, UPR de l'INRA, le Centre pour la recherche économique et ses applications (CEPREMAP), le laboratoire de sciences sociales, équipe d'accueil ENS-EHESS (laboratoire pluridisciplinaire) et une équipe du centre d'analyse et de théorie du droit, UMR CNRS/Paris X/EHESS/ENS.

• Les **instituts fédératifs de recherche** (IFR), créés initialement par l'INSERM en 1994, sont presque exclusivement des fédérations d'UR en sciences du vivant. Ils ont été fortement soutenus par le ministère chargé de la Recherche afin de favoriser le regroupement d'UR de différentes institutions, y compris les EPST, dans l'élaboration d'une

politique scientifique de site sur un questionnement précis et autour de moyens et d'équipements. En 2003, 95 IFR sont opérationnels, dont 69 pour lesquels le département sciences de la vie du CNRS est partenaire. Sur les 66 **instituts fédératifs de recherche du CNRS** (IFRC), 63 sont en sciences du vivant, un relève des sciences de l'univers (environnement), un des sciences et technologie de l'information et de la communication (STIC) et un des SHS (l'IFR sciences humaines économiques et sociales de la santé d'Aix-Marseille), mais tous ont un rapport avec les problématiques de santé.

Les IFR sont des dispositifs contractuels de collaboration, qui regroupent des unités de recherche, des laboratoires ou des services reconnus par les partenaires institutionnels et désignés sous le terme d'unités constituantes. Chaque unité constituante est prise dans sa globalité (sauf exception) et est représentée par son directeur. Elle doit avoir une implication forte dans le fonctionnement de l'IFR et ne peut appartenir qu'à un seul IFR. Les IFR doivent être créés autour d'un site géographique unique (sauf exception) et avoir une programmation scientifique structurée autour d'équipements.

L'IFR permet le renforcement de la visibilité de l'activité de recherche et une utilisation optimale des moyens intellectuels et matériels pour développer des projets scientifiques fédérateurs et des partenariats sociaux et économiques, et pour établir des relations avec le tissu environnant.

Les IFR sont dotées de comités de pilotage et de conseils scientifiques composés de représentants des organismes et des administrations impliqués dans leur financement. L'activité de l'IFR est soumise tous les quatre ans au moins à l'évaluation des instances compétentes (CoNRS dans le cas des IFRC).

• Les **groupements d'intérêt public** (GIP), qui doivent compter au moins un partenaire non public, ne relèvent pas du CNRS, bien que celui-ci puisse y être impliqué. Les GIP visent à regrouper sous une thématique de recherche ou sur un objectif précis différents partenaires institutionnels. L'Agence nationale de la recherche (ANR), qui est une agence de moyens, est un GIP. L'OST est également un GIP, ainsi qu'une des MSH.

• Le **groupement d'intérêt scientifique** (GIS) est une structure qui vise, comme les GIP, à regrouper sur une thématique de recherche ou sur un objectif précis différents partenaires institutionnels. À la différence du GIP, le GIS n'a pas de personnalité morale. Il doit donc être adossé à une entité juridique comme un établissement d'enseignement supérieur ou un organisme de recherche.

Ce statut a été adopté par le réseau des MSH en 2006 (voir ci-dessous). Un autre exemple de GIS est le Centre d'étude sur la population et le développement (CEPED), dont l'INED est membre. Le CEPED coordonne la recherche en partenariat avec les démographes des pays en développement. Le ministère des Affaires étrangères est également membre du GIS, et il finance une partie des activités du CEPED ; celles-ci bénéficient aux chercheurs des pays du sud.

• La **fondation d'utilité publique** (sans abréviation usuelle) est la structure qui a été adoptée par la première des MSH, celle à Paris en 1963. Fondée par F. Braudel pour favoriser un mode de structuration de la recherche en dehors des disciplines, ce statut lui permet de bénéficier d'une grande autonomie.

Les activités propres des fondations d'utilité publique sont évaluées par la MSTP dans le cadre de la contractualisation. Les activités des équipes et des chercheurs qui sont hébergés par la maison sont évaluées par le CoNRS ou par la MSTP s'il s'agit d'équipes universitaires.

La structure fédérée la plus formalisée sur le plan opérationnel est l'IFR. L'avantage de cette structure est que les unités composantes conservent leur individualité propre et demeurent régies par les textes qui ont présidé à leur création. Les moyens de l'IFR résultent de l'addition de ceux accordés aux unités composantes, d'une part, et de ceux alloués au niveau fédéral, d'autre part. Ces moyens sont appréciés en crédits et en personnels. Les IFR ont permis aux sciences du vivant de répondre au développement de méthodologies plus lourdes, nécessitant des équipes de taille plus importante et multidisciplinaires, et le regroupement d'unités relevant d'organismes différents autour d'une politique de site. Ces groupements favorisent l'émergence de jeunes équipes, le développement de la valorisation et l'amélioration de la formation, qui sont autant d'objectifs des enseignants-chercheurs et chercheurs en SHS.

Les divers groupements (GDR, GIS, GIP) sont plus souples que les IFR sur le plan administratif. Les GDR et les GIS présentent quatre points communs : ils sont dépourvus de personnalité juridique ; ils illustrent le même souci de fédérer des compétences scientifiques ; leurs équipes conservent leur individualité, les personnels appelés à travailler en leur sein restant affectés dans leur unité ; et aucun patrimoine propre ni recrutement de personnel n'est possible. À la différence des GIS, les GDR sont des structures opérationnelles de recherche. De ce fait, leurs règles essentielles d'organisation et de fonctionnement sont définies en amont par l'établissement dont ils relèvent, en l'occurrence le CNRS. D'autre part, comme toute structure opérationnelle, ces GDR sont placés sous le regard du CoNRS.

Le régime des GIS s'écarte ainsi de celui du GDR de plusieurs points de vue : la création du GIS est plus souple et plus rapide puisqu'elle n'est pas soumise à l'avis des instances compétentes du CoNRS ; son évaluation n'est pas, en principe, non plus du ressort du CoNRS. Le GIS bénéficie *a priori* de garanties scientifiques moindres que le GDR ; sa durée est laissée à la libre appréciation des parties, alors qu'elle est nécessairement de deux ou quatre années pour les GDR ; le directeur du GIS est désigné par les parties sans intervention des instances compétentes du CNRS, et ses fonctions sont différentes de celles confiées à un directeur chargé de la responsabilité scientifique et administrative d'une structure CNRS.

Il peut être intéressant pour présenter un dossier de subvention, notamment auprès des régions et des ministères, de créer un GIS qui traduit une synergie des parties et permet à l'ordonnateur de la subvention de réaliser une opération bénéficiant à de multiples organismes. Un contrat de recherche n'offre pas la même dynamique. La mise en place d'un GIS ne saurait cependant être guidée par ce seul souci. Avant tout, le groupement doit être créé pour répondre à une préoccupation scientifique qui mérite la mise en place d'une organisation plus structurée que celle applicable au contrat classique. Il peut se munir d'une convention qui crée des organes particuliers tels qu'un conseil de gestion (qualifié selon les cas de conseil de groupement, de comité de direction et de conseil d'administration) et un conseil scientifique destiné à veiller au bon déroulement de la coopération. De même, la convention prévoit la nomination d'un directeur (ou président), assisté, le cas échéant, d'un directeur adjoint.

Le GIS est également différent du GIP. Les deux notions sont radicalement opposées et ne sauraient être confondues. Les GIP sont des personnes morales de droit public, créées et régies par l'article 21 de la loi du 15 juillet 1982 et par le décret

n° 83-204 du 15 mars 1983, qui concerne les GIP recherche et développement technologique. Ces structures fédérées ont pour objet la mise en commun de moyens pour l'exercice d'activités de recherche ou de développement technologique, ou pour la gestion d'équipements d'intérêt commun nécessaires à ces activités. Le GIS, n'étant pas doté de la personnalité morale, ne dispose pas des facilités qu'ouvre l'autonomie financière et juridique pour gérer des moyens, exécuter des travaux ou recruter du personnel.

En contrepartie de la personnalité qui lui est reconnue, la création du GIP est soumise à un formalisme lourd et contraignant. Sa constitution nécessite en effet des délais souvent longs, puisque le conseil d'administration du CNRS délibère sur la création, les modifications statutaires et le renouvellement des GIP, et qu'un arrêté interministériel clôture la procédure. Par ailleurs, un GIP est toujours constitué de deux personnes morales au moins, dont un établissement public ayant une activité de recherche ou de développement technologique. La majorité des droits statutaires doit être détenue par le secteur public. Enfin, le GIP est nécessairement soumis à un contrôle des pouvoirs publics, impliquant la désignation d'un commissaire du Gouvernement, d'un contrôleur d'État et d'un contrôle *a posteriori* de la Cour des comptes.

Structuration en réseau de la recherche en SHS

Ces précisions sur les modalités de fonctionnement des diverses structures fédérées sont pertinentes lorsqu'il s'agit de comprendre pourquoi une certaine forme d'organisation de la recherche est retenue et comment elle se transforme au cours du temps. Un autre type de structure fédérée est celui du réseau, qui permet aux équipes, au niveau tant national qu'international, de se regrouper sur une thématique à partir de sites dispersés. Nous retenons, à titre illustratif, trois configurations de structuration en réseau, dont deux qui s'appliquent à toutes les disciplines et une qui est particulière aux SHS : les réseaux thématiques pluridisciplinaires (RTP) du CNRS, les réseaux de recherche et d'innovation technologique créés par le ministère chargé de la recherche et le réseau des MSH.

Les RTP constituent une forme spécifique d'incitation au travail en équipe. Un RTP est une formule institutionnelle de regroupement de laboratoires, d'équipes de recherche ou de scientifiques, appartenant à des disciplines différentes, autour d'un thème particulier ou d'un objectif clairement défini. Créé par la direction du département SHS pour une durée de trois ans, un RTP est essentiellement un outil d'assistance à la politique scientifique et une instance chargée d'émettre des avis et des propositions. À la différence des GDR, qui sont des réseaux de recherche conduisant des programmes d'études, les RTP exercent une mission d'expertise à la commande auprès de la direction scientifique. Il s'agit donc d'une formule souple de rassemblement de compétences. Les RTP bénéficient d'un financement d'un montant léger d'entre 5 000 et 10 000 euros par an. Les réseaux du département des sciences de l'homme et de la société recouvrent des thématiques assez variées, dont certaines sont proches des thématiques des programmes : arts rupestres, étude, valorisation et conservation ; études africaines ; langage naturel, logique et philosophie du langage ; santé et société ; risques et crises environnementales ; paysage et environnement, de la reconstruction du passé aux modèles prospectifs.

Les réseaux de recherche et d'innovation technologiques, dont la création date de la fin des années 1990, constituent un soutien à la politique de l'innovation que conduit le ministère chargé de la Recherche et de la Technologie. Ils ont pour but de favoriser le couplage entre la recherche publique et les entreprises sur des domaines jugés prioritaires par le Gouvernement dans les secteurs où l'effort conduit par les structures habituelles est jugé insuffisant. Les réseaux rassemblent des industriels et des équipes de recherche publique autour de projets bien identifiés dans des domaines technologiques. Ces réseaux sont constitués pour être à l'écoute de la demande socio-économique à moyen et à long terme, et pour y répondre en innovant en matière de produits, de procédés ou de services. Ils doivent aussi participer à la création et à la croissance des entreprises. Ils peuvent ainsi intéresser les chercheurs en économie et en gestion qui relèvent des sciences sociales dans les établissements d'enseignement supérieur mais qui sont peu représentés dans les réseaux du CNRS.

Ces derniers réseaux ont pour ressource principale la mutualisation des moyens, notamment humains, des équipes de recherche, publique et privée, qui y participent. Les projets qu'ils suscitent ont pu aussi bénéficier du Fonds de la recherche technologique (FRT) et du Fonds national de la science (FNS), ainsi que de financements incitatifs de divers ministères et agences. Des partenaires non français dans d'autres pays de l'Union européenne sont également associés à leurs projets. Le pilotage des réseaux est assuré par un comité d'orientation composé de représentants des différents partenaires.

Le réseau des MSH et ses composantes, qui ont joué un rôle majeur dans le mouvement de structuration en SHS, offrent un cas de figure d'un autre ordre, illustrant la complexité de l'organisation collective et de ses implications pour l'évaluation. Non seulement chacune des maisons est une structure à vocation fédérative, mais elles sont aussi regroupées au niveau national en un réseau.

Le mouvement de structuration motivé par la politique de contractualisation des universités depuis les premières signatures des contrats tripartites en 1995 était destiné à permettre aux enseignants-chercheurs des unités reconnues par le CNRS d'acquérir un label de qualité, de la visibilité et de la reconnaissance non seulement dans leurs propres établissements, mais aussi vis-à-vis de partenaires extérieurs. Ce label a joué un rôle important dans les partenariats avec les collectivités territoriales, qui ont pu apporter des moyens supplémentaires par le biais des contrats de plan État-Région (CPER) (Commissariat général du Plan, 2004, p. 73). Les maisons ont le plus souvent été inscrites dans les stratégies régionales par le biais des CPER et dans le cadre du renforcement de la synergie régionale, ce qui leur a permis de bénéficier d'une politique d'équipements structurants et d'investissements immobiliers, sans laquelle elles n'auraient pas pu être mises sur pied, ou tout au moins pas aussi rapidement. Le développement des maisons a été accéléré par les CPER 2000-2006, et par la création d'une action concertée incitative (ACI) auprès de la direction de la recherche du ministère chargé de la Recherche, financée par le FNS.

Sur l'initiative des directeurs des maisons, un réseau des MSH a été constitué et mis en place sous forme d'une convention signée en 2000 par les instances de tutelles nationales (ministère chargé de la Recherche et CNRS), par les présidents des universités de rattachement des maisons et les directeurs des maisons dotées de structures juridiques autonomes. Le réseau est muni d'un conseil des directeurs des maisons, qui est

l'organe de gestion et d'un conseil d'orientation, qui est l'organe d'évaluation stratégique. Il fonctionne selon une charte qui fixe les conditions de création des maisons et de leur maintien dans le réseau (voir chapitre 4). En 2006, le réseau est devenu un GIS. À cette date, il regroupe une vingtaine de maisons de statuts hétérogènes (voir tableau 21) et plus de 4 000 enseignants-chercheurs et chercheurs, ce qui fait de lui le collectif scientifique en SHS de loin le plus original et le plus important de par son organisation, le nombre des chercheurs et enseignants-chercheurs qu'il regroupe et sa visibilité sur le territoire français (Commaille, 2006).

Tableau 21
Statuts des MSH

	UMS	FR	GIP	GIS	Autre
Aix-en-Provence – Maison méditerranéenne des sciences de l'homme	x				
Besançon – Maison des sciences de l'homme Claude-Nicolas Ledoux	x				
Bordeaux – Maison des sciences de l'homme d'Aquitaine					association
Caen – Maison de la recherche en sciences humaines	x				
Clermont-Ferrand – Maison de la recherche (structure en cours de définition)					
Dijon – Université de Bourgogne Pôle d'économie et de gestion	x				
Grenoble – Maison des sciences de l'homme Alpes	x				
Lille – Institut international Erasme				x	
Lyon ISH – Institut des sciences de l'homme	x				
Lyon MOM – Maison de l'Orient méditerranéen		x			
Montpellier – Université Paul Valéry, Montpellier 3 (projet en cours)					
Nanterre – MAE Maison René Ginouvès	x				
Nantes – Maison des sciences de l'homme Ange Guépin			x		
Nice – Maison des sciences de l'homme	x				
Paris – Fondation Maison des sciences de l'homme					fondation
Paris Nord – Maison des sciences de l'homme Paris Nord	x				
Poitiers – Maison des sciences de l'homme et de la société	x				
Rennes – Maison des sciences de l'homme (projet en cours)					
Strasbourg – Maison interuniversitaire des sciences de l'homme d'Alsace	x				
Toulouse – Maison des sciences de l'homme et de la société de Toulouse	x				PPF
Tours – Maison des sciences de l'homme « Villes et territoires »	x				

Le tableau 21 montre que le statut d'UMS est de loin le plus largement adopté : 13 maisons sont des UMS (la maison de Toulouse est une UMS bénéficiant d'un programme pluriformation, PPF, conjoint entre les universités de Toulouse le Mirail et de

Toulouse I Sciences sociales) ; une maison a le statut de FR ; la MSH de Paris est une fondation d'utilité publique ; une seule maison est un GIP ; une autre est un GIS, comme le réseau lui-même ; et une autre est une association (voir encadré 3). Le statut d'UMS a cependant été critiqué comme étant mal adapté à la mission des MSH (Aurenche, 2003, p. 19), car il n'est pas en conformité avec les missions des maisons inscrites dans la charte du réseau. Celle-ci précise notamment que les maisons « développent des activités de recherche propres qui contribuent à définir leur identité scientifique ». La formule souple d'UMS sert de canal technique pour l'affectation de moyens scientifiques et humains mais n'indique rien sur la programmation scientifique des maisons et, de plus, ne les soumet pas à l'évaluation par le CoNRS en tant qu'entité de recherche. Le statut de FR serait mieux adapté à la mission des maisons dans la mesure où il leur permettrait de conduire des activités de recherche propres, tout en préservant l'autonomie de ses unités constitutives. Dans un rapport sur les maisons et le réseau, l'Inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche (IGAENR, 2004, p. 43) propose plutôt le statut d'unité mixte de service et de recherche pour le réseau, mais ce type de structure n'existe pas dans la nomenclature du CNRS.

Lorsqu'il était question de la politique d'extension du nombre de maisons à la fin des années 1990, un rapport du Conseil national du développement des sciences humaines et sociales (1999, p. 6) avait déjà souligné la nécessité de trouver aux maisons un outil juridique permettant « une gestion rationnelle des moyens tout en étant solidement ancré dans le respect d'une mission d'intérêt général. Autrement dit d'un hybride de droit privé et de droit public. » À l'époque, les seules institutions pouvant répondre à cette définition étaient la fondation et le GIP, mais ni l'une ni l'autre ne convenait à la tâche, le GIP étant conçu comme une structure provisoire de gestion lourde, et la fondation étant soumise à un cadre juridique trop restrictif. Et le rapport de recommander que soit mise à l'étude une formule plus appropriée, permettant aux maisons de s'installer sur une base juridique stable et lisible, qui se prêterait à des partenariats de recherche avec des institutions publiques ou privées extérieures à l'université et au CNRS.

Faute d'avoir trouvé une telle formule, les maisons continuent à vivre des situations administratives parfois ambiguës qui les font dépendre de nombreuses sources de financement et de multiples instances d'évaluation. Pour illustrer ce propos, on peut prendre l'exemple de l'Institut des sciences de l'homme (ISH) de Lyon, qui est une UMS pour le CNRS, bénéficiant d'un PPF, inscrit dans le contrat quadriennal de l'Université de Lyon II. La direction de la maison envisageait, en 2005, de monter une fondation afin de disposer d'une plus grande souplesse de gestion financière des crédits obtenus sur contrats extérieurs. Certaines maisons sont inscrites comme une composante de l'université qui les accueille physiquement, au même titre qu'un département, un laboratoire et un centre de recherche. De ce fait, à la fois UMS pour le CNRS et composante pour l'université, la coexistence de statuts différents fait que ces maisons sont soumises à des règles de fonctionnement différentes, ce qui peut être source de confusion et de redondance, mais aussi avantageux pour la maison puisque l'infrastructure immobilière est prise en charge par l'université.

Les structures fédératives se munissent souvent de leurs propres instances de programmation et d'évaluation (conseil scientifique), sans qu'il y ait toujours ni articulation ni coordination claires entre les différents partenaires pour assurer la cohérence de l'ensemble. Il en résulte une multiplicité de tutelles et d'évaluations. Par exemple, les structures de recherche d'une maison et ses diverses composantes peuvent être évaluées au cours d'une période de quatre ans dans le cadre de la négociation du contrat quadriennal par la MSTP (équipes, écoles doctorales), par le CoNRS (équipes associées et UMR), par le conseil d'orientation du réseau (demandes d'adhésion, financement ACI sur appel d'offres lancé par le réseau) ou dans le cadre d'un financement européen par un comité international. S'y ajoutent les évaluations demandées par les collectivités territoriales qui soutiennent des programmes scientifiques des maisons dans le cadre des CPER. Les visites de l'IGAENR et de la Cour des comptes sont également vues par les intéressés comme autant d'évaluations. Les plus importantes à leurs yeux sont les évaluations qui assurent leur pérennité, et ainsi celles où le lien entre évaluation et financement contractualisé est univoque. Cependant, la contractualisation des maisons n'est pas systématique et, quand une maison apparaît dans le contrat quadriennal, son existence n'est souvent reconnue que par le biais d'un contrat de PPF, à défaut d'être identifiée et évaluée comme une véritable structure de recherche.

Ce problème n'est pas particulier aux maisons. Ces mêmes difficultés administratives concernent la plupart des structures mixtes, notamment pour les questions de financements et de gestion des personnels et pour celles de l'évaluation. À titre d'exemple, et sans se référer aux MSH, les UMR au sein d'un GIS ou d'un GIP sont évaluées par le CoNRS, si elles relèvent du CNRS. Le programme de l'UR ou les programmes financés par cette structure sont évalués par l'instance d'évaluation du GIS ou du GIP. Les chercheurs individuels sont évalués selon leurs structures de rattachement institutionnel. Les IFR en sciences du vivant, regroupés dans un programme IFR, bénéficient, en revanche, d'une procédure d'évaluation simplifiée, confiée au conseil scientifique du programme par convention entre les EPST et les partenaires du programme (CNRS, INSERM, Assistance publique, ministère chargé de la Recherche). Un texte de convention a d'ailleurs officialisé cette procédure au début des années 2000. Même si la structure fédérée est évaluée par une seule instance, les chercheurs qui y appartiennent continuent à être évalués à titre individuel par l'organisme dont ils relèvent, comme pour les GIS et les GIP.

Programmes et projets de recherche

Dans un contexte où les chercheurs en France sont encouragés de plus en plus à travailler en équipes, la capacité à inciter la mise en commun des ressources scientifiques autour de programmes thématiques est appelée à se développer. L'accent dans les programmes est désormais sur les moyens dont disposent les établissements pour promouvoir la synergie interdisciplinaire et sur une meilleure compréhension des environnements dans lesquels la recherche s'insère.

Les chercheurs en France ont fait l'expérience du financement de la recherche par programmes par l'intermédiaire des actions concertées incitatives (ACI) abondées sur le plan national par le FNS, par les programmes financés par le CNRS, et par les activités financées par d'autres ministères, comme ceux de l'Agence nationale de recherche sur le SIDA (ANRS). L'ANRS, créée en 1990 comme GIP, a financé un programme spécifique en SHS (épidémiologie et sciences de l'homme et de la société), mais les SHS sont *de facto* également présentes dans d'autres programmes sur les pays en voie de développement et sur la recherche clinique. Au sein des ministères, des cellules, comme la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) au ministère des Affaires sociales, du Travail et de l'Emploi, ou encore la direction des études économiques et de l'évaluation environnementale du ministère de l'Écologie et du Développement durable sont aussi chargées de coordonner les programmes d'études et d'animer les travaux de recherche dans leur champ d'intervention sur des thématiques qui leur sont prioritaires.

En même temps, les enseignants-chercheurs et chercheurs en SHS ont été encouragés à participer aux programmes européens : programmes cadres de recherche et développement (PCRD) de la Commission européenne, et EUROCORES de la Fondation européenne de la science (FES). Comme le montre le chapitre 1, ces dernières sources de financement ont été relativement peu exploitées en SHS, en partie dû à la faible insertion de celles-ci dans les réseaux internationaux (tableaux 10, 11, 12).

Dans cette section, nous nous référons au rôle qu'ont pu jouer en SHS les ACI du ministère chargé de la Recherche, à la création de l'Agence nationale de la recherche (ANR), qui met fin aux activités du FNS, et aux programmes initiés par le CNRS en SHS, en les comparant à la notion de programme telle qu'elle a été développée dans d'autres pays. Nous entendons par programmes les grands ensembles de projets de recherche indépendants et souvent pluridisciplinaires, organisés autour d'une thématique commune, commandités et gérés par des financeurs disposant de ressources à la hauteur des travaux préconisés. Les projets scientifiques sont les éléments constitutifs des programmes, mais ils peuvent aussi être financés hors programme dans le cadre d'appels d'offres blancs. Un projet doit être porté par une équipe existante ou par plusieurs équipes fédérées, le rattachement administratif à un laboratoire étant obligatoire. Un projet porté par un seul chercheur peut être financé si le chercheur est intégré dans un laboratoire et si le financement est versé dans l'organisme de rattachement.

Organisation de la recherche par programmes et projets financés par les ministères

Les ACI offraient un des principaux modes de structuration de la recherche par programme en SHS en France jusqu'en 2005. Dans ce cas et parfois dans celui des financements par d'autres ministères, les fonds ont été le plus souvent distribués suite à des appels à projets. Les projets soumis dans le cadre des ACI du ministère chargé de la Recherche étaient évalués par des experts extérieurs nommés par les conseils scientifiques de 1999 à 2003. À partir de 2003, lors de la création de la MSTP, les experts ont été nommés par ses chargés de mission.

Certaines des ACI ont explicitement visé les SHS, tandis que d'autres portaient sur des thématiques susceptibles de les intéresser. En 2004, par exemple, 14 opérations ont été programmées dans le secteur SHS, dont 10 sous la rubrique « Sciences et société », une dans la rubrique « Recherche bio-médicale et sciences de la vie », une dans la rubrique « Développement durable », et deux dans la rubrique « Science fondamentales multidisciplinaires » (voir tableau 22).

Tableau 22
Appels d'offres en SHS dans le cadre des actions concertées incitatives financées par le Fonds national de la science en 2004

Titre	No de dossiers	No financés	Réussite en %	Budget en €
1. Terrains, techniques, théories – travail interdisciplinaire en sciences humaines et sociales	69	27	39,1	3 800 000
2. Programme de soutien dans l'innovation et l'excellence (PROSODIE)	68	13	19,1	1 000 000
3. Culture scientifique	107	15	14,0	1 000 000
4. Espaces et territoires	59	14	23,7	800 000
5. Internationalisation des SHS	45	15	33,3	700 000
6. Systèmes complexes	54	13	24,1	700 000
7. Éducation et formation	82	14 +2	19,5	600 000
8. Normes, pratiques et régulations des politiques publiques	45	15	33,3	600 000
9. Origine de l'homme, du langage et des langues (OHLL)	38	13	34,2	400 000
10. Sécurité routière et société	22	9 +1	45,5	400 000
11. Santé et environnement	35	9	25,7	300 000
12. Sociétés et cultures dans le développement durable	66	14 +1	22,7	500 000
13. Modélisation économique du développement durable	21	9	42,9	450 000
14. Développement urbain durable	48	4 +8	25,0	150 000
Total	**759**	**196**	**25,8**	**11 400 000**

Source : Traitement CNER à partir de données communiquées par la direction de la recherche.

Notes : Le budget représente le montant des crédits alloués à chaque programme. Parfois, le budget est dépassé ; parfois, il y a un reliquat. Le réseau des MSH a été abondé à hauteur de 1 200 000 euros sur l'ACI Terrains, techniques, théories : les maisons ont soumis 36 réponses à l'appel d'offres, et 17 de leurs projets ont été retenus. Le CNRS a participé au pilotage et au financement de plusieurs programmes : Culture scientifique, Systèmes complexes, Éducation et formation, OHLL, Sécurité routière et société, Développement urbain durable. Les projets directement financés par le CNRS sont précédés par le signe +. Ils sont comptés dans le taux de réussite mais non dans le budget. Le CNRS a financé 14 autres projets. Les dossiers OHLL ont été financés dans le cadre d'un programme de la FES. L'INRETS a participé à Sécurité routière et société, et l'INRA et l'IRD à Sociétés et cultures dans le développement durable.

La rubrique « Sciences et société » a bénéficié en 2004 de 12 contrats à durée déterminée et de 15 allocations de recherche. En moyenne, les crédits obtenus par projet s'élevaient à 47 000 euros sur trois ans, s'étalant de 30 765 euros pour le programme « Origine de l'homme, du langage et des langues » (OHLL) à 84 230 euros dans le cas du « Programme de soutien dans l'innovation et l'excellence » (PROSODIE).

Certaines thématiques (Sécurité routière et société, Modélisation économique du développement durable) ont suscité un intérêt plus faible au sein de la communauté scientifique, ceci étant largement corrélé à la taille de la communauté de recherche dans le domaine concerné. D'autres (Culture scientifique, OHLL) ont provoqué un plus grands nombre de réponses. En moyenne, le taux de réussite est proche de 26 %, mais il est bien plus élevé pour les thématiques très pointues que pour celles qui sont plus larges. Alors que la plupart des programmes sont ouverts à tout le monde, certains d'entre eux s'adressent explicitement aux équipes confirmées, ayant déjà fait preuve d'une production scientifique de qualité, et qui sont, de toute façon, les mieux placées pour préparer un bon dossier. Le programme PROSODIE ne précisait pas de thématique et s'ouvrait à des travaux aux interfaces avec d'autres disciplines. La plupart des dossiers financés comportaient plusieurs laboratoires.

Au chapitre 1, il a été montré que les SHS tendent moins que les deux autres grands groupes de disciplines à se tourner vers des financements sur programmes ou projets. Le tableau 23 fait ressortir les différences entre les disciplines au sein des SHS.

Tableau 23
Rattachement disciplinaire des participants aux ACI en SHS en 2004

Discipline	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**Total**
sociologie	9	1		3	1	4	4	3		1	3	3			32
droit								2				2			4
sciences politiques	1	1			2			7		3	1				15
économie/gestion	5	2		3	3	1	3	2		2	4	5	9		39
géographie/aménagement	1			2		2		1			1	2		4	13
Total sciences sociales	**16**	**4**	**0**	**8**	**6**	**7**	**7**	**15**	**0**	**6**	**9**	**12**	**9**	**4**	**103**
anthropologie	8	2										1			11
archéologie/préhistoire	3	1			1				3						8
histoire	5	1		3	6					2					17
linguistique	6	2		2	1	3			6						20
littérature	2	2	1												5
philosophie/des sciences	3		11	1					1						16
psychologie (cognition)	3	1				3	1		2	1					11
sciences de l'éducation							6								6
STIC	1		3				(1)								3
Total sciences humaines	**31**	**9**	**15**	**6**	**8**	**6**	**7**	**0**	**12**	**3**	**0**	**1**	**0**	**0**	**98**
Autres					1		(1)		1						1
Total SHS	**47**	**13**	**15**	**14**	**15**	**13**	**14**	**15**	**13**	**9**	**9**	**13**	**9**	**4**	**203**

Source : Traitement CNER à partir de données communiquées par la direction de la recherche.

Bien que les effectifs en sciences humaines soient plus nombreux qu'en sciences sociales, ceux qui relèvent de ces dernières disciplines, surtout en sociologie et en économie, ont réussi relativement plus souvent à obtenir un financement dans le cadre des ACI, ces deux disciplines étant présentes dans la plupart des programmes. Les sciences

humaines sont pratiquement absentes des programmes transdisciplinaires. La plupart des disciplines en sciences humaines sont représentées dans les projets retenus par l'ACI « Terrains, techniques, théories : travail interdisciplinaire en sciences humaines et sociales », ce qui s'explique par le fait que ces disciplines, bien ancrées dans les MSH, ont pu bénéficier de la ligne budgétaire qui leur était dédiée. La recherche en linguistique est mieux représentée que les autres disciplines en sciences humaines dans l'ensemble des programmes, tandis que les sciences de l'éducation ne figurent que dans un programme qui leur est spécifique. Le chiffre relativement élevé pour la philosophie s'explique par le groupement ensemble des chercheurs relevant de l'histoire et de la philosophie de la science.

Le cas du programme OHLL est assez particulier dans la mesure où les projets financés par le FNS ne constituent que la moitié des projets retenus sur cette thématique. Le FNS et le CNRS financent 13 projets dans le cadre d'un appel d'offres du programme EUROCORES du FES, suite à une évaluation externe au niveau européen. Le CNRS finance 14 projets sur la même thématique en dehors du programme européen.

Une ACI en SHS avait misé spécifiquement sur le réseau des MSH, lui permettant, dès 1999, d'en assurer la structuration. Il s'agissait, entre autres, de financer des invitations susceptibles d'attirer des personnalités scientifiques de renom, grâce à une procédure d'attribution de bourses d'accueil de chercheurs étrangers par appel d'offres. Les dossiers de candidature préparés par les maisons devaient être fondés sur des projets scientifiques représentant leurs axes ou thèmes prioritaires, de façon à favoriser l'émergence ou le développement de leurs spécificités et donc de leur identité. Par la suite, l'ACI « Terrains, techniques et théories » a servi à favoriser les rapprochements interinstitutionnels et interdisciplinaires entre les maisons. Les propositions faites par les maisons dans le cadre de ce programme devaient renforcer la finalité fédérative du réseau, la mutualisation et la mise en commun de moyens et de projets, tout en aidant à l'éclosion de projets nouveaux et innovants. Les ACI ont servi d'instrument pour consolider les activités coopératives des maisons jusqu'en 2005, lorsque l'ANR a pris en charge la gestion des programmes et projets financés par le ministère chargé de la recherche, supprimant ainsi la ligne budgétaire qui les avait abondées.

Le GIP ANR, qui devient un établissement public à caractère administratif (EPA) selon la loi d'orientation et de programmation de la recherche, gère des programmes en partenariat avec les établissements publics, offrant toutes les garanties requises pour assurer réactivité, excellence et déontologie. La mise en place de l'ANR doit se traduire par un gain d'efficacité et de lisibilité dans l'attribution des financements des projets. L'équipe propre du GIP est ainsi limitée à une trentaine de personnes. Les programmes de recherche financés par le GIP sont mis en œuvre en s'appuyant sur des structures « supports ». Ces supports sont chargés de l'animation scientifique et de l'organisation de l'évaluation des projets dans le cadre d'appels à projets. Elles peuvent aussi être chargées de la gestion administrative des programmes (préparation des conventions ou décisions d'aide et ordonnancement des crédits). Pour les programmes académiques, les supports sont des établissements publics de recherche ou d'enseignement supérieur. Pour les programmes partenariaux, des structures privées peuvent se voir confier l'animation scientifique et l'organisation de l'évaluation, comme c'est le cas pour un certain nombre de réseaux dans le domaine technologique.

Le programme d'activités 2005 de l'ANR fait une large part à la recherche fondamentale et aux propositions de projets de recherche spontanés (voir chapitre 1). La ligne budgétaire réservée aux SHS est entièrement dédiée aux programmes blancs, non thématiques et jeunes chercheurs, c'est-à-dire s'inscrivant dans tous les domaines et issus directement de la communauté scientifique. En plus, les chercheurs en SHS peuvent postuler sur les programmes thématiques pluridisciplinaires.

Les premiers appels à projets lancés en avril 2005 comprennent deux appels à projets « blancs » ouverts à toutes les disciplines, visant, dans un des cas, à encourager les jeunes chercheurs à développer leur capacité d'innovation. Dans l'autre, l'appel d'offres recouvre les domaines scientifiques insuffisamment concernés par les programmes thématiques lancés par ailleurs. Un des exemples précoces de programmes de recherche thématiques porte sur le plan national santé et environnement et le plan santé travail, résultat d'un travail de réflexion prospective s'appuyant sur un document d'orientation scientifique et un séminaire de prospective scientifique, auquel ont participé des organismes de recherche en SHS et les ministères touchés par ce sujet transdisciplinaire (45 intervenants et 300 participants). De nombreuses possibilités s'ouvrent ainsi aux enseignants-chercheurs et chercheurs en SHS pour supplémenter les dotations de base pour la recherche. Le premier appel d'offres blanc a reçu 320 réponses et 58 projets ont été financés, mais l'ANR a constaté que les SHS se sont relativement peu mobilisées par rapport aux appels à projets dans le cadre des ACI, ce qu'elle explique par le délai court laissé aux équipes et par une diffusion de l'information sur ces programmes mal adaptée aux communautés concernées.

Organisation de la recherche par programmes et projets dans les EPST

Le CNRS conduit une vingtaine de programmes interdisciplinaires répartis en plusieurs grands axes, et en général d'une durée de quatre ans. L'enveloppe annuelle qu'il y consacre est de l'ordre de 20 millions d'euros hors taxe, soit 9 % des moyens destinés aux laboratoires. Les programmes fonctionnent le plus souvent sur la base d'appels d'offres ouverts sur la communauté scientifique la plus large, y compris hors CNRS. Ils sont ainsi un vecteur privilégié de partenariat avec les entreprises et les autres partenaires publics, comme le sont les appels d'offres de l'ANR. Cet instrument permet également, en interne, le ciblage d'équipes au sein des laboratoires et leur mise en relation par les autres modes d'intervention des programmes (séminaires, formation, publications, colloques), constituant ainsi des réseaux et des communautés inter-laboratoires de savoirs et de savoir-faire.

La coordination des programmes est assurée par la direction des études et des programmes. Les programmes s'articulent autour de grandes thématiques à l'intérieur desquelles sont plusieurs programmes pilotés par le département des sciences de l'homme et de la société. La thématique sur le vivant et ses enjeux sociaux compte deux programmes qui concernent les SHS : OHLL, piloté et financé conjointement avec l'ACI ; et « Sciences biomédicales, santé et société ». Celle sur information, communication et connaissance en comporte trois : « Société de l'information ; Systèmes complexes en SHS », également en coopération avec l'ACI ; et « Histoire des savoirs ». La

thématique sur environnement, énergie et développement durable s'adresse aux SHS intéressés par ce champ d'études, comme c'est le cas de l'ACI du même titre.

Quatre programmes de recherche « intra-SHS » sont destinés uniquement aux SHS : « Aspects patrimoniaux des transformations de la famille ; Systèmes de dénomination : origine, diversité, évolution, devenir ; Eau, environnement et société : ressources, usages, risques, gestion ; Recompositions spatiales dans la régionalisation du monde ».

Les organismes de recherche et l'ANR travaillent en étroite collaboration, comme ils le faisaient avec le FNS. Plusieurs programmes de recherche des organismes (en particulier de l'INSERM) ont été repris par l'ANR, et les listes d'experts de l'ANR ont été constituées en concertation avec les EPST. La création de l'ANR pose deux problèmes majeurs aux organismes de recherche, et au CNRS en particulier. D'une part, la question de savoir si le CNRS poursuivra ou non une politique propre de programmes de recherche n'est pas encore tranchée. En 1995, le ministère avait spécifiquement demandé au CNRS de réserver une part importante de son budget pour les programmes interdisciplinaires. Ceux-ci ont été partiellement arrêtés par la création du FNS. En 2003, six programmes du CNRS ont été arrêtés dans l'attente d'une décision sur leur sort. De l'autre, la création de l'ANR en 2005, dotée de 202 millions d'euros par an pour financer la recherche sur programmes conduit à s'interroger sur le rôle de pilotage des organismes de recherche, et du CNRS en particulier, car ce dernier ne dispose que de 180 millions d'euros pour le soutien de l'ensemble de ses laboratoires hors salaires.

Organisation de la recherche par programmes dans le contexte européen

L'ouverture à l'international était un des objectifs des ACI, et la dimension internationale était privilégiée parmi les principes fondateurs du réseau. Les ACI ont ainsi visé à accroître la visibilité des MSH sur le plan national et à participer à leur insertion dans les réseaux européens. La mission de services a été interprétée par une des maisons, dans le cadre des ACI, comme une justification pour mettre en place une « cellule Europe des MSH » destinée à promouvoir les relations internationales du réseau et leur intégration dans l'Espace européen de la recherche (EER). Un des axes de ses activités est précisément la mise en place d'actions de formations au montage de projets européens.

Les enseignants-chercheurs et chercheurs en SHS avaient été peu présents dans les premiers programmes européens qui leur avaient réservé une ligne budgétaire (voir tableau 12). Puisque les thématiques des 4e et 5e PCRD s'adressaient davantage aux sciences sociales qu'aux sciences humaines, les très nombreux enseignants-chercheurs dans les sciences de l'homme et des humanités en France se sentaient peu concernés par ce débouché (voir chapitre 1). Les possibilités pour ces disciplines sont également limitées dans le 6e PCRD. L'importance identitaire de l'appartenance disciplinaire continue à constituer un frein à la participation française.

Dans les cas où les conseils de recherche nationaux financent les projets portés par leur pays, notamment les programmes EUROCORES de la FES, le taux de réussite

de certaines sections de cette même communauté en France est plus important que dans les pays où ces disciplines sont moins bien soutenues par les financeurs de la recherche. Par exemple, des équipes françaises coordonnent 11,5 des 21 projets financés dans le cadre du programme « Origins of Man, Language and Languages » (OMLL), développé sous l'impulsion française. En revanche, les Anglais ne participent qu'à deux projets et n'en coordonnent que 1,5. Les Allemands ne figurent nulle part dans le programme. Le mode de financement des projets est aussi pertinent à ce propos, car les financeurs français ont préféré saupoudrer les crédits sur un grand nombre de projets, comme nous l'avons vu plus haut, tandis que l'Arts and Humanities Research Council (AHRC), qui a financé les deux projets anglais, a préféré concentrer ses fonds sur les deux projets prioritaires qu'il jugeait être de la meilleure qualité dans ses disciplines.

La participation à ce genre de programme européen, où les décisions financières relèvent d'agences de moyens nationales, met en exergue leurs différents modes de fonctionnement. Ni le FNS ni l'ANR ne sont des équivalents fonctionnels des conseils de recherche en SHS qu'on trouve dans les pays anglo-saxons et nordiques, et qui ont déjà été évoqués au premier chapitre de ce rapport. Devançant les fondations et les directions de la recherche au sein des divers ministères, les conseils de recherche sont souvent les principaux moteurs des grands programmes scientifiques sur les thématiques décidées en coopération avec la communauté scientifique.

Par exemple, les deux conseils de recherche en SHS au Royaume-Uni (Economic and Social Research Council, ESRC, et AHRC) répartissent leurs crédits selon plusieurs modes opérationnels. Ils financent non seulement des programmes et projets mais aussi des centres ou instituts de recherche. Leurs appels à projets peuvent être lancés dans le cadre de programmes ou par un processus spontané permettant, à tout moment, aux chercheurs de proposer individuellement et collectivement un projet sur une thématique de leur choix. Les thématiques programmatiques doivent « émerger » au cours d'un long processus de consultation au sein de la communauté scientifique et auprès des représentants du milieu socio-économique. Elles ne sont pas « imposées » par un ministère, celui-ci pouvant lancer, le cas échéant, ses propres programmes d'études et de recherche. Entre 2000 et 2005, l'ESRC a financé près d'une trentaine de programmes, en général pendant cinq ans. À titre indicatif, au total 109 projets ont été retenus au sein des huit nouveaux programmes lancés en 2002-2003. La part des crédits affectés à la recherche hors programme était plus importante que pour les projets incorporés dans les programmes, en reconnaissance de l'intérêt de laisser la flexibilité nécessaire pour réagir rapidement aux nouveaux développements dans le monde de la recherche et dans la société en général, et pour promouvoir des idées et des approches innovantes.

L'enjeu financier et scientifique pour les chercheurs et les conseils de recherche de l'organisation par programmes et projets abondés de cette manière est important. À la différence de la situation en France, les conseils de recherche au Royaume-Uni et en Suède financent non seulement le personnel de recherche embauché par les universités pour travailler sur contrat, mais également les frais que ces contractuels entraînent, et cela à hauteur de 46 % des salaires au Royaume-Uni. En outre, dans ces deux pays, depuis longtemps en Suède, et depuis l'exercice de 2005 au Royaume-Uni, les frais d'administration et d'accueil des projets (bureaux, équipement, informatique, services)

sont également couverts par les conseils de recherche. Les sommes affectées à un projet ne servent pas simplement d'appoint pour une équipe. En faisant accroître les budgets à engager, cette approche réduit d'autant le nombre de projets qui peuvent être abondés, comme l'illustre l'exemple qui vient d'être cité. En France, en revanche, en dehors des quelques embauches sur des contrats à durée déterminée, les crédits attribués à un porteur de projet dans le cadre des ACI sont, en général, relativement modestes, et ils sont souvent négociés à la baisse.

Méthodes et infrastructures de la recherche

Bien que les grands principes de la méthode scientifique ne soient pas très différents en SHS par rapport aux sciences de la matière et du vivant, le fait que l'observation porte le plus souvent sur les sujets où intervient le facteur humain et la vie en société explique le besoin d'approches méthodologiques plus diversifiées et souvent plus complexes. Les disciplines en SHS diffèrent les unes des autres non seulement en ce qui concerne les modalités de leur organisation du travail scientifique, illustrées par leur capacité à intérioriser le concept du travail en équipe, mais aussi dans les méthodes de travail qu'elles privilégient et les ressources dont elles ont besoin.

Pendant de longues années, les chercheurs, et à plus forte raison les enseignants-chercheurs en SHS avaient été les parents pauvres en moyens de fonctionnement (budget, bureaux, services) de la recherche. Ils étaient mal dotés et mal logés, y compris dans les enceintes prestigieuses comme l'EHSS, où les chercheurs avaient pris l'habitude d'organiser des roulements hebdomadaires pour l'occupation des bureaux. Cette pénurie de moyens, que M. Garden (2003, p. 12), ancien chef de la Mission scientifique universitaire (MSU) au ministère chargé de la Recherche, a décrite comme « la misère des sciences de l'homme », préoccupait déjà les politiques dans les années 1970-1980.

Il ne s'agit pas, dans cette section, de tracer un tableau des méthodes employées par chacun des champs disciplinaires répertoriés dans le tableau 16, ni de faire l'inventaire des infrastructures mises à la disposition des chercheurs en SHS. L'analyse porte plutôt sur la pertinence des approches méthodologiques à l'évaluation de la production émanant des diverses activités de recherche, et au lien qui existe entre les méthodes et les besoins en infrastructures en SHS. Cette approche nous amène à parcourir les étapes récentes de l'évolution des infrastructures en SHS, en nous référant surtout aux progrès accomplis depuis quelques années sous l'impulsion du ministère chargé de la recherche et du département des sciences de l'homme et de la société du CNRS. L'objectif est de mieux comprendre comment la nécessité de mutualiser les moyens est devenue un moteur central de la structuration de la recherche et ainsi un facteur à prendre en compte dans les évaluations.

Méthodes de recherche en SHS

Bien que ce ne soit pas systématiquement demandé dans les fiches d'évaluation en France, les évaluateurs de programmes et de projets tiennent compte de l'adéquation des méthodes employées par les chercheurs. Or, les chercheurs en SHS ont recours à une gamme très large de méthodes qui traversent les champs disciplinaires, allant du quantitatif au qualitatif, en passant par les méthodes mixtes : méthode expérimentale (en psychologie, en linguistique, en économie), travail de terrain, enquêtes, observation, participation, animation (géographie, sociologie, politique, archéologie, psychologie), archives (histoire, politique, droit), recueil, traitement et analyse de données socio-économiques, bases de données informatisées, banques d'images à l'échelle planétaire (politique, économie, sociologie, psychologie, linguistique, archéologie, géographie), comparaisons internationales des comportements, cultures, institutions, politiques dans la plupart des disciplines et, *a fortiori*, dans le contexte des programmes européens.

Comme le note J.-M. Hombert (2003, p. 2) en commentant la vie des laboratoires, même les chercheurs les plus individualistes peuvent bénéficier de l'opportunité de songer et penser ensemble. Et de citer le cas des séminaires de recherche comme faisant partie du travail scientifique en SHS, d'autant plus qu'ils tiennent souvent lieu d'expérimentation et peuvent aboutir à des avancées méthodologiques, surtout lorsqu'ils réunissent des chercheurs de diverses disciplines sur une thématique commune. À tel point que, dans certaines disciplines en SHS, le séminaire est considéré comme une méthode privilégiée, sinon une « nécessité incontournable » dans la vie d'une équipe.

La méthode peut être définie, en quelques mots, comme un ensemble de démarches suivies pour découvrir et démontrer une réalité en fonction de contraintes et d'objectifs. Dans les SHS, au sein de chaque discipline, les débats ou querelles méthodologiques concernant les aspects conceptuels, théoriques et scientifiques des connaissances ont mené à la création de chapelles ou d'écoles. Si le choix des méthodes à privilégier détermine les besoins en formation, en équipement et en infrastructures, la formation dans un cadre disciplinaire détermine, à son tour, les méthodes que les chercheurs privilégient dans leurs travaux. Or, la formation à la recherche en SHS a longtemps négligé certaines méthodes, ce qui a tendu à renforcer les divisions entre les approches épistémologiques.

C'est ainsi que, en sociologie, en économie, en sciences juridiques et politiques, en linguistique, en psychologie ou en sciences de l'éducation, les écoles de pensée se sont opposées et qu'elles ont divisé la communauté scientifique. Pendant longtemps, en sociologie, par exemple, le débat entre les tenants des méthodes quantitatives et qualitatives a suscité de vives passions. En France, l'hésitation à s'investir dans les méthodes quantitatives, vues comme un symbole de l'hégémonie anglo-saxonne et considérées comme insuffisamment théoriques et trop appliquées, a contribué à retarder le développement de ces approches. En conséquence, une très grande partie des travaux d'enquête s'effectue dans le périmètre des organismes publics producteurs de données, comme l'INSEE ou l'INED dans le domaine démographique, ou dans celui des services d'études et de statistiques des ministères, comme la DARES au ministère chargé du Travail

ou la Direction de la recherche, des études et de l'évaluation des statistiques (DREES) au ministère des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité.

La production directe par les universités de données sociales reste marginale. Cette lacune s'explique par l'absence de financement pour ces travaux en dehors d'instituts spécialisés, mais aussi par le manque de formation à l'utilisation des données d'enquêtes dans les écoles doctorales (Silberman, 1999, p. 44). Le retard du développement de la sociologie quantitative en France s'est traduit par une faible présence sur la scène internationale dans ce domaine, alors que la création de l'EER impulse la recherche comparative européenne et le besoin de bases intégrées à partir de fichiers nationaux. Les efforts pour remédier à cette situation sont analysés dans la discussion ci-dessous des infrastructures.

Si les méthodes à la disposition des chercheurs en SHS se ressemblent dans les différents pays, les préférences que l'on trouve d'un pays à un autre pour telle ou telle approche méthodologique sont déterminées, dans une large mesure, par les cultures scientifiques et par la place traditionnellement accordée à ces disciplines dans les politiques publiques, ce qui, à son tour, est relié aux ressources dont elles bénéficient. Comme le démontre l'analyse des données en sciences sociales (Silberman, 1999), la mise au service de la recherche publique des bases de données est depuis plus longtemps davantage l'apanage des chercheurs dans les pays comme les États-Unis ou le Royaume-Uni qu'en France. Les universités dans ces deux autres pays ont plus largement participé à cette évolution, que ce soit par la production des données, la régulation de l'accès ou la formation aux méthodes d'analyse. Tandis que, en France et en Allemagne, une coupure s'est faite précocement entre les producteurs (l'administration) des données sur les faits sociaux et le monde scientifique, les bureaux de statistiques au Royaume-Uni ont depuis longtemps ouvert leurs portes aux chercheurs.

Dans la mesure où les lettres et littératures sont les disciplines dominantes en SHS dans les universités en France, une grande partie des enseignants-chercheurs et chercheurs en SHS est restée à l'écart du mouvement empirique. Certaines disciplines en SHS utilisent depuis longtemps des méthodes relativement peu coûteuses (littéraires), tandis que les nouvelles technologies ont permis le développement de méthodes plus lourdes qui nécessitent le travail en équipe. Ces regroupements ont eu aussi comme effet de rendre moins étanches les frontières non seulement entre les SHS et les sciences de la matière et de la vie, mais également entre la recherche fondamentale (théorisation, modelage, épistémologie) et la recherche appliquée, finalisée ou technologique, impliquant les utilisateurs, comme en économie.

Les sciences juridiques offrent un bon exemple de la complexité des approches méthodologiques qui peuvent coexister au sein d'une seule discipline ou groupe de disciplines. De manière générale, une première part de l'activité de recherche dans les disciplines juridiques est d'ordre théorique, dans l'étude théorique des formes et des propriétés de la normativité spécifiquement juridique, mais aussi l'étude épistémologique, dans la réflexion conceptuelle sur la formation et la diffusion des règles et des connaissances juridiques et sur la méthodologie juridique (dans divers champs scientifique, judiciaire, légistique).

Pour ce qui est plus spécialement du droit privé et du droit public, domaines dans lesquels la production des matériaux et données d'étude est constante, une part importante de la recherche consiste également en la dogmatique, qui, outre l'étude des modes de raisonnement et de résolution des questions juridiques, implique la systématisation des solutions juridiques et, par conséquent, un travail conceptuel déterminant en lien avec la réflexion proprement théorique. À cet égard, l'histoire du droit se trouve dans une situation particulière. Dans la mesure où elle peut être généralement considérée comme l'étude du droit dans sa dimension temporelle « longue », elle adopte les exigences et les instruments du droit comme discipline, mais elle épouse également les problématiques et les méthodes de l'histoire, élargissant ainsi la perspective de la réflexion juridique. Plus largement encore, le droit peut légitimement devenir l'objet d'autres disciplines (sociologie, anthropologie, économie), dont les analyses contribuent à enrichir la compréhension du phénomène juridique et de sa portée, mais la définition spécifique du droit et de ses propriétés et, au-delà, de ses contenus et de ses méthodes, demeure le travail particulier de la recherche juridique (Pini, 2004).

La question des méthodes scientifiques en droit est d'autant plus pertinente dans le contexte d'un chapitre sur la structuration de la recherche que les juristes sont parmi les catégories les plus réfractaires au travail en équipe. Cette difficulté est renforcée par le mode de diffusion des résultats de la recherche en droit. Tandis que les travaux en droit, notamment en doctrine juridique, sont reconnus par les juristes, ils sont méconnus par les établissements dont ils relèvent, d'une part, parce qu'ils sont le plus souvent effectués en dehors des équipes et, d'autre part, parce qu'ils sont rarement diffusés sous forme d'articles dans des revues scientifiques de portée internationale, qui sont les deux repères utilisés par les évaluateurs. Les activités de recherche des juristes sont, en outre, parmi les plus difficiles à classer sur une échelle allant de la recherche fondamentale à la recherche finalisée. À tel point qu'ils peuvent échapper à toute reconnaissance. Les critères du CoNRS ne sauraient s'appliquer qu'aux travaux sur les principes de droit, tandis que l'essentiel de l'activité des juristes dans le milieu universitaire porte sur les commentaires d'arrêts.

Le cas des juristes soulève aussi la question, qui n'est pas particulière à ces disciplines et à laquelle nous revenons par la suite, de la prise en compte du travail de consultant ou d'expert dans les évaluations. Bien qu'il ne doive pas dépasser 30 % du temps d'un enseignant-chercheur ou chercheur, un tel travail effectué par un juriste, économiste, sociologue, psycholinguiste ou gestionnaire, de même que par un clinicien ou un ingénieur dans les sciences de la matière et du vivant, peut être considéré comme un travail empirique ou de terrain susceptible de nourrir la réflexion théorique, comme c'est le cas pour les contrats de recherche. Le fait que le travail de consultant ou d'expert soit rémunéré et qu'il réponde à la demande socio-économique, faisant ainsi preuve de l'utilité sociale du travail intellectuel, n'empêche pas, sauf dans le cas d'une interdiction formelle pour des raisons de confidentialité, d'en incorporer les résultats dans des publications qui pourront ensuite être reconnues par les évaluateurs. Cette pratique est même explicitement encouragée, voire exigée, par les commanditaires de la recherche dans le cas des PCRD, et des projets financés par les conseils de recherche et agences de moyens dans d'autres pays, au nom de la transparence, de la visibilité et de la rentabilité.

Infrastructures de la recherche en SHS

Autrefois considérées comme des activités pouvant fonctionner avec peu de moyens, les techniques de l'information et de la communication, le travail en équipe, la transdisciplinarité et les innovations technologiques et méthodologiques ont créé de nouveaux besoins en infrastructures. Par la même occasion, le regroupement en équipes et en structures fédératives permet une utilisation optimisée des moyens qu'aucune des composantes n'aurait pu obtenir à titre individuel. Par « infrastructures », nous entendons non seulement les structures qui encadrent les chercheurs, et les instruments et outils à leur disposition, mais également les processus et le fonctionnement des systèmes de financement, de gestion et d'évaluation de la recherche.

Le constat de la pénurie des moyens en SHS a suscité quelques initiatives dans les années 1980 comme celle du CNRS avec la mise en place d'archives comme la Banque de données en sociologie politique (BDSP), implantée à l'Institut d'études politiques de Grenoble, et ensuite intégrée au Centre d'informatisation des données socio-politiques (CIDSP), devenu une UMR du CNRS. La création en 1986 par une convention avec l'INSEE du Laboratoire d'analyse secondaire et des méthodes appliquées à la sociologie (LASMAS-Institut du longitudinal) marque une étape importante dans la construction de banques de données mises à la disposition des chercheurs. Le LASMAS est également devenu une UMR et a signé une convention avec le Centre d'études et de recherches sur les qualifications (CEREQ), les directions statistiques des ministères de l'Éducation nationale, de l'Emploi et des Affaires sociales. Il était, en plus, en 2001, l'une des unités partenaires constitutives du Centre Quetelet, une UMS créée pour quatre ans, devenu ensuite le réseau Quetelet, dont l'objet était de faire croître l'activité d'archivage et de diffusion des données en SHS en l'intégrant dans un réseau de laboratoires de recherches, développant ainsi un intérêt pour les données et l'instrumentation. En outre, le CNRS a établi un ensemble de laboratoires correctement équipés dans certaines disciplines phares (archéologie, ethnologie, anthropologie par exemple), et il a soutenu le mouvement de réalisation des MSH, qui misait sur la mutualisation des moyens.

Dans un rapport au ministre chargé de la Recherche à la fin des années 1990 sur la politique des SHS, le Conseil national du développement des sciences humaines et sociales (1999, p. 7) s'est prononcé, entre autres, sur la politique des MSH et sur le rôle des bibliothèques en matière de recherche en SHS. Le chapitre sur la politique des MSH attire l'attention sur des points opérationnels que le Conseil considérait cruciaux pour l'avenir des MSH et, par voie de conséquence, pour les SHS dans l'ensemble. Il s'agissait, en premier lieu, des locaux, car les projets de MSH ont porté, surtout dans la phase de création, autant sur un projet immobilier que sur un projet scientifique pour faire face à la pénurie des moyens. Sur un deuxième point opérationnel, le Conseil a souligné la nécessité, non pas de développer des bibliothèques centrales dans chaque région, mais plutôt d'en faire des réseaux documentaires en offrant aux universitaires des services de documentalistes et de prêt, des outils bibliographiques et des possibilités de connexion informatique. Le troisième point opérationnel concernait la mise à disposition d'un personnel technique et administratif compétent pour assurer l'allégement des tâches administratives et pour doter les équipes, entre autres, d'une capacité de réponse aux appels d'offres nationaux et internationaux. Le Conseil y voyait l'occasion de réfléchir à une

« authentique fonction d'animation administrative de la recherche collective ». Son quatrième et dernier point opérationnel concernait les instruments de politique scientifique propres à favoriser l'interdisciplinarité et l'internationalisation de la recherche, notamment par l'attribution d'allocations de recherche doctorale et postdoctorale, destinées à permettre le développement d'une autonomie intellectuelle, et de crédits pour financer les échanges et la participation aux réseaux internationaux.

Toutes les contributions au numéro spécial de la *Lettre du département des sciences de l'homme et de la société* (2003b) du CNRS sur la vie des laboratoires font référence à l'importance des moyens dont les équipes disposent aujourd'hui. La mutualisation des moyens n'est pas seulement l'affaire des MSH, et les besoins de matériels de mesure et d'observation des phénomènes ne concernent plus uniquement les équipements en locaux, en bibliothèques et documentation, et en personnel technique et administratif. Le réseau FRANTIQ, par exemple, créé dès 1984, regroupe une vingtaine de laboratoires et d'équipes (CNRS, ministère de la Culture et autres établissements), qui ont mis en commun leurs ressources bibliothéconomiques et bibliographiques en sciences de l'antiquité pour en assurer la diffusion et la consultation par le réseau internet. Le département des sciences de l'homme et de la société du CNRS a encouragé la mise en place de nouvelles technologies par son financement de plates-formes technologiques, qui offrent des équipements spécialisés à la communauté scientifique, par exemple le Centre de datation par le radiocarbone, une plate-forme mutualisée permettant l'acquisition, le stockage et la communication d'images numérisées et de datation absolue. D'autres plates-formes ont été lancées en multimédia et en économie expérimentale (NETEX).

Conscient du manque de cohésion de la collecte et du traitement des données sociologiques en France et de l'absence des Français des grandes enquêtes européennes et internationales universitaires, en 1999, le ministre chargé de la Recherche à l'époque, R.-G. Schwartzenberg, a confié à une directrice de recherche au CNRS la mission de faire un état des lieux des sources de données sociales. Il lui a demandé de proposer « un cadre de collaboration entre le CNRS, les universités et l'INSEE, en particulier, permettant d'améliorer et d'accroître la diffusion des données pour les sciences sociales et d'associer plus directement la recherche à la production et à l'amélioration des données ». (Silberman, 1999, p. 6)

Le rapport qui en est sorti propose la mise en œuvre d'une politique qui s'est concrétisée par la création d'un organisme interministériel de concertation, la mise en œuvre du Centre Quetelet, devenu également une des plates-formes technologiques du CNRS, ainsi que la création de plates-formes universitaires pour les données.

Le ministre chargé de la Recherche reconnaissait que les sciences sociales avaient un besoin impératif de banques de données. Une initiative commune aux ministères chargés de la Recherche, de l'Éducation nationale, de l'Emploi, et de l'Économie et des Finances visait, en 2001, à jeter les bases d'une politique publique des données pour la recherche. Cette politique comportait trois volets : l'organisation d'un système d'accès aux données, une politique de formation à l'usage des données et une politique de mobilités entre organismes producteurs de données et universités ou organismes de recherche. Le ministère chargé de la Recherche a lancé en même temps une étude des modalités d'un développement concerté des programmes de numérisation en liaison avec le CNRS.

Le comité de concertation pour les données en sciences humaines et sociales, créé en 2001 auprès des ministres chargés de l'Économie, de l'Emploi, de l'Éducation nationale et de la Recherche, a pour mission de proposer les orientations de la politique publique des données pour la recherche en SHS. Un conseil scientifique émet des avis sur les priorités dans la collecte, la documentation, le stockage et le traitement des données, les principes déontologiques, les procédures d'accès et les dispositifs de formation à leur utilisation. Son avis a aussi été demandé sur l'opportunité du financement de certaines enquêtes par le FNS dans le cadre des ACI.

Il ne relève pas de notre étude de faire un bilan des progrès accomplis en matière d'infrastructures en SHS. Un rapport sur la politique de contractualisation entre l'État et les établissements d'enseignement supérieur (Commissariat général du Plan, 2004, p. 80) offre quelques éléments d'appréciation de l'importance de l'investissement dans la politique documentaire. L'évolution de la part contractuelle affectée aux bibliothèques entre 1993 et 2002 est qualifiée de « remarquable ». À leur tour, les MSH, en tant qu'UMS, ont mis en place des services recouvrant l'édition électronique, la numérisation de la documentation, les bases de données textuelles, factuelles, sonores et qualitatives, et d'images, sans parler des nombreuses bibliothèques spécialisées et des archives scientifiques, qui sont à la disposition de la communauté scientifique plus large.

Ces avancées en France participent aux efforts de l'Association européenne de l'université (EUA), qui a mis en place un instrument, ou outil, « Mapping of European Social Science and Humanities » (MORESS), avec pour objectif de faciliter l'accès à l'information thématique sur la recherche en SHS. Cet instrument consiste en une structure intégrée sous forme d'une base de données électronique permettant d'apprécier l'étendue de la recherche menée dans ces disciplines et, par conséquent, pouvant servir d'indicateur aux évaluateurs des performances internationales en SHS.

Implications de la structuration de la recherche pour l'évaluation

Dans ce chapitre, l'intérêt a porté sur l'analysé des divers aspects de la structuration de la recherche en SHS permettant de mieux cerner les impacts de ces modes d'organisation sur l'évaluation des activités scientifiques dans ces disciplines. En conclusion, nous présentons la synthèse des éléments pertinents avant de regarder de plus près dans la suite du rapport les objectifs et les procédures de l'évaluation dans ces disciplines.

Impacts sur l'évaluation de la structuration de la recherche par discipline

Le paysage de la recherche en France est essentiellement constitué selon des logiques disciplinaires. Ces mêmes logiques sont observées dans la composition des sections et commissions chargées des évaluations. Pour des raisons historiques cependant, non seulement les nomenclatures disciplinaires appliquées en SHS dans les éta-

blissements d'enseignement supérieur et au CNRS ne sont pas identiques, mais la répartition des effectifs relevant des diverses disciplines dans les deux types d'établissements est aussi déséquilibrée. Toutes proportions gardées, en comparaison aux sciences de la matière et du vivant, les effectifs en SHS, et surtout dans les sciences humaines et humanités, sont davantage présents dans les disciplines implantées dans les établissements d'enseignement supérieur que dans les EPST. Les SHS relèvent ainsi plus souvent exclusivement des instances d'évaluation mises en place par le CNU et le ministère chargé de la recherche, qui ne les évaluent pas régulièrement à titre individuel.

Deux autres cas de figure coexistent en matière d'évaluation. D'une part, les enseignants-chercheurs qui relèvent des disciplines qui sont abritées dans les équipes mixtes du CNRS sont évalués collectivement au même titre que les chercheurs CNRS. De l'autre, les chercheurs employés par le CNRS sont évalués régulièrement à la fois collectivement et individuellement par le CoNRS. L'appartenance disciplinaire est ainsi un élément de base déterminant, d'abord, la possibilité d'être enseignant-chercheur ou chercheur et, ensuite, celle d'être évalué par le CNU, la MSTP ou le CoNRS.

Pour ceux qui relèvent de plus d'une institution et, à plus forte raison, de plus d'une discipline, la non correspondance des nomenclatures peut avoir comme effet que leur affiliation et leur identité disciplinaires sont méconnues par les évaluateurs, car les critères d'évaluation et les attentes qui en découlent ne seront pas les mêmes, notamment en termes de production scientifique. En schématisant, un enseignant-chercheur ou une équipe bien classés par une instance d'évaluation peuvent être mal classés par une autre et en subir les conséquences sur le plan scientifique et budgétaire. La taille des communautés scientifiques dans les différentes disciplines est un autre facteur qui joue dans l'évaluation. Dans les domaines où les effectifs sont peu nombreux, il peut être difficile de trouver des experts qui sont complètement à l'abri des conflits d'intérêt. En plus, les disciplines en SHS restent relativement cloisonnées, à tel point que les travaux pluridisciplinaires courent le risque d'être évalués selon leurs diverses composantes et non en tant qu'entité, faisant ainsi abstraction de leur cohérence et de la valeur ajoutée que peut apporter leur dimension transversale.

Impacts sur l'évaluation de la structuration de la recherche en équipe

L'impulsion du travail en équipe a produit une multiplicité d'unités et d'équipes de recherche, chacune avec ses propres caractéristiques, auxquelles sont venues se rajouter les structures fédérées, comme les FR, GIS et GIP et, à un autre niveau encore, celle du réseau des MSH. Cette évolution soulève la question de la lisibilité et de la cohérence de la recherche, de la masse critique nécessaire au bon fonctionnement des activités de recherche en SHS, de la plus-value du collectif sur l'individuel, et, par voie de conséquence, de la fréquence, du cumul et des suites des évaluations.

Le CNER a constaté que les universités s'efforcent désormais d'intégrer le plus possible de leurs effectifs dans les équipes pour assurer la visibilité de la recherche, et pour attirer le maximum de crédits et de contrats. Cette tendance se confirme dans les chiffres qui montrent que le nombre d'enseignants-chercheurs intégrés dans les équipes s'est multiplié rapidement, même dans les disciplines des sciences humaines et huma-

nités, considérées, en général, comme les plus réfractaires au travail collectif. Par voie de conséquence, les chercheurs travaillant hors structure ont pratiquement disparu. Il en va de même pour les enseignants-chercheurs, car les établissements trouvent le moyen de « récupérer » la plupart d'entre eux en créant des EA et des JE, auxquelles ils peuvent attribuer le bonus qualité recherche (BQR). Selon un calcul de la MSTP pour les SHS de la vague B des établissements d'enseignement supérieur, une fois les déclarations multiples éliminées, en moyenne, 79 % des enseignants-chercheurs titularisés ont été déclarés en 2003. Dans certaines académies, le pourcentage dépasse 85 %, tandis que, dans d'autres, il descend en dessous de 70 %. En extrapolant, on peut ainsi estimer à entre 15 et 25 % des enseignants-chercheurs en SHS ceux qui ne sont pas intégrés dans les équipes. La ventilation des résultats des évaluations de la MSTP par académie montre qu'entre 54 % et 73 % des enseignants-chercheurs et chercheurs déclarés sont reconnus comme actifs. Ces estimations ne permettent pas de savoir combien d'entre eux sont effectivement inactifs, puisque les activités scientifiques de ceux qui restent à l'extérieur des structures échappent à l'évaluation collective, et éventuellement à toute évaluation.

La diversité des structures dont relèvent les enseignants-chercheurs et chercheurs en SHS est un autre facteur rendant difficile le repérage et l'identification de l'appartenance des enseignants-chercheurs et chercheurs. L'« obligation » de travailler en équipe peut imposer des rigidités et se heurter à l'individualisme, aboutissant à la prolifération d'équipes de taille réduite autour de projets scientifiques peu cohérents, et à des formes d'exclusion pour les nombreux enseignants-chercheurs en SHS, surtout en certaines disciplines des sciences humaines, qui se trouvent à l'écart des structures collectives les plus prestigieuses et, pour ainsi dire, en dehors des circuits d'évaluation et de financement qui en découlent.

La question se pose aussi de l'effet que peut avoir la structuration de la recherche en SHS, et surtout en sciences humaines, induit par la relative absence des enseignants-chercheurs des structures de recherche relativement bien organisées et bien dotées que sont les MSH. En d'autres termes, est-ce que, en attirant à elles les forces vives de la recherche dans certains domaines, les MSH entraînent l'appauvrissement d'autres secteurs ? Certaines maisons abritent jusque neuf ou 12 UMR, qui sont ainsi déjà labellisées CNRS. Les estimations des effectifs des chercheurs CNRS et non CNRS associés d'une manière ou d'une autre aux maisons sont variables, mais les chercheurs CNRS (765 en 2005) intégrés dans les maisons représentent plus d'un tiers des effectifs du CNRS en SHS, et les non CNRS (3 287), qui sont principalement des enseignants-chercheurs, environ un sixième des effectifs en SHS dans les universités. Bien que les maisons soient essentiellement pluridisciplinaires, il est vrai aussi que certaines disciplines sont fortement surreprésentées, comme au CNRS, notamment la préhistoire ou l'archéologie, tandis que d'autres sont sous-représentées, également comme au CNRS, notamment l'économie ou le droit. Les lettres et littératures sont quasiment absentes des MSH, de même que du CNRS.

Les exemples présentés dans ce chapitre montrent, en outre, comment la complexité de l'organisation en équipe peut se traduire par l'opacité lorsque l'on cherche à mesurer la production scientifique d'un individu ou d'une structure mixte. Dans leurs publications, les chercheurs et enseignants-chercheurs font un choix souvent person-

nel : ils peuvent ainsi indiquer une appartenance à une structure mixte ou à une MSH, qui n'est pas leur employeur (CNRS ou université), mais le lieu effectif où s'est nourrie leur réflexion. Certaines appellations apparaissent plus prestigieuses que d'autres dans la représentation qu'a le milieu scientifique de lui-même : mieux vaut se rattacher au CNRS, à un grand établissement (EHESS, ENS) ou à une université parisienne qu'à une université en province. La multiplicité des rattachements possibles d'un chercheur brouille ainsi la visibilité de la production scientifique, rendant difficile de savoir qui produit quoi et à quel endroit. Les institutions, soucieuses d'afficher des indicateurs des performances de la recherche, par exemple dans les plans quadriennaux, peuvent se considérer dans ce contexte comme « propriétaires » de la production des chercheurs, alors que, de la même manière, les structures mixtes dans leurs rapports d'activité répertorient les publications produites dans le cadre de leurs programmes et activités.

Ce constat vaut non seulement pour l'évaluation scientifique des activités menées dans la structure, mais également pour l'évaluation de l'efficacité et de la pertinence de la structure en question, et de la plus-value qu'elle apporte en comparaison à une autre structure. Dans le cas où un enseignant-chercheur ou un chercheur s'inscrit dans plus d'une unité, il n'est pas inconnu pour la même production scientifique d'être citée dans les dossiers remis aux différents experts, de manière à ce que toutes les unités d'accueil puissent en tirer les bénéfices.

Même si la plupart des enseignants-chercheurs et chercheurs sont concentrés dans un nombre restreint de types d'UR, il en subsiste une grande variété. Afin d'assurer une meilleure lisibilité de la recherche en SHS et d'éviter que les chercheurs soient soumis à une multiplicité de statuts, de conditions de travail et d'évaluations, les établissements s'efforcent de réduire le nombre d'UR et d'instaurer une plus grande cohérence dans les dénominations et fonctions de celles qui restent. À l'aide des évaluations, ils essaient de trouver des structures souples et appropriées aux différentes formes de coopération, et d'éviter des regroupements sans fondement scientifique, ce qui demande la prise en compte de critères autres que les seules publications. Jusqu'à présent, telle a été la préoccupation des services compétents d'assurer l'intégration des enseignants-chercheurs dans les équipes que la situation des chercheurs productifs qui ne trouvent pas une place naturelle dans une UR a été laissée de côté.

Impacts sur l'évaluation de la structuration de la recherche en programmes et projets

La recherche en SHS tend de plus en plus à être structurée en programmes et projets, mais sans que la transparence soit toujours faite sur leur bien-fondé et les effets qu'une telle structuration peut avoir sur la communauté scientifique et sur la société. Les SHS sont longtemps restées à l'écart des appels d'offres leur permettant d'accéder à des crédits de recherche supplémentaires. Dans le passé, les enseignants-chercheurs et chercheurs en SHS se sont sentis peu concernés par la genèse des programmes et projets et par leurs thématiques. La mise en place de l'ANR leur donne l'occasion d'influer sur le processus de construction de programmes et sur leur évaluation, et de se former à la culture de projet, de manière à pouvoir mieux s'insérer dans les réseaux européens.

Cette évolution soulève un certain nombre de questions qui sont pertinentes à une étude sur l'évaluation. La plupart de ces questions ne sont pas spécifiques aux SHS, mais elles se posent avec plus d'acuité en l'absence d'une pratique bien rôdée en SHS en matière de préparation, et à plus forte raison d'évaluation, de dossiers en réponse aux appels d'offres dans ces disciplines. D'une part, il leur manque des instances d'évaluation habituées à traiter de dossiers pluridisciplinaires sur programme, qui est un des éléments justifiant cette forme de structuration de la recherche. De l'autre, bien que la décision de concentrer les fonds en SHS sur les appels d'offres « blancs » témoigne de la reconnaissance de la diversité des thématiques dans ces disciplines, elle constitue un défi pour un système d'évaluation habitué à classer des dossiers sur la même thématique.

In fine, la structuration de la recherche en SHS par programmes et projets pose la question de savoir si ce mode de financement est bien adapté à la nature des activités en SHS, étant donné qu'une bonne partie des enseignants-chercheurs dans ces disciplines n'est pas intégrée dans des structures suffisamment visibles pour se présenter comme partenaires dans les programmes qui nécessitent un travail d'équipe. Les observations que nous avons pu faire du fonctionnement du réseau des MSH tendent à suggérer que les équipes les plus expérimentées et déjà les mieux munies s'attirent la majeure partie de ces fonds, puisque leur production antérieure et l'estimation de leur potentiel à mener à bien les projets sont autant de facteurs dans l'évaluation des dossiers portant sur un nouveau projet (effet saint Mathieu). Les programmes misant sur les jeunes chercheurs offrent un remède à ce problème, à condition de pouvoir toucher ceux qui ne sont pas déjà bien intégrés dans les équipes labellisées, et d'appliquer des critères d'évaluation qui ne les désavantagent pas.

Impacts sur l'évaluation des méthodes et des infrastructures

Les méthodes employées par les chercheurs en SHS ont plusieurs conséquences pour l'évaluation. En premier lieu, le choix des évaluateurs ne peut se faire sans connaître leurs propres préférences en matière d'approches méthodologiques, car celles-ci peuvent influer sur leur appréciation des travaux à évaluer. Les effets d'appartenance à différentes écoles de pensée peuvent se répercuter sur le choix des revues scientifiques dans lesquelles les chercheurs essaient de diffuser leurs résultats, sur la concurrence pour les postes et sur le financement des projets, car les évaluateurs peuvent être appelés à exprimer un avis sur la pertinence de la méthodologie par rapport aux objectifs de la recherche, à la faisabilité des projets et aux modes d'organisation du travail.

En deuxième lieu, la question se pose de la réconciliation des approches pluridisciplinaires, voire pluriméthodologiques, surtout lorsqu'il s'agit de l'évaluation de la recherche collective. Le jugement des évaluateurs peut, par exemple, déterminer le rôle que joue l'évaluation dans l'incitation au développement d'innovations méthodologiques en ouvrant ou en fermant certaines orientations. Les préférences en matière de méthodologie font que certains champs disciplinaires de la recherche sont plus ou moins développés en France que dans d'autres pays, ce qui peut constituer un obstacle à la coopération internationale.

Les méthodes sont inséparables des infrastructures. Comme le montrent les exemples dans ce chapitre, les regroupements en équipes et en réseaux en SHS ont eu essentiellement comme but de faciliter la mutualisation des moyens et l'accès à ceux-ci afin de permettre aux chercheurs de profiter des équipements documentaires dont ils ont besoin pour faire avancer leurs travaux scientifiques dans de meilleures conditions. Les évaluations en SHS ne peuvent plus faire abstraction de la répartition des ressources documentaires (bibliothèques, archives), des équipements lourds (bases de données) et légers (informatique) au niveau régional et disciplinaire, ni des modalités d'accès et d'utilisation, du coût et de la rentabilité. Pour les financeurs, l'opportunité des projets immobiliers ou des plates-formes technologiques a besoin d'être évaluée avant de s'engager à investir les sommes importantes qu'elles requièrent. L'efficacité des activités des équipes de recherche est déterminée désormais dans une large mesure par leur capacité à faire bon usage des locaux dont elles disposent et des équipements auxquels elles ont accès.

Des progrès considérables ont été accomplis depuis une dizaine d'années dans la mise en place des infrastructures qui faisaient jusqu'alors défaut en SHS. Cependant, les évaluations ne donnent pas encore tout le poids qu'elles méritent aux fonctions d'animation administrative de la recherche collective et de leur articulation avec la production individuelle dans ces disciplines. Pour ce faire, l'accès aux infrastructures, leur qualité et leur gestion auraient besoin d'être des objets d'évaluation moyennant des indicateurs permettant de suivre leur extension sur l'ensemble du territoire français.

3. OBJECTIFS DE L'ÉVALUATION DE LA RECHERCHE EN SHS

Résumé : *Étant donné que l'évaluation mobilise des ressources considérables, il est nécessaire de la justifier, car elle ne saurait être une fin en soi. Or, les objectifs des évaluations varient selon le niveau de l'évaluation et son objet ; politique scientifique au niveau national ; mise en œuvre de la politique de contractualisation des universités et des organismes de recherche au niveau des établissements ; structuration en unités de recherche et par programmes au niveau collectif ; recrutement, promotion et suivi au niveau individuel. Imbriqués les uns dans les autres, ses divers objectifs font de l'évaluation un processus cumulatif et répétitif. L'évaluation sert d'outil de gestion, voire de gouvernance, destiné à mesurer l'adéquation quantitative et qualitative des moyens financiers, matériels et humains, ainsi que leur capacité à satisfaire les besoins et à atteindre leurs objectifs. Instrument de contrôle des performances, elle vérifie la pertinence et la conformité aux règles et aux objectifs visés. Les actions de pilotage, de suivi ou d'accompagnement prennent appui sur l'évaluation. La grande hétérogénéité des objectifs de l'évaluation en SHS appelle une multiplicité d'instances, de procédures et de critères, mais aussi la nécessité de trouver le meilleur ajustement des évaluations aux objectifs à atteindre, afin de savoir quel est le moment le plus propice, pertinent ou utile pour les effectuer.*

Les objectifs d'une évaluation varient selon les politiques scientifiques des institutions et des tutelles, et en fonction des conventions et des missions des établissements et unités de recherche. Dans le cas des programmes et projets, les objectifs sont le plus souvent déterminés par l'origine et la nature du financement et, dans celui des chercheurs individuels, par les conditions contractuelles de leur travail. Au cours des débats sur l'avenir de la recherche en France, l'évaluation est devenue une préoccupation constante. À tel point qu'elle est parfois considérée comme la clé pour garantir la réussite d'une politique, en l'occurrence celle du pilotage du changement. Devant la multiplication du nombre d'évaluations auxquelles la recherche est soumise depuis que l'évaluation a acquis cette primauté, nous nous efforçons, dans ce chapitre, de répondre à la question de savoir pourquoi les activités de recherche en SHS sont évaluées, car l'évaluation ne doit jamais être une fin en soi. Cette interrogation nous amène non seulement à étudier les raisons pour lesquelles la recherche est évaluée (objectifs de l'évaluation), mais aussi, en parallèle, les objectifs de la recherche elle-même, puisque les évaluateurs sont appelés, dans la plupart des cas, à répondre à la question de savoir si les chercheurs ont atteint les objectifs qui leur ont été assignés.

Il n'est pas aisé dans une étude des objectifs de l'évaluation de faire la part des caractéristiques propres aux SHS par rapport à l'ensemble des sciences de la matière et du vivant. Certaines de nos observations ont, sans doute, une portée plus large, mais d'autres leur sont particulières. À ce propos, la présente étude a déjà conduit le CNER à faire deux constats : premièrement, que la recherche en SHS, surtout en certains champs disciplinaires, est relativement surreprésentée dans les universités en comparaison à d'autres organismes de recherche publics ; deuxièmement, que la recherche en SHS est restée longtemps une activité individuelle, échappant ainsi à l'évaluation qui passe essentiellement, sinon exclusivement dans certaines disciplines, par les unités de recherche. Ces constats justifient une analyse visant à cerner les spécificités des objectifs des évaluations du travail en équipe et individuel en SHS, mais ils nous amènent aussi à nous intéresser aux orientations stratégiques des politiques publiques et des organismes, car ces stratégies déterminent les objectifs de la recherche collective et individuelle.

L'évaluation peut être considérée comme un outil de gestion, voire de gouvernance, destiné à mesurer l'adéquation des moyens financiers, matériels et humains, impliquant une estimation *ex ante* du potentiel de l'organisme, d'une unité de recherche ou d'un chercheur à réaliser sa mission et à satisfaire ses besoins. Elle peut avoir comme objectif d'exercer une forme de contrôle des performances, susceptible de vérifier *a posteriori* la pertinence et la conformité aux règles et aux objectifs visés, assurant un soutien dans le cas d'une évaluation positive ou menant à des sanctions en cas de non conformité. Elle peut également prendre la forme d'une action de pilotage, de suivi ou d'accompagnement, exerçant une fonction proactive ou endo-formative. Ces diverses fonctions de l'évaluation font d'elle un processus cumulatif et répétitif, au risque d'induire un surplus d'évaluation.

Dans ce chapitre, nous adoptons une approche multiniveaux pour passer en revue les objectifs des évaluations des diverses activités de recherche en SHS, en les caractérisant par rapport aux fonctions qui leur sont associées à chaque niveau : politique scientifique au niveau national ; mise en œuvre de la politique de contractualisation des universités et des établissements publics à caractère scientifique et technique (EPST) au niveau des établissements ; structuration en unités de recherche et par programmes sur appels d'offre au niveau collectif ; et recrutement, suivi et promotion au niveau individuel. Cette approche nous permet de comparer les missions et les stratégies des différents types d'établissements avec les objectifs des évaluations auxquels ils sont soumis avant de procéder, au chapitre 4, à une étude détaillée des instances mises en place pour les réaliser.

Objectifs des politiques scientifiques et de leur évaluation au niveau national

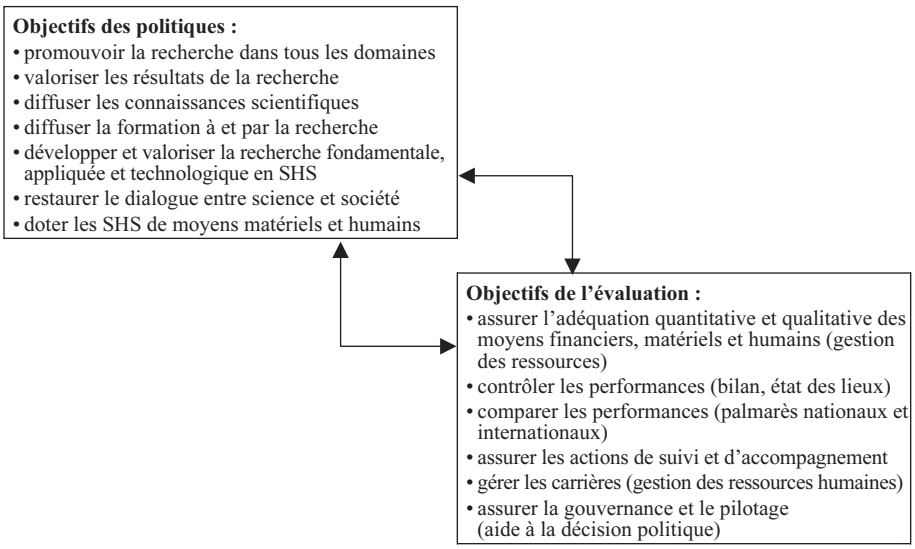
Puisqu'il n'existe actuellement au niveau national en France aucune instance d'évaluation chargée d'apprécier les effets des politiques scientifiques sur l'évolution de la recherche en SHS, il n'est pas possible dans cette section d'étudier l'articulation entre les objectifs des politiques scientifiques dans ce domaine et ceux de l'évaluation par une instance formellement instituée pour exercer cette fonction. Les ministres chargés de la Recherche ont cependant suppléé au besoin d'avoir des avis sur la question en mettant en place des instances de conseil. Cette section commence par une analyse des objectifs attribués à la recherche et à l'évaluation en SHS au niveau national, avant de regarder de plus près les objectifs des travaux de deux de ces conseils chargés de suivre l'évolution de ces disciplines.

Objectifs des politiques scientifiques et de l'évaluation au niveau national

En France, depuis 1982, la loi d'orientation et de programmation de la recherche fait de la recherche scientifique et technique une priorité nationale. L'article 14 de la loi

attribue quatre objectifs à la recherche publique dans son ensemble, objectifs qui ont été repris et renforcés au cours des années : le développement et le progrès de la recherche dans tous les domaines de la connaissance ; la valorisation des résultats de la recherche ; la diffusion des connaissances scientifiques et la formation à et par la recherche (voir figure 1). L'article 8 vise directement les SHS, lorsqu'il stipule que la politique de long terme repose sur le développement de la recherche fondamentale couvrant tout le champ des connaissances, et qu'il prévoit de doter les SHS des moyens nécessaires pour leur permettre de jouer leur rôle dans la restauration du dialogue entre science et société. L'article L. 123-5 du Code de l'Éducation, déjà cité au chapitre 2, va plus loin en assignant à l'enseignement supérieur la mission de développer et de valoriser la recherche fondamentale, la recherche appliquée et la technologie, et de préciser que cette tâche incombe aux SHS comme aux autres disciplines.

Figure 1
Objectifs des politiques scientifiques et de leur évaluation au niveau national



La figure 1 présente, en même temps, les objectifs qui peuvent être attribués à une évaluation des politiques scientifiques au niveau national, tant dans le domaine des SHS que dans celui des autres disciplines. L'évaluation de la recherche doit servir, en premier lieu, d'outil de gestion pour assurer l'adéquation et l'efficacité des moyens financiers, matériels et humains que l'État met à la disposition de la recherche dans les établissements publics, ces moyens étant destinés à propulser la mise en œuvre de sa stratégie et à lui permettre d'atteindre les objectifs de ses politiques scientifiques, à savoir, en priorité, le soutien et la valorisation de la recherche. L'évaluation doit ensuite offrir un mécanisme de contrôle et de comparaison des performances de la recherche, notamment par rapport à d'autres pays, objectif qui est particulièrement difficile à réaliser en SHS.

L'évaluation, lors des négociations des contrats entre l'État, les établissements d'enseignement supérieur et les organismes de recherche, peut devenir un outil de l'action de suivi ou d'accompagnement de la recherche et de gestion des carrières scientifiques par l'État. Ces objectifs sont de plus en plus souvent délégués aux établissements eux-mêmes (voir plus loin). L'évaluation est, *in fine*, un instrument de la gouvernance et du pilotage de la politique scientifique et une aide nécessaire à la décision politique. Dans ce cas aussi, la question se pose de savoir dans quelle mesure l'État peut s'en remettre aux établissements et aux organismes chargés de conduire la recherche publique pour lui fournir les éléments dont il a besoin.

Articulation des politiques scientifiques et des objectifs des conseils en SHS

En l'absence d'une instance dédiée à l'évaluation de la recherche en SHS au niveau national, il n'est pas possible de savoir dans quelle mesure les objectifs de la recherche et ceux de l'évaluation sont concordants. Conscient des difficultés des SHS à trouver leur juste place dans le paysage de la recherche en France et dans le contexte international, et pour faire le pendant au Conseil national de la science dont la compétence était limitée aux sciences de la matière et du vivant, en 1998 le ministre chargé de la Recherche, C. Allègre, a créé un Conseil national du développement des sciences humaines et sociales. Tandis que le Conseil national de la science avait pour mission d'éclairer les choix du Gouvernement en matière de politique de recherche et de technologie, ce nouveau Conseil en SHS devait formuler des avis sur toutes les questions concernant la politique scientifique des SHS, soit sur la demande du ministre, soit sur sa propre initiative. Sans pour autant être institué comme une instance formelle d'évaluation, dans son rôle consultatif et d'aide à la décision politique, au cours de sa première année d'existence, le Conseil (1999) s'est prononcé sur le bien-fondé et le fonctionnement des Maisons des sciences de l'homme (MSH), des bibliothèques, de l'internationalisation de la recherche et de la capacité des actions concertées incitatives (ACI) à instrumentaliser l'action publique en SHS. Il a également formulé des propositions sur les critères et les procédures des instances d'évaluation.

À ce dernier propos, dans un recueil de ses travaux, le Conseil souligne la pertinence de deux objectifs en particulier lorsqu'il constate que « l'évaluation débouche en aval sur des critères d'attribution des ressources financières et des procédures de gestion des carrières » (Conseil national du développement des sciences humaines et sociales, 2001, p. 141). Le Conseil montre comment l'évaluation joue ainsi un rôle central dans toute politique scientifique, ce qui, de l'avis des auteurs, fait d'elle à la fois « une question délicate » et « un impératif majeur » de toute politique scientifique. Cette observation n'est pas particulière aux SHS mais, comme l'observe le Conseil, la question est d'autant plus difficile dans ces domaines puisqu'elle exige « de s'interroger en amont sur les modèles de scientificité qui fondent les sciences de l'Homme et de la société ».

Nous revenons plus loin sur la question de la « conception scientiste » de la recherche, déjà évoquée au chapitre 2 dans la discussion des méthodes, lorsque nous passons en revue les critères d'évaluation au chapitre 5. Il suffit de rappeler ici que,

même si la plupart des objectifs à atteindre – avancées théoriques, renommée internationale, contribution à l'économie de la connaissance dans l'Espace européen de la recherche (EER), efficacité des politiques scientifiques publiques – restent très semblables à ceux des autres disciplines, le risque d'interférence politique et idéologique est plus grand en SHS. Comme le signale aussi le Conseil dans son recueil, une autre particularité des SHS est d'avoir les faits de culture pour objet d'étude, ce qui suscite des problèmes qui sont difficiles à résoudre lors de la validation des travaux de recherche, quant au choix des critères et, en dernière analyse, à l'objectivité des évaluateurs. On peut en déduire qu'il est, *a priori*, plus difficile d'atteindre les objectifs de l'évaluation en SHS que dans la plupart des autres disciplines.

Alors que le Conseil national de la science a accepté, conformément au souhait du ministre, de s'ouvrir aux représentants des SHS en 2000, le Conseil national du développement des sciences humaines et sociales fut remplacé en 2001 par le Conseil national de coordination des sciences humaines et sociales. Son vice-président, M. Godelier (2001), avait été chargé en 2000 de rendre un rapport au Premier ministre sur « L'état des sciences de la société en France et leur rôle dans la construction de l'Espace européen de la recherche ». Sa mission comportait trois objectifs : dresser un état des forces et des faiblesses des SHS en France ; examiner la situation des centres de recherche français en SHS à l'étranger ; et proposer une série de mesures destinées à assurer l'intégration des SHS dans l'EER et leur participation à l'Europe économique, politique et culturelle. Sans recourir à une instance d'évaluation formelle, l'ensemble des objectifs assignés au rapporteur devait permettre au ministre chargé de la Recherche de reformuler sa politique scientifique à l'égard des SHS.

Le dernier de ces objectifs rejoint celui de l'internationalisation évoqué ci-dessus. Il met l'accent sur une autre spécificité des SHS, non seulement en France mais aussi dans les autres pays européens, à savoir qu'elles ont été longtemps considérées comme des ressources d'appoint pour la réalisation d'objectifs scientifiques relevant d'autres disciplines. Afin de faire face à ce dérapage, les SHS se sont battues pour obtenir et défendre leur propre ligne budgétaire dans les programmes cadres européens (PCRD). En France, elles doivent à C. Allègre, alors ministre chargé de la Recherche, d'avoir su fixer comme objectif à la politique nationale, à la fin des années 1990, de doter les SHS des moyens nécessaires pour accroître leur visibilité et leur autonomie, dans la lignée de la loi de 1982. De tels états des lieux peuvent ainsi servir, *ex ante*, à reconnaître les besoins et à susciter des actions politiques. Afin de savoir si les politiques ont réalisé leurs objectifs, il est nécessaire de faire des bilans de suite. Or, les évaluations *a posteriori* de la mise en œuvre des politiques scientifiques en SHS ne sont pas menées systématiquement au niveau national en France. Les deux conseils en SHS n'ont pas été reconduits, et l'annonce faite par la ministre chargée de la Recherche à l'époque, C. Haigneré, lors du colloque ayant pour titre « Prospectives en sciences humaines et sociales » à Gif-sur-Yvette en septembre 2003, que le Conseil allait être relancé, n'a pas eu d'écho dans l'immédiat.

Ces observations témoignent de la difficulté qu'ont les SHS à affirmer une visibilité et à faire entendre leur message. La ministre avait énoncé à Gif-sur-Yvette « deux logiques fortes et concomitantes » qui devaient continuer à guider la définition des grandes priorités politiques pour la recherche en SHS : reconnaître la nécessité d'un

soutien clair et affirmé pour les années à venir, et répondre à une demande sociale (voir figure 1). Et de souligner l'importance des SHS pour la valorisation scientifique du patrimoine culturel de la France. La demande sociale se décline, à ses yeux, en termes de l'acquisition des connaissances, de l'appréhension des savoirs nouveaux et des conséquences socio-économiques des grands phénomènes, autant de facteurs qui amènent les SHS à se différencier d'autres champs disciplinaires.

En l'absence de suivi formel des objectifs stratégiques cohérents dans la durée pour orienter les SHS, les recrutements et les thématiques de la recherche dans ces disciplines semblent s'être développés sans une vision concertée de la recherche, rendant d'autant plus délicat le repérage des objectifs de l'évaluation à ce niveau. Cette relative absence de vision stratégique globale peut être attribuée en partie à la dispersion institutionnelle et territoriale, car les établissements de recherche sont de plus en plus encouragés à élaborer leur propre vision stratégique en conformité à leur insertion environnementale (voir ci-dessous). Elle pourrait être due aussi au fait que l'évaluation en France s'est peu intéressée à vérifier, *a posteriori*, si les organismes et équipes de recherche, dans l'ensemble des SHS, ont bien rempli leurs missions et s'ils ont effectivement atteint les objectifs qu'on leur attribue. La situation est cependant en train d'évoluer sous la pression des politiques, car ceux-ci demandent de plus en plus à la communauté scientifique de s'auto-évaluer, afin de pouvoir fournir des preuves de la valeur ajoutée et de l'utilité sociale apportées par leurs activités scientifiques, ce qui donne une nouvelle acuité à l'évaluation en tant qu'instrument de pilotage de la recherche.

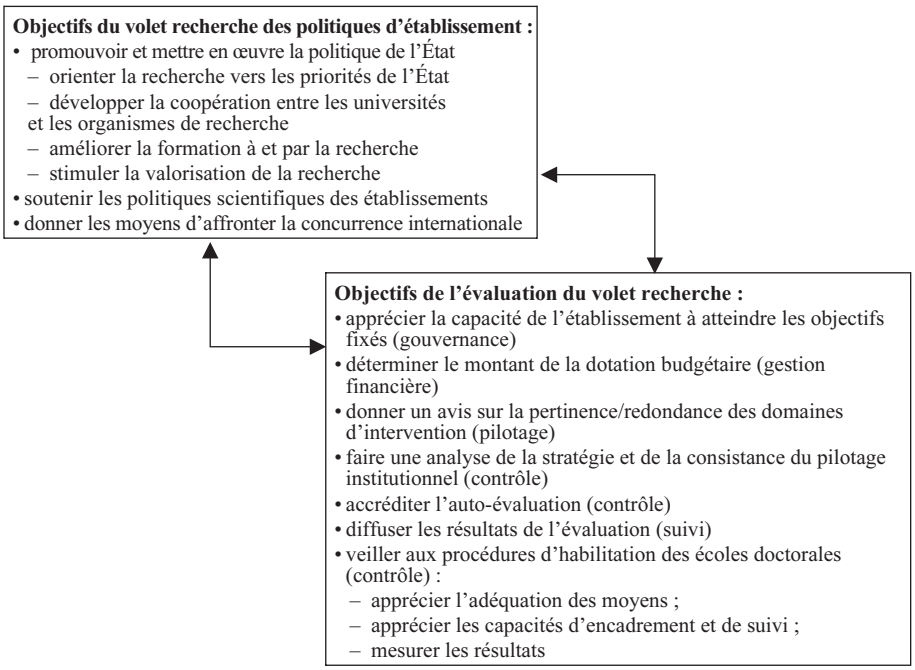
Objectifs des politiques scientifiques et de leur évaluation au niveau des établissements d'enseignement supérieur

Depuis la mise en place des contrats d'établissement entre les universités et l'État en 1984, les présidents d'universités sont tenus d'instituer des procédures permettant de mesurer et d'évaluer le potentiel de recherche dans leurs établissements, ce qui les amène à juger par eux-mêmes s'ils atteignent les objectifs que l'État leur assigne. À ce niveau, les établissements où dominent les SHS se distinguent peu des établissements scientifiques ou polyvalents, sauf dans la mesure où la présence d'une forte proportion d'étudiants en doctorat les conduit à consacrer une attention particulière à l'encadrement de ceux-ci. Après avoir présenté les objectifs que les établissements visent en matière de recherche et les objectifs de l'évaluation qui leur sont associés, cette section s'intéresse à leur articulation, en prenant comme exemple spécifique la question de la formation à et par la recherche.

Objectifs des politiques scientifiques d'établissement et de leur évaluation

Les objectifs du volet recherche dans les contrats quadriennaux consistent, en premier lieu, à promouvoir et à mettre en œuvre la politique de l'État, en orientant la recherche universitaire vers les champs scientifiques qu'il juge prioritaires, en développant la coopération entre les universités et les organismes de recherche, en améliorant la formation doctorale et en stimulant les actions de valorisation de la recherche. Ces objectifs à multiples facettes sont très proches de celui qui vise, en deuxième lieu, à faire émerger et/ou à soutenir la politique scientifique des établissements. Un troisième axe majeur de la politique publique à l'égard des universités consiste à donner aux équipes les moyens d'affronter la compétition internationale (voir figure 2).

Figure 2
Objectifs du volet recherche et de son évaluation au niveau des établissements d'enseignement supérieur



Il s'agit dans les trois cas de faire une évaluation de la capacité des universités à atteindre ces objectifs. L'évaluation sert ainsi essentiellement d'outil de gestion. Les crédits destinés à appuyer les collaborations, à soutenir les laboratoires et la conduite de projets scientifiques positivement évalués sont modulés en fonction des résultats de l'évaluation qui en est faite. L'évaluation semble avoir moins servi, jusqu'ici, comme une action de suivi ou d'accompagnement.

À l'égard des établissements d'enseignement supérieur, la proposition de loi d'orientation et de programmation pour la recherche de 2005 assigne à l'évaluation les objectifs d'émettre un avis sur les grands domaines de leur intervention ; d'analyser la stratégie qu'ils ont développée dans le cadre de leur contrat ; et d'en faire un bilan, compte tenu des données d'auto-évaluation produites par leurs dispositifs propres accrédités par l'instance d'évaluation.

Articulation des objectifs des politiques d'établissement et des évaluations

Dans le cadre des contrats d'établissement et d'une démarche plus globale de labellisation qualité et de construction de l'Europe de la recherche, les universités ont progressivement mis en place un système d'auto-évaluation. À l'égard de la politique scientifique, l'auto-évaluation vise à donner à l'établissement les moyens de bien connaître son potentiel de recherche et de se situer dans le contexte international. Elle doit aussi lui permettre d'assurer la dynamique de développement de sa politique scientifique ainsi que la valorisation et la diffusion de ses résultats. Afin d'aider les établissements d'enseignement supérieur à mesurer l'adéquation de leurs efforts pour atteindre les objectifs qui leur sont assignés, en 2003, le Comité national d'évaluation (CNE) des établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel (EPSCP) et l'Inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche (IGAENR) ont préparé un livre de référence et un guide. Ce livre propose aux établissements des « référentiels » qui renvoient aux attentes légitimes des usagers et des partenaires de l'établissement au regard de ses missions. Chaque référentiel énonce ainsi une attente et une condition nécessaire à l'accomplissement des missions, permettant de fonder le diagnostic et servant de base à l'évaluation interne et externe (voir aussi chapitres 4 et 5).

Faisant le bilan de près de 20 ans d'expérience des contrats quadriennaux avant la mise en place du référentiel, un rapport du Commissariat général du Plan (2004, p. 39) montre comment, au cours des années, la pondération des différents objectifs a évolué. Dans un premier temps (1984-1988), alors que l'objectif principal était de mettre en place une politique scientifique d'établissement, cette phase s'est plutôt traduite par un gros effort de structuration des laboratoires de recherche. Durant une période où le nombre d'étudiants était monté en flèche (1989-1994), la deuxième phase, qui devait être celle de la consolidation, a été caractérisée par la promotion de la recherche parmi les nouveaux enseignants-chercheurs et par l'intégration des volets recherche et formation dans un contrat unique d'établissement. Ces deux mouvements ont marqué les SHS plus que les autres disciplines, puisque, comme il a été montré aux chapitres 1 et 2, c'est dans ces disciplines que le flux des nouveaux étudiants était le plus important et que la recherche était la moins structurée et la moins bien lotie en moyens et en infrastructures. Dans la troisième phase couverte par le rapport (1995-2002), se sont développées les coopérations entre les universités et les organismes publics de recherche, et notamment celles des unités mixtes université-CNRS, qui renvoient aux objectifs de la politique scientifique au niveau national (figure 1). Cette évolution a appelé la remise à jour des modes d'évaluation pour entériner la réorientation des objectifs.

L'encadrement des doctorants est une composante importante des activités de recherche en SHS dans les universités. Comme le montre le premier chapitre, les effectifs des doctorants en SHS dépassent de loin ceux des autres disciplines. En conséquence, l'évaluation des SHS doit nécessairement veiller aux procédures d'habilitation des écoles doctorales. Les objectifs de l'évaluation autorisant l'habilitation recouvrent la logique d'ensemble : la nature de l'école ; la justification scientifique et la politique de site ; l'aspect transdisciplinaire, car les écoles doctorales doivent intégrer la pluridisciplinarité dans un champ épistémologique cohérent ; et la qualité des équipes, qui doivent être labellisées. Le suivi des écoles doctorales dépend d'une appréciation des résultats en termes de thèses soutenues, de leur valorisation et du devenir des doctorants. Les écoles doctorales sont considérées comme un instrument privilégié du développement des politiques d'établissement, justifiant l'attribution des allocations de recherche (voir aussi chapitre 5). L'évaluation des écoles sert ainsi à apprécier l'adéquation des moyens et le potentiel des équipes à encadrer les doctorants, à assurer le suivi des étudiants et à mesurer les résultats à la fois pour les doctorants, les équipes et les établissements.

Le cas d'établissements comme l'École des hautes études en sciences sociales (EHESS) ou l'Institut d'études politiques (IEP) de Paris sont emblématiques de ce développement qu'elles ont même devancé, car leurs deux missions centrales – la recherche en sciences sociales et la formation à la recherche – sont indissociables. La mise en place des écoles doctorales leur a permis de formaliser et de consolider des pratiques déjà en usage depuis de longue date, ce qui est vérifié lors des évaluations au moment de la création et du renouvellement des écoles.

Objectifs des politiques scientifiques et de leur évaluation au niveau des organismes de recherche

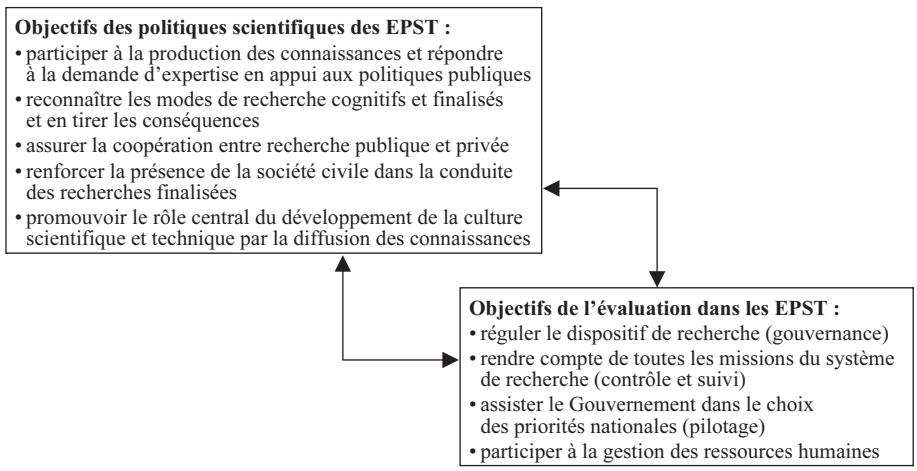
Si la recherche dans les EPST se structure autour d'unités administratives, chaque organisme étant responsable de leur forme et de leurs fonctions, les missions des EPST relèvent de leur tutelle ainsi que les contrats qui déterminent les moyens dont ils disposent pour les mettre en œuvre. Il ne s'agit pas ici de passer en revue les missions et les objectifs des évaluations de tous les EPST, mais plutôt de sélectionner ceux qui peuvent être considérés comme des cas de figure permettant de faire ressortir les grandes caractéristiques des différents types d'organismes concernés par la recherche en SHS. À cette fin, nous retenons quatre EPST et deux établissements publics à caractère administratif (EPA). Le CNRS a été sélectionné parce qu'un de ses départements est consacré aux SHS. L'Institut national d'études démographiques (INED) est le plus petit des EPST, mais le seul à être dédié aux SHS. Les activités des deux EPA, le Centre d'études de l'emploi (CEE) et le Centre d'études et de recherche sur les qualifications (CEREQ), relèvent également des SHS. Le Centre national de recherche pour l'ingénierie de l'agriculture et de l'environnement (CEMAGREF) et

l'Institut national de la recherche agronomique (INRA), bien qu'ils n'abritent qu'un petit nombre de chercheurs en SHS, sont retenus parce qu'ils sont tous les deux exemplaires de bonnes pratiques en matière d'évaluation dans des organismes de recherche finalisée.

Objectifs de la recherche et de son évaluation dans les EPST

Dans une note diffusée en juin 2004, malgré la diversité de leurs missions et de leurs besoins, un groupe de dirigeants d'organismes de recherche publique a présenté des propositions consensuelles à l'intention de la loi d'orientation et de programmation pour la recherche de 2005 (Chevassus-au-Louis *et al*., 2004, pp. 1-2). Ils énoncent d'abord les principes généraux des missions de la recherche et de ses relations avec la société, auxquelles ils souscrivent. Leur premier principe, à savoir que la politique française de recherche et d'innovation vise à accroître les connaissances dans tous les domaines du savoir et à participer au progrès économique et social national et européen, intègre les impératifs du développement durable. Leur deuxième principe insiste sur la nécessité de reconnaître deux modes de recherche, cognitifs et finalisés, ayant des objectifs et des modalités d'organisation propre, et d'en tirer les multiples conséquences en termes de structures, modes de gestion et évaluation. Les trois autres principes concernent la prise en compte du développement de la recherche privée, le renforcement de la présence de la société civile aux différentes étapes de la conduite des recherches finalisées, et la réaffirmation du rôle central du développement de la culture scientifique et technique par la participation à des programmes concertés et par la diffusion des connaissances (voir figure 3).

Figure 3
Objectifs des politiques scientifiques et de leur évaluation dans les EPST



L'affirmation de ces principes amène le groupe de réflexion à proposer quatre objectifs pour l'évaluation : assurer la régulation du dispositif de recherche ; prendre en compte toutes les missions poursuivies par le système de recherche ; éclairer les décisions du Gouvernement et les choix de nature stratégique à l'égard des priorités nationales ; et participer à la gestion des ressources humaines au niveau collectif et individuel (Chevassus-au-Louis *et al*., 2004, p. 16). Là aussi, ils élaborent des principes forts à l'égard des objectifs de l'évaluation (voir aussi ci-dessous) : l'évaluation périodique doit contribuer à l'amélioration de la qualité de la recherche ; elle doit être indépendante de la décision ; et elle doit se faire au regard de l'ensemble des missions et objectifs de l'entité concernée, sur la base de référentiels explicités *a priori*, et qui sont rendus publics. Sur ce deuxième point, il est précisé que : « Les commissions d'évaluation ne devraient pas avoir de rôle de gestion de l'activité scientifique pour éviter toute confusion avec la responsabilité des directions des institutions. En revanche, leur rôle d'orientation et de conseil est essentiel. » (Chevassus-au-Louis *et al*., 2004, p. 17)

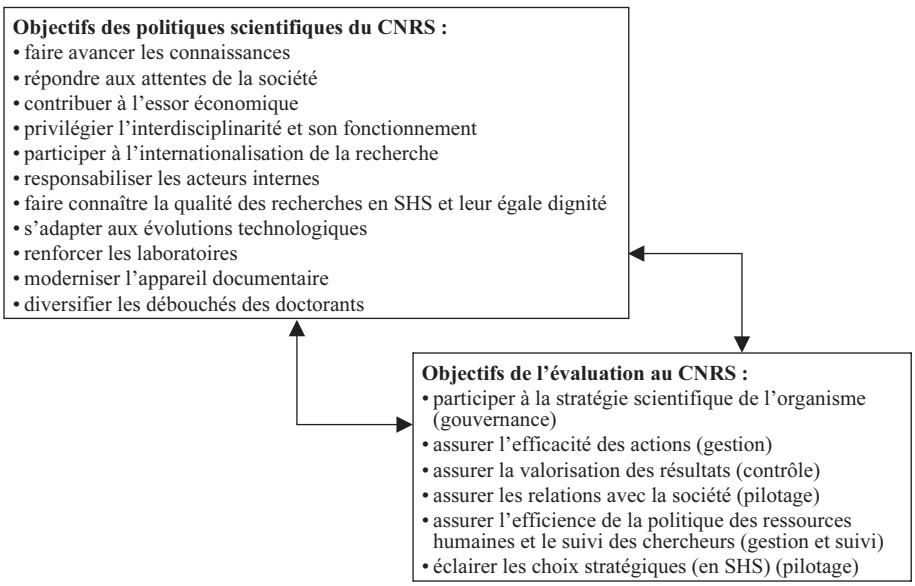
Objectifs des politiques scientifiques et de leur évaluation au CNRS

Le CNRS est de loin l'organisme employant le plus grand nombre de chercheurs en SHS et celui qui est le mieux connu des chercheurs dans ces disciplines. Alors que l'auto-évaluation se développe dans les établissements d'enseignement supérieur dans le cadre des contrats quadriennaux et sert d'instrument à préparer les négociations contractuelles, le CNRS est habitué depuis longtemps à s'auto-analyser, voire à s'auto-évaluer, quoiqu'il n'utilise pas ce dernier terme. Dans une note diffusée en 2004, au nom de l'équipe de direction du CNRS, B. Larrouturou (2004, p. 2) rappelle que l'évaluation est « une étape essentielle d'un processus qui est au cœur même de la vie scientifique de l'organisme ». Les rapports annuels d'activité, et à plus forte raison, les contrats d'action pluriannuels, qui sont issus du projet d'établissement adopté par le conseil d'administration de l'organisme en 2002, deviennent l'occasion de réfléchir sur la mission de l'organisme et sur sa performance au cours des années écoulées (figure 4). Cette mission consiste à poursuivre trois objectifs dans les travaux de recherche qu'il finance : l'avancée des connaissances, la réponse aux attentes de la société et l'essor économique (décret n° 82-993 du 24 novembre 1982 modifié).

Les objectifs du contrat d'action pluriannuel pour 2002-2005, ayant été définis conjointement par l'État et le CNRS, sont appelés à faire de lui « un cadre et un outil au service d'un projet collectif » (CNRS, 2002, p. 5). Les trois priorités principales retenues dans le contrat, sans leur être destinées spécifiquement, touchent de près les SHS : privilégier l'interdisciplinarité en développant de nouveaux outils concernant les modes d'organisation et la répartition des moyens, les structures de recherche, les procédures d'évaluation et les indicateurs pertinents ; être porteur du grand dessein de construction de l'EER, y compris la recherche fondamentale ; responsabiliser les acteurs internes et déconcentrer les modes d'organisation du CNRS, en se fondant sur une articulation efficace entre contrat d'action et évaluation, de façon à parvenir à chaque niveau de l'organisme à mettre en œuvre une stratégie (scientifique et de moyens) cohérente (CNRS, 2002, p. 4). Les domaines des actions préconisées dans le

contrat recouvrent non seulement ces priorités mais s'étendent aussi au partenariat avec les établissements d'enseignement supérieur, à la valorisation et au transfert des résultats de la recherche et aux relations entre la science et la société, domaines qui intéressent au premier chef les SHS (CNRS, 2002, p. 6). En définissant les grands axes thématiques disciplinaires et interdisciplinaires à soutenir par une aide ciblée, le CNRS s'engage, en outre, à faire un suivi de l'évolution de la répartition des chercheurs dans ses rapports annuels au conseil scientifique et au conseil d'administration du CNRS (CNRS, 2002, p. 31).

Figure 4
Objectifs des politiques scientifiques et de leur évaluation au CNRS



Un document présentant « Notre projet pour le CNRS » élaboré par son président, G. Mégie, et son directeur général, B. Larrouturou, diffusé en mars 2004, a été l'occasion, en dehors des négociations contractuelles, de pousser plus loin l'analyse du rôle du CNRS au sein du dispositif national de recherche. Les auteurs font état des missions multiples de l'organisme. Et de conclure qu'il n'a pas une vision claire de ses principales missions. Ils reconnaissent que : « L'évaluation est la pierre d'angle sur laquelle reposent de façon essentielle la politique et la vie d'un organisme de recherche, d'autant plus qu'elle est aussi, s'agissant des chercheurs, un "lieu" essentiel de mise en œuvre de sa politique de ressources humaines. » (Mégie et Larrouturou, 2004, p. 16) Ils avouent cependant que l'évaluation stratégique reste à développer, et ils chargent le conseil d'administration de poursuivre la réflexion engagée dans le cadre du projet d'établissement, et de prévoir les critères et les modalités d'une évaluation de la direction du CNRS.

Au niveau des départements, les conseils scientifiques remplissent une fonction d'évaluation stratégique (voir chapitre 4). Celui du département des sciences de l'homme et de la société a publié en 2000 un numéro spécial de sa *Lettre du département* sur le sujet, dans laquelle il présente comme une démarche normale pour un département scientifique d'avoir à s'assigner des objectifs d'action, de définir des priorités pour la recherche et de faire connaître les uns et les autres à la communauté des chercheurs. Dans son éditorial à la lettre, M.-C. Maurel (2000, p. 1), alors directrice du département, rejette la notion d'un plan d'action qui définit « des objectifs précis à réaliser dans un horizon de temps bien délimité au travers de moyens d'action institutionnels précisément déclinés ». Elle fait état des difficultés d'ordre structurel rencontrées par l'organisme dans le domaine de la programmation thématique, et appelle à une réflexion destinée à donner à l'action quotidienne un sens et une cohérence d'ensemble ancrés dans la continuité.

L'objectif primordial de la politique scientifique en SHS selon cette *Lettre du département* est de contribuer à faire reconnaître la qualité scientifique des recherches menées dans les SHS, en insistant sur le fait que les SHS sont composées de plusieurs sciences d'« égale dignité », qui se développent selon des procédures et des modes d'organisation qui leur sont propres. Cette diversité, vue comme un atout, impose cependant au département lorsqu'il formule sa politique scientifique de procéder à des arbitrages et de faire une sélection dans la répartition des moyens, compte tenu de la nécessité de trouver un équilibre entre « le respect de la liberté d'entreprendre dans la recherche et la nécessité d'organiser cette recherche ». Ces choix s'opèrent dans des contextes économique et financier, institutionnel, démographique et géographique (aménagement du territoire), qui constituent autant de facteurs à prendre en compte dans les évaluations (Département des sciences de l'homme et de la société, 2000, pp. 3-8).

Dans un rapport de conjoncture en 2003, le conseil scientifique du département des SHS insiste, à son tour, sur l'importance du contexte, mais d'une autre manière. Il fait état de la complexification des objets d'étude dans une société en rapide transformation, générant un accroissement de la demande sociale adressée aux SHS, qu'il présente comme un défi majeur pour les chercheurs dans ces disciplines. Un deuxième grand défi est celui lié aux évolutions technologiques, qui ont créé des possibilités de recueil et d'échanges d'information sur une échelle bien plus importante que par le passé et qui ont préparé une plus grande ouverture sur le monde. Le département se donne ainsi comme objectif de trouver le moyen de s'adapter à ce nouveau contexte.

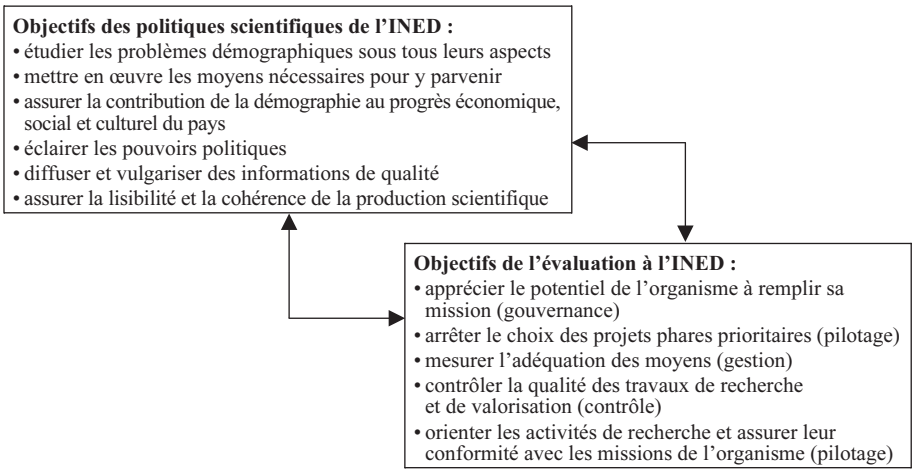
Réagissant au projet de G. Mégie et B. Larrouturou, une note interne en 2004 décline la politique du CNRS dans le domaine des sciences de l'homme et de la société en six objectifs, qui sont suivis dans les activités du département des SHS : le renforcement des laboratoires, l'extension de l'interdisciplinarité, l'internationalisation de la recherche, la modernisation de l'appareil documentaire, l'application de procédures d'évaluation plus rigoureuses et la diversification des débouchés des doctorants. Ces objectifs, qui diffèrent peu de ceux que l'on trouve dans les autres disciplines, sont devenus pérennes dans les documents diffusés par le département, et ils offrent un cadre pour l'analyse les critères utilisés par les sections pertinentes du Comité national de la recherche scientifique (CoNRS) (voir chapitre 5).

Objectifs des politiques scientifiques et de leur évaluation à l'INED

Le champ disciplinaire de l'INED est centré sur la démographie mais s'étend à un large éventail de disciplines connexes, dont certaines touchent au domaine de la santé et de la biologie (sociologie, économie, histoire, épidémiologie, santé de la reproduction, génétique des populations), avec un fort accent sur la réalisation d'enquêtes nationales représentatives, ce qui donne lieu à des activités et à des types de production assez variés. Malgré sa petite taille, l'INED offre donc un intérêt particulier pour l'analyse des objectifs et des procédures de l'évaluation, aussi bien sur le plan stratégique que sur celui des unités de recherche. En outre, l'INED est placé sous la double tutelle des ministères chargés de la Recherche et des Affaires sociales, d'où la double mission d'effectuer des recherches théoriques et finalisées.

Les orientations stratégiques de l'INED (voir figure 5) sont précisées dans un document préparé pour son conseil d'administration en 2001, élaboré suite à un processus de consultation, et en prélude à la négociation du contrat quadriennal que l'INED devait signer avec l'État en 2002. L'ordonnance créant l'INED définissait ainsi sa mission scientifique : « L'INED est chargé d'étudier les problèmes démographiques sous tous leurs aspects. À cet effet, l'institut rassemble la documentation utile, ouvre des enquêtes, procède à des expériences et suit les expériences effectuées à l'étranger. » (Ordonnance du 24 octobre 1945)

Figure 5
Objectifs des politiques scientifiques et de leur évaluation à l'INED



La mission de l'INED a été redéfinie par l'article 3 du décret nº 86-382 du 12 mars 1986, et c'est ce dispositif qui continue à cadrer ses activités (INED, 2001, p. 10). Cette nouvelle définition a fait disparaître l'objectif nataliste, et donc politique, qui stipulait que l'INED « étudie les moyens matériels et moraux susceptibles de contribuer à l'accroissement quantitatif et à l'amélioration qualitative de la popula-

tion ». Le statut de 1986 évoque, à la place, « la contribution de la démographie au progrès économique, social et culturel du pays » (INED, 2001, p. 13), ce qui reflète l'évolution de la relation entre l'INED et ses tutelles.

La mission d'information de l'INED vis-à-vis de l'État et de la société se distingue de celles des instituts de démographie dans d'autre pays. L'Institut Max-Planck pour la démographie en Allemagne, par exemple, doit se vouer uniquement à la recherche fondamentale. À l'autre extrême, le Netherlands Interdisciplinary Demographic Institute (NIDI) consacre une part importante de ses activités à répondre à la demande du Gouvernement en matière de politique familiale et de politique sociale. L'INED interprète sa mission aujourd'hui comme étant celle d'éclairer les pouvoirs publics et non de les conseiller ou de définir les politiques publiques à leur place. Son objectif est d'alimenter le débat public en produisant des données de fait, et de fournir les informations démographiques en veillant à ce qu'elles respectent les normes internationales de qualité scientifique. La mission de diffusion et de vulgarisation occupe ainsi une place importante parmi les activités de l'Institut. Elle demande aux chercheurs de ne pas s'enfermer dans la recherche fondamentale et de s'assurer que les connaissances démographiques qu'ils produisent sont utiles à la fois à la science et à la société, ce qui veut dire qu'ils doivent s'appliquer à assurer la lisibilité et la cohérence de leur production scientifique (INED, 2001, p. 13).

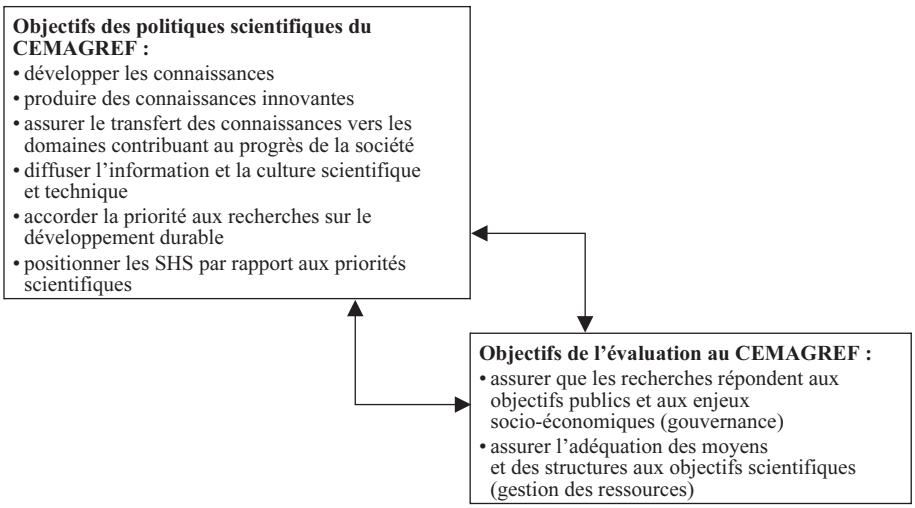
Ces grandes orientations générales se concrétisent dans des projets précis et guident l'attribution des crédits qui dépendent, à chaque étape, d'une évaluation rigoureuse. L'objectif de l'évaluation est ainsi d'apprécier le potentiel de l'organisme à remplir sa mission eu égard à son bilan au cours de la période contractuelle précédente. L'évaluation *ex ante* par le conseil scientifique sert, par conséquent, d'outil de gestion pour arrêter le choix des projets phares prioritaires et pour mesurer l'adéquation des moyens à leur affecter, y compris en matière de recrutement. Elle est utilisée, *a posteriori*, pour contrôler la qualité des travaux de recherche et de valorisation menant, le cas échéant, à des interventions comme la suppression d'une unité de recherche. L'évaluation prend la forme d'une action de suivi ou d'accompagnement lorsqu'elle est menée auprès des unités pour orienter leurs activités de recherche, assurant qu'elles sont en conformité avec la mission de l'Institut. À ces fins, il est demandé au conseil d'administration de fournir à la direction les moyens dont elle a besoin pour piloter son action et pour créer les conditions matérielles propices au travail des chercheurs. Les orientations précisées dans ce cas renvoient à la mise en place d'une politique de gestion prospective du personnel et des compétences ; à l'amélioration des modes de contrôle, de gestion et de communication interne ; et au maintien de l'état du patrimoine immobilier.

Objectifs des politiques scientifiques et de leur évaluation au CEMAGREF

Le CEMAGREF est un EPST de recherche finalisée portant sur la gestion des eaux et des territoires. Il est placé sous la double tutelle des ministères chargés de la Recherche et de l'Agriculture et de la Pêche. Selon l'article 24 de la loi n° 82-610 du 15 juillet 1982 d'orientation et de programmation pour la recherche et le développement technologique, le CEMAGREF, à l'instar des autres organismes de recherche, a pour mission : le développement des connaissances ; leur transfert et application dans

les entreprises et dans tous les domaines contribuant au progrès de la société ; la diffusion de l'information et de la culture scientifique et technique ; la participation à la formation initiale et continue ; et l'administration de la recherche (voir figure 6). Les objectifs généraux du CEMAGREF sont de mener des recherches technologiques au sens large, contribuant à l'« ensemble des connaissances et des savoir-faire qui permettent de produire des biens et des services ». De plus, ses recherches visent à répondre à des besoins de la société. La recherche doit être à la fois fondamentale, méthodologique ou appliquée : elle produit des connaissances nouvelles ou des solutions innovantes, des méthodologies nouvelles, des consignes pour la gestion, les normes et les règlements, et des bases de négociation entre les partenaires. Il s'agit ainsi de produire non seulement des connaissances mais également les conditions de leur mise en œuvre.

Figure 6
Objectifs des politiques scientifiques et de leur évaluation au CEMAGREF



Les recherches au CEMAGREF sont orientées vers la production de connaissances nouvelles et d'innovations techniques utilisées par les gestionnaires, les décideurs et les entreprises pour répondre à des questions concrètes de société dans les domaines de la gestion des ressources, de l'aménagement et de l'utilisation de l'espace, et des enjeux liés au développement durable. Ces enjeux sont traduits en questions de recherche construites autour de plusieurs disciplines. Le CEMAGREF crée des méthodes et des innovations technologiques pour l'aide à la décision et à la gestion des systèmes naturels et anthropisés. La compréhension et la caractérisation des systèmes étudiés s'appuient fortement sur l'expérimentation et la modélisation.

Le CEMAGREF est un organisme qui s'est profondément modifié depuis une dizaine d'années. En 1997, un exercice de prospective interne met en évidence la nécessité de réorienter les objectifs de l'organisme sur les questions de développement durable et d'environnement. L'idée « d'impact sur l'environnement » glisse ainsi vers celle du développement durable, complexifiant considérablement le schéma initial, qui

décrivait les changements que provoque l'activité de l'homme. Le CEMAGREF s'interroge sur les impacts « en retour », selon un schéma de plus en plus complexe, avec des échelles spatiales et temporelles très variables. En 1999, son plan stratégique accorde ainsi une place centrale aux questions d'environnement, en traitant à la fois les modifications de l'état de l'environnement et les réactions de la société face à ces développements. Cette évolution pose en termes nouveaux la question de la place des SHS dans les activités de l'organisme.

En 2001, le conseil scientifique et technique a organisé un travail de prospective sur les SHS au CEMAGREF, animé par P. Caseau (2001), ouvrant le premier débat d'une telle ampleur sur cette question dans l'organisme. Le rapport décrit les articulations entre les SHS et les sciences de la nature et l'ingénierie, afin de couvrir l'ensemble du questionnement porté par le concept de développement durable. Il essaie de préparer l'avenir par une réflexion sur la place et la manière d'organiser la recherche en SHS : création de grosses équipes SHS ou insertion des SHS dans d'autres équipes ; gestion des carrières des chercheurs en SHS ; et collaborations avec les sciences de la nature. Le positionnement et l'apport des SHS dépendent de la capacité de l'organisme (conseil scientifique et technique et thèmes de recherche) à attribuer aux SHS des objectifs clairs, c'est-à-dire à penser clairement l'articulation des sciences sociales dans la problématique du développement durable, pour que les SHS ne soient ni un supplément d'âme ni un outil pour répondre à des problèmes ponctuels. Le rapport conclut que l'enjeu stratégique est de traiter avec pertinence les modifications de l'état de l'environnement et les réactions de la société face à ces évolutions, ce qui ne peut pas se faire sans la participation des SHS. Il rappelle que deux questions de société sont au cœur des travaux du CEMAGREF : l'état actuel et l'avenir du secteur agricole et du monde rural ; le développement durable dans sa dimension « relations nature et société ».

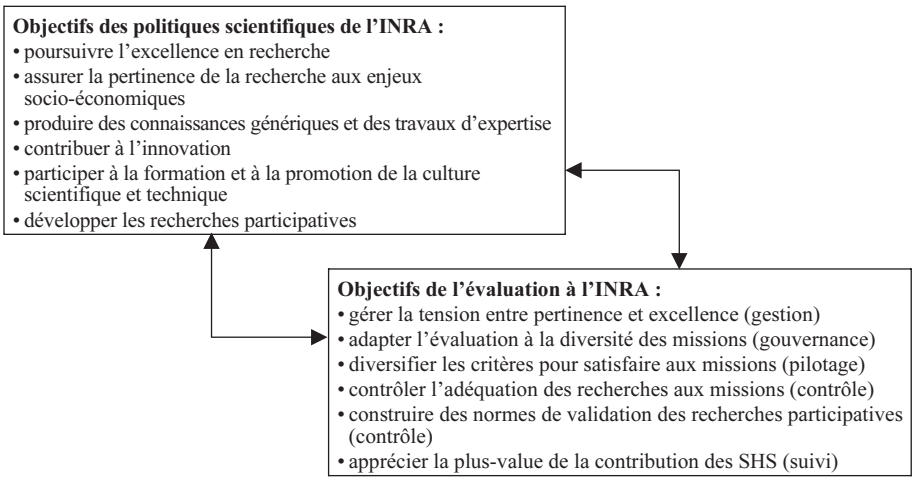
Ce rapport, le premier à souligner l'apport nécessaire des SHS aux questionnements sur l'environnement, est ensuite complété par un rapport du même P. Caseau (2003) pour l'Académie des sciences, qui aura un fort impact au CEMAGREF. Le plan stratégique 2004-2008 propose quatre inflexions pour les années à venir, dont le renforcement des SHS et une meilleure insertion de ces disciplines dans l'ensemble des thématiques de l'établissement. Cette priorité est immédiatement traduite par la mise en œuvre de deux nouveaux thèmes de recherche : aménités et nouvelles ruralités ; outils de gestion et gouvernance de l'eau. Cet affichage prioritaire des SHS est fort logiquement repris dans le contrat quadriennal (2005-2008), qui préconise le renforcement de la place des sciences sociales et humaines pour répondre à la logique scientifique du développement durable, les priorités devant porter sur l'économie, la sociologie, les sciences de gestion et les sciences politiques.

En termes d'évaluation, ces objectifs impliquent que les recherches menées répondent aux objectifs publics et aux enjeux économiques et sociaux qui les sous-tendent, et que l'organisme est structuré et géré de manière à répondre à ces enjeux. La place des SHS dans l'organisme repose sur la réflexion collective menée sur son articulation avec les autres champs disciplinaires pour satisfaire efficacement aux missions de l'organisme. L'énonciation d'objectifs précis – dans le cadre des programmes et des thèmes – positionne clairement les disciplines dans l'organisme et, de fait, les SHS répondent aux mêmes exigences en termes d'évaluation que les autres disciplines.

Objectifs des politiques scientifiques et de leur évaluation à l'INRA

L'INRA est également un organisme de recherche finalisée sous double tutelle des ministères chargés de la Recherche et de l'Agriculture. Les objectifs qu'il s'est fixés dans les domaines de la production agricole durable, de la gestion des territoires et de l'environnement, ainsi que de l'alimentation humaine, s'accompagnent de la nécessité de relever des défis scientifiques. Comme l'INED ou le CEMAGREF, la recherche à l'INRA doit répondre à la double exigence de pertinence vis-à-vis des enjeux sociaux et économiques et d'excellence sur le plan de la démarche scientifique (voir figure 7).

Figure 7
Objectifs des politiques scientifiques et de leur évaluation à l'INRA



Les grandes orientations stratégiques de l'INRA sont énoncées dans le contrat stratégique de l'organisme, les schémas stratégiques de ses départements et les projets des unités. Les sciences sociales à l'INRA, en sociologie, anthropologie, économie, sciences de gestion, géographie et aménagement, sont fortement impliquées dans cette stratégie. Il y a toujours eu des sciences sociales à l'INRA : le décret de 1984 fixant son statut et définissant ses missions précise clairement que l'INRA doit contribuer à « la compréhension du monde agricole et rural et de ses transformations par le développement des sciences sociales ». Si les enjeux du monde agricole et rural se sont profondément transformés en 20 ans, ils restent néanmoins au centre des préoccupations de l'INRA. De plus, la majorité des travaux de recherche de l'INRA ont pour ambition d'associer, à travers la promotion de processus innovants, un projet de production de connaissances scientifiques et techniques et un projet de transformation économique et sociale. Dans ce cadre, les sciences sociales permettent d'appréhender la dimension sociale dans la démarche de l'innovation.

Le rôle stratégique fort des départements dans l'évaluation des unités et leur capacité réelle de pilotage est une spécificité de l'INRA. Du fait de son caractère finalisé, les objectifs de l'évaluation répondent à quatre exigences : concilier et gérer la ten-

sion entre pertinence et excellence (les schémas stratégiques du département fixent les directions de la pertinence) ; adapter l'évaluation à la diversité des missions confiées à l'Institut ; diversifier les critères pour satisfaire l'ensemble des missions ; vérifier que l'organisme produit des connaissances génériques, qu'il réalise des travaux d'expertise et d'assemblage, qu'il contribue à l'innovation et au développement, et qu'il participe à la formation et à la promotion de la culture scientifique et technique.

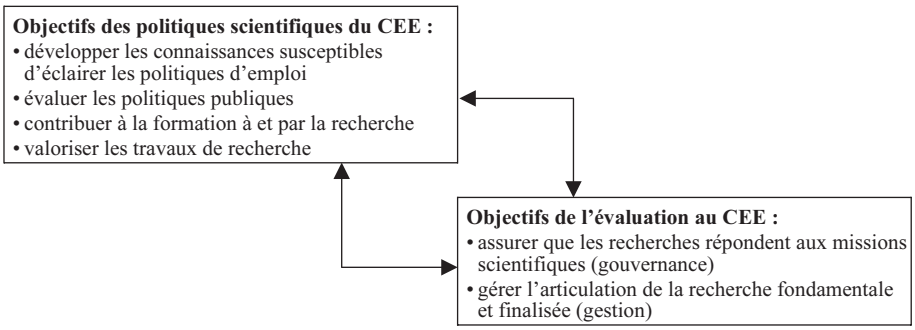
Les SHS ont participé au développement à l'INRA d'une réflexion sur la recherche participative et son évaluation. Les missions de l'organisme en la matière étant de « renforcer et promouvoir des recherches au service du développement durable », une attention particulière est accordée aux recherches dites participatives (interaction de la recherche avec les acteurs). Les questions de recherche sont posées à partir de problèmes des acteurs, et les partenariats sont construits pour que les conditions d'application des résultats soient réunies. Les objectifs de l'évaluation doivent prendre en compte les spécificités de ces recherches et construire des normes de validation et des critères de qualité (voir aussi chapitre 5).

La vocation finalisée de l'organisme l'a incité à mener régulièrement des travaux de prospectives pour identifier les recherches pertinentes. De fait, la pertinence de la recherche se pose pour tous les champs de recherche. En s'interrogeant à la fois sur les utilisateurs des travaux de l'INRA, sur les activités non scientifiques des chercheurs, sur les modalités de la recherche participative, l'INRA reconnaît d'emblée l'existence de spécificités diverses : les généticiens fondamentaux de l'INRA n'ont pas les mêmes manières de travailler que les agronomes de terrain. Que la liste des critères (et leur définition) ne soit pas identique d'un champ de recherche à l'autre est acceptée par la culture maison (voir chapitre 5). Les SHS ne bénéficient cependant d'aucun traitement particulier, mais doivent, comme les autres champs de l'INRA, énoncer clairement leurs objectifs (schéma stratégique), et être évaluées à l'aune de ses objectifs.

Objectifs des politiques scientifiques et de leur évaluation au CEE

À l'origine lié à l'INED et créé au début des années 1970, le CEE est un EPA depuis 1986, sous la double tutelle des ministères chargés de la Recherche et de l'Emploi. La mission du CEE, élaborée dans son programme à moyen terme 2004-2007 (CEE, 2003), en cohérence avec sa double tutelle, consiste à effectuer des études et des recherches, permettant de développer l'ensemble des connaissances susceptibles d'éclairer l'action des pouvoirs publics et des acteurs économiques et sociaux dans le domaine de l'emploi (voir figure 8). Cette mission s'exerce selon deux axes complémentaires. Le premier axe consiste à éclairer les principaux enjeux relatifs à l'emploi pour les pouvoirs publics et les acteurs économiques et sociaux, et à répondre à une demande d'études et de recherches, parfois d'expertise, et d'évaluation des politiques publiques. Sa mission auprès du ministère de la Recherche l'amène à construire des connaissances sur les questions relatives aux transformations de l'emploi et du travail, répondant aux exigences classiques de toute activité scientifique, et à apporter sa contribution au développement de la recherche dans son champ. Cette double mission exige une capacité à rester proche de l'action publique et des préoccupations des acteurs économiques et sociaux, tout en étant ancré dans les milieux de recherche et en contribuant à la formation à et par la recherche.

Figure 8
Objectifs des politiques scientifiques et de leur évaluation au CEE



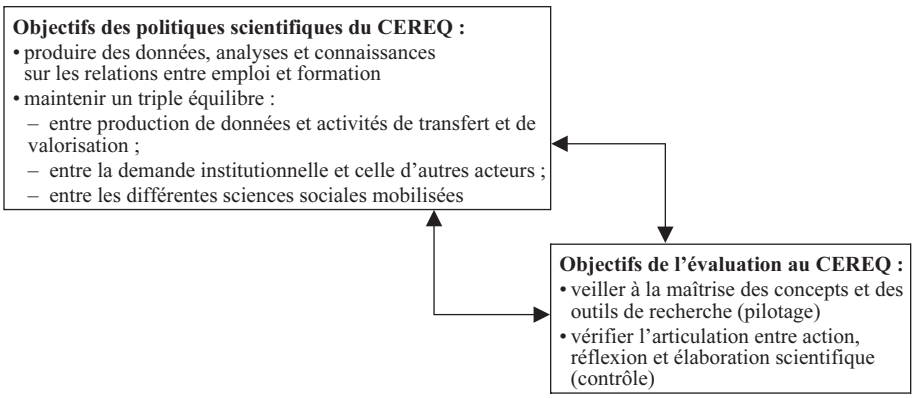
Tandis que les EPST considérés ci-dessus semblent avoir su concilier les exigences de leur double tutelle dans les objectifs assignés aux évaluations, l'articulation des deux missions s'avère plus difficile à gérer au CEE. La mission auprès du ministère chargé de l'Emploi demande non seulement des travaux d'analyse des politiques publiques, pouvant aller jusqu'à l'expertise, mais également des travaux de recherche, par exemple en s'interrogeant sur les méthodes d'évaluation, sur les outils ou sur les implications théoriques. Puisque le CEE abrite 25 postes de chercheurs détachés du CNRS depuis 1999 (descendus à 19 en 2005), qui sont évalués par le CoNRS (sections 36, 37 et 40), ces chercheurs doivent aussi se référer aux objectifs du département des sciences de l'homme et de la société du CNRS, mais ce dernier ne commande pas des recherches qui seraient autonomes par rapport aux conventions avec le ministère de l'emploi. Le CoNRS évalue la capacité des chercheurs qui relèvent du CNRS à inscrire leur travail dans une problématique de recherche. L'objectif du CEE est ainsi de faire à la fois des études et de la recherche, comme l'INED ou l'INRA.

En tant qu'organisme de recherche, le CEE a vocation à valoriser la recherche finalisée à destination des décideurs et des acteurs économiques et sociaux, mais en privilégiant le partenariat avec le ministère chargé de l'Emploi, et en étroite coopération avec lui. Comme dans les autres organismes, l'objectif de l'évaluation de la recherche au CEE, que ce soit au niveau stratégique de l'organisme ou au niveau du personnel scientifique, est d'apprécier la capacité du Centre et des chercheurs à remplir leur mission scientifique, tout en répondant à des appels d'offres et à des demandes d'études par les différents ministères, ou des organismes tels que l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE), le Commissariat au Plan et la Commission européenne. En plus de la rédaction de rapports, les chercheurs, qu'ils relèvent du CNRS, de l'INSEE, de l'Éducation nationale ou du ministère du Travail, doivent publier des articles dans des revues scientifiques à comité de lecture et faire des communications dans les colloques et les conférences organisés par les associations françaises et internationales de sociologie, d'économie et de sciences politiques. De fait, les chercheurs du CEE doivent répondre à une double exigence : de qualité scientifique selon les critères des évaluations du CoNRS, et de réponse à une demande sociale. Les deux missions ne sont pas fondamentalement en concurrence mais complémentaires, et un objectif important de l'évaluation est de veiller à l'articulation de cette double logique.

Objectifs des politiques scientifiques et de leur évaluation au CEREQ

Le CEREQ est un établissement public sous la tutelle du ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche et du ministère de l'Emploi, de la Cohésion sociale et du Logement. En tant que pôle public d'expertise au service des acteurs de la formation et de l'emploi, le CEREQ allie production de connaissances sous la forme de statistiques, recherches, études et accompagnement d'actions. Il a pour mission de mettre à la disposition des acteurs institutionnels, économiques et sociaux concernés par les relations entre travail, emploi et formation des données et des analyses sur ces sujets (voir figure 9). Ses collaborations s'étendent au monde de la recherche, aux professionnels et aux administrations locales. La posture spécifique du CEREQ consiste à adosser les études menées en réponse à la demande des tutelles à des recherches solides et à des outils maîtrisés. Ces travaux doivent s'inscrire dans le débat public et l'alimenter. Le CEREQ vise à assurer une diffusion large de ses travaux auprès des différents utilisateurs. Les résultats des études doivent servir à éclairer les décideurs, que ce soit des responsables politiques ou d'entreprises.

Figure 9
Objectifs des politiques scientifiques et de leur évaluation au CEREQ



Pour parvenir à réaliser sa mission, le CEREQ s'efforce de maintenir un triple équilibre entre production de données, prestations d'études, travaux de conceptualisation de recherche, activités de transfert et valorisation ; entre la demande institutionnelle de ses tutelles et les travaux pour le compte d'autres acteurs publics, privés, nationaux, régionaux et internationaux ; et entre l'ensemble des disciplines des sciences sociales mobilisées. Le conseil scientifique du CEREQ examine la cohérence scientifique des travaux. La rédaction des orientations à moyen terme est l'occasion de les soumettre à discussion et à approbation du conseil. Les objectifs, à ce moment-là, sont de veiller à ce que les concepts et les outils de recherche soient correctement maîtrisés et que l'articulation soit faite entre action et réflexion approfondie et entre action et élaboration scientifique.

Dans l'ensemble, les missions de ces deux EPA et des EPST, autres que le CNRS, se distinguent de celles des établissements d'enseignement supérieur de deux points de vue : d'une part, les missions des premiers sont à la fois fondamentales et finalisées en raison des doubles tutelles dont elles relèvent ; de l'autre, la dimension formation à et par la recherche, sans pour autant être totalement absente, n'est ni prioritaire ni en compétition avec les activités de recherche. Ces distinctions se retrouvent dans les objectifs des évaluations de la recherche, car il ne s'agit pas de tenir compte seulement de la production scientifique comme indicateur de l'activité de recherche. Les EPST, ainsi que les deux EPA retenus, s'intéressent à l'intégralité des missions. Le CNRS se distingue des autres EPST étudiés dans ce chapitre dans la mesure où les chercheurs en SHS appartiennent le plus souvent à des unités mixtes de recherche (UMR) dans lesquelles les enseignants-chercheurs sont majoritaires, d'où l'importance de prendre en compte la mission formation. En même temps, leurs objectifs scientifiques s'appuient davantage sur la production académique plutôt que finalisée.

Objectifs de la recherche et de son évaluation au niveau des collectifs

Le fort mouvement de structuration de la recherche en unités depuis les années 1980, aussi bien dans les universités que dans les organismes de recherche, a eu comme effet, dans ces premières, de focaliser l'évaluation des activités scientifiques sur les unités de recherche (UR). Dans les organismes de recherche, les équipes ont été renforcées et restructurées pour en faire des unités administratives et scientifiques plus cohérentes, même si, au CNRS et à l'INRA par exemple, les départements continuent à être le relais entre la direction et les UR lors de la formulation et de la mise en œuvre des orientations stratégiques de l'organisme, et même si l'évaluation des unités est faite par des commissions en coordination avec les responsables de département.

Au cours des vingt dernières années, en conséquence du mouvement de structuration, la participation aux UR s'est généralisée, et elles sont devenues les principales unités d'évaluation. En SHS, rares sont aujourd'hui les unités propres de recherche (UPR), car elles ont été progressivement transformées en UMR au cours du rapprochement du CNRS et des universités. Comme il a été montré au chapitre 2, chaque institution a pu organiser les UR en fonction de ses propres besoins, ce qui complique l'harmonisation des évaluations entre les établissements, notamment dans le cas des unités mixtes. La question des UMR du CNRS a été réglée dans la mesure où les universités et le ministère chargé de la Recherche avalisent l'évaluation du CoNRS comme évaluation unique valant pour tous les partenaires des UMR. La situation est plus complexe dans le cas des UMR entre le CNRS et d'autres organismes de recherche. Dans ce cas, plusieurs évaluations sont effectuées, chaque organisme mettant en œuvre ses propres procédures. Cette situation a conduit le ministère chargé de la Recherche à proposer un mode d'évaluation unique pour les instituts fédératifs de recherche (IFR), en sciences du vivant par exemple.

L'analyse de la structuration de la recherche en unités au chapitre 2 a fait ressortir la diversité de leurs statuts, de leur composition et de leurs modes d'opération. Elle

montre comment le fait d'appartenir à telle ou telle unité détermine les objectifs de l'évaluation des activités de recherche en raison de la spécificité des missions et des critères qui en découlent. Les efforts pour mettre en place un dispositif unifié d'évaluation des équipes de recherche dans les établissements publics, tel qu'il a été proposé par le CNER (2003), changent les donnes pour les unités jusque-là soumises à des instances d'évaluation internes aux organismes. Les objectifs et critères d'évaluation d'une instance unifiée pourraient s'inspirer non seulement de ceux du CoNRS, mais aussi des autres organismes de recherche qui emploient des chercheurs en SHS, car les EPST que nous avons analysés ont su trouver des solutions appropriées à des questions qui sont appelées à prendre une place plus importante dans les préoccupations des évaluateurs à l'avenir. Ils tiennent compte des structures pluridisciplinaires et des multiples partenariats, à la fois entre les établissements de l'enseignement supérieur et les organismes de recherche, et entre le monde de la recherche et d'autres établissements publics et privés. Ils savent aussi moduler les évaluations pour intégrer les missions de recherche fondamentale et finalisée, tout en faisant la part des différentes activités des chercheurs.

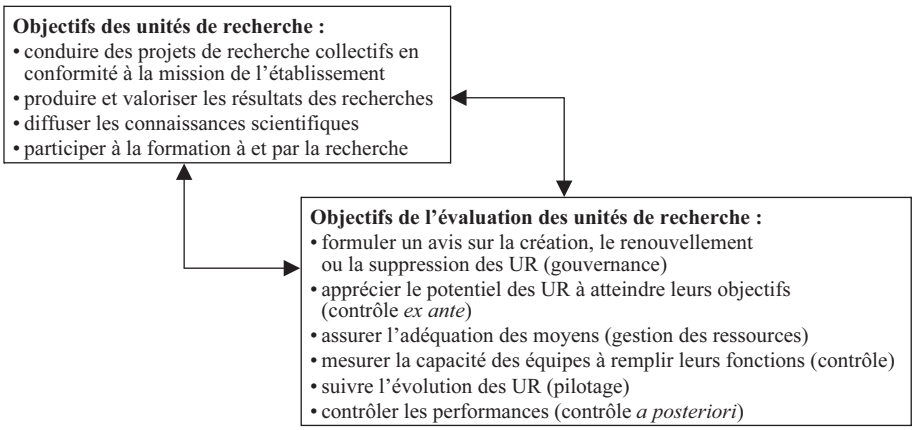
Afin de pouvoir disposer d'éléments précis pour approfondir ces questions, dans cette section, nous regardons de plus près les objectifs des évaluations des UR et leur articulation avec les missions des établissements d'enseignement supérieur et des EPST, dont nous avons déjà analysé les politiques scientifiques, sans toutefois avoir pu les situer par rapport à un travail d'évaluation aussi formalisé que dans le cas des UR.

Objectifs de l'évaluation des unités de recherche dans les établissements d'enseignement supérieur et les organismes de recherche

La principale raison pour évaluer les UR est de vérifier, *ex ante*, leur potentiel et, *a posteriori*, leur capacité à remplir leur mission première, qui consiste à mettre en place et à mener à bien des projets de recherche dans un cadre collectif en conformité à la mission de l'établissement dont elles relèvent (voir figure 10). Que ce soit le volet recherche des établissements d'enseignement supérieur, des EPST ou des EPA, ces missions ont en commun la promotion de la recherche, la production et la valorisation des résultats et la diffusion des connaissances scientifiques. La plupart des missions demandent, en plus, aux UR de participer à la formation à et par la recherche.

Dans la plupart des établissements que nous avons examinés, le rôle joué par l'évaluation aux différentes étapes des travaux des UR est clairement défini. De même que dans le cas des politiques scientifiques, l'évaluation a une fonction de conseil qu'elle exerce indépendamment du pouvoir de décision. Les évaluateurs formulent des avis sur la création, le renouvellement ou la suppression des UR à partir de leur jugement du potentiel des équipes à conduire leurs projets scientifiques. Ils visent à assurer que les moyens mis à la disposition des UR sont adéquats pour mener à bien leurs projets et que la gestion des ressources humaines et matérielles est efficace. Leur avis peut porter sur l'orientation stratégique d'une UR, les dotant d'une fonction de gouvernance et de pilotage. Afin de connaître la plus-value de la recherche collective, les évaluateurs sont appelés à contrôler les performances.

Figure 10
Objectifs des unités de recherche et de leur évaluation



La situation des équipes universitaires est assez particulière dans la mesure où le statut d'équipe d'accueil (EA) et, surtout, de jeune équipe (JE) peut être considéré comme une étape intermédiaire, puisqu'il s'agit de préparer les enseignants-chercheurs à la vie d'équipe, en mobilisant et en consolidant les structures collectives. L'évaluation de ces équipes, qui concernent relativement plus souvent les SHS que les autres disciplines, se fait dans le cadre des négociations des crédits de recherche. Telle qu'elle est pratiquée par la MSTP qui s'occupe, dans ce cas, de savoir si les membres déclarés d'une équipe sont publiants, l'évaluation sert presque exclusivement d'outil de gestion. En marquant cette première étape de la reconnaissance des travaux collectifs, elle donne cependant aux équipes la possibilité d'acquérir un label, qui pourra leur servir, par la suite, de garant de la qualité scientifique des recherches vis-à-vis non seulement de l'établissement mais aussi du monde extérieur.

Pour les enseignants-chercheurs qui relèvent d'une UMR, les objectifs à viser sont essentiellement ceux déterminés par la section pertinente du CoNRS. Comme pour les UPR et les autres organismes de recherche, l'objectif principal consiste, *ex ante*, à apprécier le potentiel de l'UR à mener à bien son projet scientifique, afin de lui attribuer les moyens de sa mise en œuvre. *A posteriori*, l'évaluation vise à juger l'adéquation des résultats par rapport aux moyens investis. Par moyens, il faut entendre non seulement les crédits de fonctionnement et d'équipement, mais aussi la capacité des chercheurs à travailler ensemble sur un projet collectif en cohérence avec la mission de l'organisme. Un objectif qui sert de suivi ou d'accompagnement des unités consiste à veiller à l'adéquation des conditions d'hébergement et d'installation des laboratoires, et des équipements scientifiques et documentaires. Étroitement lié à cet objectif est celui d'assurer que l'environnement institutionnel dans lequel une UR est située offre un encadrement adapté à ses ambitions à l'échelle internationale (CNRS, 2004a, p. 3).

Les établissements universitaires travaillant en association avec le CNRS par le biais des UMR s'en remettent au CoNRS pour l'évaluation de ses collectifs de recherche. Ils peuvent mettre en place, en amont ou en parallèle, leurs propres évalua-

tions, comme le fait le conseil scientifique de l'EHESS. Ces évaluations internes relèvent plutôt du « conseil en conduite » des laboratoires. L'avis émis par le conseil scientifique consiste en des propositions pour faire évoluer le laboratoire. C'est la responsabilité du directeur de laboratoire et du conseil de laboratoire de décider de l'action à prendre. Concernant la mobilité des chercheurs, le conseil scientifique entérine les propositions venant des directeurs de laboratoires. L'évaluation à ce niveau vise ainsi à comprendre la place du laboratoire dans l'ensemble de l'EHESS et son adéquation par rapport au projet global de l'établissement.

Les formations de recherche en évolution (FRE) servent d'outil pour atteindre un des objectifs stratégiques du CNRS, qui consiste à procéder à un réaménagement du dispositif des unités (voir encadré 2). Cette formule ne concerne pas seulement les unités mal évaluées et les unités connaissant un problème de calendrier dans le processus de contractualisation, mais aussi celles dont les activités scientifiques ont fait l'objet d'une évaluation positive, celles dont les effectifs des chercheurs CNRS ne permettent pas d'atteindre la masse critique indispensable dans le contexte actuel de la recherche et celles qui sont en attente d'un regroupement programmé. L'évaluation des FRE sert ainsi à accompagner ces unités, l'objectif étant de leur permettre d'acquérir le statut d'UMR et d'être mieux à même d'assurer leur développement scientifique. Ce processus demande l'élaboration d'un programme ambitieux, un potentiel humain suffisant pour le mener à bien, des conditions de travail satisfaisantes et un environnement scientifique diversifié. Une fois le statut d'UMR acquis, les objectifs de l'évaluation sont d'assurer que ce potentiel se réalise dans les meilleures conditions possibles.

À l'INED, pour prendre un autre cas de figure et un niveau d'analyse plus fine, l'évaluation des UR vise deux objectifs : d'une part, fournir aux équipes un outil d'appréciation qui leur permette d'identifier leurs points forts et leurs points faibles, les domaines à développer, les complémentarités au niveau français et étranger, les collaborations possibles, de manière à les aider à se situer dans la recherche internationale ; de l'autre, fournir à la direction de l'INED un outil de décision pour évaluer le fonctionnement des UR, pour allouer les moyens disponibles et pour procéder à la fermeture éventuelle ou à la fusion d'unités. L'évaluation est l'occasion pour l'UR concernée de dégager les informations pertinentes lui permettant de stimuler la recherche, et de montrer la cohérence et la complémentarité des projets en son sein. Pour la direction, le conseil scientifique et les unités elles-mêmes, l'évaluation fournit des éléments de pilotage (INED, 2003, p. 3), car il s'agit d'identifier les priorités de recherche et les projets phares, de limiter une dispersion excessive des projets mis en cours et d'améliorer les outils de programmation et de suivi, y compris en matière de recrutement. L'expérience menée depuis la mise en place de procédures rigoureuses d'évaluation témoigne aussi de l'importance du rôle d'accompagnement que l'évaluation peut jouer dans l'organisation des travaux collectifs en ce que les équipes sont amenées à réfléchir sur la façon de tirer le meilleur parti de ce qui pouvait autrement être vu comme une simple contrainte administrative.

Le CEMAGREF offre également des précisions sur le rôle de l'évaluation des collectifs de recherche. À cet égard, les objectifs spécifiques de l'évaluation sont d'examiner, au sein de chaque secteur d'activité, les thèmes de recherche et les fonctions d'appui à la recherche ; la pertinence des problématiques ; l'adéquation des compéten-

ces et des partenariats ; l'efficience des moyens et des méthodes ; la qualité et l'originalité scientifique ; et l'efficacité du transfert. Il s'agit de comparer délibérément les intentions et les réalisations (volume, qualité et temps passé) sur quatre missions : production de connaissances nouvelles ; valorisation, expertise et appui aux politiques publiques ; activités d'enseignement et de formation ; et animation et gestion de la recherche. L'évaluation des travaux des collectifs comporte une évaluation des projets de recherche qui leur sont rattachés, non pas en les examinant dans le détail mais en appréciant leur cohérence et leur complémentarité au sein de l'unité.

À côté du système d'évaluation formel (voir chapitre 4), le CEMAGREF met en œuvre des procédures internes de pilotage, qui comportent une forme d'auto-évaluation des collectifs de recherche sur la base du reporting des activités et des résultats de l'année précédente. L'accent est alors mis sur l'adéquation des travaux avec les ressources propres, les capacités d'équipement et les priorités en matière d'évolution des effectifs et des collectifs de recherche.

À l'INRA, où le système d'évaluation est également très élaboré et documenté, les objectifs de l'évaluation des collectifs de recherche concernent la pertinence des projets, du point de vue scientifique et vis-à-vis de la stratégie de l'organisme, et la pertinence en regard des compétences mobilisées (faisabilité). Les UR sont ainsi le niveau d'organisation où sont mises en œuvre les orientations de recherche des départements qui déclinent, de façon opérationnelle, la stratégie scientifique de l'établissement. Dans ces différentes perspectives, l'organisme a développé des recherches sur des thématiques comme la gestion du risque, la gestion de l'environnement et l'acceptabilité de l'innovation, qui concernent au premier chef les SHS. Les enjeux exprimés dans les objectifs des départements impliqués dans ces thématiques sont l'articulation des recherches en biotechniques avec les éclairages des SHS. Il s'agit d'évaluer la pertinence du schéma stratégique et sa mise en œuvre (recherche, contribution socio-économique des travaux). Cette évaluation doit également permettre d'apprécier la plus-value des départements par rapport à la somme des unités.

En comparaison avec ces EPST, les deux EPA que nous avons retenus n'ont pas jusqu'ici mis en place des instances d'évaluation sur le même modèle (voir chapitre 4) pour apprécier les activités collectives. Les points traités par leurs conseils scientifiques et élaborés dans les contrats d'objectifs tendent à se concentrer davantage sur les grands axes thématiques de recherche précisés dans leur mission de recherche finalisée que sur la cohérence et la synergie au sein des équipes.

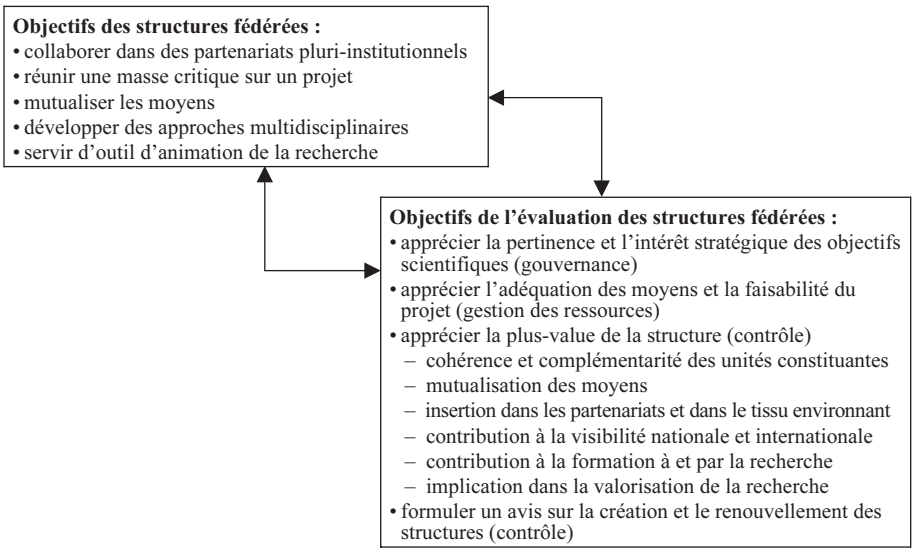
Objectifs de l'évaluation des structures fédérées de recherche

Puisque l'UR est parfois une trop petite entité pour prendre en charge les objectifs qui lui sont attribués, d'autres structures ont été créées pour regrouper les unités, notamment les groupements de recherche (GDR), fédérations de recherche (FR), d'un côté, et les groupements d'intérêt public (GIP) et groupements d'intérêt scientifique (GIS), de l'autre (voir encadré 3). Certaines de ces structures accueillent des partenaires non scientifiques, comme les pouvoirs publics au niveau national ou local. Ces groupements sont d'abord une modalité d'organisation, plus ou moins souple (ayant ou non un

statut juridique), et sans forcément avoir une finalité précise. Si l'organisation en unité ou en équipes est une obligation administrative dans les EPST ou les universités, ces autres formes de groupement ont des objectifs plus stratégiques.

Ce mode d'organisation de la recherche répond à des logiques diverses, visant différents objectifs, qui sont à prendre en compte lors de l'évaluation (voir figure 11). Les structures fédératives ont comme objectif primordial de fédérer des unités de recherche relevant, ou non, de différents partenaires institutionnels autour d'une stratégie scientifique commune, marquant ainsi un engagement pluri-institutionnel fort. En réunissant une masse critique sur un projet, elles doivent élaborer et mettre en œuvre une politique scientifique fondée sur une cohérence et une synergie entre les unités de recherche, destinée à renforcer la visibilité de l'activité de recherche et à favoriser l'animation scientifique et la formation, assurant un réel pilotage de la recherche. Par la mutualisation des moyens matériels, scientifiques et humains, elles ont également comme objectif de permettre une utilisation optimale des ressources intellectuelles et matérielles dans le développement de projets scientifiques fédérateurs. Cette approche leur permet de traiter un sujet de recherche complexe en bénéficiant d'apports disciplinaires variés. Finalement, elles doivent établir des relations avec le tissu environnant et s'impliquer dans le développement de partenariats sociaux et économiques. Sauf exception, elles doivent être créées autour d'un site géographique unique. Ces objectifs ne sont pas très différents de ceux des unités de recherche déjà mentionnés, mais dans le contexte des SHS, où il peut être plus difficile d'atteindre une masse critique, leur réalisation ne va pas de soi.

Figure 11
Objectifs des structures fédérées et de leur évaluation



En 2004, il n'existait qu'un seul IFR en SHS créé autour de problématiques touchant à la santé, mais les IFR sont intéressants pour notre propos parce qu'ils sont gérés par un comité de pilotage, s'appuyant sur un conseil scientifique, qui évalue les demandes de création et de renouvellement et les demandes de financement. Pour limiter la superposition d'évaluations multiples, auxquelles étaient soumis les IFR, et pour favoriser le développement de ces structures fédératives, le ministère chargé de la Recherche a mis en place un programme IFR. Il a proposé, pour l'ensemble des IFR créés dans ce cadre, un mode d'évaluation centralisé. Les objectifs de ces évaluations sont clairement affichés et correspondent d'assez près aux objectifs scientifiques des structures fédérées : il s'agit de juger la pertinence et l'intérêt stratégique national et international de l'objectif scientifique et de mesurer la plus-value apportée par la structure, la cohérence et la complémentarité des unités qui la composent, et la faisabilité du projet commun, le niveau de mutualisation des moyens mis à disposition, l'adéquation du projet avec les missions des partenaires institutionnels et son intérêt social et économique, ainsi que l'implication des partenaires dans la valorisation des recherches.

Une autre forme de structure fédérée souple est celle des réseaux thématiques pluridisciplinaires (RTP) du CNRS, dont les objectifs sont clairement explicités dans la mission générale qui leur est attribuée. Les RTP servent essentiellement d'outil d'animation et d'expertise scientifique aux départements. Ils proposent des stratégies de recherche et suggèrent des actions de politique scientifique. Les objectifs assignés aux RTP peuvent être de nature extrêmement différente et être associés selon des principes divers : recenser l'ensemble des équipes et chercheurs travaillant dans un secteur de recherche déterminé aux fins de constituer une base de données ou d'établir un annuaire ; réaliser un état des lieux dans un domaine de recherches pluridisciplinaires ; assurer la circulation de l'information scientifique (enseignements, publications, colloques, état des recherches en cours) ; améliorer la coopération entre les acteurs de la recherche dans un domaine pluridisciplinaire donné au moyen de rencontres, d'ateliers, de séminaires ou de publications électroniques ; participer à l'animation d'un milieu scientifique ou créer les conditions favorables à l'émergence d'une communauté de recherche dans un secteur scientifique déterminé ; contribuer à des actions de formation à la recherche en mettant à la disposition des doctorants des outils informatifs et en organisant une rencontre nationale annuelle de doctorants ; répondre à des questions précises concernant des solutions à trouver pour améliorer l'organisation du travail scientifique dans le secteur de recherche qu'il recouvre.

Tandis que les regroupements qui relèvent du CNRS ou d'autres EPST sont soumis à leurs propres instances d'évaluation, ou que les GIP subissent le contrôle des pouvoirs publics, l'évaluation des GIS au CNRS ne relève pas du CoNRS. Le réseau des MSH offre une bonne illustration de la complexité de l'organisation collective et de ses implications pour l'évaluation lorsque la structure en réseau n'a pas d'appartenance institutionnelle évidente, même si la plupart des composantes sont rattachées à des établissements spécifiques. Les maisons mises en place avant la fin des années 1990 diffèrent de celles créées par la suite, non seulement dans leurs statuts mais aussi dans leurs objectifs et modes d'organisation (Aurenche, 2003). Elles comprennent plusieurs exemples d'instituts thématiques ou disciplinaires, et de centres de recherche regroupant équipes ou unités de recherche, sans qu'il existe nécessairement des coopérations de recherche entre les maisons. Certaines de ces maisons travaillaient cependant déjà en

réseau, se souciant de développer des liens privilégiés entre leurs institutions, sans toutefois être obligées de le faire en raison de leur statut.

La plupart des maisons de la vague d'après 2000 sont inscrites à la fois dans les contrats d'établissements entre les universités et l'État et dans les stratégies régionales par le biais des contrats de plan État-Région (CPER), ce qui leur a permis de s'engager dans des partenariats ayant comme objectifs le renforcement de la synergie régionale. En contrepartie, elles ont pu bénéficier d'une politique d'équipements structurants et d'investissements immobiliers. La structure d'UMS correspondait à cet objectif (voir chapitre 2). À la différence des maisons mises en place antérieurement, leur création a eu lieu dans le cadre d'un mouvement de regroupement systématique en réseau formalisé par une convention signée en 2001 et une charte qui lui était annexée. Ces textes ont servi de référence pour l'évaluation des activités mutualisées du réseau, ce qui n'est pas un objectif scientifique en soi, le but étant plutôt d'augmenter l'attractivité du réseau, de développer les échanges entre les maisons et d'offrir des services (Commaille, 2006).

Jusqu'en 2005, le réseau était soutenu par des ACI. Les objectifs de l'ACI « Réseau des MSH » étaient précisément d'encourager non seulement des activités de service partagées entre les maisons (objectif interinstitutionnel) et la pluridisciplinarité (objectif interdisciplinaire), mais aussi une mise en commun d'intérêts scientifiques entre maisons, permettant de dynamiser des axes de recherche et de faciliter le rayonnement international des maisons concernées en offrant une meilleure visibilité (objectif international).

La charte des MSH, qui est annexée à la convention du GIS, a comme principal objectif de définir les missions communes des maisons appartenant au réseau. Elle précise leurs caractéristiques : le regroupement de chercheurs, équipes ou unités de recherche relevant de disciplines différentes, associées dans la conduite de projets scientifiques ; promotion d'une interdisciplinarité active, avec des programmes communs ; définition d'une identité scientifique, qui donne à chaque maison sa cohérence et lui permet de devenir un pôle de référence à l'échelle nationale et internationale ; capacité à innover, que ce soit en matière de thématiques, de programmes ou de chercheurs, équipes ou unités ; intégrations prioritaires de jeunes chercheurs ; intégration internationale ; accès à des équipements et à des moyens collectifs ; collaboration avec des institutions publiques et privées ; et activités de diffusion.

Ces caractéristiques sont également pertinentes lorsqu'il s'agit de l'évaluation des demandes d'admission au réseau, ce qui requiert la validation des projets scientifiques proposés par les nouvelles maisons. Elles doivent aussi servir de référence dans le cas du retrait ou de l'exclusion de maisons qui ne respectent pas les principes de la charte. Les maisons sont en général dotées d'un conseil scientifique qui leur est propre, parfois constitué à l'image des conseils scientifiques des universités, c'est-à-dire avec des représentants des personnels et des représentants de partenaires régionaux. Par ailleurs, les unités qui composent les maisons continuent à dépendre de leurs propres instances d'évaluation. Les objectifs du conseil scientifique du réseau, garant du label MSH, sont de veiller à maintenir la cohérence du réseau, tout en assurant le suivi de ses activités, son ouverture et la conformité des maisons aux principes de la charte (voir chapitre 4). L'article 1 de la convention de 2006 présente la mission du GIS, en référence au respect des principes de la charte, dans des termes précis : créer entre les mai-

sons, et à travers elles, avec toutes les institutions coopérant avec elles, une synergie destinée à dynamiser les recherches en SHS ; contribuer à renforcer les relations déjà existantes entre les SHS et les autres secteurs scientifiques, qui s'inscrivent dans l'objectif général d'interdisciplinarité, d'internationalisation et de décloisonnement des disciplines en France ; faciliter et favoriser les échanges scientifiques de toute nature entre les maisons ; œuvrer en faveur de l'ouverture et de la visibilité internationales des recherches en SHS ; et participer à des projets nationaux et internationaux.

Cette mission privilégie l'ouverture des maisons sur l'environnement socio-économique et culturel de manière à assurer le transfert et la valorisation des connaissances acquises à l'aide des fonds publics et dans un contexte territorial précis qui tient compte de leur inscription au niveau local. Le réseau a vocation de répondre aux besoins sociaux de connaissance, ce qu'il propose de faire en formalisant et en reformulant ces demandes en termes de questionnements de recherche fondamentale.

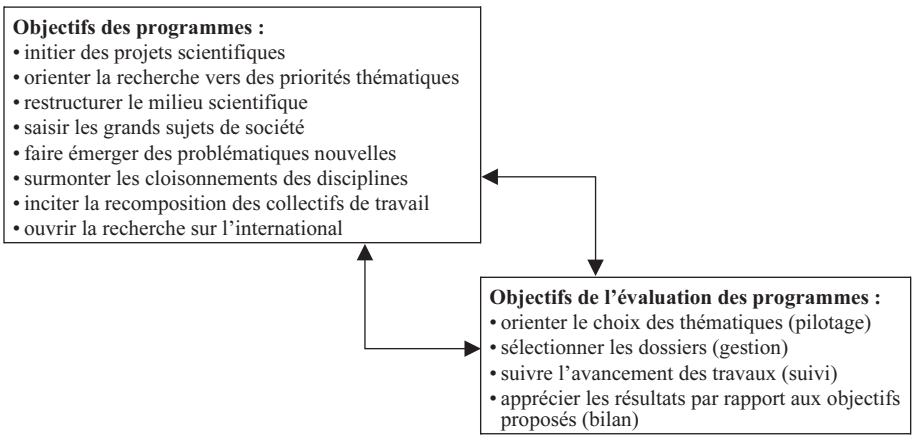
Objectifs des programmes de recherche et de leur évaluation en SHS

Les programmes de recherche constituent un outil permettant d'initier des politiques de recherche déterminées par l'organisme financeur en harmonie avec sa stratégie scientifique. L'objectif principal des programmes de recherche lancés par les établissements publics de recherche est de promouvoir, et donc d'orienter, la recherche, notamment collective, sur certaines thématiques prioritaires. Les programmes sont ainsi un instrument de pilotage de la recherche. Dans les grandes lignes, les objectifs des programmes en SHS ne sont guère différents de ceux dans les autres disciplines, mais leurs particularités se manifestent dès qu'on les analyse dans le détail, comme le montrent quelques exemples concrets, qui sont pertinents au choix des critères utilisés dans les évaluations (voir figure 12, et chapitres 2 et 5).

Les grands objectifs des ACI en SHS à la fin des années 1990 attirent déjà l'attention sur leur spécificité, car elles visaient à l'époque la restructuration du milieu scientifique de manière à assurer des bases stables, qui faisaient alors largement défaut dans ces disciplines. Dans ce contexte, les programmes devaient permettre le développement d'une recherche de qualité à long terme. Elles devaient aussi motiver le renouvellement de l'approche des grandes questions qui se posent à la société française. Cette mission des ACI s'ordonne autour de quatre objectifs précis déclinés par le Conseil national du développement des sciences humaines et sociales dès 1999 : une articulation créatrice entre demande sociale et offre scientifique, afin d'éviter les écueils d'un pilotage de l'offre et de la demande qui ne prenne pas suffisamment en compte la demande du monde extérieur et qui n'apporte pas un nouveau regard sur les grandes questions de société, les représentations et les pratiques ; l'éclosion de problématiques nouvelles communes à plusieurs disciplines capables de surmonter les cloisonnements au sein des disciplines, entre les disciplines SHS et entre celles-ci et les sciences de la

matière et du vivant ; une recomposition des collectifs de travail, impliquant un soutien aux JE et une mobilité accrue des chercheurs dans les équipes établies ; et une contribution à l'insertion de la recherche française dans la recherche internationale. L'internationalisation de la recherche en SHS comporte des enjeux qui renvoient aux spécificités des SHS. L'ouverture internationale entraîne l'insertion dans des réseaux internationaux, et une meilleure connaissance du débat à l'extérieur de l'hexagone, faisant émerger différents modes de penser les questions de société, et impliquant une démarche comparative qui tienne compte de la diversité culturelle.

Figure 12
Objectifs des programmes et de leur évaluation



Chacun des programmes en SHS initiés par le ministère chargé de la Recherche dans le cadre des ACI précise les objectifs qui lui sont propres. L'ACI destinée au réseau des MSH, mise en place en 1999, avait l'objectif très précis de soutenir la création du réseau et de permettre au conseil scientifique du réseau et aux directeurs des maisons de faciliter la mise en œuvre des principes fondateurs de celui-ci. Une autre ACI, avec une ligne budgétaire dédiée aux MSH (voir chapitre 2) a permis de prolonger l'effort de mutualisation des services et l'insertion internationale du réseau, notamment par l'accueil de chercheurs étrangers.

Parmi les ACI ouvertes à la communauté scientifique, celle portant le titre de « Normes, pratiques et régulations des politiques publiques » vise à susciter une interrogation sur les mutations en cours dans les politiques publiques et sur les analyses qui en sont faites dans une perspective d'inter- et de pluridisciplinarité. L'ACI « Programme de soutien dans l'innovation et l'excellence en sciences humaines et sociales » (PROSODIE) offre une illustration de ce que peuvent être les objectifs d'appels d'offres blancs. Elle vise à distinguer et à soutenir des équipes ayant développé une recherche de haut niveau, et qui ont besoin d'un financement significatif pour franchir une étape et se placer au meilleur niveau de la compétitivité internationale. Il s'agit de faire émerger de nouveaux projets scientifiques d'excellence, quels que soient les domaines et les thématiques concernés.

Au CNRS, un des objectifs majeurs des programmes en SHS est explicitement de développer l'interdisciplinarité au service de l'avancement des connaissances, du développement économique et technologique ou de la résolution de questions complexes de société. Comme les ACI, les programmes visent aussi à susciter le développement de thématiques prioritaires de recherche en SHS, tout en encourageant l'émergence de nouvelles thématiques à la frontière des différentes structures traditionnelles, et en répondant à des défis scientifiques et technologiques, à des enjeux socio-économiques ou à des problèmes de société. Pour le département des sciences de l'homme et de la société au CNRS, les programmes servent également de soutien à la politique scientifique du département qui passe par l'amélioration des conditions de fonctionnement des laboratoires, en favorisant l'épanouissement d'une véritable recherche collective en SHS, en rendant plus visibles les publications des chercheurs en SHS et en assurant une meilleure intégration des centres de recherche français à l'étranger.

L'évaluation intervient à toutes les étapes du processus, allant du choix des thématiques, à la sélection des dossiers à financer, au suivi de l'avancement des travaux et à l'évaluation des résultats par rapport aux objectifs, à la fois des projets individuels et du programme dans son ensemble, bien que ces deux dernières étapes semblent être moins souvent évoquées dans la documentation.

Objectifs de la recherche et de son évaluation au niveau individuel

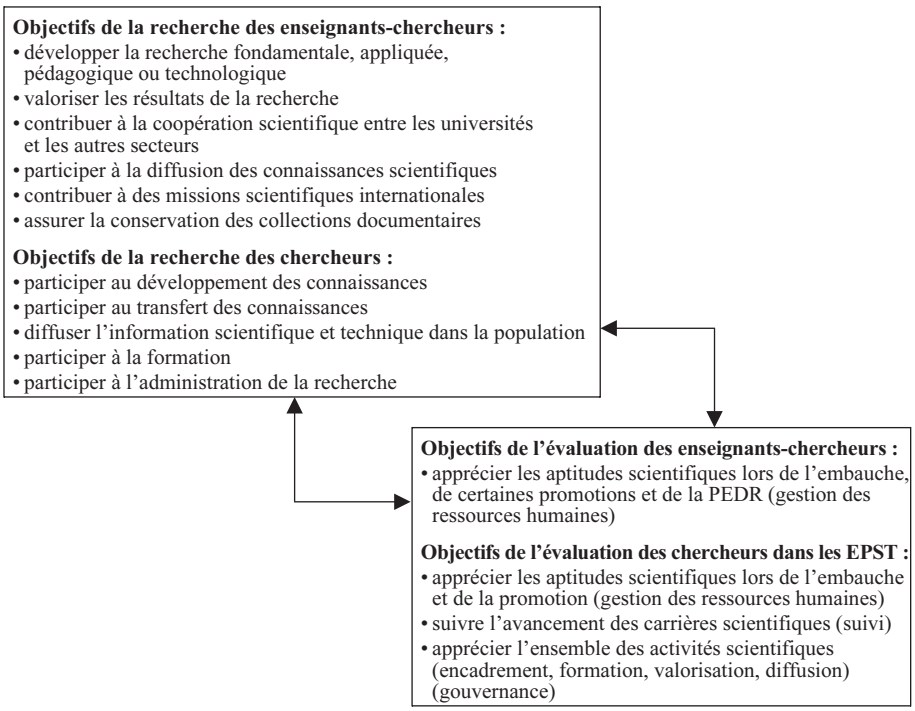
À plusieurs reprises dans cette étude, il a été question de l'évaluation de la recherche au niveau individuel. Au chapitre 1, nous avons passé en revue les tentatives pour répertorier les enseignants-chercheurs et chercheurs dont les activités de recherche sont susceptibles d'être soumises à une évaluation. Dans la mesure du possible, la distinction entre enseignants-chercheurs (professeurs et maîtres de conférences) et chercheurs (chargés et directeurs de recherche) a été maintenue, puisque les deux catégories ne sont pas évaluées par la même instance ni selon la même aune. La principale différence en ce qui concerne leurs activités, du moins selon les textes, est que les enseignants-chercheurs ne sont tenus de consacrer qu'une partie de leur temps à la recherche, tandis que les chercheurs s'y consacrent, en principe, à plein temps. Lorsqu'il s'agit de mesurer leur production scientifique, on devrait ainsi demander un volume de publications moins important aux enseignants-chercheurs qu'aux chercheurs, même si les chercheurs participent aussi à l'enseignement, ne serait-ce qu'au niveau de la formation à la recherche, par exemple dans les écoles doctorales. Certains établissements, comme l'EHESS, qui travaillent en étroite association avec le CNRS (38 UMR parmi ses 80 UR), n'abritent que des enseignements à ce niveau, y compris les masters. Dans les deux cas, viennent se rajouter aux activités de recherche et de formation à et par la recherche les tâches administratives. En conséquence les objectifs de la recherche telle qu'elle est conduite par les enseignants-chercheurs et les chercheurs ne sont pas tout à fait les mêmes ; ceux des évaluations non plus.

Au CNRS, le CoNRS est chargé de l'évaluation des équipes et des chercheurs individuels. À la différence des chercheurs dans les EPST, les enseignants-chercheurs ne sont

pas soumis à une évaluation d'une périodicité régulière. Dans les universités, le Conseil national des universités (CNU) se charge de l'évaluation des enseignants-chercheurs à titre individuel, lors du recrutement, de certaines promotions (hors classe pour les maîtres de conférences, en classe exceptionnelle 2 puis 1 pour les professeurs). La MSTP évalue les demandes individuelles de prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) et la production scientifique des EA et JE. En matière de recherche, les objectifs des évaluations des enseignants-chercheurs sont, lors du recrutement et de la promotion, surtout quand il s'agit d'un changement de corps, de veiller, en premier lieu, à ce que les candidats soient qualifiés aux fonctions de maître de conférences ou de professeur d'université, eu égard à leurs missions multiples, avant de se pencher sur la qualité des travaux et de classer les dossiers.

Selon l'article 3 du décret du 6 juin 1984 relatif au statut des enseignants-chercheurs, la mission recherche des enseignants-chercheurs consiste à développer la recherche fondamentale, appliquée, pédagogique ou technologique, et la valorisation de ses résultats (voir figure 13). En outre, ils doivent contribuer à la coopération entre la recherche universitaire, la recherche industrielle et l'ensemble des secteurs de la production scientifique. Ils participent à la diffusion de la culture et de l'information scientifique et technique, et ils peuvent se voir confier des missions de coopération internationale.

Figure 13
Objectifs de la recherche et de son évaluation au niveau individuel



D'autres éléments des missions des enseignants-chercheurs, sans être spécifiques aux SHS, les concernent particulièrement, car ils peuvent être appelés à assurer la conservation et l'enrichissement des collections confiées aux établissements et être chargés de questions documentaires. Puisque les évaluations des enseignants-chercheurs ne sont pas effectuées selon une périodicité régulière, il n'existe pas de véritable suivi de leurs travaux de recherche tout au long de la carrière, ni une reconnaissance à titre individuel hors primes et distinctions.

À la différence de la France, les établissements d'enseignement supérieur dans d'autres pays européens, principalement anglo-saxons, s'intéressent à l'ensemble des activités des enseignants-chercheurs au niveau individuel. L'objectif est double : conseiller les individus sur le développement de la carrière ; assurer que les travaux individuels participent à la politique scientifique de l'unité et de l'établissement. Puisque la grande majorité des activités de recherche s'effectuent dans les universités, où les fonctions de recherche, de formation et d'administration se conjuguent, l'objectif de l'évaluation individuelle est d'assurer le meilleur équilibre possible entre les diverses charges dans l'intérêt de tout le monde, car les performances des établissements, des départements et des individus sont jugées sur l'ensemble des activités. Ce n'est pas pour autant que la recherche ne soit pas mise en compétition, mais les établissements ne peuvent pas se permettre de faire abstraction des activités de formation, qui restent une source majeure des crédits qui leur sont affectés.

Dans les EPST, les chercheurs sont également évalués lors du recrutement et de la promotion. En plus, ils sont soumis à une évaluation régulière (tous les deux ans) par leurs propres instances. Les objectifs de ces évaluations sont d'apprécier l'adéquation de leurs activités aux missions d'intérêt national inscrites dans la loi nº 82-610 du 15 juillet 1982 (prolongée dans la loi du 12 juillet 1999) : le développement des connaissances ; leur transfert et leur application dans les entreprises, dans tous les domaines contribuant au progrès de la société ; la diffusion de l'information et de la culture scientifique et technique dans toute la population, notamment parmi les jeunes ; la participation à la formation initiale et à la formation continue ; et l'administration de la recherche.

Tous ces objectifs ne revêtent pas la même importance dans les différents EPST, mais chacun essaie de tenir compte de l'intégralité des activités des chercheurs. Dans une lettre que B. Larrouturou a adressée à ses chercheurs le 6 juillet 2004, à l'époque où ceux-ci préparaient leurs rapports d'activités, le CNRS souligne l'importance à accorder à l'ensemble des activités du chercheur, y compris les activités d'enseignement et de diffusion de la culture scientifique, de transfert technologique et de valorisation, d'encadrement et de management de la recherche, qui doivent toutes être pleinement reconnues et valorisées dans l'intérêt de l'organisme. La prise en compte de la diversité des activités des chercheurs du CNRS au-delà des activités académiques donnant lieu à des publications internationales est destinée ainsi à participer à l'évolution vers une évaluation plus équilibrée.

Les autres EPST ont également prêté attention à l'apport des chercheurs individuels aux travaux collectifs, tout en suivant de près l'évolution des carrières. À l'INED, par exemple, où l'évaluation individuelle s'effectue tous les deux ans, comme au CNRS, l'objectif n'est pas d'accomplir un geste rituel, mais de faire un véritable suivi

des activités de recherche pour connaître l'avancement des travaux sur les projets dans lesquels le chercheur est impliqué, la part de l'engagement dans le collectif et ainsi la contribution à la politique scientifique de l'organisme.

Au CEMAGREF, l'évaluation individuelle se fait essentiellement *a posteriori*, sauf dans le cas des jurys d'admissibilité des concours de chercheurs et d'ingénieurs. Les objectifs de cette évaluation sont de susciter conseil et échanges pour la gestion des ressources humaines, eu égard au positionnement dans le collectif et à la contribution au groupe, ainsi qu'à la carrière. Les recommandations sont transmises à l'individu et à sa hiérarchie pour un suivi des parcours. En outre, lors des entretiens individuels d'activité, chaque agent du CEMAGREF et son supérieur hiérarchique dressent un bilan des activités menées et tracent des objectifs pour la période à venir.

À son tour, l'INRA s'intéresse à la qualité des activités individuelles, à l'évolution des compétences et à l'implication dans les projets collectifs. Les objectifs de l'évaluation sont de veiller à la réalisation par le chercheur de ses missions, qui comportent, avec des équilibres spécifiques à chacun, la production des connaissances originales et le transfert, c'est-à-dire la contribution à la formation, à l'enseignement et au développement de l'innovation et de l'expertise. L'implication dans une recherche participative est prise en compte dans l'évaluation individuelle, et les critères de cette évaluation sont en cours de formalisation, comme l'ont été ceux des activités d'animation et de gestion de la recherche. L'évaluation individuelle à l'INRA mise sur la qualité de la production individuelle et sur la cohérence des trajectoires individuelles, tout en s'appuyant sur une analyse de leur pertinence vis-à-vis des missions de l'organisme.

Ces exemples d'ESPT montrent comment l'évaluation individuelle peut devenir une composante intégrale de l'évaluation des collectifs. Cette approche est appelée à être développée également par les établissements d'enseignement supérieur et, éventuellement par les EPA.

Articulation des objectifs de la recherche et de leur évaluation en SHS

L'approche adoptée dans ce chapitre consiste à dire que les raisons pour lesquelles la recherche est évaluée ne pouvaient pas être examinées indépendamment de celles pour lesquelles elle est conduite, et que ces raisons varient dans les deux cas selon le niveau (national, institutionnel, structurel et individuel) d'évaluation. Dans cette section, nous nous intéressons d'abord à l'articulation entre les objectifs de la recherche et ceux de l'évaluation. Ensuite et pour conclure le chapitre, l'attention porte sur l'articulation entre les différents niveaux d'évaluation et sur les implications pour les instances et procédures d'évaluation.

Articulation des objectifs

En tentant de répondre à la question de savoir pourquoi la recherche est, ou doit être, évaluée, ce chapitre montre que les objectifs de la recherche et de l'évaluation devraient, en principe, être étroitement liés mais que le processus d'articulation varie d'un établissement à un autre, au cours du temps et en fonction du niveau d'analyse. La correspondance entre les objectifs de la recherche et ceux des évaluations n'est pas toujours très précise, et certains aspects de la recherche ne sont pas bien cernés par les évaluations, soit parce l'articulation n'a pas été suffisamment construite et réfléchie, par exemple pour faire la part entre les différentes activités des enseignants-chercheurs, soit parce qu'il manque des instances d'évaluation avec la compétence nécessaire, comme c'est le cas au niveau national pour la production scientifique en SHS, qui tombe en dehors des normes appliquées aux sciences de la matière.

Bien qu'il soit possible d'identifier des objectifs communs aux diverses disciplines, organismes ou niveaux de l'évaluation en termes généraux (promotion, valorisation et diffusion de la recherche), certaines spécificités ont pu aussi être repérées, en raison de la nature de la recherche et du cadre dans lequel elle s'effectue. Par exemple, on ne peut pas faire abstraction au niveau des politiques scientifiques dans les établissements de la recherche publique des différences entre les charges d'enseignement et de recherche des enseignants-chercheurs et des chercheurs. Cette différence se traduit non seulement par le temps dont ils disposent pour se consacrer à leurs activités de recherche, mais aussi par les moyens dont ils sont munis. Certes, de nombreux chercheurs à plein temps participent aux écoles doctorales, mais leur charge d'enseignement est obligatoirement moins lourde que celle des enseignants-chercheurs. Si certains enseignants-chercheurs ont pu longtemps échapper à l'évaluation individuelle communément pratiquée dans les EPST, leur production scientifique est de plus en plus évaluée en raison de leur insertion dans les structures de recherche mixtes qui ont proliféré depuis quelques années, ce qui fait poser la question des mécanismes de la prise en compte de leurs diverses activités dans les évaluations par les EPST, car ils sont, en effet, des chercheurs à temps partiel qui ne sont pas employés par ces organismes.

Le CNER a constaté que l'articulation entre les objectifs des activités de recherche et l'évaluation est mieux faite pour les SHS dans les EPST que dans l'enseignement supérieur. Elle paraît plus difficile à réaliser dans les universités où les SHS sont minoritaires et où les différences dans les modes de travail entre sciences de la matière et SHS ne sont pas, en général, bien appréciées. Alors que les impératifs de l'enseignement dictent les besoins en enseignants (-chercheurs) en SHS, les objectifs des établissements ne précisent pas quels sont les besoins quantitatifs en (enseignants-) chercheurs.

L'analyse des objectifs de certains des organismes de recherche qui emploient des chercheurs en SHS soulève aussi la question de la prise en compte des spécificités de ces disciplines et, à plus forte raison, de leur capacité à influer sur les objectifs de la recherche et à les faire peser dans les évaluations, ce qui rejoint le débat parfois conflictuel au sein des organismes sous double tutelle entre partisans de la recherche fondamentale et de la recherche finalisée.

Une autre dimension de ce même débat concerne ce qui est communément appelé la demande sociale ou l'utilité sociale de la recherche en SHS. Les EPST finalisés que nous avons analysés accordent à la demande sociale sa juste place parmi les objectifs de l'évaluation et l'inscrivent dans leurs missions, tandis que les organismes qui sont davantage tournés vers la recherche académique redoutent qu'elle ne devienne l'instrument de pilotage de la recherche (la commande politique) au prix de la liberté des chercheurs et des organismes à choisir eux-mêmes les axes prioritaires de leur recherche.

Les objectifs de l'évaluation concernent très souvent les éléments participant aux décisions en matière d'attribution des crédits. Alors que la plupart des chercheurs acceptent qu'ils ont des comptes à rendre devant les financeurs et qu'un objectif habituel de l'évaluation est d'apprécier l'adéquation des moyens, ils admettent plus difficilement qu'une part plus importante de leurs crédits pourrait être tributaire d'une évaluation. Cette tendance est cependant en train de s'accélérer dans le contexte des appels d'offres lancés par l'ANR, ce qui demande une adaptation des modes de travail non seulement des chercheurs mais aussi des évaluateurs en SHS, car elles ont été moins impliquées jusqu'à présent dans ces structures (voir chapitre 2). L'accent mis à maintes reprises sur l'évaluation comme instrument de répartition des crédits de recherche tend cependant, dans ce contexte, à éclipser ses autres rôles, notamment de suivi, d'accompagnement et d'orientation de la recherche.

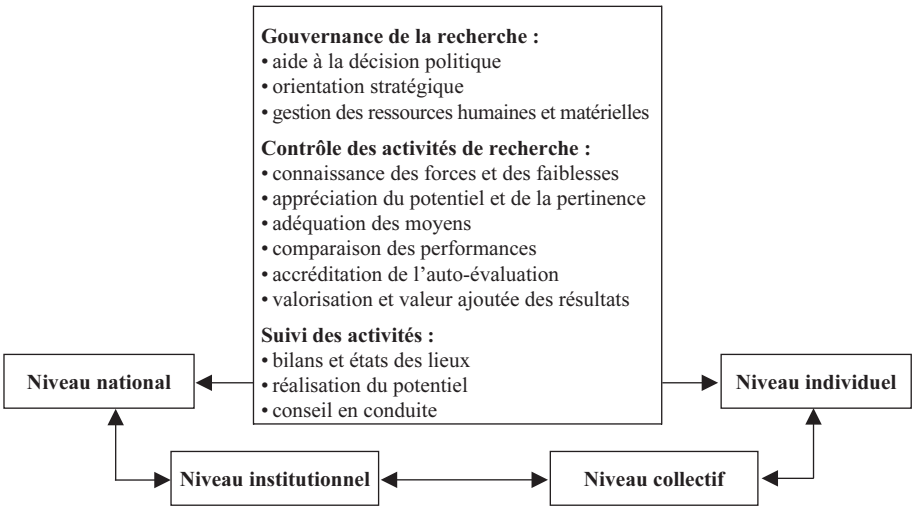
Articulation des évaluations

L'analyse dans ce chapitre a également fait ressortir l'intérêt de viser une meilleure cohérence du système d'évaluation à ses différents niveaux en raison de leur interdépendance. Ce constat implique la régulation des dispositifs et un contrôle extérieur de la conduite du processus, permettant aux intéressés de savoir pourquoi l'évaluation est nécessaire, pertinente et adéquate, et comment ses résultats seront utilisés, d'où l'impératif de veiller à l'efficacité des évaluations et d'en éviter la multiplicité et la redondance.

La figure 14 rappelle les principaux objectifs des évaluations, en présentant la relation interactive entre les différents niveaux auxquels elles interviennent. Les ministères et les responsables des établissements et des unités de recherche se servent de l'évaluation pour assurer la gouvernance de la recherche, le contrôle des activités de recherche et les suivis. Toutes ces composantes influent sur les travaux individuels, qui s'insèrent dans le collectif, permettant à celui-ci, aux établissements et, *in fine*, aux gouvernements de réaliser leurs objectifs scientifiques stratégiques.

L'importance d'une meilleure gestion de l'articulation des évaluations est renforcée en France par le fait que relativement peu de reconnaissance y est accordée aux travaux des enseignants-chercheurs et chercheurs en dehors de leur appartenance aux structures collectives. Les travaux des équipes, et à plus forte raison leur production scientifique collective, sont devenus la principale aune dont se servent les évaluateurs pour mesurer les performances au niveau institutionnel. Or, dans les SHS, cette production est rarement diffusée au nom du collectif (seul un ou deux auteurs). L'absence des SHS des palmarès des performances au niveau national, voire international, n'est ainsi qu'un aboutissement logique de la référence à une courroie de transmission modelée sur les laboratoires des sciences de la matière et du vivant.

Figure 14
Articulation des objectifs de l'évaluation de la recherche



Le grand nombre d'objectifs répertoriés dans ce chapitre attire l'attention sur la multiplicité non seulement des évaluations mais aussi des compétences demandées aux chercheurs et aux évaluateurs, car ce sont autant d'objectifs, parfois conflictuels, à satisfaire. L'hétérogénéité des objectifs de l'évaluation en SHS et, par voie de conséquence, celle des instances d'évaluation, des procédures et des critères (voir chapitres 4 et 5) soulèvent de nombreuses questions concernant le développement de l'évaluation à l'avenir.

Enfin, l'analyse dans ce chapitre du pourquoi de l'évaluation fait poser la question de savoir comment trouver le meilleur ajustement des évaluations aux objectifs à atteindre tout en démultipliant le nombre et la fréquence des évaluations auxquels les chercheurs sont exposés de par leurs diverses appartenances. En d'autres termes, il s'agit de savoir quel est, ou quels sont, le(s) moment(s) le(s) plus propice(s), pertinent(s) ou utile(s) pour faire les évaluations, et quelles doivent être leur fréquence et leur séquence. L'élaboration des contrats quadriennaux offre certes un moyen de programmer, d'harmoniser et de regrouper les évaluations, mais cette évolution n'est pas sans poser problème pour les enseignants-chercheurs et chercheurs participant à des activités de formation et de recherche dans différents établissements et mal adaptées à un cycle quadriennal, une situation assez largement répandue dans les SHS.

4. INSTANCES ET PROCÉDURES D'ÉVALUATION EN SHS

Résumé : *Dans le milieu scientifique, le terme « évaluation » désigne un ensemble d'activités effectuées par des conseils scientifiques, commissions ou comités d'évaluation, d'expertise, de conseil ou de contrôle plus ou moins formalisées et pérennes. La nécessité de répondre à des objectifs et fonctions diversifiés a suscité la création d'une multiplicité d'instances d'évaluation. Une approche multiniveaux (national, institutionnel, collectif et individuel) permet d'apprécier l'adéquation des dispositifs aux missions qui leur sont assignées et de mieux cerner dans quelle mesure les principes de bonne conduite – objectivité, transparence et partage des pouvoirs entre évaluateurs et décideurs – sont respectés. Différents modèles d'instances d'évaluation sont examinés. Ni un système électoral, ni la nomination ministérielle, ni le choix administratif des membres des commissions d'évaluation et des experts, ni le recours aux étrangers ne garantissent* a priori *le respect des principes déontologique ; à plus forte raison en SHS à cause du risque d'interférences politiques ou idéologiques. Certains établissements ont développé des cultures de l'évaluation, qui peuvent servir de modèles de bonnes pratiques en la matière. Pour assurer la légitimité et la crédibilité du processus, l'évaluation se doit d'être reconnue comme un vrai travail, récompensé par une rémunération ou des crédits-temps et dotée d'un statut comportant droits et devoirs, ces derniers en conformité à un code déontologique intégrant les normes internationales. Évaluateurs, évalués et décideurs se doivent, en outre, d'assurer que les travaux d'évaluation sont justifiés parce qu'ils sont suivis d'effets concrets.*

La multiplicité des objectifs de la recherche et des structures susceptibles d'être soumises à évaluation a induit la mise en place d'une pluralité de dispositifs et de procédés à même de prendre en compte toute cette diversité. Afin d'éviter la redondance des expertises et l'incohérence des résultats, l'étude du CNER (2003, p. 159) sur l'évaluation de la recherche dans les établissements publics en France avait proposé une simplification des instances d'évaluation par la mise en commun de l'évaluation des équipes et des laboratoires des différents établissements, notamment des universités et du CNRS. La recommandation du CNER insiste sur la nécessité pour une telle instance d'être extérieure aux organismes, d'être au service des établissements et de la communauté scientifique, et d'avoir un rôle consultatif auprès des pouvoirs décisionnels. Ce sont autant de principes qui s'appliquent à toute évaluation. Ces propositions du CNER concernant l'instance unifiée ne visent cependant ni l'évaluation des politiques scientifiques au niveau national, ni celle des chercheurs individuels. Elles ne portent pas non plus spécifiquement sur les sciences humaines et sociales (SHS), sauf dans la mesure où elles attirent l'attention sur la nécessité de réduire la distinction à l'égard des pratiques d'évaluation entre SHS et sciences de la matière et du vivant, de manière à faire état de l'évolution des pratiques du travail dans le premier de ces grands groupements de disciplines (CNER, 2003, p. 26).

En attendant la mise en place d'une instance unifiée d'évaluation de la recherche, et d'une instance d'évaluation des politiques et des stratégies de recherche en SHS, ce chapitre a pour but de faire une analyse critique des différents dispositifs (pérennes, éphémères et *ad hoc*) d'évaluation en SHS et de leur fonctionnement. Par évaluation, nous entendons l'ensemble des activités destinées à porter une appréciation ou un jugement sur un objet, allant des stratégies scientifiques et des performances au niveau national aux chercheurs individuels, en passant par la recherche collective. Le terme instance n'est pas limité à son sens strict d'un corps constitué qui détient un pouvoir décisionnel, car un des principes fondamentaux des instances d'évaluation est la

séparation des pouvoirs entre évaluateurs et décideurs. En effet, la plupart des instances d'évaluation exercent des activités diverses, qui débordent sur l'expertise et le conseil. De même, les instances, nommément de conseil et d'expertise, font des évaluations, dans le sens où elles expriment un jugement sur un objet, avant de formuler un avis ou un conseil, apte à servir ensuite d'outil ou d'aide à la décision.

Suivant la logique du développement du chapitre 3 sur les objectifs de la recherche et de l'évaluation, et celle du chapitre 5 sur les critères qu'évalués et évaluateurs sont appelés à observer, nous commençons par regarder les instances, souvent sous forme de dispositifs *ad hoc* et sans base juridique, chargées d'apprécier les politiques scientifiques et performances relatives aux SHS au niveau national et international. Ensuite, nous passons aux dispositifs, en général plus pérennes, d'évaluation des activités de recherche à l'intérieur des universités et des organismes de recherche. À la différence du chapitre 3, où une distinction est faite entre les objectifs des évaluations au niveau institutionnel, collectif et individuel, ces trois niveaux d'évaluation sont regroupés sous l'en-tête de l'établissement qui en a la charge. Pour chaque instance, nous présentons la constitution et la composition, ainsi que, le cas échéant, les bases juridiques et les règlements qui l'encadrent, et les procédures qu'elle met en œuvre, afin de pouvoir jauger dans quelle mesure les principes d'objectivité, de transparence et de partage des pouvoirs sont respectés, et afin d'apprécier l'adéquation de leur fonctionnement aux missions qui leur sont assignées. Pour chaque type d'établissement, l'analyse porte d'abord sur les instances et procédures mises en place pour contribuer à la politique scientifique, pour contrôler la conformité des résultats aux objectifs de la recherche et pour mesurer les performances au niveau institutionnel. Ensuite, nous regardons de plus près le processus d'évaluation des programmes sur appels d'offres, qui peuvent servir d'outil des politiques scientifiques. Pour terminer, nous passons en revue les dispositifs d'évaluation des unités de recherche et des chercheurs individuels. Comme dans les chapitres précédents, il s'agit de faire ressortir les éléments que les SHS ont en commun avec les autres disciplines de même que ceux qui les en distinguent.

Dispositifs de conseil, d'évaluation et d'expertise des politiques scientifiques en SHS au niveau national et international

Il n'existe pas actuellement en France une instance nationale dédiée spécifiquement à l'évaluation des politiques scientifiques et des performances dans le domaine des SHS. Le Conseil supérieur de la recherche et de la technologie (CSRT), créé en 1982, est chargé de produire un rapport annuel sur l'état de la recherche en France. Bien qu'il ait été saisi du projet de décret modifiant l'organisation et le fonctionnement de l'Institut national d'études démographiques (INED), il ne s'est pas penché sur d'autres aspects des SHS. L'Office parlementaire d'évaluation des choix scientifiques et technologiques (OPECST), établi à la même époque, a pour mission de conseiller le Gouvernement sur les politiques scientifiques. Les questions abordées au cours des années se sont réparties entre quatre grands thèmes – énergie, environnement, nouvel-

les technologies et sciences de la vie – qui peuvent tous toucher les sciences sociales. Dans le dernier de ces quatre domaines, a été créé en 2002 un Office parlementaire d'évaluation des politiques de santé, qui concerne directement certains domaines des SHS. Même si l'OPECST ne s'est pas adressé directement aux SHS, il n'est pas exclu que, à l'avenir, il prête son attention aux grandes questions soulevées par la présente étude, d'où l'intérêt d'examiner ses procédures et son fonctionnement.

Une instance consultative chargée expressément de donner un avis sur les politiques scientifiques en SHS au niveau national avait été mise en place à la fin des années 1990 : le Conseil national du développement des sciences humaines et sociales. Ce conseil a été remplacé en 2001 par le Conseil national de coordination des sciences humaines et sociales, mais ce dernier a cessé de se réunir la même année. Depuis cette date, divers comités et commissions ont été établis pour répondre à des demandes ponctuelles d'avis et de conseils de la part de ministres chargés de la recherche. Cette section passe en revue la composition et le mode de fonctionnement de ces trois types de structures. Pour compléter ce tour d'horizon, elle relève quelques exemples d'instances chargées de veiller au développement des SHS sur le plan international.

Instances pérennes d'évaluation et de conseil au niveau national

Le CSRT a été institué en 1982 auprès du ministre chargé de la Recherche et de la Technologie comme instance de concertation et de dialogue avec les acteurs et les partenaires de la recherche (encadré 4). Un décret définit les champs de saisine du CSRT, son organisation et sa composition. Les membres sont nommés par le ministre chargé de la Recherche, et la liste des membres est publiée. Ce mode de sélection laisse au ministre la possibilité d'exercer ses préférences ainsi que son droit de veto. Le CSRT est consulté sur tous les grands choix de la politique scientifique et technologique du Gouvernement. Son avis sur l'évaluation de la politique de recherche et de développement technologique est également rendu public et fait autorité en la matière.

Dans le cadre des projets de réformes des statuts des EPST, le CSRT a été saisi de celui concernant l'Institut national d'études démographiques (INED). Dans un rapport rendu en 2000, le CSRT exprime l'avis que le projet de décret modificatif constitue une première étape pour mettre en cohérence le fonctionnement de l'INED dans un contexte européen et international en rapide évolution. Il s'interroge sur le statut d'EPST de cet organisme en raison de sa petite taille, ce qui l'amène à soulever la question de l'évaluation des chercheurs et des équipes. Il apprécie la nouvelle composition du conseil scientifique du fait que les membres soient choisis uniquement pour leur compétence dans les domaines d'activité de l'INED. Il émet ainsi un avis favorable sous condition qu'un lien soit assuré entre le conseil scientifique et la commission d'évaluation, et que le nombre de représentants du personnel ne soit pas réduit à moins de cinq personnes. L'avis du CSRT a été pris en compte dans le montage des procédures d'évaluation de l'INED : le président du conseil scientifique de l'organisme assiste en invité aux séances de la commission d'évaluation (du moins, lorsqu'elle ne siège pas en tant que jury d'admissibilité dans les concours de recrutement), afin d'assurer le lien entre les deux instances. Cette procédure est effectivement appliquée au cours du dernier mandat (2001-2005).

Encadré 4
Conseil supérieur de la recherche et de la technologie

Base juridique : loi d'orientation et de programmation de la recherche et du développement technologique de la France n° 82-610 du 15 juillet 1982, article 10, 2e alinéa ; décret n° 82-1012 du 30 novembre 1982 ; loi n° 82-52 du 26 janvier 1984 sur l'enseignement supérieur, article 19 ; loi n° 85-1376 relative à la recherche et au développement technologique, article 18 ; loi n° 99-587 du 12 juillet 1999 sur l'innovation et la recherche, article 10, 1er alinéa.
Composition : deux collèges de 20 membres ; les membres du premier collège sont nommés en qualité de représentants des communautés scientifiques et techniques, soit sur proposition des sections du Comité national de la recherche scientifique (CoNRS), des conseils scientifiques des établissements de recherche et de développement technologique, et d'une instance nationale d'évaluation de la recherche universitaire, soit ils sont choisis en fonction de leurs compétences dans les domaines des sciences, de la technologie et de l'innovation, y compris deux personnes en qualité de membres de sociétés savantes ; les membres du deuxième collège sont des partenaires de la recherche représentant le monde du travail, des secteurs productifs, sociaux et culturels et des régions, soit sur proposition des organisations syndicales nationales représentatives des salariés et des employeurs, soit choisis pour représenter le monde économique, social et culturel, ou en qualité de membres de comités consultatifs régionaux de la recherche et du développement technologique.
Mandat : trois ans, renouvelable une fois.
Mission : consulté sur le budget civil de recherche et de développement technologique et, à l'occasion de la préparation du plan, sur les rapports de prospective et d'analyse de la conjoncture scientifique et technique, sur la création d'établissement publics, sur le choix des programmes mobilisateurs, sur les projets de réformes des statuts des établissements de recherche et de développement technologique, sur les projets de réforme relatifs à l'emploi scientifique, sur la stratégie d'utilisation des fonds d'intervention relevant du ministre chargé de la Recherche et sur toutes autres questions que le ministre chargé de la Recherche juge utiles ; présentation d'un avis annuel sur l'évaluation de la politique de recherche et de développement technologique.
Modalités de fonctionnement : présidé par le ministre chargé de la Recherche et des Nouvelles technologies, le vice-président étant élu parmi les 20 membres du premier collège ; se réunit au moins quatre fois par an sur convocation du président ; saisi par le ministre chargé de la Recherche ou peut faire au ministre toutes propositions dans les domaines relevant de sa compétence ; constitue, le cas échéant, des commissions d'études spécialisées.

Site : http://www.recherche.gouv.fr/conseil/csrt/index.htm (novembre 2005)

Au moment où avait été créé le CSRT au début des années 1980, à l'occasion de débats tels ceux concernant les orientations des programmes nucléaires ou spatiaux, le Parlement avait constaté qu'il n'était pas en mesure d'apprécier, en toute indépendance, les décisions du Gouvernement sur les grandes orientations de la politique scientifique. Il a donc décidé de se doter d'une structure d'évaluation qui lui soit propre afin d'assurer la maîtrise du cours du progrès technique en anticipant ses conséquences. L'OPECST, en tant qu'instance commune à l'Assemblée nationale et au Sénat, représente ainsi une structure originale au sein du Parlement (encadré 5).

Encadré 5
Office parlementaire d'évaluation des choix scientifiques et technologiques

Base juridique de l'OPECST : loi nº 83-609 du 8 juillet 1983.
Base juridique du conseil scientifique : loi nº 83-609 du 8 juillet 1983.
Base juridique de l'Office parlementaire d'évaluation des politiques de santé : loi nº 2002-1487 du 24 décembre 2002.
Composition de l'OPECST : 18 députés et 18 sénateurs, assurant une représentation proportionnelle des groupes politiques.
Composition du conseil scientifique : 15 personnalités de haut niveau choisies en raison de leur compétence et reflétant la diversité des disciplines scientifiques et technologiques.
Composition de l'Office parlementaire d'évaluation des politiques de santé : 10 députés et 10 sénateurs, assurant une représentation proportionnelle des groupes politiques, complétés par les présidents des commissions de l'Assemblée nationale et du Sénat chargées des affaires sociales, et des rapporteurs de ces commissions en charge de l'assurance maladie dans le cadre des lois de financement de la sécurité sociale.
Durée du mandat des membres de l'OPECST : pour les parlementaires, durée du mandat législatif ; les sénateurs sont désignés après chaque renouvellement partiel du Sénat ; mandat présidentiel de trois ans.
Durée du mandat des membres de l'Office parlementaire d'évaluation des politiques de santé : pour l'Assemblée, pendant la durée des législatures ; les sénateurs sont désignés après chaque renouvellement partiel du Sénat.
Missions de l'OPECST : établir un état des connaissances sur le sujet, déterminer d'éventuels axes de recherche, apprécier les possibilités d'obtenir des résultats pertinents dans les délais requis et déterminer les moyens nécessaires pour les engager ; informer le Parlement des conséquences des choix de caractère scientifique et technologique afin d'éclairer ses décisions.
Mission du conseil scientifique : servir de lien entre le Parlement et la communauté scientifique.
Modalités de fonctionnement de l'OPECST : présidée par un membre de l'une ou l'autre assemblée, de façon alternative ; le vice-président ne doit pas appartenir à la même assemblée que le président ; saisine soit par le bureau de l'une ou l'autre assemblée (sur son initiative), soit par une commission spéciale ou permanente ; les saisines peuvent être reconduites plusieurs années de suite, permettant à la délégation d'assurer le suivi des dossiers ; toute saisine donne lieu à la nomination d'un ou de plusieurs rapporteurs choisis exclusivement parmi les membres de l'OPECST ; le rapporteur établit une étude de faisabilité et soumet ses conclusions aux membres de l'OPECST ; il procède à des auditions et, si besoin est, à des visites de site ; il est assisté d'un fonctionnaire parlementaire et, le cas échéant, d'un groupe de travail ; il peut engager des experts et des bureaux d'étude indépendants, et recueillir l'avis d'autres organisations ; les conclusions comportent des propositions et recommandations, les prises de positions étant consensuelles.
Modalités de fonctionnement du conseil scientifique : présidé alternativement pour un an par le président de la commission chargée des affaires sociales de l'Assemblée nationale et par le président de la commission chargée des affaires sociales du Sénat ; saisi soit par le bureau de l'une ou l'autre assemblée (sur son initiative, à la demande d'un président de groupe politique, ou à la demande de 60 députés ou de 40 sénateurs), soit par une commission spéciale ou permanente.

Site : http://www.senat.fr/opecst/presentation.html (novembre 2005)

Pour réaliser ses travaux, l'OPECST est assisté d'un conseil scientifique, dont la composition reflète la diversité des disciplines scientifiques et technologiques. Le conseil constitue un intermédiaire entre le monde politique et le monde de la recherche. Il se doit d'être à l'écoute des milieux de la recherche et de solliciter des avis autorisés. L'Office parlementaire d'évaluation des politiques de santé, dont l'OPECST s'est doté en 2002, offre une illustration du fonctionnement de l'OPECST dans un domaine qui touche les SHS.

Le rapporteur désigné par l'OPECST pour piloter une étude joue un rôle clé dans la réalisation de celle-ci. La loi donne aux rapporteurs de l'OPECST des pouvoirs identiques à ceux des rapporteurs budgétaires : ils peuvent donc procéder à des contrôles sur pièce et sur place dans tous les organismes dépendant de l'État, et se faire communiquer tous les documents de service, à l'exception de ceux concernant la défense nationale ou la sécurité de l'État. De plus, en cas de difficultés dans l'exercice de leur mission, ils peuvent demander à bénéficier des prérogatives attribuées aux commissions d'enquête parlementaire. Au cours d'une étude, le rapporteur dispose d'une grande liberté d'action. En contrepartie, il est tenu de rendre compte de ses actions. Les conclusions d'une étude de faisabilité doivent être accompagnées d'une réflexion méthodologique. Le rapporteur peut proposer soit de ne pas poursuivre les travaux, soit de suggérer à l'auteur de la saisine une nouvelle formulation, soit d'engager un programme d'étude conduisant à l'établissement d'un rapport.

Les auditions permettent au rapporteur de recueillir, sans exclusive, les opinions de toutes les personnes et de toutes les organisations concernées. Il peut également engager des experts et des bureaux d'étude indépendants, français ou étrangers, pour procéder à des investigations et pour conduire des études sur des points particuliers. En outre, il peut recueillir l'avis d'organisations syndicales ou professionnelles, ainsi que d'associations, par exemple de défense des usagers et des consommateurs. Si le rapporteur l'estime nécessaire, des auditions ouvertes à la presse sont organisées afin de recueillir, voire de confronter, les avis des personnalités et organisations désirant s'exprimer sur la question traitée. Le compte rendu de ces auditions peut ensuite être annexé au rapport. À l'issue d'une étude, les rapporteurs soumettent un projet de rapport et ses conclusions aux membres de l'OPECST, sous une forme qui puisse être directement utilisable pour le travail législatif ou pour la discussion budgétaire. Ces derniers se prononcent sur la publication de ces travaux et de tout ou partie des comptes rendus des auditions et des contributions des experts, assurant ainsi la transparence des travaux.

L'OPECST est aujourd'hui un instrument bien établi de l'action parlementaire. Plusieurs lois prévoient soit son information, soit sa participation à la désignation de représentants du Parlement au sein de diverses instances, soit enfin sa représentation, par son président ou par l'un de ses membres, au conseil d'administration de différents organismes. Il est également devenu un interlocuteur reconnu par l'ensemble de la communauté scientifique et entretient des liens continus avec celle-ci.

Conseils nationaux spécifiques aux SHS

Comme le CSRT et l'OPECST, le Conseil national de la science, créé plus tardivement en 1998 par décret (nº 98-938 du 20 octobre 1998), avait pour mission d'éclairer les choix du Gouvernement en matière de politique de recherche et de technologie. À la différence des deux premières structures, mais comme le conseil scientifique de l'OPECST, il était composé uniquement de membres choisis en raison de leurs compétences et de leur intérêt pour la recherche scientifique ou technologique. Encore à la différence du CSRT et de l'OPECST, les moyens dont il disposait étaient moins importants, et ses modalités de fonctionnement moins formalisées. Il a cessé de fonctionner en 2002.

En parallèle au Conseil national de la science, mais sur une base juridique différente, est créé en 1998, par arrêté, le Conseil national du développement des sciences humaines et sociales (voir encadré 6), sous la présidence d'A. Supiot, spécialiste des fondements juridiques du lien social. À l'époque, l'initiative de la création du Conseil vient de C. Allègre. Il décide de mettre en place une structure spéciale pour les SHS considérant qu'il convient de traiter leurs problèmes à part.

Encadré 6
Conseil national du développement des sciences humaines et sociales

Base juridique : arrêté du 22 octobre 1998 portant création du Comité national du développement des sciences humaines et sociales.
Composition : 28 personnalités choisies pour leur compétence scientifique dans le domaine des SHS, y compris des étrangers, couvrant un maximum de disciplines.
Durée du mandat : deux ans, renouvelable.
Mission : formuler un avis sur toutes les questions concernant la politique des SHS (prospective, objectifs à moyen et long terme, mesures à prendre).
Modalités de fonctionnement : saisi par le ministre chargé de la Recherche ou sur sa propre initiative, le Conseil détermine ses propres modalités de fonctionnement, qui dépendent essentiellement d'échanges d'idées, de discussions et de débats en comité.

Le Conseil national du développement des sciences humaines et sociales était d'un type assez original, ressemblant davantage à un groupe de réflexion qu'à un conseil scientifique ou à un comité d'évaluation. Ses membres, principalement des directeurs d'études dans les grands établissements, des directeurs de recherche au CNRS et des professeurs d'universités, avaient été choisis pour leur autorité intellectuelle par le ministère. Ils devaient couvrir un maximum de disciplines en SHS et faire preuve d'une grande ouverture d'esprit, afin d'éviter les clans et les chapelles, et de promouvoir une approche interdisciplinaire.

Le Conseil a livré deux rapports, qui ont été publiés sous forme d'un recueil des travaux en 2001. Dans cet ouvrage, un chapitre est consacré à une réflexion sur l'évaluation de la recherche en SHS, qui est d'un grand intérêt pour la présente étude, même

s'il ne s'adresse pas particulièrement à la politique scientifique au niveau national, parce qu'il offre une illustration non seulement des compétences de ces structures *ad hoc*, mais aussi de l'utilité des consignes qu'elles peuvent formuler en matière d'évaluation. Les principes proposés par le Conseil relèvent de la bonne pratique dans tous les domaines et pourraient s'inscrire tels quels dans un code déontologique de l'évaluation au niveau national. Le Conseil rejette cependant la notion qu'il existe une méthodologie universelle unique déterminant *a priori* un critère de scientificité univoque. Et de recommander la mise en place d'instances d'évaluation en SHS à même de reconnaître cette diversité à sa juste valeur, et des procédures à l'abri des risques de subjectivité, d'interférences politiques ou idéologiques, et d'impérialisme disciplinaire. Seul le respect du principe du contradictoire et du tiers par une instance pouvant jouir « d'une forte légitimité scientifique, dotée d'un véritable statut et garante du respect d'une éthique procédurale rigoureuse » permet, selon le Conseil (2001, pp. 148-9), d'éviter ces déboires.

Le Conseil national de coordination des sciences humaines et sociales, qui remplace le Conseil national du développement des sciences humaines et sociales en 2001, a un statut juridique plus solide. Lors de son arrivée au ministère, R.-G. Schwartzenberg propose d'abord de fusionner le Conseil national de la science et le Conseil des SHS, ces dernières devant être représentées dans ce Conseil unique par un tiers des membres. Puisque les deux Conseils s'y opposent, le ministre décide de conserver un Conseil en SHS, mais d'assurer la représentation des SHS au Conseil national de la science et *vice versa*, afin de permettre aux deux Conseils de travailler en liaison organique. Ayant été absentes du premier Conseil en SHS, les institutions (ministère, EPST) demandent, et obtiennent, à participer au deuxième Conseil. Ces modifications de statut et de composition transforment la nature des discussions, remettant en cause l'indépendance du Conseil.

Selon le décret qui l'établit, les membres du deuxième Conseil sont nommés par arrêté du ministre chargé de la Recherche, qui désigne aussi le président et le vice-président (voir encadré 7). Avant même que le Conseil n'ait été formellement constitué, une mission est confiée par le ministre chargé de la Recherche au nouveau vice-président, M. Godelier, qui invite les membres du futur Conseil à participer à la préparation du rapport qu'il rédige. Ce rapporteur fait appel également aux directions et aux services compétents du CNRS et du ministère chargé de la Recherche. Il dresse un état des forces et des faiblesses des SHS en France et de leur implantation à l'étranger, et il propose des mesures visant une meilleure intégration des SHS dans la recherche européenne. Cette mission implique une mise à plat des activités de recherche par les auteurs français, ainsi qu'un apport d'experts étrangers sur la situation dans d'autres pays. Le rapport ne refait pas l'analyse critique menée par le premier Conseil du fonctionnement des structures d'évaluation en SHS, mais un chapitre est consacré à un inventaire des structures françaises d'évaluation (Goujon et Casella, 2001). Le rapporteur plaide pour « une agence autonome et stable d'évaluation et d'affectation de moyens au service d'une politique qui facilite la réalisation de priorités reconnues par la communauté scientifique et qui se préoccupe également de construire un équilibre sur la carte des universités présentes dans l'hexagone » (Godelier, 2001, p. 143).

La mission de prospective scientifique en SHS devait, à son avis, être confiée au Conseil national de coordination des sciences de l'homme et de la société. Le travail effectué s'apparente moins à celui d'un conseil scientifique ou d'une instance d'évalua-

tion qu'à celui d'une expertise. Le rapport en question est sorti la même année que le décret instituant le Conseil, mais celui-ci a temporairement suspendu ses activités en raison d'un accident de santé de son nouveau président, et elles n'ont pas été reprises ensuite après le changement de Gouvernement.

Encadré 7
Conseil de coordination des sciences humaines et sociales

Base juridique : décret nº 2001-227 du 12 mars 2001, signé par le Premier ministre.
Composition : 36 membres nommés par arrêté du ministre chargé de la Recherche, qui désigne le président et le vice-président ; 26 représentants de la communauté scientifique, dont 24 membres choisis en raison de leurs compétences dans le domaine des SHS, un quart au moins exerçant leur activité principale dans le cadre d'institutions scientifiques étrangères ; deux membres désignés par et parmi les membres du Conseil national de la science ; 10 représentants de l'administration et des organismes de la recherche publique, dont six personnes appartenant aux services compétents en matière de recherche dans le domaine des SHS, relevant des ministres chargés de la Recherche, de l'Enseignement supérieur, des Affaires étrangères, des Affaires sociales et de la Culture, le directeur général du CNRS, le directeur de l'Institut national d'études démographiques (INED), le directeur général de l'Institut de recherche pour le développement (IRD) et le premier vice-président de la Conférence des présidents d'université (CPU) ou leurs représentants.
Durée du mandat : deux ans, renouvelable.
Mission : proposer au ministre chargé de la Recherche les orientations stratégiques qu'il lui semble souhaitable de retenir pour assurer le développement des sciences de l'homme et de la société, ainsi que les actions de recherche qu'il lui paraît utile de conduire ; contribuer à la coordination des activités des services et des organismes publics dans le domaine des SHS ; coordonner au plan national les programmes et opérations de recherche entre les organismes de recherche, les universités et les programmes pilotés et financés directement par le ministère chargé de la Recherche, en liaison avec les programmes des autres ministères ; œuvrer à l'ouverture européenne et internationale dans la direction de l'Espace européen de la recherche et dans la mise en réseau d'institutions et de programmes.
Modalités de fonctionnement : saisi pour avis par le ministre chargé de la Recherche de toute question relative aux évolutions des SHS et à la recherche dans ce domaine ; se réunit au moins deux fois par an sur convocation de son président ; peut former des commissions, comprenant des membres invités, présidés par le président ou le vice-président ; doit élaborer un document annuel de synthèse des propositions sur les orientations stratégiques et les actions à conduire, ou peut confier sa rédaction à un rapporteur général ; les fonctions des membres du Conseil sont exercées à titre gratuit ; elles ouvrent droit aux indemnités de déplacement et de séjour dans les conditions déterminées par la réglementation en vigueur.

Les quelques exemples de propositions émanant de ces deux Conseils, et à plus forte raison celles à l'égard de l'évaluation, montrent tout l'intérêt que peut avoir la mise en place d'une instance ayant pour mission de formuler des avis et de proposer au ministre chargé de la Recherche les orientations stratégiques nécessaires au développe-

ment des SHS. Les principes formulés par le premier de ces deux Conseils pouvant figurer dans les règlements des instances d'évaluation à tout niveau et dans toutes disciplines, nous y revenons en conclusion à ce chapitre.

Conseils *ad hoc* spécifiques aux SHS au niveau national

Depuis la publication du rapport Godelier, et suivant un mode de fonctionnement similaire, mais sans pour autant constituer des conseils formels assis sur une base juridique, d'autres travaux sur les SHS ont été commandés par les ministres de la Recherche et des organismes au niveau national sur des sujets plus ponctuels. Ces travaux ont été effectués par des conseils, commissions ou comités *ad hoc*, composés d'experts, et parfois, mais pas systématiquement, complétés par des représentants des grands corps, d'autres personnes extérieures et des étrangers, ce qui est illustré par les exemples analysés ci-dessous. En raison de la non formalisation de ces structures, il manque des règlements ou des codes officiels gouvernant leurs procédures, mais il est pertinent pour notre propos de documenter et de comparer les modalités de fonctionnement qu'ils ont adoptées, parce que celles-ci sont parfois assez voisines de celles mises en places par les instances plus formelles.

En 2000, A. Lyon-Caen (2002), lui-même professeur de droit à l'Université de Paris X-Nanterre, directeur d'études à l'École des hautes études en sciences sociales (EHESS) et conseiller SHS du directeur de la recherche au ministère chargé de la Recherche à la fin des années 1990, avait dirigé une commission de réflexion sur le sujet des études de droit en France suite à une commande, à l'origine, du ministre chargé de la Recherche. La commission était composée d'une vingtaine de membres, relevant de cette discipline au CNRS, dans les universités et grands établissements, ainsi que de représentants de la Cour des comptes, du Conseil d'État et de l'Ordre des avocats de Paris. La commission avait commencé par travailler d'une manière assez classique en réunissant textes, données chiffrées et documents d'analyse sur la situation en France et dans quelques pays européens. Ses membres ont apporté, sous forme de notes ou de courts rapports, des contributions à la réflexion collective. Ils ont également bénéficié du concours spontané ou invité de personnalités extérieures. Plutôt que de faire des auditions en comité plénier, des réunions préparatoires ont été organisées entre quelques-uns des membres et les directions du ministère de la Justice, les responsables du groupement d'intérêt public (GIP) Droit et justice, des représentants du notariat, des responsables d'associations de juristes d'entreprises, et des enseignants-chercheurs d'économie et de gestion. Ayant établi le diagnostic, des orientations ont été tracées et soumises à la discussion de la commission plénière. Celles qui ont été retenues traduisent l'opinion la plus largement partagée par les membres (Lyon-Caen, 2002, p. 6).

Un deuxième exemple d'un groupe de travail permet aussi d'illustrer le mode de fonctionnement de comités *ad hoc* en SHS. Suite à la suppression du Comité de coordination de la recherche en sciences de l'éducation, en 2001, A. Prost, professeur émérite en histoire à l'Université de Paris I, avait été chargé conjointement par les ministères de l'Éducation nationale et de la Recherche de diriger un groupe de travail de huit personnes, relevant principalement des universités et du CNRS, mais avec des perspectives

diverses sur les sciences de l'éducation en France, un domaine où les recherches sont très dispersées. Le premier des deux ministres considérait que les recherches en sciences de l'éducation constituaient un enjeu important pour le développement du service public, et qu'il fallait tenir compte des travaux qui se poursuivaient non seulement à l'Institut national de recherche pédagogique (INRP) mais aussi dans les instituts universitaires de formation des maîtres (IUFM), afin d'assurer une meilleure cohérence de l'ensemble de ces activités. Dans l'espace de trois mois, les membres du groupe ont mené ce que le rapport décrit comme « une enquête raisonnée » de même qu'« une réflexion collective », sans pour autant avoir à leur disposition des analyses systématiques et complètes des recherches (études, articles, thèses) dans les domaines qui les intéressaient, en raison de la faible coordination des informations pertinentes. Pour mieux s'informer, ils ont consulté près d'une centaine de personnes (maîtres de conférences et professeurs, recteurs d'académies, directeur de grands établissements, chargés d'études et chargés de mission dans les ministères, inspecteurs et représentants des administrations et des syndicats) (Prost, 2001, annexe 3). Malgré le manque de coordination du champ en question, cette méthode a permis au groupe de travail de dégager les grandes lignes d'une politique d'organisation et de renforcement de la recherche en éducation.

Un troisième exemple de ce mode de fonctionnement en SHS est fourni par un rapport rédigé en 2004 par C. Dubar, professeur de sociologie à l'Université de Versailles Saint-Quentin, sur la commande du ministre chargé de la Recherche et du département SHS du CNRS. Ce rapport traite de la recherche sociologique en Île-de-France, bien que ses conclusions aient une portée plus large pour la sociologie sur l'ensemble du territoire. Le rapporteur a réuni en comité de projet un groupe d'experts en sociologie, essentiellement chargés et directeurs de recherche, directeurs d'unités de recherche et professeurs d'université. À partir d'une réflexion sur les forces et les faiblesses de la recherche sociologique, le groupe devait formuler un projet de maison en Île-de-France susceptible de contribuer à la structuration de la discipline au niveau national. Ses propositions sont argumentées sur la base de travaux empiriques, et notamment d'enquêtes sur les jeunes chercheurs, à partir de l'analyse des rapports d'activité des unités de recherche de la section 36 du CNRS, et de recherches comparatives internationales permettant de situer la sociologie française dans le contexte mondial. Le Comité s'est réuni neuf fois pour débattre des questions et propositions abordées dans le rapport.

Le CNRS inscrit dans son projet d'établissement la mise en place de groupes de réflexion stratégique qu'il convient de mentionner ici parce qu'ils offrent un exemple de travail coopératif interinstitutionnel sur des sujets qui dépassent largement le seul CNRS. En 2002, un tel groupe de 23 personnes, y compris son président D. Wolton (2003), directeur du Laboratoire Information, communication, enjeux scientifiques, était chargé de réfléchir sur « recherche et société ». Il s'est penché sur le thème de l'expertise, surtout collective, définie comme un moyen d'arbitrage entre des intérêts contradictoires et d'aide à la décision, sa fonction étant d'expliciter les enjeux scientifiques et leurs contradictions (Wolton, 2003, p. 3). L'expertise collective ainsi conçue ne cherchait pas à atteindre une vision unitaire des connaissances mais un type de raisonnement, une pluralité des argumentaires et une discussion contradictoire. Au niveau qui nous intéresse ici, elle s'apparente à l'évaluation dans la mesure où elle vise à éclairer les décisions politiques à partir d'analyses approfondies des situations. Le groupe de travail réunissait des représentants des laboratoires du CNRS et de ces administrations,

du ministère chargé de la Recherche, des grands établissements, d'autres EPST et des entreprises. Il pouvait s'élargir et se compléter par des experts et procéder à des auditions. La réflexion collective menée durant les réunions a été suivie d'un approfondissement par courriel des questions abordées en séance et dans des auditions, permettant au groupe de présenter des consignes sur le bon fonctionnement d'un tel dispositif commun à l'ensemble des EPST ; jusque-là, l'expertise collective n'avait pas été soumise à des modes de régulation ni à un code déontologique. L'auteur du rapport souligne la valeur de ce dispositif pour intervenir dans les débats publics et met en avant la nécessité de valoriser ce type de travail collectif.

Ces exemples témoignent d'une approche relativement peu systématique ou méthodique qui varie d'un comité à un autre, chacun pouvant choisir sa propre méthodologie en fonction de sa mission, du temps et des ressources dont il dispose. De ce point de vue, le mode de fonctionnement ne se distingue pas cependant très nettement de celui d'un grand nombre des instances d'évaluation plus formalisées. En général, les membres des comités *ad hoc* ne sont pas rémunérés. La transparence est rarement faite sur le processus du choix du rapporteur, sur la composition des conseils, commissions, comités ou groupes de travail. La méthodologie de l'étude et les procédures observées ne sont pas toujours énoncées et, à plus forte raison, le suivi des résultats du travail est rarement réalisé. Les rapports s'adressent, en premier lieu, aux commanditaires et ne sont pas très souvent destinés à un public plus large. Dans son rapport, en référence aux suites données aux appels d'offres, A. Prost (2001, p. 25) signale que, au moment de la remise des études, l'organisme qui les avait commanditées peut avoir disparu, emporté par un changement de ministre. Il en va souvent de même pour les rapports destinés à éclairer les politiques publiques. Comme le constate D. Wolton, au terme de l'analyse qu'il a menée de l'expertise collective, il reste à « dégager des principes communs, établir un peu de jurisprudence ; valoriser cette activité [...], pour rendre cette offre visible et lisible » (Wolton, 2003, p. 8).

Conseils spécifiques aux SHS sur le plan international

S'il manque la volonté politique en France de s'engager dans un processus en continu d'évaluation du développement des SHS, la nécessité de suivre leur évolution a suscité de nombreux rapports élaborés par des groupes de réflexion ou de conseils sur le plan européen, groupes auxquels les Français ont souvent participé. La direction générale pour la recherche à la Commission européenne dispose de trois mécanismes pour obtenir informations et conseils sur la recherche en SHS. Un comité de programme pour chaque PCRD, dont les membres sont tirés principalement des ministères et agences dans les pays membres de l'Union, suit l'évolution de la thématique en SHS. Un Advisory Group for the Social Sciences and Humanities, dont les membres, une douzaine environ, représentent la communauté scientifique en SHS, prépare des papiers et des débats sur les questions prioritaires. Les 13 membres d'un groupe de travail de l'European Research Advisory Board (EURAB), représentant différents pays européens, offrent des conseils à la Commission sur sa politique scientifique en SHS. En 2003, la DG-Recherche avait chargé quatre personnes ayant été responsables d'analyses de la politique scientifique dans le champ des SHS dans leurs propres pays, dont M. Godelier (EHESS) et S. van der

Leeuw (Paris X) (2003), rédacteurs de l'étude citée plus haut en France, de définir une méthodologie pour évaluer l'état des lieux des SHS en Europe.

En 2004, le groupe de travail de l'EURAB en SHS a également rendu un rapport dans lequel il décline des « Recommendations on the European Research Area (ERA) and the Social Sciences and Humanities (SSH) », destinées à influer sur les appels d'offres du 6e PCRD. Ses recommandations recouvrent les procédures d'évaluation. À ce propos, l'EURAB souligne la nécessité de faire une analyse systématique de l'importance réelle et non seulement rhétorique de la dimension socio-économique dans les programmes européens. Il recommande aussi d'accroître la participation des experts en SHS dans les programmes de travail et dans l'évaluation des priorités thématiques non dédiées aux SHS afin de promouvoir l'interdisciplinarité (EURAB, 2004, recommandations 3-5). Une telle consigne s'applique tout autant aux programmes nationaux.

Le Committee for Scientific and Technological Policy de l'Organisation de coopération et de développement économique (OCDE, 2004) a organisé, à son tour, une série d'ateliers sur la politique scientifique en SHS. Le dernier de ces ateliers, qui s'est tenu en 2001, réunissait des experts, non seulement du monde scientifique et de l'OCDE, mais aussi d'autres institutions internationales, ainsi que des acteurs politiques, pour réfléchir sur le rôle que peuvent jouer les SHS et les politiques publiques dans une société en évolution. Cette formule a permis d'engager le dialogue entre chercheurs et politiques, et d'élaborer des préconisations sur les modes d'articulation entre science et société afin d'assurer que les SHS répondent mieux aux attentes.

Cette préoccupation concernant la contribution des SHS aux politiques scientifiques est moins visible en France qu'au niveau international ou que dans certains autres pays. L'absence d'un organe capable de parler au nom des SHS s'est fait sentir dans les débats en France sur l'avenir de la recherche en 2004 et en 2005. Dans les pays nordiques et anglo-saxons, les états des lieux et le suivi des développements en SHS relèvent souvent de l'initiative des sociétés savantes ou, dans le cas de pays munis de conseils de recherche en SHS, de ces derniers, qui servent de relais entre les ministères et la communauté scientifique. Les ministères n'y sont pas, en général, les commanditaires, comme c'est le cas en France en l'absence d'équivalents fonctionnels des sociétés savantes et des conseils de recherche dédiés à l'avancement des SHS.

Instances d'évaluation de la recherche menée dans les établissements d'enseignement supérieur

Tandis que, au niveau national, les structures mises en place pour évaluer la recherche en SHS sont rarement pérennes et qu'elles sont créées pour répondre à une demande politique ponctuelle, les évaluations des activités de recherche menées dans les établissements d'enseignement supérieur et les EPST sont assises sur des bases

plus durables, progressivement consolidées au cours des années. Les SHS ont été entraînées par cette évolution, même si, comme le montrent les chapitres précédents, la priorité dans les établissements d'enseignement supérieur a dû être accordée, plus souvent que dans les sciences de la matière et du vivant, aux activités de formation, en raison de l'arrivée massive des étudiants dans les disciplines SHS à partir des années 1970.

Depuis les premières ébauches de la politique de contractualisation entre l'État et les universités en 1983, et surtout depuis que la contractualisation est devenue tripartite avec le CNRS à partir de 1994, les activités de recherche sont soumises à évaluation dans le cadre contractuel. Le Comité national d'évaluation (CNE) est chargé d'évaluer l'ensemble des établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel (EPSCP). Il devrait le faire sur une période de quatre ans, mais il vise plutôt un rythme de huit ans. Il a ainsi évalué les universités à dominante SHS et droit/économie : Bordeaux III, Grenoble II et III, Lille III, Lyon II et III, Montpellier III, Nancy II, Paris I, II, III, IV, VIII, X, Rennes II, Strasbourg II et III, et Toulouse I et II. Le CNE analyse l'ensemble des actions et des moyens mis en œuvre par les établissements dans le cadre de leur politique scientifique et pédagogique. Il observe, décrit, puis apprécie les modalités d'organisation pour satisfaire les missions de formation, de recherche et de formation continue. C'est essentiellement à ce titre que nous nous intéressons à sa constitution, à sa composition et à son mode de fonctionnement.

En 2002-2003, le CNE a travaillé en parallèle avec le CNER sur l'évaluation des universités de Montpellier et de Grenoble, le CNER s'étant occupé essentiellement des pôles de recherche publique, intégrant non seulement les universités mais aussi les autres établissements de recherche publique, et de leur insertion dans le tissu environnant régional. Dans le cas de Grenoble, l'attention a porté sur les disciplines de la science de la matière, en particulier la physique, et, dans le cas de Montpellier, sur les sciences de la vie, plus précisément l'agronomie. Le rapport sur Montpellier fait référence aux SHS et à la genèse difficile du projet de création d'une Maison des sciences de l'homme (MSH), mais il n'a pas évalué la recherche en SHS dans les universités en tant que telle. En conséquence, nous n'analysons pas les modalités de fonctionnement du CNER dans la production de ces deux rapports.

Plus pertinents pour notre propos dans cette section sont les travaux de l'instance d'évaluation du Commissariat général du Plan (2004), auxquels nous avons déjà fait allusion dans les chapitres précédents. En 2001, le Commissariat a chargé A. Frémont de présider une instance d'évaluation ayant pour mission d'évaluer la politique de contractualisation des universités entre 1984 et 2002, et d'apprécier ses résultats et ses effets sur les destinataires de la politique universitaire. Parmi les universités ayant fait l'objet d'étude dans le cadre de l'évaluation figurent des établissements à dominante SHS (Bordeaux III, Paris I, Strasbourg II), bien qu'ils ne soient pas identifiés explicitement dans le texte du rapport. Une section de celui-ci concerne le processus d'élaboration de l'expertise des contrats recherche, que nous examinons avec plus de détails ci-dessous.

Sans qu'il ne s'intéresse spécifiquement aux SHS, un rapport de la Cour des comptes (2005) se penche sur la gestion de la recherche dans les universités, ce qui l'amène à porter son attention sur l'évaluation de la recherche et à se référer, à titre comparatif, à la situation dans certaines universités à dominante SHS. Puisque le rapport de

la Cour est sorti lorsque le présent rapport arrivait à son terme et qu'il s'appuie, en ce qui concerne les SHS, sur les mêmes sources d'information, sans les approfondir autant, nous n'analysons pas ses conclusions dans cette section de notre rapport.

La mission du Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche (CNESER), créé en 1985, et dont la plupart des membres, y compris des étudiants, sont élus, est saisie pour avis des programmes et des demandes de crédits des EPSCP. Au sein du CNESER, qui se présente comme un parlement national de la recherche et de l'enseignement supérieur, une commission scientifique permanente est chargée de préparer les avis du conseil sur la répartition des crédits de recherche, y compris les enseignements et diplômes de troisième cycle. Les travaux du CNESER ne sont pas examinés en plus de détail, car il n'est pas chargé d'établir un bilan de la situation de la recherche dans les EPSCP. Il ne s'intéresse pas non plus à l'évaluation des politiques scientifiques de chaque établissement, ni aux activités de recherche collective et individuelle des enseignants-chercheurs. Il concentre son attention plutôt sur la répartition territoriale des dotations financières aux établissements, aux emplois et aux formations, le but étant d'en assurer la cohésion.

Le processus de contractualisation des établissements d'enseignement supérieur s'appuie sur une instance d'évaluation propre, mais externe. La Mission scientifique et technique (MST) mise en place dès 1994, était chargée de l'expertise de la formation (diplôme d'études approfondies, DEA) et de la recherche universitaire. Elle ne pilotait pas les négociations avec les universités. La Mission scientifique universitaire (MSU), qui avait remplacé la MST en 1998, devait remplir cette fonction avec les présidents d'université. Au-delà d'une simple reconnaissance scientifique des laboratoires, elle adoptait une approche plus globale de la politique des établissements d'enseignement supérieur, susceptible d'encourager les établissements à se doter d'une politique de recherche et de formation doctorales. L'évaluation indépendante pouvait aider à l'émergence de cette politique universitaire.

Depuis 2003, la Mission scientifique, technique et pédagogique (MSTP), qui a remplacé la MSU, n'est plus chargée du pilotage et de la négociation avec les établissements, de manière à assurer que la fonction d'évaluation reste dissociée de la décision et de sa mise en œuvre. En tant qu'instance d'évaluation, la MSTP continue à évaluer les activités de recherche dans les établissements d'enseignement supérieur, mais ses avis sont désormais transmis aux directions du ministère qui prennent les décisions et assurent la mise en place des contrats et de leur suivi. C'est en raison de sa capacité d'instance d'évaluation des SHS que la MSTP retient l'attention dans cette section.

Lors du recrutement des professeurs et maîtres de conférences, et des promotions au choix, les commissions de spécialistes d'établissement du Conseil national des universités (CNU) sont chargées de l'évaluation des candidats. Dans les débats sur l'avenir de la recherche en France en 2004 et en 2005, le Conseil national des universités (CNU) est intervenu sur la question de l'évaluation. C'est à ces différents titres que nous analysons les procédures d'évaluation internes dans les universités. Pour terminer la section, les exemples du dispositif d'évaluation d'un grand établissement (EHESS), des jurys de thèse et de l'Institut universitaire de France sont évoqués pour illustrer d'autres modalités de fonctionnement des procédures d'évaluation internes au secteur ayant trait aux SHS.

Comité national d'évaluation des établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel

Le CNE est une autorité administrative indépendante, dont le champ d'investigation est prioritairement institutionnel (voir encadré 8). Ses évaluations sont essentiellement stratégiques. Le CNE n'effectue pas l'évaluation scientifique des recherches conduites dans les établissements, mais l'évaluation institutionnelle des établissements dans toutes leurs dimensions : politique de formation et d'orientation, politique scientifique et documentaire, management (gouvernance de l'établissement, gestion des ressources humaines, gestion immobilière et des équipements). Le Comité n'est pas mandaté pour évaluer les individus ni les structures de recherche. Lorsqu'il se penche sur les activités de recherche des établissements, il s'intéresse à la dimension stratégique. Le mandat des membres est ainsi incompatible avec la fonction de chef d'établissement, avec la qualité de président de section du CNU ou du Comité national de la recherche scientifique (CoNRS), et avec des fonctions au CSRT.

Les analyses par le CNE portent sur l'ensemble des actions et moyens mis en œuvre par les EPSCP. En 2005, son domaine de responsabilité recouvre 119 établissements. En plus des universités et des instituts nationaux polytechniques (INP), il évalue les établissements avec le statut d'instituts ou d'écoles extérieurs à l'université, ainsi que les grands établissements, dont la plupart relèvent en entier ou en partie des SHS : l'EHESS, l'École pratique des hautes études (EPHE), l'Institut d'études politiques (IEP) de Paris et le Conservatoire national des arts et métiers (CNAM), ainsi que les écoles françaises à l'étranger et les écoles normales supérieures (ENS). Lorsqu'il évalue un établissement à dominante SHS, le CNE fait en sorte qu'un des deux membres du Comité responsables de l'évaluation appartienne à une spécialité dans ce domaine. Il élabore ses rapports par établissement et par thème. Ces dernières peuvent concerner les SHS, comme celle des formations juridiques de base publiée en 2004, mais jusqu'à présent le CNE ne s'est pas penché sur la recherche en SHS comme thème d'évaluation. Il a l'obligation de présenter des conclusions par établissement. Les rapports par thème sont adressés au ministre chargé de la tutelle de ces établissements et à leurs responsables. Le CNE produit aussi un rapport annuel sur ses activités et adresse un rapport quadriennal de synthèse au président de la République. Seuls les rapports au président de la République doivent être rendus publics ; le CNE peut décider s'il rend publics ses autres rapports.

Pour effectuer ses travaux, le CNE fait appel à des experts extérieurs, qui sont essentiellement des pairs universitaires mais aussi des cadres supérieurs administratifs ou du secteur privé, par exemple un directeur des ressources humaines d'une grande entreprise. Le Comité a établi une base de données à partir des experts déjà employés, des personnes rencontrées lors des évaluations, des propositions émanant de personnalités compétentes (présidents ou ex-présidents d'université, conseillers d'établissement à la direction de l'enseignement supérieur du ministère). Cette base n'est pas publiée. Pour chaque évaluation, les experts sont désignés par le président du Comité. Les premières pages des rapports mentionnent qui, du CNE, a suivi l'étude et les experts qui ont été sollicités. La présentation rappelle, cependant, que les travaux engagent le CNE et non les experts.

Encadré 8
Comité national d'évaluation des établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel

Base juridique : loi du 26 janvier 1984 ; loi d'orientation sur l'éducation du 10 juillet 1989 ; décret du 21 février 1985, modifiés le 7 décembre 1988, et ensuite par le décret du 5 septembre 2002 ; décret du 5 septembre 2002.
Composition : 25 membres nommés par décret en Conseil des ministres, comprenant 19 membres, français ou étrangers, représentatifs de la communauté scientifique, dont 11 présidents des sections du CNU, du CoNRS et de l'Institut de France ; trois membres choisis sur une liste de neuf noms présentée par le bureau de la CPU, un membre choisi sur une liste de trois noms présentée par le bureau de la Conférence des directeurs d'écoles et de formations des ingénieurs, un membre choisi sur une liste de trois noms proposée par les directeurs d'instituts universitaires de formation des maîtres (IUFM) réunis en collège ; trois membres exerçant à titre principal des fonctions d'enseignement et de recherche dans un organisme étranger d'enseignement supérieur, sur proposition du ministre chargé de l'Enseignement supérieur après avis de l'Association européenne de l'université (EUA) ; quatre personnalités qualifiées pour leur compétence en matière d'économie et de recherche, désignées après avis du Conseil économique et social sur proposition du ministre chargé de l'Enseignement supérieur ; en plus, un membre du Conseil d'État et un membre de la Cour des comptes ; entre 100 à 159 experts extérieurs, dont 90 % de professeurs d'université en France, et 10 % de représentants d'entreprises ou des universitaires étrangers, choisis par le Comité parmi des universitaires ayant exercé des fonctions de responsabilité au sein d'établissements, dont présidents d'universités, directeurs d'unités de formation et de recherche (UFR) ou de services communs universitaires d'information et d'orientation (SCUIO), cadres administratifs de l'enseignement supérieur ou d'autres secteurs de la fonction publique, ainsi que du secteur privé.
Durée du mandat : quatre ans, non renouvelable ; le renouvellement s'effectue par moitié tous les deux ans
Mission : formuler une appréciation sur les résultats des contrats pluriannuels conclus avec le ministère chargé de l'Enseignement supérieur ; faire une évaluation de toute question ayant un intérêt pour la politique nationale de l'enseignement supérieur et de la recherche ou sur toute mesure utile à la coordination des activités d'évaluation dépendant de son département.
Modalités de fonctionnement : président nommé parmi les membres ; assisté par un secrétariat général de 29 agents mis à disposition par le ministre chargé de l'Enseignement supérieur, qui nomme un délégué général sur proposition du président du Comité ; celui-ci peut prendre l'initiative de créer, à titre interne, des commissions temporaires, constituées sur une base pluridisciplinaire ou thématique, composées d'experts et d'au moins deux membres du CNE.
L'évaluation d'un établissement se fait en deux phases ; lors de la phase interne, l'établissement mène sa propre évaluation sous la responsabilité de son président et prépare un dossier suivant un canevas proposé par le CNE ; le dossier doit faire état des forces et des faiblesses des activités de l'établissement, et sert de support principal à l'évaluation par celui-ci ; dans la phase externe, le CNE mène une analyse critique de l'établissement, faisant appel à des experts, qui rendent visite à l'établissement pour former leur propre jugement ; l'établissement donne un avis sur la première version du rapport, ses remarques sont discutées en séance plénière, et certaines sont intégrées au texte définitif ; le dossier d'évaluation interne, les rapports confidentiels des experts et les auditions sont les sources principales permettant de préparer le rapport final ; les rapports peuvent être rendus publics.
Site : http://www.cne-evaluation.fr/ (novembre 2005)

L'évaluation telle qu'elle est pratiquée par le CNE se distingue du contrôle, qui implique une comparaison terme à terme par des experts extérieurs et relève de la vérification. Le CNE observe, en ses propres mots, « un processus dont les étapes sont maîtrisées et les mesures quantifiées ». L'évaluation du CNE demande une appréciation et un jugement de valeur, la confrontation et l'implication des acteurs, mettant en œuvre, dans un premier temps, « un débat à partir de critères partagés par les évaluateurs et les évalués ». Dans un deuxième temps, l'évaluation exige « une objectivation, avec la construction d'une base de référence, l'énonciation d'un jugement et l'observation des suites et usages » (CNE, 2002, p. 41). L'expertise externe et ses recommandations prêtent à l'exercice une fonction de conseil et de soutien. Menée conjointement avec le processus d'auto-évaluation, l'évaluation par le CNE s'insère dans la démarche politique de l'établissement.

Dans son rapport au président de la République en 2002, le CNE fait référence à d'autres travaux en cours sur l'évaluation menés conjointement avec des institutions extérieures à l'éducation nationale. Une de ces coopérations est pertinente à l'évaluation de la recherche dans les universités : la production avec l'Inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche (IGAENR) (voir encadré 25) d'un livre des références de l'assurance qualité de l'enseignement supérieur. Le *Livre des références : les références de l'assurance de la qualité dans les établissements d'enseignement supérieur* réunit et décline « un ensemble de recommandations susceptibles d'aider les établissements d'enseignement supérieur à mettre en place leurs propres dispositifs d'assurance de la qualité. Ces dispositifs constituent les éléments du diagnostic que les établissements doivent être en mesure d'établir sur eux-mêmes afin d'attester qu'ils remplissent les missions qui leur sont confiées. » (CNE, 2003, p. 3)

Le référentiel et les références de la politique scientifique se reportent à la production de la recherche, et à la diffusion, valorisation et transfert des résultats. Les auteurs visent, par cette méthodologie, à aider les établissements à se donner les moyens de bien connaître leur potentiel en matière non seulement de formation et de gestion, mais aussi de recherche, en se situant dans le contexte à la fois national et international. Le livre énumère 44 critères que les établissements peuvent utiliser dans l'auto-évaluation de la recherche pour constituer leurs propres tableaux de bord (voir chapitre 5).

Le CNE a profité de cette démarche d'assurance qualité pour conforter son propre rôle d'autorité technique en se dotant d'un comité technique composé de personnalités extérieures, principalement des chercheurs expérimentés dans les domaines de la sociologie, de l'expertise et de la pratique de l'évaluation, pouvant constituer « un socle de compétences indispensables en matière de méthodologie couvrant l'ensemble des champs de l'évaluation », y compris les politiques de recherche (CNE, 2002, p. 135). En plus, les activités du CNE s'insèrent dans le contexte international. Il participe aux travaux de réseaux européens, y compris un projet « Quality Convergence Study » (QCS), qui vise à présenter les contextes nationaux dans lesquels les agences d'évaluation inscrivent leur action.

Instance d'évaluation du Commissariat général du Plan

Autre signe de synergie, un membre du CNE a participé aux travaux de l'instance d'évaluation établie auprès du Commissaire au Plan, chargée de faire une étude ponctuelle de la politique de contractualisation entre l'État et les universités (voir encadré 9). Un membre du CNER y a contribué également dans sa capacité de délégué général de la Conférence des présidents d'université (CPU).

Encadré 9
Instance d'évaluation du Commissariat général du Plan

Base juridique : décret du 18 novembre 1998 relatif à l'évaluation interministérielle des politiques publiques.
Composition : 18 membres représentant des horizons très divers, conseillers régionaux, laboratoires CNRS, enseignement supérieur, ministères, Observatoire de la vie étudiante, ressources humaines de l'Assistance publique-Hôpitaux de Paris et Cour des comptes.
Durée du mandat : 18 mois.
Mission : apprécier les résultats et les effets de la politique de contractualisation de l'État avec les universités sur les destinataires de la politique universitaire.
Modalités de fonctionnement : les membres sont assistés par un rapporteur général, et par trois autres rapporteurs représentant le Commissariat général du Plan, la direction financière du ministère de la Jeunesse, de l'Éducation nationale et de la Recherche (MJENR) et un centre universitaire de formation et de recherche ; au cours d'une première phase, des notes juridiques et historiques sont préparées, ainsi qu'une synthèse documentaire des publications et textes officiels, afin de pouvoir préciser le cahier des charges et les besoins en études, clôturée par un séminaire permettant de dresser un premier bilan ; dans la deuxième phase, des auditions sont menées en séances plénières, ou par le comité de pilotage, d'une cinquantaine de personnes (responsables et personnels d'universités, syndicats, associations étudiantes) ; les politiques de contractualisation à l'étranger sont étudiées dans un séminaire international ; des séances de travail sont consacrées à la politique de contractualisation dans le domaine de la santé dans une optique comparative des pratiques contractuelles ; des études spécifiques sont commandées, dont une sur la contractualisation dans le domaine de la recherche par le cabinet Technopolis, une analyse documentaire de l'intégralité des documents liés à la contractualisation dans 10 universités, deux analyses des effets de la contractualisation, une sur le fonctionnement des universités et l'autre sur l'administration centrale, et une enquête d'opinion auprès des universités ; la troisième phase est consacrée à la capitalisation des travaux étayant le diagnostic élaboré au fur et à mesure des auditions ; d'autres auditions permettent de préciser certaines recommandations, et un séminaire de travail complète le bilan et décide les recommandations du rapport final.

Site : http://www.amue.fr (novembre 2005)

Dans son étude (Commissariat général du Plan, 2004), l'instance présidée par A. Frémont prenait appui sur les rapports du CNE mais, plutôt que de faire des analyses monographiques, elle a privilégié les questions transversales, son but étant d'apprécier les effets de la politique de contractualisation sur les usagers et de savoir si le contrat

quadriennal constitue un outil pertinent de pilotage pour articuler l'autonomie des établissements et la politique nationale.

Le rapport du Commissariat général du Plan (2004, p. 129) présente la politique contractuelle en France comme unique en Europe, sinon dans le monde. En comparaison, la gouvernance des universités dans les pays anglo-saxons laisse depuis longtemps une grande autonomie aux établissements en matière de gestion du personnel et de la recherche, et cette autonomie se ressent également au niveau de l'évaluation des laboratoires et des formations doctorales. En Allemagne, les universités sont sous la tutelle des *Länder* et non de l'État central, ce qui conduit à une plus grande diversité dans leur mode de fonctionnement. Les universités espagnoles et italiennes utilisent peu la contractualisation.

Dans une section consacrée à la contractualisation de la recherche, le rapport du Commissariat fait état des particularités des SHS en matière de financement (déjà relevées au chapitre 1). Le poids du financement par l'État de la recherche en SHS, que ce soit par le biais de la masse salariale, des crédits d'infrastructure ou scientifiques, qui prennent en compte le nombre d'enseignants-chercheurs considérés comme « actifs », fait du processus de contractualisation et, en conséquence, de l'auto-évaluation un enjeu majeur pour les enseignants-chercheurs dans ces disciplines.

Le rapport montre comment le processus d'élaboration du contrat recherche comporte plusieurs phases et des allers et retours, permettant aux établissements de s'impliquer pleinement dans le processus. La première est, en effet, une phase de sensibilisation des différentes composantes des laboratoires par le président de l'université. Dans la deuxième phase, les laboratoires souhaitant soumettre leur projet pour labellisation (création, reconduction, transformation) constituent leurs dossiers, qui sont transmis dans une troisième phase de réflexion à l'équipe présidentielle et au conseil scientifique de l'université. Celui-ci fait un classement des équipes par ordre prioritaire en fonction de sa politique scientifique, élabore son projet de politique scientifique et le soumet pour avis et décision aux organes concernés, avant de transmettre le dossier global à l'administration centrale.

Dans le projet scientifique, l'établissement présente les grandes orientations, priorités et objectifs scientifiques ainsi que leurs conséquences en matière de recrutement, ce qui, jusqu'ici, n'a pas donné lieu à une évaluation scientifique commune de l'ensemble des unités de recherche, car seules les équipes propres (équipes d'accueil, EA, et jeunes équipes, JE) dans les universités sont évaluées par une instance spécifique aux établissements d'enseignement supérieur, les unités associées et mixtes étant évaluées par les organismes dont elles relèvent (voir chapitre 2 et plus loin dans ce chapitre). L'évaluation unique est, dans ce cas, reconnue par toutes les parties présentes au contrat (établissement, ministère et CNRS) permettant ainsi d'éviter la multiplication des évaluations. Les décisions concernant les financements des recherches inscrits au contrat quadriennal par le ministère chargé de la Recherche et par le CNRS ont lieu en référence au dossier de demande de contrat quadriennal de l'établissement. Ce dossier illustre son projet scientifique, et les unités de recherche y font l'objet d'un financement qui est, selon les cas, attribué exclusivement par le ministère pour les EA et JE, ou conjointement par le CNRS et le ministère lorsqu'il s'agit d'unités mixtes ou associées.

L'établissement bénéficie, en outre, d'un droit de réponse, et les évaluations finales lui sont adressées, ainsi qu'au ministère, qui transmet ensuite à l'université, sur la base des évaluations faites, une proposition de dotation globale, intégrant à la fois le soutien aux unités et l'accompagnement de sa politique scientifique. Dans les universités qui affirment leur capacité à établir une politique scientifique, des crédits globalisés sont inscrits au contrat pour que le président puisse mener sa politique.

L'auto-évaluation peut être considérée comme un moyen d'assurer la séparation des pouvoirs dans la mesure où, une fois le contrat signé, pour terminer le processus, l'État arrête les moyens affectés et le périmètre de maîtrise des moyens, mais sans oublier que l'établissement a tout intérêt à présenter une vision positive de ses activités pour obtenir le maximum de ressources. À l'issue du contrat, une évaluation des résultats est, en principe, effectuée et conditionne le contrat suivant. L'établissement détermine ses propositions de répartition financière définitive, compte tenu des résultats des évaluations et, dans le cas des unités mixtes, de son dialogue avec les organismes.

Comme le montre le rapport du Commissariat général du Plan (2004, pp. 126-7), le processus de contractualisation s'est élaboré progressivement « dans une confrontation permanente entre des intentions idéales et la réalité, dans un dialogue soutenu entre les responsables ministériels et les acteurs de terrain que sont les présidents d'université ». Le volet recherche ne représente qu'une très faible proportion de la dotation budgétaire des universités, et la partie du budget dont elles peuvent disposer en interne pour mener leurs politiques scientifiques reste limitée (voir chapitre 1). Le décalage subsiste entre les contrats de recherche, négociés sur la base des équipes, et les contrats d'établissement entre les mains de l'équipe présidentielle. Malgré les efforts du CNE, le rapport juge, *in fine*, embryonnaire l'évaluation des résultats de la politique contractuelle et ceux de l'auto-évaluation. Toutefois, le rapport du Commissariat offre un exemple d'une évaluation robuste par une instance externe du processus de la contractualisation, et du rôle joué par l'évaluation en 2002. Cet exercice de veille et de suivi mériterait d'être régulièrement reconduit, surtout dans un contexte législatif où les établissements sont appelés à s'investir davantage dans le processus d'auto-évaluation et à assumer plus de responsabilité pour la gestion financière et humaine de leurs ressources.

Mission scientifique, technique et pédagogique

Depuis 2003, la MSTP est chargée de l'évaluation et de l'expertise scientifiques au sein du ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (MENESR) (voir encadré 10). La MSTP est dotée dans ses missions d'une capacité de prospective, d'expertise et d'évaluation au service des quatre directions : recherche (DR), technologie (DT), enseignement supérieur (DES) et relations internationales et de la coopération (DRIC) du ministère. Étant extérieure à ces directions, elle bénéficie, en principe, d'une certaine autonomie. La MSTP comporte 10 départements scientifiques pédagogiques et techniques (DSPT), dont deux en SHS (voir chapitre 2, tableau 16), ce qui s'explique par l'importance des effectifs étudiants et enseignants-chercheurs dans ces disciplines et par l'impossibilité de traiter les SHS comme un tout, en raison de l'hétérogénéité du secteur, de la variété des cultures et de l'héritage historique. La logique du découpage correspond à celle des laboratoires, alors que celle du CNU répond à l'impératif d'évaluation des individus (voir ci-dessous).

Encadré 10
Mission scientifique, technique et pédagogique

Base juridique : décret nº 2003-317 du 7 avril 2003.
Composition de la MSTP : 10 départements scientifiques, pédagogiques et techniques (DSPT), chacun dirigé par un directeur scientifique, et comprenant un coordinateur scientifique et plusieurs chargés de mission, les directeurs scientifiques étant nommés par le ministre ; au total 96 scientifiques et environ 2 500 experts scientifiques, dont 208, soit 8,5 %, sont des étrangers.
Composition des DSPT : DSPT 6 (sciences humaines et humanités) – un directeur scientifique, trois directeurs scientifiques adjoints responsables des trois sous-sections (lettres, sciences humaines, humanités nouvelles), deux coordinateurs scientifiques, sept chargés de mission, dont quatre en lettres, et deux coordinatrices administratives, 388 experts, dont 38 étrangers ; DSPT 7 (sciences de la société) – un directeur scientifique, trois directeurs scientifiques adjoints responsables des trois sous-sections (sciences économiques, sociologie, sciences de gestion), un coordinateur scientifique, trois chargés de mission et une coordinatrice administrative, 196 experts, dont six étrangers ; les experts sont nommés par les directions scientifiques en consultation avec le chef de la mission.
Durée du mandat : indéterminée pour les directeurs scientifiques et chargés de mission, mais de trois à quatre ans dans la pratique ; quatre ans pour les experts, avec un taux de renouvellement de 25 % en régime permanent.
Mission : expertise des actions internationales et projets de recherche, y compris dans le cadre du contrat de plan État-Région (CPER), et des demandes de financement de colloques ; évaluation des laboratoires, des programmes pluriformations (PPF), des projets de structure fédérative et des volets de recherche du contrat quadriennal ; évaluation des filières de l'enseignement supérieur (masters, écoles doctorales), du volet formation du contrat quadriennal ; examen annuel de l'activité des écoles doctorales et propositions d'attribution des allocations de recherche doctorale ; évaluation des dossiers de demande de primes d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) ; proposition de rapports de prospective ; évaluation des cotutelles de thèse ; en plus, pour le DSPT 6, expertises d'ouvrages soumis en vue d'une aide à la traduction destinée à en assurer la diffusion à l'étranger.
Modalités de fonctionnement : coordination du contrat quadriennal (assistance dans la phase précontractuelle, expertise des dossiers, visite sur site, concertation avec les EPST et conseillers d'établissement) ; organisation des expertises sur dossier, sans réunion de groupe sauf dans le cas des programmes, écoles doctorales et PEDR ; rédaction de synthèses des expertises en 80 lignes ; rédaction des conclusions ; préparation d'avis qualitatifs sur l'activité scientifique des laboratoires et sur les offres de masters, et d'avis quantitatifs sur les chercheurs publiants ; examen des retours de navette ; rédaction de synthèses par établissement.

Site : http://www.recherche.gouv.fr/mstp/ (novembre 2005)

En amont de ses travaux d'évaluation des activités de recherche, la MSTP peut être appelée par les directeurs ou le cabinet du ministre à assurer une mission de prospective, servant à apporter des éléments de proposition et d'aide à la décision à partir d'analyses du potentiel et des atouts de chaque champ disciplinaire ou chaque problématique. Depuis 2003, elle mène une mission transversale de prospective, destinée à éclairer l'avenir, et à faire le lien entre science et société, de manière à contribuer aux choix politiques, économiques et sociaux dans le secteur. Un tel travail en SHS, qui ne

lui a pas été demandé jusqu'à présent, pourrait rendre redondantes les activités des comités *ad hoc* étudiés dans la deuxième section de ce chapitre. La MSTP doit veiller à détecter les points en émergence à fort enjeu de développement à l'aide d'une approche pluridisciplinaire, en prenant en compte la demande sociale, économique et humaine. À l'égard des procédures, cette mission doit s'effectuer en relation avec les établissements d'enseignement supérieur, les EPST et les établissements à caractère industriel et commercial (EPIC), les sociétés savantes et les académies, à partir de multiples sources d'information et d'analyse scientifique sur le plan national et international.

La MSTP traite 55 000 dossiers de recherche par an, ce qui demande environ 11 000 expertises, faisant en moyenne quelque 50 dossiers par an par expert. La charge de travail d'évaluation du DSPT 6 (sciences humaines et humanités) est particulièrement lourde, car ce DSPT recouvre environ 31 % des enseignants-chercheurs, soit près de 15 500 personnes, et 10,5 % des chercheurs, soit près de 1 400 personnes. Il suit plus de 1 000 unités de recherche, c'est-à-dire plus du quart de toutes les équipes. En plus de l'évaluation d'équipes présentes dans la plupart des universités, le DSPT 6 est responsable de l'évaluation de l'activité scientifique de cinq écoles françaises à l'étranger. Il est intervenu sur les dossiers d'Athènes et de Rome. Les activités à évaluer par le DSPT 7 (sciences de la société) sont moins lourdes, car les effectifs concernés sont moins nombreux. Ensemble, en 2005, les deux DSPT font appel à 584 experts, soit près du quart des experts auxquels la MSTP recourt pour évaluer les dossiers.

De même que dans tout système d'évaluation par les pairs, et à plus forte raison en SHS à cause des risques de subjectivité, d'interférences politiques ou idéologiques, et d'impérialisme disciplinaire, évoqués plus haut, les procédures d'évaluation des DSPT 6 et 7 ne sont pas à l'abri de critiques. À la différence du CoNRS (voir ci-dessous), l'évaluation par la MSTP ne repose pas sur des commissions. Les DSPT font plutôt appel à des panels (virtuels) d'experts extérieurs, qui rendent leur avis motivé et argumenté à titre individuel. Tandis que les directeurs scientifiques sont nommés par le ministre sur proposition du chef de mission après consultation des membres reconnus de la communauté scientifique, et en étroite concertation avec le cabinet, les experts ne sont ni élus (en dehors du contrôle des syndicats) ni nommés par le ministre (hors contrôle politique). Afin d'éviter d'être taxée de « copinage », la mission a dû mettre en place un système de sélection transparent. Les experts sont nommés par les directeurs scientifiques après consultation et accord du chef de la mission, qui doit en rendre compte auprès du ministre. Celui-ci prend connaissance des nominations, et la liste des experts est affichée sur le site du ministère. Les critères de sélection des experts sont la production et le rayonnement scientifique, ainsi que la couverture géographique (Paris-province) et thématique (répartition des spécialistes). Tandis que, dans les sciences de la matière, ce rayonnement est relativement facile à cerner à partir des grandes bases de données des revues scientifiques, qui n'ont pas d'équivalent direct en SHS (voir chapitre 5), d'autres facteurs non scientifiques sont à prendre en compte lors de la sélection des experts, comme la taille de la communauté ou l'appartenance institutionnelle, afin d'assurer la légitimité, l'objectivité et la représentativité et de réduire les différends et les conflits d'intérêt potentiels. Même si les expertises restent anonymes, dans certains domaines très spécialisés, il n'est pas très difficile de connaître l'identité des experts.

Début 2004, le chef de la MSTP a préparé une charte de l'expertise, qui décline le fonctionnement de la mission et les bonnes pratiques à observer tant par les membres de la mission que par les experts extérieurs. Afin d'ouvrir davantage les expertises aux regards extérieurs, la MSTP vise à recruter 10 % d'experts étrangers. Qu'ils soient français ou étrangers, les experts ne sont pas rémunérés, comme il se fait dans certains pays étrangers, et les frais de visites ne sont pas couverts. Le travail d'expertise n'est pas non plus formellement reconnu par les institutions dont relèvent les experts, ce qui peut constituer un frein à la motivation. Il s'ensuit que les rapports d'experts peuvent être de qualité inégale et sans norme commune, malgré le fait qu'ils aient à remplir une fiche standardisée pour chaque type d'évaluation (voir aussi chapitre 5). Le renouvellement des experts de la MSTP, au rythme d'environ 25 % par an, est dû, en partie, à la lassitude ou à l'insuffisance des expertises qu'ils fournissent. Il résulte aussi de la nécessité d'éviter les conflits d'intérêt en modulant les listes en fonction des vagues de contractualisation, par exemple en faisant examiner les dossiers parisiens par des non parisiens.

Le choix des experts sur un dossier repose sur les DSPT, qui désignent ceux dont les compétences sont en adéquation avec le contenu scientifique des dossiers. Chaque dossier est envoyé en général à deux experts et à un troisième en cas de différends, ou même plus pour les dossiers pluridisciplinaires. À l'exception des appels d'offres financés par le Fonds national de la science (FNS) et des PEDR (voir plus loin), la procédure reste interne à la MSTP. Les chargés de mission de la direction de la recherche n'interviennent qu'au moment de la rédaction finale des avis circonstanciés et des recommandations sur chaque dossier à partir des rapports des experts et en fonction de leur connaissance propre des dossiers, pour vérification avant transmission et signature de la direction. Conscient des insuffisances de certaines expertises, le rédacteur de l'avis peut, le cas échéant, consolider l'expertise en ayant recours à d'autres informations. Ces interventions sont cependant limitées. Les experts, pour leur part, ne reçoivent de l'information sur les suites des dossiers qu'à la fin de l'année sous forme de synthèse de l'ensemble des expertises.

La MSTP travaille en continu sur les dossiers de préparation du contrat quadriennal des universités. Elle intervient en organisant des expertises, visites de site et concertations avec les autres acteurs de la recherche. Les départements concernés préparent des synthèses sur les laboratoires et les projets des universités comportant un avis qualitatif sur l'activité scientifique des laboratoires et sur les chercheurs (quantitatif). Ces avis conditionnent l'attribution des moyens (voir chapitre 1). Les négociations avec les établissements dans le cadre des contrats quadriennaux donnent à ceux-ci l'occasion de commenter les avis. L'absence de débat contradictoire en comité d'experts sur les dossiers des équipes est alors compensée par les visites et les navettes, qui permettent une discussion entre évalués et évaluateurs, ou du moins leurs représentants, car il n'est pas possible de réunir l'ensemble des experts qui ont évalué les dossiers. La MSTP voit ces navettes comme l'occasion d'aider à la clarification et à l'amélioration des projets.

Au cours de cet exercice, les départements de la MSTP entretiennent des relations informelles avec les départements scientifiques du CNRS concernant l'évaluation des unités mixtes. Ces relations ne sont pas faciles à gérer, puisque les deux instances utilisent des méthodes et des moyens distincts, s'appuient sur des nomenclatures disciplinaires qui ne sont pas concordantes (voir chapitre 2), visent des objectifs divergents (voir chapitre 3) et observent des échéances et rythmes différents.

Dans le cas des formations à la recherche, les DSPT expertisent le contenu scientifique des masters recherche et des masters professionnels, en se souciant de leur bon adossement à des structures de recherche, ainsi que de leur capacité à s'affirmer à l'échelle européenne. La création des écoles doctorales, ou plus simplement leur (ré)-habilitation, qui se fait tous les quatre ans au moment du contrat quadriennal, est une décision de la DES. Comme le veut le principe de la séparation des pouvoirs, la MSTP est invitée aux réunions de concertation et y participe effectivement pour justifier ses avis, mais ceux-ci ne sont pas forcément suivis ni transmis en l'état par la DES aux établissements. Chaque année, afin de préparer l'attribution par la DR des allocations de recherche destinées aux doctorants, la MSTP procède à la réévaluation de l'activité des écoles doctorales en s'attachant aux résultats obtenus et à l'insertion des docteurs formés dans l'école en question. Dans ce cas, selon le même principe de la séparation des pouvoirs, la DR décide l'attribution des allocations, tout en tenant compte d'autres facteurs, par exemple des souhaits exprimés dans les lettres qui lui sont adressées par les présidents d'université déclinant leurs politiques scientifiques.

En résumé, la MSTP donne son avis sur la justification scientifique du financement des laboratoires, des structures fédératives, des plates-formes technologiques et des écoles doctorales dans le cadre du contrat quadriennal. Elle remet ses conclusions aux directions pertinentes au sein du ministère, accompagnées de recommandations précises, qui seront suivies ou non par les directions. Les expertises restent ainsi séparées du pouvoir décisionnel. Les témoignages recueillis au cours de notre étude tendent à indiquer que, en effet, les décisions ne reposent pas toujours sur les avis qui sont fournis par la MSTP, notamment lorsque les avis ne correspondent pas aux priorités politiques que les pouvoirs décisionnels souhaitent promouvoir. En outre, la diffusion des avis aux intéressés n'est pas toujours assurée, même si les avis sont systématiquement transmis aux établissements.

Indépendamment des expertises associées aux contrats quadriennaux, les PEDR font l'objet d'une attention particulière de la part de la MSTP. L'expertise des demandes de PEDR est une activité annuelle et aboutit à un classement des dossiers en fonction d'une évaluation de leur qualité scientifique et de l'encadrement effectif de la recherche. Puisqu'il s'agit de dossiers personnels qui ne peuvent être évalués sans tenir compte des principes de confidentialité qui protègent les personnes, la MSTP adopte une procédure différente. Les experts se réunissent en comité ou jury *ad hoc* pour réaliser les évaluations nécessaires, leur permettant de rendre un avis collectif consensuel. Les jurys et sous-jurys, correspondant aux groupes et aux sections du CNU, rassemblent tous les experts disciplinaires qui ont été rapporteurs des dossiers individuels de demande. Comme la MSTP dispose d'un nombre fixé à l'avance de PEDR, c'est elle qui ajuste les attributions parmi les sections. La clé de répartition au sein du DSPT tient compte de la pression de la demande et du poids relatif des sections. Les DSPT préparent un classement interne à chacun des sections du CNU ainsi qu'un interclassement entre ces mêmes sections. La règle est que, à la fin du jury, le classement adopté en présence des experts ne soit pas modifié sauf correction d'erreur technique par la DR. Les présidents d'université n'interviennent que pour mettre un avis sur la demande, après vérification de l'exactitude des déclarations par les services. Il y a ensuite une procédure de recours, qui n'aboutit que dans des cas évidents d'erreur d'appréciation du dossier.

En ce qui concerne l'efficience du processus, d'après les témoignages recueillis, la procédure est en soi efficace, car en une journée les jurys se prononcent, et globalement les PEDR touchent les enseignants-chercheurs qui font leur travail de recherche et d'enseignement correctement, mais il existe toujours un doute sur la frontière entre les candidats retenus et refusés, puisque le cadre budgétaire est imposé et qu'il est difficile de démarquer la différence entre le dernier accepté et le premier refusé. À partir de l'exercice 2005, la liste des membres des jurys est publiée *a posteriori* pour augmenter la transparence du processus. L'avis des experts est fourni sur demande après avoir été rendu anonyme. En raison de l'importance des enjeux financiers et personnels pour les intéressés, la prime étant de l'ordre de 1 000 euros par mois sur quatre ans et renouvelable durant toute la carrière, cette publicité risque de susciter des appels.

L'évaluation des programmes de recherche, autrefois actions concertées incitatives (ACI), financées par le FNS, utilise un modèle d'évaluation un peu différent, qui a été adopté par l'Agence nationale de la recherche (ANR). La MSTP y intervient depuis 2003. Dans ce cas, la DR met systématiquement en place un conseil scientifique, ou comité d'évaluation, au début de chaque programme. Ce conseil ou comité est composé de représentants de la communauté scientifique appartenant à des disciplines pertinentes aux domaines concernés par le programme en question, tout en étant capable d'agir comme autorité indépendante. Il comprend des étrangers, mais exclut les non scientifiques, à la différence des pays anglo-saxons. Sur plusieurs thématiques, la DR a organisé, en amont, des séminaires lui permettant de faire une prospective scientifique, de mobiliser les équipes et de favoriser les rencontres entre différentes disciplines ou laboratoires. Dans d'autres domaines, la réflexion prospective est conduite dans le cadre du conseil scientifique.

Les conseils scientifiques préparent le texte de l'appel d'offre et suivent son développement. Entre 1999 et 2003, les conseils scientifiques nommaient des experts extérieurs, chaque dossier étant confié à un ou deux rapporteurs du conseil scientifique qui faisait la synthèse des expertises et proposaient une note de synthèse à la discussion, la note finale étant décidée au consensus des membres du conseil. À partir de 2003, les experts sont nommés par la MSTP. Les rapporteurs peuvent demander d'autres expertises s'ils l'estiment nécessaire pour arriver à un jugement robuste construit collectivement. L'efficacité et le bon déroulement du processus dépendent ainsi d'une équipe de direction expérimentée et impartiale, qui sache faire connaître et respecter les règles du jeu. En 2004, la DR a fait évaluer 14 programmes (voir chapitre 2). Dans un cas (PROSODIE), elle n'a pas fait appel à la MSTP, et dans un autre, la MSTP a fait des expertises en parallèle avec le conseil d'orientation du réseau des MSH. En règle générale, les avis sont concordants entre la MSTP et le conseil scientifique sur les projets à financer. Pour quelques projets, il manque pourtant les expertises de la MSTP, ou un avis défavorable de la part de la MSTP n'empêche pas le projet d'être retenu par le conseil scientifique.

D'après les témoignages recueillis sur l'ensemble des travaux de la MSTP, les avis sont bien faits, compte tenu des éléments évoqués précédemment (absence de rémunération, laps de temps trop court). Les relations entre les experts et la structure d'expertise sont importantes afin d'avoir de bons résultats : il faut que les responsables de l'exercice soient disponibles, qu'ils n'hésitent pas à joindre les experts, et qu'ils les tiennent informés sur l'avis finalement adopté. Il existe cependant de nombreux points qui peuvent créer des blocages. Par exemple, certains avis d'experts sont trop rapides,

peu objectifs, voire non informés ; ceux-ci sont facilement repérés. La réputation des porteurs de projets peut encore avoir trop de place dans le travail d'un expert isolé, faute de pouvoir faire des comparaisons dans des réunions d'experts en groupe. Pour surmonter les blocages, il faut une véritable administration d'une structure d'expertise avec un suivi individuel des experts et une valorisation de leur travail. L'Internet a certes amélioré les ressources des experts, mais rien ne remplace un système efficace d'information partagé qui a besoin d'être construit. Les DSPT se tiennent à la disposition des experts pour répondre à leurs demandes complémentaires d'information, mais ils ne peuvent pas suppléer aux lacunes des dossiers de candidatures et des rapports d'activité des unités de recherche, ni garantir l'absence totale de conflits d'intérêt, car ceux-ci sont latents non seulement de la part des experts mais aussi au sein des conseils scientifiques.

Conseil national des universités et commissions spécialisées d'établissement

Le CNU, en tant qu'instance nationale d'évaluation et de gestion des carrières des universitaires, intervient en matière d'évaluation et de qualification des enseignants-chercheurs (étape précédant le recrutement par un établissement), d'une partie des promotions (l'avancement d'échelon se faisant à l'ancienneté), ou à l'occasion de demandes de mobilités et de congés pour recherche ou conversions thématiques. Les président(e)s des cinquante-neuf [1] sections du CNU se sont érigé(e)s en Conférence permanente (CP-CNU), qui se réunit régulièrement pour émettre des avis sur la situation de l'enseignement supérieur et de la recherche dans les universités et EPST, ainsi que sur les évolutions en cours ou à initier. La CP-CNU ne s'est pas prononcée spécifiquement sur les SHS, mais elle s'est exprimée en 2004 sur l'insuffisance des allocations de recherche, sur la lourdeur des tâches associées à l'enseignement, sur la précarité des emplois, sur la nécessité d'harmoniser les critères d'évaluation et sur les problèmes suscités par le nombre et la hiérarchie des structures d'évaluation. Comme il a été montré tout au long de cette étude, ces questions touchent particulièrement les enseignants-chercheurs en SHS.

Les sections du CNU n'ont pas de contact direct avec les commissions de spécialistes d'établissement. Dans les deux cas, la majorité des membres sont élus par scrutin de liste par des collèges représentant les intéressés, suivant des conditions prescrites par le ministre chargé de l'Enseignement supérieur, qui nomme aussi les membres non élus des sections (voir encadrés 11 et 12). Ce processus n'est pas à l'abri des critiques, qu'il s'agisse de celles adressées aux listes du CNU établies par les syndicats qui se voient souvent taxés de défendre prioritairement les intérêts de leurs membres plutôt que la qualité scientifique, ou de celles qui visent les nominations dépendant du ministre, dont le caractère partisan est parfois dénoncé. Tandis que la liste des groupes et des sections, et le nombre des membres de chaque section du CNU sont déterminés par arrêté du ministère chargé de l'Enseignement supérieur, le nombre des commissions de spécialistes est fixé par décision du chef d'établissement, sur proposition de son conseil scientifique, et après avis de son conseil d'administration.

1. Bien que les sections soient numérotées de 1 à 75, les 14 sections de médecine sont regroupées à part, et les sections 38 et 59 n'existent plus. Le CNU n'évoque jamais la section 75, mais elle est maintenue dans la base GESUP que le CNER a consultée. La CP-CNU comprend 58 sections.

Encadré 11
Conseil national des universités

Base juridique : décret nº 92-70 du 16 janvier 1992 ; décret nº 95-489 du 27 avril 1995 ; décret 2002-295 du 28 février 2002.
Composition : 12 groupes divisés en 72 sections correspondant chacune à une discipline, dont 29 en SHS ; les deux tiers au moins des membres de chaque section sont élus au niveau de la section par des électeurs répartis sur deux collèges, comprenant, d'une part, les personnels titulaires, professeurs des universités et personnels assimilés et, de l'autre, les maîtres de conférences et personnels assimilés ; le mode d'élection est le scrutin de liste à la représentation proportionnelle avec répartition des sièges restant à pourvoir selon la règle du plus fort reste ; les conditions d'inscription sur les listes électorales et les modalités des élections sont précisées par un arrêté du ministre chargé de l'Enseignement supérieur, qui nomme les membres de l'autre tiers du Conseil parmi les professeurs des universités, maîtres de conférences et personnels assimilés ; chaque section élit un bureau ; le ministre chargé de l'Enseignement supérieur ou son représentant doit présider les groupes de sections mais, dans la pratique, c'est toujours le président le plus âgé et qui a le plus d'ancienneté qui préside les groupes de sections.
Durée du mandat : quatre ans, pouvant être prolongé d'un an pour ne pas interrompre des opérations en cours.
Mission : évaluer et gérer les carrières des universitaires ; être garant de la qualité des formations et de la recherche mise en œuvre par les quelque 57 000 enseignants-chercheurs dans l'ensemble des universités françaises.
Modalités de fonctionnement : le ministre chargé de l'Enseignement supérieur arrête l'ordre du jour des réunions (en général deux fois par an) ; les séances ne sont pas publiques ; l'examen des questions relatives au recrutement et à la carrière du personnel relève des seuls représentants occupant un emploi d'un rang au moins égal à celui postulé par l'intéressé.
Lors des recrutements de maîtres de conférences et de professeurs des universités, la section compétente entend deux rapporteurs (qui peuvent recueillir l'avis écrit d'experts extérieurs), désignés par le bureau de la section, et arrête, par ordre alphabétique, la liste de qualification, qui est rendue publique ; les motifs pour écarter des candidats non retenus sont communiqués à ceux-ci par le président de section, via le ministère, et ceux qui font appel sont auditionnés par les groupes de sections.
Lors de l'avancement, au choix, de la classe normale à la hors classe dans le cas des maîtres de conférences, de la 2e à la 1re classe, de la 1re classe à la classe exceptionnelle, et du premier au deuxième échelon de la classe exceptionnelle dans le cas des professeurs des universités, la section compétente fait une proposition ; ce processus concerne la moitié des promotions, l'autre moitié dépendant des conseils d'administration des établissements, toutes disciplines confondues, sauf lorsque le nombre d'enseignants-chercheurs est inférieur à 50, ou le nombre de professeurs à 30, auquel cas les promotions passent uniquement pas la section.

Sites provisoires : http://www.cpu.fr/Cp-cnu// ;
http://www.education.gouv.fr/personnel/enseignant_superieur/enseignant_chercheur/antares.htm (novembre 2005)

Encadré 12
Commissions de spécialistes d'établissement

Base juridique : décret nº 88-146 du 15 février 1988 ; décret nº 97-1120 du 4 décembre 1997.
Composition : entre 10 et 20 membres titulaires et un nombre égal de membres suppléants dont, en nombre égal, des professeurs d'université et des maîtres de conférences ; entre 60 et 70 % d'élus, par vote secret et scrutin de liste, parmi ceux affectés à l'établissement dans les disciplines concernées, et entre 30 et 40 % de nommés parmi les mêmes catégories dans l'établissement et dans d'autres établissements, par le chef d'établissement sur proposition du conseil d'administration siégeant en formation restreinte aux enseignants-chercheurs et assimilés de rang égal à la catégorie et complété par les membres élus de la commission de spécialistes appartenant à la catégorie.
Durée du mandat : trois ans, pouvant être abrogé ou prolongé pour ne pas interrompre des opérations en cours.
Mission : se prononcer sur le recrutement et les mesures individuelles concernant les professeurs des universités, maîtres de conférences, maîtres-assistants, chefs de travaux et assistants dans les EPSCP et les autres établissements publics relevant du ministère chargé de l'Enseignement supérieur.
Modalités de fonctionnement : chaque commission correspond à une ou plusieurs sections du CNU ; elle élit un bureau.
Lors du recrutement, les titres, travaux et activités des candidats sur la liste de qualification préparée par le CNU sont examinés par la commission de spécialistes qui, après avoir entendu deux rapporteurs désignés par son bureau, établit une liste des candidats admis à poursuivre le concours ; à la suite des auditions, la commission classe au maximum cinq candidats par emploi offert ; cette liste est transmise au conseil d'administration de l'établissement, qui choisit, sans modifier l'ordre du classement, les candidats qu'il approuve.

À la différence du CNU, les membres nommés des commissions de spécialistes le sont par le chef d'établissement. De même que pour les sections du CNU, la plupart des membres des conseils des établissements sont élus (voir encadré 13). Les conseils de l'établissement peuvent intervenir à la fin du processus d'évaluation s'ils souhaitent « casser » une décision sur le recrutement. Leur pouvoir est plus grand dans le cas de l'avancement par choix, car ils décident et classent la moitié des candidats, l'autre moitié étant traitée par le CNU. En ce qui concerne le rôle des établissements, il s'agit d'examiner l'adéquation des activités des équipes non seulement avec le profil recherche, mais aussi avec le profil pédagogique, correspondant aux vœux de la composante de rattachement. Ils ont ainsi deux contraintes à croiser au moment de la discussion.

Les procédures décrites dans les encadrés sont déclinées dans les textes et s'appliquent, à quelques exceptions près, à tous les enseignants-chercheurs, touchant ainsi fortement les SHS. Dans les disciplines juridiques, politiques, économiques et de gestion, par exemple, les professeurs d'universités sont recrutés principalement sur un concours de l'agrégation externe du supérieur. De même que dans les autres disciplines, les candidats doivent être inscrits sur une liste de qualification aux fonctions de professeur d'université établie par le CNU. Le ministère chargé de l'Éducation nationale désigne le président du jury, qui désigne cinq autres membres pour constituer le jury.

Encadré 13
Conseils d'administration et scientifiques des établissements d'enseignement supérieur

Base juridique : décret nº 88-146 du 15 février 1988 ; décret nº 97-1120 du 4 décembre 1997.
Composition des conseils d'administration : environ 60 membres, élus au scrutin de liste à un tour avec représentation proportionnelle au plus reste, panachage et possibilité de listes incomplètes ; près de la moitié sont enseignants-chercheurs et assimilés, un tiers des ingénieurs, agents administratifs, techniques, ouvriers de services sociaux (IATOS) et étudiants, et les autres des personnalités extérieures ; l'élection s'effectue pour l'ensemble des personnels.
Composition des conseils scientifiques : environ 40 membres élus au scrutin de liste, à un tour avec représentation proportionnelle au plus reste, panachage et possibilité de listes incomplètes ; près des deux tiers sont des enseignants-chercheurs et assimilés, les autres membres représentant le personnel non enseignant, les étudiants et le monde extérieur.
Durée du mandat : trois ans, pouvant être abrogé ou prolongé pour ne pas interrompre des opérations en cours.
Mission des conseils d'administration : approuver les listes qui leur sont proposées par les commissions de spécialistes.
Mission des conseils scientifiques : rendre un avis sur l'adéquation du profil de chaque poste vacant ou demandé en création, avec les thématiques de recherche des équipes reconnues, et notamment les thématiques soutenues par le conseil scientifique dans le cadre du contrat de l'établissement ; même examen après le travail des commissions de spécialistes ; vérification de la conformité des profils des premiers classés avec le profil défini antérieurement.
Modalités de fonctionnement des conseils d'administration : examen de la liste des postes et des avis des commissions et du conseil scientifique, débat et vote de la liste présentée par le président, éventuellement amendée en séance.
Modalités de fonctionnement des conseils scientifiques : examen poste par poste du rattachement à une équipe et à une thématique de l'équipe ; débat uniquement en cas de contestation ou de contradiction flagrante.

Suivant le concours de 2004, le jury a été vivement critiqué par un collectif d'enseignants en économie et par l'association Action SES (sciences économiques et sociales) pour sa composition libérale et pour le biais idéologique dont il a fait preuve lors de la sélection des candidats (AEF, 24 février 2004).

Dispositifs d'évaluation interne des grands établissements

Dans un autre cas de figure, lorsque les emplois à pourvoir sont affectés à un institut ou à une école faisant partie d'une université, il est constitué une commission mixte, dont le tiers des membres au plus est désigné par l'institut ou l'école en question. La liste de classement de la commission de spécialistes est transmise par le président de l'université ou de l'école à l'instance compétente, qui remplace la consultation du

conseil d'administration, comme à l'Institut d'études politiques de Paris par exemple. Dans les grands établissements, où les SHS sont bien représentées, les enseignants-chercheurs appartiennent à des corps propres à ces établissements et restent soumis à leurs statuts, ce qui a pour conséquence que les recrutements et les promotions ne passent pas par le CNU.

La mise en œuvre de procédures de recrutement et de promotion en parallèle à celles du CNU peut être illustrée par l'exemple d'un des grands établissements en SHS, l'EHESS (voir encadré 14).

Encadré 14
Instances d'évaluation de l'École des hautes études en sciences sociales

Base juridique : décret nº 84-723 du 17 juillet 1984 ; décret nº 85-427 du 12 avril 1985.
Composition de l'assemblée des enseignants : tous les directeurs d'études et les maîtres de conférences, au total près de 300 personnes.
Composition du conseil scientifique : 27 membres, dont des représentants élus de toutes les catégories de personnes travaillant à l'EHESS, des étudiants et des personnalités extérieures ; les membres de droit sont le président, quatre membres du bureau, le directeur de recherche au ministère chargé de la Recherche ou son représentant, le directeur adjoint à la direction de la recherche dans le domaine des SHS, le directeur du département des SHS au CNRS, le directeur général de la coopération internationale et du développement du ministère des Affaires étrangères ; les membres élus représentent les sept collèges recouvrant les personnels enseignants, ingénieurs, administratifs et de service, et les étudiants en études doctorales, des personnalités extérieures, membres à titre consultatif et membres invités.
Durée du mandat des élus du conseil scientifique : quatre ans.
Mission de l'assemblée des enseignants : définir les orientations scientifiques ; se prononcer sur les modalités du contrôle des connaissances ; procéder au recrutement par élection des enseignants de l'EHESS.
Mission du conseil scientifique : se prononcer sur les programmes ; arrêter les moyens de recherche ; voter le budget de la recherche ; décider de l'accréditation des personnalités extérieures pour diriger les thèses à l'EHESS.
Modalités de fonctionnement des commissions électorales : mise en place par l'assemblée des enseignants de commissions dont les membres relèvent en partie des membres élus du conseil scientifique et en partie de l'assemblée des enseignants, y compris des membres tirés au sort ; les commissions se réunissent pour désigner deux rapporteurs par dossier de candidature (l'un au sein de l'assemblée des enseignants, l'autre de l'extérieur) ; ils examinent les dossiers, et leurs rapports sont présentés en commission ; la commission débat ; avant de procéder au vote, elle écoute la déclaration du président de l'EHESS sur les candidatures ; elle indique ses choix, pour l'année en cours et les années à venir ; la commission procède à un vote indicatif, d'où ressort le classement de la commission ; le jour de l'élection par l'assemblée des enseignants, le président de la commission électorale présente son rapport ; le président de l'EHESS fait sa déclaration ; le président de la commission lit le classement indicatif avant les prises de parole de soutien des candidats ; tous les dossiers classés en commission sont examinés ; le vote a lieu au scrutin secret majoritaire.

Site : http://www.ehess.fr/ (novembre 2005)

Dans cette école, trois instances statutaires fonctionnent auprès de son président, qui est assisté par un bureau. L'instance véritablement souveraine est son assemblée des enseignants. Le président de l'EHESS et son bureau sont élus par l'assemblée pour un mandat de cinq ans. Le conseil d'administration se prononce sur les questions de budget et de régulation institutionnelle, et il désigne les commissions spécialisées (du budget et des personnels). En ce qui concerne les activités de recherche, le conseil scientifique évalue l'activité des laboratoires, vote le budget de la recherche et intervient dans les accréditations de personnalités extérieures pour diriger les thèses.

L'EHESS ne fonctionne pas par sections ni par commissions de spécialistes ; celles-ci sont remplacées par deux commissions électorales, l'une pour les maîtres de conférences et l'autre pour les directeurs d'études. Pour alléger ses travaux (chaque élection dure une journée entière), l'assemblée charge certains de ses membres, élus du conseil scientifique et tirés au sort, des travaux préparatoires en commission, d'où s'établit un classement indicatif. Le processus de recrutement ressemble dans ses grandes lignes à celui des commissions de spécialistes des établissements universitaires, le choix des rapporteurs étant fait de manière à éviter des personnes ayant une affinité particulière avec le candidat.

Chaque candidat doit présenter un projet de recherches et d'enseignement, qui constituera la base de l'intitulé du poste en cas de recrutement, car aucune définition de poste en amont du concours n'est pratiquée. Les dossiers remis aux commissions électorales peuvent comporter des lettres de soutien, mais le nombre de lettres de soutien reçues par un candidat n'est pas un critère déterminant. Ces lettres, qui constituent un item administrativement reconnu du dossier, servent à mesurer l'intégration du candidat dans les réseaux de chercheurs. Une autre procédure constatée est que les candidats effectuent des visites auprès des membres de l'assemblée des enseignants pour présenter leur projet. En commission et le jour de l'élection par l'assemblée des enseignants, les rapports sont lus à haute voix afin que tous les membres en aient connaissance. Ceux-ci peuvent s'inscrire pour une prise de parole afin de soutenir un candidat, le nombre de prises de paroles étant limité à cinq au maximum par candidature. Un dossier non classé peut être examiné sur la demande en séance d'un membre de l'assemblée. Pour les directeurs d'études, la procédure est la même mais, pour des raisons déontologiques, la moitié des directeurs d'études élus doit venir de l'extérieur, l'assemblée étant soucieuse de maintenir un juste équilibre entre recrutement exogène et promotion de ses maîtres de conférences.

La direction de l'EHESS fait preuve d'un même effort de transparence et d'objectivité dans son évaluation de ses laboratoires. La plupart d'entre eux sont évalués par la MSTP dans le cadre du contrat quadriennal, ou dans celui des partenariats avec le CNRS, mais ils subissent en plus un examen régulier par le conseil scientifique de l'EHESS, soit à la demande du directeur du laboratoire, soit selon la volonté de la présidence. Le conseil scientifique nomme alors des rapporteurs, dans ou hors l'école. Certains organismes partenaires de l'EHESS – CNRS, IRD, ENS, Sciences Po – sont représentés par les membres élus et nommés. Les rapporteurs n'utilisent pas une grille d'évaluation. Après présentation des activités du laboratoire par son directeur, le conseil définit une série de points que sont chargés d'approfondir les rapporteurs désignés. Les rapporteurs sont libres de conduire leur évaluation comme ils l'entendent.

L'école joue plutôt sur la tradition, les évaluateurs étant impliqués dans la vie de l'établissement et sensibles à la préservation de son esprit. L'évaluation relève ainsi plutôt du conseil en conduite de laboratoire. Les recommandations ne pèsent pas sur les affectations budgétaires, mais elles peuvent permettre d'anticiper les recrutements et de comprendre l'adéquation des travaux par rapport au projet général de l'établissement. Cet exemple de la mise en pratique des procédures d'évaluation par l'EHESS montre, en effet, comment des instances et procédures relativement peu formalisées peuvent, en l'occurrence, permettre aux évaluateurs d'atteindre leurs objectifs moyennant un processus transparent.

Jurys de thèse

La capacité des écoles doctorales et des enseignants-chercheurs à encadrer les doctorants est un élément primordial dans l'évaluation collective et individuelle (voir chapitre 5 sur les critères), surtout dans le cas des SHS, en raison des effectifs nombreux des doctorants dans ces disciplines. L'expertise des écoles doctorales et des PEDR relève de la responsabilité de la MSTP, mais les procédures entourant la direction des thèses et les soutenances sont internes aux établissements, qui doivent s'engager à respecter une charte des thèses, pour laquelle il existe un modèle national, qui est adapté par chaque établissement, mais qui n'est pas systématiquement respecté.

À la différence des procédures de recrutement, de promotion et de primes, celles gouvernant les thèses sont moins élaborées. Les informations sur les rapporteurs et la composition du jury lors des soutenances sont fixées par arrêté et non par décret (voir encadré 15). L'arrêté ne dit rien sur la conduite de la soutenance, qui est parfois critiquée pour ne pas laisser assez de place à la défense des travaux du candidat et au dialogue scientifique avec celui-ci, et pour ne pas accorder suffisamment d'importance au rapport de soutenance (CNER, 2003, pp. 65-7).

Dans la pratique, d'après les témoignages recueillis au cours de cette étude, le processus se déroule en général sans anomalies, car la réputation des membres du jury, des rapporteurs, du président et de l'université sont en jeu. Le doctorant et le directeur de thèse sont fortement impliqués dans la préparation de la soutenance. Le doctorant discute de la composition de son jury avec son directeur de thèse, et ils se mettent d'accord. C'est le directeur de thèse qui sollicite les personnes retenues, fixe une date de soutenance et demande à deux d'entre eux d'être rapporteurs. Le moment de la formation du jury semble être critique pour le bon déroulement du processus, car des cas sont cités où des problèmes seraient survenus à cause de la concurrence existant entre les membres du jury en raison, par exemple, de leurs positions politiques ou de l'appartenance à telle ou telle école théorique.

Le choix des membres du jury est important aussi pour la suite de la carrière du candidat, étant donné que les mentions semblent avoir perdu leur sens et ne servent plus guère à distinguer la valeur des candidats. Il est tout à fait exceptionnel qu'un candidat n'ait pas la mention « très honorable », qui est la plus haute distinction. Les membres du jury peuvent éventuellement proposer une subvention pour la publication de la thèse ou faire des recommandations plus ciblées. Ces possibilités sont importantes pour l'avenir du candidat dans la mesure où la responsabilité de l'évaluation repose sur les épreuves

ultérieures. Les personnes chargées du recrutement se réfèrent le plus souvent non seulement au rapport de soutenance mais aussi aux publications qui s'en sont suivies. Lors de l'évaluation de l'aptitude à la recherche, les rapporteurs de la section 6 (sciences de gestion) du CNU évaluent la thèse de façon indépendante et ne sont pas liés par l'appréciation du jury de soutenance ; la thèse fait l'objet alors d'une double évaluation (information recueillie sur le site du CNU, voir encadré 11).

Encadré 15
Jurys de thèse

Base juridique : arrêté du 25 avril 2002.
Composition du jury : entre trois et six membres, dont le directeur de thèse ; au moins un tiers de personnalités françaises ou étrangères extérieures à l'école doctorale et à l'établissement d'inscription du candidat ; au moins la moitié de professeurs ou assimilés.
Modalités de fonctionnement : l'autorisation de soutenance de thèse est accordée par le chef d'établissement, après avis du directeur de l'école, sur proposition du directeur de thèse ; la thèse est préalablement examinée par au moins deux rapporteurs, habilités à diriger des recherches et extérieurs à l'école doctorale et à l'établissement du candidat, désignés par le chef de l'établissement, sur proposition du directeur de l'école doctorale après avis du directeur de thèse ; les deux rapporteurs envoient leur rapport au service des thèses à l'université (environ deux à trois pages), approuvant la soutenance ou la refusant au prétexte que la thèse n'est pas suffisante ; sur la base de ces rapports et sur avis du directeur de l'école doctorale, le chef d'établissement autorise la soutenance ; la soutenance est publique ; le jury se réunit à la date fixée, désigne un président du jury, qui doit être un professeur ou assimilé et ne peut être le directeur de thèse ; le jury entend le candidat pendant une vingtaine de minutes ; celui-ci rappelle les conditions de réalisation de sa thèse, ainsi que l'intérêt de la question étudiée et les résultats qu'il présente ; chaque membre du jury prend la parole pendant 20 à 30 minutes et pose des questions au candidat, qui y répond après chaque intervention ; le jury se retire pour délibérer et décider de la mention attribuée ; le président du jury annonce le résultat de la délibération au candidat et au public ; au nom du jury, il attribue le grade de docteur des universités au candidat et, éventuellement, une mention ou les félicitations du jury ; une soutenance dure, en général, au minimum trois heures ; le président du jury rédige un rapport de thèse pour le service *ad hoc* de l'université, reprenant les arguments développés par les membres du jury ainsi que les réponses qui ont été données par le candidat ; le jury est souverain.

Jurys de l'Institut universitaire de France

Un autre jury dont la décision peut avoir un impact sur la carrière des docteurs est celui de l'Institut universitaire de France (IUF), un organisme « sans murs », créé en 1991, qui relève de la direction de la recherche et des études doctorales (DRED) (voir encadré 16). L'IUF a pour mission de promouvoir la recherche de haut niveau dans les universités, en particulier en encourageant le développement et la diffusion de la recherche pour l'ensemble d'entre elles. Il offre chaque année à 15 enseignants-chercheurs seniors et à 25 enseignants-chercheurs juniors, principalement en province (deux tiers des membres), la possibilité d'obtenir un service allégé d'enseignement afin de leur permettre de se consacrer à la recherche. L'enseignant-chercheur nommé membre de l'IUF doit

demeurer dans l'université où il a été distingué. Au moins la moitié des effectifs de la promotion des seniors et au moins 10 de la promotion des juniors doivent appartenir aux disciplines des sciences humaines, correspondant aux directions scientifiques des sciences humaines et sociales, des sciences juridiques, politiques, économiques et de gestion de la DRED. La représentation proportionnelle des SHS sur les jurys est garantie par les règlements.

Encadré 16
Jurys de l'Institut universitaire de France

Base juridique : créé par le décret du 26 août 1991 ; règlement intérieur approuvé par arrêtés du ministre d'État, ministre de l'Éducation nationale en date du 14 novembre 1991 et du 25 janvier 1993.
Composition du conseil d'orientation : le directeur de la direction de la recherche et des études doctorales (DRED), qui préside, des membres français du comité scientifique de l'Éducation nationale, l'administrateur de l'IUF, des directeurs scientifiques de la DRED, le directeur général de la recherche et de la technologie, le directeur général du CNRS, le directeur général de l'INSERM et cinq membres de l'IUF, désignés par leurs pairs en respectant l'équilibre des disciplines.
Composition de la commission : le directeur de la DRED, qui préside, l'administrateur du Collège de France, le président du comité scientifique de l'éducation nationale, l'administrateur de l'IUF ; lorsque les jurys auront été renouvelés, le précédent président du jury des membres seniors et le précédent président du jury des membres juniors.
Composition des jurys : pour les seniors, 23 membres, des personnalités de notoriété internationale, dont 12 de nationalité française et 11 d'autres nationalités, en majorité européennes, comprenant au moins sept membres relevant des disciplines scientifiques et médicales et sept membres relevant des sciences humaines ; pour les juniors, 12 membres, tous français, dont le président du jury des membres seniors, quatre membres relevant des disciplines scientifiques et médicales et quatre membres relevant des sciences humaines.
Mission du conseil d'orientation : veiller au bon déroulement des procédures ; proposer, le cas échéant, une modification du règlement intérieur.
Mission de la commission : proposer chaque année au ministre chargé de l'Enseignement supérieur une première liste de 31 personnalités, dont 15 étrangères et une seconde liste de 19 personnalités française, à partir desquelles sont nommés respectivement les jurys des membres seniors et juniors.
Mission du jury : veiller au respect de l'équilibre des disciplines et à la prise en compte effective de la notoriété internationale des candidats, notamment quand elle est matérialisée par des distinctions reconnues.
Modalités de fonctionnement des jurys : le jury des seniors se réunit au moins trois fois par an et celui des juniors au moins une fois par an ; la présidence des jurys alterne entre les disciplines scientifiques et médicales et les sciences humaines ; les dossiers de candidature sont présentés par deux personnalités scientifiques françaises ou étrangères ; chaque dossier de candidature doit comporter au moins cinq lettres de recommandation confidentielles émanant de personnalités scientifiques, dont au moins trois exercent leurs activités hors de France.

Site : http://www.cpu.fr/Iuf/ (novembre 2005)

La sélection des dossiers est draconienne compte tenu du tout petit nombre de postes disponibles et des contraintes imposées par le ministère (répartition Paris-province, hommes-femmes et disciplines). Il n'existe pas de règles pour la répartition des postes au sein des groupes de disciplines, les facteurs non scientifiques étant laissés à l'appréciation du président du jury, par exemple la taille de la communauté ou l'historique des attributions. D'après des témoignages que nous avons recueillis, l'idée de départ d'assurer la parité des effectifs de la promotion des seniors entre les disciplines ne semble pas être respectée.

Dispositifs d'évaluation de l'Agence nationale de la recherche

Bien que la MSTP ne soit pas impliquée dans l'évaluation des appels d'offre de l'ANR, une procédure semblable à celle des ACI a été mise en place en 2005 pour les premiers appels d'offres blancs s'adressant aux SHS (voir chapitre 2). À la différence des ACI, dont la conduite opérationnelle de l'évaluation et des dossiers de subvention restait à la charge du ministère de la Recherche, l'administration et l'évaluation des appels d'offres de l'ANR sont confiées à des structures « support ». L'unité support Agence (nationale) de la recherche (USAR) a été créée par le CNRS comme support pour les programmes non thématiques et jeunes chercheurs, qui concernent les SHS. Le choix de ces structures a été guidé par quatre principes déclinés sur le site de l'ANR (http://www.gip-anr.fr), témoignant de son souci de transparence. Le premier de ses quatre principes concerne la continuité. Compte tenu des contraintes de calendrier pour 2005, l'ANR a maintenu un partenariat avec des acteurs ayant récemment géré efficacement certains programmes, notamment au niveau des réseaux de recherche et d'innovation technologique. Deuxièmement, la volonté de favoriser les économies d'échelle a conduit l'ANR à ne pas recourir à un nombre trop important de structures supports différentes. Grâce aux possibilités de mutualisation, la part des frais de gestion de la structure support dans le montant total des programmes pour lesquels elle intervient tend à diminuer quand ce montant augmente. Troisièmement, la proximité thématique, là où elle peut s'appliquer, est également apparue comme un critère de sélection, puisque l'établissement support doit disposer de capacités scientifiques lui permettant de constituer et de faire fonctionner un vivier d'experts de haut niveau et d'animer le programme. Quatrièmement, la capacité administrative de la structure support a été prise en compte, de manière à garantir le bon déroulement matériel du processus d'expertise et éventuellement de l'administration des dossiers de subvention.

Pour autant, le choix, quand c'est le cas, d'un établissement public de recherche ou d'enseignement supérieur comme structure support – le CNRS et la CPU ont été chargés de la mise en œuvre des premiers appels d'offres lancés en avril 2005 – ne signifie pas qu'il lui est reconnu une exclusivité en termes de compétence ou de représentation sur la thématique des programmes pour lesquels il intervient. L'ANR veille ainsi à ce que la composition des comités d'évaluation et des comités stratégiques des différents programmes, qui sélectionnent les projets, reflète toute la diversité de la com-

munauté de recherche concernée et que les conflits d'intérêt soient évités. L'ANR se donne comme mission d'assurer les principes de transparence, d'objectivité et d'adéquation, tout en impliquant les intéressés.

À cette fin, elle a rédigé et mis sur son site une charte de déontologie (datée du 22 juillet 2005), déclinant un code de bonne conduite à l'intention des acteurs impliqués dans ses programmes. Selon la charte, la composition des comités et les procédures de sélection des projets de recherche doivent répondre à des critères de qualité définis par l'ANR, visant à garantir l'excellence des projets retenus dans la plus grande transparence. Les acteurs doivent faire preuve d'objectivité, d'impartialité, d'équité et de confidentialité, et maintenir un comportement désintéressé. La composition des comités de sélection est rendue publique (celui chargé des appels blancs en SHS est présent sur le site de l'ANR) et doit refléter à la fois l'exigence d'excellence et la pluralité des acteurs de la recherche concernés, mais la charte ne dit pas comment les membres des comités sont choisis. Les membres ne doivent en aucun cas tirer avantage de leur position pour eux-mêmes ou des proches. Pour l'évaluation des projets académiques, un large recours à des experts extérieurs et étrangers est la norme. Ces experts sont soumis aux mêmes règles d'objectivité, d'impartialité et de confidentialité. Ils doivent signer une déclaration d'absence de conflits d'intérêt, et la charte prévoit des procédés à suivre en cas de conflit, de doute ou de non respect du code.

Dans la pratique, les responsables de l'administration des ACI en SHS ont travaillé avec le CNRS et la CPU pour assurer l'évaluation des premiers appels d'offres non thématiques de l'ANR, qui a dû être mise en place très rapidement. En SHS, un seul comité d'évaluation, composé de 20 personnes est chargé de représenter tout l'éventail des champs disciplinaires couverts par les SHS. Six membres sont des étrangers dont la présidente, et 12 des 15 membres français sont affiliés à une université, dont sept à Paris. À la première réunion, un rapporteur a été assigné à chaque projet, et quatre experts ont été choisis par dossier, dont un étranger. Les experts ont été sélectionnés à partir des propositions des membres du comité et sur l'initiative du CNRS. Plus d'un rapporteur et un plus grand nombre d'experts ont été interpellés sur les dossiers pluridisciplinaires, éventuellement transmis à des membres d'autres comités d'évaluation. Les dossiers ont été distribués aux experts par courrier électronique et suivis par deux chargés de mission afin d'assurer au moins deux expertises par dossier. Lors de la deuxième réunion, tous les membres du comité ont eu à leur disposition une synthèse des expertises, et seuls les dossiers expertisés ont été examinés, les autres étant reportés à une réunion ultérieure. Les avis anonymes sont systématiquement transmis au porteur du projet afin d'assurer la transparence et l'ouverture du système.

La rigueur du processus s'avère être essentielle dans le cas des appels d'offres blancs en SHS, afin de faire face au problème qui se pose aux rapporteurs, aux experts et aux administrateurs en raison de la grande hétérogénéité des champs couverts. Les enjeux sont importants pour une communauté scientifique peu habituée à une telle démarche, devant un apport financier dont le montant est deux fois plus élevé que pour les ACI, et dans un système où chaque financement de projet peut être réparti plus souplement que dans le passé entre les dépenses d'investissement, de fonctionnement ou de personnel contractuel.

Instances d'évaluation des organismes de recherche

La contractualisation concerne aussi les EPST non seulement à titre individuel, mais également par le biais de leur implication dans les unités de recherche associées ou mixtes, ce qui a justifié la conclusion en 1995 des premiers contrats tripartites État-université-CNRS et, depuis 2000, des contrats multipartites avec l'ensemble des organismes de recherche. La gouvernance de la recherche dans les universités est, comme il vient d'être montré, une tâche extrêmement complexe. Les structures progressivement mises en place pour assurer l'évaluation des politiques scientifiques dans les établissements d'enseignement supérieur ne laissent aux présidents qu'une marge de manœuvre relativement limitée. Les conseils scientifiques ne maîtrisent directement qu'une part très faible des crédits de recherche, sauf s'ils ont réussi à attirer des fonds de l'extérieur non soumis au fléchage du ministère, ce qui veut dire, en SHS, que la politique scientifique de l'établissement continue à être largement contrôlée par l'État. Ce constat est moins vrai pour les SHS dans les EPST. Même s'ils sont sous double tutelle, ceux-ci disposent en général d'un plus large pouvoir décisionnel et d'une plus grande marge de manœuvre. Cette situation donne toute son importance aux structures d'évaluation qu'ils développent, sous réserve que les membres de ces instances et leurs modalités de fonctionnement doivent tout de même être « approuvés », du moins indirectement, par les tutelles, qui sont représentées à leurs conseils d'administration.

Dans cette section, nous passons en revue les instances et procédures mises en place dans quelques EPST et EPA concernés par les SHS : en premier lieu, le CNRS, qui a déjà été évoqué sous la rubrique des universités dans le cas des unités mixtes de recherche, et dont les effectifs en SHS sont plus nombreux que dans les autres EPST ; ensuite, l'INED, qui est entièrement dédié aux SHS, de même que le Centre d'études de l'emploi (CEE) et le Centre d'études et de recherches sur les qualifications (CEREQ), qui sont des EPA. Bien que les chercheurs en SHS ne constituent qu'une proportion relativement faible de leurs effectifs, le Centre national de recherche pour l'ingénierie de l'agriculture et de l'environnement (CEMAGREF) et l'Institut national de la recherche agronomique (INRA) sont retenus parce qu'ils offrent des exemples pertinents de structures et de procédures d'évaluation dans ces disciplines, comme il a déjà été constaté au chapitre 3.

Comité national de la recherche scientifique

Le CoNRS, placé auprès du CNRS, est une instance de conseil et d'évaluation. Le CoNRS comprend formellement le conseil scientifique du CNRS et les conseils scientifiques des six départements, dont un pour les sciences de l'homme et de la société (devenu homme et société en 2006), ainsi que 40 sections et sept commissions interdisciplinaires (voir encadré 17). Depuis la réforme mise en place en 2005, une direction scientifique générale auprès du directeur général du CNRS regroupe les six départements et les cinq directions interrégionales et travaille en étroite coopération avec le conseil scientifique du CNRS, entre autres pour s'occuper du suivi de l'évaluation de la recherche, du dialogue avec les instances d'évaluation et du suivi des orientations scientifiques des laboratoires. L'essentiel de l'analyse dans cette section porte sur les procé-

dures d'évaluation telles qu'elles fonctionnaient avant la réforme, puisqu'il était trop tôt pour apprécier les effets de la réforme sur le processus d'évaluation lorsque la rédaction de cette étude se terminait.

Encadré 17
Conseils scientifiques du CNRS et de ses départements

Base juridique : décret nº 82-993 du 24 novembre 1982, modifié par les décrets nº 89-947 du 22 décembre 1989, nº 91-178 du 18 février 1991 et nº 2000-1059 du 25 octobre 2000 ; arrêté du 13 février 2001 fixant la composition, le mode d'élection et les règles de fonctionnement des conseils scientifique de département du CNRS ; arrêté du 12 novembre 2004 portant création de commissions interdisciplinaires au CNRS ; arrêté du 10 février 2005 portant nomination à des commissions interdisciplinaires du CNRS.
Composition du conseil scientifique du CNRS : 11 membres élus directement par les personnels propres du CNRS et par les personnes qui contribuent aux activités de ce dernier ; 11 personnalités, dont trois appartenant au monde économique, nommées en raison de leur compétence scientifique par arrêté du ministre chargé de la Recherche sur proposition du président du CNRS ; huit personnalités scientifiques étrangères, dont cinq au moins exerçant leur activité dans un pays de l'Union européenne autre que la France, également nommées par arrêté du ministre chargé de la Recherche mais sur proposition des 22 membres élus et nommés.
Composition des conseils scientifiques de départements : 24 membres appartenant aux corps de chercheurs et d'ingénieurs, de personnels techniques et d'administration de la recherche, élus directement par les personnels du CNRS et par les personnes qui contribuent aux activités de ce dernier et, en nombre égal, des membres nommés par le directeur général, dont la moitié sur proposition du conseil scientifique du CNRS : ils comprennent aussi des personnalités étrangères, dont la moitié au moins exerçant leur activité dans des pays de l'Union européenne.
Durée du mandat : quatre ans, non renouvelable.
Mission du conseil scientifique du CNRS : conseiller sur la politique scientifique et évaluer la recherche au niveau de l'organisme ; veiller à la cohérence de la politique scientifique du CNRS en liaison avec l'ensemble des instances scientifiques consultatives du CoNRS ; donner un avis sur les grandes orientations de la politique scientifique du CNRS, sur la répartition des moyens financiers et humains entre les départements, les programmes, les instituts nationaux et les services communs, le contrat pluriannuel, la création d'instances du CoNRS et de départements scientifiques, la création et la suppression de programmes, d'instituts nationaux et d'unités de recherche, et sur la nomination des membres au comité d'évaluation externe ; proposer la moitié des membres nommés au sein des conseils scientifiques de département, les autres membres étant élus ; demander un avis au comité d'éthique du CNRS ; recevoir les comptes rendus annuels du directeur général sur la mise en œuvre des recommandations ; assister au conseil d'administration avec voix consultative.
Mission des conseils scientifiques de département : conseiller et assister les directeurs des départements scientifiques dans la préparation et la mise en œuvre de la politique scientifique du CNRS ; débattre des orientations de la politique de l'emploi scientifique du département ; être consulté sur la nomination, pour les jurys d'admission des chargés de recherche, des 5 membres des sections du CoNRS dont relèvent les disciplines des emplois à pourvoir.

Site : http://www.cnrs.fr/ (novembre 2005)

Les responsabilités du conseil scientifique du CNRS continuent à être très étendues. Il intervient en matière de politique générale, de structures et de personnel de l'établissement (voir encadré 17). Les conseils scientifiques des départements jouent un rôle ambivalent. Ils interviennent directement dans les jurys d'admission des concours chercheurs et sont consultés par les directeurs de département sur les grandes lignes de leur action, mais ils n'interviennent pas directement dans l'évaluation des unités de recherche ou du personnel. Ils procèdent à l'analyse scientifique de leur domaine et de ses perspectives d'évolution, s'appuyant sur les rapports de conjoncture et de prospective des sections chargées de l'évaluation des unités de recherches et des chercheurs.

Les rapports de conjoncture remis par les sections au conseil scientifique de département sur la conjoncture scientifique et ses perspectives d'évolution en France et à l'étranger mettent en évidence les nouveaux thèmes qui émergent dans leur domaine, les principales découvertes, les perspectives et les enjeux actuels, et ils dégagent les forces et les faiblesses de la recherche française. Cet exercice d'analyse critique de sa discipline permet de placer les travaux d'évaluation dans une perspective nationale et internationale. Cette mission donne lieu, tous les quatre ans, à la publication d'un rapport de conjoncture et de prospective élaboré conjointement avec les autres instances du CoNRS. Ce rapport sert d'outil pour la définition de la politique scientifique du CNRS. En SHS, le département publie aussi périodiquement une « lettre » thématique, qui présente les travaux susceptibles d'intéresser un public plus large (voir les exemples cités dans d'autres chapitres de cette étude sur la vie des laboratoires, les orientations stratégiques ou les structures fédératives dans ces disciplines).

Les départements du CNRS disposent d'un outil d'aide à la politique scientifique sous la forme des réseaux thématiques pluridisciplinaires (RTP) (voir aussi chapitre 2). Leur mission générale est celle d'animation et d'expertise scientifique dans un champ d'action particulier. Chaque RTP doit réaliser, chaque année, un court bilan financier de l'année écoulée et préparer un budget prévisionnel pour l'année suivante. Il établit, en même temps, un rapport de synthèse sur les actions qu'il a mises en œuvre. Ce rapport est examiné par le conseil scientifique de département qui l'évalue pour la direction du département.

En 2003, le conseil scientifique du département SHS, sous la direction de G. Grunberg, ancien président de la section 40, et directeur adjoint et directeur scientifique à l'Institut d'études politiques de Paris, a profité de l'occasion du rapport de conjoncture pour se prononcer sur les moyens à mettre en œuvre pour favoriser le développement des sciences de l'homme en société et sur les problèmes d'évaluation des structures. Ce rapport insiste sur la nécessité de pouvoir s'appuyer sur un système d'évaluation performant, capable de diffuser et de légitimer les choix qui découlent des expertises dans les milieux de la recherche. À son avis, les relations entre le CNRS et l'université sont d'autant plus délicates pour les SHS en raison des difficultés d'appréciation par le CNRS des implications des contrats quadriennaux auxquels participent ses chercheurs. Il met, en même temps, en garde contre le système d'évaluation pratiqué dans les universités « tant qu'il n'aura pas un comité national d'experts universitaires largement élus, [et] tant que se maintiendra la coutume des réseaux d'amitiés parmi les experts ministériels » (Grunberg, 2003, pp. 18, 28).

Les conseils scientifiques des départements sont amenés d'office à travailler en étroite association avec les 40 sections du CoNRS, dont 11 concernent les SHS. Ces disciplines sont également présentes dans cinq des six commissions interdisciplinaires. Par son mode de désignation et sa composition, le CoNRS, en référence aux sections, est, en principe, largement représentatif de la communauté scientifique (voir encadré 18). Le CoNRS a mis en place une Conférence des présidents de ses sections (CPCN). Bien que cette instance soit informelle, elle fonctionne régulièrement et a pris une place dans les relations entre la direction et les communautés scientifiques, à tel point qu'une instance analogue a été créée au CNU.

Encadré 18
Comité national de la recherche scientifique

Base juridique : décret nº 82-993 du 24 novembre 1982, modifié par les décrets nº 89-947 du 22 décembre 1989, nº 91-178 du 18 février 1991 et nº 2000-1059 du 25 octobre 2000 ; arrêté du 12 novembre 2004.
Composition : 40 sections, dont 11 concernent les SHS, et sept commissions interdisciplinaires, dont cinq impliquent les SHS ; chaque section compte 21 membres, dont 14 élus (moitié CNRS, moitié universitaires) par les collèges, et sept (personnalités du monde scientifique et économique et personnalités étrangères) nommés par le ministre chargé de la Recherche sur proposition du directeur général du CNRS.
– Collège A (système uninominal à deux tours, la majorité absolue étant requise pour l'élection des candidats au premier tour) : directeurs et maîtres de recherche du CNRS ; membres des académies des inscriptions et belles-lettres, des sciences et des sciences morales et politiques ; directeurs et maîtres de recherche des EPST hors CNRS ou établissements publics de recherche relevant du ministère de la Recherche ; professeurs d'université ; directeurs d'établissement, directeurs d'unité de recherche et directeurs d'études des établissements d'enseignement supérieur et de recherche ; grade équivalent ayant une activité de recherche dans un établissement public ou un établissement reconnu d'utilité publique exerçant une mission de recherche ; personnalités compétentes dans le domaine de la recherche industrielle et appliquée (désignées à titre personnel par le directeur général du CNRS).
– Collège B (système de liste bloquée à deux tours, la majorité absolue étant requise pour l'élection des candidats au premier tour) : chargés de recherche du CNRS ; chargés de recherche des EPST hors CNRS ou établissements publics de recherche relevant du ministère chargé de la Recherche ; maîtres de conférences des universités ; maîtres-assistants des universités ; grade équivalent ayant une activité de recherche dans un établissement public ou un établissement reconnu d'utilité publique exerçant une mission de recherche ; personnalités compétentes dans le domaine de la recherche industrielle et appliquée (désignées à titre personnel par le directeur général du CNRS).
– Collège C : ingénieurs, personnels techniques et d'administration de la recherche du CNRS et de ses instituts nationaux ; ingénieurs, personnels techniques et d'administration de la recherche des autres établissements publics à caractère scientifique et technologique ; ingénieurs, personnels techniques et d'administration de la recherche du ministère de l'Éducation nationale ; agents de grade équivalent dans un service public ou un établissement public ou reconnu d'utilité publique affectés dans une unité propre du CNRS ou une unité de recherche associée au CNRS.
Durée du mandat : quatre ans, non renouvelable (avant la réforme, un ancien membre pouvait revenir après avoir passé un mandat).
Mission : évaluer la qualité scientifique des projets de recherche des unités de recherche candidates à une création ou à un renouvellement et celle des travaux des chercheurs ;

les avis et les propositions portent sur la création, le renouvellement, l'association et la suppression d'unités de recherche.
Modalités de fonctionnement : les présidents de sections sont élus parmi les membres ; ceux-ci organisent le travail de la section et mènent les débats ; ils assurent la liaison avec la direction scientifique et les directeurs de laboratoire ; ils sont assistés par un secrétaire scientifique choisi parmi les membres ; le CNRS soutient matériellement les sections, et le secrétariat général du CoNRS assure le support logistique ; les sections se réunissent en deux sessions annuelles de trois à cinq jours, plus la réunion en jury d'admissibilité qui dure une semaine.
Les jurys d'admissibilité, composés de quatre ou cinq personnes, pour partie nommées, pour parties élues, auditionnent les candidats (sauf pour les postes de directeur de recherche en SHS) et font un classement A, B, C ; seuls les candidats classés A sont présentés en séance plénière, qui procède à un vote secret lorsque le consensus ne permet plus de faire les discriminations nécessaires au classement ; celui-ci est transmis au conseil scientifique.
Dans le cas des évaluations des unités de recherche, chaque dossier est examiné *ex ante* par un ou plusieurs rapporteurs, à l'aide de visites et d'entretiens ; le rapporteur présente son rapport et son analyse en ouverture de l'évaluation d'un dossier devant l'ensemble de la commission, qui le discute et l'amende pour parvenir à une position collective de la section ; celle-ci émet des avis, le rapport de synthèse est signé par le président, qui l'envoie à l'unité ou au chercheur.

Site : http://www.cnrs.fr/comitenational/ (novembre 2005)

Le CoNRS n'est pas à l'abri des critiques. Le système électoral du Comité souffre lui-même de quelques dysfonctionnements (Legras, 2002). Par exemple, tandis que l'inscription sur la liste électorale est automatique pour les chercheurs et ingénieurs CNRS, elle ne l'est pas pour les enseignants-chercheurs ni pour les autres catégories d'électeurs prévues dans le décret. En conséquence, bon nombre d'entre eux ne sont pas inscrits, ce qui fait que la représentativité des universitaires est insuffisante, tandis que les enseignants-chercheurs sont en général majoritaires dans les unités mixtes de recherche (UMR). Un autre problème est la faible participation des collèges B et C, par rapport au collège A. Ce dernier permet le vote individuel, alors que les autres ne le font pas. En plus, les chercheurs et ingénieurs CNRS ne sont ni électeurs ni éligibles au CNU, ce qui induit un manque de réciprocité flagrant entre le recrutement des chercheurs, auquel participent les enseignants-chercheurs, et celui des enseignants-chercheurs auquel ne participent pas les chercheurs. Certains vont même jusqu'à s'interroger sur la légitimité de l'élection dans des instances ayant à repérer la qualité des travaux et non à être démocratiquement représentative.

Le système électoral n'assure pas non plus automatiquement la représentation des différentes disciplines au sein des sections. Puisque les nominations sont proposées par la direction générale du CNRS au ministère de la Recherche, elles devraient permettre de couvrir les lacunes disciplinaires issues de l'élection. Il arrive cependant que les nominations par le ministère ne garantissent pas un tel rééquilibrage, car les propositions de la direction peuvent ne pas être suivies pour des raisons politiques ou stratégiques. En conséquence, la composition des sections n'est pas toujours adéquate pour l'étude des sujets très spécialisés ou pour les questions interdisciplinaires. Cette situa-

tion se présente dans des domaines de forte spécialisation, où le cercle des évaluateurs possibles est très restreint et, à plus forte raison, lorsqu'il s'agit d'évaluer des domaines interdisciplinaires. Le recours à des experts extérieurs à la section n'offre, dans ce cas, qu'une solution partielle et entraîne les mêmes risques de choix partisans.

Dans le cas des recrutements, demandes d'associations et de promotions, la section établit des classements à destination des instances responsables de la décision (jury d'admission, direction scientifique). La première évaluation scientifique des chercheurs individuels intervient lorsque ceux-ci se présentent au concours d'entrée. Les sections fonctionnent soit en formation plénière, soit en jury d'admissibilité de concours. Dans ce cas, elles sont souveraines dans l'établissement de la liste d'admissibilité, et le jury d'admission ne peut déclarer admissibles que des personnes figurant dans la liste. Une fois intégrés, les travaux des chercheurs sont évalués tous les deux ans, et de façon approfondie tous les quatre ans conjointement à l'évaluation de leur laboratoire. Les sections émettent des avis que le département scientifique suit ou ne suit pas, et c'est à lui de gérer la situation quand il ne les suit pas. Les sections donnent également un avis tout au long de la carrière des chercheurs, sur les demandes de promotion, les demandes de stages ou de changements d'affectation. Le CoNRS ne remplit pas une fonction de suivi et de conseil individuels, sauf dans le cas des chercheurs en difficulté. Malgré leur présence en surnombre dans certaines unités mixtes, particulièrement en SHS, le CoNRS n'évalue pas les enseignants-chercheurs au même titre individuel que les chercheurs.

Le travail d'évaluation proprement dit des sections est fondé sur la discussion contradictoire. Les témoignages que nous avons recueillis font état d'un système qui fonctionne correctement la plupart du temps, au point où les éventuels conflits d'intérêt entre les membres (groupes de pression, élus versus nommés) s'effacent rapidement, et que la volonté se manifeste d'atteindre les décisions par consensus. Que ce soit dans le cas des jurys d'admissibilité ou des évaluations régulières individuelles et collectives, la préparation des réunions demande un travail sérieux de la part des rapporteurs dans l'étude des dossiers, les entretiens individuels et, le cas échéant, les visites de laboratoires. Les rapports sont discutés et amendés pour parvenir à une position collective, qui est souvent produite par la recherche d'un consensus. Ce processus est, dans une large mesure, transparent. Les candidats et les laboratoires ne prennent pas connaissance de tout le débat. Le rapport *ex ante* du rapporteur n'est pas fourni à l'unité ni au chercheur. Ceux-ci sont informés par le rapport de synthèse rédigé par le président de section, qui le leur envoie. Il semble que certaines sections n'envoient pas systématiquement ce rapport, et que les recommandations ne sont pas toujours transmises aux personnes concernées. Le président peut cependant répondre à des demandes de précisions, tout en conservant la confidentialité des débats et des noms des rapporteurs. Dans le cas des jurys d'admissibilité, les évaluateurs affichent une grande indépendance par rapport à la direction scientifique, mais le jury d'admission peut modifier les classements fournis par les jurys d'admissibilité pour des raisons stratégiques.

Cette façon de travailler a le mérite de permettre à tout membre d'un jury qui veut intervenir sur un dossier de le faire et de rendre visible les points sur lesquels il y a divergence. Les frustrations sont ainsi minimisées, puisque tout le monde sait pourquoi certaines idées n'ont pas été majoritaires. Cependant ces procédures n'excluent pas l'existence de réseaux d'amitiés. Il est inévitable que certains membres des sections

connaissent les candidats ou leur réputation, que les directeurs de thèse font parfois partie des jurys de concours de recrutement. Comme dans tout système d'évaluation par les pairs, les clans se forment au sein des disciplines, et ceux-ci ne sont pas nécessairement éliminés par des processus électoraux.

Ayant en charge l'évaluation de l'ensemble des unités existantes ou en projet dans leur discipline, les sections peuvent, à l'aide d'une évaluation comparative, garantir la qualité de l'ensemble des unités labellisées CNRS. Le grand nombre d'UMR en SHS, où les enseignants-chercheurs sont majoritaires, pose cependant problème pour le CoNRS, qui intervient lors de la création des unités, puis au bout de quatre ans pour conseiller la direction scientifique du département sur leur renouvellement. Le CoNRS peut, à cette occasion, se trouver en désaccord avec la direction de la recherche au ministère, qui participe au financement des UMR, et qui ne se réfère pas aux mêmes critères (voir chapitre 5), étant donné que le profil des enseignants-chercheurs est différent de celui des chercheurs CNRS. Néanmoins, les directions des départements scientifiques et la direction de la recherche entretiennent des contacts fréquents, de façon à ce que leurs politiques respectives et l'attribution des moyens dont ils disposent soient le plus possible complémentaires dans l'intérêt des laboratoires.

Depuis 1999, l'évaluation des laboratoires par le CoNRS prend appui sur le résultat du travail de comités d'évaluation des laboratoires et des équipes, qui ne sont pas des instances du CoNRS, mais auxquels les sections sont souvent associées. Ces comités sont constitués de façon spécifique, soit par les directions des départements scientifiques du CNRS, soit par la direction scientifique du ministère chargé de la Recherche en liaison avec les présidents concernés. Pour chaque laboratoire visité, un comité est composé de cinq à sept personnes, dont un représentant du département scientifique, un représentant de la tutelle principale (ou dans certains cas de deux tutelles), un représentant de la section du CoNRS concerné (ou éventuellement de deux sections), et trois personnes (dont au moins un étranger) nommées par le département en accord avec les tutelles principales (ou de deux tutelles). La spécificité des SHS est que les comités d'évaluation ne sont pas organisés systématiquement comme dans d'autres départements scientifiques.

Ces comités visitent les laboratoires sur une journée minimum, examinent les équipes et conduisent des entretiens individuels ou collectifs. Dans la pratique, certains présidents de sections ont trouvé utile d'organiser le comité d'évaluation avant la réunion de la section afin qu'elle dispose du rapport comme élément de son évaluation, d'autant plus qu'un de ses membres participe au comité d'évaluation, qui se réunit ensuite à huis clos pour rédiger ses conclusions. Celles-ci sont présentées oralement aux responsables de l'unité, et consignées dans un rapport remis ultérieurement au département scientifique qui transmettra. Lorsqu'un laboratoire est en difficulté, le comité effectue un diagnostic approfondi des problèmes, envoie des missions sur place, assure un suivi et, le cas échéant, recommande une restructuration. L'idée générale est qu'il y ait un échange maximum d'information et de suivi de l'activité de l'unité. Le principe de ce type de fonctionnement est d'assurer la transparence, au sens où les démarches effectuées par le département sont non seulement communiquées mais également préparées avec le président de la section ou discutées en réunion de section, et de veiller à la collaboration dans la préparation des décisions. Le rapport est transmis à la direction du département scientifique concerné qui le transmet à la section du CoNRS

chargée de l'évaluation. Ces comités sont surtout utilisés lors de l'évaluation de laboratoires ayant une certaine masse critique. Le rôle qu'ils jouent dans ces cas peut être très efficace. Leur constitution pose problème dans les SHS, à cause de l'existence de très nombreuses unités de petites tailles, mais ces mêmes comités ne sont pas non plus adaptés pour évaluer de très grosses unités, les équipes multisites ou pluridisciplinaires.

Conseil scientifique et commission d'évaluation de l'INED

À l'INED, qui offre un autre cas de figure, vu qu'il est le plus petit des EPST et le seul à n'abriter que des SHS, la direction considère que le processus de l'évaluation est, en lui-même, aussi important que ses résultats, tant pour les évaluateurs que pour les évalués. À partir d'une situation où, en 2000, les procédures d'évaluation de la recherche étaient quasi inexistantes à l'INED, l'équipe de direction a réussi à mettre en place un système opérationnel, transparent et légitime tant aux yeux des tutelles qu'à ceux des chercheurs. Selon les statuts de l'INED, le conseil scientifique et la commission d'évaluation sont tous les deux impliqués dans la procédure d'évaluation, le premier s'occupant des programmes, des travaux et des personnels chercheurs, et le deuxième des chercheurs et des équipes de recherche (voir encadré 19). Les chercheurs à l'INED sont évalués systématiquement tous les deux ans et lors d'une candidature à un poste de directeur de recherche 2 (DR2), au passage en chargé de recherche 1 (CR1) ou directeur de recherche 1 (DR1), ou à directeur de recherche de classe exceptionnelle (DRCE). Les unités de recherche sont évaluées tous les quatre ans.

Toujours avec le même souci de transparence et d'implication des intéressés, la procédure à suivre est clairement affichée dans la documentation de l'organisme (INED, 2001, pp. 65-7). La commission d'évaluation instruit les dossiers d'évaluation, selon des modalités dont les principes généraux sont énoncés dans les statuts, d'où la transparence des procédures. Les unités sont impliquées dans le choix des experts, ces derniers n'ayant pas le droit d'être cosignataires de travaux avec les membres de l'unité ou de participer à leurs travaux afin d'en assurer l'objectivité. La procédure comporte plusieurs allers et retours entre évalués et évaluateurs. Le rapport soumis par l'unité contient un élément d'auto-évaluation, puisque l'unité doit rappeler, dans un premier temps, ses objectifs de recherche et indiquer dans quelle mesure elle pense les avoir remplis, en faisant référence au personnel, au budget, aux contrats de recherche et conventions conclus à l'extérieur. Le rapport s'appuie sur une liste des informations à fournir, qui seront autant de critères pour les évaluateurs (voir chapitre 5), leur permettant de juger si les chercheurs ont réalisé leurs objectifs. La deuxième partie du rapport demande à l'unité d'indiquer comment elle souhaite poursuivre ou réorienter son projet, modifier sa composition, et redéfinir ses partenariats. Le cas échéant, elle peut annoncer la dissolution, la fusion ou la refonte de l'unité en exposant les motifs. La commission d'évaluation prend aussi en compte les projets individuels rattachés à l'unité, qui peuvent concerner un chercheur isolé ou réunir une équipe associant d'autres institutions. Le rattachement à l'unité se fait dans ces cas en fonction de l'appartenance du responsable de projet ou selon son choix s'il est rattaché à plus d'une unité, ce qui est possible à l'INED. Les évaluateurs doivent s'intéresser à la valorisation du collectif plutôt qu'à la production individuelle, et à la cohérence et à la complémentarité des travaux.

Encadré 19

Conseil scientifique et commission d'évaluation de l'Institut national d'études démographiques

Base juridique : décret nº 86-382 du 12 mars 1986, portant organisation et fonctionnement de l'INED, modifié par décret nº 687 du 30 juillet 2001.
Composition du conseil scientifique : 21 membres, dont huit personnalités extérieures (trois étrangers) ; quatre représentants des organismes d'étude et de statistiques ; quatre utilisateurs des travaux de l'INED ; cinq représentants élus du personnel, dont au moins trois chercheurs ; les membres des trois premières catégories sont nommés par arrêté conjoint du ministère chargé de la Recherche et du ministère chargé des questions de population (en 2005, ministère de l'Emploi, de la Cohésion sociale et du Logement), sur proposition du directeur.
Composition de la commission d'évaluation : 12 membres, pour moitié des personnalités qualifiées nommées parmi les membres du conseil scientifique, et pour moitié des chercheurs élus au sein du personnel.
Durée des mandats : quatre ans.
Mission du conseil scientifique : évaluation des programmes, des travaux et des personnels chercheurs.
Mission de la commission d'évaluation : évaluation des chercheurs et des équipes de recherche.
Modalités de fonctionnement de la commission d'évaluation : instruction des dossiers, consultation d'un groupe d'experts français et étrangers choisis parmi une liste de six experts indépendants établie par l'unité à être évaluée ; la commission les classe par ordre de préférence et peut en refuser ; si aucun des experts proposés n'est disponible, elle peut désigner un expert non proposé par l'unité ; l'unité rédige un dossier contenant son rapport d'activité pour les quatre ans écoulés et un projet d'unité pour les quatre ans à venir ; un groupe de trois évaluateurs est constitué, dont un expert extérieur, un membre nommé de la commission tiré au sort et un membre élu de la commission n'appartenant pas à l'unité à évaluer ; la commission examine les projets de recherche rattachés à l'unité, en premier lieu les projets-phares ; chaque évaluateur rédige un pré-rapport à l'aide d'un plan-type définissant les rubriques pertinentes ; lors de l'audition, les membres de la commission se réunissent avant de rencontrer l'unité de façon à confronter les pré-rapports et à identifier les points qui demandent à être éclaircis ; l'unité présente ses travaux et ses nouveaux projets aux évaluateurs et répond à leurs questions ; les membres intéressés du conseil scientifique et de la commission d'évaluation peuvent participer à l'audition ; les évaluateurs se réunissent après l'audition pour décider des grandes lignes du rapport final ; les échanges se poursuivent après par courriel afin de se mettre d'accord sur le texte, qui est alors transmis à la commission ; celle-ci prépare un rapport de synthèse, rédigé par des membres élus et nommés ; les rapports revus par la commission sont remis aux unités pour qu'elles puissent réagir auprès de la commission ; la commission se réunit une dernière fois pour adopter les rapports définitifs (avec examen des remarques des unités) ; au terme de l'évaluation des unités, le rapport de synthèse est remis au conseil scientifique, qui émet un avis sur les suites à lui donner ; à la demande du conseil, la commission peut aussi émettre un avis sur la création de nouvelles unités.

Site : http://www.ined.fr/ (novembre 2005)

L'ensemble du processus d'évaluation, qui ne doit pas dépasser les 10 mois, a été mis en place en même temps que la restructuration de l'Institut par équipes et par projets, ce qui veut dire qu'il a pu être étudié pour répondre aux besoins des chercheurs et de la direction, et pour prendre en compte les conseils comme ceux du CSRT cités ci-dessus. Ce processus sur mesure assure le va-et-vient entre évaluateurs et évalués et que les résultats des évaluations sont suivis d'effets, ce qui est plus facile à mettre en place que dans un grand organisme comme le CNRS.

Instances d'évaluation du CEMAGREF

Bien que le CEMAGREF n'emploie qu'un petit nombre de chercheurs en SHS (voir chapitre 1), il a été retenu dans cette analyse des procédures d'évaluation dans les EPST puisqu'il offre un exemple d'un système d'évaluation très formalisé et très réfléchi, qui a été soumis à la critique des intéressés. En matière d'évaluation, les SHS sont traitées formellement comme les autres disciplines, bien qu'il soit reconnu que l'approche SHS est différente, et que le travail interdisciplinaire est très difficile à organiser et n'en est qu'à ses débuts (Caseau, 2001, pp. 1-2). Le système d'évaluation du CEMAGREF repose sur trois instances d'évaluation : un conseil scientifique et technique, qui évalue les grandes orientations de la politique scientifique et technique de l'établissement ; cinq commissions spécialisées, qui évaluent les collectifs de recherche ; et des instances d'évaluation chargées de l'évaluation individuelle des chercheurs et des ingénieurs (voir encadré 20).

Encadré 20
Instances d'évaluation du Centre national de recherche pour l'ingénierie de l'agriculture et de l'environnement

Base juridique : loi n° 82-610 du 15 juillet 1982 d'orientation et de programmation pour la recherche et le développement technologique ; décret n° 85-1401 du 27 décembre 1985.
Composition des instances d'évaluation : le conseil scientifique et technique et les commissions spécialisées sont composés d'élus du personnel et de membres nommés ; les deux tiers sont des personnalités extérieures, associant scientifiques et utilisateurs ; les instances d'évaluation sont composées pour moitié de personnalités extérieures ; les trois instances sont présidées par des personnalités extérieures.
– Commissions spécialisées – 13 à 15 membres, dont huit à 10 personnalités extérieures, le directeur délégué à l'évaluation et à la qualité et quatre représentants élus du personnel ; des personnalités scientifiques et techniques appartenant à la communauté scientifique et aux secteurs économiques et sociaux, ainsi que des responsables des ministères concernés, peuvent être invités en tant qu'experts.
– Instances d'évaluation – 14 membres, dont sept personnalités extérieures, le directeur délégué à l'évaluation et à la qualité, et quatre représentants du personnel.
Durée du mandat : quatre ans pour le conseil scientifique et technique, les instances d'évaluation, les commissions spécialisées ; pour la durée des travaux dans le cas des jurys de recrutement.
Mission des instances d'évaluation : le conseil scientifique et technique s'assure de la qualité des travaux menés et de leur adéquation avec les missions et les objectifs propres de l'organisme pour permettre son pilotage scientifique et une gestion efficace de ses ressources humaines ; les commissions spécialisées proposent les orientations

de la politique scientifique et technologique et procèdent à l'évaluation des programmes et des travaux menés par le centre, et des résultats obtenus.
Modalités de fonctionnement : lors de l'évaluation des grandes orientations de l'organisme, le conseil scientifique et technique contribue à l'élaboration d'un plan stratégique, qui est adopté par le conseil d'administration et qui fonde le contrat quadriennal ; ensuite, il devient un plan opérationnel se déclinant en objectifs, suivi et indicateurs.
Lors de l'évaluation des thèmes de recherche et des fonctions d'appui à la recherche, correspondant aux départements scientifiques, l'animateur du collectif (ainsi défini) à évaluer prépare un rapport de présentation conformément aux rubriques du référentiel commun d'évaluation établi par l'organisme, mentionnant les moyens humains affectés aux travaux ; les dossiers sont examinés par des groupes d'experts, qui font des visites de sites et auditions, avant d'établir un rapport d'évaluation ; les commissions spécialisées débattent de ce rapport et proposent un avis collectif qui est diffusé au comité de direction, au chef de département ainsi qu'aux directeurs régionaux et aux chefs d'UR concernés, ou, pour les fonctions d'appui à la recherche, aux chefs de service concernés ; une récapitulation des avis exprimés et des recommandations ainsi qu'un bilan des suites données ou prévues font l'objet d'une réunion de la commission spécialisée ; cette synthèse est utilisée pour la préparation du plan stratégique.
Lors des recrutements, les instances d'évaluation constituent la base des jurys d'admissibilité ; ces jurys examinent les candidats et les auditionnent ; les jurys d'admission établissent la liste des candidats reçus après étude des dossiers des candidats, qui comportent notamment un rapport établi par le jury d'admissibilité.
Lors des changements de grade des chargés de recherche et des directeurs de recherche, une instance spéciale d'évaluation *ad hoc* est constituée, composée des présidents des commissions spécialisées, du directeur délégué à l'évaluation et à la qualité, du directeur scientifique et de représentants du personnel ; cette instance émet un avis sur les promotions proposées ; ses membres se prononcent à partir d'un dossier comprenant les rapports d'activité, la liste de publications, un extrait des entretiens individuels d'activité (description de missions) et, lorsque les agents ont été évalués, les avis formulés.
Les chercheurs et les ingénieurs sont évalués par les instances d'évaluation ; des rapporteurs chargés d'examiner les dossiers des agents (comprenant notamment les rapports d'activité et un extrait des entretiens individuels) auditionnent les agents et présentent un bilan de l'entretien aux membres de l'instance ; suite à des débats, des avis sont formulés ; ces avis sont adressés individuellement à chaque agent et à son supérieur hiérarchique, qui doit organiser un entretien individuel avec l'agent en vue de la mise en œuvre des conseils et recommandations formulés dans l'avis.

Site : http://www.cemagref.fr/ (novembre 2005)

Dans un souci d'extériorité, les différentes instances en charge de l'évaluation sont constituées aux deux tiers (évaluation des collectifs) ou pour moitié (évaluation individuelle) de personnalités extérieures, associant à la fois des scientifiques et des utilisateurs. Elles sont systématiquement présidées par une personnalité extérieure. Les rapports d'évaluation présentés aux instances sont établis par des groupes d'experts composés exclusivement de personnalités extérieures. Le processus repose sur la discussion contradictoire, puisque les instances débattent des rapports d'experts avant de proposer un avis collectif. La transparence est visée tout au long du processus, et les rapports d'évaluation (autres que sur les individus) font l'objet d'une large diffusion.

Dans ses évaluations, le CEMAGREF s'efforce constamment de vérifier l'adéquation des résultats par rapport aux objectifs en s'assurant de leur articulation aux différents niveaux du fonctionnement de l'organisme. Par exemple, le conseil scientifique et technique évalue *a posteriori* les grands sujets transversaux, en se fondant sur les rapports d'activités et les rapports d'évaluation des collectifs de recherche. Le plan stratégique s'élabore à partir de l'évaluation des collectifs et s'attache à faire coïncider les objectifs et la spécificité du CEMAGREF avec les parcours scientifiques des collectifs, afin d'assurer l'équilibre entre le développement des thématiques et la réalisation des missions. Le système d'évaluation mis en place agit ainsi comme un régulateur à moyen et long terme de la stratégie scientifique et technique de l'établissement.

Le CEMAGREF n'évalue pas selon des découpages disciplinaires. Lors de l'évaluation des collectifs de recherche, il s'agit de l'évaluation des thèmes de recherche et des fonctions d'appui à la recherche. L'évaluation par les commissions spécialisées coïncide avec l'organisation en départements, et produit des recommandations pour la suite dans des cycles de quatre ans. En intégrant des personnalités non issues du monde scientifique *stricto sensu* (les pairs), les instances d'évaluation tiennent compte des sensibilités économiques et opérationnelles des utilisateurs potentiels des résultats de la recherche.

La vocation à mener des recherches finalisées n'exclut pas de mener des recherches de nature plus fondamentale, si la pertinence du projet répond bien aux missions de l'organisme. L'évaluation des recherches de nature plus fondamentale n'exige pas de commissions spécifiques, car le recours systématique à des experts extérieurs, suivi par un débat collectif sur la base des rapports d'expert par l'instance, permet de travailler avec des commissions thématiques et non disciplinaires. Enfin, la distinction formelle des missions, déclinées en attendus, permet de pondérer certaines missions selon la phase de développement d'un programme de recherche ou selon le positionnement du personnel dans l'équipe.

L'évaluation individuelle des chercheurs et des ingénieurs, organisée tous les quatre ans, repose sur deux aspects complémentaires articulés avec la gestion des ressources humaines : d'une part, une « évaluation-conseil » permettant aux personnes de progresser ; d'autre part, la production d'avis de l'instance d'évaluation figurant dans le dossier personnel de l'agent et constituant une information utilisable pour les décisions relatives à la gestion des carrières. Le suivi est assuré par les conférences annuelles de gestion des ressources humaines et par des entretiens ultérieurs avec l'agent.

Au côté de ce système d'évaluation formalisé et extériorisé assuré par des instances composées majoritairement de personnalités extérieures, le CEMAGREF met en œuvre des procédures internes de pilotage des collectifs. Cette auto-évaluation, organisée par la direction générale et les chefs de département, est menée sur la base du *reporting* des activités et des résultats de l'année précédente, complétée par les évaluations externes des thèmes de recherche faites par les commissions spécialisées. L'accent est alors mis sur l'adéquation avec les ressources propres, les capacités d'équipement et les priorités en matière d'évolution des effectifs et des collectifs de recherche.

Les chercheurs et les ingénieurs sont évalués par les instances d'évaluation qui sont des émanations des commissions spécialisées. Cette évaluation se fait essentiellement *a posteriori*. Les évaluations sont fondées sur des rapports d'experts, qui sont discutés collégialement par les instances. En outre, lors des entretiens individuels d'activité, chaque agent du CEMAGREF et son supérieur hiérarchique dressent un bilan des activités menées et tracent des objectifs pour la période à venir. Pour les chercheurs et les ingénieurs, cet entretien est articulé avec les évaluations des instances d'évaluation et constitue un élément important dans le suivi de leurs carrières.

Une enquête sur questionnaire menée par la délégation à l'évaluation et à la qualité (document interne pour le conseil scientifique et technique du 22 novembre 2004) a montré que l'articulation entre l'évaluation et le pilotage paraît fonctionner de manière satisfaisante pour les acteurs de l'organisme. L'évaluation des collectifs, notamment parce qu'elle instaure un espace de dialogue et de concertation entre les instances d'évaluation et les structures évaluées et les thèmes de recherche, est jugée efficace pour nourrir la réflexion collective sur les orientations de l'organisme, et elle semble avoir un réel impact sur la programmation des activités.

L'articulation entre l'évaluation individuelle et la gestion des ressources humaines paraît moins évidente aux yeux des agents. La tension entre la promotion des individus, les évolutions de carrières et la gestion du personnel repose d'ailleurs pour partie sur des paramètres qui échappent à la décision de l'organisme (nombre de postes ouverts au recrutement, nombre de postes de directeur de recherche). Si le dispositif mis en place (l'entretien et l'évaluation par les instances d'évaluation) apporte une bonne connaissance des compétences des personnels, il ne répond pas à toutes les attentes qu'il fait naître.

La cohérence d'ensemble du système d'évaluation du CEMAGREF et la satisfaction générale concernant le dispositif d'évaluation et son influence sur le pilotage de la programmation scientifique semblent reposer sur plusieurs facteurs qu'on retrouve dans d'autres EPST : la taille réduite de l'organisme ; ses thématiques très ciblées à cause de la spécificité de sa mission ; un effort régulier de réflexion prospective ; l'importance du caractère finalisé, qui positionne l'évaluation sur des critères de pertinence ; la culture d'ingénieur qui valorise le résultat et sa diffusion ; l'interaction entre les instances d'évaluation et l'administration et le sens de la discipline des personnels, qui permet aux départements et à l'administration d'exercer un pilotage et des arbitrages suite aux évaluations.

Instances d'évaluation de l'INRA

L'INRA est également un organisme de recherche finalisée assez particulier dans le paysage scientifique français. Il a développé une forte culture maison teintée de discipline et d'esprit collectif, et ouverte sur les questionnements de l'utilité sociale de la recherche. Il abrite deux départements en sciences sociales, qui sont fortement impliqués dans la stratégie de l'institution, et dont l'un a initié la réflexion sur les procédures d'évaluation des recherches en partenariat socio-économique poursuivies aujourd'hui par l'organisme. La hiérarchie de l'INRA dispose d'un grand pouvoir de pilotage, qui s'appuie sur des procédures d'évaluation très formalisées, organisées et mises en œuvre

par une délégation à l'évaluation pour l'évaluation individuelle (chercheurs et ingénieurs), par les chefs de département pour les unités et par la direction sous le contrôle du conseil scientifique de l'INRA pour l'évaluation des départements (voir encadré 21). La délégation exerce une fonction de soutien méthodologique et de conseil vis-à-vis des opérateurs (chefs de département, directeurs d'unité) pour favoriser les bonnes pratiques et faciliter un contrôle de qualité par la direction.

Encadré 21
Instances d'évaluation de l'Institut national de la recherche agronomique

Base juridique : loi n° 82-610 du 15 juillet 1982 d'orientation et de programmation pour la recherche et le développement technologique ; décret n° 84-1207 du 28 décembre 1984.
Composition du conseil scientifique : trois membres de droit des ministères, plus la présidente de l'INRA, 12 membres nommés, dont des non scientifiques, et neuf élus.
Composition des commissions scientifiques spécialisées : 14 commissions en charge de l'évaluation individuelle des chercheurs, dont une en sciences économiques, sociales et de gestion, chacune composées de 15 à 20 membres ; un quart des effectifs des commissions sont des scientifiques de l'INRA choisis parmi les élus des conseils scientifiques des départements, sur proposition des chefs de département et de la délégation à l'évaluation ; la moitié des membres sont des personnalités scientifiques extérieures nommés après avis du conseil scientifique, l'autre quart sont des scientifiques nommés par la présidente de l'INRA.
Durée du mandat : quatre ans.
Mission : concilier et gérer la tension entre pertinence et excellence (les schémas stratégiques du département fixent les directions de la pertinence) ; adapter l'évaluation à la diversité des missions confiées à l'Institut (produire des connaissances génériques, réaliser des travaux d'expertise et d'assemblage, contribuer à l'innovation et au développement, participer à la formation et promouvoir la culture scientifique et technique).
Modalités de fonctionnement : l'évaluation des unités est pilotée par les chefs de département, qui rédigent une lettre de mission et composent une commission d'évaluation (comité de visite) ponctuelle d'experts selon la thématique de l'unité concernée, et validée par le directeur scientifique de rattachement dans leur commission d'évaluation ; les experts préparent un rapport, qui est débattu par la commission avant d'être transmis au conseil scientifique de département pour avis ; après audition du président de la commission, de la réponse du directeur d'unité sur les mesures qu'il compte mettre en œuvre, les chefs de département font un bilan de chaque évaluation collective à leur directeur scientifique de rattachement et proposent des actions, soit validation du projet d'unité, soit mise en période probatoire, avec une nouvelle évaluation deux ans plus tard, dans ce cas suivie d'une décision de retour au statut normal ou de fermeture de l'unité.
Les évaluations individuelles sont réalisées par des jurys de concours dans le cas des recrutements et changements de corps ; l'avancement et les promotions en directeur de recherche 1re classe sont à la charge de commissions constituées à chaque session ; les commissions scientifiques spécialisées sont chargées de l'appréciation des rapports d'activité des scientifiques ; tous les membres des commissions reçoivent les dossiers ; deux rapporteurs sont nommés par dossier ; ils font une présentation orale devant la commission, ainsi qu'une proposition de texte à envoyer au candidat, discutée et améliorée en séance ; à la fin de la session, les chefs des deux départements dont dépendent les candidats sont convoqués, et le président du jury leur fait un récapitulatif des décisions et des recommandations, si nécessaire, concernant le fonctionnement de certains laboratoires.

Site : http:/www./inra.fr/ (novembre 2005)

Une caractéristique de l'INRA est la présence de non scientifiques parmi les nommés au conseil scientifique, lui permettant d'assurer un regard extérieur sur le processus de l'évaluation de la part de ceux qui sont intéressés par les résultats de la recherche. La vocation finalisée de l'organisme a incité le conseil scientifique à mener régulièrement des travaux de prospectives pour identifier les recherches pertinentes. Ces travaux de réflexions prospectives lui donnent une vue d'ensemble, lui permettant ensuite de conseiller le comité de direction. De fait, la pertinence de la recherche se pose pour tous les champs de recherche, et non pas exclusivement pour les SHS. En s'interrogeant à la fois sur les utilisateurs des travaux de l'INRA, sur les activités non scientifiques des chercheurs et sur les modalités de la recherche participative, l'INRA reconnaît d'emblée l'existence de particularités disciplinaires : les généticiens fondamentaux de l'INRA n'ont pas, par exemple, les mêmes manières de travailler que les agronomes de terrain. Que la liste des critères (et leur définition) ne soit pas identique d'un champ de recherche à l'autre est acceptée par la culture maison (voir chapitre 5).

Les trois niveaux d'évaluation de la recherche – départements scientifiques, unités de recherche, individus – sont menés par des commissions, qui recourent à des comités d'experts extérieurs. Si les experts sont majoritairement étrangers dans le cas de l'évaluation des départements de recherche, la délégation à l'évaluation admet que le taux d'étrangers est encore insuffisant dans les commissions qui évaluent les unités : en 2003 et 2004, seules 15 unités sur 52 ont au moins un étranger parmi les experts, c'est-à-dire 22 experts étrangers sur 308.

Le rôle des départements dans l'évaluation des unités est une autre caractéristique de l'INRA : les départements jouent un rôle stratégique fort et ont une capacité réelle de pilotage. Les unités de recherche sont le niveau d'organisation où se construit la pertinence des orientations de recherche. Les évaluations des unités doivent ainsi s'inscrire dans la stratégie scientifique de l'établissement. L'évaluation des départements doit également permettre d'apprécier la valeur ajoutée des programmes transversaux qu'ils organisent par rapport à la somme des unités. Les unités de recherche sont ainsi évaluées sur la pertinence du projet scientifique, vis-à-vis de la stratégie de l'organisme, et en regard des compétences mobilisées (faisabilité). L'évaluation des unités de l'INRA est faite par des commissions sous l'autorité des responsables de département, créées au cas par cas, avec moitié de membres extérieurs, pouvant comprendre des utilisateurs de la recherche. Cette caractéristique, inscrite dans les statuts de l'INRA en 1984, repose sur le rôle central accordé aux départements : ils doivent élaborer un schéma stratégique et avoir une activité réelle d'animation de la recherche. Il s'agit d'évaluer la pertinence du schéma stratégique et sa mise en œuvre (recherche, contribution socio-économique des travaux) au niveau des départements.

Depuis la réforme de l'Institut en 1999, on note une volonté d'une meilleure articulation entre l'évaluation des personnes, des collectifs et des départements. L'évaluation individuelle doit porter sur la qualité de la production individuelle et sur l'analyse des trajectoires professionnelles. Afin de réaliser une évaluation adaptée aux missions de son personnel, l'INRA a construit et mis en œuvre une méthode pour l'évaluation-conseil des ingénieurs par des commissions d'experts. Cette évaluation se com-

pose d'une analyse des missions de l'ingénieur (par rapport à un référentiel construit à cet effet), de la cohérence des activités avec la mission, de la qualité des réalisations et d'un conseil pour la construction de la trajectoire personnelle.

Une étude menée en 1997 a fait ressortir quatre types de profil d'activités des chercheurs en fonction de la fraction du temps consacrée à la recherche personnelle, à la vie collective, à l'enseignement et à la valorisation. L'évolution de ces profils accompagne non seulement celle de l'âge, mais la différenciation est surtout fonction du grade et de l'ancienneté dans le grade. L'évaluation devrait donc s'assurer que les trajectoires des chercheurs sont pertinentes. Un suivi individuel a été développé par les départements pour les cas repérés par les commissions, une attention particulière étant portée sur les CR2 en reconnaissance du fait qu'ils sont en début de carrière et qu'il est important d'assurer que les jeunes sont bien suivis.

La délégation à l'évaluation à l'INRA est très attentive au bon déroulement du processus d'évaluation. Sur le plan de la transparence, elle s'efforce d'expliciter les modes de fonctionnement des commissions dans un livret-guide et bilan annuel de résultats. Elle expose devant la commission administrative paritaire des chercheurs en réunion plénière les bilans d'activité ainsi qu'une typologie des actions prises suite à l'évaluation des chercheurs. Les critiques sont courantes et lui imposent de bien expliciter comment elle met en œuvre les principes énoncés.

Les évaluations se font sur dossier. Les rapporteurs choisis sont toujours extérieurs à l'unité du chercheur afin d'assurer leur objectivité. Au moins deux spécialistes sont présents de chaque domaine disciplinaire, même si le nombre de chercheurs du domaine est faible. Les dossiers des jeunes chercheurs lors de l'examen de leur titularisation sont confiés à deux rapporteurs, de même que les dossiers de promotion en CR1. C'est aussi le cas de dossiers difficiles. Les membres d'une commission quittent la salle pendant l'examen des dossiers des chercheurs de leur unité. Les noms des rapporteurs ne sont pas connus des chercheurs évalués. S'il y a une interaction entre un chercheur et la commission, celle-ci passe par la délégation et par le président de la commission. Les conflits d'intérêt semblent ainsi être évités au sein de la commission en sciences économiques, sociales et de gestion, alors même que les critères individuels d'évaluation peuvent varier selon les disciplines : un économètre ne juge pas de la même manière qu'un anthropologue, car les temporalités de la recherche ne sont pas pareilles, et les classements des revues internationales ne fonctionnent pas tout à fait de la même manière.

Le processus garantit le principe de séparation des pouvoirs entre évaluation et décision et assure que les évaluations sont suivies d'effet. Les commissions donnent des avis, sous forme d'un message au chercheur et, si besoin est, de message spécifique à la direction de l'INRA ; entre 30 à 40 messages d'alerte sont rendus chaque année pour 1 000 chercheurs évalués. Ces messages sont transmis au chef de département qui doit répondre par écrit en présentant son analyse de la situation et les actions qu'il a entreprises pour y remédier. Pour les promotions en CR1, les commissions classent en trois groupes : le collège de direction décide en général de promouvoir le groupe A, ne promeut pas le groupe C et retient certains noms du groupe B. La même indépendance existe pour les décisions de titularisation prises par la présidente, instruites par le collège de direction, à partir des avis argumentés des commissions scientifiques spécia-

lisées. En cas de non titularisation, la présidente doit avoir recueilli l'avis de la commission administrative paritaire. Par ailleurs, les directeurs d'unité rédigent un avis sur la fiche d'activité des chercheurs. Cet avis est utilisé comme information complémentaire par les commissions. Il est toujours regardé d'un œil critique, en particulier pour vérifier si un point de vue exprimé par le directeur est confirmé par ce que la commission peut identifier dans le dossier. Dans certains cas, le président de la commission est amené, après la réunion de préparation de la réunion plénière, à prendre contact avec un directeur ou un chef de département pour vérifier un avis très critique ou une situation qui apparaît difficile.

Les chefs de département sont invités en fin de réunion plénière pour entendre les principales remarques des commissions, ce qui permet aussi aux commissions de poser quelques questions complémentaires et d'éviter de grosses erreurs humaines. Sauf dans de tels cas, les commissions ne reviennent pas sur leur avis. La délégation, qui accompagne le travail des commissions, veille à ce que les rôles de chacun soient bien respectés, mais elle n'a pas en général à intervenir sur ce point. L'interaction (avis des responsables sur les dossiers, explications des avis après) permet aussi aux commissions de bien comprendre le cadre des collectifs dans lesquels travaillent les chercheurs et d'éviter ainsi une évaluation hors contexte. La légitimité des commissions se fonde sur la qualité de leur analyse et sur le caractère explicite des messages formulés aux scientifiques.

L'efficacité d'une évaluation de l'INRA tient, d'une part, à sa cohérence avec les missions individuelles et avec celle de l'organisme et, d'autre part, dans le fait que chacun connaît bien les critères et les procédures de l'évaluation. Le suivi des jeunes chercheurs est particulièrement attentif : ils sont soumis à une évaluation approfondie tous les deux ans, au lieu de quatre pour les autres agents, avec un contrôle allégé à mi-terme. Pour tous les chercheurs sur lesquels les commissions ont une inquiétude, si le projet n'est pas clair dans un contexte d'évolution forte du collectif par exemple, ou si elles ont une critique à faire sur la qualité du dossier, elles redemandent un nouveau dossier l'année suivante. Avec le processus d'alerte à la direction, de réponse des chefs de département à la direction et d'information aux commissions des mesures prises par les responsables, la délégation s'efforce de donner des suites à l'évaluation-conseil, c'est-à-dire hors promotions. Au-delà de ce processus, différents dispositifs sont ensuite mis en place à l'incitation de la direction et avec l'appui de la direction des ressources humaines, et ces dispositifs sont suivis par la direction.

Dispositifs d'évaluation des EPA

Le CEE et le CEREQ ne sont pas des EPST, mais ils constituent des cas pertinents à l'analyse du processus d'évaluation en ce qu'ils se consacrent à la recherche en SHS et qu'ils relèvent d'une double tutelle, comme les trois derniers EPST que nous venons d'examiner. À la différence de ces EPST, ils n'ont pas, jusqu'ici, mené un travail de réflexion aussi approfondi sur les procédures d'évaluation de la recherche, et ils n'ont pas élaboré des dispositifs d'évaluation aussi performants. Pour ces raisons, nous nous bornons à quelques remarques sur les questions suscitées par l'évaluation de la recherche dans ces organismes et sur les moyens qui pourraient être mis en œuvre pour y répondre.

Dispositifs d'évaluation du CEE

La double tutelle du CEE est reflétée dans la composition du conseil d'administration et du conseil scientifique du CEE (voir encadré 22). Comparées à celles de l'INED, du CEMAGREF ou de l'INRA, les activités d'évaluation du CEE ne sont pas formalisées, et le conseil scientifique exerce plutôt une fonction de conseil que d'évaluation. Un collège de la recherche interne a vocation à traiter toutes les questions relatives à la recherche au sein du CEE, mais son existence ne date que de 2005, et il ne fait pas appel à des experts externes pour faire des évaluations. Les carrières des chercheurs avec statut CNRS sont gérées par ses commissions *ad hoc*. Les autres personnels (techniciens, ingénieurs, assistants techniques) sont évalués chaque année par les responsables d'unité.

Encadré 22
Dispositifs d'évaluation du Centre d'études de l'emploi

Base juridique : décret nº 86-399 du 12 mars 1986, modifié par les décrets nº 93-632 du 26 mars 1993, et nº 2000-860 du 1er septembre 2000.
Composition du conseil d'administration : trois représentants de l'État, dont un nommé par le ministère de la Recherche et deux par le ministère chargé du Travail, quatre personnalités choisies en raison de leur compétence dans le domaine de l'emploi et nommés conjointement par les deux ministères, deux élus par les personnels du CEE ; des représentants de la direction et de l'administration du CEE et du conseil scientifique assistent aux séances ; le président est nommé sur proposition conjointe des ministres chargés du Travail et de la Recherche ; le directeur du CEREQ est membre de droit.
Composition du conseil scientifique : neuf membres choisis en raison de leur compétence scientifique, quatre membres désignés sur proposition du Commissariat au Plan, de l'Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE), de l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE) et du CNRS ; trois membres élus par le personnel du CEE ; le président est nommé par arrêté conjoint des ministres chargés du Travail et de la Recherche parmi les personnalités choisies en raison de leur compétence scientifique ; le directeur adjoint du CEREQ est membre par invitation.
Durée du mandat : trois ans.
Mission du conseil scientifique : procéder à l'évaluation des programmes et des travaux menés par le CEE ; apprécier la qualité des travaux, ainsi que les actions de valorisation, de diffusion et d'information ; émettre un avis qui est transmis au conseil d'administration.
Modalités de fonctionnement : fin 2005, les modalités de fonctionnement en matière d'évaluation étaient à l'étude.

Site : http://www.cee-recherche.fr/ (novembre 2005)

Le conseil scientifique examine le contenu et l'état d'avancement des programmes de recherche, ainsi que l'organisation des équipes. Il se penche aussi sur des questions transversales ayant trait à la définition des missions et orientations du CEE et à la préparation des programmes à moyen terme. Le conseil hésite entre des évaluations par thème (programmes et projets) *ex ante* et *ex post*, et par unité. L'avantage d'une approche thématique est que les thèmes traversent plusieurs unités et permettent la prise

en compte des aspects de coordination et de cohérence des activités, comme il a été montré dans le cas du CEMAGREF. Cependant, en 2005, le conseil a préféré opter pour une évaluation par unité dans un contexte de forte restructuration et de mobilité des chercheurs, chaque équipe devant ainsi être suivie et conseillée par deux membres du conseil scientifique. En 2005, le CEE a été soumis à une évaluation commune de l'Inspection générale des affaires sociales (IGAS) et de l'IGAENR, qui ont attiré l'attention sur le besoin de revoir les modalités du fonctionnement scientifique du Centre. Jusqu'à présent, l'évaluation de l'institution a été réalisée par trois sections du CoNRS, bien que le CEE ne soit pas un laboratoire de recherche du CNRS. Le CEE doit, en effet, mettre en place ses propres dispositifs robustes d'évaluation des activités collectives et individuelles capables de prendre en compte la diversité des missions des chercheurs.

Dispositifs d'évaluation du CEREQ

Le CEREQ entretient des liens avec le CEE de par la représentation de chacun des organismes au conseil scientifique de l'autre, mais les deux établissements ne font pas d'opérations de recherche communes, ni de collaborations pour des colloques, car leurs thématiques sont assez différentes, le CEREQ étant plus orienté sur les questions de qualification et de formation, d'où son lien de longue date avec l'Éducation nationale. La mission recherche du CEREQ est moins évidente et moins affichée que celle du CEE, et donc les contraintes d'évaluation sont moins importantes. En outre, la démarche d'évaluation au CEREQ est toute récente et n'englobe pas de dispositif d'évaluation individuelle du type des rapports d'activité des chercheurs du CNRS (voir encadre 23).

Encadré 23
Dispositifs d'évaluation au Centre d'études et de recherches sur les qualifications

Base juridique : décret nº 85 -635 du 25 juin 1985, modifié par les décrets nº 93-632 du 26 mars 1993, nº 2000-860 du 1er septembre 2000 et nº 2002-699 du 30 avril 2002.
Composition du conseil scientifique : huit personnalités choisies en raison de leurs compétences, dont un représentant du ministère chargé de l'Éducation nationale, le directeur du CEE et un étranger ; deux membres de droit (INSEE, CNRS) ; quatre membres élus parmi les personnels scientifiques et technologiques du CEREQ.
Durée du mandat : trois ans.
Mission : se saisir des questions jugées utiles pour l'aide au pilotage scientifique de l'établissement ; évaluer les activités des départements.
Modalités de fonctionnement : lors de l'évaluation des thématiques, le président, en lien avec le directeur scientifique, nomme parmi ses membres extérieurs des rapporteurs sur les sujets à traiter ; les représentants du personnel consultent les chargés d'études pour préparer leurs contributions ; leurs rapports sont examinés en séance plénière et les membres formulent un avis au conseil d'administration.
Site : http://www.cereq.fr (novembre 2005)

L'essentiel de l'activité d'évaluation du CEREQ est centré sur les thématiques d'étude et de recherche. Chaque année, les départements, services et centres associés rédigent un bilan-programme qui leur permet de récapituler les principaux résultats des travaux et de présenter leur programmation. Ce bilan est assorti de fiches d'études qui présentent les éléments clés de tous les travaux en cours. Le conseil scientifique mène des évaluations des départements à partir d'entretiens et d'analyse des publications, ce qui soulève la question du classement de celles-ci parmi les autres produits, notamment les rapports demandés par les tutelles. Le CEREQ a aussi conduit une réflexion sur l'activité d'expertise et sur sa propre capacité à se saisir des grandes questions de société et à produire des études pertinentes sur ces sujets, car ce genre d'activité est, en général, valorisé autrement que par des publications. En 2003-2005, un travail de suivi et d'évaluation des activités du CEREQ, prévu par le contrat d'objectif, a été entrepris afin de mesurer leur impact. Ce travail consiste à définir et renseigner une série d'indicateurs, et à mettre en place une démarche d'amélioration des procédures utilisées dans les études et recherches du CEREQ. Parmi ces indicateurs, certains concernent les activités (répartition des fiches d'études par axes d'orientation à moyen terme, par demandeurs, par couverture géographique, par thèses), d'autres les valorisations (publications par axes et par supports, interventions extérieures, site, diffusion, citations, visiteurs), qui sont autant d'éléments à prendre en compte dans les évaluations des départements et de leurs programmes.

Ces deux exemples d'EPA font ressortir les contrastes en matière instances d'évaluation entre les divers établissements chargés de la recherche publique. Tandis que les EPST examinés, et à plus forte raison le CNRS, manifestent clairement leur engagement à évaluer la qualité de leurs activités de recherche et se munissent d'outils appropriés pour le faire, l'enjeu est différent pour les deux EPA. Ceux-ci doivent s'investir plus fortement dans les études qui leur sont demandées par leur deuxième tutelle. Ils ne sont pas tenus par cette tutelle d'observer les mêmes critères de production que les EPST, ce qui soulève la question de savoir si des organismes comme le CEE, en particulier, ou le CEREQ ne devraient pas être évalués à la même aune que les EPST, et éventuellement devenir des EPST, ou du moins être rattachés à un EPST. Cette entrée par l'évaluation montre, en effet, que les EPA faisant de la recherche sont une anomalie dans le paysage, ce qui explique la difficulté à les évaluer.

Instances d'évaluation des structures fédérées

Le rapport de conjoncture du département des sciences de l'homme et de la société du CNRS (Grunberg, 2003, p. 28) attire l'attention sur un autre problème concernant les instances d'évaluation en SHS : celui des unités fédératives et, en particulier, les MSH. Les maisons sont elles-mêmes des structures fédératives, mais elles appartiennent aussi à un réseau national. Comme il a été montré dans les chapitres précédents, de par sa couverture disciplinaire et l'importance des effectifs de chercheurs et d'enseignants-chercheurs accueillis dans les maisons, le réseau occupe une place

considérable dans le paysage de la recherche en SHS. Il constitue en même temps un cas très particulier en matière d'évaluation.

Les systèmes mis en place pour d'autres structures fédératives, comme les instituts fédératifs de recherche (IFR) pourraient convenir à certaines maisons, bien que l'IFR soit une structure plus souvent adoptée dans d'autres disciplines qu'en SHS (voir chapitre 2). Les IFR, très majoritaires en sciences du vivant et médicales, sont regroupés dans un programme et sont évalués par un conseil scientifique de programme constitué de personnalités qualifiées désignées pour quatre ans et représentant les instances d'évaluation des organismes participant à la fédération. Les activités de l'IFR sont suivies par un comité de pilotage responsable d'une réflexion stratégique, composé de représentants des ministères et partenaires concernés et de la CPU.

Les MSH et leurs composantes sont soumises individuellement et collectivement à de multiples évaluations en raison des diverses sources de financement dont elles disposent, en général sans que les évaluations soient coordonnées. Nous rappelons cependant que la plupart des maisons sont des unités mixtes de service (UMS) relevant du CNRS et d'un établissement d'enseignement supérieur. Ces UMS abritent le plus souvent des personnels CNRS (ITA) et universitaires (IATOS) mais peu de chercheurs et d'enseignants-chercheurs. En conséquence, les maisons dotées de ce statut n'ont pas à être évaluées pour leurs activités de recherche. En réalité, la charte du réseau des MSH conditionne la reconnaissance d'une maison en tant que MSH à sa capacité à définir et à mettre en œuvre un projet scientifique auquel participent les équipes, chercheurs et enseignants-chercheurs qui y sont rattachés. L'ambiguïté vient de ce que nulle procédure d'évaluation de cette activité de recherche propre à la maison n'est prévue.

Le réseau lui-même, qui regroupe l'ensemble des MSH, n'est pas une structure qui dépend d'une évaluation pour son existence. Il était à l'origine fondé sur une convention de partenariat entre le ministère chargé de la Recherche, le CNRS et les établissements. Il a évolué en groupement d'intérêt scientifique (GIS) en 2006 (voir chapitre 2). Il n'est pas en principe soumis à une évaluation par le CNRS. La convention constitutive du GIS dote le réseau d'un comité directeur, qui est la structure décisionnelle, et d'un conseil scientifique, qui formule des avis sur des questions associées à l'évaluation. La convention et la charte des maisons précisent la composition du comité directeur et du conseil scientifique du réseau, ainsi que les activités d'évaluation qui relèvent du conseil (voir encadré 24). Afin d'assurer une représentation équilibrée des champs disciplinaires et des pays d'origine des membres étrangers (un tiers des membres) du conseil scientifique, les propositions sont précédées d'une concertation.

Lorsque le fonctionnement du réseau était assuré par une convention, que le réseau admettait un nombre important de nouvelles maisons et qu'il bénéficiait d'un financement fléché par le biais d'une action concertée incitative (ACI) (voir chapitre 2), le conseil scientifique (dénommé alors conseil d'orientation) a eu principalement pour tâche l'évaluation des projets scientifiques des nouvelles maisons souhaitant rejoindre le réseau, ainsi que l'évaluation des réponses aux appels d'offres dans le cadre des ACI, évaluations effectuées en liaison avec la MSTP. Une fois admises au sein du réseau, les maisons ont été dotées de correspondants désignés par le conseil et dont la mission était de suivre leur mise en place et l'évolution des projets scientifiques (Commaille, 2006).

Encadré 24
Dispositifs d'évaluation des Maisons des sciences de l'homme et de leur réseau

Base juridique : charte des Maisons des sciences de l'homme, 2000 ; convention constitutive du GIS « Réseau Maisons des sciences de l'homme », 2006.
Composition du comité directeur : avec voix délibérative, des représentants du CNRS, de la CPU, les directeurs des maisons ; avec voix consultative, des représentants des ministres chargés de la Recherche et des Affaires étrangères ; le président du conseil scientifique du GIS.
Composition du conseil scientifique : 16 membres désignés par le comité directeur en fonction de leurs compétences dans le domaine des SHS ; quatre membres, dont deux étrangers, désignés sur proposition du ministre chargé de la Recherche ; quatre membres, dont deux étrangers, désignés sur proposition du CNRS ; quatre membres, dont deux étrangers, désignés sur proposition de la CPU ; quatre membres désignés sur proposition du président du comité directeur.
Durée du mandat du président du comité directeur : deux ans, non renouvelable.
Durée du mandat des membres du conseil scientifique : trois ans, renouvelable une fois ; le mandat du président est de deux ans, non renouvelable.
Mission du comité directeur : adopter le programme d'activité du GIS ; assurer le bon fonctionnement financier et administratif du GIS ; approuver les demandes d'adhésion et de retrait des maisons du réseau et se prononcer sur l'exclusion de celles-ci.
Mission du conseil scientifique : formuler un avis sur les orientations générales et les priorités du GIS ; évaluer les activités des maisons et du réseau et se prononcer sur les demandes d'adhésion au réseau et sur les exclusions.
Modalités de fonctionnement du comité directeur : le président du comité directeur est élu parmi les directeurs des maisons par la majorité des deux tiers de ses membres ; il est assisté d'un bureau de six membres élus ; le comité se réunit au moins deux fois par an ; les décisions sont prises à la majorité simple, sauf pour les propositions de modification de la convention (deux tiers), ou de résiliation de celle-ci (unanimité).
Modalités de fonctionnement du conseil scientifique : le président du conseil est élu en son sein à la majorité simple de ses membres ; le conseil se réunit au moins deux fois par an ; les avis sont acquis à la majorité simple ou des deux tiers dans le cas d'exclusion d'une maison pour non respect de la charte ; ses avis sont transmis par son président au comité directeur.
Lors de l'évaluation des demandes d'admission des maisons au réseau, la négociation est entamée par les présidents du comité directeur et du conseil scientifique, qui se rendent sur place pour apprécier l'état des lieux, pour réunir les partis concernés et pour propulser la préparation du dossier de candidature ; le conseil nomme des rapporteurs (un Français et un étranger), qui visitent les sites pour examiner les projets de maisons avec les équipes impliquées, les présidents et d'autres partenaires, avant la présentation de la version finale au conseil pour avis.
Lors de l'évaluation des appels d'offres, le conseil scientifique approuve, en séance plénière, le texte de l'appel ; deux membres sont désignés pour l'évaluation de chaque dossier, et des expertises sont demandées à la MSTP ; les rapports sont discutés en séance plénière ; les dossiers sont classés par ordre de priorité.

Site : http://www.msh-reseau.prd.fr (novembre 2005)

En l'absence de modèles bien établis, les procédures d'admission et de suivi des maisons sont devenues progressivement plus formalisées et plus systématiques au fur et à mesure de l'expérience acquise par le conseil scientifique. Dans le cas des appels d'offres, le conseil a préparé sa propre grille d'évaluation (voir chapitre 5), prenant en compte les

facteurs pertinents eu égard aux objectifs du réseau, la MSTP utilisant pour sa part une grille standard non adaptée aux spécificités du réseau. L'évaluation des maisons candidates et des appels d'offres a souligné les problèmes posés par la grande diversité des structures des maisons et des objets de recherche sur lesquels les membres du conseil sont appelés à se prononcer. Certains d'entre eux ont pu craindre de ne pas avoir la compétence requise sur les dossiers qui leur étaient attribués, alors que les expertises de la MSTP n'étaient pas toujours suffisamment éclairantes sur la qualité scientifique des projets. Les membres étrangers étaient conscients des enjeux du réseau pour les SHS en France, et du fait que leur présence pouvait être utilisée pour servir de gage à la légitimité du processus. La direction du département SHS (2003, pp. 3-11) du CNRS considère, pour sa part, qu'elle est plus un partenaire du réseau qu'elle n'en est un maître d'œuvre, comme elle l'explique dans sa lettre sur les structures fédératives .

Dans le cadre de sa fonction de veille sur le dispositif de recherche, l'IGAENR (voir encadré 25) a estimé intéressant de procéder, pour la première fois, à une investigation dans le champ des SHS. Elle a retenu le réseau national des MSH. Outre l'intérêt que présente l'observation de structures fédératives de recherche, le réseau correspond à un des dispositifs clés du plan U3M et rentre, à ce titre, dans le cadre du suivi permanent des contrats de plan État-Région (CPER) inscrit dans la lettre de mission de l'IGAENR du 18 juillet 2003. Les cinq membres de la mission d'inspection générale se sont informés de la situation de chaque maison, dans la quasi-totalité des cas en se rendant sur le site. Ces visites et entretiens ont permis à l'IGAENR de dresser un essai de bilan, soulignant le poids scientifique des MSH, leur hétérogénéité, les fortes convergences et le rôle du réseau national. Le rapport offre aussi quelques pistes de réflexion sur les missions, le statut et l'organisation à la fois des maisons et du réseau, ainsi qu'un certain nombre de propositions concrètes.

Encadré 25
Dispositifs d'évaluation de l'Inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche

Base juridique : décret n° 99-878 du 13 octobre 1999.
Composition du corps : 93 membres recrutés sur concours sous l'autorité des ministres chargés de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.
Mission : mener un travail de contrôle, d'étude, d'information, de conseil et d'évaluation dans les domaines administratif, financier, comptable et économique, recouvrant l'inspection des personnels, services centraux et déconcentrés, établissements et organismes publics.
Modalités de fonctionnement lors de l'évaluation des MSH : visites et entretiens avec les responsables locaux sur des sujets précisés dans une grille autour des quatre rubriques, recouvrant les locaux, leur implantation, leur utilisation et le mode d'hébergement des équipes, l'organisation interne de la maison, le fonctionnement statutaire, administratif (gestion des ressources humaines, gestion budgétaire) et matériel, la politique scientifique (thématiques, interdisciplinarité, équipes, partenariats, doctorants), et l'insertion dans le réseau national ; prise de contacts avec la direction de la recherche, la direction de l'enseignement supérieur, la MSTP, la CPU et le CNRS ; rencontres avec les présidents des instances dirigeantes du réseau (comité des directeurs et conseil scientifique) ; préparation d'un rapport avec propositions ; le rapport est rendu public.

Site : http://www.education.gouv.fr/syst/igaen/ (novembre 2005)

Ces propositions insistent sur la nécessité d'une évaluation renforcée à la fois en « amont » et en « aval », à un double niveau local et national. Au niveau national, l'IGAENR relève le manque d'une évaluation globale de chaque maison dans son ensemble, portant à la fois sur la recherche de l'excellence scientifique, sur les résultats obtenus, sur le fonctionnement général et sur l'optimisation des moyens. Elle propose que le conseil participe (avec la MSTP et le CNRS) à une telle évaluation, mais qu'il n'en ait pas la seule responsabilité. Selon l'IGAENR, cette forme d'évaluation devrait être à la fois globale, systématique et coordonnée entre les partenaires et pourrait être menée par une instance commune, qui serait chargée de l'évaluation des unités de recherche, des maisons individuelles et éventuellement du réseau (IGAENR, 2004, pp. 43-4).

Les propositions de l'IGAENR mettent en exergue la question du rôle du conseil scientifique du réseau dans une telle configuration de l'évaluation. Elle recommande, par exemple, au conseil scientifique du réseau de veiller à la composition des conseils scientifiques des maisons, qui doivent comporter une majorité de personnalités extérieures. Elle propose que les attributions des comités scientifiques soient élargies, et que le conseil scientifique et le conseil d'administration des universités soient associés au renforcement de l'évaluation des maisons. Dans le cadre d'une réflexion plus large sur les choix scientifiques des maisons, à l'occasion par exemple de la préparation ou du renouvellement du contrat quadriennal, il s'agit de se prononcer non seulement sur la pertinence des thématiques et programmes de recherche envisagés mais aussi sur la valeur des résultats et sur la qualité de réalisation de ces programmes.

Mise en œuvre des bons principes de l'évaluation

Dans le temps imparti et l'espace dont nous disposions, il n'a pas été possible dans cette étude de mener une enquête détaillée sur le fonctionnement de toutes les instances d'évaluation qui s'intéressent aux SHS. Il a fallu plutôt recourir à quelques exemples bien documentés, augmentés de témoignages et d'observations personnelles. Cet état des lieux critique des instances et procédures d'évaluation en SHS fait néanmoins ressortir les écarts qui peuvent exister entre la théorie et la pratique des modalités de fonctionnement des instances d'évaluation de la recherche publique, telles qu'elles opèrent au niveau national et institutionnel en France. Elle permet, en même temps, de cerner les principes sur lesquels se fonde l'élaboration de normes pouvant assurer la bonne gouvernance de l'évaluation de la recherche.

Cette section conclusive fait le point sur l'application de ces principes en France, à l'aide de quelques comparaisons avec d'autres pays, car il s'agit d'assurer le respect de normes d'une portée internationale. Nous reprenons la structure globale du chapitre en passant d'abord en revue les dispositifs au niveau national, avant de regarder de plus près la mise en pratique des principes qui doivent guider le fonctionnement des instan-

ces d'évaluation dans les établissements d'enseignement supérieur et dans les organismes de recherche.

Application des principes de l'évaluation au niveau national

Les instances constituées pérennes, comme le CSRT ou l'OPCEST, ne se sont guère intéressées aux SHS. Tel n'est pas leur rôle, mais leur structure très formalisée et performante offre un point de repère pour mesurer l'efficacité des dispositifs plus éphémères qui se sont penchés sur ces disciplines. L'analyse de la composition et du mode de fonctionnement de quelques-uns des conseils, comités, groupes d'experts et autres dispositifs, mis en place pour fournir des conseils, un avis ou les résultats d'une expertise aux acteurs des politiques scientifiques soucieux de connaître les forces et les faiblesses des SHS sur le plan national et international, atteste du peu de cohérence de ces structures, du manque de transparence dans leur constitution et leur composition, et de l'absence d'une vision globale de la place de ces disciplines dans le paysage de la recherche.

Les deux structures créées pour conseiller le Gouvernement dans le domaine des SHS ne se sont pas pérennisées, en partie faute de volonté politique. Cependant, comme en témoigne la préface de R-G. Schwartzenberg au recueil des travaux du Conseil national du développement des sciences humaines et sociales (2001, pp. 1-6), le ministre a décidé de mettre en œuvre plusieurs des recommandations. Il a installé un Conseil national de coordination des sciences de l'homme et de la société en 2001, non plus pérennisé, afin de poursuivre l'action de son prédécesseur, en matière de prospective et d'orientation stratégique des politiques de recherche en SHS.

Lorsque des structures *ad hoc* sont chargées de faire des bilans des forces et des faiblesses des SHS, le CNER a constaté que leurs propositions sont peu suivies, ce qui remet en cause les dépenses en temps et en argent (public) qu'elles encourent. En effet, pendant qu'ils poursuivent ces études, les enseignants-chercheurs et chercheurs s'absentent de leurs propres laboratoires. Cependant, la communauté scientifique n'a pas su pleinement exploiter les dispositifs, comme les conseils scientifiques de département au CNRS ou la mission prospective de la MSTP, ou encore, dans une configuration différente, le conseil d'orientation des MSH, pour éclairer les politiques et pour faire une contribution durable aux choix politiques au niveau national.

À la différence d'autres pays, les commanditaires d'études et d'expertises sur les SHS en France se remettent rarement à des sociétés savantes ou à des cabinets privés spécialistes en conseil pour les aider à formuler leurs politiques de recherche. Les commandes de travaux émanent presque exclusivement du ministère de la Recherche, qui choisit les présidents et les membres des conseils et comités, tirés essentiellement de la communauté scientifique, soulevant ainsi la question du partage des pouvoirs, de l'objectivité, du suivi des avis et de l'opportunité de connivence et d'interférence politique. Pour éviter ces problèmes, il faudrait que les membres de ces comités soient considérés par la communauté scientifique comme représentatifs de la diversité des courants, et que les procédures soient suffisamment rigoureuses et légitimes pour les mettre à l'abri de ces risques, tout en les incitant à respecter le principe du contradictoire et du tiers.

Dans d'autres pays, l'État n'intervient pas aussi directement dans ces questions. Au Royaume-Uni, par exemple, sans attendre une commande ministérielle, une commission a été créée sur l'initiative de la communauté scientifique en SHS, pilotée par une société savante (Academy of Learned Societies for the Social Sciences), chargée de faire un état des lieux des SHS, d'identifier leurs faiblesses et de proposer des remèdes (Commission on the Social Sciences, 2003) (voir encadré 26). Au cours de la même période, un Reviewing Committee, mis en place par la British Academy (2004), a évalué les contributions que peuvent faire les arts, les humanités et les sciences sociales à la richesse de la nation (voir encadré 27).

Encadré 26
Commission on the Social Sciences de l'Academy of Learned Societies for the Social Sciences (RU)

Composition : 13 membres représentant majoritairement la recherche universitaire en SHS, mais également d'autres disciplines et organismes, l'administration publique et la société civile ; un des membres était journaliste, et un autre était étranger (Canadien).
Mission : faire mieux connaître la portée des SHS dans la société.
Modalités de fonctionnement : les commissaires ont été nommés sur proposition des associations membres de l'Academy, ainsi que sur celle d'autres sociétés savantes ; des invitations à participer ont été lancées dans la presse et sur le site Internet de l'Economic and Social Research Council (ESRC) ; la Joseph Rowntree Foundation a participé au financement des travaux, conjointement avec le ministère pour l'Éducation et l'Emploi, et le Higher Education Funding Council for England (HEFCE), qui affecte les crédits récurrents de recherche aux universités ; la commission ou des sous-groupes se sont réunis 24 fois dans l'espace d'un peu plus d'un an en 2002-2003 pour discuter de questions qui avaient été soulevées au préalable au cours d'un processus étendu de consultation ; les membres ont analysé documents et statistiques et consulté plus de 200 personnes dans un effort pour valider statistiques et informations, et pour recueillir des opinions aussi diversifiées que possibles permettant d'alimenter le débat ; le rapport final une fois le contenu approuvé par la commission en entier, a été rédigé dans un langage compréhensible d'un lecteur de l'*Economist* ou d'un auditeur d'une émission radio d'analyse journalistique à la BBC, afin d'en assurer la diffusion la plus large possible.

Site : http://www.the-academy.org.uk (novembre 2005)

Encadré 27
Reviewing Committee de la British Academy (RU)

Composition : 14 membres, nommés par la British Academy et représentant la communauté scientifique en SHS, ainsi que la Banque d'Angleterre ; présidé par le président fondateur de l'Arts and Humanities Research Board (ancien conseil de recherche dans ce domaine).
Mission : évaluer les contributions que peuvent faire les arts, les humanités et les sciences sociales à la richesse de la nation.
Modalités de fonctionnement : le Comité a consulté des représentants du milieu scientifique de même que leurs sociétés savantes, les financeurs de la recherche, les centres de

recherche établis par les conseils de recherche et des agences territoriales ; le rapport a été publié dans un format facilement lisible par des lecteurs non spécialistes.

Site : http://www.britac.ac.uk (novembre 2005)

Ces deux commissions ont bénéficié d'une totale indépendance vis-à-vis de l'État, mais elles ont dû respecter les sept principes établis par un comité d'éthique national, à savoir le Committee on Standards in Public Life, qui n'a pas d'équivalent direct en France : désintéressement, intégrité, objectivité, responsabilité de son propre avis, transparence des avis et des actions menées, honnêteté, et capacité à montrer l'exemple. Des « Guidelines on Scientific Analysis in Policy Making », exposent, par ailleurs, les principes que les administrations publiques doivent observer lors de l'obtention et de l'exploitation de conseils et d'avis recueillis auprès d'experts scientifiques destinés à informer les politiques publiques. L'accent est mis dans ce document sur la nécessité de s'assurer que les expertises (*evidence*) apportées sont rigoureuses, crédibles, fiables et objectives, ce qui implique une consultation large auprès d'experts de différents horizons représentant toute la diversité possible d'écoles de pensée et d'opinions. Les experts sélectionnés sont obligés de faire une déclaration de tout intérêt privé qui pourrait rentrer en conflit avec leurs devoirs publics. À chaque étape, la transparence est requise, que ce soit lors du choix des experts, au cours du processus de collecte et d'analyse de l'information, lors de la présentation des rapports ou du suivi.

Ce type de travaux, aussi important soit-il comme outil d'aide à la décision, fait poser la question de savoir s'il s'agit effectivement d'une activité d'évaluation. Il en va de même de la fonction d'orientation stratégique au niveau des établissements de recherche publique, fonction revenant en général aux conseils scientifiques, qui s'alimentent des résultats des évaluations thématiques et des activités des structures collectives. Cette question se pose avec moins d'acuité dans les pays anglophones, où une distinction plus nette est faite dans la langue et la pratique entre différentes étapes et fonctions de l'évaluation. Les bilans ou états des lieux, qui viennent d'être décrits relèveraient du *reviewing*, qui peut être effectué par des instances de divers statuts et dans des contextes variés : l'évaluation d'une politique, d'un dossier ou d'une proposition d'article par un cabinet, une commission de spécialistes, un expert ou un comité de lecture. Quels qu'en soient l'objectif et l'instance responsable, ces travaux impliquent néanmoins une appréciation objective d'un champ, d'un corpus ou d'un projet précis, et il convient de les effectuer conformément aux principes déontologiques qui viennent d'être déclinés.

Application des principes de l'évaluation au niveau institutionnel

Comme le montrent les exemples analysés dans ce chapitre, la capacité à mettre en place un système d'évaluation robuste et efficace n'est pas seulement tributaire de sa base juridique. Les textes explicitent les procédures à suivre et accordent une légitimité aux actions entreprises, mais cette légitimité dépend aussi des compétences humaines à faire fonctionner le système de manière juste et efficace. Le Conseil national du développement des sciences humaines et sociales (2001, p. 149-52) rappelle pertinemment

les règles qui doivent gouverner la composition des instances d'évaluation en préconisant non seulement la représentativité, l'extériorité et la diversité, qui sont inscrites dans les textes, mais aussi en précisant que les évaluateurs doivent être représentatifs de la qualité de la recherche et non de groupes d'intérêts. Dans le cas de membres élus, le Conseil rejette les scrutins de listes bloquées. Dans le cas des membres nommés, il recommande d'écarter les chercheurs inactifs, de favoriser ceux dont la qualité des travaux est reconnue et de choisir des membres extérieurs, y compris des chercheurs étrangers, des praticiens de haut niveau et des chercheurs dans d'autres disciplines connexes. Le Conseil demande, en plus, que l'évaluation soit reconnue comme un vrai travail, par une rémunération ou des crédits-temps et avec un statut comportant droits et devoirs. Il s'ensuit le besoin d'assurer la rotation des jurys et d'éviter le cumul des mandats, ainsi que la prohibition de bénéficier durant son mandat des possibilités de financement, de promotion ou d'avancement dont dispose l'instance d'évaluation. Le Conseil se prononce en faveur du droit de retour et d'une conception de l'évaluation qui saisisse l'intégralité d'une séquence de recherche, les jurys pouvant jouer un rôle de conseil auprès des chercheurs et des équipes inscrit, éventuellement, dans une convention. L'analyse des instances d'évaluation dans les établissements d'enseignement supérieur et dans les organismes de recherche fait ressortir des exemples où ces principes sont appliqués, mais aussi des cas où il s'avère difficile de les observer, ce qui semble arriver plus souvent dans les établissements où les effectifs sont les plus nombreux et où leurs travaux de recherche sont les plus dispersés.

Si certaines structures paraissent être mieux à même de parvenir à respecter les principes de bonne conduite en matière d'évaluation, la nature du système est une composante nécessaire mais non suffisante pour assurer son adéquation, car tout système a recours à des experts qui sont des pairs, que ceux-ci soient élus ou nommés. Or, les compétences humaines ne sont jamais infaillibles. En France, l'élection d'une partie des membres des commissions d'évaluation, telle qu'elle est pratiquée au CNU, au CoNRS et dans les autres EPST que nous avons examinés, est considérée par ceux qui la soutiennent comme un garant d'impartialité et un contrepoids à l'emprise de l'État, qui se réserve le droit de nommer une proportion des membres. Ni l'un ni l'autre de ces systèmes n'échappe aux critiques.

Quelle que soit la composition des instances d'évaluation, les modalités de leur fonctionnement peuvent prendre différentes formes. Dans un premier cas de figure, elles reposent sur un panel d'experts scientifiques, avec un mandat à durée déterminée, chargés d'évaluer eux-mêmes des dossiers, en général avec un minimum de deux rapporteurs par dossier (CNU, CoNRS, autres EPST), conformément au modèle le plus répandu dans notre échantillon. Dans un deuxième cas de figure, des comités de pilotage (programmes) ou des départements (MSTP) peuvent être composés d'un groupe de chercheurs et/ou d'administrateurs, qui font systématiquement appel à des experts externes pour évaluer des dossiers avant de faire une synthèse des évaluations sur laquelle reposera l'avis transmis au pouvoir décisionnel. Les administrations, comportant souvent des scientifiques mis à disposition par leur organisme d'appartenance, sont chargées alors de constituer des listes d'aptitude d'experts nationaux et internationaux par discipline, y compris, si besoin est, des représentants d'utilisateurs de la recherche. Dans les systèmes hybrides, les panels ont aussi recours à des experts externes, et/ou

étrangers, lorsqu'ils estiment ne pas posséder les compétences nécessaires ou si les rapporteurs ne peuvent pas se mettre d'accord.

Les agences de moyens commanditaires de la recherche, comme les conseils de recherche (pays nordiques, Royaume-Uni) ou les académies (Finlande) possèdent aussi leurs propres structures d'évaluation, qui font largement appel à des pairs. En consultation avec les associations professionnelles, les rédacteurs de revues scientifiques et les présidents d'université, les conseils de recherche établissent des listes de scientifiques compétents auxquels ils font appel en fonction de l'objet de l'évaluation. Ces conseils sont concernés par le financement de projets, qui peuvent être portés par un seul chercheur, de programmes et de centres de recherche. Les directeurs de programmes, qui participent eux-mêmes au choix des projets à financer, sont sélectionnés par des comités de pairs. Ils sont choisis sur réponse à un appel d'offres public, et les comités sont présidés par un membre scientifique du conseil de recherche en question. Les conseils veillent à la bonne gestion des centres de recherche qu'ils financent. De même que pour les programmes thématiques en France, ils mettent en place des conseils scientifiques, qui suivent de près les travaux, et qui fonctionnent comme les comités de pilotage des IFR, des ACI ou de l'ANR.

Les bonnes pratiques en matière d'évaluation veulent que les experts déclarent tout conflit d'intérêt, comme l'affirme la charte déontologique de l'ANR, qu'ils fassent preuve d'objectivité et d'intégrité et que leur compétence en la matière soit reconnue. En SHS, l'existence d'écoles de pensée et la politisation de la recherche créent de la concurrence entre chercheurs et entre unités de recherche, qui peut mettre en danger l'objectivité. Cette situation renforce le besoin d'assurer la séparation des pouvoirs entre évaluateurs et décideurs, et de mettre en place des garde-fous afin d'éviter les dérives.

Les instances d'évaluation dans les autres pays européens, de même qu'en France, font de plus en plus appel à des personnes externes aux institutions à évaluer, y compris aux non scientifiques (utilisateurs industriels) et aux étrangers. Dans certains pays, surtout là où la communauté scientifique est peu nombreuse, comme aux Pays-Bas, en Finlande ou en Suède, leur participation est considérée comme un gage de crédibilité et de légitimité et un garant de l'objectivité. Le recours aux étrangers n'est pourtant pas sans problème, aussi bien sur le plan scientifique que pratique. Dans des domaines très spécialisés, les équipes nationales sont déjà fortement impliquées dans les réseaux internationaux, et il n'est pas aisé de trouver des experts francophones qui ne soient pas, d'une manière ou d'une autre, déjà associés au projet ou à l'équipe à évaluer. Les équipes nationales peuvent se trouver en concurrence les unes avec les autres, tout autant qu'au niveau national, ce qui porte atteinte à l'objectivité et à la neutralité des étrangers. Leur participation n'élimine pas non plus la tendance parmi les chercheurs à défendre leurs propres champs disciplinaires quand il s'agit de répartir les fonds entre les disciplines.

En outre, peu de pairs étrangers sont compétents à évaluer la recherche en SHS lorsqu'il s'agit de sujets socioculturels présentés dans une culture et une langue autre que la leur. Sur le plan pratique, le problème de la charge entraînée par le temps consacré à l'évaluation est tout aussi important, sinon plus, en raison des déplacements et de la nécessaire acculturation avec les pratiques dans d'autres pays. Cette évolution remet en cause la notion de réciprocité, car celle-ci devient plus difficile à assurer dans les

communautés linguistiques et culturelles de tailles différentes. Aux Pays-Bas, de même qu'en Espagne, en Italie et dans les pays nordiques, par exemple, les chercheurs sont de plus en plus obligés de préparer leurs propositions de recherche en anglais afin de pouvoir les faire évaluer par les experts étrangers dont la langue de communication est en général l'anglais.

Le choix des experts, leur compétence et leur aptitude à faire le travail d'évaluateur dans un contexte qui ne leur est pas pleinement familier continuent à poser problème. Ces facteurs renvoient à la manière dont les experts sont élus ou nommés et à leur perception des responsabilités qui leur incombent. L'arrivée d'experts étrangers soulève aussi la question de savoir si les commentaires des évaluateurs transmis aux évalués doivent rester anonymes, et si les évaluateurs doivent être rémunérés. Les organismes français que nous avons étudiés font rarement référence à la question de l'anonymat des experts (le CNRS est une exception). Dans les pays nordiques, la loi stipule que le nom de l'évaluateur et ses commentaires doivent être transmis aux évalués. Les évaluateurs sont rémunérés et reconnus pour leur travail. Le consensus est loin de régner sur ces pratiques en France et ailleurs, mais ce sont des sujets qui méritent d'être examinés, surtout dans le contexte de l'ANR.

Toutes ces questions semblent être plus difficiles à régler dans les établissements d'enseignement supérieur en France. L'évaluation de la recherche dans ces établissements doit, en effet, faire face à un double défi, qui n'est pas particulier aux SHS, mais qui prend une dimension plus importante dans ces disciplines (voir chapitres 1 et 2). D'une part, la recherche n'est qu'un élément parmi d'autres des activités des enseignants-chercheurs, et ne saurait être considérée séparément des charges associées à l'enseignement. De l'autre, la recherche effectuée par les enseignants-chercheurs n'est pas soumise systématiquement et régulièrement à une évaluation, comme dans les EPST. L'évaluation des activités de recherche des enseignants-chercheurs ne se fait que par le biais de leur insertion dans des équipes, un mode de travail mal adapté à certaines disciplines (droit, littérature), ou à titre individuel lors du recrutement, de certaines promotions et demandes de primes, comme les PEDR, qui exigent l'appartenance à une équipe. Les SHS sont, en outre, restées plus longtemps que les sciences de la matière et du vivant dépendantes de ressources en provenance de l'État, ce qui les a mises à l'écart d'autres formes d'évaluation (appels d'offres, CPER, PCRD), qui auraient pu leur accorder plus d'autonomie dans la gestion de la recherche et les habituer à la culture de l'évaluation. En contrepartie de leur plus grande dépendance de la dotation budgétaire du ministère et de la tutelle de l'administration centrale, elles ont dû apprendre à tirer avantage du processus contractuel et du système d'auto-évaluation, progressivement mise en place, pour négocier une plus grande autonomie en matière de gouvernance de la recherche.

L'analyse dans ce chapitre met en évidence l'emprise de l'État, directement et indirectement, sur le processus d'évaluation de la recherche en France. En effet, la communauté scientifique et le ministère, à plus forte raison en SHS et dans les établissements d'enseignement supérieur, semblent entretenir une relation ambiguë à ce propos, car le ministère détient le pouvoir décisionnel non seulement sur le financement des établissements mais aussi sur leur gouvernance interne. La question se pose de savoir com-

ment arriver à responsabiliser les différents acteurs, tout en leur laissant le temps de se consacrer à l'ensemble des missions qui leur sont assignées.

Les propositions de l'Europe latine universitaire (ELU), un groupement informel émanant de l'Association européenne de l'université (EUA), dont la France fait partie, offrent aux établissements d'enseignement supérieur et de recherche des règles de bonnes pratiques en la matière (voir encadré 28). La préparation de ce référentiel partagé d'indicateurs et de procédures d'évaluation, en appui à la croissance de la mobilité étudiante induite par la déclaration de Boulogne de 1999, était motivée par le besoin de réaliser, « sinon une uniformisation des procédures d'évaluation, du moins l'adoption de règles de bonne pratique d'évaluation qui devraient être largement partagées », ou en d'autres termes une bonne politique institutionnelle d'évaluation (Tavenas, 2003, p. 50).

Encadré 28
Règles de bonnes pratiques de l'évaluation de l'Europe latine universitaire

Premier principe : favoriser la responsabilisation des établissements dans l'utilisation des ressources publiques et dans le développement de la qualité des programmes de formation et de recherche, ce qui doit aller de pair avec leur autonomie ; les autorités de tutelle doivent encourager une saine utilisation des fonds publics et mettre en place des mécanismes de vérification de cette utilisation.

Deuxième principe : mettre en place un système d'auto-évaluation, considérée comme une étape indispensable dans la démarche qualité, visant à dresser un bilan des points forts et des faiblesses, des risques et des opportunités, ainsi que des mesures à prendre.

Troisième principe : confier la responsabilité de l'évaluation à un comité composé d'experts dans le domaine en question mais externes à l'établissement, ainsi que des intervenants connaissant la situation locale, afin d'assurer un regard critique par des experts en excluant des personnes directement impliquées.

Quatrième principe : publier les résultats de l'évaluation pour assurer sa crédibilité, éventuellement diffusés plus largement sous forme de synthèse après les avoir soumis à l'examen de l'établissement évalué, les rapports étant formulés en termes d'orientations générales.

Cinquième principe : respecter la diversité culturelle et l'autonomie des institutions dans les pratiques de formation et de recherche, et ainsi exercer une grande réserve par rapport au développement de normes relatives aux méthodes et aux contenus de son action de formation.

Selon les principes de l'ELU, les commissions nationales d'évaluation auraient non pas à réaliser elles-mêmes les évaluations mais à formuler des principes qui devront être appliqués dans les politiques institutionnelles d'évaluation et de vérification de la qualité de ces politiques. Ce premier principe, de même que le deuxième, qui exige l'apprentissage de la réflexivité, semblent être appliqués plus souvent dans les pays du nord de l'Europe que dans les pays latins. Le troisième principe reprend les éléments qui ont déjà été retenus dans ce chapitre comme essentiels à la bonne pratique de l'éva-

luation par les pairs, et qui sont inscrits dans les normes internationales. La publication des résultats de l'évaluation est, selon l'ELU, capitale et au fondement même de la crédibilité, comme il se fait assez systématiquement dans les pays nordiques et outre-Atlantique. L'ELU conclut que le respect de la diversité demande que la seule norme préconisée pour guider les universités européennes soit celle de la qualité des résultats et non l'analyse des moyens, la qualité étant jugée par référence aux meilleures pratiques des milieux universitaires internationaux. L'ELU, ne s'étant pas érigée en instance de contrôle ou de vérification, n'a pas cherché à savoir si, dans la réalité, ces principes sont rigoureusement appliqués.

Tandis que des projets sont en cours à travers la France pour harmoniser les procédures d'évaluation dans les établissements d'enseignement supérieur et de recherche par le biais des contrats quadriennaux et la formalisation de l'auto-évaluation, les exemples cités des instances d'évaluation dans les EPST dans ce chapitre font preuve de plus de souplesse et d'autonomie au niveau institutionnel. Malgré les références aux décrets et aux arrêtés réglementant la composition des structures d'évaluation, les organismes semblent avoir su intégrer leurs spécificités dans des systèmes, à prime abord, rigides, parce que très formalisés.

L'analyse menée dans ce chapitre des instances d'évaluation qui traitent les SHS confirme l'observation faite en introduction sur la multiplicité des évaluations et, par voie de conséquence, des instances et des procédures. D'autres commentateurs font état de la quasi-inexistence d'une tendance à la standardisation des procédures ou à la coordination de l'activité des organismes chargés de l'évaluation, et à l'articulation avec les missions de réflexion confiées à divers comités, groupes de travail et commissions, qui, comme nous l'avons vu également au début du chapitre, interfèrent avec les dispositifs d'évaluation. De même que le CNE (2002, p. 84) signale les plaintes de certains présidents d'universités devant le cumul des évaluations non coordonnées dans leurs établissements, entraînant la lassitude à l'égard de la pratique de l'évaluation et des doutes quant à l'efficacité de la démarche, nous avons pu constater une réaction semblable dans d'autres structures à cheval sur plusieurs organismes, notamment les structures fédératives. Cette critique est d'autant plus forte lorsque les établissements, les unités de recherche et les individus ne voient pas ce que l'IGAENR appelle le « droit de suite ». Qu'elles relèvent directement des ministères, comme c'est le cas de l'IGAENR, ou qu'elles soient érigées en instances indépendantes, comme c'était le cas du CNE, tout en étant soutenues financièrement par l'État, elles constatent que leurs recommandations ne sont mises en pratique que de façon sporadique et que leurs rapports restent souvent sans suite (CNE, 2002, p. 83). L'attention prêtée aux fonctions de gestion et de contrôle de l'évaluation peut, en effet, faire négliger celle du suivi, qui permet d'apprécier l'utilité de l'évaluation.

5. CRITÈRES ET INDICATEURS D'ÉVALUATION EN SHS

Résumé : *Les SHS sont absentes de la plupart des palmarès internationaux des performances de la recherche. Cette absence et le mauvais positionnement des SHS françaises dans ceux qui les incluent s'expliquent, dans une grande mesure, par l'inadéquation aux travaux dans ces disciplines de la majorité des indicateurs quantitatifs utilisés dans les comparaisons, et par le peu de visibilité sur le plan international de la recherche française en SHS en particulier. Puisque les SHS s'inscrivent plus explicitement que les sciences de la matière et du vivant dans leurs divers contextes sociaux, il est plus difficile non seulement d'élaborer des critères et des indicateurs communs sur lesquels fonder des jugements sur la valeur des travaux scientifiques, mais aussi d'en assurer une application objective. Plus que dans d'autres disciplines, l'évaluation en SHS doit porter sur l'intégralité du processus de recherche et non sur ses seuls résultats, s'appuyant à la fois sur des indicateurs quantitatifs fiables et des critères qualitatifs pertinents. Une approche plus intégrée permet de mesurer non seulement l'impact des résultats de la recherche, mais aussi la pertinence et la cohérence du projet global d'activité, et l'efficience du processus de sa mise en œuvre, eu égard à l'ensemble des missions de la recherche, qu'elles soient fondamentales ou finalisées. La définition et la construction des critères et leur pondération doivent se faire en coopération avec la communauté scientifique. Le principe de la transparence veut que, en amont, les intéressés connaissent tous les facteurs pris en compte par les évaluateurs et les décideurs, y compris les critères non scientifiques permettant d'assurer certains équilibres institutionnels de même que le rayonnement international.*

La multiplicité des objectifs des évaluations et des instances et procédures mises en œuvre pour les effectuer a rendu nécessaire l'élaboration de nombreuses séries de critères et d'indicateurs susceptibles de permettre aux évaluateurs de mesurer les performances de la recherche avec le plus de précision possible. Dans ce chapitre, il ne s'agit pas simplement de dresser des listes de critères que les établissements, équipes ou chercheurs en sciences humaines et sociales (SHS) doivent observer lors de la préparation des dossiers à faire évaluer, mais d'analyser leur adéquation aux objectifs visés, et de savoir comment font les experts pour les apprécier, les pondérer et en rendre compte dans leurs rapports. Les bons principes en matière d'évaluation voudraient que les critères soient explicités et partagés par évalués et évaluateurs et qu'ils soient appliqués eu égard à la transparence et à l'objectivité.

Dans son étude de l'évaluation de la recherche dans les établissements de recherche publics en France, le CNER (2003) avait consacré un chapitre (III) à une analyse critique des critères et indicateurs de l'évaluation. Nous entendons par critères (du grec : *κρίνειν* discerner, trier, porter un jugement) les caractéristiques ou propriétés de l'objet évalué d'après lesquels l'évaluateur porte sur lui un jugement d'appréciation. Les indicateurs sont définis comme les unités d'information objective ou se prétendant telles, en majorité de nature quantitative, qui visent à étayer les critères d'évaluation. Les indices font partie des indicateurs ; ce sont des unités de compte (ou ratios) rapportées à une mesure de référence précisément définie. Indicateurs et indices permettent le recueil de données reproductibles et, à ce titre, opposables au jugement d'appréciation, soit pour le conforter, soit pour l'infirmer (CNER, 2003, p. 51).

Le CNER (2003, p. 69) a formulé le constat que les activités de recherche scientifiques et techniques résultent d'un ensemble complexe d'opérations itératives qui ne

sauraient être appréciées qu'en adoptant une approche pluridimensionnelle, intégrant les paramètres qui entrent en ligne de compte au sein de chaque champ disciplinaire, constat d'autant plus pertinent dans le domaine des SHS. Une évaluation objective ne peut, conclut-il, privilégier l'examen des seuls résultats scientifiques et techniques au détriment de l'analyse du « processus de création et de production » qui le précède. Elle ne saurait, en outre, singulariser son objet sans le confronter aux travaux équivalents d'équipes sur le plan national ou étranger, afin d'apprécier les caractéristiques comme l'originalité, la qualité ou l'impact des recherches considérées. En ce sens, toute évaluation s'exprime par un jugement de nature relative, que ce soit lors de l'évaluation des politiques scientifiques des gouvernements ou des établissements, de celle des disciplines, des unités de recherche ou des travaux des chercheurs individuels. Cette contextualisation attire l'attention sur l'intérêt porté à des indicateurs comme instruments d'analyse, mis au point dans le but de rendre objective l'évaluation, et de mesurer en termes quantitatifs un ensemble d'activités par définition qualitatives. Elle souligne, en même temps, la nécessité de tenir compte de la diversité contextuelle entre disciplines et au sein des disciplines afin d'éviter de vouloir comparer l'incomparable.

Dans ce chapitre, nous passons en revue l'application progressive des indicateurs quantitatifs en SHS, mais nous ne faisons aucunement abstraction de l'intérêt dans ces disciplines d'accorder leur juste place à toute une gamme de critères et d'indicateurs dont l'importance peut varier d'un type d'évaluation à un autre, d'une discipline à une autre, à plus forte raison dans les recherches qui traversent les frontières disciplinaires. En conséquence, comme dans les chapitres précédents, les sections sont structurées de manière à cerner les critères et indicateurs utilisés à différents niveaux d'évaluation, dans différents types d'établissements et, également, selon les divers objectifs des évaluations. Cette approche nous conduit, par la même occasion, à faire le point sur les correspondances entre les critères observés par les évalués lors de la préparation de leurs dossiers et de ceux des évaluateurs dans leurs appréciations. Nous retenons, en outre, la distinction effectuée dans les pays nordiques et anglo-saxons, aussi bien dans les faits que dans la langue, entre les différentes étapes de l'évaluation que le vocabulaire français ne distingue guère : appréciation *ex ante* par les pairs de la pertinence et de la cohérence de projets de recherche, d'articles proposés aux revues ou de candidatures à des postes, à des primes ou promotions (*reviewing*) ; suivi de projets (*monitoring*), afin de mesurer l'efficience de la mise en œuvre des objectifs collectifs ou individuels, processus qui peut être davantage administratif que scientifique ; évaluation-conseil (*appraisal*) des travaux et trajectoires individuels ; et évaluation *ex post* (*evaluation* ou *assessment*) de l'efficacité du projet et de la qualité des résultats des travaux collectifs ou individuels (voir aussi chapitre 3).

Cet aspect nous amène à revenir à une autre distinction, signalée dans le chapitre 4, entre les expertises, commanditées par des ministères auprès d'unités de recherche (analyse des politiques publiques), de cabinets de conseils ou de groupements *ad hoc*, pour informer et orienter les politiques scientifiques, et l'évaluation des travaux collectifs ou individuels par les pairs agissant en tant qu'experts désignés par des comités ou commissions d'évaluation, et en général non rémunérés, du moins en France.

Critères et indicateurs d'appréciation des politiques scientifiques en SHS

Lorsque les SHS sont incluses, les appréciations, pour ne pas dire évaluations, apportées par les états des lieux comparatifs des disciplines au niveau national, voire international, se limitent le plus souvent à des indicateurs portant sur les effectifs, en l'absence d'autres indicateurs quantitatifs fiables. Dans les sciences de la matière et du vivant, en revanche, les comparaisons s'appuient systématiquement sur les analyses bibliométriques de la production scientifique pour élaborer des palmarès de pays selon le volume des publications, les citations et l'impact des articles publiés dans des revues internationales recensées par les grandes bases de données américaines, notamment celles de l'Institute for Scientific Information (ISI). La situation concernant les critères de publication en SHS est cependant en train d'évoluer. Cette section est consacrée essentiellement au développement des indicateurs quantitatifs, qui tendent de plus en plus à être adoptés dans les évaluations des performances des SHS, que ce soit au niveau national, collectif ou, le cas échéant, individuel.

Critères et indicateurs quantitatifs d'évaluation de la recherche en SHS

Les gouvernements ont besoin d'indicateurs quantitatifs pour orienter les politiques scientifiques et les choix budgétaires. Les indicateurs élaborés par les services du ministère chargé de la Recherche, et à plus forte raison par l'OST (2004), cités dans le premier chapitre de cette étude, portent sur les effectifs des enseignants-chercheurs, chercheurs et doctorants, et sur les affectations budgétaires ventilées par discipline. L'analyse des indicateurs disponibles montre comment l'interprétation des données est délicate dans le cas des enseignants-chercheurs et doctorants en SHS, puisque les critères de sélection et de définition des catégories employées par les différentes sources pour répertorier ceux qui sont actifs en recherche ne sont pas toujours concordants.

Au chapitre 1, il a été montré aussi que la convention (50 : 50) adoptée en France pour apprécier le volume de l'activité de recherche parmi les enseignants-chercheurs ne rend compte que de manière approximative de l'activité effective en SHS. Il a été constaté, en outre, que les critères utilisés par les instances d'évaluation pour déterminer si un enseignant-chercheur doit être comptabilisé comme actif en recherche varient d'une discipline à une autre, et que leur application par les évaluateurs est contestée dans certaines disciplines, surtout littéraires.

Les indicateurs utilisés à titre comparatif concernant les doctorants rendent compte du nombre d'inscrits et d'allocataires, de la durée des études et de l'âge à l'obtention du diplôme. Si les indices sur le nombre d'inscrits et d'allocataires à un moment donné peuvent être connus avec précision, le nombre de ceux travaillant effectivement sur leur thèse est susceptible d'être mal estimé en SHS, puisque les indicateurs quantitatifs ne repèrent pas ceux qui se désinscrivent, et parce qu'ils ne distinguent pas ceux qui ne tra-

vaillent qu'à temps partiel sur la thèse. La plus grande fréquence de ces situations en SHS qu'en sciences de la matière ou du vivant s'explique par l'organisation différente de l'encadrement, sujet sur lequel nous revenons ci-dessous dans la discussion des indicateurs des performances des établissements d'enseignement supérieur.

Indicateurs bibliométriques en SHS

Vu l'importance prise par les indicateurs bibliométriques dans l'évaluation, un chapitre du rapport CNER (2003, chapitre IV) leur a été consacré. La bibliométrie est une méthode d'analyse quantitative applicable à toute activité de recherche, pour mesurer le niveau de production scientifique et son impact. La méthode consiste à élaborer des indicateurs à partir des publications scientifiques (nombre d'articles publiés sur un intervalle de temps donné, origine des auteurs, disciplines correspondantes, revues utilisées, nombre et sources des citations reçues par ces publications) susceptibles d'étayer les critères d'évaluation de la recherche. Puisque les revues de renommée internationale attirent vers elles des articles qui ont dû passer par le filtre de l'évaluation des référés et des comités de lecture internationaux, elles servent de lieu de validation de la qualité de la recherche. Les indicateurs bibliométriques prennent comme acquis que les grandes revues offrent un gage indiscutable de qualité permettant de mesurer la production et la diffusion des connaissances scientifiques. La bibliométrie est alors considérée comme une mesure quantitative « objective » largement accessible et comme l'outil quantitatif le plus opérationnel.

Le CNER a constaté que, même si les usages en matière de publication diffèrent très fortement selon les champs disciplinaires et d'un pays à un autre, ainsi que les traditions en ce qui concerne la citation, les sciences de la matière et du vivant en France ont su mieux que les SHS s'adapter aux normes internationales servant à construire ces indicateurs à l'intérieur des disciplines. Quelques exceptions sont toutefois citées en SHS, par exemple dans certains domaines de l'économie, de la psychologie expérimentale ou de la linguistique, où la publication dans les revues scientifiques internationales est rentrée dans les mœurs. Tandis que la bibliométrie est déjà largement utilisée dans les sciences de la matière et du vivant pour évaluer et comparer les performances de la recherche, la plupart des comparaisons nationales et internationales (par exemple Commission européenne, 2004 ; OST, 2004) laissent de côté les SHS, parce que les indicateurs employés pour mesurer les performances (nombre de publications scientifiques, de citations et impact) ne sont pas suffisamment perfectionnés ou fiables dans ces disciplines.

Les SHS ne manquent pourtant pas de bases de données qui peuvent servir de source d'information, mais celles-ci ont été, en général, conçues initialement comme outil bibliographique portant sur les ouvrages spécialisés et non comme outil bibliométrique s'intéressant aux articles dans les revues internationales. En conséquence, elles ne répondent pas aux critères retenus dans les analyses bibliométriques. Les principales bases de données en SHS utilisées à l'échelle internationale sont le Social Sciences Citation Index (SSCI) et l'Arts & Humanities Citation Index (AHCI), produites par Thomson ISI, société américaine privée, créée à l'origine dans les années 1960 par l'ISI à Philadelphie aux États-Unis (voir encadré 29).

La couverture des revues en SHS par ces deux bases de données est très inégale suivant la langue de publication, le pays et la discipline. Elle est très faible pour les revues

françaises, de même que pour les pays d'origine des éditeurs. La couverture des disciplines varie également selon les pays. Une autre particularité au niveau de l'exploitation des deux bases de données est qu'elles ne rapportent que le premier auteur lors de l'attribution des citations, ce qui rend difficile la cartographie des collaborations scientifiques, en sous-estimant le nombre de citations de chacun des auteurs qui avaient contribué à la production des articles (Archambault et Vignola Gagné, 2004, pp. 19-22, 54, 58) [1]. Cette lacune est cependant moins grave qu'elle ne le serait dans les sciences de la matière et du vivant, car les articles scientifiques en SHS sont peu souvent signés par plusieurs auteurs (seuls 30 % environ), et le nombre dépasse rarement deux noms. Les pratiques diffèrent en SHS, comme dans les autres disciplines, en ce qui concerne l'ordre des noms, soit alphabétique (règle générale en économie), soit par importance des contributions.

Encadré 29
Principales bases de données sur les publications en SHS

• **Social Sciences Citation Index (SSCI)** : présente les données sur les publications à partir de 1972 ; répertorie plus de 1 700 revues en sciences sociales (y compris histoire, linguistique et philosophie, qui sont comptées parmi les sciences humaines en France) et des articles pertinents de champs voisins parus dans 3 300 revues en science et technologie ; en moyenne, il relève environ 2 800 nouveaux articles et 50 000 nouvelles références par semaine, plus de 2,8 millions références citées, et 130 000 articles par an).

• **Arts & Humanities Citation Index (AHCI)** : présente les données sur les publications à partir de 1975 ; répertorie plus de 1 100 revues en sciences humaines (y compris histoire, linguistique et philosophie) et des articles pertinents de champs voisins parus dans 6 800 revues en sciences sociales, science et technologie ; en moyenne, 2 200 nouveaux articles et 15 000 nouvelles références sont relevés par semaine.
– Taux de couverture des revues : 82 % des revues publiées en anglais, 4,6 % en allemand et 1 % des revues en français.
– Pays des éditeurs : 27 % siègent au Royaume-Uni, 3,9 % en Allemagne et 1 % en France.
– Couverture des disciplines : 94 % des revues allemandes en psychologie du développement, mais seulement 26 % en sociologie et 8 % en éducation.

• **FRANCIS** : regroupe plus de trois millions de références bibliographiques en sciences humaines et sociales ; près de 4 500 revues dépouillées, plus monographies et thèses ; les périodiques comptent pour 81 % des documents analysés, les ouvrages pour 7 %, et les rapports, congrès, thèses, catalogues et autres pour 12 %.
– Couverture des pays : 37 % des références aux pays de l'Europe de l'ouest ; 29 % à la France.
– Couverture des disciplines : 68 % des citations dans les revues en psychologie et psychiatrie, 59 % en droit, 55 % en économie et gestion, 33 % en histoire et 22 % en littérature.

1. Il s'agit d'une étude de l'utilisation de la bibliométrie dans les sciences sociales et les humanités sur le plan international, commanditée par le Conseil de recherches en sciences humaines du Canada auprès de Science-Metrix, une société qui se spécialise dans la mesure et l'évaluation de la science, de la technologie et de l'innovation, dont le siège est à Montréal. La portée de cette étude dépasse de loin le seul Canada.

La base FRANCIS en France, qui est informatisée depuis 1972, ne se prête pas aux analyses bibliométriques, et elle n'est pas utilisée par l'OST, puisqu'elle n'est pas très stable en ce qui concerne les critères de sélection des revues et des autres sources bibliographiques, et que ces critères sont insuffisamment documentés (Archambault et Vignola Gagné, 2004, p. 4).

Nonobstant l'existence de ces bases de données, les raisons pour le faible recours en SHS aux indicateurs bibliométriques, et à plus forte raison en France, se trouvent plutôt dans les usages et les traditions en matière de publication et de citation dans ces disciplines. D'abord, les SHS recouvrent des disciplines disparates, qui se recoupent et se chevauchent (tableau 16). Elles se distinguent des sciences de la matière et du vivant par leurs objets de recherche, par leurs méthodes et par leurs pratiques de communication scientifique (voir chapitre 2). Dans certaines disciplines, surtout dans les sciences humaines, les ouvrages monographiques, dont le temps de production est bien plus long, se sont traditionnellement substitués aux articles comme mode de diffusion principal. Une analyse de la part des citations attribuées à des articles de revues scientifiques couverte par l'ISI, entre 1996 et 2000, en excluant les ouvrages, fait ressortir des écarts importants entre les différentes disciplines en SHS, ce qui veut dire que la possibilité d'être relevés pour les travaux publiés dans les revues est plus ou moins grande selon la discipline (Archambault et Vignola Gagné, 2004, p. 59).

La littérature grise (rapports internes) et non scientifique (diffusion grand public) est également caractéristique de la production dans certaines disciplines. En science politique comme en économie, par exemple, le mode privilégié de relation avec le monde non scientifique demeure celui des rapports et études commandés par des institutions et administrations publiques, qui ne sont pas forcément rendus publics et qui ne sont pas, en conséquence, recensés par les banques de données.

Dans plusieurs disciplines en SHS en France, les sujets de recherche sont de nature locale, régionale ou nationale. Les résultats sont destinés à un public francophone et intéressent peu un public scientifique plus large en dehors de l'hexagone. Une analyse bibliométrique, qui fait ressortir le mauvais positionnement de la production des chercheurs français dans les revues sur le plan national et international, prend l'exemple un peu caricatural de la philosophie pour témoigner de la faible pénétration des revues françaises au sein de la communauté philosophique internationale : les revues françaises ne citent pratiquement que des publications dans les revues françaises. La philosophie française est ainsi taxée d'être demeurée « une affaire franco-française » (Dubucs, 2004, p. 42).

En plus de la diversité entre les disciplines, les paradigmes peuvent être en compétition à l'intérieur des disciplines, et les concepts peuvent être contestés, comme il a été montré également dans les chapitres précédents. Les revues ont aussi leurs coteries, leurs querelles de légitimité et leurs coups d'État (Jeannnin, 2001, p. 14). Ces différends mènent à une fragmentation de la littérature et rendent difficile la création d'un noyau cohérent de revues scientifiques pouvant servir de référence dans les analyses bibliométriques. Qui dit concepts dit aussi langage, car il n'y a pas, comme en mathématiques, un langage universel en SHS. Très souvent les concepts utilisés par les chercheurs en SHS ne peuvent être pleinement appréhendés en dehors du contexte langagier et culturel qui les façonne. Ce constat s'applique non seulement aux langues des différents pays mais également à celles des disciplines. Un concept est exprimé en termes diffé-

rents par un politologue, un économiste et un sociologue. Les chercheurs en SHS sont ainsi plus à l'aise dans leur langue maternelle et dans des publications scientifiques diffusées à l'échelle nationale au sein de la communauté dans laquelle ils ont été formés.

Application de la bibliométrie en SHS

La situation change cependant. Avec l'augmentation rapide du nombre d'enseignants-chercheurs et chercheurs depuis un demi-siècle, le volume d'articles, de livres, de rapports et d'actes de colloque croît aussi, et il devient moins facile d'imposer un paradigme unique attaché à un auteur clé ou à une école de pensée. Il s'ensuit que, dans des champs comme la linguistique, la psychologie cognitive, l'archéologie, l'histoire, la sociologie des religions, « les recherches ne se concentrent plus autour de quelques œuvres fortes et uniques... Les sciences humaines s'expriment désormais à travers un schéma de production et de diffusion proche de celui des sciences de la nature : revues spécialisées, livres collectifs publiés par les éditions universitaires, actes de colloques, etc. » (Dortier, 2005, p. 36)

Par voie de conséquence, le modèle traditionnel des SHS de l'œuvre magistrale est en train d'être remplacé par un autre dicté par le marché scientifique.

Les signes précurseurs de ce changement des mœurs en France avaient déjà été relevés par les auteurs de l'étude canadienne citée ci-dessus sur l'utilisation de la bibliométrie dans les sciences sociales et les humanités sur le plan international (Archambault et Vignola Gagné, 2004). Une analyse de l'évolution du nombre de citations des articles dans des revues sur le plan mondial a cependant montré que, en 2000, moins de 50 % des citations en SHS se réfèrent à des articles de revue, comparés à plus de 85 % dans les sciences de la matière et du vivant. Cependant, entre 1981 et 2000, le nombre avait augmenté de 22 % en SHS contre 6 % seulement dans les autres disciplines, témoignant ainsi de l'intensité du changement des pratiques en SHS. Cette évolution ne touche pas toutes les disciplines en SHS de la même manière. Tandis que, en économie et administration, et en psychologie, le taux augmente rapidement, la courbe va en descendant en histoire et en littérature (Archambault et Vignola Gagné, 2004, pp. 14-15).

Malgré les réserves qui sont formulées et reconnues à son égard dans les comparaisons entre pays, disciplines, équipes et chercheurs, et sur une période de temps court, l'utilisation des indicateurs bibliométriques dans l'évaluation de la recherche se répand dans plusieurs pays non seulement au niveau national mais également au niveau des disciplines. Dans certaines matières, notamment celles qui sont tournées vers la diffusion des résultats dans les revues scientifiques internationales, l'évolution à l'intérieur d'une discipline sur plusieurs années permet à la communauté scientifique d'apprécier les forces et les faiblesses de certains champs de recherche et d'identifier en temps utile ceux vers lesquels les investissements devraient être dirigés.

Dans les pays européens du nord de l'Europe, les indicateurs quantitatifs font depuis longtemps partie des outils utilisés par les évaluateurs des politiques scientifiques en SHS et semblent moins poser problème qu'en France lorsqu'il s'agit de cerner la population des chercheurs actifs. Les évaluations de la production scientifique en SHS dans les pays anglophones, ou dans ceux qui ont résolument adopté l'anglais

comme langue de communication scientifique (pays nordiques, Pays-Bas), se servent des indicateurs quantitatifs de l'ISI pour mesurer et comparer les performances des disciplines sur le plan national et international (Husso *et al.*, 2000 ; Archambault et Vignola Gagné, 2004).

L'Académie de Finlande a réalisé une des rares études comparatives en SHS entre les pays de l'OCDE, utilisant des indicateurs bibliométriques à partir des données de l'ISI. L'étude, qui porte sur l'impact relatif des publications, a classé la France en 14e position en 1999 en sciences sociales, et en 23e position en sciences humaines (Husso *et al*., 2000, tableau 14). En 2002, la France était en 10e position en sciences sociales, mais en 28e position pour les sciences humaines (Oksanen *et al*., 2003, tableau 5.10).

Une autre explication de la réticence parmi les SHS à adopter les indicateurs bibliométriques, notamment en France, concerne la délimitation des spécialités. Pour être efficace, la bibliométrie a besoin de pouvoir identifier des noyaux stables de production de la recherche de manière à pouvoir dégager les tendances en cours. Or, comme il a été montré au chapitre 2, malgré le fort découpage disciplinaire des SHS en France, les nomenclatures utilisées par les différentes instances ne coïncident que très imparfaitement, ce qui va à l'encontre de la construction de noyaux fermes permettant une bonne visibilité bibliométrique. Le déséquilibre à l'égard de la taille est aussi un facteur nuisant à la visibilité de certaines disciplines : la plus petite section (73, cultures et langues régionales) du Conseil national des universités (CNU) ne compte que 58 personnes, et la plus grosse (5, sciences économiques) 1 717. Au CNRS, où le nombre de sections en SHS est moins important, les effectifs sont répartis de manière plus équilibrée : la section la moins nombreuse (39, espaces, territoires et sociétés) compte 154 chercheurs et la plus nombreuse (32, mondes anciens et médiévaux) en compte 296 (annuaire CNRS, 2005, en ligne).

Le morcellement des disciplines se manifeste également dans la surabondance des revues en SHS en France, ce qui nuit à la diffusion des connaissances et rend difficile et coûteuse la veille scientifique non seulement pour les laboratoires (Hombert, 2004, p. 1), mais aussi pour les évaluateurs. Quand on sait que la quasi-totalité des revues en SHS vit de crédits publics [1], et que le taux d'acceptation des articles dans les meilleures revues internationales, pour prendre encore le cas extrême de la philosophie, peut être inférieur à 10 % (Dubucs, 2004, p. 43), il est évident que les chercheurs en SHS seront peu motivés à soumettre leur production scientifique à des revues internationales, de surcroît en langue anglaise, à moins que ce critère soit considéré comme primordial dans les évaluations.

Conscients de tous ces facteurs, la communauté scientifique en France essaie par elle-même de suppléer au manque d'indicateurs bibliométriques fiables adaptés à l'usage des évaluateurs en SHS, et de développer une politique plus cohérente de l'édition scientifique, lui permettant de crédibiliser et de légitimer les travaux des chercheurs et de valoriser l'environnement de la recherche (Peyraube, 2000). Sur l'initiative

1. D'après le département de l'homme et de la société du CNRS, le coût d'investissement dans la production des périodiques est estimé à quelques 3 517 000 euros en 2002, soit en moyenne 18 222 euros par périodique. Le nombre d'ingénieurs et de techniciens qualifiés travaillant sur les revues s'élève à 49 équivalents temps plein (Hombert, 2004, p. 3). Le calcul ne tient pas compte du temps consacré par les chercheurs à la rédaction d'articles qu'ils auraient pu diffuser dans des revues à l'extérieur.

du CNRS en 1998, poursuivie par la direction de la recherche du ministère chargé de la Recherche, un travail a été mis en cours en 2000, en collaboration avec le CNRS (direction du département des sciences de l'homme et de la société, direction de l'information scientifique et technique, Unité d'indicateurs de la politique scientifique, UNIPS) pour établir des listes de revues en SHS considérées comme scientifiques par la communauté dont elles relèvent.

L'exercice français de classement des périodiques s'insère dans le cadre d'un projet soutenu par le comité pour les sciences humaines de la Fondation européenne de la science (FES). Lancé également en 2000, ce projet vise à constituer un index européen des citations en sciences humaines, composé non seulement de revues mais aussi d'ouvrages, regroupés par discipline, et destiné à permettre un suivi de la production scientifique dans ces disciplines (Kiefer *et al*., 2004). Dans une première étape, les organisations membres doivent préparer des listes sur lesquelles ils inscrivent trois catégories de revues satisfaisant aux normes internationales de publication (comité de lecture, référés anonymes) (voir encadré 30). La FES laisse à chaque pays le choix de la méthode de collecte de l'information, et le comité propose de demander à un groupe de travail d'harmoniser les listes, avant de procéder au même exercice pour les ouvrages monographiques et collectifs, et avant d'engager des spécialistes pour faire les analyses bibliométriques.

En France, dans un premier temps, la méthode ne prend pas en compte les ouvrages ou autres formes de publications. Le processus de sélection des revues est tenu de respecter six critères (dénommés « qualités » par P. Jeannin, 2001, p. 10) (voir encadré 30). La méthode employée doit mener à la production de critères quantitatifs sur lesquels baser les évaluations, les politiques d'abonnement, de numérisation et de promotion des revues. Elle doit permettre, en outre, aux évaluateurs de repérer les chercheurs actifs, les fronts de recherche, les domaines de recherche à mobiliser ou à restructurer, en s'appuyant sur des sources validées par la communauté scientifique.

Encadré 30
Sélection des revues en SHS

Catégories de revues de la Fondation européenne de la science (FES) : revues de renommée mondiale ; revues dont la réputation est affirmée par les chercheurs dans la discipline en question dans un certain nombre de pays ; et revues dont l'importance est plus limitée en dehors du pays en question.

Méthode de la direction de la recherche et de l'UNIPS : croiser les bases de données qui font autorité, élaborer des listes de revues scientifiques qu'elles contiennent, et demander à chaque communauté disciplinaire (par enquête) lesquelles de ces revues sont les mieux reconnues par la communauté scientifique française dans ces disciplines.

Critères du processus de sélection des revues : scientificité, visant l'exactitude et sujette à critiques ; souplesse, adaptée aux spécificités de la discipline à évaluer ; transparence, effectuée selon des règles clairement énoncées et connues des chercheurs ; testable et faisable, pouvant être validée auprès de la communauté scientifique et à un coût adapté à son efficacité ; publique, procédures et résultats affichés sur Internet ; et révisable, soumises à une veille assurant la remise à jour.

Même si les instigateurs de la mise en place d'indicateurs quantitatifs fiables à l'usage des évaluateurs en SHS insistent sur le fait que l'analyse des revues n'est qu'une première étape et que d'autres moyens de publication seront ensuite analysés, l'attention des chercheurs et des évaluateurs en France semble désormais se déplacer effectivement vers la production d'articles ou d'autres produits courts, comme des chapitres dans les ouvrages collectifs, qui permettent aux chercheurs de sortir un plus grand nombre de publications en moins de temps, et d'en assurer une diffusion plus large.

En ce qui concerne les revues répertoriées par l'ISI ou par les bases de données françaises, l'on peut se demander si la publication d'un article dans une de ces revues doit automatiquement être considérée comme un gage de qualité. La notoriété des revues fluctue au cours du temps, et la politique éditoriale peut changer à l'égard des paramètres des disciplines, des méthodes et des attentes. Dans une situation très compétitive, des articles peuvent être refusés parce qu'ils sont trop, ou trop peu, spécialisés, ou pour d'autres raisons qui ne relèvent pas de la qualité scientifique. Et *quid* des revues franco-françaises dans des domaines qui intéressent peu la communauté scientifique à l'extérieur de l'hexagone ? En outre, la réorientation de la politique de publication (réduction du nombre de revues franco-françaises, classement des revues par noyaux ou par champ thématique) met en cause le moyen de diffusion des travaux des thésards, œuvrant le plus souvent dans des domaines très spécialisés, car ils sont, de plus en plus, appelés à publier des articles avant la soutenance même de la thèse.

La politique du livre

À trop miser sur les revues, les évaluateurs de la recherche en SHS risquent de détourner l'attention de la politique du livre, où les critères sont aussi à perfectionner, et où l'impact ne peut être mesuré que sur une période plus longue. Les maisons d'éditions en France, aujourd'hui en crise dans les sciences humaines et sociales (Barluet, 2004), semblent préférer les ouvrages collectifs et les actes de colloques qui se fabriquent plus rapidement et qui se vendent mieux que les ouvrages monographiques et spécialisés. Ces derniers sont devenus pratiquement impubliables sans subventions publiques, laissant aux presses universitaires ou aux éditions CNRS le soin de les prendre en charge. Les sciences humaines intéressent peu les maisons d'édition en France. La communauté s'attend ainsi à ce que l'État accompagne les éditeurs pour corriger les effets d'un marché (critères économiques contre critères scientifiques), qui n'est pas à même de « garantir la pérennité du cœur de l'édition en sciences humaines et sociales » (Barluet, 2004, p. 71).

À part quelques grands noms, il est aujourd'hui difficile de faire publier des ouvrages. Le marché reste français et ne peut prétendre à être international, comme dans les pays habitués à publier en anglais, car les publications en langue anglaise génèrent un marché d'emblée bien plus étendu. Les éditions Odile Jacob, par exemple, font un effort de vulgarisation des ouvrages en sciences vers le grand public, mais là aussi il vaut mieux être déjà connu et célèbre pour entrer dans « l'écurie ». Même dans le cas d'ouvrages collectifs, les maisons d'édition demandent aux auteurs de se mettre à contribution pour couvrir les frais de publication. Les indicateurs quantitatifs concernant cette forme de publication ne disent rien cependant sur la qualité des contributions et sur la cohérence des collections, qui peuvent être très inégales, comme dans le cas des

ouvrages publiés par l'Harmattan, car ceux-ci ne subissent qu'un minimum de travail éditorial. Ils sont financés par les auteurs et dépendent pour leur diffusion d'un réseau d'amis (Barluet, 2004, p. 102). Les ouvrages publiés par ce genre de maison sont rarement soumis à des critiques aussi rigoureuses que pour les articles dans les revues internationales à comité de lecture, qui sont à double anonymat (auteur et référé) en SHS. En revanche, les subventions offertes aux ouvrages en sciences humaines par le Centre national du livre (CNL) sont très sélectives et dépendent des avis de commissions d'experts *ad hoc*. L'objectif assigné au CNL consiste à assurer la diffusion d'ouvrages importants vers le plus large public possible (Barluet, 2004, chapitre III).

Lorsque la FES se penchera sur les ouvrages, il aura aussi à rendre compte des différentes politiques nationales du livre. Dans les pays anglo-saxons, à titre d'exemple, la politique du livre en SHS diffère de celle menée en France. Les grandes maisons d'édition se consacrent à promouvoir l'ouvrage scientifique sous une forme accessible, sinon au grand public et aux étudiants, du moins à des lecteurs avec une formation supérieure. Les projets d'ouvrage sont soumis à des lecteurs anonymes, à qui l'on demande non seulement une appréciation de la qualité du contenu et de la capacité de l'auteur à mener le projet à terme, mais aussi un avis sur le marché potentiel. Une fois le projet accepté, la maison d'édition suit son avancement, conseille l'auteur et soumet le manuscrit de nouveau à des lecteurs anonymes avant de faire vérifier la présentation et d'accepter la version finale. L'auteur est, en outre, très impliqué dans le marketing de l'ouvrage. Le processus est semblable pour les ouvrages collectifs, mais les maisons d'édition les plus cotées hésitent à accepter de telles propositions sans avoir l'assurance de la qualité et de la cohérence des contributions. Elles refusent de publier les actes de colloques tels quels et demandent aux rédacteurs de la collection de faire le travail de mise en cohérence. Quelques rares maisons d'édition publient des thèses remaniées ou des ouvrages très spécialisés aux frais des auteurs. Il ne suffit pas ainsi pour les évaluateurs de connaître la maison d'édition pour avoir un gage de la qualité des ouvrages. Encore faut-il qu'ils les lisent.

L'édition électronique offre un moyen à la fois de réduire le coût et d'assurer une plus grande diffusion de la production scientifique. La question est posée en SHS de savoir quel rôle lui accorder et comment en tenir compte dans les évaluations. Cette dernière question n'a guère été évoquée en France, sauf dans la mesure où l'édition électronique est susceptible d'accroître la diffusion et la visibilité des revues. C'est à ce titre que le département des sciences de l'homme et de la société du CNRS s'est penché sur les moyens de favoriser l'accès des laboratoires aux revues scientifiques en ligne et la mise en ligne des revues de haut niveau, y compris celles qui sont très spécialisées (Hombert, 2004, pp. 3-4). Vu la grande diversité des producteurs et diffuseurs d'information et la prolifération des revues en SHS en France, la concurrence est acharnée. Tandis que Elsevier, Blackwell et Springer couvrent l'essentiel des disciplines en sciences de la matière, il manque aux SHS des services agrégés donnant accès à des ressources éparpillées (Fleuret, 2004, p. 37). Une telle politique demande des partenariats, par exemple entre le CNRS et les universités.

L'analyse des critères et indicateurs quantitatifs utilisés pour apprécier et comparer les performances des disciplines en SHS en France témoigne des efforts de la part de la communauté scientifique pour crédibiliser et légitimer les indicateurs exploités

dans d'autres pays et dans d'autres disciplines pour évaluer la production scientifique. L'attention accordée à la publication d'articles dans les revues de renommée internationale et à leur impact risque cependant de faire oublier que les articles n'échappent pas aux biais des autres indicateurs qui dépendent du jugement par les pairs, qu'ils ne sont pas forcément le mode de diffusion le mieux adapté à certains champs de recherche, et que la publication n'est qu'un élément parmi d'autres à prendre en considération dans les évaluations de la recherche.

Bien que les SHS aient préparé des listes de publications en vue d'arriver à un index européen pouvant servir de support aux évaluateurs en SHS, il est communément admis que les outils de mesure de la performance de la recherche ne devraient pas se limiter aux indicateurs bibliométriques (voir plus loin), et cela à plus forte raison dans les SHS où les phénomènes de langue et de culture jouent un rôle très important dans les travaux scientifiques (CNER, 2003). Dans les pays où les chercheurs sont plus expérimentés dans la pratique de la bibliométrie, on constate que l'évaluation de la qualité de la recherche individuelle ne s'appuie jamais simplement sur les mesures bibliométriques. Le besoin de critères plus discriminants et plus sensibles aux multiples manifestations des activités scientifiques est davantage reconnu dans les SHS que dans les sciences de la matière et du vivant, à cause de la grande hétérogénéité des disciplines, de la diversité des méthodologies mises en œuvre, des objets d'étude et des moyens de diffusion des résultats.

Critères et indicateurs d'évaluation de la recherche des établissements d'enseignement supérieur

Depuis que les établissements d'enseignement supérieur sont engagés dans le processus de contractualisation, d'abord avec l'État dans les années 1980 et plus récemment avec le CNRS et d'autres partenaires, que les contrats sont dotés d'un volet recherche et que les universités entérinent un système d'auto-évaluation formalisé, équipes présidentielles, enseignants-chercheurs et administrations sont tenus de répondre à toute une série de critères et d'indicateurs dans la préparation des dossiers sur la recherche, destinés à permettre aux évaluateurs d'apprécier les politiques scientifiques institutionnelles.

L'analyse de la politique publique de contractualisation entre l'État et les établissements d'enseignement supérieur commanditée par le Commissariat général du Plan (2004) fait à plusieurs reprises référence aux critères associés aux évaluations (voir chapitre 4). Cette instance d'évaluation avait elle-même choisi les critères (non scientifiques) pour délimiter l'univers à enquêter dans son évaluation : les établissements sélectionnés devaient refléter la répartition géographique (parisienne et provinciale), disciplinaire (sciences dures, SHS, pluridisciplinaires), ainsi que les différences de taille et d'ancienneté. Le rapport fait état de l'importance des visites officielles des représentants du ministère comme moyen pour les membres de l'université de décou-

vrir les critères d'évaluation à faire valoir, ce qui implique que ces critères ne sont pas rendus publics et qu'ils ne sont pas connus d'avance (Commissariat général du Plan, 2004, pp. 62, 70, 92).

Plusieurs références aux critères concernent les ressources, qui sont « critérisées », car la contractualisation de la recherche fondée sur l'évaluation des structures conduit à l'allocation sur critères des ressources aux laboratoires, retirant ainsi à l'université une part de son pouvoir d'orientation et de soutien à sa politique scientifique. C'est un modèle qui pourrait éventuellement, selon le rapport, s'appliquer à la totalité de la dotation de base, fondée alors sur les critères comme le nombre des étudiants et les surfaces des bâtiments, et visant à traiter à égalité l'ensemble des universités (Commissariat général du Plan, 2004, pp. 38, 111, 154).

La recherche universitaire est aujourd'hui soumise à quatre types d'évaluation au niveau des établissements : auto-évaluation, constat de fin de contrat, évaluation des résultats et évaluation des politiques d'établissement. Au niveau des équipes à l'intérieur des établissements, l'évaluation se fait par l'intermédiaire de la Mission scientifique, technique et pédagogique (MSTP) pour les équipes d'accueil (EA) et jeune équipes (JE), et principalement par celui du Comité national de la recherche scientifique (CoNRS) pour les équipes mixtes (voir chapitre 2). Le CNU s'en remet également à la MSTP pour les évaluations des dossiers de candidature aux primes d'encadrement doctoral et de la recherche (PEDR) et des demandes d'accréditation des écoles doctorales. En plus, la MSTP a été chargée d'expertiser une grande partie des dossiers des actions concertées incitatives (ACI) (voir chapitre 4). Chaque type d'évaluation obéit, en principe, à des critères et indicateurs qui lui sont appropriés. Ceux mis en place par le CNE, qui servent de guide à l'auto-évaluation, sont de loin les plus élaborés. Dans cette section, l'attention porte essentiellement sur la genèse et sur la mise en application de critères afférents à l'auto-évaluation, et sur les critères utilisés par la MSTP, tout en passant en revue les indicateurs proposés par l'Europe latine universitaire (ELU), un groupement informel affilié à l'Association européenne de l'université (EUA). Ce sont ainsi des critères à la préparation desquels la France a participé (voir encadré 28).

Critères d'auto-évaluation du Comité national d'évaluation

Le CNE ne s'intéresse ni uniquement ni prioritairement aux activités de recherche dans les établissements d'enseignement supérieur. Les principes d'évaluation et la méthodologie qu'il a élaborés recouvrent aussi bien la formation que la recherche et constituent un cadre d'analyse approprié. Lors de l'évaluation institutionnelle, le CNE (2002, p. 41) insiste sur le rôle de la discussion qui s'engage sur les thématiques les plus pertinentes pour l'évaluation. Le choix des critères est ainsi le résultat d'un processus dont les étapes sont maîtrisées et les mesures quantifiées par les partis concernés (voir aussi chapitre 4). Les propositions du CNE visent en premier lieu l'évaluation des politiques de formation, mais elles pourraient s'appliquer tout autant à l'évaluation des politiques scientifiques. Elles insistent sur l'importance pour toute nouvelle instance d'évaluation de pouvoir disposer de critères communément admis pour garantir la reconnaissance du jugement sur la qualité : « indépendance des experts,

une procédure publique dans ses méthodes et ses critères ; une prise en compte de l'efficacité de la formation évaluée (*ex post*) au regard des objectifs assignés et des moyens mobilisés ; enfin, la publicité du résultat de l'évaluation » (CNE, 2002, p. 106).

Ces critères répondent très précisément aux principes exigés des bonnes pratiques en matière d'évaluation.

À cette fin, un chapitre est consacré à la politique scientifique dans le *Livre des références* du CNE (2003), préparé conjointement avec l'Inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche (IGAENR) (voir chapitre 4). Chaque chapitre est décliné en termes de grands ensembles de référentiels, développés sous forme de groupes de propositions, appelées les références, qui concourent à la réalisation des attentes visées par le référentiel en question. Chaque référence est accompagnée à son tour d'une liste de critères. Ce sont des dispositifs opérationnels ou des éléments pragmatiques servant à montrer la pertinence ou non de la référence au regard de la politique générale de l'établissement, et permettant d'atteindre l'objectif visé par la référence (voir chapitre 3). Les critères constituent la base du diagnostic et de l'évaluation interne et externe. Les listes de critères ne sont ni normatives ni exhaustives, chaque établissement étant libre de les adapter pour refléter la logique de sa situation ; celle-ci se dégage lors du dialogue instauré entre le CNE et l'établissement. Les critères prennent la forme de constats. En les étayant, les établissements doivent présenter les dispositifs, les indicateurs ou les processus d'évaluation mis en place. Ces dispositifs doivent être objectifs, mesurables et contrôlables, et permettre d'apprécier les résultats obtenus.

Le procédé peut être illustré par quelques exemples des critères auxquels les établissements d'enseignement supérieur recourent pour bien connaître leur potentiel de recherche, pour se situer dans le contexte national et international, et pour assurer la dynamique de développement de leur politique de recherche, ainsi que la valorisation et la diffusion de ses résultats (CNE, 2003, BI). Le *Livre des références* offre aux établissements le moyen de faire la démonstration qu'ils utilisent au mieux les ressources humaines et matérielles à leur disposition pour atteindre leurs objectifs. Chaque référence est explicitée par une série de critères (voir encadré 31). Tandis que toutes les autres références s'appliquent aux SHS comme aux sciences de la matière et du vivant, plusieurs des critères présentés dans la dernière référence concernant la valorisation et le transfert des résultats sont moins pertinents aux SHS. Cependant, certaines disciplines en SHS à l'intérieur des établissements sont à même de répondre à des critères qui leur demandent d'entretenir des relations structurées avec les acteurs économiques, industriels et sociaux. Les établissements à dominante SHS peuvent, par exemple, héberger un centre d'éditions scientifiques et avoir connaissance des activités d'expertise de leurs enseignants.

Le *Livre des références* ne propose pas la pondération des critères ni des seuils à atteindre. Il ne dit pas, par exemple, s'il est plus important de connaître ses forces et ses faiblesses que de faire la démonstration que l'établissement met en œuvre les moyens d'améliorer les performances. L'établissement peut très bien avoir un conseil scientifique, comme il leur est demandé, mais encore faut-il que les membres soient choisis selon des normes respectant l'objectivité, l'extériorité et la compétence requise, et qu'ils maîtrisent bien les fonctions qui leur sont assignées. L'établissement peut dispo-

ser de mécanismes pour assurer l'interface entre les différentes structures et institutions, mais rien ne garantit qu'ils soient moteurs de synergie, de dynamisme et de créativité. Les établissements peuvent être en mesure de répondre aux appels d'offres étrangers, mais sans pour autant assurer que les enseignants-chercheurs disposent du temps et des moyens dont ils ont besoin pour rendre effective leur participation. L'établissement peut arrêter ses priorités, mais encore faut-il qu'il dispose des moyens matériels pour les mettre en œuvre, et que les enseignants-chercheurs aient les compétences et la motivation nécessaires pour les mener à bien. L'établissement peut avoir en place une politique de communication et de diffusion, mais le *Livre des références* ne précise pas des points de repère ou des consignes sur le nombre de séminaires qu'il faudrait avoir organisés ou sur les indicateurs d'appréciation de leur impact.

Encadré 31
Référentiels et références du CNE appliqués à la politique scientifique d'établissement

Référence B. 1 : connaissance des forces et faiblesses en matière de recherche.
– Critères : avoir en place un conseil scientifique qui utilise les évaluations de la MSTP et des grands organismes de recherche, qui procède à ses propres évaluations (équipes émergentes), et qui a recours à des expertises externes spécifiques ; connaître la totalité des projets et travaux de ses équipes et disposer d'informations consolidées sur l'ensemble des financements des équipes ; et soumettre les résultats des équipes à évaluation avant le renouvellement du contrat.

Référence B. 2 : encouragement de l'évolution, du dynamisme et de la créativité de la recherche.
– Critères : mener une réflexion sur l'évolution et la recomposition possible des équipes ; favoriser l'émergence d'équipes et de projets nouveaux et assurer leur accompagnement ; veiller à la mise en place de structures fédératives de recherche ; et avoir la capacité de susciter des interfaces entre différentes structures et institutions.

Référence B. 3 : connaissance de sa situation dans le contexte international.
– Critères : être organisé pour accéder à l'information, la diffuser dans ses laboratoires, pouvoir répondre aux appels d'offres européens, assurer le pilotage de consortiums des PCRT, et y participer ; avoir une politique de partenariat pertinente avec des universités étrangères ; organiser une veille scientifique, assurant que les travaux des enseignants-chercheurs sont publiés dans des revues internationales et que les enseignants-chercheurs sont invités dans des colloques internationaux.

Référence B. 4 : définition des priorités de recherche.
– Critères : avoir un conseil scientifique en mesure d'éclairer les décisions du conseil d'administration ; avoir une politique de soutien à l'innovation ; s'organiser de manière à favoriser le débat scientifique et la synergie entre les différents domaines.

Référence B. 5 : mise en œuvre des priorités de recherche.
– Critères : organiser le potentiel de recherche en fonction des priorités retenues par l'établissement ; recruter les enseignants-chercheurs en fonction des stratégies scientifiques de l'établissement ; et tenir compte dans la politique documentaire des priorités de recherche de l'établissement.

Référence B. 6 : assurer l'avenir de la recherche et entretenir le potentiel.
– Critères : montrer que les priorités de recherche sont au centre de la partie recherche du contrat ; afficher une politique explicite et partagée de développement interne des

moyens de recherche ; assurer que les relations avec les organismes de recherche font l'objet de conventions ; veiller à l'intégration effective des doctorants dans les équipes de recherche ; montrer que l'établissement constitue un vivier de jeunes chercheurs et développe une politique d'insertion ; mettre en place une fonction de veille autour des équipements lourds éventuels ; s'impliquer dans la préparation et les actions du CPER ; avoir une politique d'accueil des chercheurs étrangers et une politique de mobilité des enseignants-chercheurs ; et veiller à ce que les chercheurs étrangers, accueillis à titre temporaire, participent à l'enseignement.

Référence B. 7 : mise en place d'une politique de communication et de diffusion de la production scientifique.
– Critères : mener une politique de soutien à l'organisation de séminaires et de colloques labellisés, une politique de publication et des partenariats avec les actions locales, régionales et nationales de diffusion de la culture scientifique.

Référence B. 8 : mise en œuvre d'une politique de valorisation et de transfert des résultats de la recherche.
– Critères : mettre en place une cellule de valorisation ; créer des filiales ; mener une politique pour garantir la propriété intellectuelle ou la participation à un incubateur.

Le guide mis à la disposition des établissements par le CNE (2001, p. 21) est également destiné à l'évaluation interne. Dans la section VI, sont posées des questions sur les évolutions en matière de recherche depuis le dernier contrat quadriennal. Ces questions demandent aux établissements de donner leur propre appréciation quantitative (pourcentage de la dotation recherche affectée au bonus qualité recherche, BQR, évolution des sources de financement de la recherche en volume et provenance), qualitative (fonctionnement des écoles doctorales), pratique (mise en place de dispositifs de décharges de service pour les maîtres de conférences débutants) et relationnelle (participation aux instances régionales). Cette partie du guide attribue pratiquement la même importance à la valorisation et aux transferts de la recherche, et elle reprend de plus près les critères déclinés à ce sujet dans le *Livre des références*, qui s'appliquent peu aux SHS.

L'annexe du guide contient des grilles extrêmement détaillées à faire remplir par l'établissement. Les données chiffrées ainsi rassemblées constituent une source majeure d'indicateurs non seulement pour l'équipe présidentielle de l'établissement mais aussi pour les évaluateurs, qui doivent ainsi être à même de faire la comparaison des performances entre les établissements. Pour le ministère, le travail d'élaboration des dotations budgétaires se fait à partir des dotations antérieures, de leur utilisation, et des nouvelles demandes, donnant lieu à une phase de négociation, arguments et contre arguments. Dans cette phase, les critères peuvent être utilisés par le président de l'université à l'appui de ses arguments. Pour l'essentiel ces éléments servent de « garde-fou » pour prendre conscience des dérives par rapport aux données structurelles. Leur vertu première n'est pas la préparation de la dotation, mais celle de donner aux établissements, et donc aux membres de l'institution, une culture de l'évaluation. Le souci d'objectivation exige une mise en cohérence des critères internes à l'administration centrale et aux établissements, et des critères publics, ainsi qu'un travail de procédure qualité qui reste à perfectionner.

La plupart des critères et indicateurs qui peuvent servir lors de la préparation des dossiers par les établissements d'enseignement supérieur soumis à évaluation en France se retrouvent dans le référentiel partagé d'indicateurs et de procédures d'évaluation de l'ELU. Le référentiel, élaboré par l'ELU en vue d'un système assurance qualité, décline des indicateurs statistiques pouvant être employés pour mesurer la qualité et la pertinence sociale de la recherche universitaire (Tavenas, 2003, pp. 23-5). Il accorde la priorité à la formation des futurs chercheurs (décrite comme relativement simple à mesurer) ; au développement des connaissances fondamentales permettant la réalisation de la recherche appliquée dans les domaines économique et social (plus difficile à évaluer et demandant une perspective temporelle plus longue) ; et à la participation au développement technologique et au transfert des connaissances (relativement simple à apprécier et avec un horizon temporel court).

Le *Livre des références* et le *Guide de l'évaluation* du CNE offrent aux établissements d'enseignement supérieur un cadre pour préparer les dossiers présentant leur politique scientifique, mais il ne leur propose pas de seuils ni d'outils de vérification leur permettant de savoir s'ils ont bien répondu aux critères et comment ils se situent par rapport à d'autres établissements. Les indices de l'ELU venant en complément aux référentiels du CNE sont un outil que les établissements de l'enseignement supérieur peuvent employer pour se faire une idée de leur situation relative à celle d'autres établissements en France et ailleurs. La plupart des indices s'appliquent aussi bien aux SHS qu'aux sciences de la matière et du vivant. Nous retenons ceux qui ont trait à l'activité de recherche en SHS.

En premier lieu, l'ELU propose de calculer la proportion d'enseignants-chercheurs qui sont actifs en recherche, le considérant comme un bon indicateur du niveau d'implication dans la recherche. Comme il a déjà été signalé à plusieurs reprises dans cette étude, cet indicateur soulève le problème de la définition d'« actif ». Trois indicateurs sont utilisés couramment dans les pays analyses par l'ELU : le fait de diriger des étudiants inscrits en doctorat, de recevoir des conventions et contrats de recherche, et de publier. Le problème est alors de définir des seuils à partir desquels ces indicateurs sont significatifs d'une activité de recherche établie et de savoir sur quelle population ils portent. Le ratio des étudiants inscrits en doctorat rapporté au nombre d'enseignants-chercheurs n'élimine pas le problème de la mesure des actifs, sauf si seuls les enseignants-chercheurs habilités à diriger les thèses sont comptabilisés. Il s'agit, à ce moment-là, d'établir une valeur optimale selon les disciplines et les facteurs d'encadrement (autonomie des étudiants, capacité de travail des étudiants et ressources matérielles). Le ratio fonds de recherche par professeur dépend des mécanismes nationaux en place pour le financement de la recherche, et des normes selon les disciplines et les pays. Ce ratio est jugé utile lorsque le mode de financement est par chercheurs individuels ou équipes dans le cadre d'une compétition avec adjudication de jurys de pairs.

L'ELU propose un indicateur pour mesurer l'intensité de la recherche : le nombre ou proportion de chercheurs à plein temps. Comme nous l'avons déjà vu, la logique de la répartition des disciplines entre établissements d'enseignement supérieur et organismes de recherche rend difficile l'interprétation d'un tel indice, à plus forte raison dans des comparaisons internationales. En France en SHS, il a été signalé, en outre,

que l'existence d'unités mixtes labellisées CNRS n'est pas non plus une bonne indication de l'intensité de l'activité scientifique, car certaines équipes mixtes peuvent ne compter qu'un nombre très limité de chercheurs à plein temps.

Le montant des contrats de recherche par enseignant-chercheur est proposé comme un bon indicateur du niveau d'implication de l'établissement ou de l'unité dans une mission de soutien au développement économique et social. De nouveau, la situation est très variable d'un pays à un autre et d'une discipline à une autre. Nous avons constaté que, même lorsque les enseignants-chercheurs et chercheurs de différents pays participent à un seul projet, le montant des fonds attribués peut être très variable (chapitre 1). Nous avons vu également comment le recours à certains types de financement peut être perçu différemment d'une discipline à une autre et d'un pays à un autre, surtout quand il s'agit de répondre à la demande sociale, ce qui réduit d'autant la possibilité de faire des comparaisons.

Plusieurs indices sont mis en avant pour mesurer la productivité de la recherche : le ratio diplômes de doctorat rapporté au nombre d'enseignants-chercheurs est proposé en tant qu'indicateur de l'efficacité de l'entreprise de formation par la recherche. Le ratio du nombre de publications par enseignants-chercheurs est également proposé pour mesurer la production de la recherche, mais comme il a été signalé plus haut, en SHS, le nombre de publication n'a pas beaucoup de sens. Il faut, du moins, pouvoir trouver une définition commune de ce qui est entendu par publication, en tenant compte des pratiques caractérisant les différents champs disciplinaires. L'ELU reconnaît que les indices de citations posent problème. Elle conseille la plus grande prudence dans leur utilisation. Elle cite, entre autres, l'inégale couverture disciplinaire, surtout dans des langues autres que l'anglais, et le manque de différentiation entre les références positives et négatives. Cependant, dans un même pays et une même discipline, elle pense que ces indicateurs peuvent permettre de tirer quelques conclusions au niveau national. D'autres ratios et indices de l'ELU sont les brevets et les prix, qui sont rarement cités en SHS comme des indicateurs de la productivité de la recherche et de sa reconnaissance sur le plan international.

Critères de la Mission scientifique, technique et pédagogique

La MSTP ne constitue pas des commissions d'experts. En revanche, elle fait largement appel individuellement aux experts, et elle demande à ceux-ci de remplir et de remettre des fiches d'évaluation (voir chapitre 4). Les critères utilisés par la MSTP pour évaluer les équipes, les masters et les écoles doctorales sont présentés sur le site de la MSTP (voir encadré 32). Quatre grands critères sont utilisés par la MSTP pour évaluer les équipes de recherche, étayés par des indicateurs factuels : qualité et rayonnement scientifiques, valorisation et formation. Dans l'encadré, ne sont retenus pour la valorisation que les critères pertinents aux SHS. Lorsqu'il s'agit de l'indice d'impact des publications et des taux de citations, la MSTP reconnaît que les indicateurs types agrégats dépendent étroitement du champ disciplinaire.

Encadré 32
Critères et indicateurs d'évaluation des équipes, pertinents aux SHS, utilisés par la MSTP

Qualité scientifique : nombre de publications de rang A ; nombre de communications dans les congrès internationaux représentatifs du domaine, en distinguant notamment les conférences invitées ; nombre d'ouvrages de recherche faisant référence ; nombre de chercheurs et enseignants-chercheurs productifs en recherche ; nombre d'HDR et de chercheurs postdoctoraux ; maîtrise de méthodologies et de techniques originales ; participation active à des réseaux, à des groupements de recherche, à des fédérations ; nombre de contrats publics et de participations à des actions incitatives, montant des ressources contractuelles et pourcentage du budget total.

Rayonnement scientifique : conférences invitées et ouvrages de recherche ; importance et productivité des relations internationales ; présence dans les actions des PCRD et dans les réseaux internationaux ; mobilité des chercheurs et enseignants-chercheurs, séjours à l'étranger, accueils de longue durée ; organisation de congrès, colloques ; nombre de chercheurs et enseignants-chercheurs ayant des responsabilités collectives locales, nationales ou internationales.

Valorisation : possession et valorisation de moyens lourds ou remarquables, de capacités de calculs, de ressources documentaires spécifiques ; produits de la recherche publique en appui des initiatives des collectivités territoriales, et plus généralement de l'action publique.

Formation : publication d'ouvrages d'enseignement ; qualité de la formation doctorale ; nombre de doctorants et flux de thèses soutenues ; contribution à l'offre de formation au niveau masters ; contribution à la diffusion de la culture scientifique et technique ; organisation d'écoles d'été.

Site : http://www.recherche.gouv.fr/mstp/criteres.htm (novembre 2005)

Les critères d'identification des chercheurs publiants pour chaque département scientifique pédagogique et technique (DSPT) sont transmis par la direction de la recherche aux responsables d'établissement et sont également affichés depuis septembre 2005 sur le site. Sur la fiche d'expertise des équipes utilisée par le DSPT, il est demandé aux évaluateurs de préciser le nombre de chercheurs actifs, et cet indicateur va déterminer le montant des fonds attribués à l'équipe dans le cadre du volet recherche du contrat quadriennal. Dans sa liste de critères pour identifier les chercheurs « publiants », et donc actifs (voir chapitre 1), le DSPT 6 (sciences humaines et humanités) fait une distinction entre deux catégories de disciplines : les disciplines classiques (littérature française, étrangère et comparée, histoire, philosophie, géographie), dans lesquelles le « livre savant » est la principale forme de publication reconnue, et les disciplines modernes (linguistique, psychologie, sciences et techniques des activités physiques et sportives), dans lesquelles les articles dans des revues sont privilégiés. Les évaluateurs s'attendent à ce que, en quatre ans, les enseignants-chercheurs produisent soit deux ouvrages scientifiques à caractère de synthèse ou d'érudition, soit quatre articles dans des revues, soit huit communications à des colloques où la majorité des participants sont des étrangers. Les articles doivent paraître dans des revues à comité de

lecture, ce dernier devant être séparé du comité de rédaction, et les articles devant être commentés par deux rapporteurs anonymes.

Sous prétexte de la grande variété des disciplines scientifiques rassemblées et dans l'optique de la contractualisation, le DSPT 7 (sciences de la société) offre peu de précisions sur le nombre ou la nature des publications, sauf pour dire que, en moyenne, pour être reconnu comme « publiant » sur la durée d'un contrat quadriennal, les experts doivent s'attendre à voir deux ou trois publications dans des revues à comité de lecture, complétées par des ouvrages ou des contributions à des ouvrages collectifs. La différence entre les exigences de ces deux DSTP témoigne de la diversité qui existe entre les disciplines. Elle pourrait expliquer, dans une certaine mesure, la disparité relevée entre la proportion des enseignants-chercheurs reconnus comme actifs par les DSTP (voir tableau 3).

Les fiches d'expertise des équipes demandent aux évaluateurs d'exprimer un jugement sur la qualité de l'ensemble des activités à l'aide d'indicateurs quantitatifs, comme le nombre de chercheurs EPST, hors doctorants, attachés temporaires d'enseignement et de recherche (ATER) et postdoctorants ; le nombre de doctorants en cours de thèse, le nombre de thèses et d'habilitations soutenues pendant une période de quatre ans, le nombre de personnes habilitées à diriger des recherches et le nombre de thèses par habilité et par an, ainsi qu'une appréciation globale. Pour les JE uniquement, l'excellence/innovation et la mobilité et/ou originalité du thème sont à commenter.

La comparaison des listes de critères des différents DSPT montre que la nature et la quantité de l'information présentée par les DSPT en sciences de la matière et du vivant sont également très variables. Les critères déclinés par le DSPT 3 (sciences de la terre et l'univers, espace) sont les plus clairement explicités et les plus détaillés. Ils permettent aux évalués et aux évaluateurs de connaître avec une grande précision les attentes des financeurs. Les DSPT 1 (mathématiques), 8 (sciences pour l'ingénieur) et 10 (agronomie) expliquent que, dans le cas de l'évaluation d'un laboratoire, il ne relève pas de leur mandat de juger la production scientifique de chaque personne (le DSPT 1 parle d'une « évaluation rapide »), mais la qualité de l'ensemble, équipe par équipe, et c'est ce dernier indicateur qui détermine le financement. Ils s'intéressent à la proportion des enseignants-chercheurs et chercheurs qui ont une production scientifique significative de niveau « correct ». Les DSPT 2 (physique), 3, 4 (chimie), 8 et 9 (sciences et technologies de l'information et de la communication) font une distinction entre ce qui est demandé aux chercheurs et aux enseignants-chercheurs, en reconnaissance du fait que ces derniers ne sont pas employés comme chercheurs à plein temps. Deux DSPT (8, 9) considèrent comme publiants ou actifs des chercheurs ou enseignants-chercheurs qui n'ont pas fait preuve d'une production scientifique sous forme de publications, dans le premier cas parce qu'il s'agit de jeunes en début de carrière et, dans le deuxième, en raison de la prise de responsabilité importante dans l'animation et la gestion de la recherche. Le DSPT 3 est le seul à convenir que la production scientifique n'est pas forcément régulière au cours de la période recensée, admettant qu'elle peut être ralentie par la nature des activités (développements conceptuels ou méthodologiques) ou accélérée par l'introduction d'une nouvelle technique. Il constate, en outre, que les enseignants-chercheurs sont souvent autant, sinon plus, productifs que les chercheurs.

La question du nombre et de l'ordre des noms sur les publications, et de leur impact, est plus importante dans les sciences de la matière et du vivant, car la culture de la publication dépend presque exclusivement d'articles dans des revues internationalement reconnues, même si certains DSPT (3, 9, 10) mettent en garde contre les évaluations qui négligent les activités de valorisation, de formation et de vulgarisation. Cependant, les colloques ne sont pas partout considérés comme valorisants (DSPT 2), puisque les actes peuvent être de qualité variable.

La qualité de la formation des doctorants est un des grands critères d'évaluation des équipes de recherche. L'attention a déjà été attirée aux chapitres 1 et 2 sur la prépondérance des doctorants en SHS par rapport à d'autres disciplines et sur les problèmes associés à leur encadrement. Les critères d'évaluation des écoles doctorales méritent ainsi d'être examinés dans le détail, ce qui est facilité par le fait que la grille d'évaluation d'une demande d'accréditation d'école doctorale du DSTP 6 est accompagnée d'un guide d'évaluation, destiné aux évaluateurs, expliquant en détail les rubriques de la grille. Elle offre ainsi aux évaluateurs le moyen d'étayer leurs appréciations par des remarques pertinentes et à l'aide d'indicateurs appropriés et robustes (voir encadré 33).

La rubrique de la grille sur la logique d'ensemble demande à l'évaluateur de répondre à des questions sur la justification scientifique et sur la légitimité de l'école doctorale et de sa configuration. L'évaluateur est appelé alors à prendre en compte l'adossement recherche, et à s'exprimer sur la politique du site et sur la transdisciplinarité des demandes d'accréditation. La labellisation de l'équipe et les habilitations à diriger la recherche (HDR) sont à considérer comme des indicateurs de la qualité et du potentiel d'encadrement d'une école. Le suivi des docteurs et leur devenir sont d'autres éléments appartenant à la logique de l'ensemble du dossier, mais l'évaluateur n'est pas tenu, dans ce cas, de leur attribuer une note.

Les indices retenus pour apprécier les aspects pédagogiques portent sur le taux d'encadrement scientifique permettant aux étudiants de préparer leur thèse dans les meilleures conditions. Les doctorants doivent aussi bénéficier d'un cursus utile à leur formation à la recherche et à leur projet professionnel. Ces conditions doivent être inscrites dans la charte des thèses. En plus de la formation à la recherche, l'évaluation des aspects pédagogiques s'intéresse à la formation complémentaire. Cette formation doit être professionnalisante. Elle doit, en plus, assurer une ouverture sur l'extérieur.

Les écoles doctorales sont considérées comme un instrument privilégié de la politique scientifique des établissements. Par ce biais, l'évaluation des demandes d'accréditation des écoles doctorales participe à celle des établissements. Les critères retenus sont ainsi la qualité des sujets de thèse proposés dans le contexte des politiques des priorités. En conclusion, le guide attire l'attention des évaluateurs en particulier sur la nécessité d'avoir un regard critique et constructif sur l'admission et l'accompagnement des doctorants, sur la formation complémentaire et sur la politique scientifique de l'école doctorale au travers l'évaluation des encadrants, des projets et de l'attribution du soutien financier.

Encadré 33
Critères et indicateurs d'évaluation des fiches d'expertise des écoles doctorales du DSPT 6

Logique d'ensemble :
– Nature de l'école : monodomaine ou multidomaine.
– Justification scientifique : adossement recherche – les écoles doctorales doivent se bâtir avec des équipes de recherche reconnues, autour d'un projet cohérent et multidimensionnel de formation à et par la recherche, et dans le cadre d'une politique scientifique et pédagogique du ou des établissement(s) concerné(s) ; politique de site – si, se référant aux forces de recherche de l'établissement, peuvent se justifier une école multidomaine ou une ou plusieurs écoles monodomaines, en évitant la présence sur un même site d'écoles doctorales distinctes couvrant un même champ ; aspect transdisciplinaire – intégrer la pluridisciplinarité dans un champ épistémologique cohérent, proscrire un excès de spécificité et, dans les écoles monodomaines, s'assurer que le projet pédagogique et scientifique est multidisciplinaire, compte tenu de la taille de l'école doctorale en termes d'équipes et de doctorants, et commenter la difficulté de la mise en œuvre de la pluridisciplinarité dans les écoles multidomaines ; qualité des équipes – vérifier l'appartenance des équipes aux écoles doctorales afin d'éviter la double appartenance (un directeur de thèse ne peut diriger que les étudiants d'une seule école doctorale) ; aspects administratifs – vérifier l'implantation et la composition du conseil scientifique et pédagogique, son ouverture au-delà de l'établissement, le rôle du conseil et de ses membres, ses attributions (évaluation des HDR, des projets de thèse, suivi des encadrants, admission des doctorants dans l'école, animation scientifique) ; aspects statistiques – apprécier les résultats de l'exercice précédent, compte tenu du potentiel de recherche et d'encadrement et des résultats (thèse et valorisation de thèse) ; devenir des doctorants – suivi et débouchés.

Aspects pédagogiques : charte des thèses – taux d'encadrement, durée réglementaire, suivi de l'étudiant, valorisation avant la soutenance ; formation complémentaire – élargir l'horizon scientifique et le champ des compétences de l'étudiant ; formation professionnalisante – permettre d'acquérir des connaissances de type professionnel, non seulement dans le monde de la recherche ou de l'enseignement public, mais aussi dans le monde économique ; ouverture vers l'extérieur – interaction avec d'autres écoles doctorales, notamment à l'étranger, par exemple par la cotutelle des thèses ou les stages à l'étranger.

Politique scientifique : qualité de l'encadrement – taux réel et théorique ; procédures d'admission dans le nouveau cadre du licence-masters-doctorat (LMD), composition des jurys ; procédures s'appliquant à tout candidat ou seulement aux allocataires ; politique scientifique incitative (allocations de recherche et autres financements), soumise à des procédures ouvertes et équitables pour tous les candidats.

Rubrique conclusions : admission et accompagnement des doctorants ; formation complémentaire à la thèse, formation scientifique élargie, formation professionnalisante ; politique scientifique au travers de l'évaluation des encadrants, des projets et de l'attribution de soutien.

L'explicitation des critères et indicateurs dans le guide d'évaluation des écoles doctorales souligne l'importance et le sérieux de cet exercice. Les chartes des thèses définissent ensuite les engagements réciproques conclus entre le doctorant, le directeur de thèse et le directeur de la formation doctorale concernant les conditions de travail nécessaires à l'avancement de la recherche, compte tenu des spécificités de chaque dis-

cipline et de chaque situation individuelle. Les chartes doivent refléter les critères élaborés dans les grilles. L'exemple des chartes appliquées dans quelques-uns des établissements dispensant des formations en SHS confirme l'importance de l'encadrement et du suivi, mais aussi de la faisabilité de la thèse dans une durée qui respecte les échéances prévues, conformément à l'esprit des études doctorales et à l'intérêt du doctorant. Une attention particulière est accordée à l'insertion de la thèse dans un projet personnel et professionnel, à la publication et à la valorisation des travaux.

Les fiches d'évaluation des allocations de recherche, ces dernières étant peu nombreuses en SHS par rapport au nombre d'inscrits (voir chapitre 1), reprennent plusieurs des critères et indicateurs utilisés pour évaluer les écoles doctorales : qualité scientifique de l'environnement (flux des thèses inscrites sur les années passées, durée des thèses), activité scientifique de l'école doctorale, qualité globale des équipes qui y sont liées, intérêt des sujets de thèse, critères de sélection pour l'attribution des allocations, et nombre d'HDR dans l'encadrement. Elles demandent aussi aux évaluateurs de commenter la justification de la répartition des allocations entre les différentes composantes de l'école doctorale. En SHS, les sujets de thèse et la répartition entre composantes d'une école doctorale sont des indicateurs sensibles.

En ce qui concerne les primes, et notamment la PEDR, le critère essentiel est la qualité de l'encadrement de la recherche. Selon la fiche correspondante de la MSTP, le jugement des experts doit porter sur l'animation scientifique, indiquée par la direction d'un laboratoire contractualisé, d'une équipe au sein d'un laboratoire, d'une école doctorale ou, dans le cas des maîtres de conférences, par l'encadrement de stagiaires de diplômes d'études approfondies (DEA). L'activité de recherche est évaluée à partir d'une liste des différentes catégories de publications (revues d'audience internationale, conférences invitées internationales et actes des meilleurs congrès, en précisant lesquels, ouvrages et chapitres d'ouvrages, et brevets ou licences). Les activités contractuelles (financements industriels, contrats publics) sont également répertoriées, ainsi que le rayonnement (prix et distinctions, comité de rédaction de revues internationales, professeur/maître de conférences invité d'universités étrangères et comités/instances d'évaluation, en précisant lesquels), la mobilité thématique et/ou géographique. Dans le cas de la direction de thèses et de publications, il est demandé à l'évaluateur d'en indiquer le nombre et, pour les autres critères, de donner une réponse affirmative ou négative.

Lors d'une expertise, quel qu'en soit l'objet, les évaluateurs sont appelés à faire un classement (A, B, C) de chaque critère et indicateur. Pour les expertises d'équipes, ils font une proposition de reconnaissance (oui/non) et formulent un avis. Pour les écoles doctorales, l'avis global est décliné en trois rubriques – accréditation, projet à modifier, rejet de la demande – étayé par un rappel des points forts et des points faibles, les points à reprendre, les compléments d'information à demander et des suggestions, permettant un dialogue avec les porteurs des dossiers et, le cas échéant, une restructuration. La fiche de synthèse distingue quatre réponses possibles : favorable, navette légère, navette lourde, défavorable. Pour les PEDR, la MSTP applique une pondération aux critères : 50 % pour l'encadrement doctoral, 35 % pour la qualité scientifique des travaux et 15 % pour les initiatives prises, la direction de programmes et la valorisation de la recherche. Il n'est pas rare pour le DSTP 6 de refuser un renouvellement d'une école doctorale ou de recommander une restructuration. Il pousse, en effet, à une réduction du nombre d'écoles doctorales en vue de réduire les flux d'entrée en thèse et d'aboutir à de

meilleurs ratios de soutenance. Cependant, la direction de l'enseignement supérieur (DES) tend à freiner ce mouvement pour des raisons de politique universitaire.

Les experts des DSPT sont appelés à évaluer des dossiers dont la structure est imposée et qui sont, effectivement, déclaratifs. Ils peuvent contrôler les déclarations sur les bases de données scientifiques et sur les rapports d'activité des unités de recherche, et c'est en ce faisant qu'ils ont pu parfois détecter des fraudes. Autres que dans le cas des PEDR, les fiches d'évaluation ne proposent pas une pondération des indicateurs, les évaluateurs étant censés, de par leur expérience, connaître le poids à accorder aux divers indicateurs pour restituer une bonne image de la qualité scientifique d'un projet ou d'une structure. Pour ceux qui sont à l'extérieur du système, à plus forte raison les étrangers, ou même pour ceux qui ne relèvent pas des mêmes disciplines, l'importance relative et l'interprétation à accorder aux différents critères ne sont pas cependant toujours évidentes, comme il a été montré ci-dessus dans la discussion des indicateurs. Ce constat est d'autant plus vrai dans des situations où les évaluateurs ne se rencontrent pas et où ils sont appelés, comme il se fait le plus souvent, à juger un dossier isolé sans d'autres repères que les systèmes dans lesquels ils opèrent.

Bien que la MSTP ne soit pas chargée de l'évaluation des dossiers soumis dans le cadre des programmes, les critères élaborés dans le passé continuent à s'appliquer aux appels d'offres de l'ANR, qui peut demander à la MSTP d'expertiser les dossiers. Dans le cas des programmes, les conseils scientifiques doivent vérifier si les projets s'inscrivent dans les thèmes des appels à projets, et si les équipes possèdent les compétences requises pour faire aboutir les travaux proposés. La liste des publications des porteurs des dossiers sert, cette fois-ci, de point d'appui. Les questions posées aux experts sur les ACI concernaient la pertinence des travaux des laboratoires aux thématiques de l'appel d'offres, l'originalité et la qualité scientifique du projet, les dimensions internationales, la faisabilité, et les modalités concrètes du travail commun, les expériences et les résultats scientifiques antérieurs, ainsi que l'adéquation de la demande financière au projet.

Encadré 34
Critères et coefficients d'évaluation des fiches d'expertise des programmes non thématiques de l'ANR

– Intérêt scientifique du projet (contribution à l'avancée de la science) : coefficient 2
– Réalisme du programme de travail (argumentation de la proposition, cohérence entre objectifs et résultats espérés) : coefficient 2
– Originalité et ambition du projet : coefficient 1
– Positionnement/interaction au niveau international : coefficient 1
– Interdisciplinarité : coefficient 2
– Excellence scientifique du porteur de projet, démontrée par ses publications et brevets, et son aptitude à diriger son équipe et à animer (coordonner) l'ensemble des équipes participantes : coefficient 4
– Notoriété nationale et internationale des équipes participantes, adéquation de leurs compétences aux objectifs du projet et leur complémentarité, compte tenu d'un éventuel changement thématique récent et de l'intégration de jeunes équipes : coefficient 5
– Adéquation entre le projet et les moyens proposés (financiers, techniques, humains), compte tenu des autres moyens financiers des équipes participantes : coefficient 3

Les fiches d'expertise des dossiers du programme blanc 2005 déclinent les critères en des termes plus précis, en leur attribuant des coefficients (voir encadré 34). Ensemble, ces critères insistent sur la nécessaire synthèse des qualités et compétences demandées à la recherche individuelle et collective.

En dépit des délais très courts et des problèmes « transitoires », dans l'ensemble, la première expérience de l'application de ces fiches aux dossiers soumis à l'appel d'offres a été positive, les commentaires des experts étant jugés sérieux et utiles. La note globale a été relativisée par les commentaires, en reconnaissance du fait qu'une même note peut avoir une signification différente. Aucun seuil *a priori* n'a été appliqué, le jugement collectif se construisant dans l'échange.

Critères du Conseil national des universités et de l'Institut universitaire de France

Le recrutement et l'avancement des enseignants-chercheurs relèvent des établissements et du CNU (voir chapitre 4). Les qualifications requises aux fonctions de maître de conférences ou de professeurs sont inscrites dans les textes législatifs. Les candidats doivent être titulaires du doctorat, de l'HDR ou d'un diplôme équivalent pour pouvoir être inscrits sur la liste de qualification aux fonctions de maîtres de conférences établie par le CNU. Les candidats aux fonctions de professeurs des universités doivent être titulaires d'une HDR, d'un doctorat d'État ou équivalent. Bien que les procédures à suivre soient clairement définies dans les textes, la définition des critères utilisés par la section compétente du CNU et par les experts auxquels elle a recours pour apprécier la qualification par rapport aux différentes fonctions et aux diverses activités des candidats, et pour les classer, appartient aux sections elles-mêmes. En septembre 2005, 15 des 30 sections en SHS avaient affiché leurs conseils aux candidats à la qualification. Les critères utilisés par les sections en SHS sont moins élaborés que pour les EPST, même si ceux qui ont été développés sont souvent concordants avec les critères du CNRS. En règle générale, ils portent sur la qualité du travail et sur son homogénéité thématique. La qualité des travaux est appréciée en fonction d'une hiérarchie des publications, la priorité étant souvent accordée aux articles dans les revues à comité de lecture ou aux ouvrages attestés par les éditeurs scientifiques.

Chaque section offre aux candidats des conseils portant sur ses propres critères. Par exemple, la section 23 (géographie physique, humaine, économique et régionale) considère les publications comme l'élément le plus « objectivable » de la qualité de la recherche, mais sans pour autant vouloir tomber dans une stricte bibliométrie. Le contenu des publications est donc prioritaire. Pour envisager une qualification au corps de professeur, il faut avoir au moins une dizaine de publications dans des ouvrages collectifs ou dans des revues de rang A de géographie nationales et/ou internationales. En ce qui concerne les HDR, il s'agit d'éviter le modèle des sciences exactes, où les HDR ne sont qu'une compilation d'articles avec une argumentation minimale. La section 7 (sciences du langage, linguistique et phonétique générale) conseille aux candidats de montrer que leur thématique se situe bien dans le champ disciplinaire en question et de présenter des publications de qualité, toutefois en distinguant celles de type valorisation ou vulgarisation. La section 6 (sciences de gestion) attire l'attention sur l'obligation de

traduire en langue française les documents soumis aux rapporteurs. Les candidats professionnels ne sont pas dispensés de références en matière de recherche mais « le fond prime la forme ». La qualification porte toutefois sur l'ensemble des activités des candidats, mais de graves faiblesses dans les travaux scientifiques ne sauraient être compensées par l'intensité de l'activité pédagogique ou administrative.

De même que pour les membres des sections du CNU, le tout premier des critères des évaluations par les jurys de l'Institut universitaire de France (IUF) est l'excellence scientifique (voir chapitre 4). Le nombre de candidats retenus étant très limité, d'autres critères non scientifiques rentrent cependant en jeu, comme la répartition territoriale, disciplinaire et par sexe, ainsi que les résultats des exercices précédents.

En 2004, une Conférence permanente des président(e)s des sections du CNU a examiné la possibilité d'une harmonisation des critères d'évaluation employés par les sections. Étant donné que, au cours de la carrière, les mêmes experts participent souvent successivement aux comités, commissions et conseils du CNU, de l'IUF, de la MSTP et du CoNRS, leur expérience de l'évaluation doit les amener progressivement à se mettre d'accord non seulement sur les critères à observer mais également sur la manière de les interpréter.

Critères et indicateurs d'évaluation de la recherche des organismes et structures fédératives

Étant restés longtemps à l'écart du mouvement de contractualisation de la recherche dans les établissements d'enseignement supérieur, les organismes de recherche en France ont pu élaborer leurs propres critères et indicateurs pour apprécier l'orientation de leur politique scientifique et pour mesurer les performances de leurs équipes et de leur personnel en fonction de leurs besoins spécifiques. Cette section poursuit l'analyse déjà entamée dans les chapitres précédents (voir en particulier le chapitre 4) de quelques organismes de recherche, soit dans lesquels les SHS sont bien représentées, soit qui semblent avoir trouvé des solutions appropriées aux problèmes posés par l'évaluation des SHS.

Critères et indicateurs d'évaluation du CoNRS

Le département des sciences de l'homme et de la société (devenu homme et société en février 2006) gère les unités et personnels CNRS relevant des 11 sections du CoNRS qui recouvrent les SHS. Les critères et indicateurs dont se servent ces sections pour évaluer les unités de recherche et les chercheurs sont d'autant plus pertinents à notre analyse que le CoNRS est responsable à la fois de l'évaluation de ses propres unités et des unités mixtes de recherche (UMR), où la présence des enseignants-chercheurs est souvent majoritaire (voir chapitre 2). Les critères utilisés pour évaluer les activités de recherche visent cependant, avant tout, à mesurer la production des chercheurs employés à plein temps et n'accordent à la formation qu'une place secondaire.

L'importance que le CNRS attribue aux critères d'évaluation apparaît très clairement dans une note rédigée par son équipe de direction (Larrouturou, 2004) à l'occasion des réunions d'accueil des nouveaux membres des sections du CoNRS en 2004. La note accorde à la direction la responsabilité de définir les critères qu'elle souhaite voir utilisés par les sections et qu'elle utilise elle-même lors de la prise de décisions concernant les recrutements, promotions et moyens attribués aux laboratoires. En plus de la note de sa direction, le CoNRS publie sur Internet les critères observés par chaque section (voir encadré 35) [1]. Plutôt que de présenter des inventaires des critères proposés par chaque section, dans ce qui suit nous nous efforçons de faire ressortir quelques-uns des points communs entre les sections ainsi que les principales variations. À titre comparatif, référence est faite dans ce qui suit à la section 27, comportement, cognition, cerveau, qui est rattachée officiellement au SHS et au département sciences de la vie depuis 2004, et dont les thématiques recouvrent les SHS. Puisqu'une vingtaine de chercheurs au Centre d'études de l'emploi (CEE) sont détachés du CNRS, dans le paragraphe consacré au CEE, nous regardons en plus de détail les critères des trois sections du CoNRS dont ils relèvent.

Encadré 35
Références Internet des critères des sections SHS du CoNRS (mandat 2004-2008)

Section 27 : Comportement, cognition, cerveau (SDV et SHS)
http://www.cnrs.fr/comitenational/sections/critere/section27.htm

Section 31 : Hommes et milieux : évolution, interactions
http://www.cnrs.fr/comitenational/sections/critere/section31.htm

Section 32 : Mondes anciens et médiévaux
http://www.cnrs.fr/comitenational/sections/critere/section32.htm

Section 33 : Mondes modernes et contemporains
http://www.cnrs.fr/comitenational/sections/critere/section33.htm

Section 34 : Langues, langage, discours
http://www.cnrs.fr/comitenational/sections/critere/section34.htm

Section 35 : Philosophie, histoire de la pensée, sciences des textes, théorie et histoire des littératures et des arts
http://www.cnrs.fr/comitenational/sections/critere/section35.htm

Section 36 : Sociologie – normes et règles
http://www.cnrs.fr/comitenational/sections/critere/section36.htm

Section 37 : Économie et gestion
http://www.cnrs.fr/comitenational/sections/critere/section37.htm

Section 38 : Sociétés et cultures : approches comparatives
http://www.cnrs.fr/comitenational/sections/critere/section38.htm

Section 39 : Espaces, territoires et sociétés
http://www.cnrs.fr/comitenational/sections/critere/section39.htm

Section 40 : Politique, pouvoir, organisation
http://www.cnrs.fr/comitenational/sections/critere/section40.htm

1. Suivant la réforme annoncée en 2005, la section 38 a changé de nom. Autrefois « unité de l'homme et diversité des cultures », elle devient « sociétés et cultures : approches comparatives ». Ses nouveaux critères n'étant pas encore affichés, nous nous référons aux critères en novembre 2005.

Même s'il est difficile de les étudier séparément, car ils sont étroitement imbriqués, les sections maintiennent la distinction établie par le CoNRS entre les critères d'évaluation s'appliquant aux laboratoires et ceux qui concernent les chercheurs. En 2004, le secrétariat général du CoNRS a produit sa propre analyse des critères définis par les sections pour l'évaluation des unités, élaborés à partir de propositions de la direction générale. Puisque le document du secrétariat général traite des critères d'évaluation des unités, dans cette section, ils sont considérés avant les critères individuels.

Critères d'évaluation des unités de recherche au CoNRS

Les critères d'évaluation des laboratoires analysés par le secrétariat général sont déclinés à trois niveaux : activité scientifique du laboratoire ; ouverture du laboratoire ; capacité de management de la direction, organisation et fonctionnement interne (voir encadré 36).

Encadré 36
Critères d'évaluation des unités des sections du CoNRS

Niveau 1 : activité scientifique du laboratoire : activité scientifique, capacités de management et de direction, organisation et fonctionnement interne, ouverture du laboratoire (mentionnées entre 15 et 17 fois par les sections) ; production scientifique, types d'unités (sept fois) ; intégration nationale et internationale, projet scientifique, valorisation de la recherche, bilans et perspectives d'avenir, programme scientifique, objectifs de la formation (deux à quatre fois).
– Critères privilégiés par les sections en SHS : les programmes scientifiques (36), production scientifique (32 résultats, 39 politiques de production scientifique) ; publications et qualité scientifique de l'équipe (27) ; critères regroupés par types de structures à évaluer, laboratoires et équipes (32), laboratoires et programmes (33), en examen, en renouvellement, en création (31).

Niveaux 2/3 : ouverture du laboratoire et capacité de management de la direction, organisation et fonctionnement interne : collaboration externe (qualité, mode, type) (66 fois) ; politique de formation (48 fois), ressources humaines, rayonnement (32 à 34 fois) ; production scientifique, valorisation (25 à 28 fois) ; fonctionnement des instances internes, objectifs scientifiques, synergie interne, diffusion de l'information scientifique (23 à 25 fois) ; accueil DEA/doctorants, encadrement/formation des doctorants, participation à l'enseignement (19 fois) ; qualité des thèmes étudiés, créativité/innovation, rôle du directeur/rôle de l'encadrement (15 à 16 fois).
– Critères spécifiques retenus par les SHS : relations avec les établissements d'enseignement supérieur (36) ; contrats publics ou industriels et brevets (27) ; capacité à attirer de nouveaux chercheurs (34, 35, 36, 37) ; clarté des thèmes (32), faisabilité des programmes (33) ; suivi des projets et leur coordination (32, 37) ; lien avec l'université et les écoles (36, 40).
– Conseil pour la rédaction d'un dossier : soin, clarté, lisibilité, précision, plan de formation, degré d'avancement des programmes, articulation entre thèmes et équipes.

Site : http://www.cnrs.fr/comitenational/publications/bilan_cn20002004.pdf
(novembre 2005)

Les sections n'adoptent pas majoritairement la structure par niveaux. Parmi les critères retenus par les sections en SHS, ceux du deuxième niveau sont parfois mis en avant. Parmi les 600 critères avancés aux deuxième et troisième niveaux, certains sont affinés dans des aspects spécifiques du domaine scientifique considéré. Bien que les critères utilisés par les différentes sections soient similaires, et qu'ils ne leur soient pas imposés, chaque section les exploite différemment. L'analyse montre que les critères ne sont pas vraiment hiérarchisés par les sections. Cependant, certains critères reviennent plus souvent que d'autres. Les listes de critères annoncés en SHS ne sont pas exhaustives (37) ; ils ne sont ni contraignants, ni exclusifs, ni cumulatifs (31, 32, 33) ; et ils ne sont pas hiérarchisés (32, 33, 34, 36, 37, 39). En revanche, pour certaines sections, ils doivent être source de cohérence et de lisibilité (33) ou destinés aux évaluateurs et aux laboratoires (37). Parfois, un lien est établi par le biais des critères entre l'évaluation des laboratoires, des programmes et des chercheurs (33).

Les listes affichées sur le site du CNRS permettent de situer l'analyse des critères d'évaluation utilisés par les sections en SHS. Plusieurs parmi elles se réfèrent directement aux documents émanant de la direction du CNRS. Malgré l'intervention de la direction du CNRS, les critères, leur présentation et leur pondération diffèrent nettement d'une section à l'autre. Par exemple, les sections 36 et 40 présentent leurs critères sous forme d'une lecture commentée, tandis que la plupart des autres sections tendent à les décliner sous forme de listes, plus ou moins étayées, et dont la longueur est très variable.

Parmi les critères relevés par le département des sciences de l'homme et de la société permettant de mieux cerner les secteurs disciplinaires et les champs de recherche qui sont davantage représentés que d'autres au CNRS, il retient la capacité à organiser la recherche sur un mode collectif. Cette capacité justifie le soutien du CNRS aux disciplines requérant la mise en commun des compétences et le partage des savoirs et des infrastructures technologiques, comme les plates-formes technologiques, les modes d'instrumentation documentaire ou les bases de données.

Les critères proposés pour évaluer les unités de recherche sont plus ou moins développés selon les sections. Un point commun est la mesure de la « valeur ajoutée » produite par le collectif qu'est l'unité. Dans le cas de la section 36, les critères prennent la forme d'une analyse du fonctionnement du processus de recherche collective. Il s'agit, en premier lieu, de critères susceptibles de mesurer la qualité des travaux de l'unité, portant sur la cohérence, l'originalité et la faisabilité des projets, la complémentarité, la synergie et le dynamisme internes, leur positionnement par rapport au champ dans lequel ils s'insèrent, l'ouverture, l'attractivité et le rayonnement sur le plan national et international, ainsi que la diffusion et la valorisation des résultats. Les évaluateurs s'intéressent à la capacité des membres des équipes à contribuer collectivement à la formation et à l'encadrement de la nouvelle génération des chercheurs, et à leur capacité à gérer les moyens humains et matériels dont les équipes disposent. Les laboratoires sont appelés par la section 36 à témoigner de leur capacité à s'auto-évaluer. La préparation des rapports peut ainsi devenir l'occasion pour les équipes « d'identifier leurs forces et leurs faiblesses, et de rendre compte des décisions et mesures prises et programmées visant à développer les unes et réduire les autres ».

Les sections demandent parfois des indicateurs chiffrés pour évaluer la portée des travaux de l'équipe. La section 35, par exemple, mentionne et la qualité et la quantité (nombre) des travaux des unités, tandis que la section 31 signale son scepticisme vis-à-vis des indicateurs chiffrés et demande que le nombre « réel » de chercheurs et leur implication dans les équipes soient affichés. La section 33 veut aussi connaître l'implication « effective » des chercheurs dans les équipes. Les sections 34 et 35 misent sur l'équilibre entre les recherches fondamentales, les recherches appliquées et les activités de valorisation de l'unité.

Plusieurs sections soulignent l'importance de montrer que la recherche d'une unité est solidement ancrée dans son champ disciplinaire et qu'elle est bien positionnée sur le plan national et international. Pour la section 40, le critère central de l'évaluation d'une unité est justement la place de sa production dans le champ scientifique. L'interdisciplinarité, la transdisciplinarité et la pluridisciplinarité sont également privilégiées, surtout par les sections 36 et 40. Cette dernière fait référence, en plus, au comparatisme, mais ni l'une ni l'autre ne proposent les moyens d'apprécier la qualité de cette interdisciplinarité. La section 40 exprime d'ailleurs des réserves vis-à-vis du soutien à apporter à l'interdisciplinarité, car celle-ci doit s'appuyer sur des méthodologies fortes, tandis que l'unité de recherche doit répondre à des problématiques propres à celles des disciplines de la section. Et de déclarer que ces disciplines disposent de corpus de connaissances spécifiques que la section entend défendre.

Plusieurs sections (31, 32, 34, 36, 39, 40) mentionnent parmi leurs critères l'importance des liens entretenus avec l'université et les recherches qui y sont menées, mais sans pour autant toujours considérer cette relation comme allant de soi. En vue de la grande diversité de ses préoccupations, la section 34 met l'accent sur la synergie avec les recherches menées au sein des universités. La section 39 se sert du critère de l'implication de l'unité dans les programmes nécessitant la demande d'équipements auprès des universités. Tandis que la section 30 reconnaît le besoin d'établir une distinction entre unités propres et unités associées, car ces dernières sont soumises aux contraintes de formation à la recherche et d'encadrement des jeunes chercheurs, la section 40 va plus loin : elle insiste sur le fait que les enseignements effectués par les chercheurs dans les universités soient en premier lieu « portés par l'ambition de diffuser les travaux de recherche entrepris, notamment dans l'optique d'une formation sinon à la recherche, du moins par la recherche ». Pour les évaluateurs, l'essentiel doit ainsi être l'activité de recherche.

Critères d'évaluation des chercheurs au CNRS

Les chercheurs individuels au CNRS sont aussi évalués pour la qualité de leur production scientifique, ainsi que pour leur contribution au collectif. Bien que les critères d'évaluation des candidats à un concours de recrutement ou à une promotion soient globalement les mêmes quelle que soit la discipline, le poids relatif des critères est variable. Comme pour l'évaluation des unités, les critères sont clairement explicités.

Six critères de base sont retenus dans les deux cas : contributions scientifiques ; enseignement, formation et diffusion de la culture scientifique ; transfert technologique, relations industrielles et valorisation ; responsabilités collectives et management de la recherche ; mobilité (géographique, institutionnelle et thématique) ; objectifs et qualités personnelles. La direction du CNRS se réserve un septième critère, les équilibres globaux, qui lui permet de veiller au respect de certains équilibres dans les carrières des personnels, que ce soit l'égalité entre femmes et hommes, la répartition géographique, la thématique (postes fléchés ou coloriés) ou la complémentarité des compétences (importance accordée à la valorisation par exemple). Même si la direction du CNRS est incontournable sur certains critères, elle insiste sur le fait que l'évaluation est fondamentalement multicritères (Larrouturou, 2004, p. 6).

Chaque section établit pour chaque mandature une note sur les critères d'évaluation qu'il utilise pour évaluer les candidats à la promotion de chargé de recherche (CR) 2 à 1, au passage à directeur de recherche (DR), à la promotion de DR2 à DR1 et à la classe exceptionnelle (DRCE), sans toujours faire une distinction très nette entre les critères à utiliser pour les différents grades. Tandis que la promotion de CR2 à CR1 est presque automatique selon la direction du CNRS (la section 40 n'est pas de cet avis), le passage de CR à DR est très sélectif (critère du diplôme HDR). Celui de DR2 à DR1 est encore plus sélectif. La promotion à DRCE étant très rare, les critères à observer sont d'autant plus exigeants dans ce cas.

Une fois recrutés au CNRS, les chercheurs voient leurs travaux évalués tous les deux ans. Le CNRS s'efforce d'aider les équipes et les chercheurs à préparer leurs dossiers en leur proposant une série de recommandations pour la rédaction du rapport à deux ou à quatre ans sur leur activité de chercheur (CNRS, 2004b). Lors de l'examen biennal, si référence y est faite dans la liste des critères (par exemple section 34), il s'agit d'appliquer les mêmes critères que pour le recrutement et les promotions, en tenant compte de l'ancienneté, et en y ajoutant l'intégration et l'adéquation des activités du chercheur dans son unité. Outre les références purement scientifiques, la mobilité, l'ouverture vers les entreprises, les activités d'enseignement et de diffusion de la science et, plus généralement, tous les aspects du métier de chercheur sont pris en compte. Les sections donnent également un avis tout au long de la carrière des chercheurs, non seulement sur les demandes de promotion, mais aussi sur les demandes de stages ou de changements d'affectation, sans pour autant que ces étapes soient singularisées dans les critères.

Les recommandations formulées par la direction du CNRS offrent des consignes aux chercheurs sur la présentation de leur recherche scientifique. Il leur est proposé de décliner clairement leurs activités d'enseignement, de formation et de diffusion de la culture scientifique ; de transfert technologique, de relations industrielles et de valorisation ; et d'encadrement, d'animation et de management de la recherche. Bien que les SHS ne soient pas spécifiquement désignées ailleurs dans les consignes, la priorité accordée au critère de la production scientifique amène la direction à les mettre à part sous cette rubrique. S'agissant de la liste des publications, les chercheurs sont appelés à choisir entre les deux listes qui leur sont proposées : le premier pour les départements autres que SHS ; le deuxième uniquement pour les SHS (voir tableau 24).

Tableau 24
Liste des publications scientifiques dressée par le CNRS

Départements autres que sciences de l'homme et de la société	Département sciences de l'homme et de la société
1. revues à comité de lecture 2. conférences invitées dans des congrès 3. actes de colloques à comité de lecture 4. publications dans des revues sans comité 5. communications à des congrès, symposiums 6. séminaires, *workshops* 7. livres et ouvrages 8. chapitres d'ouvrages 9. logiciels 10. autres	1. ouvrages de recherche 2. ouvrages de synthèse 3. direction d'ouvrages 4. articles de recherche dans des revues avec comité de lecture et contributions à des ouvrages de recherche 5. articles dans des revues sans comité de lecture, articles de synthèse et contributions à des ouvrages de synthèse 6. communications à des colloques (publiés), congrès, symposiums 7. autres

L'ordre des listes dans le tableau semble être indicatif de la priorité accordée à différentes catégories de publications par la direction selon les disciplines, mais les chercheurs sont invités à numéroter leurs productions scientifiques selon l'ordre d'importance qu'ils leur attribuent du point de vue de l'apport à leur domaine de recherche et à l'impact des travaux. Tandis que la première liste met en avant les revues à comité de lecture, cette catégorie n'arrive qu'en quatrième position en SHS, en même temps que les contributions aux ouvrages de recherche. La deuxième liste privilégie les ouvrages, qui n'arrivent qu'en septième position dans la première liste. Les conférences invitées passent de la deuxième à la sixième position entre les deux listes, et encore faut-il en SHS qu'elles soient publiées pour pouvoir y figurer. Les logiciels (la section 32 s'y réfère), les séminaires et *workshops* sont absents de la liste des SHS, même si les séminaires internes sont, en fait, souvent mentionnés par les sections dans ces disciplines. La distinction entre la direction d'ouvrages et les ouvrages de recherche et de synthèse, qui n'est pas systématiquement relevée par les sections en SHS, n'est pas faite dans la première liste.

Les critères de base sont modulés et pondérés d'une section à une autre. L'apparente hiérarchie des publications dans la liste du CNRS n'est pas suivie à la lettre par les différentes sections en SHS, et elle est également à nuancer en fonction des promotions auxquelles les candidats postulent. Certaines sections ont construit un classement de revues par thématiques de recherche afin que cet outil soit commun à l'ensemble des membres de la section concernée ainsi qu'à la section et à ses communautés scientifiques. La section 31 met sur le même pied ouvrages et monographies et direction scientifique d'ouvrages. Elle demande aux chercheurs de faire une distinction à l'égard des articles avec comité de lecture entre revues internationales et nationales, revues régionales ou locales, et actes de colloques. Elle rajoute des catégories pour la littérature grise, les rapports et documents, et pour la valorisation et diffusion grand public (catalogue d'exposition, audiovisuel, presse). La section 40 se prononce sur la hiérarchie des articles. Par « article de recherche », la section vise les travaux qui présentent des résultats propres, c'est-à-dire enquêtes de terrain et exploitation de données produites par le chercheur ou son équipe. La publication de travaux généralistes est ainsi moins valorisée que la promotion de recherches menées en propre. La valorisation par les ouvrages

ou revues professionnelles prime sur la publication de littératures grises (rapports, notes de recherche, évaluations). Les chercheurs sont d'ailleurs invités à bien distinguer dans la présentation des publications les revues avec comité de lecture, les actes de colloque, les revues et journaux de vulgarisation.

Le débat entre qualité et quantité de la production divise les sections. Afin de pouvoir s'assurer de la qualité des publications et de permettre aux chercheurs de viser les revues soumises à un contrôle rigoureux de qualité, la section 39 présente une liste de critères pour l'évaluation des revues, qui pourraient servir à d'autres sections et à d'autres évaluations soucieuses d'avoir un gage de la qualité des publications scientifiques. Les critères fondamentaux qu'elle propose concernent en premier lieu la composition et le fonctionnement du comité de lecture. Celui-ci doit être doté d'une assise nationale et internationale, où les membres des universités locales ne dépassent pas les deux tiers du total et sont élus régulièrement. Le comité doit être composé majoritairement de membres en activité, avoir institué un fonctionnement rigoureux et régulier, imposant la lecture des propositions d'articles par deux ou trois experts au sein et/ou à l'extérieur du comité, et faire des allers et retours entre les auteurs et la revue. Les articles retenus doivent être pour au moins un tiers d'origine externe aux universités locales. Les orientations scientifiques privilégiées doivent être explicites ainsi que le degré d'interdisciplinarité de la revue. La politique éditoriale doit être ouverte, fondée sur une majorité de numéros non thématiques ou partiellement thématiques, et/ou une proportion limitée de numéros entièrement thématiques, pour que la revue soit suffisamment attractive pour recevoir un flux régulier d'articles et pour assurer une périodicité régulière. Les articles doivent être accompagnés de résumés en anglais et/ou dans d'autres langues. Les évaluateurs s'intéresseront à connaître le public visé et le public effectivement touché. La stratégie de diffusion doit être nationale et internationale, et visible à travers les abonnements. La qualité de la présentation de la revue, de la cartographie et des représentations graphiques doit être conforme aux normes internationales.

Si toutes les sections s'efforcent à exiger que les chercheurs affichent la qualité de leur production scientifique, la plupart d'entre elles sont plus discrètes en ce qui concerne la quantité. Les sections 31 et 37 annoncent explicitement qu'elles privilégient la qualité plutôt que la quantité, même si la 37 semble placer le nombre des publications avant leur nature et qualité. Pour la section 27, qui chevauche les disciplines, « la qualité des publications et productions sera tout autant considérée que leur impact supposé ». L'impact est un des indicateurs bibliométriques communément utilisés dans certaines disciplines. Si les sections 32, 34, 35, 36 et 38 mentionnent l'impact de la recherche, elles ne précisent pas cependant les critères dont elles se servent pour le mesurer.

La section 36 résume de manière presque caricaturale l'attitude envers la bibliométrie largement partagée des chercheurs en SHS, lorsqu'elle constate que « L'évaluation des contributions scientifiques d'un chercheur par un groupe de pairs ne peut se limiter à compter des publications et des indices de citation, elle doit prendre en compte une appréciation qualitative des travaux et des résultats de recherche. »

La section 40 va plus loin en déclarant qu'elle « détermine librement ses critères d'appréciation des revues et ne se limite en aucun cas à des indices bibliométriques de classement ». La 36 refuse, en outre, de se limiter à d'autres indicateurs quantitatifs, comme le nombre d'heures de cours ou le nombre de thèses dirigées, même lorsqu'il s'agit de prendre en compte la participation d'un chercheur à des enseignements liés à l'activité de recherche, à l'encadrement de mémoires de masters, de doctorants et de postdoctorants.

Les sections varient dans leurs approches envers la valorisation. Seule la section 37 fait référence à la demande sociale parmi les critères de production scientifique. Elle la place dans la même rubrique que la participation à des programmes collectifs et les contrats de recherche. Seules les sections 27 et 34 mentionnent les rapports avec l'industrie : la 27 dans le contexte de la valorisation culturelle, sociale et/ou industrielle des recherches effectuées ; et la 34 en parlant de la mobilité thématique, géographique ou « vers l'industrie », et des apports de ces mobilités.

Les activités d'expertise sont reconnues par les sections 27, 31, 33, 36 (plutôt en référence aux laboratoires) et par la 39. La section 31 demande à être tenue informée aussi des expositions, films et émissions permettant de valoriser les activités de recherche. La section 36, qui mentionne aussi les émissions, prononce une mise en garde, car l'évaluateur doit pouvoir distinguer les contributions de valorisation des résultats de recherche dans le grand public « d'interventions médiatiques simplificatrices et réductrices qui peuvent contribuer à brouiller l'image de nos disciplines ». Seules les sections 33 et 36 font référence à la contribution de la traduction à la diffusion de la production scientifique.

Les deux sections qui semblent aller le plus loin dans l'analyse des critères (36 et 40) sont les seules parmi les SHS à se pencher sur la question des chercheurs en situation difficile. La section 36 s'engage à y trouver des solutions adaptées. Elle encourage ainsi les chercheurs à évoquer dans leurs rapports d'activité les difficultés qu'ils rencontrent. La section 40 s'efforce de pondérer l'appréciation d'un dossier individuel au regard de l'unité dans laquelle il s'inscrit, afin de pouvoir relativiser la qualité de l'encadrement des chercheurs individuels par rapport au collectif. La section 32, soucieuse d'assurer que les chercheurs savent se présenter de manière positive, offre des conseils pratiques aux chercheurs dans la préparation de leurs dossiers.

Ces exemples des critères élaborés par les sections du CoNRS en SHS font preuve d'un travail sérieux de réflexion sur l'intégralité des activités des chercheurs qui en relèvent et sur l'importance à attribuer à certains critères à différentes étapes de la vie du chercheur et de son équipe. Au cours de la mandature 2000-2004, les membres des sections 31-40 ont évalué quelque 11 000 dossiers, dont près de 7 000 évaluations chercheurs, sans compter les dossiers de promotion et d'accueil chercheurs. La section 36 a examiné le nombre le plus élevé de dossiers de chercheurs (près de 900) ; le 39 en a fait moitié moins et le nombre le plus faible des sections en SHS. Au total, la 32 l'emporte avec plus de 1 500 dossiers de toute nature sur la période (Secrétariat général du Comité national, 2004, p. 9). L'enjeu et la responsabilité des évaluateurs sont ainsi de taille, si les sections veulent assurer une application cohérente des critères, surtout lorsque l'on sait que seuls 5,1 % des dossiers, toutes sections confondues, principalement les évaluations des unités et les demandes de promotion, sont évalués par plus d'un rapporteur

(Secrétariat général du Comité national, 2004, p. 10). Ce constat confirme l'importance primordiale du choix des experts et des rapporteurs et de leur capacité à appliquer les critères conformément aux bons principes de la transparence, de l'objectivité, de la rigueur et de l'intégrité (voir chapitre 4).

Critères et indicateurs d'évaluation des EPA

Puisque le CEE n'a pas mis en place une commission spécialisée ni une instance d'évaluation en dehors du conseil scientifique, il n'a pas formulé des listes de critères auxquels ses chercheurs s'efforcent de répondre individuellement et collectivement. Sans pour autant appartenir à des équipes mixtes qui sont évaluées par d'autres organismes, la majorité des agents du CEE sont en détachement du CNRS. À ce titre, ils sont évalués individuellement par le CoNRS. Par l'intermédiaire de leurs travaux, les unités de recherche du CEE sont également évaluées ainsi que l'organisme lui-même. Les critères appliqués par le CoNRS (voir encadré 35) sont ceux de trois des sections en sciences sociales, notamment les 36, 37 et 40, quoique la plupart des chercheurs relèvent de la 40. Seuls deux chercheurs sont évalués par la 36, et deux par la 37. Certains critères des sections 36 et 37 sont assez bien adaptés aux activités du CEE (ceux de la 36 pour les chercheurs et ceux de la 37 pour les unités de recherche) (voir encadré 37).

Par exemple, en préférence aux ouvrages de synthèse, la priorité est accordée par la section 36 à des articles et à des ouvrages de recherche dans des supports reconnus, présentant les résultats propres de recherche (enquêtes de terrain ou données produites par le chercheur ou l'équipe qu'il anime). Les critères d'évaluation des unités de recherche par la section 37 font référence aux liaisons et à la cohérence des relations avec d'autres disciplines, et à l'existence d'une demande sociale pour les activités de l'équipe, suscitant des contrats de recherche ou d'autres activités de valorisation comme les transferts et les consultations, ce qui correspond d'assez près aux missions du CEE.

Le CEE étant au croisement des disciplines de par ses thématiques et ses méthodologies, son intérêt est de pouvoir faire la synthèse des critères d'évaluation proposés par les trois sections du CoNRS. Il doit cependant aussi mettre en place des critères d'évaluation lui permettant de trouver un équilibre entre les activités tournées vers l'expertise et celles qui répondent essentiellement à des critères scientifiques. Sinon, il court le risque de ne satisfaire ni l'une ni l'autre de ses deux tutelles, ce qui soulève la question déjà abordée dans les autres chapitres de cette étude de la conciliation des critères élaborés en premier lieu pour apprécier la recherche académique, voire fondamentale, avec ceux appropriés à la recherche finalisée, compte tenu des besoins des utilisateurs des études et recherches qu'ils commandent. Une solution parfois adoptée par le CEE dans le passé pour faire face au conflit latent entre recherche fondamentale et finalisée était de partager les tâches entre les chercheurs chargés de la recherche fondamentale et de la production de publications scientifiques, et les ingénieurs d'études, chargés de répondre à la commande d'études et d'expertises, et qui n'avaient pas à se conformer aux mêmes critères d'évaluation. Aujourd'hui, les chercheurs semblent mieux accepter qu'il soit possible de faire les deux, sans nécessairement ressentir de conflit.

Encadré 37
Critères d'évaluation du CoNRS appliqués au Centre d'études de l'emploi

Critères d'évaluation de la section 36 au niveau individuel : qualité de la production scientifique, cohérence de la problématique, adéquation des méthodes, qualité, pertinence et originalité des données empiriques, insertion dans l'état de la recherche sur le thème, intérêt de la recherche pour la communauté scientifique et ouverture sur des réseaux scientifiques internationaux ; pour un directeur de recherche, sont retenus les critères d'originalité des travaux et des résultats, leur impact scientifique et leur rayonnement international, en tenant compte de la trajectoire de recherche et de la pluralité des qualités des chercheurs (orientation plus théorique ou plus empirique, inventivité, constance et profondeur de la réflexion, ingéniosité), capacité à renouveler ses problématiques de recherche.

Critères d'évaluation de la section 37 au niveau de l'unité : statut des membres, temps effectivement consacré à la recherche dans l'unité, locaux et organisation géographique ; gouvernance et axes de recherche de l'unité portant sur l'animation (rôle du directeur, des instances de direction et de consultation), sur le suivi des équipes et des chercheurs et sur la qualité du rapport d'activité ; organisation des séminaires de travail et autres activités internes ; interaction des équipes et de leur programmation ; intérêt théorique et méthodologique des axes de recherche, du positionnement dans les champs disciplinaires ; liaison et cohérence des relations avec d'autres disciplines ; positionnement des axes de recherche (caractère généraliste, spécialisations thématiques ou méthodologiques) ; évolution de l'unité en fonction de ses perspectives d'avenir, du point de vue scientifique (programmes de recherche) et organisationnel (évolution du nombre de membres des équipes composantes), de sa pyramide des âges et de sa capacité de renouvellement, le tout se conjuguant avec un projet fort pour l'unité ; nombre, nature et qualité des publications, qualité des supports (ouvrages, revues étrangères, revues françaises avec et sans comité de lecture, rapports) et échelle de diffusion (locale, nationale, internationale), ainsi que par les activités de formation (implication et capacité d'initiative dans les formations doctorales et écoles doctorales, enseignements, qualité, niveau, flux et nombre d'encadrements de mémoires et de thèses) ; participation active (organisation, communications) ; colloques extérieurs nationaux ou internationaux ; organisation sur place de colloques, séminaires d'audience plus ou moins vaste ; participation active à des programmes ou à des structures de réseaux, au niveau national ou international ; existence d'une demande sociale pour les activités de l'équipe, manifestée notamment par la réalisation de contrats de recherche ou par d'autres activités de valorisation.

Critères d'évaluation de la section 40 au niveau individuel : qualité et visibilité scientifique de l'activité de recherche ; projet scientifique clair, dynamique et explicitement relié avec les programmes de l'unité de recherche ; examen au regard du passé et de l'avenir ; approfondissement et accumulation de connaissances, capacité d'innovation dans le champ pertinent ; apport de l'interdisciplinarité et du comparatisme, et capacité à décloisonner la recherche ; primauté de la valorisation par les ouvrages et les revues professionnelles ; animation scientifique et encadrement des jeunes chercheurs.

Critères d'évaluation de la section 40 au niveau de l'unité : importance fondamentale de la place de sa production dans le champ scientifique qui est le sien, de l'originalité et de l'ampleur intellectuelle et quantitative de la production scientifique du laboratoire et de la cohérence de ses projets collectifs ; capacité de renouvellement des problématiques, aptitude à développer des projets d'avenir et attractivité de l'unité et ses dynamiques collectives.

La situation au CEREQ, qui n'abrite pas de chercheurs du CNRS, est différente dans la mesure où les chargés d'études sont seuls à accomplir leurs activités de production de données, études, recherche et expertises, réalisées pour divers partenaires dans le cadre de contrats ou relevant d'initiatives propres. En conséquence, les critères d'évaluation sont adaptés pour tenir compte de la diversité des missions et de la double valorisation, académique et institutionnelle, et pour trouver un bon équilibre entre ces deux formes de valorisation. La première utilise le processus classique des communications en colloque et des publications dans des ouvrages et revues, tandis que la seconde se concrétise par des productions internes et des interventions auprès des divers partenaires (conférences, réunions). Les chargés d'études se distinguent des chercheurs qui sont d'abord, et souvent exclusivement, évalués sur leurs publications scientifiques, mais ils se distinguent aussi des ingénieurs du CNRS, car ils ont la responsabilité des études.

Critères et indicateurs d'évaluation des structures fédératives

Les critères utilisés par les sections du CoNRS pour évaluer les unités se retrouvent lors des évaluations des groupements fédérés interdisciplinaires auxquels ces unités participent. Le cas du réseau des Maisons des sciences de l'homme (MSH) et de ses composantes individuelles, les maisons, illustre le problème de la définition en SHS des critères utilisés dans ce type d'évaluation. La convention et la charte du réseau ne précisent pas ce que pourrait être un dispositif d'évaluation du réseau. Par leurs objectifs, les instituts fédératifs de recherche (IFR), sont des structures comparables aux maisons. Le protocole d'accord, associant les EPST et les autres partenaires de l'IFR, et le texte des appels d'offres des MHS déclinent les critères utilisés pour évaluer la pertinence du projet et l'adéquation des moyens lors de la création ou du renouvellement de l'IFR (voir encadré 38).

La plus-value apportée par la fédération est rarement mentionnée par les sections du CoNRS, et le critère du niveau de mutualisation, qui est également pertinent pour les UMR, est absent des critères du CoNRS. L'ensemble de ces critères est applicable à l'évaluation des maisons individuelles dès lors qu'on peut les comparer à des groupements fédérés d'équipes. Ceux de la pertinence et de l'intérêt stratégique national et international de l'objectif scientifique, de l'intérêt de la politique commune vis-à-vis du site et de la région s'appliquent au projet fédérateur des maisons souhaitant être admises dans le réseau.

Plusieurs des critères des IFR se trouvent ainsi clairement explicités parmi ceux élaborés par le conseil scientifique du réseau des MSH pour évaluer les projets de recherche proposés par les maisons dans le cadre des appels d'offres des actions concertées incitatives (ACI), destinées à assurer le développement du réseau (voir encadré 38).

Encadré 38
Critères d'évaluation des structures fédératives

Critères des instituts fédératifs de recherche (IFR) : pertinence et intérêt stratégique national et international de l'objectif scientifique ; plus-value apportée par la fédération ; cohérence et complémentarité des unités constituantes ; faisabilité du projet ; niveau de mutualisation ; intérêt de la politique commune vis-à-vis du site et de la région ; adéquation avec les missions des partenaires institutionnels ; intérêt social et économique ; implication dans la valorisation des recherches ; rôle dans la formation doctorale ; accueil de nouvelles équipes ; adéquation des moyens existants et envisagés (personnel, équipements, locaux, fonctionnement).

Critères des appels d'offres des Maisons des sciences de l'homme (MSH) : qualité scientifique du projet (contenu, aspect novateur) ; cohérence avec les axes scientifiques des maisons participantes ; projet structurant pour les collaborations scientifiques entre maisons ; qualité des partenaires (dont écoles doctorales et, éventuellement, partenaires étrangers) ; perspectives de développements ultérieurs ; qualité du dossier (état de la question, hypothèses de travail, méthodologie proposée, cahier des charges, faisant mention des moyens à mettre en œuvre, types de réunions, calendrier) ; dimension interdisciplinaire du projet ; dimension européenne du projet.

Classement des dossiers des appels d'offres des MSH : projet très élaboré et à soutenir en priorité ; pouvant être soutenu sous réserve de précisions ; ne répond pas au(x) critère(s) d'évaluation.

Critères de la convention de groupement d'intérêt scientifique (GIS) du réseau des MSH : interdisciplinarité des maisons composantes ; dynamique interinstitutionnelle ; orientation vers l'international ; inscription locale et régionale ; identité scientifique.

Sites : http://www.recherche.gouv.fr ; http://www.msh-reseau.prd.fr (novembre 2005)

Les critères utilisés par le conseil scientifique du réseau des MSH et leur mise en œuvre soulèvent des problèmes, qui peuvent survenir dans toute évaluation. Par exemple, les porteurs de projet n'ont pas toujours pris connaissance des critères d'évaluation avant de soumettre leur projet, et/ou ils n'en ont pas suffisamment tenu compte lors de la préparation des dossiers, rendant ainsi plus difficile la tâche des évaluateurs. Pour chaque critère, il est demandé à l'évaluateur d'attribuer une appréciation ainsi qu'un classement global (A, B, C), mais les critères ne sont pas pondérés, même si certains d'entre eux revêtent plus d'importance que d'autres, en raison du contexte des appels d'offre et des objectifs fédérateurs du réseau. Il manque parmi les critères utilisés des informations systématiques sur la production scientifique et le transfert des connaissances des recherches déjà menées. Enfin, lorsque les dossiers sont également évalués par la MSTP, ses experts utilisent la grille des ACI, sans prendre en compte ni les spécificités de l'appel d'offres du réseau ni la politique scientifique en cours d'élaboration par ses différents acteurs. Les critères employés par le conseil scientifique et par la MSTP ne sont donc pas les mêmes.

Si les maisons contribuent à la définition du réseau par le développement de projets scientifiques communs ou par la mutualisation de services, ce sont autant de critères qui doivent être utilisés pour évaluer son fonctionnement. Dans le contexte de la

convention de groupement d'intérêt scientifique (GIS) rentré en vigueur en 2006, le conseil scientifique se propose d'utiliser des critères susceptibles d'apprécier l'interdisciplinarité des maisons composantes, tout en faisant référence à la pluridisciplinarité et à la transdisciplinarité. Il s'intéresse à la dynamique interinstitutionnelle, créant la cohérence du réseau et une synergie entre les maisons. L'orientation vers l'international est un critère primordial pour assurer la visibilité des maisons et du réseau, de même que l'inscription locale et régionale, en d'autres termes l'insertion dans le tissu social environnant, sans pour autant perdre de vue leur identité scientifique. Il reste à rendre ces critères opérationnels par l'élaboration d'indicateurs pertinents (Commaille, 2006).

Critères et indicateurs d'évaluation de l'INED

L'INED est un organisme qui touche à de nombreuses disciplines des sciences sociales (économie, sociologie, histoire, géographie, épidémiologie, génétique des populations), tout en restant centré sur la démographie. Une partie des chercheurs (spécialement ceux qui travaillent dans le domaine de la mortalité ou de la santé de la reproduction au sein de l'unité mixte INED-INSERM) suit des critères de publication proches de ceux de l'INSERM. À l'opposé, certains chercheurs privilégient la production d'analyses statistiques dans des publications dépendant de l'INSEE ou des services statistiques des ministères. La commission d'évaluation a voulu néanmoins soumettre ces divers types de productions à des critères communs.

Les évaluations de l'INED portent essentiellement sur les projets de recherche et les unités dans lesquelles ils s'intègrent. Les principaux critères permettant d'apprécier le travail des unités de recherche portent sur la cohérence des projets qu'elle réunit ; la contribution de l'unité à l'accomplissement des missions de l'INED ; la qualité de son activité scientifique ; et la place occupée dans l'ensemble de la recherche française et étrangère dans le même domaine (INED, 2001, pp. 65-6). Quand une unité prépare son rapport d'activités pour les quatre ans écoulés et son projet d'unité pour les années à venir, elle dispose d'un aide-mémoire, qui rappelle les critères d'évaluation (voir encadré 39). Il lui est demandé de faire le point sur l'ensemble des activités scientifiques et sur leur diffusion. La partie du dossier qui porte sur l'avenir doit indiquer comment l'unité propose de poursuivre ou de réorienter son projet, de modifier sa composition ou de redéfinir ses partenariats.

Les commissions d'évaluation sont invitées à édicter des critères plus détaillés, mais le cadre qui leur est proposé recouvre des indicateurs scientifiques classiques associés aux critères observés par les directeurs d'unités et porteurs de projets, et ils correspondent d'assez près à ceux élaborés dans la grille remplie par les unités. La dimension propre de l'unité fait alors l'objet principal de l'évaluation, et c'est le collectif qui est à privilégier et à valoriser. Tant dans les évaluations des unités de recherche que dans celles des chercheurs, sont retenues les revues scientifiques à comité de lecture de rayonnement international, les autres revues à comité de lecture et les revues de débat public ou de vulgarisation. La commission d'évaluation, sur la base des diverses expériences menées par le ministère chargé de la Recherche ou sur le plan européen devait élaborer pour l'automne 2005 une classification des revues de sciences sociales légèrement adaptée aux besoins de la démographie et des disciplines connexes.

Encadré 39
Critères d'évaluation de l'Institut national d'études démographiques

Critères d'évaluation des rapports d'activités des unités de recherche : publications ; participation aux échanges scientifiques nationaux et internationaux (séminaires, recueils collectifs, accueil de chercheurs) ; activités d'encadrement de la recherche et de formation ; implication dans les tâches d'intérêt collectif (séminaires de valorisation, alimentation des publications de l'INED, organisation de colloques, communication institutionnelle) ; contribution à la production de données nouvelles (collecte et exploitation des données, entretien de bases de référence, mise à disposition des données au profit de la communauté scientifique en général) ; budget consommé en vacations, missions et autres postes, liste des contrats de recherche conclus avec des instances extérieures.

Critères des commissions d'évaluation : cohérence des projets réunis au sein de l'unité, contribution de l'unité à l'accomplissement des missions de l'INED ; orientations scientifiques ; qualité des résultats obtenus, conformément aux objectifs annoncés ; mise en œuvre du programme de travail ; ouverture sur l'environnement scientifique, aussi bien national qu'international (participation à des réseaux, projets collectifs, réponse aux appels d'offres internationaux, organisation de séminaires et de colloques) ; place occupée dans l'ensemble de la recherche française se réclamant du même domaine ; fonctionnement interne de l'unité, collaborations entre chercheurs, moyens mobilisés (stimulation réciproque des anciens et des jeunes, encadrement de doctorants, mise en commun des ressources, séminaires internes).

Site : http://www.ined.fr/ (novembre 2005)

De plus, les unités sont jugées sur leur capacité à répondre à la commande publique relayée par la tutelle du ministère chargé des Affaires sociales, en rendant compte de la contribution aux missions de l'INED, notamment à l'égard du progrès économique, social et culturel du pays. À la différence des deux autres EPST analysés ci-dessous, la part des deux missions et leur articulation ne sont pas détaillées séparément dans les critères élaborés par l'INED. La direction et la commission d'évaluation s'orientent néanmoins dans ce sens en proposant de créer une rubrique spéciale pour les publications de résultats ou d'analyses dans des supports dépendant des services d'études ministériels ou de l'office statistique national.

Critères et indicateurs d'évaluation du CEMAGREF

Au CEMAGREF, les sciences sociales sont gérées et analysées selon les mêmes procédures que les autres sciences. Elles sont soumises aux mêmes critères et aux mêmes exigences en termes de production de connaissance, de transfert et de valorisation, que les autres disciplines présentes dans l'organisme. L'évaluation au CEMAGREF se fait au regard de la contribution à ses différentes missions, d'une part pour les collectifs et d'autre part pour les individus (chercheurs et ingénieurs). Les activités de recherche sont évaluées dans le cadre de l'évaluation de collectifs évolutifs, de préférence à une évaluation par unité de recherche (voir chapitre 4). Ce choix permet d'avoir une appréciation synthétique pour chaque thématique, qui implique le plus souvent des équipes appartenant à des unités différentes. Il permet aussi de s'assurer de l'efficience de l'ensemble des moyens et fournit des références partagées pour préparer les évolutions stratégiques.

Un document intitulé *Référentiel commun d'évaluation,* disponible sur l'intranet du CEMAGREF et fourni à chaque membre d'instance ou de jury, offre des indications sur le contexte et les enjeux de l'évaluation, les missions des chercheurs et des ingénieurs, les principes d'évaluation, les aspects à aborder par les rapporteurs de l'évaluation ainsi que les critères et indicateurs à utiliser. Il propose aux rapporteurs et aux instances des critères et des questions évaluatives. Une grille correspondant à celle des formulaires d'avis des instances d'évaluation est remise aux rapporteurs des évaluations individuelles. Elle précise les points sur lesquels ils doivent rapporter avant et pendant la réunion de l'instance d'évaluation. La grille concernant les agents relevant des fonctions d'appui à la recherche comporte des critères d'évaluation spécifiques.

La direction propose en plus une liste (« check list »), destinée aux évaluateurs et évalués, des principaux « produits de la recherche » qui peuvent être portés au crédit des collectifs évalués, ainsi que des chercheurs et des ingénieurs qui y contribuent (CEMAGREF, 2002). La liste est structurée au regard des quatre grands types d'activités effectuées par l'organisme (voir encadré 40).

La liste permet de récapituler de manière organisée l'ensemble de la production d'un collectif ou d'un individu qui sera pris en considération pour son évaluation. La production en question est, dans certains cas, quantifiée à l'aide d'indicateurs énumérés par l'organisme. Les évaluateurs doivent, par exemple, tenir compte de la répartition du « budget temps » du collectif entre les quatre grands types d'activités pour relativiser les appréciations sur l'efficience, par rapport aux missions assignées. D'autres aspects de la production (entendu comme processus et/ou produit de ce processus) sont seulement qualifiés en termes d'objectif et d'activité effective. L'identification des avancées et des résultats les plus remarquables se fait, par exemple, d'une manière plus absolue, indépendamment du budget-temps, en se référant à l'état général de la science et de la technique.

En comparaison avec la liste des critères présentés par la direction du CNRS (voir tableau 24), les critères du premier groupe sont plus proches de ceux qui s'appliquent aux départements autres que celui des sciences de l'homme et de la société. Le deuxième groupe de critères reflète la mission de recherche appliquée du CEMAGREF et le distingue très nettement de ceux proposés à l'évaluation des SHS par la direction du CNRS. Ces critères sont, en outre, plus explicitement orientés vers la mission finalisée du CEMAGREF que ne le sont ceux de l'INED.

Le CEMAGREF va plus loin en déclinant des macro-critères qui sont à prendre en compte dans l'évaluation de la recherche. Parmi les organismes que nous avons passés en revue, le CEMAGREF est le seul à tendre vers d'élaboration d'un critère d'utilité constatée *ex post*, qui passe par celui de la réalité de l'appropriation des résultats. Ceci renvoie au critère « pertinence de la problématique », qui peut être apprécié *ex ante*. Le CEMAGREF insiste sur l'importance de s'assurer que la recherche dite appliquée est bien applicable et utile. La question posée aux évaluateurs est ainsi d'apprécier aussi concrètement que possible dans quelle mesure les apports du collectif répondent aux « besoins de la société » (exprimés ou latents). Pour le secteur « appui à la recherche », le critère d'utilité constatée *ex post* est celui de la réalité de l'appropriation des apports des fonctions correspondantes par les autres entités de l'établissement.

Encadré 40
Liste de critères des produits de la recherche du Centre national de recherche pour l'ingénierie de l'agriculture et de l'environnement

M1. Production de connaissances nouvelles : publications dans des revues scientifiques à comité de lecture ; communications dans les colloques scientifiques avec actes, conférences invitées ; publication d'ouvrages scientifiques de synthèse ; logiciels de recherche ; conception et animation de séminaires et de colloques scientifiques ; constructions scientifiques nouvelles ; rapports de recherche ; rédaction de brevets ; participation à des comités de lecture ou à des comités de rédaction.

M2. Valorisation, expertise, et appui à l'action publique (en distinguant ce qui concerne l'appui à l'action publique des autres formes de valorisation, notamment dans le secteur de l'économie concurrentielle) ; publications dans des revues techniques et professionnelles ; publication de guides techniques ; logiciels mis au catalogue du CEMAGREF et sur le marché ; contrats de licence sur brevets ; rapports d'étude ; rapports d'expertise (nationale et internationale) ; appui à la mise en œuvre ou à l'évaluation de réglementations ; essais, analyses ; transferts de méthodes ; implication dans la normalisation française et internationale ; création d'entreprises ; conférences de vulgarisation ; expositions, salons ; réalisation d'audiovisuels, relations médias.

M3. Activités d'enseignement et de formation par la recherche : activités d'enseignement supérieur ; enseignement en formation continue et formation professionnelle ; participation à des instances d'écoles doctorales ; accueil et encadrement de doctorants ; participation à des comités de thèse, des jurys de thèse ou d'HDR ; accueil de stagiaires de DEA, DESS, 3e année d'ingénieur ; autres stagiaires (avec mémoire).

M4. Animation et gestion de la recherche ; participation à des comités scientifiques ou d'évaluation ; animation de programmes scientifiques ; coordination et/ou participation aux contrats européens ; animation de contrats internationaux ; animation d'équipes ou direction d'unités ; négociation et suivi de contrats ; comptes rendus ; actions diverses de gestion.

Macro-critères d'évaluation de la recherche : pertinence des objectifs de la fonction collective ; adéquation de la méthode et des moyens ; qualité de la démarche et des apports ; efficacité de la diffusion de ces apports et leur utilité.

Source : CEMAGREF, 2002, pp. 9-10.

Le CEMAGREF est aussi plus explicite que les autres organismes lorsqu'il rajoute à l'évaluation des collectifs, y compris la fonction d'appui à la recherche, l'évaluation du processus de management scientifique. La base de l'évaluation est la comparaison entre la pratique, perçue plus qu'observée, et l'exposé de principe de la répartition des rôles dans les différentes fonctions considérées.

Comme pour l'évaluation collective, les critères pris en considération lors de l'évaluation individuelle concernent l'ensemble des missions et des activités des chercheurs et des ingénieurs, et pas seulement la stricte production de connaissances, ce qui permet de reconnaître et de valoriser la diversité des profils. Les principes sur lesquels reposent les évaluations s'attachent à apprécier l'adéquation entre l'activité de l'agent et les missions qui lui sont confiées. Ils incorporent les aspects essentiels du profil de poste de l'agent, comme pour les postes fléchés au CNRS, la situation de l'agent au sein

de son environnement de travail, la réalisation d'objectifs explicités antérieurement avec l'agent, la production et les conditions de la production, et les projets exprimés. Le CEMAGREF insiste de nouveau, à ce propos, sur le fait qu'il faut considérer l'individu non seulement dans l'absolu, mais en relatif, d'une part par rapport à sa fonction, d'autre part par rapport à son profil de mission particulier.

Critères et indicateurs d'évaluation de l'INRA

À l'INRA, la délégation à l'évaluation s'efforce d'assurer que chacun connaît bien les critères d'évaluation. À cette fin, le « livret-guide » des commissions scientifiques spécialisées présente, en annexe, non seulement les critères d'évaluation de titularisation pour chaque cas (CR2, CR1), mais également les objectifs qui leur sont associés. Les exemples présentés dans l'encadré 41 montrent comment les critères d'évaluation sont modulés en fonction de l'avancement des carrières. Les chercheurs savent ainsi précisément pourquoi les critères retenus sont pertinents et ce qu'ils doivent viser à l'avenir. Les évaluateurs des rapports d'activité sont toujours munis d'une grille de lecture, leur permettant de situer leurs remarques en fonction des critères élaborés pour l'évaluation dont il s'agit, car chaque type d'activité est évalué selon des critères qui lui sont appropriés.

Encadré 41
Critères d'évaluation de l'Institut national de la recherche agronomique

Critères d'évaluation de titularisation :

• Cas des CR2 : valorisation par des publications des résultats de recherche obtenus dans le cadre de la thèse.

Raisons du critère : favoriser une valorisation des résultats acquis durant la thèse et la constitution d'un dossier de publications avant l'engagement d'un nouveau sujet ; s'assurer de la capacité du jeune chercher à rédiger des articles scientifiques et en inscrire la pratique comme une des bases de son activité.

Appropriation et prise en charge effective du projet de recherche confié depuis le recrutement, à travers la présentation, par le chercheur, dans son rapport, d'une problématique de recherche explicite et maîtrisée et un engagement du travail.

Objectif du critère : démontrer l'appropriation par le jeune recruté du sujet qui lui a été confié (maître des enjeux, des questions posées et démarches proposées pour y répondre). Cet engagement peut se manifester sous plusieurs formes (bibliographie, formation complémentaire, engagement d'expérimentations, exploitation de résultats, prise de contact pour des collaborations).

Capacité à s'intégrer, à s'impliquer et à nouer des collaborations dans un collectif de recherche ;

Objectif du critère : démontrer son aptitude à s'insérer dans un collectif de recherche, à travers l'insertion dans une équipe d'accueil, la participation à la vie collective, l'engagement de collaborations.

• Cas des CR1 : achèvement complet de la publication des travaux de thèse et réalisation d'une nouvelle génération de travaux attestés par au moins une publication de rang A en principal auteur.

Raisons du critère : l'achèvement complet de la publication des travaux de thèse étant requis au stade de recrutement, il est clair qu'il faut que des publications issues des travaux réalisés après la thèse soient soumises et, pour une bonne partie d'entre elles, acceptées dès le stade du recrutement.

Appropriation et prise en charge effective d'un projet de recherche pour l'Institut à travers un engagement du travail ainsi que la mise en place des collaborations nécessaires à ce projet.

Objectif du critère : démontrer l'appropriation et la prise en charge effective par le jeune recruté du sujet qui lui a été confié, les attentes étant plus grandes que pour le CR2.

Capacité à s'intégrer, à s'impliquer et à nouer des collaborations dans un collectif de recherche et à s'appuyer sur un réseau de compétences larges.

Objectif du critère : une vigilance particulière est liée au fait que le chercheur arrive avec une culture propre généralement plus construite qu'un jeune CR2. Sa capacité à s'intégrer, tout en enrichissant l'INRA de sa propre expertise et de son propre réseau professionnel, est la clé du succès du recrutement.

Grille de lecture des rapports d'activité :
1 – CV / affectation / missions : affectation, environnement, remarque sur la carrière.
2 – Thématique de recherche : objectif, thématique, approche mise en œuvre, insertion dans la thématique de l'unité, intensité des collaborations scientifiques, perspectives de recherche personnelle ; résultats marquants (ont-ils été publiés ?) et difficultés rencontrées, publications, participation à colloques et congrès, mission à l'étranger.
3 – Animation, vie collective, responsabilité, encadrement : responsabilité de direction scientifique, responsabilité administrative, participation à l'animation scientifique collective et responsabilités de coordination d'un contrat.
4 – Formation et valorisation : encadrement et formation au sein de l'unité, enseignements, appui à la profession, valorisation formalisée et innovation.
5 – Appréciation générale sur le chercheur à l'usage interne de la commission : rappel de la teneur de l'avis du supérieur hiérarchique.

Critères d'évaluation des unités : quantité et qualité de l'ensemble des productions réalisées ; capacité de l'unité à se positionner vis-à-vis d'enjeux scientifiques et socio-économiques, et à proposer des perspectives et orientations à travers un projet d'unité ; mobilisation des compétences et organisation des moyens pour atteindre les objectifs de l'unité.

Grille d'analyse de l'expertise : insertion de l'expertise du point de vue de l'INRA ; mission de service public et mission de l'INRA ; inscription dans les projets de recherche, dans la thématique ou la stratégie de l'équipe ou de l'unité ; motivation alimentaire pour l'équipe ; expertise engagée et affichée par l'INRA ; encadré par contrat, et si oui, en quels termes ; conditions du partenariat (appels d'offres, mode de sélection) ; opération ponctuelle, fruit d'interventions ou de collaborations antérieures ; acteurs (réseau personnel, collaboration d'équipe) ; références théoriques, instruments techniques ou savoir-faire ; résultats et suite de la part des commanditaires ; reconnaissance ; retour vers l'INRA (nouveaux objets de recherche ou nouvelles questions de recherche).

Site : http://www.inra.fr/ (novembre 2005)

Dans les commissions, les grilles d'évaluation des rapporteurs comportent trois volets : production de connaissances ; transfert, expertise ; enseignement, animation scientifique et participation à la vie collective. Aux jeunes (avant leur promotion en CR1), il est demandé de produire des connaissances en s'intégrant dans le projet de leur unité. Il existe un critère très explicite de publications des travaux de thèses et d'une nouvelle génération de travaux pour être promu CR1. Plus loin dans la carrière, une participation minimale à l'encadrement d'étudiants ou de stagiaires est attendue, ainsi qu'une implication dans l'organisation collective, ce qui fait l'objet de remarques au chercheur, voire à sa hiérarchie, si ces composantes sont totalement absentes.

Les commissions sont aussi très attentives à l'activité d'animation des directeurs d'unité qu'elles examinent, en particulier, par la clarté des projets des jeunes (et moins jeunes) chercheurs de l'unité. Elles sont par ailleurs attentives aux charges trop lourdes qui incombent aux jeunes directeurs. Les experts sont appelés à expliciter la qualité des publications du chercheur évalué avec les critères de sa discipline, éventuellement avec des explications entre disciplines dont les modes de publication diffèrent.

À l'échelle de l'Institut, une analyse de la production scientifique a été conduite dans le cadre du bilan du document d'orientation 2001-2004. La même question s'est posée de la comparaison de la qualité des publications entre les disciplines. Pour l'ensemble des disciplines hors SHS, la méthode consiste à utiliser la classification des revues par discipline (avec le référentiel ISI repris par l'Observatoire des sciences et techniques, OST) et à ordonner les revues en cinq classes selon leur facteur d'impact (ISI Web of Science). Les publications sont ensuite affectées à la main aux six axes stratégiques de l'INRA, représentant ses objectifs.

Pour les SHS, afin de surmonter le problème de la représentation inadéquate des revues SHS dans la base ISI, de façon provisoire, la documentaliste de la direction scientifique société, économie, décision a fait un compromis à la main, s'appuyant sur les référentiels existants en sciences sociales. En économie et gestion, elle a utilisé le classement des revues à comité de lecture en économie et gestion (de la section 37 du CoNRS) ; pour les différentes disciplines des SHS, elle s'est servie du classement des revues réalisé dans le cadre des travaux du CNRS et du ministère, commentés ci-dessus dans la section sur la bibliométrie et du Social Science Citation Index de l'ISI (multidisciplinaire). La définition des classes de revues a été effectuée selon la même méthode que pour les autres disciplines (Solari et Magri, 2000). Le classement final de chacune des revues résulte d'un arbitrage entre les classements des différents référentiels proposés dans la discipline de la revue, en prenant le classement le plus élevé des référentiels existant pour la discipline. En cas de classement très différent entre deux référentiels (A et D par exemple), il est proposé un classement intermédiaire. Par exemple, en économie gestion, le classement de la section 37 est préféré.

La direction reconnaît qu'il est important de mesurer ses activités et productions non académiques à l'échelle de l'unité (la rose des vents de la recherche). Elle affiche clairement que la publication scientifique ne peut en aucun cas être l'unique étalon de mesure de l'évaluation, notamment des collectifs de recherche. Les critères d'évaluation élaborés par l'INRA attirent ainsi l'attention sur l'analyse des travaux d'expertise. La commission scientifique spécialisée sciences économiques et sociales a élaboré une

grille d'analyse de l'expertise, parce que la valorisation de l'expertise par des travaux académiques ne constitue pas nécessairement un argument de validation scientifique. C'est ainsi que l'exhortation à une valorisation des travaux d'expertise par des publications dans les revues sélectives peut être considérée comme un contresens, allant à l'encontre d'une qualification de l'expertise.

Adéquation des critères d'évaluation en SHS

Par définition, le premier critère d'évaluation de la recherche est sa scientificité. Cependant, comme il a été montré tout au long de cette étude, il n'existe pas un modèle univoque de la scientificité. Puisque les SHS s'inscrivent plus explicitement que les sciences de la matière et du vivant dans le tissu sociétal environnant, elles n'échappent pas aux interférences politiques et idéologiques, ce qui rend plus difficile non seulement l'élaboration de critères et d'indicateurs communs sur lesquels fonder des jugements sur la valeur des travaux scientifiques, mais aussi, et à plus forte raison, leur application objective dans les évaluations.

À la fin des années 1990, le Conseil national du développement des sciences humaines et sociales (1999, pp. 46-7) avait proposé deux principes qui doivent être observés dans l'élaboration des critères utilisés lors de l'évaluation des SHS : l'évaluation doit porter sur l'intégralité du processus de recherche et non sur ses seuls résultats ; l'évaluation doit mêler des critères quantitatifs fiables à des critères qualitatifs. Ces principes interdépendants n'ont pas perdu de leur actualité depuis leur énonciation par le Conseil, et ils nous servent ici de cadre pour faire le point sur les critères d'évaluation élaborés et appliqués en SHS en France.

Critères d'évaluation de l'intégralité du processus de recherche

À plusieurs reprises dans ce chapitre, il a été montré que les évaluations les plus réfléchies et les moins contestées par la communauté scientifique sont celles qui utilisent des critères et des indicateurs permettant de mesurer non seulement l'impact des résultats de la recherche mais aussi la pertinence et la cohérence du projet global d'activité, ainsi que l'efficience du processus de sa mise en œuvre. Par projet global d'activité, le conseil entend les activités de recherche entourant l'élaboration du projet scientifique (préparation des dossiers), la conduite de la recherche à titre individuel ou en équipe (organisation, animation, gestion) et la production et la diffusion des résultats (publication, valorisation), sur lesquelles nous reviendrons, dans un instant, en parlant des critères quantitatifs et qualitatifs. L'analyse menée dans ce chapitre fait aussi ressortir l'intérêt de prendre en considération la pertinence du cadre dans lequel ces activités s'insèrent, et sans référence auquel il est difficile de comprendre le déroulement du processus de recherche.

La Finlande offre un exemple à l'étranger de l'intérêt que peut avoir la contextualisation des critères, ce que nous avons trouvé le mieux explicité en France par les EPST. En Finlande, la sélection des centres d'excellence dépend, dans une grande mesure, de l'évaluation des conditions d'encadrement et de gestion de la recherche, compte tenu du champ disciplinaire. Les évaluateurs étudient des facteurs comme la structure des équipes de recherche, le degré de coopération au sein de l'équipe, la masse critique et la densité selon le champ en question, la cohésion entre groupes de chercheurs, l'importance des coopérations nationales et internationales, les avantages de la synergie, le professionnalisme du management de la recherche et de la formation des chercheurs, l'engagement de l'établissement à soutenir l'équipe, les ressources (équipement, bibliothèque, infrastructure), la stabilité du financement, la pertinence sociale, l'efficience de la recherche et le potentiel pour la diffusion des connaissances vers l'extérieur.

L'analyse du cadre dans lequel s'effectue la recherche est plus difficile à mener dans le cas des enseignants-chercheurs en France, et ailleurs, car les activités scientifiques s'articulent à des activités d'enseignement et de formation, qui sont soumis à des critères différents. Les diverses missions des enseignants-chercheurs sont ainsi mises en concurrence sur le plan de l'appropriation du temps. En conséquence, leurs activités de recherche ne sauraient être évaluées par des critères et des indicateurs qui font abstraction des charges d'enseignement, notamment dans les UMR en France, où ces « chercheurs à mi-temps » travaillent en étroite collaboration, et côte à côte, avec les chercheurs à plein temps des EPST. Le plus souvent, l'évaluation des UMR relève du CoNRS, dont les sections sont chargées d'évaluer des chercheurs qui ne subissent pas les mêmes contraintes temporelles que les enseignants-chercheurs, bien qu'ils soient encouragés par leur direction à participer à la formation à et par la recherche. L'École des hautes études en sciences sociales (EHESS) constitue un exemple d'un (grand) établissement qui a su rendre ses deux missions centrales – recherche en sciences sociales et formation à la recherche – compatibles, et parvenir à ce qu'elles se renforcent mutuellement. Puisque les deux activités sont tellement imbriquées l'une dans l'autre, l'enseignement (de 3e cycle) étant dispensé à partir des travaux de recherche des enseignants, les critères d'évaluation portent sur la qualité et l'efficience du projet global.

Les chercheurs du CNRS n'ont pas non plus à répondre à la demande d'une deuxième tutelle comme doivent le faire ceux dans les organismes de recherche finalisée. La question du projet global d'activité et de la répartition du temps consacré à la recherche se pose tout autant à ces organismes dans une situation où les chercheurs relèvent le plus souvent de deux tutelles, chacune avec ses propres exigences en matière d'approches, de moyens et de production de résultats. Alors que les sections du CoNRS en SHS tendent à privilégier les critères de la recherche académique et des publications dans les revues scientifiques de portée internationale, parmi les EPST examinés dans cette étude, le CEMAGREF et l'INRA constituent de bons exemples d'organismes qui ont su accorder leur juste place aux diverses missions des chercheurs en élaborant des critères adaptés à des travaux de recherche finalisée, et en précisant les critères à appliquer à leurs différentes activités, sans pour autant ni privilégier ni perdre de vue les travaux de recherche fondamentale. Ils accordent ainsi une pleine reconnaissance à l'ensemble des missions.

D'un côté, la recherche en SHS, et surtout dans certains domaines des sciences humaines, est souvent considérée dans les évaluations comme ésotérique et de portée limitée. De l'autre, nombre de disciplines des SHS ont développé des activités de transfert des connaissances, que ce soit sous forme d'application d'outils technologiques, par la diffusion d'information (sciences de la communication) ou par les expertises, qui, dans de nombreux cas, font partie de la mission des institutions (INED, CEMAGREF, INRA, CEE, CEREQ). Cette distinction se retrouve dans la part qui est parfois faite à la contribution à la connaissance, comme dans la société de la connaissance, ou par le transfert des connaissances, ainsi qu'aux travaux de recherche fondamentale (nouvelles découvertes et théories). Les activités de recherche et les critères pour les apprécier ne peuvent plus désormais faire abstraction de l'utilité de la recherche pour la société, ni de sa contribution au développement économique, au fonctionnement des services publics et à la cohésion sociale. Il a été montré, dans ce chapitre, que le sujet est abordé de différentes manières dans l'élaboration et l'application des critères : pour certains, de moins en moins nombreux, seule la recherche académique est digne de ce nom, tandis que, pour d'autres, elle est à privilégier par rapport à des activités d'études ou d'expertise en réponse à la demande sociale. Pour d'autres encore, surtout dans les EPST à but finalisé, elle n'est qu'une manifestation des activités scientifiques parmi d'autres, et les critères d'évaluation lui accordent autant d'importance qu'à la recherche fondamentale.

L'analyse des critères rappelle, par ce biais, la question de la dichotomie entre recherche fondamentale et recherche appliquée. Le désaccord qui règne sur la légitimité et la valeur des différentes catégories de recherche en SHS souligne la nécessité de repenser la gestion de ce rapport et de le faire apparaître dans les critères d'évaluation, en particulier ceux concernant la valorisation. Les différentes activités de valorisation de la recherche sont mal appréciées dans les évaluations scientifiques classiques, puisque la qualité scientifique des travaux tend à être confondue avec la raison d'être de la recherche, le moyen de diffusion et les différents commanditaires de la recherche.

A. Storck (2004), président de la commission « recherche et transferts » de la Conférence des grandes écoles, exprime une opinion qui se répand lorsqu'il constate, en référence aux établissements d'enseignement supérieur, que : « La dichotomie entre recherche fondamentale et recherche appliquée est archaïque ». Et de proposer que « l'évaluation des enseignants-chercheurs évolue et prenne en compte, outre les critères académiques, les apports économiques et sociétaux ». Les témoignages que nous avons recueillis dans les ministères auprès de commanditaires d'études et de recherche finalisée en SHS font croire que les enseignants-chercheurs, ainsi que certains chercheurs en SHS dans les EPST et les EPA, n'ont pas encore accepté que cette dichotomie soit aujourd'hui dépassée. L'article L. 123-5 du Code de l'Éducation précise cependant que : « Le service public d'enseignement supérieur s'attache à développer et à valoriser, dans toutes les disciplines et, notamment les sciences humaines et sociales, la recherche fondamentale, la recherche appliquée et la technologie. » (Article L. 123-5 du Code de l'Éducation)

Depuis que les SHS ont été intégrés dans les PCRD de la Commission européenne, les chercheurs de tous pays de l'Union européenne ont été appelés à répondre aux critères élaborés par la Commission et à participer aux évaluations. Lors de la sélection des projets soumis aux appels d'offres, la priorité dans les PCRD, comme dans les

programmes nationaux, est également accordée à la qualité scientifique et à celle de la gestion. On y retrouve des références non seulement à l'excellence, à la nouveauté et aux bénéfices scientifiques et techniques, et à la compétence technique des chercheurs à répondre aux objectifs fixés, mais aussi à la valorisation des résultats, à la coopération avec le secteur privé et avec les utilisateurs de la recherche, ce qui n'est pas toujours le cas dans les programmes nationaux.

Lors de l'évaluation du 5e PCRD, les critères étaient regroupés et pondérés, selon le type de projet, en cinq blocs, parmi lesquels primait la qualité scientifique en termes d'excellence et d'innovation scientifique et technologique (coefficient 4). La valeur ajoutée européenne et la contribution aux politiques communautaires étaient également prises en compte mais avec une pondération moins élevée (1), de même que la contribution aux objectifs sociaux de la Communauté (1). Le développement économique et les perspectives scientifiques et technologiques revêtaient plus d'importance selon les domaines (3 ou 2), ainsi que les ressources, les partenariats et le management (1 ou 2). Les critères ont été modifiés pour le 6e PCRD. Six critères non pondérés sont retenus : pertinence ; excellence scientifique et, le cas échéant, qualité de la coordination ; impact potentiel ; qualité du consortium ; qualité de la gestion ; et mobilisation des ressources (financières et humaines). Malgré l'absence de pondération, les trois premiers critères, et notamment le deuxième, sont considérés comme les plus importants puisqu'ils portent sur la qualité scientifique. Rien ne permet d'affirmer pourtant que les chercheurs et les évaluateurs des diverses langues et cultures font la même interprétation des critères.

À la différence des financements nationaux, l'accent est mis non seulement sur le contexte européen mais aussi sur la pertinence des projets aux politiques de l'Union européenne (emploi, qualité de la vie ou de la santé, protection de l'environnement). La participation de chercheurs de plusieurs pays est requise, ce qui permet d'atteindre une masse critique intellectuelle et financière, et les résultats doivent avoir une portée européenne stratégique, soulignant ainsi l'importance de l'insertion socio-économique et politique des projets scientifiques.

Dans les pays nordiques et anglo-saxons, plus qu'en France, la communication des résultats ne s'arrête pas à la communauté scientifique mais doit s'étendre aux utilisateurs industriels et au public. Elle doit faire apparaître les bénéfices que la société peut en tirer (amélioration de la qualité de la vie, développement de nouveaux produits, processus ou services), le rapport qualité-prix, l'utilisation des ressources en personnel et en équipement et les possibilités de cofinancements. Ces questions rejoignent une autre concernant la justification de l'investissement de l'argent public dans la recherche en SHS, mise en exergue par les comparaisons internationales, car on s'aperçoit que, en France, les critères d'évaluation des équipes et de leurs projets portent rarement sur la rentabilité et la valeur ajoutée de la recherche. Certes, ils évoquent l'adéquation des moyens et la bonne gestion des ressources, mais ils ne semblent pas ressentir la nécessité de démontrer que les résultats obtenus constituent une optimisation du budget qui y a été consacré.

Trois autres éléments du processus de recherche ne semblent pas être suffisamment pris en compte en France en SHS parmi les critères d'évaluation : la transdisciplinarité, la dimension internationale et les questions déontologiques. Le cloisonnement

traditionnel des disciplines en SHS fait que les critères d'évaluation utilisés par les différentes instances intègrent peu et difficilement la notion de transdisciplinarité, entraînant à terme la démotivation des chercheurs à s'engager dans des thématiques susceptibles de pouvoir intéresser des chercheurs venant de différents horizons disciplinaires. L'importance croissante accordée à la dimension internationale parmi les critères pose la question de savoir si les critères utilisés sont adéquats pour la reconnaître à sa juste valeur, pour mesurer la lisibilité et la visibilité internationale des SHS et pour promouvoir la coopération internationale. Dans d'autres pays (Suède, Royaume-Uni), la dimension déontologique est intrinsèquement liée à la qualité de la recherche. Les dossiers de candidature en SHS demandent aux chercheurs de préciser comment ils tiennent compte des aspects éthiques soulevés par leurs projets scientifiques, un aspect qui n'est pas abordé dans la charte déontologique de l'ANR.

Intégration des critères quantitatifs et qualitatifs

En déclinant son deuxième principe – le mélange des critères quantitatifs et qualitatifs – le Conseil national du développement des sciences humaines et sociales (1999, p. 47) constate que la bibliométrie, les classements des publications et des revues peuvent être des outils précieux, « à la condition qu'ils soient complets, accessibles à tous et que leur constitution procède d'une délibération rationnelle impliquant la communauté des chercheurs ». L'analyse dans ce chapitre a montré que les critères quantitatifs sont rarement utilisés seuls en SHS pour évaluer la production scientifique. Une exception notable est lorsqu'il s'agit de distinguer les chercheurs actifs des inactifs dans l'évaluation des unités de recherche auxquelles participent les enseignants-chercheurs, afin de déterminer le soutien financier à leur accorder. Les travaux menés par le CNRS, conjointement avec la direction de la recherche au ministère chargé de la Recherche, pour élaborer des listes de revues classées selon des critères de qualité, et reconnues par la communauté scientifique au niveau européen, participent à ce mouvement d'acceptation de l'utilité des critères quantitatifs et du besoin d'y impliquer les chercheurs.

Cette progression n'est pas sans ses dangers. En premier lieu, comme le signale le Conseil, le recours aux outils bibliométriques peut induire une standardisation de l'évaluation, faisant abstraction des diverses situations éditoriales propres aux disciplines. Dans les SHS, les ouvrages tendent, en effet, à céder la place aux articles, ce qui touche en particulier les disciplines littéraires, dont le mode de production traditionnel est dévalorisé. En outre, l'accent est mis désormais sur les revues internationales publiées en anglais, ce qui désavantage les disciplines de portée plutôt nationale, comme certains domaines du droit ou de la philosophie, et ceux où l'objet de recherche est un fait de culture et de langue. Un autre danger signalé par le Conseil est que le rétrécissement du champ des publications reconnu finit par ne donner qu'une vision partielle du rayonnement d'une recherche, privilégiant les débouchés académiques aux dépens d'autres formes de reconnaissance et de débouchés plus opérationnels, comme la réponse à la demande sociale des puissances publiques et la vulgarisation des résultats.

Dans une situation où les SHS font « leur entrée dans la société » (Dortier, 2005, p. 37), par l'intermédiaire des psychologues, consultants, experts, chargés de communication, formateurs, responsables de développement, travailleurs sociaux et autres, vu

comme un troisième marché pour les sciences humaines, à côté de l'université et de la recherche, d'autres critères sont à prendre en compte. La production à destination professionnelle demande aux évaluateurs des travaux des enseignants-chercheurs et chercheurs chargés de la formation à et par la recherche en SHS de porter leur attention sur les critères permettant d'apprécier une formation professionnalisante et une valorisation adaptée aux besoins de ces nouveaux débouchés.

Dans d'autres pays de même, bien que les indicateurs quantitatifs ne soient pas négligés, l'évaluation ne saurait être réduite à de simples relevés quantitatifs, que ce soit dans le mode de financement, de la production ou de la diffusion de la recherche, et encore moins lorsqu'il s'agit d'apprécier son originalité, sa pertinence ou sa créativité. Pour être reconnu comme un enseignant-chercheur actif en recherche, en Angleterre par exemple, il ne suffit pas d'avoir produit un certain nombre d'articles, de chapitres ou d'ouvrages, d'avoir dirigé un certain nombre de thèses ou attiré un certain montant de fonds de recherche. Encore faut-il faire preuve de la qualité des activités de recherche et de son encadrement. Il est reconnu que les subventions de recherche et les bourses doctorales sont rares ou d'un montant faible par rapport à d'autres disciplines, surtout dans certains domaines (notamment littéraires) des SHS, et que l'absence de groupements de chercheurs n'est pas forcément une indication négative. Même si les indicateurs portent sur le nombre de thèses soutenues, de contrats signés et d'enseignants-chercheurs dans l'unité, les évaluateurs des SHS en Angleterre ne se fient pas aux indices bibliométriques pour juger la qualité de la production scientifique, et ils hésitent à se conformer à une hiérarchie préétablie des publications. Dans les disciplines littéraires, par exemple, la liste des travaux possibles s'étend au-delà des articles dans les revues scientifiques et des ouvrages collectifs et individuels aux contributions à des encyclopédies, dictionnaires et ouvrages pédagogiques, à condition qu'elles fassent preuve d'un travail de recherche de qualité.

Si le consensus est assez large concernant les principes sur lesquels fonder les critères, il est plus difficile à cerner en ce qui concerne leur application, surtout quand il s'agit de repérer et d'évaluer la qualité des travaux, qui est le souci primordial des évaluateurs, car les indicateurs de qualité sont à nuancer selon les disciplines, la nature de la recherche (fondamentale ou finalisée), les objectifs de l'évaluation et le pays.

En Angleterre, pour poursuivre avec cet exemple, lors de l'évaluation de la recherche dans les universités, qui a lieu tous les six à sept ans, les évaluateurs prennent en considération la rigueur et l'objectivité du processus d'évaluation des publications opéré par les pairs, mais ils s'engagent à lire ou à faire lire par des experts dans les domaines pertinents du moins une partie des publications proposées par les auteurs comme leurs meilleures pendant la période en question, avant de formuler leurs propres appréciations sur la qualité. Afin d'assurer que les critères de qualité sont bien adaptés à leurs besoins, les SHS veillent à ce que la communauté scientifique soit impliquée dans l'élaboration des critères, et que l'ensemble des activités des enseignants-chercheurs soient prises en compte dans l'évaluation de la recherche. La communauté scientifique dans chaque discipline détermine les critères à privilégier et la pondération à leur accorder dans les évaluations. Les critères sont préparés en consultation avec le monde académique et annoncés longtemps à l'avance pour que évaluateurs et évalués en prennent connaissance en temps utile.

Même si les principes sur lesquels les critères et indicateurs de la recherche sont fondés se ressemblent à travers les disciplines et les pays, ils subissent des interprétations et des pondérations différentes d'une discipline à une autre et au sein des SHS, ce qui est particulièrement bien illustré dans ce chapitre par les critères auxquels se réfèrent les évaluateurs du CEMAGREF et de l'INRA. Pour sa part, la direction du CNRS admet qu'elle prend en compte des critères non scientifiques afin d'assurer certains équilibres, et il en va de même pour la direction de la recherche au ministère et pour les conseils d'administration. C'est une pratique que l'on retrouve, parfois de manière plus occulte, dans la sélection d'un projet ou d'une équipe à financer ou pour décider l'avancement d'un chercheur, en l'absence d'appréciations scientifiques permettant de différencier les dossiers au-delà d'un certain seuil. Or, le respect des bons principes exige que les critères scientifiques et non scientifiques soient connus des évalués et des évaluateurs *ex ante*, afin d'éviter, par la suite, déceptions, contestations et injustices.

6. ENJEUX DE L'ÉVALUATION DE LA RECHERCHE EN SHS

Résumé : *Il n'est pas facile de répondre aux questions de savoir qui fait réellement de la recherche en SHS en France et dans quelles conditions, et ainsi quelles sont les activités de recherche à évaluer et à financer. Ensuite, l'analyse de la structuration de la recherche par discipline, en équipe et par programme fait ressortir la grande diversité des modes d'organisation, des méthodologies et des produits de la recherche en SHS. Dans un contexte où l'évaluation est parfois vue comme une panacée, il importe de savoir pourquoi la recherche en SHS est évaluée. La réponse à cette question met en exergue le manque de pertinence et le mauvais ajustement de certaines évaluations en SHS, notamment en matière de politiques scientifiques et de suivis individuels. Une étude détaillée des instances d'évaluation, des procédures et des critères souligne non seulement la multiplicité et la lourdeur des dispositifs d'évaluation, mais aussi le besoin, pour assurer une meilleure efficacité, de construire et d'appliquer, selon des codes de bonnes pratiques, des critères différenciés, permettant de saisir l'intégralité du processus de la recherche, à la fois fondamentale/académique et appliquée/finalisée, dans ses diverses configurations. Au terme de cette étude, il est opportun de rappeler que l'évaluation a des comptes à rendre, car elle peut avoir des effets non négligeables aussi bien sur la vie des chercheurs que sur la recherche elle-même.*

En introduction à ce rapport, nous avons souligné l'importance primordiale que revêt l'évaluation parmi les préoccupations des gouvernements et des établissements publics qui participent à la recherche en France, à tel point qu'elle semble parfois offrir la clé pour résoudre les problèmes associés à la gouvernance de la recherche. L'évaluation est, en effet, omniprésente dans la vie des chercheurs : elle mobilise des ressources considérables de la part des administrations, de la communauté scientifique et des contribuables. Il s'ensuit que les différents acteurs de l'évaluation de la recherche doivent être conscients de la responsabilité qui leur incombe. Cependant, comme le CNER a déjà constaté dans un rapport publié en 2003 sur l'évaluation de la recherche publique, le savoir-faire en matière d'évaluation ne s'est pas développé en France comme une véritable technique scientifique, et peu d'attention a été prêtée aux effets possibles de l'évaluation, voire à ses suites, sur les différents acteurs de la recherche. Plutôt que de prolonger la réflexion sur ces questions pour l'ensemble des disciplines, cette nouvelle étude se concentre sur les sciences humaines et sociales (SHS), car ces disciplines sont souvent laissées de côté dans les analyses non seulement des outils de l'évaluation mais aussi des performances. La pertinence et l'opportunité d'une telle étude trouvent cependant facilement leur justification dans un contexte où la lisibilité et la visibilité de la recherche sont constamment remises en cause. L'étude de l'évaluation en SHS se situe ainsi dans la lignée des travaux déjà effectués par le CNER et de ses recommandations, en particulier celles qui portent sur les grands principes de l'évaluation, tout en poussant plus loin l'analyse de la mise en pratique de ces principes dans des disciplines jusqu'ici à peine abordées dans ses rapports.

Le but de l'étude sur les SHS n'était pas d'évaluer la recherche en SHS, mais plutôt d'analyser le processus de l'évaluation, tel qu'il est conçu et qu'il se concrétise dans des domaines où le modèle des sciences de la matière et du vivant ne saurait être appliqué d'emblée. La spécificité des SHS, par rapport aux autres disciplines, quant aux thèmes et aux pratiques de la recherche, implique une organisation et une politique de diffusion, de valorisation et, par voie de conséquence, d'expertise différentes de celles

pratiquées par les sciences de la matière et du vivant. Les concepts sur lesquels repose la recherche en SHS, la production scientifique et même l'évaluation ne sont pas univoques, que ce soit par rapport à ces autres disciplines ou au sein des SHS.

Dans cette étude, le CNER ne s'est pas seulement intéressé aux principes et aux pratiques de l'évaluation en SHS dans les établissements de recherche publique, à ses liens avec la structuration par discipline et en équipe, et à son impact sur les parcours professionnels des chercheurs et enseignants-chercheurs. Il a voulu aussi cerner l'articulation entre le financement de la recherche et les politiques scientifiques par le biais de l'évaluation. Il s'est ainsi efforcé de répondre à trois questions centrales énoncées dans l'introduction :

1. Pourquoi et comment la recherche en SHS est-elle évaluée ?
2. Dans quelle mesure cette évaluation est-elle adéquate et efficace ?
3. Comment l'évaluation de la recherche en SHS en France pourrait-elle être améliorée afin de rejoindre les normes européennes en la matière ?

Ces questions en suscitent bien d'autres, qui leur sont étroitement associées, reflétant la complexité du processus d'évaluation. Avant de pouvoir se pencher sur les raisons pour lesquelles la recherche est évaluée (le pourquoi) et sur les procédures mises en place (le comment), il était nécessaire d'identifier les chercheurs en SHS, et de savoir comment sont organisées et financées leurs activités de recherche. Il s'agit d'établir qui fait réellement de la recherche en SHS en France et dans quelles conditions ; en d'autres termes, quelles sont les activités de recherche à évaluer, et sur qui et sur quelles activités porte effectivement l'évaluation.

En abordant le pourquoi de l'évaluation, il ne suffit pas d'examiner, dans l'abstrait, les objectifs affichés des évaluateurs ; ces objectifs ne peuvent se comprendre indépendamment d'une analyse de leur articulation aux objectifs de la recherche. L'analyse des procédures d'évaluation en SHS (du comment) demande une étude détaillée non seulement du statut, de la composition, des missions et des modalités de fonctionnement des multiples instances et dispositifs d'évaluation en SHS, et des critères particuliers aux divers champs disciplinaires, mais également des procédures mises en œuvre. Si les dispositifs des textes législatifs offrent une base analytique sûre, les dysfonctionnements et les bonnes pratiques sont moins bien documentés et plus difficiles à repérer. L'efficacité du processus de l'évaluation se mesure en regardant, d'une part, si les outils à la disposition des évaluateurs leur permettent de savoir si les objectifs de la recherche ont été réalisés et, de l'autre, si l'évaluation elle-même a atteint ses objectifs, et si elle a eu les effets escomptés. Sans vouloir comparer l'incomparable, nos efforts pour apprécier l'adéquation et l'efficacité des procédures eu égard aux principes et aux standards internationaux de l'évaluation, auxquels les SHS en France souscrivent, se sont appuyés sur quelques exemples de pratiques et de normes dans d'autres pays.

Les principes de l'évaluation formulés par le CNER, également déclinés dans l'introduction à cette étude et repris ci-dessous, servent de référence pour avancer des propositions permettant de mieux assurer que les multiples évaluations de la recherche en France en SHS répondent aux critères d'adéquation et d'efficacité :

- impliquer les chercheurs dans la préparation des modalités d'évaluation ;
- exiger la transparence et l'objectivité à la fois des procédures d'évaluation et des résultats ;
- assurer la définition explicite des indicateurs et des critères ;

• garantir la séparation des pouvoirs entre évaluateurs et décideurs ;
• assurer la pertinence et l'efficience du processus.

Ce chapitre conclusif passe en revue les résultats qui se dégagent de chaque étape de l'étude, tout en faisant le point sur les effets que l'évaluation peut avoir sur les divers acteurs de la recherche. Il résume ainsi l'argumentaire menant aux propositions que le CNER a formulées sur les différents thèmes abordés [1]. Il sert en même temps d'appui à la réflexion sur les mesures qui pourraient être prises pour réaliser une meilleure lisibilité et visibilité des SHS à travers l'évaluation, tant sur le plan théorique que dans la pratique.

Acteurs et activités de la recherche en SHS

Le premier chapitre du rapport montre que les acteurs de la recherche publique sont nombreux et divers : ceux qui sont payés par l'État pour faire de la recherche, à savoir les enseignants-chercheurs, chercheurs et doctorants dans les établissements de recherche publique ; les commanditaires et financeurs de la recherche, essentiellement les ministères et collectivités locales ; et les utilisateurs de ses résultats, que ce soient les administrations ou services publics, le secteur privé ou la société civile. Les principaux intéressés par l'évaluation sont la communauté scientifique, les commanditaires et les financeurs de la recherche, qui constituent les objets de l'analyse menée dans ce rapport.

Les activités de recherche concernées par l'évaluation en SHS, comme dans les autres disciplines, recouvrent :
• la recherche fondamentale, visant l'acquisition de nouvelles connaissances sans envisager une application ni une utilisation particulière ;
• la recherche appliquée (ou finalisée), qui consiste à diriger l'acquisition des connaissances vers un but ou un objectif déterminé ;
• la recherche expérimentale, qui se fonde sur des connaissances existantes pour établir de nouveaux procédés, systèmes ou services ou pour améliorer ceux qui sont déjà en place.

L'analyse des activités de recherche en SHS se situe d'emblée dans le courant de deux tendances liées, qui ont été relevées, entre autres, par l'OST (2004) :
• l'atténuation de la distinction entre recherche fondamentale et recherche appliquée ;
• l'importance croissante des SHS dans les activités de recherche et développement (R&D).

Ces deux tendances, qui reviennent tout au long de l'étude, sont pertinentes pour l'évaluation en SHS, puisqu'elles soulèvent des questions sur la légitimité et la valorisation des différentes activités de recherche, et parce qu'elles appellent l'adaptation des procédés d'évaluation pour en tenir compte.

1. Les recommandations du CNER pour améliorer l'évaluation de la recherche en SHS font l'objet d'une publication séparée, le présent rapport se voulant document de travail et ouvrage de référence.

Réalité de l'activité de recherche en SHS

Un premier élément de réponse à la question de savoir qui fait de la recherche en SHS en France et dans quels contextes renvoie au constat que, comme dans d'autres pays européens, les enseignants-chercheurs (professeurs et maîtres de conférences) dans les établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel (EPSCP) constituent le plus gros des effectifs employés pour faire de la recherche et pour en diffuser les résultats. Treize des 82 universités n'abritent que les SHS, et huit sont dédiées uniquement au droit et à l'économie. Les SHS sont bien représentées dans les grands établissements, notamment à l'École des hautes études en sciences sociales (EHESS), à l'École pratique des hautes études (EPHE) ou à l'Institut d'études politiques de Paris (IEP).

Tandis que les SHS constituent plus de 44 % de l'ensemble des effectifs des enseignants-chercheurs relevant de ces établissements, la proportion descend à 38 % pour les seuls professeurs et maîtres de conférences titulaires. Cet écart s'explique par le fait que les SHS s'appuient davantage que les autres disciplines sur les catégories de professeurs/maîtres de conférences associés, professeurs agrégés du secondaire (PRAG), attachés temporaires d'enseignement et de recherche (ATER)/moniteurs et lecteurs/maîtres de langues, recrutés pour faire face à la charge relativement lourde d'enseignement entraînée par la très forte proportion d'étudiants dans ces disciplines : 72 % des étudiants en premier et deuxième cycle, et 56 % en thèse relèvent des SHS. En réponse à cet impératif, le service d'enseignement des PRAG ou des lecteurs et maîtres de langues, qui ne font pas de recherche, est le double de celui des maîtres de conférences. En revanche, les SHS sont moins bien munies que les autres disciplines en personnel de soutien de la recherche : les ingénieurs, agents administratifs, techniques, ouvriers de services sociaux, de santé et de bibliothèques (IATOS) en SHS représentent moins de 18 % des effectifs toutes disciplines confondues.

À la différence des universités dans les pays anglo-saxons et nordiques, qui abritent une grande partie des chercheurs à plein temps, parmi lesquels les SHS sont moins bien représentées que les autres disciplines, en France la plupart des chercheurs à plein temps relèvent d'un établissement public à caractère scientifique et technique (EPST). La représentation des SHS y est bien plus faible comparée aux autres disciplines. Au Centre national de la recherche scientifique (CNRS), organisme à vocation de recherche fondamentale, la proportion des chercheurs en SHS s'élève à 18 %, mais elle dépasse à peine 8 % dans les EPST à vocation de recherche finalisée, en raison de la nature des activités et des disciplines concernées. La proportion est encore moins élevée dans les établissements à caractère industriel et commercial (EPIC), dont la vocation est principalement de recherche finalisée, et dans les établissements publics à caractère administratif (EPA). Seul un EPST et deux EPA sont dédiés essentiellement aux SHS.

Si les chiffres comptabilisant les chercheurs en SHS dans les EPST renvoient une image relativement fidèle du volume des chercheurs en activité, il est plus difficile de connaître avec précision la réalité de l'activité de recherche des enseignants-chercheurs, parmi lesquels les SHS sont proportionnellement plus nombreuses. La convention qui veut que 50 % du temps des enseignants-chercheurs soit administrativement compté comme temps consacré à la recherche et 50 % comme temps consacré aux autres mis-

sions reflète mal la réalité de l'organisation temporelle des enseignants-chercheurs, et encore moins celle des activités scientifiques au cours de la vie professionnelle. En d'autres termes, les enseignants-chercheurs bénéficient durant toute leur carrière d'une charge d'enseignement moins lourde que ceux qui sont employés uniquement pour faire de l'enseignement. En l'absence d'une évaluation individuelle régulière et systématique, ce n'est pas pour autant que l'on peut en déduire que les enseignants-chercheurs font réellement de la recherche pendant environ la moitié de leur temps.

Une première indication de la proportion de ceux qui sont actifs en recherche est fournie par le relevé que font les établissements des enseignants-chercheurs appartenant à des équipes de recherche reconnues par le ministère chargé de la Recherche. Lors de la négociation du contrat quadriennal, les établissements doivent déclarer au ministère les enseignants-chercheurs intégrés en équipe. Ce relevé suppose que tout enseignant-chercheur digne de ce nom est inscrit dans une équipe. Ceux qui travaillent hors structure, une pratique plus répandue en SHS que dans les autres disciplines, sont exclus d'emblée du relevé. Les chiffres recueillis par cette méthode sont ainsi à manier avec précaution, non seulement en raison de ces exclusions, mais aussi parce que les enseignants-chercheurs en SHS sont fréquemment déclarés comme appartenant à plusieurs équipes de recherche. Cette pratique est également plus courante en SHS que dans les autres disciplines : les SHS déclarent plus de 100 % de leurs effectifs (111 % en sciences humaines et humanités, et 95 % en sciences de la société), tandis que l'ensemble des disciplines n'en déclare que 76 %. Les calculs, qui éliminent les appartenances multiples indiquent que, en SHS en personnes physiques, entre 75 % et 85 % des enseignants-chercheurs titulaires sont effectivement déclarés.

L'inscription dans une équipe de recherche suppose une activité de recherche visible et mesurable. La Mission scientifique, technique et pédagogique (MSTP) au ministère chargé de la Recherche entreprend un tel exercice de mesure en utilisant un indicateur quantitatif de la production scientifique pour estimer le nombre d'enseignants-chercheurs « publiants », et donc reconnus comme actifs en recherche. Les problèmes associés aux indicateurs quantitatifs en SHS sont analysés plus loin, mais cette mesure ne saurait non plus être considérée que comme une approximation, car elle ne nous informe pas sur la qualité de la recherche individuelle. Les chiffres pour deux des vagues (B et C) évaluées par la MSTP indiquent que les publications d'environ 30 % des enseignants-chercheurs déclarés (une fois les déclarations multiples éliminées) en SHS ne sont pas considérées suffisantes pour les classer comme actifs en recherche. Cette proportion est plus élevée que pour les autres disciplines, mais sans que l'on puisse affirmer que les mesures utilisées soient équivalentes d'une discipline à une autre.

En extrapolant à partir des vagues pour lesquelles les données sont disponibles, une fois les « non déclarés » et les « non publiants » retirés pour les enseignants-chercheurs, et supposant que les enseignants-chercheurs non déclarés sont inactifs en recherche (hypothèse non vérifiée) et que la plupart des chercheurs dans les EPST sont publiants [1], on peut estimer en personnes physiques à environ 13 000 ceux qui sont réellement actifs en recherche en SHS, et donc aptes à participer à l'encadrement des

1. Selon la MSTP, pour les vagues B et C, 83,2 % des 614 chercheurs déclarés dans les unités reconnues sont publiants en sciences humaines et humanités, et 89,5 % des 354 chercheurs déclarés en sciences sociales.

doctorants et à être reconnus pour leur production scientifique. Ces estimations sont pertinentes, puisque les chiffres obtenus par ce biais rentrent dans la formule utilisée pour calculer la dotation budgétaire recherche attribuée aux établissements lors de la négociation contractuelle, et parce que le nombre d'équipes labellisées est pris en compte dans les évaluations des écoles doctorales.

Un autre indicateur du taux d'activité scientifique des enseignants-chercheurs est fourni par le nombre de primes d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) par discipline. Selon la MSTP, les SHS représentaient 23,2 % des candidats pour la prime en 2003. Dans la même année, les enseignants-chercheurs en SHS détenaient près de 25 % des primes attribuées. Ce score est à situer par rapport aux effectifs des doctorants à encadrer en SHS, qui dépassent 50 % de tous les inscrits en thèse. En outre, les doctorants en SHS constituent des proportions bien plus faibles parmi les allocataires de recherche et les doctorats délivrés. Par la suite, tandis que près de 60 % de ceux qui soutiennent une thèse en sciences de la matière poursuivent professionnellement une activité de type recherche académique, c'est le cas de 27 % seulement en SHS. En d'autres termes, les doctorants en SHS sont en surnombre, mais leur taux de réussite et d'insertion dans les carrières scientifiques est plus faible que dans les autres disciplines, ce qui n'est pas sans lien avec un taux d'encadrement relativement défavorable, la faible visibilité des SHS dans le monde scientifique et des procédures d'évaluation et de financement qui désavantagent la recherche doctorale dans ces disciplines.

La comparaison de ces indicateurs chiffrés avec ceux d'autres pays européens montre que les doctorants sont, en effet, moins concentrés en SHS dans les pays nordiques et anglo-saxons. Les données sur les doctorants viennent renforcer l'image des SHS en France comme des disciplines échappant à un suivi rigoureux des activités scientifiques en milieu universitaire. En effet, à moins de demander une promotion ou une PEDR, les enseignants-chercheurs ne sont pas régulièrement et systématiquement évalués à titre individuel, comme le sont les chercheurs des EPST. En SHS, les déclarations que font les établissements des enseignants-chercheurs en équipe surestiment le nombre d'enseignants-chercheurs intégrés dans les unités de recherche, tandis qu'elles font abstraction des activités de recherche de ceux qui travaillent hors structure. Autrement dit, à partir des indicateurs quantitatifs existants, il est difficile de savoir, d'une part, si les enseignants-chercheurs remplissent effectivement les conditions de leur contrat de travail, qui veut qu'ils consacrent environ la moitié de leur temps à la recherche, et, de l'autre, si l'allègement du service d'enseignement, dont ils bénéficient de par leur statut d'enseignant et de chercheur, est effectivement justifié par leurs activités de recherche et par la qualité de la production et de l'encadrement qu'elles engendrent. Afin de répondre à cette question, la France aurait besoin d'un système d'évaluation capable de mieux répertorier et mesurer les activités de recherche des enseignants-chercheurs en SHS, qu'ils soient ou non intégrés dans des équipes reconnues.

Même si les établissements savent qui fait réellement de la recherche, ils ne sont pas en mesure de moduler la répartition des services de manière à optimiser l'utilisation des ressources humaines et à réaliser leurs objectifs pédagogiques et scientifiques. L'abandon de la convention qui veut que le temps des enseignants-chercheurs soit réparti 50 : 50 entre enseignement et recherche, et l'octroi aux établissements d'une plus grande souplesse dans la gestion des ressources humaines leur permettraient de

mieux répondre aux besoins de l'enseignement et de la formation à et par la recherche, d'assurer un meilleur suivi tout au long des carrières et de mener une politique scientifique effective. Pour que le doctorat devienne une réelle préparation à une carrière scientifique valorisante et pour éviter le gaspillage des ressources humaines, il conviendrait, d'abord, de mieux connaître et de mieux préciser combien de diplômés les établissements doivent s'efforcer de former, ensuite de mettre en place un dispositif assurant un filtrage qualitatif plus rigoureux des étudiants en SHS, lors de l'inscription en doctorat et à la fin de chaque année d'études, et, enfin, d'assurer aux doctorants inscrits un meilleur encadrement, un suivi plus sérieux et une insertion professionnelle mieux orchestrée.

Enjeux financiers de l'évaluation de la recherche en SHS

Le bilan concernant les effectifs et leur (non) évaluation n'est pas sans lien avec le mode de financement de la recherche en SHS. En bref, on peut constater que la concentration de la recherche en SHS dans les universités veut dire que son financement passe essentiellement par la masse salariale versée par l'État et qu'il s'effectue dans le cadre de la contractualisation quadriennale. La concentration des ressources humaines dans le secteur universitaire s'applique aussi aux autres disciplines. Puisque les SHS ont plus de difficulté à attirer des fonds de l'extérieur, elles dépendent davantage que les sciences de la matière et du vivant des financements en provenance d'une seule source, la dotation du ministère, dont une partie seulement est tributaire d'une évaluation régulière.

Parmi les dotations budgétaires, il est, en effet, difficile de savoir quelle proportion des crédits de l'État est effectivement consacrée à la recherche, étant donné que la masse salariale ne fait pas de distinction entre formation et recherche, et qu'il n'existe aucun calcul du coût précis de la recherche [1]. Dans le cadre de la contractualisation, les universités sont pourtant très clairement incitées à mettre en place une politique scientifique d'établissement assujettie à un financement prévisionnel de la recherche, et à diriger le financement contractualisé vers les équipes reconnues par les évaluateurs, et dont le développement s'inscrit dans cette politique scientifique. Puisque les crédits de recherche sont de plus en plus critérisés, ils dépendent davantage des indicateurs chiffrés concernant les effectifs, et ainsi des estimations qui en découlent. Étant donné que la part des crédits publics dont les universités disposent, hors salaires et dépenses fléchées, pour financer la recherche est minime, il ne leur reste qu'une marge de manœuvre très limitée pour lancer des actions incitatives ponctuelles moyennant le bonus qualité recherche (BQR).

Le financement des SHS dans les EPST repose aussi presque entièrement sur les subventions publiques : à peine plus de 5 % du budget recherche des SHS proviennent de sources autres que du ministère. Quoiqu'elles soient mieux dotées dans les EPST

1. Comme le signale le rapport de la Cour des comptes sur « La gestion de la recherche dans les universités » (2005, p. 17), faute d'outils plus performants, la convention retenue en France qui veut que les enseignants-chercheurs consacrent automatiquement 50 % de leur temps à la recherche mène à surestimer le nombre de chercheurs en équivalents temps plein, la dépense publique intérieure de R&D, et ensuite la productivité de la recherche française par rapport à des pays qui utilisent un système de comptabilité plus précis.

que dans les établissements d'enseignement public, la situation des SHS n'y est pas très différente de celle dans les universités, dans la mesure où les SHS disposent de peu de fonds en dehors de la masse salariale. Celle-ci représente environ les trois-quarts des dépenses toutes disciplines confondues, et près de 90 % des dépenses en SHS, sans toutefois qu'un lien direct soit fait entre évaluation et rémunération, sauf dans le cas des primes et de certaines promotions.

L'évaluation revêt cependant un rôle de plus en plus important dans l'articulation entre les objectifs des contrats et les moyens mis en œuvre pour les atteindre, moyens non seulement en provenance de l'État mais aussi des autres partenaires impliqués dans la négociation contractuelle. Pour les enseignants-chercheurs en SHS, la plus grande autonomie des établissements d'enseignement supérieur constitue la contrepartie de l'auto-évaluation de la recherche, et demande une connaissance plus précise du coût intégral des activités scientifiques. Malgré l'acquisition d'une certaine autonomie, le ministère continue à assurer la mise en cohérence des politiques scientifiques au niveau national et à participer comme principal acteur à leur financement. Tandis que l'apprentissage de l'évaluation des activités de formation et de recherche se fait aujourd'hui par l'intermédiaire à la fois de ce processus d'auto-évaluation au sein des établissements et par l'évaluation du ministère, cette source de crédits à la recherche ne fait que diminuer en faveur de financements externes sur appels d'offres, comme ceux de l'Agence nationale de la recherche (ANR). Tout en ouvrant de nouvelles sources d'abondement, la nécessaire diversification des sources de financement expose les SHS à des évaluations par d'autres commanditaires de la recherche, et ainsi à la concurrence pour les fonds.

Or, les SHS en France ont été mal préparées à affronter cette concurrence, par rapport aussi bien aux autres disciplines qu'aux SHS dans d'autres pays européens, qui ont su depuis longtemps se tourner davantage vers les financeurs externes. À partir du moment où les fonds sont distribués sur une base concurrentielle, il devient impératif d'avoir en place des procédures rigoureuses d'évaluation et de gestion financière interne, car les financeurs doivent s'assurer de la qualité et de la plus-value de la recherche qu'ils abondent. L'enjeu pour les SHS est important, car les analyses des impacts de la politique contractuelle et de la répartition des fonds sur appel d'offres font ressortir un effet prévisible des évaluations en France, connu aussi depuis plus longtemps dans d'autres pays : la concentration du potentiel de recherche (mesuré en financements et en effectifs) sur les établissements et sur les équipes qui ont su s'adapter à ces processus d'évaluation et en tirer bénéfice.

Impacts de la structuration de la recherche en SHS sur l'évaluation

L'identité scientifique des enseignants-chercheurs et des chercheurs en France repose aujourd'hui, d'un côté, sur leur appartenance disciplinaire et, de l'autre, sur leur insertion dans des équipes de recherche. Cette structuration des activités de recherche se retrouve au niveau de l'évaluation, car les instances d'évaluation sont calquées sur

les disciplines, et les équipes de recherche constituent le plus souvent l'unité de référence des évaluations. Si les disciplines ont, depuis de longue date, structuré la recherche en SHS, l'acceptation du travail en équipe y est plus récente et trouve encore ses détracteurs, car il demande une adaptation des méthodes scientifiques et remet en question le fondement même des traditions disciplinaires.

Enjeux de l'identité disciplinaire des enseignants-chercheurs et chercheurs en SHS

La réforme mise en œuvre par la loi Faure en 1968 a recomposé le paysage universitaire selon des logiques disciplinaires (universités de sciences humaines et sociales, universités scientifiques, universités polyvalentes), qui ont été ensuite consolidées par le flux des étudiants vers certaines disciplines des SHS dans les années 1980 et 1990, motivant ainsi les orientations scientifiques des établissements. S'étant développés en parallèle à l'évolution de la recherche universitaire, les départements du CNRS ont voulu éviter de doubler la couverture des disciplines déjà bien établies dans les universités (littérature, sciences de l'éducation par exemple). Ils se sont concentrés sur d'autres domaines, où ils ont pu développer des forces (archéologie, ethnologie, anthropologie, géographie, sociologie).

Le déséquilibre qui s'en est suivi dans la répartition des activités de recherche entre les différents champs disciplinaires en SHS complique aussi bien les situations individuelles que celle des évaluateurs, car les nomenclatures des disciplines utilisées par les sections et commissions du Conseil national des universités (CNU), de la MSTP et du Comité national de la recherche scientifique (CoNRS) ne correspondent que très imparfaitement les unes aux autres. Tandis que, en raison des effectifs concernés, le CNU ventile les SHS en une trentaine de sections de taille très variable, le CNRS n'en compte qu'une dizaine, regroupées en un seul département, en raison notamment du poids des lettres et littératures dans les universités et de leur quasi-absence du CNRS.

Plus souvent que pour les autres disciplines, les SHS relèvent des instances d'évaluation mises en place par le CNU et le ministère chargé de la Recherche, qui n'évaluent que les enseignants-chercheurs dans les équipes de recherche dont ils ont la charge, et qui ne les évaluent pas régulièrement à titre individuel en dehors du recrutement, de certaines promotions et de primes. Alors que les enseignants-chercheurs qui relèvent des disciplines qui sont abritées dans les équipes mixtes du CNRS sont évalués collectivement au même titre que les chercheurs CNRS, les chercheurs employés par le CNRS sont évalués régulièrement à la fois collectivement et individuellement par le CoNRS. Puisque les disciplines sont réparties différemment entre les universités et le CNRS, l'appartenance disciplinaire est un élément de base déterminant, d'abord, la possibilité d'être enseignant-chercheur ou chercheur et, ensuite, celle d'être évalué par la MSTP ou le CoNRS, ou éventuellement par les deux dans le cas des doubles appartenances, qui ne sont pas rares en SHS, et qui peuvent entraîner des conflits d'intérêt

La structuration de la recherche par discipline présente un défi pour l'évaluation des SHS dans un contexte où le cloisonnement traditionnel des disciplines a généré des approches épistémologiques et méthodologiques diversifiées, et parfois concurrentielles et conflictuelles, brouillant la lisibilité de la production scientifique. Pour ceux qui

appartiennent à une équipe à cheval sur deux institutions, la non correspondance des nomenclatures peut avoir comme effet que les évaluateurs apprécient mal leur affiliation et leur identité disciplinaire, car les critères d'évaluation et les attentes dont elles découlent ne sont pas exactement les mêmes, notamment en termes de production scientifique, ce qui peut avoir des conséquences sur le plan scientifique et budgétaire.

La taille des communautés scientifiques dans les différentes disciplines est un autre facteur qui joue dans l'évaluation. Dans les domaines où les effectifs sont peu nombreux, il est parfois difficile de trouver des experts qui sont complètement à l'abri des conflits d'intérêt. Le cloisonnement des disciplines en SHS fait que les travaux pluridisciplinaires courent le risque d'être évalués selon leurs diverses composantes et non en tant qu'entité, faisant ainsi abstraction de leur cohérence et de la valeur ajoutée que peut apporter la dimension transversale.

Le découpage des disciplines entre sciences humaines et sciences sociales distingue, en outre, les SHS en France de celles des pays anglo-saxons et nordiques. Tandis que, en France, les effectifs en sciences humaines sont les plus nombreux (60 %), la relation est inversée dans ces autres pays, car les sciences sociales y recouvrent des disciplines comme la psychologie, les sciences de l'éducation et les sciences et techniques des activités physiques et sportives (STAPS). En France, ces disciplines sont classées parmi les humanités nouvelles, de même que certains champs de l'histoire, de l'anthropologie et de la linguistique. Cette différence de répartition peut poser problème lors de l'évaluation des coopérations internationales, car non seulement les critères d'évaluation mais aussi les modes de financement sont distincts. En plus, les disciplines relevant des sciences sociales sont, en général, mieux abondées que les sciences humaines, notamment dans les programmes cadres européens.

Pour réduire ces disparités, il serait opportun d'initier un travail d'harmonisation progressive des nomenclatures disciplinaires utilisées dans les établissements d'enseignement supérieur et au CNRS, préalablement à celle des procédures d'évaluation collective et individuelle qui y sont associées, et de mettre en place un comité de coordination de l'évaluation des équipes universitaires et des unités de recherche du CNRS en SHS, de manière à faciliter la période de transition et à assurer la compatibilité des procédures et critères d'évaluation.

Enjeux de la structuration de la recherche en équipe pour l'évaluation en SHS

Par rapport aux autres disciplines, les enseignants-chercheurs et chercheurs en SHS ont commencé plus tardivement à se constituer en équipe. Ce retard s'explique par plusieurs facteurs : le cloisonnement traditionnel des disciplines et l'existence d'écoles de pensée au sein de celles-ci ont freiné la formation d'équipes autour de projets scientifiques cohérents ; les activités des enseignants-chercheurs en SHS ont dû répondre plus souvent aux exigences de l'enseignement (en formulant des projets pédagogiques), qu'à celles de la recherche, en raison de l'accroissement rapide du volume des étudiants dans les universités et de leur concentration dans certains domaines disciplinaires, qui ne se prêtaient pas forcément au travail scientifique collectif ; la tradition de la recherche hors structure a perduré en SHS, notamment dans certaines disciplines littéraires et en droit.

Le désir de pallier au manque de visibilité au niveau international des structures mises en place en SHS, le souci de mutualiser les moyens matériels et humains des équipes, et la lourdeur des procédures administratives qu'elles entraînent ont conduit progressivement à une concentration des structures collectives. Les contrats quadriennaux, surtout depuis qu'ils sont devenus tripartites entre le ministère, les universités et le CNRS en 1995, ont impulsé le travail en équipe en SHS, le volet recherche du contrat étant alors négocié équipe par équipe.

L'appartenance à différents types d'unités de recherche a désormais des implications pour le fonctionnement, le financement et le mode d'évaluation de la recherche, auxquelles les SHS n'échappent pas. Les équipes en SHS constituent plus de la moitié des équipes d'accueil (EA) implantées dans les universités, et les jeunes équipes (JE) ont été principalement créées dans les SHS, qui comptent les trois-quarts des JE. Aujourd'hui, ces disciplines sont caractérisées par le nombre relativement élevé d'équipes, mais elles sont de tailles très disparates. Certaines d'entre elles se réunissent autour d'une problématique ou d'un objet d'étude commun, exprimant un projet scientifique cohérent. D'autres consistent en un simple regroupement administratif, qui se prête difficilement à une évaluation scientifique.

Les SHS ont également développé leur présence dans les unités mixtes de recherche (UMR) entre universités et CNRS, même si, dans l'ensemble, les enseignants-chercheurs et chercheurs en SHS sont moins présentes dans les unités CNRS que ne le sont les autres disciplines (environ 30 % en SHS par rapport à 60 % hors SHS). Dans certaines disciplines, langues, littératures, philosophie par exemple, la proportion des enseignants-chercheurs des UMR du CNRS descend en dessous de 10 %. Les unités de recherche du CNRS accueillent, néanmoins, plus d'enseignants-chercheurs en SHS (environ 5 600, soit 27 % de tous les enseignants-chercheurs), que de chercheurs CNRS dans ces disciplines (2 000).

La structuration en équipes a des avantages et des inconvénients en SHS. D'un côté, elle a permis la mutualisation des moyens, et elle a accru la visibilité de la recherche dans ces disciplines. Dans le cas des UMR, le CNRS et le ministère chargé de la Recherche affectent à l'unité des crédits de fonctionnement, dont le volume global est négocié sur la base du nombre de « chercheurs actifs », selon les critères du CoNRS, y compris non scientifiques, comme la répartition régionale des fonds ou la politique scientifique des établissements.

De l'autre côté, surtout dans les universités, ce mouvement de structuration en équipes a encouragé la multiplication du nombre d'unités de recherche. Depuis que le travail en équipe est devenu un facteur qui entre en jeu dans l'attribution des fonds, les universités s'efforcent d'intégrer le plus possible de leurs effectifs dans les équipes pour assurer la visibilité de la recherche, et pour attirer le maximum de crédits et de contrats. En même temps, la grande diversité des structures dont relèvent les enseignants-chercheurs et chercheurs en SHS rend difficile leur repérage et l'identification de leur appartenance, aboutissant à la prolifération d'équipes de taille réduite autour de projets scientifiques parfois peu cohérents, et engendrant l'émiettement.

Les enseignants-chercheurs travaillant hors structure sont en voie de disparition, mais l'« obligation » de travailler en équipe peut imposer des rigidités et se heurter à

l'individualisme. Pour les enseignants-chercheurs en SHS, surtout en certaines disciplines des sciences humaines, qui se trouvent à l'écart des structures collectives les plus prestigieuses, elle peut mener à des formes d'exclusion, car ces enseignants-chercheurs sont, par voie de conséquence, en dehors des circuits d'évaluation et de financement qui leur sont associés.

La structuration en équipes a suscité une réflexion sur les critères d'évaluation des collectifs, et notamment sur les questions de l'animation de la recherche et de l'interdisciplinarité. En outre, elle pose en de nouveaux termes la question du partage de la responsabilité de l'évaluation des travaux de recherche des enseignants-chercheurs entre les universités et les EPST, en particulier le CNRS, dont le label est considéré comme un gage de qualité et de prestige pour les enseignants-chercheurs, conséquence en partie de la perception de la qualité de l'évaluation qui y est assurée.

Afin de permettre aux équipes en SHS de devenir des lieux propices à des travaux interdisciplinaires et innovants de qualité, il appartient aux instances d'évaluation d'exiger que ces équipes fassent preuve d'une masse critique et d'une véritable synergie et dynamique. Pour éviter que les équipes ne soient pas simplement des structures de convenance, il serait aussi souhaitable de redonner crédit aux enseignants-chercheurs et chercheurs travaillant hors structure ou en réseau informel, pour assurer que leurs activités de recherche sont également reconnues et soutenues à leur juste valeur.

Enjeux de la structuration de la recherche en réseau pour l'évaluation en SHS

Si l'organisation de la recherche en unités ou en équipes est devenue une obligation administrative incontournable dans les universités et les EPST, les SHS ont su développer le travail collectif en se regroupant en structures fédérées, qui jouent déjà un rôle important dans la promotion de la recherche et dans la répartition des fonds. Les différentes structures fédératives sont plus ou moins formalisées et plus ou moins souples, ce qui se répercute sur les systèmes mis en place pour les évaluer. Un mouvement fort de structuration de la recherche en SHS, initié au début des années 1990, a favorisé le développement de Maisons des sciences de l'homme (MSH) dans certaines universités de province et en région parisienne, mouvement qui a bénéficié du soutien du CNRS, engagé à la même époque dans une réflexion sur les méthodes de travail et la visibilité des SHS sur le territoire français. Le cas du réseau des MSH est emblématique pour les SHS, puisqu'il recouvre environ le tiers des effectifs du CNRS en SHS, et regroupe à lui seul plus d'enseignants-chercheurs et de chercheurs que toute autre structure fédérative en SHS. La structuration en réseau permet aux équipes de se regrouper sur une thématique à partir de sites dispersés. En outre, les maisons sont le plus souvent inscrites dans les stratégies régionales par le biais des contrats de plan État-Région (CPER), ou dans le cadre du renforcement de la synergie régionale, ce qui leur permet de bénéficier d'une politique d'équipements structurants et d'investissements immobiliers. Ce regroupement en réseau va de pair avec une forte concentration des ressources dans les maisons qui y appartiennent.

La plupart des maisons sont des unités mixtes de services (UMS), et donc pilotées conjointement par le CNRS et un établissement d'enseignement supérieur. Les

UMS emploient peu de chercheurs, car une de leurs missions est de proposer des services d'appui à la recherche. En conséquence, les maisons dotées de ce statut n'ont pas à être évaluées pour leurs activités de recherche par le CoNRS. Même si elles ne sont pas évaluées en tant qu'entité fédérée, l'hétérogénéité des structures à l'intérieur des maisons entraîne la multiplicité des tutelles et, à plus forte raison, des évaluations.

Le conseil scientifique du réseau des MSH est appelé à mettre en place des procédures d'évaluation aptes à apprécier la cohérence des activités des maisons et à développer la stratégie scientifique du réseau, en tenant compte de sa vocation internationale, interinstitutionnelle et interdisciplinaire. Pour être admises dans le réseau, les maisons doivent présenter un projet scientifique cohérent. La structuration en fédération, en réseau, en particulier celui des MSH, et sur programme, amène les équipes en SHS à se regrouper sur des thématiques communes à partir de sites dispersés sur l'ensemble du territoire français, renforçant ainsi la synergie régionale et permettant la mutualisation des moyens. Un tel projet suppose que les équipes ou unités qui sont rattachées à la maison y contribuent, tout en gardant leurs activités propres.

Une fois reconnues et affiliées au réseau, les maisons se sont organisées pour répondre aux appels d'offres proposés dans le cadre des actions concertées incitatives (ACI) financées par le Fonds national de la science (FNS), dont certains sont spécifiquement dédiés au développement du réseau des MSH. Le regroupement en équipe et en réseau donne aux MSH la visibilité, la crédibilité et l'expérience dont elles ont besoin pour s'insérer dans les réseaux européens, car ce sont les équipes les plus expérimentées qui tendent à s'attirer la majeure partie des fonds. Cependant, les structures fédérées demandent des solutions innovantes en matière d'évaluation, car elles sont, par définition, fédératives et pluridisciplinaires, alors que la plupart des instances d'évaluation sont monodisciplinaires, et ainsi mal ajustées à leur évaluation.

Le programme d'activités 2005 de l'Agence nationale de la recherche (ANR) constitue aussi un défi pour les SHS, car l'ANR fait une large part à la recherche fondamentale et, en SHS, aux propositions de projets de recherche spontanés des chercheurs et enseignants-chercheurs. La ligne budgétaire réservée aux SHS est entièrement dédiée aux programmes non thématiques, c'est-à-dire s'inscrivant dans tous les domaines et issus directement de la communauté scientifique, mettant ainsi en concurrence non seulement les équipes mais aussi les thématiques. L'hétérogénéité de la recherche en SHS présente un défi pour le travail en équipe, mais également, et à plus forte raison, pour l'évaluation, car il s'agit de demander aux experts de comparer ce qui n'est pas toujours comparable.

Enjeux des méthodes et moyens pour l'évaluation de la recherche en SHS

Bien que les grands principes de la méthode scientifique ne soient pas très différents dans les SHS par rapport aux sciences de la matière et du vivant, le fait que l'observation porte le plus souvent sur les sujets où interviennent le facteur humain et la vie en société explique le besoin d'approches méthodologiques plus diversifiées et souvent plus complexes. Les disciplines en SHS diffèrent les unes des autres en ce qui concerne non seulement les modalités de leur organisation du travail scientifique, illustrées par

leur capacité à intérioriser le concept du travail en équipe et sur programme, mais aussi par les méthodes de travail qu'elles privilégient et les ressources dont elles ont besoin.

Au sein de chaque discipline des SHS, les débats ou querelles méthodologiques concernant les aspects conceptuels, théoriques et scientifiques des connaissances ont conduit à la création de chapelles ou d'écoles. Si le choix des méthodes à privilégier détermine les besoins en formation, en équipement et en infrastructures, la formation dans un cadre disciplinaire oriente, à son tour, les méthodes que les chercheurs privilégient dans leurs travaux. Or, la formation à la recherche en SHS a longtemps négligé la pluralité des méthodes, ce qui a tendu à renforcer les divisions entre les approches épistémologiques. Les méthodes employées par les chercheurs en SHS soulèvent ainsi plusieurs questions pour l'évaluation concernant le choix des experts, la réconciliation des approches pluridisciplinaires, voire pluriméthodologiques, surtout lors de l'évaluation de la recherche collective.

Bien que les méthodes à la disposition des chercheurs en SHS soient les mêmes dans les différents pays, les préférences nationales qu'on trouve pour telle ou telle approche méthodologique sont inspirées, dans une large mesure, par les cultures scientifiques et par la place traditionnellement accordée à ces disciplines dans les politiques publiques, ce qui est, à son tour, relié aux ressources dont elles bénéficient. Certaines disciplines (littéraires) en SHS utilisent depuis longtemps des méthodes relativement peu coûteuses, tandis que les nouvelles technologies ont permis le développement de méthodes plus lourdes qui favorisent le travail en équipes transdisciplinaires, rendant moins étanches les frontières non seulement entre les SHS et les sciences de la matière et du vivant, mais également entre la recherche fondamentale (théorisation, modelage, épistémologie) et la recherche appliquée, finalisée ou technologique, impliquant les utilisateurs, comme dans certaines branches de l'économie ou de la psychologie.

Les méthodes employées par les chercheurs en SHS ont aussi plusieurs conséquences pour l'évaluation. En premier lieu, le choix des évaluateurs ne peut se faire sans connaître leurs propres préférences en matière d'approches méthodologiques, car celles-ci peuvent influer sur leur appréciation des travaux à évaluer. Les effets d'appartenir à certaines écoles de pensée peuvent se répercuter sur le choix des revues scientifiques visées par les chercheurs pour diffuser leurs résultats, sur la concurrence pour les postes et sur le financement des projets. En deuxième lieu, la question se pose de la conciliation des approches pluridisciplinaires, voire pluriméthodologiques, surtout lorsqu'il s'agit de l'évaluation de la recherche collective. Le jugement des évaluateurs peut, par exemple, influer sur le développement d'innovations méthodologiques en ouvrant ou en fermant certaines orientations. Les préférences en matière de méthodologie font que certains champs disciplinaires de la recherche sont plus ou moins développés en France par rapport à d'autres pays, ce qui peut constituer un obstacle à la coopération internationale.

Les méthodes sont inséparables des infrastructures. Les regroupements en équipes et en réseaux en SHS ont eu essentiellement comme but de faciliter la mutualisation des moyens et l'accès à ceux-ci, afin de permettre aux chercheurs de profiter des équipements documentaires pour faire avancer leurs travaux scientifiques dans de meilleures conditions. Pendant de longues années, la recherche en SHS, et en particulier celle des enseignants-chercheurs, était considérée comme des activités pouvant fonctionner avec peu de moyens. Les techniques de l'information et de la communication, le travail en

équipe, la transdisciplinarité et les innovations technologiques et méthodologiques ont créé de nouveaux besoins en infrastructures. Par la même occasion, le regroupement en équipes et en structures fédératives a permis une utilisation optimisée des moyens qu'aucune des composantes n'aurait pu obtenir à titre individuel. La nécessité de mutualiser les moyens est devenue, à son tour, un moteur clé de la structuration de la recherche.

Depuis une dizaine d'années, dans une assez grande mesure en raison des investissements dans les MSH, des progrès considérables ont été accomplis dans la mise en place des infrastructures qui faisaient autrefois défaut en SHS, mais en même temps les besoins en équipements et en infrastructures ont évolué. Seule la masse critique permet d'accéder à ces moyens. Les évaluations en SHS ne peuvent plus faire abstraction de la répartition des ressources documentaires, des équipements lourds et légers au niveau régional et disciplinaire, ni des modalités d'accès et d'utilisation, du coût et de la rentabilité. Pour les financeurs, l'opportunité des projets immobiliers ou des plates-formes technologiques a besoin d'être évaluée avant de s'engager à investir les sommes importantes qu'ils requièrent. L'efficacité des activités des équipes de recherche est déterminée désormais dans une large mesure par leur capacité à faire bon usage des locaux dont elles disposent et des équipements auxquels elles ont accès. Cependant, les évaluations ne donnent pas encore tout le poids qu'elles méritent aux fonctions d'animation administrative de la recherche collective. Pour ce faire, l'accès aux infrastructures, leur qualité et leur gestion auraient besoin d'être des objets d'évaluation appuyés par des indicateurs permettant de suivre leur extension sur l'ensemble du territoire français.

La structuration de la recherche en SHS par discipline, par unité, en fédération et par programme, en combinaison avec l'évolution des méthodes et des moyens, a certes participé à la lisibilité et à la cohérence de la recherche. Elle a créé la masse critique nécessaire au bon fonctionnement des activités de recherche en SHS et la plus-value du collectif sur l'individuel, mais au prix, dans certains cas, d'une fréquence accrue et d'un cumul des évaluations, suscitant le besoin d'une meilleure coordination des activités des instances d'évaluation.

Le pourquoi de l'évaluation en SHS

L'évaluation touche aujourd'hui tous les aspects de la recherche, que ce soit au niveau des politiques scientifiques de l'État ou des établissements, des missions des équipes ou des enseignants-chercheurs et chercheurs individuels. Le CNRS (Secrétariat général du Comité national, 2004, pp. 15-16) estime que ses activités d'évaluation lui coûtent environ 2,4 millions euros par an, dont 29 % supportés par l'université, et que le coût moyen d'un dossier s'élève à 200 euros toutes disciplines confondues. La plupart des expertises effectuées pour la MSTP (quelque 55 000 dossiers par an) n'étant pas rémunérées, le laboratoire du chercheur en porte les frais (50 dossiers par expert par an en moyenne). Ces exemples donnent une indication très partielle des ressources considérables qui doivent être mobilisées par les administrations, la communauté scientifique et les contribuables. Ces ressources ne sont plus disponibles pour

faire de la recherche. Pendant que les chercheurs font de l'évaluation, ils ne poursuivent pas leurs propres recherches. Il s'ensuit la nécessité de justifier les activités d'évaluation, car elle ne saurait être une fin en soi.

Les objectifs des évaluations sont multiples. Ils varient selon le niveau de l'évaluation et son objet. L'évaluation est tour à tour :
• un outil de gestion, voire de gouvernance, destiné à mesurer l'adéquation des moyens, impliquant une estimation *ex ante* du potentiel de l'organisme, de l'unité de recherche ou du chercheur à réaliser sa mission ;
• un moyen de contrôle des performances, susceptible de vérifier *a posteriori* la pertinence et la conformité aux règles et aux objectifs visés, assurant un soutien dans le cas d'une évaluation positive ou menant à des sanctions en cas de non conformité ;
• une action de pilotage, de suivi ou d'accompagnement, exerçant une fonction proactive ou endo-formative.

Une approche multiniveaux permet de mieux cerner la diversité des objectifs des évaluations des nombreuses activités de recherche en SHS, en les caractérisant par rapport aux fonctions qui leur sont associées à chaque niveau :
• politique scientifique au niveau national ;
• mise en œuvre de la politique de contractualisation des universités et des organismes de recherche au niveau des établissements ;
• structuration en unités de recherche et par programme sur appels d'offres au niveau collectif ;
• recrutement, promotion et suivi au niveau individuel.

Justification de l'évaluation des politiques scientifiques au niveau national

L'évaluation joue un rôle central dans toute politique scientifique. Étant donné que l'État est, par définition et de fait, le principal financeur de la recherche publique, l'évaluation doit lui servir, en premier lieu, d'outil de gestion des ressources pour assurer l'adéquation et l'efficacité des moyens qu'il met à la disposition de la recherche dans les établissements publics, ces moyens étant destinés à propulser la mise en œuvre de sa stratégie et à lui permettre d'atteindre les objectifs de ses politiques scientifiques, en priorité, le soutien et la valorisation de la recherche. L'évaluation offre ensuite un mécanisme de contrôle et de comparaison des performances de la recherche, notamment par rapport à d'autres pays, à partir de bilans et d'états des lieux. Cet objectif est particulièrement difficile à réaliser en SHS en raison de la grande hétérogénéité et du morcellement des champs de recherche couverts par ces disciplines.

L'évaluation, lors des négociations des contrats entre l'État, les établissements d'enseignement supérieur et les organismes de recherche peut devenir un outil de l'action de suivi ou d'accompagnement de la recherche, et de gestion des carrières scientifiques par le ministère. Ces objectifs sont de plus en plus souvent délégués aux établissements eux-mêmes (voir ci-dessous). L'évaluation est, *in fine*, un instrument de gouvernance et de pilotage de la politique scientifique et une aide nécessaire à la décision politique.

Les enjeux de l'évaluation des activités de recherche en SHS par les pouvoirs publics sont majeurs, car elles dépendent davantage que les sciences de la matière ou du vivant du financement par l'administration centrale. Souvent considérées comme des ressources d'appoint pour la réalisation d'objectifs scientifiques relevant d'autres disciplines, les SHS ont encore à justifier leur existence face à une concurrence de plus en plus acharnée sur le plan national et international. Elles sont appelées à donner des preuves de la valeur ajoutée apportée par leurs activités de recherche et de l'utilité sociale de leurs travaux, tout en continuant à assurer l'avancement de la recherche fondamentale.

Justification de l'évaluation de la recherche menée dans les universités

La négociation des contrats quadriennaux entre l'État et les établissements de recherche publics demande une appréciation du bien-fondé et du potentiel du projet scientifique de l'établissement pour les quatre années à venir. Elle s'intéresse moins à la période qui vient de s'écouler. Il s'agit d'évaluer la capacité des universités à atteindre les objectifs des politiques publiques de recherche, qui consistent à orienter la recherche universitaire vers des champs scientifiques prioritaires, en développant la coopération entre les universités et les organismes de recherche, en améliorant la formation doctorale et en stimulant les actions de valorisation de la recherche. Ces objectifs à multiples facettes sont très proches de celui qui vise à faire émerger et/ou à soutenir la politique scientifique des établissements. Un autre axe majeur de la politique publique à l'égard des universités consiste à donner aux équipes les moyens d'affronter la compétition internationale.

L'évaluation sert ainsi essentiellement d'outil de gestion des ressources humaines et financières mises en œuvre à des fins scientifiques. Les crédits destinés à appuyer les collaborations, à soutenir les laboratoires et la conduite de projets scientifiques positivement évalués sont modulés en fonction des résultats de l'évaluation qui en est faite. L'évaluation peut avoir, à ce moment-là, pour finalité d'être une action de suivi ou d'accompagnement.

Dans le cadre des contrats d'établissement et d'une démarche plus globale de labellisation qualité et de construction de l'Europe de la recherche, les universités ont progressivement mis en place un système d'auto-évaluation. En ce qui concerne le volet recherche, l'auto-évaluation vise à donner à l'établissement les moyens de bien connaître son potentiel de recherche et de se situer dans le contexte international, à l'aide d'indicateurs qu'il élabore lui-même. Elle doit aussi lui permettre d'assurer la dynamique du développement de sa politique scientifique, ainsi que la valorisation et la diffusion de ses résultats. Les écoles doctorales sont considérées comme un instrument privilégié de la politique de développement des politiques d'établissement, à plus forte raison en SHS à cause de la concentration des doctorants dans ces domaines. L'évaluation des écoles sert à apprécier l'adéquation des moyens et le potentiel des équipes à encadrer les doctorants, à assurer le suivi des étudiants et à mesurer les résultats à la fois pour les doctorants, les équipes et les établissements.

Justification de l'évaluation de la recherche menée dans les EPST

La recherche dans les EPST se structure autour d'unités administratives, dont la forme et les fonctions sont largement laissées à l'initiative de chaque organisme. Il s'ensuit que les objectifs inscrits dans leurs missions, ainsi que les objectifs des évaluations peuvent varier selon la tutelle et selon la capacité des unités à proposer et à négocier les contrats qui déterminent les moyens dont ils disposent pour les mettre en œuvre. Cependant, les missions des principaux organismes de recherche ont en commun plusieurs objectifs, qui sont pertinents pour les SHS.

La politique de recherche et d'innovation vise à accroître les connaissances dans tous les domaines du savoir et à participer au progrès économique et social, national et européen. Elle reconnaît deux modes de recherche, cognitive et finalisée, ayant des objectifs et des modalités d'organisation propre, et elle en tire les multiples conséquences en termes de structures, de gestion et d'évaluation. Ces organismes reconnaissent la nécessité de prendre en compte le développement de la recherche privée, le renforcement de la présence de la société civile aux différentes étapes de la conduite des recherches finalisées, ainsi que le rôle central du développement de la culture scientifique et technique par la participation à des programmes concertés et par la diffusion des connaissances.

Une analyse plus fine des objectifs de la recherche et de l'évaluation de quatre EPST – le CNRS, l'Institut national d'études démographiques (INED), le Centre national de recherche pour l'ingénierie de l'agriculture et de l'environnement (CEMAGREF) et l'Institut national de la recherche agronomique (INRA) – permet de relever les spécificités de différents organismes abritant des SHS.

Parmi les EPST, le CNRS emploie le plus grand nombre de chercheurs en SHS. L'évaluation est au cœur de ses préoccupations. Il la considère comme un outil essentiel au service de sa politique scientifique et comme un instrument de la mise en œuvre de sa politique de ressources humaines. Pour le département des sciences de l'homme et de la société (devenu département homme et société en 2006), l'évaluation a un objectif qui singularise les SHS : faire reconnaître la qualité scientifique des recherches menées dans les SHS, en tenant compte de la diversité de ses composantes scientifiques. Cet impératif, présenté comme un défi, impose au département lorsqu'il formule sa politique scientifique de procéder à des arbitrages, au-delà des évaluations formelles, et de faire une sélection dans la répartition des moyens, de manière à assurer le renforcement des laboratoires, l'extension de l'interdisciplinarité, l'internationalisation de la recherche, la modernisation de l'appareil documentaire, l'application de procédures d'évaluation plus rigoureuses et la diversification des débouchés des doctorants.

À la différence du CNRS, les objectifs de l'évaluation à l'INED attirent l'attention sur la double mission de l'organisme en raison de sa double tutelle (ministères chargés de la Recherche et des Affaires sociales), qui lui demande d'effectuer des recherches à la fois fondamentales et finalisées, sous réserve qu'elles visent à éclairer les pouvoirs politiques et non à les conseiller ou à définir les politiques publiques à leur place.

Le CEMAGREF et l'INRA sont aussi des organismes de recherche finalisée sous double tutelle (ministères chargés de la Recherche et de l'Agriculture). L'évaluation dans ces établissements a pour objectif de veiller à ce que la recherche soit à la fois fondamentale, méthodologique ou appliquée, produisant des connaissances nouvelles ou des solutions innovantes, des méthodologies nouvelles, des consignes pour la gestion, les normes et les règlements, et des bases de négociation entre les partenaires. Les évaluations doivent assurer que les recherches menées correspondent aux objectifs publics et aux enjeux économiques et sociaux qui les sous-tendent, et que l'organisme est structuré et géré de manière à répondre à ces enjeux. Le positionnement et l'apport des SHS au sein de l'organisme dépendent de la capacité de celui-ci à apprécier l'articulation des sciences sociales dans la problématique de l'organisme, pour qu'elles ne soient pas simplement un outil pour répondre à des problèmes ponctuels.

Tandis que les objectifs scientifiques du CNRS s'appuient davantage sur la production académique que finalisée, ces autres EPST sont ainsi dotés de missions de recherche à la fois fondamentale et finalisée. La dimension formation à et par la recherche, sans pour autant être totalement absente, n'est ni prioritaire ni en compétition avec les activités de recherche.

Justification de l'évaluation de la recherche collective

La principale raison pour évaluer les unités de recherche (UR) est de vérifier, *ex ante*, leur potentiel et, *a posteriori*, leur capacité à remplir leur mission première qui consiste à mettre en place et à mener à bien des projets scientifiques dans un cadre collectif en conformité à la mission de l'établissement dont elles relèvent. Que ce soit le volet recherche des établissements d'enseignement supérieur, des EPST ou des EPA, ces missions ont en commun la promotion de la recherche, la production et la valorisation des résultats et la diffusion des connaissances scientifiques. La plupart des missions demandent, en plus, aux UR de participer à la formation à et par la recherche.

Telle qu'elle est pratiquée par la MSTP, qui s'intéresse à savoir combien des enseignants-chercheurs déclarés comme membres d'une EA ou d'une JE sont effectivement « publiants », l'évaluation sert essentiellement d'outil de gestion. Les évaluateurs du CoNRS formulent des avis sur la création, le renouvellement ou la suppression des UR à partir de leur jugement des performances des équipes et du potentiel de celles-ci à conduire leurs projets scientifiques. Ils visent à assurer que les moyens mis à la disposition des UR sont adéquats pour mener à bien leurs projets, et que la gestion des ressources humaines et matérielles est efficace. Par moyens, il faut entendre non seulement les crédits de fonctionnement et d'équipement, mais aussi la capacité des chercheurs à travailler ensemble sur un projet collectif en cohérence avec la mission de l'organisme.

Un objectif de l'évaluation agissant comme suivi ou accompagnement des unités consiste à veiller à l'adéquation des conditions d'hébergement et d'installation des laboratoires et des équipements scientifiques et documentaires. Étroitement lié à cet objectif est celui de s'assurer que l'environnement institutionnel dans lequel l'unité est située offre un encadrement adapté à ses ambitions à l'échelle internationale. L'avis des évaluateurs peut porter sur l'orientation stratégique d'une UR, les dotant ainsi d'une

fonction de gouvernance et de pilotage. Afin de connaître la plus-value de la recherche collective, les évaluateurs sont appelés à contrôler les performances. De même que dans le cas des politiques scientifiques de l'organisme, l'évaluation a une fonction de conseil, qui s'exerce indépendamment du pouvoir de décision.

Le statut de formation de recherche en évolution (FRE) est attribué aux unités qui procèdent à un réaménagement de leur dispositif. Il présente un cas de figure assez particulier en matière d'évaluation, l'objectif étant d'accompagner les unités, afin de leur permettre d'acquérir le statut d'UMR et d'être mieux à même d'assurer leur développement scientifique.

L'évaluation des structures fédératives offre encore un autre cas de figure, dont les objectifs à prendre en compte lors des évaluations sont, avant tout, stratégiques :
- marquer un engagement pluri-institutionnel fort ;
- réunir une masse critique sur un projet pour permettre un réel pilotage de la recherche ;
- permettre la mutualisation des moyens matériels, scientifiques et humains ;
- traiter un sujet de recherche complexe, en bénéficiant d'apports disciplinaires variés.

Les autres EPST ont chacun leurs particularités en ce qui concerne l'objectif primordial de l'évaluation des collectifs. L'INED vise à fournir aux équipes un outil d'appréciation qui leur permette d'identifier eux-mêmes leurs points forts et leurs points faibles, les domaines à développer, les complémentarités au niveau français et étranger, et les collaborations possibles. L'évaluation *ex ante* sert, par conséquent, d'outil de gestion et de pilotage pour arrêter le choix des projets phares prioritaires et pour mesurer l'adéquation des moyens à leur affecter. Elle est utilisée, *a posteriori*, comme dans d'autres EPST, pour contrôler la qualité des travaux de recherche et de valorisation, menant, le cas échéant, à des interventions comme la suppression d'une unité de recherche. L'évaluation prend la forme d'une action de suivi et d'accompagnement lorsqu'elle est menée auprès des unités pour assurer que leurs activités de recherche sont en conformité avec la mission de l'organisme. Une originalité du CEMAGREF est l'importance qu'il attribue à l'efficacité du transfert et à la capacité des équipes à s'auto-évaluer. À l'INRA, c'est au niveau des unités de recherche que se construit la pertinence des orientations de recherche, participant ainsi à la stratégie scientifique de l'établissement.

L'évaluation des programmes thématiques, comme ceux du FNS ou du CNRS, offre un autre moyen d'apprécier la structuration de la recherche. Les programmes de recherche constituent un outil permettant d'initier des politiques de recherche déterminées par l'organisme financeur en harmonie avec sa stratégie scientifique. L'objectif principal des programmes lancés par les établissements publics de recherche est ainsi de promouvoir, et donc d'orienter, la recherche sur certaines thématiques prioritaires. En SHS, on attribue aux programmes un rôle plus spécifique auquel les évaluateurs doivent être attentifs :
- permettre une articulation créatrice entre demande sociale et offre scientifique, afin de prendre en compte la demande du monde extérieur et d'apporter un nouveau regard sur les grandes questions de société, les représentations et les pratiques ;
- encourager l'éclosion de problématiques nouvelles communes à plusieurs disciplines capables de surmonter les cloisonnements au sein des disciplines en SHS, et entre celles-ci et les sciences de la matière et du vivant ;

• faciliter une recomposition des collectifs de travail, impliquant un soutien aux JE et une mobilité accrue des chercheurs dans les équipes établies ;
• stimuler l'insertion de la recherche française dans la recherche internationale.

Les programmes constituent ainsi un instrument privilégié de pilotage de la recherche. L'évaluation intervient à chaque étape du processus, allant du choix des thématiques, à la sélection des dossiers à financer, au suivi de l'avancement des travaux et à une appréciation des résultats par rapport aux objectifs qui leur étaient assignés.

Justification de l'évaluation de la recherche au niveau individuel

Les objectifs de l'évaluation individuelle ne sont pas les mêmes s'il s'agit du recrutement, de la promotion ou de l'obtention d'une prime, ou d'un suivi régulier des travaux individuels. Lors du recrutement et de la promotion, les objectifs des évaluations des enseignants-chercheurs sont de veiller, abord, à ce que les candidats soient qualifiés aux fonctions de maître de conférences ou de professeur d'université, eu égard à leurs missions multiples. Ensuite, les experts se penchent sur les dossiers pour apprécier la qualité des travaux et pour les classer par rapport à d'autres candidats.

Dans les EPST, les chercheurs sont également évalués lors du recrutement et de la promotion. En plus, ils sont soumis à une évaluation régulière par leurs propres instances, évaluation qui ne saurait être menée indépendamment du contexte collectif. Les objectifs de ces évaluations sont d'apprécier l'adéquation de la contribution des activités individuelles aux missions des organismes, notamment :
• le développement des connaissances ;
• leur transfert et leur application dans les entreprises et dans tous les domaines contribuant au progrès de la société ;
• la valorisation, l'encadrement et le management de la recherche.

Le CNRS souligne le fait que l'ensemble des activités scientifiques, au-delà des seules activités académiques donnant lieu à des publications internationales, doit être pleinement reconnu et valorisé dans l'intérêt de l'organisme. Les autres EPST étudiés s'intéressent à l'apport des chercheurs aux travaux collectifs, tout en suivant de près l'évolution des carrières individuelles. À l'INED, par exemple, l'objectif n'est pas d'accomplir un geste rituel, mais de faire un véritable suivi des activités de recherche pour connaître l'avancement des travaux sur les projets dans lesquels le chercheur est impliqué, sa part de l'engagement dans le collectif, et ainsi sa contribution à la politique scientifique de l'organisme. Les chercheurs sont appelés à ne pas s'enfermer dans la recherche fondamentale et à s'assurer que les connaissances démographiques produites sont utiles à la science et à la société.

Au CEMAGREF, sauf dans le cas des jurys d'admissibilité des concours de chercheurs et d'ingénieurs, l'évaluation individuelle se fait essentiellement *a posteriori*, les objectifs étant de susciter conseil et échanges pour la gestion des ressources humaines au travers du positionnement dans le collectif et de la contribution au groupe. À son tour, l'INRA s'intéresse à la qualité des activités individuelles, à l'évolution des compétences et à l'implication dans les projets collectifs. Les objectifs de l'évaluation

sont de veiller à la réalisation par chacun de ses missions de production et de transfert de connaissances originales. L'évaluation mise sur la qualité de la production individuelle et la cohérence des trajectoires personnelles, tout en s'appuyant sur une analyse de leur pertinence vis-à-vis des missions de l'organisme.

Pour un meilleur ajustement de l'évaluation aux objectifs de la recherche

L'analyse des différents niveaux d'évaluation fait ressortir non seulement la variété et la multiplicité des objectifs des évaluations, mais aussi certains thèmes récurrents, notamment le rôle de plus en plus important joué par l'auto-évaluation et la (re)connaissance que doit avoir chacun, en continu, de ses forces et de ses faiblesses et des moyens de remédier à ces dernières. La mise en application de ce processus d'introspection pourra, à terme, faire déplacer les objectifs de l'évaluation vers une meilleure prise en compte de sa fonction de suivi et d'accompagnement, sous réserve d'une plus grande responsabilisation des acteurs et d'un contrôle extérieur indépendant, sans pour autant que ce processus ne devienne la justification d'une évaluation supplémentaire.

L'étude des objectifs montre aussi que la correspondance entre les objectifs de la recherche et ceux des évaluations n'est pas toujours très précise, et que certains aspects de la recherche ne sont pas bien cernés par les évaluations, soit parce que l'articulation n'a pas été suffisamment construite et réfléchie, par exemple pour faire la part entre les différentes activités des enseignants-chercheurs, soit, comme c'est le cas au niveau national, parce qu'il manque des instances d'évaluation avec la compétence nécessaire pour servir d'instrument de gouvernance et de pilotage de la politique scientifique et d'aide à la décision politique.

Bien qu'il soit possible d'identifier des objectifs communs aux diverses disciplines, organismes ou niveaux de l'évaluation en termes généraux, certaines spécificités ont pu aussi être repérées, en raison de la nature de la recherche et du cadre dans lequel elle s'effectue. Par exemple, les politiques scientifiques dans les établissements d'enseignement supérieur se distinguent de ceux des EPST par la place que ces premiers accordent à la formation à et par la recherche dans les écoles doctorales. Les objectifs du CNRS, auquel sont étroitement associés de nombreux enseignants-chercheurs par le biais des UMR, attribuent plus de poids à la recherche académique qu'à la recherche finalisée, tandis que ces deux missions revêtent la même importance dans les autres EPST et dans les deux EPA consacrés aux SHS analysés dans cette étude, non sans parfois générer des tensions entre partisans de la recherche fondamentale et de la recherche finalisée.

L'accent mis à maintes reprises sur l'évaluation comme instrument de répartition des crédits de recherche (UR, programmes) tend cependant à éclipser ses autres rôles, notamment de suivi, d'accompagnement et d'orientation de la recherche. L'analyse des objectifs de certains des organismes de recherche qui emploient des chercheurs en SHS soulève aussi la question de la prise en compte des spécificités de ces disciplines et, à plus forte raison, de leur capacité à influer sur les objectifs de la recherche et à faire peser leurs particularités dans les évaluations. Une autre dimension de ce même débat

concerne ce qui est communément appelé la demande sociale ou l'utilité sociale de la recherche en SHS. Certains des EPST étudiés accordent à la demande sociale sa juste place parmi les objectifs de l'évaluation et l'inscrivent dans leurs missions, tandis que d'autres organismes semblent redouter qu'elle ne devienne l'instrument de pilotage de la recherche au prix de la liberté des chercheurs et des organismes à choisir eux-mêmes les axes prioritaires de leur recherche.

L'analyse fait ressortir la nécessité de viser une meilleure cohérence du système d'évaluation à ses différents niveaux en raison de leur interdépendance, afin d'éviter la multiplication des évaluations. Les gouvernements ont besoin des résultats des évaluations lors de la formulation des politiques scientifiques, de leur mise en œuvre et pour pouvoir contrôler les performances. Il en va de même pour les établissements d'enseignement supérieur et pour les organismes de recherche, et ensuite pour les équipes ou unités de recherche, et les individus qui les composent. En France, la principale aune dont se servent les évaluateurs pour mesurer les performances au niveau institutionnel est celle du travail en équipe. Peu de reconnaissance est accordée dans les évaluations aux travaux des enseignants-chercheurs et chercheurs en dehors de leur appartenance aux structures collectives. Dans les SHS, cette production n'est pas formellement reconnue.

La grande hétérogénéité des objectifs de l'évaluation en SHS appelle une multiplicité d'instances d'évaluation, de procédures et de critères, mais aussi de compétences de la part des chercheurs et des évaluateurs, car ce sont autant d'objectifs, parfois conflictuels, à satisfaire. La réponse à la question du pourquoi de l'évaluation met l'accent sur le besoin de trouver un meilleur ajustement des évaluations aux objectifs à atteindre, afin de pouvoir démultiplier le nombre et la fréquence des évaluations auxquels les chercheurs sont exposés de par leurs diverses appartenances. Il revient aux instances d'évaluation de prendre en compte la diversité des composantes scientifiques des SHS et l'intégralité des missions des organismes dans la formulation des objectifs de l'évaluation, tout en veillant à la cohérence et à l'interdépendance des évaluations auxquelles les chercheurs sont soumis individuellement et collectivement. En d'autres termes, il s'agit de savoir quel est le moment le plus propice, pertinent ou utile pour faire les évaluations, et quelles doivent être leur fréquence et leur séquence. Avant de procéder à une évaluation, il convient de la justifier en précisant les objectifs et en les communiquant aux intéressés. À la fin d'une évaluation, il faudrait veiller à ce que les objectifs soient réalisés, analyser et, le cas échéant, revoir le fonctionnement des évaluations qui s'avèrent nécessaires mais qui n'atteignent pas leurs objectifs.

Adéquation des dispositifs et procédures d'évaluation en SHS

L'étude de cas des SHS fait ressortir avec plus d'acuité que l'étude précédente du CNER (2003) la nécessité d'insister sur la distinction, au préalable, entre différents types d'évaluation et, ensuite, entre différents types d'instances ou de structures mis en

place pour effectuer le travail en question. En effet, le terme « évaluation » dans le sens large sert dans le milieu scientifique à désigner un ensemble d'activités effectuées tour à tour par des conseils scientifiques, des commissions ou comités d'évaluation, d'expertise, de conseil ou de contrôle, conformément aux objectifs en question. Ces instances se situent en amont, en aval ou dans le cours de la recherche ; elles sont plus ou moins formalisées et pérennes, ce qui prête à une certaine confusion au niveau de leurs missions et de leur fonctionnement.

La nécessité de répondre à de multiples objectifs amène les instances d'évaluation à exercer des fonctions diverses, ce qui est reflété dans leur dénomination, leur structure plus ou moins formalisée et dans les modalités de fonctionnement qu'elles adoptent. La confusion des désignations et des missions de ces différents types de comités est renforcée par le fait que les ministres peuvent commander des études auprès d'instances d'évaluation pérennes et que ces instances peuvent aussi s'autosaisir. L'analyse des dispositifs mis en place au niveau national et institutionnel permet de montrer, d'abord, comment s'organise le processus de l'évaluation, et, ensuite, de constater dans quelle mesure ces dispositifs répondent aux principes fondamentaux de l'évaluation sur le plan international, rappelés au début de ce chapitre. L'analyse du fonctionnement des dispositifs d'évaluation en SHS permet, enfin, de mieux apprécier l'adéquation du processus aux missions qui lui sont assignées.

Dispositifs de conseil, d'évaluation et d'expertise au service de l'administration centrale

Il n'existe pas actuellement en France une instance nationale dédiée spécifiquement à l'évaluation des politiques scientifiques et des performances dans le domaine des SHS. Un organe consultatif chargé expressément de donner un avis sur les politiques scientifiques en SHS au niveau national – le Conseil national du développement des sciences humaines et sociales – avait été mis en place par arrêté du Gouvernement à la fin des années 1990. Composé de personnalités choisies pour leur compétence scientifique dans le domaine des SHS, ce Conseil ressemblait davantage à un groupe de réflexion qu'à un comité d'évaluation. Ses travaux (Conseil national du développement des sciences humaines et sociales, 2001), qui ont porté sur des questions clés concernant les SHS, y compris l'évaluation, ont cependant pu servir d'inspiration à une politique de soutien aux SHS à une époque où le climat lui était favorable. Le Conseil cerne les spécificités des SHS, en insistant sur le fait qu'il n'existe pas une méthodologie universelle unique déterminant *a priori* un critère de scientificité univoque. Il propose que les instances d'évaluation en SHS soient à même de reconnaître cette diversité à sa juste valeur, et que les procédures soient à l'abri des risques de subjectivité, d'interférences politiques ou idéologiques, et d'impérialisme disciplinaire. Il privilégie le principe du contradictoire et du tiers, seul à même d'obtenir une pleine légitimité scientifique et de garantir le respect « d'une éthique procédurale rigoureuse ».

Ce Conseil a été remplacé en 2001 par le Conseil national de coordination des sciences humaines et sociales, établi par décret afin de lui accorder un statut juridique plus solide. Le nouveau Conseil était chargé d'élaborer un document annuel de synthèse sur les propositions d'orientation stratégique et les actions à conduire, mais il a

cessé de se réunir la même année. Depuis cette date, divers comités et commissions *ad hoc* ont été établis pour répondre à des demandes ponctuelles d'avis et de conseils de la part de ministres chargés de la Recherche. Leur composition et leurs procédures n'étant pas formalisées, il leur a manqué des règlements ou des codes institués pour guider leurs travaux. Les membres et les présidents de ces conseils, commissions ou comités sont nommés par le ministère qui commandite l'étude. La transparence est rarement faite sur leur composition ou sur le processus de choix du rapporteur, ce qui soulève la question de la séparation des pouvoirs et d'une éventuelle interférence politique. Parfois, ils comprennent des membres étrangers et, plus rarement, des non scientifiques. Les membres ne sont pas, en général, rémunérés ni compensés par des décharges sur leurs autres activités. Les approches sont relativement peu systématiques ou méthodiques, variant d'un comité à un autre, chacun pouvant choisir sa propre méthodologie en fonction de sa mission, du temps et des ressources dont il dispose. La méthodologie de l'étude et les procédures observées ne sont pas toujours énoncées. Les mandats sont de durée limitée, et les membres se réunissent en fonction de l'état d'avancement de leurs travaux. Selon le temps et les ressources dont ils disposent, ils peuvent, le cas échéant, faire appel à des experts, et commander des enquêtes ou des études.

Les membres de ces comités informels mènent une réflexion collective, font le point sur l'état de la question, dégagent les grandes lignes d'une politique, formulent des propositions ou un avis, parfois au moment où le ministre qui avait commandité le rapport a quitté ses fonctions. Pour cette raison, ou parce que les priorités ministérielles ont changé, les résultats de ces études restent souvent sans effet. Du moins, il peut être difficile d'en connaître les suites. Les rapports s'adressent, en premier lieu, aux commanditaires. Ils sont, en général, rendus publics (de plus en plus sur Internet), mais sous une forme qui convient davantage à des lecteurs spécialisés qu'à un public plus large.

Le fonctionnement de ce genre de comité s'apparente tantôt à celui d'un conseil scientifique ou d'une expertise, tantôt à celui d'une instance d'évaluation. L'expertise, surtout collective, définie comme un moyen d'arbitrage entre des intérêts contradictoires et d'aide à la décision, constitue une étape intermédiaire entre les états des lieux et l'évaluation formalisée, même si, dans les deux cas, on fait appel à des experts, en l'occurrence des pairs. Comme les travaux des conseils, l'expertise collective n'est pas soumise à des modes de régulation ni à un code déontologique, et son travail n'est pas valorisé. Elle vise une pluralité des argumentaires et une discussion contradictoire, son but étant d'éclairer les décisions politiques à partir d'analyses approfondies des situations, deux fonctions qui ne sont étrangères ni aux comités *ad hoc* ni aux instances d'évaluation formalisées.

L'évaluation en tant qu'instrument de pilotage de la recherche a ainsi acquis une nouvelle acuité, mais il manque aujourd'hui à la communauté scientifique en SHS un organe avec la compétence nécessaire pour représenter et pour défendre ses intérêts, pour accroître sa visibilité et sa lisibilité, bref pour servir de courroie de transmission vers l'État. Par la même occasion, il manque aux pouvoirs publics une instance de conseil pérenne indépendante chargée de suivre l'évolution de la recherche en SHS, de participer à la formulation d'objectifs stratégiques cohérents, en consultation avec la communauté scientifique, de les orienter et d'apprécier globalement leurs performan-

ces. Si un tel conseil devait être ré-institué, il aurait à rendre compte des spécificités des SHS, notamment en ce qui concerne :
• l'encadrement institutionnel, le mode de financement et le rapport entre financement et évaluation ;
• les thématiques de la recherche, les concepts sur lesquels elle repose et les objets sur lesquels porte la recherche ;
• les méthodes et pratiques des différentes disciplines, les démarches interdisciplinaires et leur évaluation ;
• les modalités de la structuration des activités de recherche en équipe ;
• les cultures de la production scientifique, de la diffusion et de la valorisation des résultats ;
• les rapports entre recherche fondamentale et finalisée ;
• la capacité à répondre à la demande sociale ;
• les objectifs, critères et procédures d'évaluation.

Comme le Conseil national du développement des sciences humaines et sociales et son successeur, il appartiendrait à cet organisme intermédiaire de promouvoir la lisibilité et la visibilité des SHS sur la scène française et internationale.

Dispositifs et procédures d'évaluation de la recherche universitaire

À la différence des structures mises en place au niveau national pour évaluer la recherche en SHS, les évaluations des activités de recherche menées dans les établissements d'enseignement supérieur et de recherche et dans les EPST sont assises sur des bases durables, progressivement consolidées au cours des années. Trois instances principales au service de l'administration centrale sont concernées par l'évaluation du volet recherche dans les universités : le Comité national d'évaluation (CNE) des EPSCP est chargé d'évaluer l'ensemble des activités des universités françaises et des autres EPSCP au niveau institutionnel, suivant le calendrier de la contractualisation du ministère [1] ; le CNU s'occupe de l'évaluation des enseignants-chercheurs lors du recrutement et de certaines promotions ; et la MSTP évalue principalement les activités collectives du volet recherche des universités dans le contexte de la négociation des contrats quadriennaux, y compris les écoles doctorales. Bien que leurs travaux soient complémentaires, la composition et le mode de fonctionnement de ces instances sont distincts et illustratifs de diverses approches de l'évaluation, de leur adéquation à leurs fonctions et de leur aptitude à observer les principes déontologiques.

La composition et le fonctionnement du CNE et du CNU sont inscrits dans les décrets qui les ont fondés. Les membres du CNE et de la MSTP ne sont pas élus, tandis que ceux du CNU sont, pour les deux tiers, élus par la communauté qu'ils représentent et, pour un tiers, nommés par le ministère. Bien qu'ils ne soient pas élus, les membres du CNE, qui sont nommés en Conseil des ministres, représentent largement la communauté universitaire, les administrations, le secteur privé et les grands corps de l'État. Le CNE a le statut d'autorité administrative indépendante, tout en étant au service de l'État

1. Ce comité, de même que le CNER, étant appelé à être absorbé dans l'agence nationale d'évaluation en 2006, les références ici renvoient à la situation en 2005 à titre d'exemple des procédures à l'époque.

et des établissements. La MSTP est constituée de 10 départements scientifiques, pédagogiques et techniques (DSPT) au sein du ministère chargé de la Recherche. Elle est au service de quatre directions, mais à l'extérieur de celles-ci, bénéficiant ainsi d'une certaine indépendance. Chaque DSPT est dirigé par un directeur scientifique, un coordinateur scientifique et plusieurs chargés de mission, au total une centaine de scientifiques, les directeurs scientifiques étant nommés par le ministère sur proposition du chef de la mission.

Le CNE fait appel à des experts externes, dont la liste n'est pas publiée, mais les noms des membres et des experts impliqués dans une étude sont connus des intéressés et sont mentionnés dans le rapport, qui est rendu public. L'évaluation telle qu'elle est pratiquée par le CNE demande la confrontation et l'implication des acteurs. En fait, les évaluations du CNE servent davantage de conseil en conduite de l'auto-évaluation dans la démarche politique de l'établissement que d'outil de décision ministérielle, comme en témoigne la production avec l'Inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche (IGAENR) d'un livre des références de l'assurance qualité à l'intention des établissements. Le rôle croissant que prend l'auto-évaluation dans le processus de contractualisation confirme la pertinence et l'intérêt des travaux du CNE dans ce domaine, et sa légitimité auprès des établissements.

Le processus est plus formalisé dans le cas du CNU. En tant qu'instance nationale d'évaluation et de gestion des carrières des universitaires, le CNU intervient en matière d'évaluation et de qualification des enseignants-chercheurs (étape précédant le recrutement par un établissement), d'une partie des promotions (l'avancement d'échelon se faisant à l'ancienneté), ou à l'occasion de demandes de mobilités et de congés pour recherche ou conversions thématiques. La majorité des membres des sections comme ceux des commissions de spécialistes du CNU sont élus par scrutin de liste par des collèges représentant les intéressés, selon des conditions prescrites par le ministre chargé de l'Enseignement supérieur, qui nomme aussi les membres non élus des sections du CNU. Le chef de l'établissement nomme les autres membres non élus des commissions, sur avis de son conseil scientifique et d'administration. Ce processus n'est pas à l'abri des critiques, qu'il s'agisse de celles adressées aux listes du CNU établies par les syndicats, qui se voient souvent taxés de défendre prioritairement les intérêts de leurs membres plutôt que la qualité scientifique, ou de celles qui visent les nominations dépendant du ministre, dont le caractère partisan et idéologique est parfois dénoncé.

Tout en évitant les critiques entraînées par un système électoral, la MSTP est exposée à celles qui s'adressent habituellement aux systèmes d'évaluation par les pairs, à commencer par le processus de sélection des experts. Pour remplir sa mission, la MSTP fait appel à près de 2 500 experts, dont environ 600 en SHS et plus de 200 étrangers, choisis par les DSPT en consultation avec le chef de la mission. La liste des experts, qui ne sont pas rémunérés, est rendue publique sur Internet, mais les noms des experts sur un dossier précis ne sont pas connus des intéressés. Lors de la préparation du contrat quadriennal des universités, les DSTP concernés préparent des synthèses sur les laboratoires comportant un avis qualitatif sur l'activité scientifique des laboratoires et un avis (quantitatif) sur les chercheurs actifs, ce qui conditionne l'attribution des moyens. Les experts ne se réunissent pas en commission de spécialistes. Les DSPT pré-

parent les avis et se chargent des allers et retours avec les établissements, permettant ainsi le développement d'un débat contradictoire.

L'organisation de l'évaluation des programmes de recherche est différente, car la direction de la recherche met systématiquement en place un conseil scientifique pour toute la durée du programme. Ce conseil est composé de représentants de la communauté scientifique appartenant à des disciplines pertinentes aux domaines concernés par le programme, sans pour autant être élus ni nommés. En amont, la direction de la recherche organise des séminaires pour faire remonter les questions à poursuivre. Le conseil scientifique prépare le texte de l'appel d'offre et suit son développement. Il s'adresse, le plus souvent mais pas forcément, à la MSTP pour faire évaluer les dossiers (deux experts par dossier), et il nomme deux rapporteurs en son sein pour chaque dossier. L'efficacité et le bon déroulement du processus, dans ce cas comme dans celui des autres évaluations, dépendent d'une équipe de direction expérimentée et impartiale, sachant faire connaître et respecter les règles du jeu, et capable d'assurer le suivi individuel des experts et la valorisation de leur travail. Le processus mis en œuvre pour évaluer les réponses aux appels d'offres de l'ANR est calqué sur celui des programmes, et placé sous la responsabilité d'une unité support de l'Agence (nationale) de la recherche (USAR), dont le bon fonctionnement dépend de ces mêmes conditions.

Cette analyse des dispositifs et procédures d'évaluation dans les établissements d'enseignement supérieur met en exergue deux approches de l'évaluation, ou deux modèles. Le premier, illustré par la MSTP, dépend d'une structure essentiellement administrative qui s'en remet à des experts externes, pour faire ensuite la synthèse des expertises, sans réunir l'ensemble des experts autour d'un débat contradictoire. Cette procédure a l'avantage pour les SHS de pouvoir prendre en compte la grande diversité des thématiques et des points de vue qui seraient difficiles à saisir en comité restreint, mais elle n'est pas à l'abri du risque d'interférences politiques ou idéologiques, et d'impérialisme disciplinaire, comme tout système des pairs, et elle ne permet pas le débat entre les experts.

Le deuxième modèle, illustré par le CNU et les instances d'évaluation mises en place par les EPST, et en particulier par le CoNRS, dépend de commissions ou de comités d'experts, dont la plupart des membres, principalement sinon exclusivement issus de la recherche et des universités, sont élus, aboutissant ainsi à un pouvoir d'influence important de la part des organisations professionnelles. Les autres membres sont nommés pour une durée déterminée sur proposition des organismes, mais approuvés par le ministère. Ces comités travaillent le plus souvent en vase clos pour arriver à un consensus. Cette approche s'expose également à des critiques au sein de la communauté scientifique, critiques qui concernent à la fois les procédés électoraux, l'adéquation de la couverture disciplinaire et l'impartialité des membres des comités. L'on peut, par exemple, s'interroger sur le bien-fondé d'un système électoral dans des instances ayant à repérer la qualité des travaux et non à être démocratiquement représentative.

Dispositifs d'évaluation des organismes de recherche

Tandis que les activités de recherche des enseignants-chercheurs sont soumises à des évaluations par diverses instances au niveau national, les activités de recherche

des chercheurs dans les ESPT sont évaluées par leurs propres instances, qui bénéficient ainsi d'une plus grande souplesse et d'une plus grande autonomie sur le plan organisationnel et opérationnel.

Le CoNRS, placé auprès du CNRS, est une instance à la fois de conseil et d'évaluation, qui n'hésite pas à faire l'autocritique de ses procédures d'évaluation. Il comprend formellement le conseil scientifique du CNRS et les conseils scientifiques des six départements, dont un pour les SHS. Les conseils scientifiques des départements jouent un rôle ambivalent. Ils interviennent directement dans les jurys d'admission des concours chercheurs et sont consultés par les directeurs de département sur les grandes lignes de leur action, mais ils n'interviennent pas directement dans l'évaluation des unités de recherche ou du personnel. Ils procèdent à l'analyse scientifique de leur domaine et de ses perspectives d'évolution, s'appuyant sur les rapports de conjoncture et de prospective des sections chargées de l'évaluation des unités de recherches et des chercheurs, pour faire ressortir les forces et les faiblesses de la recherche dans leur domaine.

Les sections du CoNRS en SHS sont de par leur mode de désignation (élus et nommés), en principe, largement représentatives de la communauté scientifique, mais un tel système n'assure pas automatiquement la représentation de toutes les disciplines, qui sont nombreuses en SHS, au sein des sections. Ce déséquilibre n'est pas rectifié par les nominations du ministère, qui peut ne pas suivre les propositions de la direction du département scientifique pour des raisons politiques. En conséquence, la composition des sections n'est pas toujours adéquate pour l'étude des sujets très spécialisés ou pour les questions interdisciplinaires.

Le travail d'évaluation des sections est fondé sur la discussion contradictoire. La plupart du temps, ce système semble fonctionner correctement. Les éventuels conflits d'intérêt entre les membres (groupes de pression, élus versus nommés) des sections semblent, en général, s'effacer devant la volonté qui se manifeste d'atteindre les décisions par consensus. Le processus est, dans une large mesure, transparent. Les candidats et les laboratoires sont informés des résultats par le rapport de synthèse rédigé par le président de section, qui peut répondre à leur demande de précisions, tout en conservant la confidentialité des débats et des noms des rapporteurs. Dans le cas des jurys d'admissibilité, les évaluateurs affichent une grande indépendance par rapport à la direction scientifique. Cependant, ces procédures ne sont pas à l'abri de l'influence des réseaux d'amitiés, ni de la formation de clans, comme dans tout système d'évaluation par les pairs. Ce risque n'est pas évité par les processus électoraux.

Le grand nombre d'UMR en SHS, où les enseignants-chercheurs sont majoritaires pose des problèmes particuliers pour le CoNRS, qui intervient lors de la création des unités, puis au bout de quatre ans pour conseiller la direction scientifique du département sur leur renouvellement, en principe en phase avec les vagues de la contractualisation. Le CoNRS peut, à cette occasion, se trouver en désaccord avec la direction de la recherche au ministère, qui participe au financement des UMR, et qui ne se réfère pas aux mêmes critères, étant donné que le profil scientifique des enseignants-chercheurs est différent de celui des chercheurs CNRS.

Les autres EPST retenus dans cette étude offrent des cas de figure qui se ressemblent, mais chacun avec ses spécificités. Les trois organismes ont mis en place des

conseils scientifiques, commissions ou comités de spécialistes, dont les membres sont en partie élus et en partie nommée, comprenant non seulement des étrangers mais aussi des représentants du monde socio-économique dans leurs champs d'investigation. Leurs procédures sont clairement affichées, les chercheurs sont impliqués dans le processus, tant dans le choix des critères (également affichés) que dans les débats et les suivis, surtout en ce qui concerne la valorisation du collectif et la cohérence des travaux collectifs avec la mission de l'organisme. Les chercheurs sont encouragés à pratiquer l'auto-évaluation, afin de mieux connaître leurs forces et leurs faiblesses. L'évaluation relève moins de la sanction que du conseil en conduite, les résultats des évaluations, autre qu'individuelles, faisant l'objet d'une large diffusion.

Tandis que l'évaluation à l'INED dépend essentiellement d'un conseil scientifique, qui procède à l'évaluation des programmes, des travaux et des personnels chercheurs, et d'une commission d'évaluation chargée de l'évaluation des chercheurs et des équipes de recherche, les systèmes d'évaluation du CEMAGREF et de l'INRA comportent trois instances d'évaluation. Au CEMAGREF, un conseil scientifique et technique évalue les grandes orientations de la politique scientifique et technique de l'établissement ; cinq commissions spécialisées évaluent les collectifs de recherche ; et des instances d'évaluation sont chargées de l'évaluation individuelle des chercheurs et des ingénieurs.

L'INRA offre un exemple d'un organisme qui a élaboré des procédures d'évaluation très formalisées, mise en œuvre par une délégation à l'évaluation pour l'évaluation individuelle (chercheurs et ingénieurs), par les chefs de département pour les unités, et par la direction sous le contrôle du conseil scientifique pour l'évaluation des départements. Ces derniers jouent un rôle stratégique fort et possèdent une capacité réelle de pilotage. La délégation exerce une fonction de soutien méthodologique et de conseil vis-à-vis des opérateurs (chefs de département, directeurs d'unité) pour favoriser les bonnes pratiques et faciliter le contrôle de qualité par la direction.

Le CEMAGREF et l'INRA attachent une grande importance au regard extérieur sur le processus de l'évaluation, notamment de la part de ceux qui sont intéressés par les résultats de la recherche. Au CEMAGREF, il s'agit d'intégrer des personnalités non issues du monde scientifique (les pairs), afin de tenir compte des sensibilités économiques et opérationnelles des utilisateurs potentiels des résultats de la recherche. Les instances sont systématiquement présidées par une personnalité extérieure, et les rapports d'évaluation sont établis par des groupes d'experts composés exclusivement de personnalités extérieures.

En plus de l'importance accordée au regard extérieur, une autre caractéristique à retenir de l'analyse des procédures mises en place par le CEMAGREF et l'INRA est l'attention qu'ils attribuent à l'évaluation des sujets transversaux. Le CEMAGREF n'évalue pas selon des découpages disciplinaires. Lors de l'évaluation des collectifs de recherche, l'intérêt porte sur les thèmes de recherche et les fonctions d'appui à la recherche. Dans ces deux organismes, la vocation à mener des recherches finalisées n'exclut pas d'effectuer des recherches de nature plus fondamentale, si la pertinence du projet répond aux missions de l'organisme.

De même que l'INED, le CEMAGREF et l'INRA veillent au bon fonctionnement de leur système d'évaluation et l'utilisent pour suivre de près l'évolution des trajectoires scientifiques de leur personnel. L'INRA a construit et mis en œuvre une méthode d'évaluation-conseil des ingénieurs par des commissions d'experts, garantissant, d'une part, le principe de séparation des pouvoirs entre évaluation et décision et assurant, de l'autre, que les évaluations sont suivies d'effet. L'efficacité d'une évaluation de l'INRA tient à sa cohérence avec les missions des agents et avec celle de l'organisme, et dépend du fait que chacun connaît bien les critères et les procédures à observer.

Ces EPST font preuve d'une grande souplesse et d'une autonomie importantes au niveau institutionnel. Malgré les références aux décrets et aux arrêtés réglementant la composition des structures d'évaluation, ils ont su intégrer leurs spécificités dans des systèmes, à prime abord, rigides. Le bon fonctionnement d'ensemble du système d'évaluation dans ces trois cas repose sur plusieurs facteurs :

- la nature très formalisée du système d'évaluation et le soutien qu'il commande à l'intérieur (implication des chercheurs, transparence des procédures) et à l'extérieur (présence des personnalités extérieures) ;
- les thématiques très ciblées à cause de la spécificité des missions ;
- la reconnaissance de l'importance accordée au caractère finalisé de leurs travaux ;
- l'effort régulier de réflexion prospective (tant sur les missions que sur les procédures d'évaluation) ;
- une culture qui valorise les résultats et leur diffusion ;
- l'interaction entre les instances d'évaluation et l'administration, ce qui permet à cette dernière d'exercer un pilotage et des arbitrages à la suite des évaluations sans pour autant porter atteinte à la séparation des pouvoirs.

Le processus de réflexion sur les principes de l'évaluation semble avoir été mené moins loin dans les deux EPA retenus à cause de la forte présence des SHS. Comparé au CEMAGREF et à l'INRA, les activités d'évaluation du Centre d'études de l'emploi (CEE) et du Centre d'études et recherches sur les qualifications (CEREQ) ne sont pas formalisées. Leurs conseils scientifiques incluent des membres étrangers et des représentants des tutelles et d'autres organismes, mais ils exercent davantage une fonction de conseil que d'évaluation. Il leur manque des dispositifs propres et robustes d'évaluation des activités collectives et individuelles capables de prendre en compte la diversité des missions des chercheurs. Tandis que les EPST examinés, et à plus forte raison le CNRS, manifestent clairement leur engagement à évaluer la qualité de leurs activités de recherche, et se munissent d'outils appropriés pour le faire, l'enjeu est différent pour les deux EPA. Ceux-ci doivent s'investir plus fortement dans les études qui leur sont demandées par leur deuxième tutelle. Cette entrée par l'évaluation montre, en effet, que les EPA faisant de la recherche sont une anomalie dans le paysage, ce qui se traduit par la difficulté à les évaluer.

Dispositifs d'évaluation des structures fédérées

Parce qu'elles relèvent, par définition, de plusieurs organismes, les structurées fédérées offrent aux évaluateurs en SHS un défi particulier. Les MSH et leurs compo-

santes sont soumises individuellement et collectivement à de multiples évaluations par différentes instances en raison des diverses sources de financement dont elles disposent et des structures dont elles dépendent, en général sans que les évaluations soient coordonnées et sans qu'elles portent forcément sur les activités de recherche. Le réseau, qui regroupe l'ensemble des MSH, n'est pas par ailleurs une structure qui dépend d'une évaluation pour son existence.

La convention et la charte des maisons précisent la composition du comité directeur et du conseil scientifique du réseau, ainsi que les activités d'évaluation qui relèvent de ce dernier. Les procédures d'admission et de suivi des maisons sont devenues progressivement plus formalisées et plus systématiques au fur et à mesure de l'expérience acquise par le conseil scientifique. L'évaluation des maisons candidates a souligné les problèmes posés par la grande diversité des structures et des objets de recherche, sur lesquels les membres du conseil sont appelés à se prononcer. Consciente de ces problèmes, au terme d'une mission d'investigation du fonctionnement des maisons et du réseau, l'IGAENR a proposé la mise en place d'un dispositif apte à mener une évaluation renforcée à la fois en « amont » et en « aval », à un double niveau local et national. Un tel dispositif aurait à effectuer une évaluation globale, systématique et coordonnée des activités des maisons individuelles et éventuellement du réseau.

Pour une meilleure mise en pratique des bons principes de l'évaluation

L'analyse des dispositifs et des procédures d'évaluation en SHS fait ressortir les écarts qui peuvent exister entre la théorie et la pratique de leurs modalités de fonctionnement. Elle permet, en même temps, de mieux apprécier comment sont appliqués les principes sur lesquels se fonde l'élaboration de normes pouvant assurer l'adéquation et l'efficience de l'évaluation de la recherche.

La capacité à mettre en place un système d'évaluation robuste et opérationnel ne semble pas seulement être tributaire de sa base juridique. Les textes explicitent les procédures à suivre et accordent une légitimité aux actions entreprises, mais cette légitimité dépend aussi des compétences humaines à faire fonctionner le système de manière juste et efficace. Pour assurer la transparence, l'objectivité et la crédibilité des procédures et des résultats, il ne suffit pas que les règles qui gouvernent la composition des instances d'évaluation exigent la représentativité, l'extériorité et la diversité, qui sont inscrites dans les textes. Il est nécessaire aussi que les évaluateurs soient représentatifs de la qualité de la recherche et non de groupes d'intérêts, qu'ils fassent preuve d'intégrité, d'objectivité et d'impartialité, tout en restant sensibles à la responsabilité qui leur incombe, ce qui n'est garanti ni par un système électoral, ni par la nomination ministérielle, ni par un choix administratif, puisque les compétences humaines ne sont jamais infaillibles.

Si certaines structures semblent être mieux à même de parvenir à respecter les principes de bonne conduite de l'évaluation, en SHS, l'existence d'écoles de pensée et la politisation de la recherche créent de la concurrence entre chercheurs et entre unités de recherche, qui n'est pas éliminée par la séparation des pouvoirs entre évaluateurs et

décideurs, surtout que ces derniers peuvent avoir des objectifs (non scientifiques) différents des premiers.

Les instances d'évaluation font de plus en plus appel à des personnes externes aux institutions à évaluer, y compris aux non scientifiques (utilisateurs industriels) et aux étrangers, pour garantir leur légitimité, crédibilité et impartialité. Le recours aux étrangers n'est pourtant pas sans problème aussi bien sur le plan scientifique que pratique. Dans les domaines spécialisés des SHS, il n'est pas toujours aisé de trouver des experts francophones qui ne soient pas, d'une manière ou d'une autre, déjà associés au projet ou à l'équipe à évaluer. Leur participation n'exclut pas non plus la tendance parmi les chercheurs à défendre leurs propres champs disciplinaires quand il s'agit de répartir les fonds entre les disciplines. Le choix des experts, leur compétence et leur aptitude à faire le travail d'évaluateur dans un contexte qui ne leur est pas forcément familier renvoient aussi à la manière dont les experts sont élus ou nommés. En outre, peu de pairs étrangers ont la compétence requise pour évaluer la recherche en SHS lorsqu'il s'agit de sujets socioculturels présentés dans une culture et une langue autre que la leur.

L'analyse présentée dans ce rapport des dispositifs et procédures d'évaluation en SHS nous amène à étayer la liste des principes fondamentaux établis par le CNER (2003) dans son rapport précédent sur l'évaluation de la recherche dans les établissements publics. Il convient d'insister sur la nécessité de veiller au respect des principes suivants :

- la représentativité scientifique (de la qualité de la recherche et non de groupes d'intérêts), l'extériorité (étrangers, utilisateurs des résultats de la recherche), la diversité (disciplines et approches méthodologiques) et l'intégrité (désintéressement et honnêteté) dans la composition de l'instance ;
- l'implication de la communauté scientifique dans la préparation des modalités de l'évaluation ;
- la transparence, l'objectivité et l'impartialité à la fois des procédures d'évaluation et des résultats ;
- une éthique procédurale rigoureuse, qui privilégie le principe du contradictoire et du tiers ;
- la définition explicite des objectifs, des indicateurs et des critères ;
- la séparation des pouvoirs entre évaluateurs et décideurs ;
- la pertinence et l'efficience du processus mesurées par des suivis systématiques.

Le respect de ces principes exige un effort constant de la part de tous les intéressés. L'évaluation a ainsi besoin d'être reconnue comme un vrai travail, par une rémunération ou des crédits-temps et par un statut comportant droits et devoirs, ces derniers exigeant le respect d'un code déontologique intégrant les normes internationales en la matière.

Adéquation des critères et indicateurs d'évaluation en SHS

La multiplicité des objectifs des évaluations et des instances et procédures mises en œuvre pour les effectuer a rendu nécessaire l'élaboration de nombreuses

séries de critères et d'indicateurs susceptibles de permettre aux évaluateurs de mesurer les performances de la recherche avec le plus de précision possible, que ce soit lors de la formulation et de la mise en œuvre des politiques scientifiques, du contrôle des performances au niveau national ou à celui des établissements, ou de l'évaluation *ex ante* ou *a posteriori* de la recherche collective ou individuelle.

Les critères sont définis comme les caractéristiques ou propriétés de l'objet évalué d'après lesquels l'évaluateur porte sur lui un jugement d'appréciation. Les indicateurs sont les unités d'information objective, en majorité de nature quantitative, qui visent à étayer les critères d'évaluation. Toute évaluation s'exprime par un jugement de nature relative, que ce soit lors de l'évaluation des politiques scientifiques des gouvernements ou des établissements, de l'évaluation des disciplines, des unités de recherche ou des travaux des chercheurs individuels. Cette relativisation implique la nécessité de tenir compte de la diversité contextuelle entre disciplines et au sein des disciplines, de saisir l'adéquation de ces outils aux objectifs visés et de savoir comment ils sont appréciés et pondérés par les experts. Les bons principes en matière d'évaluation veulent que les critères soient explicités et partagés par évalués et évaluateurs et qu'ils soient appliqués par les pairs eu égard à la transparence et à l'objectivité.

Critères et indicateurs quantitatifs d'évaluation de la recherche en SHS

Au niveau national, les appréciations comparatives de l'ensemble des disciplines se limitent le plus souvent à des indicateurs quantitatifs, comme le nombre d'enseignants-chercheurs et chercheurs en équipe ou le nombre d'étudiants en doctorat et de doctorats délivrés. Ces indicateurs ne rendent compte que de manière très approximative de l'activité de recherche effective en SHS. Le recours aux indicateurs bibliométriques, largement adoptés dans les sciences de la matière et du vivant et destinés à mesurer le niveau de production scientifique et son impact, est très délicat en SHS, à cause des usages et des traditions en matière de publication et de citation dans ces disciplines, notamment la préférence dans certains domaines pour les ouvrages, qui se prêtent mal aux analyses bibliométriques, et de l'utilisation du français, tandis que la grande majorité des publications répertoriées dans les bases de données sont en anglais.

Puisque les SHS recouvrent une grande variété de disciplines, qui se recoupent et se chevauchent, les paradigmes peuvent se trouver en compétition à l'intérieur des disciplines, les concepts ne pouvant être pleinement appréhendés en dehors du contexte langagier et culturel qui les façonne. Il en résulte que les revues scientifiques françaises, pourtant nombreuses en SHS, sont relativement mal représentées dans les relevés internationaux, et que leur diffusion reste largement franco-française, surtout dans certaines branches des sciences humaines comme la philosophie ou la littérature. La grande diversité des approches à l'intérieur des disciplines mène à la fragmentation des publications empêchant la création d'un noyau cohérent dans tel ou tel champ, susceptible d'induire une plus grande visibilité sur le plan international.

Dans le cadre d'un projet de la Fondation européenne de la science (Kiefer *et al.*, 2004), la communauté scientifique en France essaie de suppléer au manque d'indicateurs bibliométriques fiables ajustés à l'usage des évaluateurs en SHS en développant

une politique de l'édition scientifique. Elle se penche dans un premier temps sur les revues avant de passer aux ouvrages. En parallèle à ces efforts, l'attention des chercheurs et des évaluateurs en France se déplace vers la production d'articles ou d'autres produits courts. Ce mouvement est encouragé par la politique du livre en France menée par les maisons d'éditions, politique qui rend les ouvrages en SHS pratiquement impubliables, sauf par les presses universitaires. Le même mouvement commence à devenir perceptible dans les listes de critères et d'indicateurs adoptés par les comités d'évaluation de la recherche collective et individuelle, surtout dans certains domaines de l'économie, de la psychologie expérimentale ou de la linguistique. Cependant, l'accent mis sur la publication d'articles dans les revues de renommée internationale et sur leur impact tend à faire oublier que les articles n'échappent pas aux biais des autres indicateurs qui dépendent du jugement par les pairs, car les revues ont aussi leurs coteries, leurs querelles de légitimité et leurs préférences épistémologiques.

Critères et indicateurs d'évaluation de la recherche académique en SHS

La recherche menée dans les établissements d'enseignement supérieur relève de différentes instances d'évaluation, chacune avec ses propres objectifs et ses propres critères pour apprécier les performances. Les chapitres du *Livre des références*, préparé par le CNE et l'IGAENR, se déclinent en termes de grands ensembles de référentiels, développés sous forme de groupes de propositions, appelées les références, conduisant à la réalisation des attentes visées par le référentiel en question. Chaque référence est accompagnée d'une liste de critères sous forme de constats.

Les établissements doivent présenter des dispositifs, des indicateurs ou des processus d'évaluation objectifs, mesurables et contrôlables, permettant d'apprécier les résultats obtenus. Ils sont appelés à s'interroger sur les structures qu'ils mettent en place pour suivre et encourager le développement des activités de recherche, pour en connaître les forces et les faiblesses et se situer dans le contexte national et international, pour définir et mettre en œuvre leurs priorités, en assurer l'avenir et entretenir leur potentiel. L'accent est mis sur le rôle des universités dans la formation à et par la recherche et dans la communication, diffusion, valorisation et transfert de la production scientifique. Cependant, le *Livre des références* ne propose ni une pondération des critères, ni des seuils à atteindre, ni des outils de vérification, et c'est au CNE de savoir relativiser les performances à partir de comparaisons interinstitutionnelles des indicateurs.

Les critères du CNE sont destinés à aider les établissements à s'auto-évaluer en préparation des évaluations externes, notamment par la MSTP, qui publie ses critères d'évaluation sur Internet, essentiellement sous forme d'indicateurs quantitatifs portant, dans le cas des SHS, sur les publications scientifiques. Les critères de la MSTP apparaissaient aussi clairement sur les fiches d'expertise. La fiche d'évaluation d'une demande d'accréditation d'école doctorale est accompagnée d'un « guide d'évaluation », adressé aux évaluateurs, expliquant en détail les rubriques de la fiche. Bien que les critères s'appliquent à toutes les disciplines, le grand nombre de doctorants en SHS accorde à cette évaluation une place importante. Le contexte plus large dans lequel les écoles s'insèrent, et notamment l'encadrement et l'adossement de la recherche, est un

critère primordial. Les indicateurs statistiques à apprécier comportent le nombre d'enseignants-chercheurs toutes catégories confondues, le nombre d'autres chercheurs EPST concernés et les résultats de l'exercice précédent. La mise en œuvre de la pluridisciplinarité dans les écoles est également à commenter. Le guide attire l'attention des évaluateurs sur la nécessité d'avoir un regard critique et constructif sur l'admission et l'accompagnement des doctorants, sur la formation complémentaire et sur la politique scientifique de l'école doctorale au travers de l'évaluation des personnels d'encadrement, des projets et de l'attribution du soutien financier.

Les critères utilisés par les sections du CNU en SHS, comme ceux de la MSTP, sont restés longtemps moins élaborés et moins explicités que ceux du CoNRS. Les critères formulés par les sections du CoNRS sont rendus publics et sont disponibles sur les sites Internet de chaque section. Ils servent aussi de référence pour les enseignants-chercheurs appartenant aux UMR. Même s'ils sont étroitement imbriqués, les sections maintiennent la distinction établie par le CoNRS entre les critères d'évaluation s'appliquant aux laboratoires et ceux qui concernent les chercheurs. Ceux des laboratoires se déclinent à trois niveaux : activité scientifique et ouverture du laboratoire, capacité de management de la direction, organisation et fonctionnement interne.

Les critères, leur présentation, leur hiérarchisation et leur pondération diffèrent nettement d'un département à un autre et d'une section à l'autre du CoNRS. Le département chargé des SHS retient la capacité à organiser la recherche sur un mode collectif pour justifier le soutien du CNRS aux disciplines requérant la mise en commun des compétences et le partage des savoirs et des infrastructures technologiques, comme les plates-formes technologiques, les modes d'instrumentation documentaire ou les bases de données. Il s'agit de mesurer la « valeur ajoutée » produite par le collectif. Certaines sections en SHS demandent des indicateurs chiffrés pour évaluer la portée des travaux des unités, tandis que d'autres expriment leur scepticisme vis-à-vis des indicateurs quantitatifs et exigent que le nombre « réel » de chercheurs et leur implication dans les équipes soient affichés. Aucune des sections en SHS n'accepte que l'impact d'une publication soit jugé par les seuls indicateurs bibliométriques. Les critères doivent permettre de mesurer la qualité des travaux de l'unité, en ce qui concerne :
- la cohérence, l'originalité et la faisabilité des projets ;
- la complémentarité, la synergie et le dynamisme internes ;
- leur positionnement par rapport au champ dans lequel ils s'insèrent ;
- l'ouverture, l'attractivité et le rayonnement sur le plan national et international ;
- la diffusion et la valorisation des résultats.

Comme pour l'évaluation de ses unités, le CNRS explicite clairement les critères utilisés pour évaluer les chercheurs individuels. Ces critères doivent rendre compte de tous les aspects du métier de chercheur. Six critères de base sont retenus toutes disciplines confondues :
- contributions scientifiques ;
- enseignement, formation et diffusion de la culture scientifique ;
- transfert technologique, relations industrielles et valorisation ;
- responsabilités collectives et management de la recherche ;
- mobilité (géographique, institutionnelle et thématique) ;
- objectifs et qualités personnelles.

Il reste que le critère primordial est celui de qualité scientifique des travaux collectifs et individuels, mesurée essentiellement par les publications académiques. Même si la direction du CNRS est incontournable sur certains critères comme ce dernier, elle insiste sur le fait que l'évaluation est fondamentalement multicritères. Elle rajoute cependant un septième critère non scientifique – les équilibres globaux – qui lui permet de veiller au respect de certains équilibres dans les carrières des personnels, que ce soit l'égalité entre femmes et hommes, la répartition géographique ou thématique, ou la complémentarité des compétences.

Critères d'évaluation de la recherche finalisée

Les différents organismes de recherche ont élaboré leurs propres critères d'évaluation pour apprécier l'orientation de leur politique scientifique et pour mesurer les performances de leurs équipes et de leur personnel conformément à leur double mission de recherche fondamentale et finalisée, car ils doivent viser l'équilibre entre les critères plus académiques et ceux qui concernent la pertinence de la recherche aux besoins de la société. En règle générale, les critères des EPST à l'égard des publications scientifiques portent sur la qualité du travail collectif et individuel et sur son homogénéité thématique, la qualité des travaux étant appréciée en fonction d'une hiérarchie des publications, selon laquelle la priorité est accordée aux articles dans les revues à comité de lecture ou aux ouvrages attestés par les éditeurs scientifiques.

Pour l'INED, le CEMAGREF et l'INRA, la publication scientifique ne saurait être l'unique étalon de mesure de l'évaluation. Il s'agit dans tous ces cas de trouver des critères permettant de mesurer la cohérence des projets, la qualité de l'activité scientifique et la contribution des collectifs et des chercheurs individuels à l'accomplissement de l'ensemble des missions de l'organisme. Ces EPST font ainsi la part dans les publications à la valorisation des résultats ou des analyses dans des supports qui dépendent des services d'études ministériels ou, dans le cas de l'INED, de l'office statistique national.

Le CEMAGREF propose aux évaluateurs et aux évalués une liste des principaux produits de la recherche qui peuvent être portés au crédit des collectifs évalués, ainsi que des chercheurs et des ingénieurs qui y contribuent. Cette liste est structurée au regard des quatre grands types d'activité effectués par l'organisme :
- production de connaissances nouvelles ;
- valorisation, expertise et appui à l'action publique ;
- activités d'enseignement et de formation par la recherche ;
- animation et gestion de la recherche.

Les indicateurs chiffrés tiennent compte de la répartition du budget temps du collectif entre les quatre grands types d'activités pour relativiser les appréciations sur l'efficience par rapport aux missions assignées. Le groupe de critères concernant la valorisation reflète la mission de recherche finalisée de l'organisme et le distingue très nettement de ceux proposés à l'évaluation des SHS par la direction du CNRS. Ces critères recouvrent :
- l'expertise ;
- l'appui à l'action publique ;

• les publications dans des revues techniques et professionnelles ;
• la publication de guides techniques ;
• les rapports d'étude et d'expertise, les essais et analyses ;
• les transferts de méthodes ;
• l'implication dans des activités de normalisation française et internationale ;
• les conférences de vulgarisation, expositions, salons et la réalisation de supports audiovisuels.

Le CEMAGREF est, en outre, le seul des organismes étudiés à tendre vers l'élaboration d'un critère d'utilité constatée *ex post*, compte tenu de la réalité de l'appropriation des résultats, et de la pertinence de la problématique.

Les critères pris en considération lors de l'évaluation individuelle par les EPST concernent l'intégralité des missions et des activités des chercheurs et des ingénieurs, le but étant d'apprécier l'adéquation entre l'activité de l'agent et les missions qui lui sont confiées. L'individu est considéré en relatif, d'une part par rapport à sa fonction, d'autre part par rapport à son profil de mission particulier. Un « livret-guide » produit par l'INRA à l'intention de ses commissions scientifiques spécialisées présente non seulement les critères d'évaluation de titularisation pour chaque cas, modulés en fonction de l'étape, mais également les objectifs qui leur sont associés. Les chercheurs savent ainsi précisément pourquoi les critères retenus sont pertinents et ce qu'ils doivent viser à l'avenir.

Critères d'évaluation de la recherche interdisciplinaire et interinstitutionnelle

L'évaluation de l'interdisciplinarité continue à poser problème en SHS, surtout dans les structures fédératives, et donc interinstitutionnelles. L'interdisciplinarité, la transdisciplinarité et la pluridisciplinarité figurent parmi les critères des sections du CoNRS, mais sans que soient proposés les moyens d'apprécier la qualité des travaux. Les critères retenus par les instituts fédératifs de la recherche (IFR) et le réseau des MSH, auxquels participe le CNRS, témoignent cependant d'un effort d'appréciation de la pertinence et de la faisabilité des projets pluridisciplinaires et interinstitutionnels, et de l'adéquation des moyens mis en œuvre. Peuvent être cités dans le cas du réseau des MSH :
• l'intérêt stratégique national et international de l'objectif scientifique ;
• la plus-value apportée par la fédération ;
• la cohérence et la complémentarité des unités constituantes ;
• la mutualisation des moyens et l'ouverture du réseau ;
• l'intérêt de la politique commune vis-à-vis du site et de la région ;
• l'adéquation avec les missions des partenaires institutionnels ;
• l'intérêt social et économique ;
• l'implication dans la valorisation des recherches ;
• la formation assurée à et par la recherche.

Un défi supplémentaire est de savoir prendre en compte et pondérer des facteurs autres que scientifiques, comme le projet immobilier ou l'insertion dans la région,

d'autant plus que les composantes de ces structures (UMR par exemple) sont évaluées par des instances qui ne s'intéressent pas à ces critères.

Pour un meilleur ajustement des critères d'évaluation de la recherche en SHS

Par définition, le premier critère d'évaluation de la recherche est sa scienticité. Cependant, comme il a été montré tout au long de cette étude, il n'existe pas un modèle univoque de scienticité. Puisque les SHS s'inscrivent plus explicitement que les sciences de la matière et du vivant dans le tissu sociétal environnant, elles n'échappent pas aux interférences politiques et idéologiques, ce qui rend plus difficile non seulement l'élaboration de critères et d'indicateurs communs sur lesquels fonder des jugements sur la valeur des travaux scientifiques, mais aussi, par voie de conséquence, leur application objective dans les évaluations.

Plus que dans d'autres disciplines, deux principes forts gouvernent l'élaboration des critères utilisés lors de l'évaluation des SHS : l'évaluation doit porter sur l'intégralité du processus de recherche et non sur ses seuls résultats ; l'évaluation doit mêler des critères quantitatifs fiables à des critères qualitatifs. Les exemples cités des critères adoptés par les établissements de recherche publics montrent que les évaluations les mieux acceptées par la communauté scientifique sont celles qui utilisent des critères et des indicateurs capables de mesurer non seulement l'impact des résultats de la recherche mais aussi la pertinence et la cohérence du projet global, et l'efficience de sa mise en œuvre. Ce processus recouvre l'élaboration du projet scientifique, la conduite de la recherche à titre individuel ou en équipe, la production et la diffusion des résultats, sans faire abstraction du cadre physique et intellectuel dans lequel le projet s'insère. C'est ainsi qu'il est reconnu que les enseignants-chercheurs ou les chercheurs dans les organismes de recherche finalisés n'effectuent pas leurs activités de recherche dans les mêmes conditions. Leurs missions sont différentes, comme le sont les objectifs des évaluations et les critères utilisés pour juger de leur capacité à les réaliser.

D'un côté, la recherche en SHS, et surtout dans certains domaines des sciences humaines, est souvent considérée dans les évaluations comme ésotérique et de portée limitée. De l'autre, nombre de disciplines des SHS ont développé des activités de transfert des connaissances, que ce soit sous forme d'application d'outils technologiques, par la diffusion d'information ou par les expertises. Les activités de recherche et les critères pour les apprécier ne peuvent plus désormais faire abstraction de l'utilité de la recherche pour la société, ni de sa contribution au développement économique, au fonctionnement des services publics et à la cohésion sociale.

L'analyse des critères ramène, par ce biais, à la question de la dichotomie entre recherche fondamentale et recherche appliquée. Le désaccord qui règne sur la légitimité et la valeur des différentes catégories de recherche en SHS souligne la nécessité de repenser la gestion de ce rapport et de le faire apparaître dans les critères d'évaluation, et en particulier ceux concernant la valorisation. Ces questions en rejoignent une autre sur la justification de l'investissement de l'argent public dans la recherche en SHS, mise en exergue par les comparaisons internationales, car les critères d'évaluation des équi-

pes et de leurs projets portent rarement en France sur la rentabilité et la valeur ajoutée de la recherche. Certes, ils évoquent l'adéquation des moyens et la bonne gestion des ressources, mais ils ne demandent presque jamais de montrer que les résultats obtenus constituent une optimisation du budget qui y a été consacré ou une réponse pertinente à la demande sociale.

En ce qui concerne le recours à une combinaison des critères quantitatifs et qualitatifs pour atteindre les objectifs de l'évaluation, l'analyse des critères utilisés par les instances d'évaluation montre que les indicateurs quantitatifs sont rarement utilisés seuls en SHS pour évaluer la production scientifique, et que leurs insuffisances expliquent l'absence des SHS des palmarès internationaux des performances de la recherche. La communauté scientifique en SHS s'efforce d'élaborer des indicateurs plus fiables, mais ce n'est pas pour autant qu'elle est prête à abandonner des critères qu'elle estime être mieux adaptés à une appréciation de la qualité des travaux.

De cette analyse, il ressort un consensus assez large concernant les principes sur lesquels fonder les critères d'évaluation. Ils doivent être :
• explicités au préalable (justification et pertinence des critères scientifiques et non scientifiques) et partagés par évalués et évaluateurs ;
• étayés par des informations sur la hiérarchisation, la pondération, les seuils à atteindre et les outils de vérification disponibles ;
• relativisés par rapport à d'autres objets comparables ;
• conformes aux principes de la transparence et de l'objectivité ;
• capables de mesurer les performances de la recherche avec le plus de précision possible, compte tenu des objectifs à atteindre ;
• conçus pour tenir compte de l'intégralité du processus de recherche.

Les problèmes se posent au niveau de l'application de ces principes, surtout quand il s'agit de repérer et d'évaluer la qualité des travaux, qui est le souci principal de la plupart des évaluateurs. Les indicateurs de qualité sont à nuancer selon les disciplines, la nature de la recherche (fondamentale ou finalisée), les objectifs de l'évaluation et les pays. Afin d'assurer que les critères de qualité sont bien adaptés à leurs besoins, les SHS doivent veiller à ce que la communauté scientifique soit impliquée dans leur élaboration, et que l'ensemble des activés des enseignants-chercheurs et chercheurs soient prises en compte dans l'évaluation de la recherche. La communauté scientifique dans chaque discipline a besoin de pouvoir déterminer les critères à privilégier et la pondération à leur accorder dans les évaluations. Même si les principes sur lesquels les critères et indicateurs de la recherche sont fondés se ressemblent à travers les disciplines, ils subissent des interprétations et des pondérations différentes d'une discipline à une autre et au sein des SHS, ce qui est bien illustré par les critères auxquels se réfèrent les évaluateurs du CEMAGREF et de l'INRA. Cependant, il reste que les décideurs prennent en compte des facteurs, voire critères, non scientifiques afin d'assurer certains équilibres. Encore, faudrait-il que ces critères soient aussi connus *ex ante* des évalués et des évaluateurs.

Impacts de l'évaluation sur les chercheurs et sur la recherche

De même que les évaluations *a posteriori*, notamment des politiques scientifiques ou des programmes, sont relativement peu développées en France, les critères d'évaluation des équipes et de leurs projets portent rarement sur la rentabilité et la valeur ajoutée de la recherche effectuée. Faute de suivi systématique, il n'est pas facile d'établir un lien direct de cause à effet entre les objectifs des évaluations et les résultats obtenus. Tandis que les évaluateurs évoquent l'adéquation des moyens et la bonne gestion des ressources *ex ante*, ils demandent rarement des preuves que les résultats obtenus ont justifié l'investissement des ressources humaines et matérielles consacrées à la recherche. L'évaluation a, elle aussi, des comptes à rendre, non seulement en raison de son coût financier, mais aussi parce qu'elle peut avoir des effets non négligeables tant sur la vie des chercheurs que sur la recherche elle-même. Lorsque le financement de la recherche est directement tributaire d'une évaluation, celle-ci a des répercussions visibles sur les décisions de l'organisme financeur. Les effets de l'évaluation sont également visibles quand il s'agit de la création, (re)structuration ou suppression d'unités. Le jugement par les pairs peut influer, à son tour, sur le retentissement sociétal et politique des résultats d'un projet de recherche. Les évaluations jouent un rôle majeur dans le recrutement et dans certaines promotions des enseignants-chercheurs et chercheurs ; et l'évolution des carrières scientifiques des chercheurs des EPST doit être accompagnée d'évaluations-conseils.

La difficulté à faire le point sur l'impact de l'évaluation s'explique par le fait que les objectifs visés ne soient pas forcément atteints, que les critères retenus soient difficiles à appliquer, faute d'indicateurs assez discriminants, que les décisions dépendent du poids que les décideurs accordent aux différents critères, ou parce que des facteurs externes non énoncés et non pris en compte dans l'évaluation influent sur les décisions. La règle de la séparation des pouvoirs entre évaluateurs et décideurs veut dire que, selon les bons principes en la matière, les avis formulés par les experts au terme du processus d'évaluation ne soient pas forcément suivis par les décideurs, d'où une éventuelle frustration et une remise en cause du bien-fondé d'un exercice coûteux en temps, en énergie, en argent et en bonne volonté, car la grande majorité des experts ne sont pas rémunérés.

D'autres effets importants de l'évaluation sont également peu ou mal saisis. À partir du moment où les chercheurs connaissent bien la procédure d'évaluation, quels que soient les méthodes et les critères utilisés par les évaluateurs, et quelle que soit la perception qu'ont les évalués de la légitimité du processus, la plupart des chercheurs adaptent leurs stratégies de recherche afin d'obtenir les meilleurs résultats possibles, tant pour leur avancement personnel que pour leur laboratoire ou leur discipline, en particulier si l'enjeu est financier. C'est ce que l'on constate dans le cas des critères utilisés pour mesurer la production scientifique, à plus forte raison si les chercheurs ont participé à l'élaboration des critères et à leur mise en œuvre. Après tout, la plupart des évaluateurs sont eux-mêmes des chercheurs et sont probablement un jour ou l'autre évalués.

Si les résultats de l'évaluation favorisent et récompensent les chercheurs et les laboratoires qui se concentrent sur la production de publications dans les revues scientifiques internationales, elle agit sur les stratégies individuelles des chercheurs en la matière. Si l'évaluation influe sur la possibilité d'obtenir des ressources propres, par exemple lors des programmes sur appels d'offres, les chercheurs trouvent le moyen de perfectionner les techniques de préparation des dossiers. Si l'évaluation met l'accent sur les coopérations internationales ou avec l'industrie, les chercheurs s'y impliquent en choisissant les partenariats les plus valorisants. Une des conséquences indirectes d'avoir mis l'accent sur les activités de recherche et sur certaines formes de diffusion des connaissances dans la valorisation des carrières universitaires est que les autres responsabilités tendent à en pâtir et à être reléguées au deuxième rang, en l'occurrence les activités d'enseignement.

L'adoption progressive dans les évaluations des critères quantitatifs n'est pas non plus sans effet pour les enseignants-chercheurs et chercheurs en SHS. Les outils bibliométriques tendent à induire une standardisation de l'évaluation, faisant abstraction des diverses situations éditoriales propres aux disciplines et gommant les spécificités de langue et de culture, au désavantage des disciplines de portée plutôt nationale, comme certains domaines du droit ou de la philosophie, et lorsque l'objet de recherche est un fait de culture et de langue. Le rétrécissement du champ des publications reconnu par ces indicateurs finit par ne donner qu'une vision partielle du rayonnement d'une recherche, privilégiant la production académique aux dépens d'autres formes de reconnaissance et de débouchés opérationnels, comme la réponse à la demande sociale des puissances publiques et la vulgarisation des résultats. La motivation des chercheurs peut, en outre, être faussée dans la mesure où leur activité mise sur la production visible et mesurable et non sur la qualité intrinsèque de la recherche.

L'importance de l'investissement temporel de la part des pairs et le coût entraîné pour les établissements et le contribuable par le processus d'évaluation ne sont pas non plus à sous-estimer. Le recours à des experts étrangers, souvent présenté comme un moyen d'accroître la légitimité du processus, peut avoir plusieurs effets. Sur le plan pratique, le problème de la charge entraînée par le temps consacré à l'évaluation est tout aussi important, sinon plus, que pour les autochtones, en raison des déplacements et de la nécessaire acculturation aux pratiques de la recherche française. En SHS, l'exigence du regard extérieur soulève la question de la réciprocité, car celle-ci devient plus difficile à assurer dans les communautés linguistiques, culturelles et disciplinaires de tailles différentes. La présence d'étrangers remet en jeu le statut du travail d'évaluateur, l'anonymat et la rémunération, qui sont la norme dans certains pays. Il appelle aussi à une réflexion sur la standardisation des procédures et sur l'application des principes déontologiques.

Les effets psychologiques de l'évaluation sont loin d'être négligeables, comme dans d'autres domaines de l'activité économique (Dejours, 2003) Dans un système où le financement de la recherche et la promotion sont directement tributaires de l'évaluation, le fait de recevoir une bonne ou une mauvaise évaluation peut avoir des répercussions non seulement sur le salaire individuel, le budget des équipes et des établissements, mais également sur le bien-être mental.

Un autre effet non négligeable de l'évaluation sur les chercheurs provient des excès de l'évaluation. On parle de l'usure entraînée par l'évaluation, qui tend aussi à générer la démotivation des chercheurs. Certains présidents d'universités se plaignent devant le cumul des évaluations non coordonnées dans leurs établissements, entraînant la lassitude à l'égard de la pratique de l'évaluation et des doutes quant à l'efficacité de la démarche. La même réaction s'entend dans d'autres structures, notamment ceux qui sont à cheval sur plusieurs organismes, comme les structures fédératives. Cette critique devient d'autant plus forte lorsque les établissements, les unités de recherche et les individus ne voient pas ce que l'IGAENR appelle le « droit de suite ».

Enfin, la multiplication du nombre d'évaluations et leur trop grande fréquence remettent en question leur bien-fondé, à plus forte raison si les objectifs et les critères de l'évaluation ne sont pas clairement présentés et intériorisés, si les principes déontologiques ne sont pas pleinement respectés, et si les évaluateurs et les évalués n'en perçoivent pas des effets bénéfiques.

Que les décideurs suivent ou non les avis formulés par les évaluateurs, l'effet d'avoir mené une évaluation ou d'avoir été évalué n'est jamais neutre. En SHS, les enjeux de l'évaluation sont d'une grande portée pour tous les acteurs de la recherche, d'autant plus que les spécificités de ces disciplines les exposent davantage que les sciences de la matière ou du vivant aux risques de la subjectivité et des interférences politiques.

En souhaitant savoir pourquoi et comment la recherche en SHS est évaluée en France, et en essayant de montrer dans quelle mesure cette évaluation est adéquate et efficace, et comment elle pourrait être améliorée pour rejoindre les normes internationales en la matière, cette étude suscite autant de questions que de réponses. Le débat n'est pas clos. La réflexion critique est appelée à se poursuivre sur bon nombre de ces questions concernant l'évaluation en SHS, notamment :

- la création d'un conseil indépendant de coordination des sciences humaines et sociales, chargé de répertorier les besoins de recherche en SHS, l'état actuel de son développement et la répartition optimale des ressources humaines et matérielles, et d'émettre des avis argumentés à son sujet, y compris l'évaluation ;
- la mise en place d'un code déontologique conforme aux normes internationales et d'un dispositif de veille pour en assurer le respect ;
- l'identification d'exemples de bonnes pratiques pouvant servir de modèle (référentiel du CNE, critères d'évaluation de la recherche finalisée dans les EPST) ;
- la construction et la mise en place de méthodes d'évaluation destinées à apprécier les spécificités des SHS et la cohérence des travaux pluridisciplinaires ;
- la professionnalisation de l'évaluation afin d'en faire un vrai métier et une activité reconnue et valorisante (formation, rémunération, culture de la responsabilité, droits et devoirs) ;
- la mise en place de dispositifs d'accueil des étrangers et d'utilisateurs de la recherche invités à participer aux comités d'évaluation, afin de leur faire connaître les procédures et modalités de fonctionnement et de faciliter leur intégration dans le processus ;
- les modalités de l'application des principes de proportionnalité et de subsidiarité, afin d'alléger les procédures d'évaluation et d'en éviter la multiplication et les évaluations non justifiées ;

• la réconciliation du besoin de respecter la séparation des pouvoirs avec celui d'assurer que les résultats des évaluations et les avis des experts sont pris en compte ;
• le développement de l'évaluation *a posteriori*, afin de vérifier si les objectifs de la recherche ont été réalisés ;
• le perfectionnement d'outils permettant d'apprécier la qualité des différentes activités de recherche en SHS ;
• un meilleur équilibre en matière de valorisation et de reconnaissance en SHS entre recherche fondamentale/académique et recherche appliquée/finalisée.

ANNEXE 1
Personnalités auditionnées et consultées

Personnalités (fonction lors de la consultation)

Dominique BARJOT, directeur scientifique du département scientifique pédagogique et technique 6, sciences humaines et humanités, Mission scientifique pédagogique et technique, auprès du ministère délégué à la Recherche et aux Nouvelles technologies

Serge BAUIN, chef du service des études à la direction des études et des programmes, et directeur de l'Unité d'indicateurs de politique scientifique, CNRS

Michel BLAY, président de la section 35, philosophie, histoire de la pensée, sciences des textes, théorie et histoire des littératures et des arts, du CoNRS

Alain BONNAFOUS, directeur de l'ISH de Lyon

Joëlle BUSUBTIL, secrétaire générale du département sciences de l'homme et de la société, CNRS

Philippe CASELLA, chargé de mission, direction de la recherche, ministère délégué à la Recherche

Jacques COMMAILLE, président du conseil d'orientation scientifique du réseau national des Maisons des sciences de l'homme, ENS, Cachan

Catherine COURTET, chargée de mission, direction de la Recherche, ministère délégué à la Recherche

Jean-Richard CYTERMANN, inspecteur général de l'administration de l'Éducation nationale et de la Recherche

Martine DUBOIS, chargée de mission, direction déléguée à l'évaluation et à la qualité, CEMAGREF

Pierre FALZON, chaire d'Ergonomie et neurosciences du travail, CNAM ; président de l'International Ergonomics Association

Ghislaine FILLIATREAU, directrice adjointe de l'OST

Éloi FICQUET, secrétaire du bureau de l'EHESS

Jacques FONTANILLE, président de l'université de Limoges

Maurice GARDEN, historien, ancien directeur de la Mission scientifique universitaire ; fondateur de la MSH de Lyon

Anne GIAMI, directrice à la sous-direction de la recherche universitaire, ministère délégué à la Recherche

Yves GRAFMEYER, vice-président chargé de la recherche, université de Lyon II

Gérard GRUNBERG, président du conseil scientifique du département science de l'homme et de la société, CNRS ; directeur adjoint et directeur scientifique à l'IEP de Paris

Jacqueline HEINEN, professeure à l'université de Versailles, Saint Quentin en Yvelines ; présidente de la section sociologie du CNU, membre de la CP-CNU

François HÉRAN, directeur de l'INED

Bernard HUBERT, conseiller scientifique auprès de la directrice de l'INRA

Annette JOBERT, directrice de recherche, CNRS, Travail et mobilités, université de Paris X

Jean-Loup JOLIVET, délégué général du CNE

Michel LEBOUCHÉ, directeur de la Mission scientifique technique et pédagogique, auprès du ministère délégué à la Recherche et aux Nouvelles technologies

Luc-André LECLERC, directeur du département de l'évaluation du CEMAGREF

Gérard LENCLUD, directeur du département sciences de l'homme et de la société, CNRS

Gérard LESAGE, inspecteur général de l'administration de l'Éducation nationale et de la Recherche

Marie-Thérèse LETABLIER, directrice de recherche, CEE

Michel LUSSAULT, président de l'université de Tours

Jean-Pierre MACHELON, directeur scientifique du département scientifique pédagogique et technique 7, sciences de la société, Mission scientifique technique et pédagogique, auprès du ministère délégué à la Recherche et aux Nouvelles technologies

Anne MAUBOUSSIN, coordinatrice, Mission scientifique technique et pédagogique, auprès du ministère délégué à la Recherche et aux Nouvelles technologies

Claude MEIDINGER, directeur scientifique du département scientifique pédagogique et technique 7, sciences de la société, Mission scientifique technique et pédagogique, auprès du ministère délégué à la Recherche et aux Nouvelles technologies

Guillaume MÉTAYER, conseiller sciences humaines et sociales auprès du ministère délégué à la Recherche

Dominique MÉDA, responsable de la mission animation de la recherche, à la DARES, ministère de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion sociale.

Bernard MEUNIER, président du CNRS

Catherine PARADEISE, professeur de sociologie, université de Marne-la-Vallée

Claudine PERRETI, directrice de la direction de l'évaluation et de la prospective, ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche

Pascal PETIT, président de la section 37, économie et gestion, du CoNRS

Alain PEYRAUBE, directeur adjoint, sciences humaines et sociales, direction de la recherche au ministère délégué à la Recherche

Gilbert PUECH, président de l'université Lyon II

Pierre RALLE, directeur du CEE

José ROSE, directeur adjoint du CEREQ

Pierre ROUILLARD, président du Conseil des directeurs du réseau national des Maisons des sciences de l'homme ; directeur de la Maison René Ginouvès, Archéologie et Ethnologie, Paris X

John SMITH, secrétaire général adjoint, Association européenne de l'université, Brussels

Josette SOULAS, inspectrice générale de l'administration de l'Éducation nationale et de la Recherche

Suzanne SRODOGORA, inspectrice générale de l'administration de l'Éducation nationale et de la Recherche

Alain SUPIOT, professeur à l'université de Nantes et membre de l'IUF

Andrée SURSOCK, secrétaire générale adjointe, Association européenne de l'université, Brussels

Richard TOPOL, médiateur du CNRS, École polytechnique

Élisabeth de TURKHEIM, directrice de la délégation à l'évaluation de l'INRA

René URIEN, directeur du département de l'évaluation du CEMAGREF

Patrice VAN LERBERGHE, inspecteur général de l'administration de l'Éducation nationale et de la Recherche

Experts

Birgit ARVE-PARÈS, ancienne secrétaire scientifique au Vetenskapsrådet (VR), du Humanistisk-samhällsvetenskapliga forskningsrådet (HSFR) et du Socialvetenskapliga forskningsrådet (SFR) ; chargée de mission pour le développement de la recherche sociale, ministère suédois des Affaires sociales (Delegationen för social forskning, DSF)

Martine BENTABOULET, ancienne chargée de mission, direction de la recherche ; chargée de mission du Conseil d'orientation scientifique du réseau national des MSH, ENS, Cachan

Pierre BRUNEL, professeur de littérature générale et comparée, université de Paris IV

Michèle Ernst STÄHLI, chargée de mission, CEE

Philippe MUSTAR, directeur de recherche, Centre de sociologie de l'innovation

Joseph PINI, professeur à l'université d'Avignon et des Pays de Vaucluse

Janine RIVELINE, maître de conférences, sciences de l'univers, université Pierre et Marie Curie ; ancienne chargée de mission, Académie des sciences

Documentation

Alina DENIAU, documentaliste

ANNEXE 2
Références bibliographiques

Académie des Sciences (2004), AEF dépêche, 27/04/04.

Archambault É. et Vignola Gagné É. (2004), « L'utilisation de la bibliométrie dans les sciences sociales et les humanités », rapport final de Science-Metrix au Conseil de recherches en sciences humaines du Canada.
http://www.science-metrix.com/pdf/Science-Metrix_Utilisation_bibliometrie_SSH.pdf (novembre 2005).

Arts and Humanities Research Board (2005), « Changes to the Arts and Humanities Research Board's submission rate policy », Bristol : Arts and Humanities Research Board (document interne).

Aurenche O. (2003), « Maisons des Sciences de l'Homme ou auberges espagnoles ? À propos de l'organisation interne des MSH », *Lettre du département Sciences de l'homme et de la société*, nº 68, 19-21.

Barluet S. (2004), *Édition de sciences humaines et sociales : le cœur en danger*, Paris : Presses universitaires de France/Quadrige.

Barré R. et Charlet V. (2005), « Vers un outil quantitatif d'analyse sectorielle du Système français de recherche et d'innovation (SFRI) : version provisoire du 13 avril 2005 » (document interne).

Bowen J.-R. et Bentaboulet M. (2002), « On the institutionalisation of the "Human and social sciences" in France », *Anthropological Quarterly*, vol. 75, 537-56.

British Academy (2004), *« That full complement of riches » : the contributions of the arts, humanities and social sciences to the nation's wealth*, Londres : The British Academy.

Brunel P. (2004), « Pré-rapport au CNER pour l'évaluation de la recherche dans le domaine des sciences humaines » (document interne).

Caseau P. (sous la dir.), avec L. Sanders, J.-C. Hourcade, M. Jollivet et L.-A. Leclerc (2001), « Les sciences de l'Homme et de la Société et le Cemagref », octobre, Fresnes : CEMAGREF (document interne).

Caseau P. (sous la dir.) (2003), « Études sur l'environnement. De l'échelle du territoire à celle du continent », rapport sur la science et la technologie de l'Académie des sciences.

CEE (2003), « Orientations et projet scientifique du CEE : programme à moyen terme 2004-2007 », Noisy-le-Grand : CEE (document interne).

CEMAGREF (2002), « L'évaluation au CEMAGREF : référentiel commun d'évaluation », Document 2, Fresnes : CEMAGREF (document interne).

Chevassus-au-Louis B., Girard J.-F., Guillou M., Lavarde P., Lebars Y., Lesaffre B., Minster J.-F. et Vesseron P. (2004), « Propositions pour la Loi d'orientation et programmation », 29 juin (document interne).

CNE (2001), *Guide de l'évaluation des universités*, Paris : CNE. http://www.cne-evaluation.fr/WCNE_pdf/GuideCNE_Univ.pdf (novembre 2005).

CNE (2002), *Repères pour l'évaluation : rapport au président de la République*, Annexes, Paris : La Documentation française. http://www.cne-evaluation.fr/WCNE_pdf/RapPdt2002_Annexes.pdf (novembre 2005).

CNE, avec IGAENR (2003), *Livre des références : les références de l'assurance de la qualité dans les établissements d'enseignement supérieur*, Paris : CNE. http://www.cne-evaluation.fr/WCNE_pdf/LivrereferencesCNE.pdf (novembre 2005).

CNER (2003), *Évaluation de la recherche publique dans les établissements publics français*, Paris : La Documentation française. http://www.cner.gouv.fr

CNRS (2002), *Contrat d'action pluriannuel CNRS-État : 2002-2005*, Paris : CNRS.

CNRS (2003), « Rapport de conjoncture du conseil scientifique du département SHS », Paris : CNRS (document interne).

CNRS (2004a), « Rapport d'activité 2003, annexe (données chiffrées et indicateurs) », Paris : CNRS. http://www.cnrs.fr

CNRS (2004b), « Recommandations pour la rédaction du rapport à 2 ans ou à 4 ans sur votre activité de chercheur », Paris : CNRS (document interne).

CNRS (2005), « Rapport d'activité 2004 : annexe », Paris : CNRS. http://www.cnrs.fr

Commaille J. (sous la dir.) (2006), *Avenir de la recherche et Maisons des sciences de l'Homme*, Paris : La Documentation française.

Commissariat général du Plan (2004), « Les universités françaises en mutation : la politique publique de contractualisation (1994-2002) », Rapport présidé par A. Frémont, Paris : Commissariat général du Plan.

Commission européenne (1999), « Targeted Socio-Economic Research (TSER) : project synopses 1994-1998 », Brussels : European Commission, EUR 18844.

Commission européenne (2003), *Key Action Improving the Socio-Economic Knowledge Base : synopses of key action projects funded as a result of the three calls for proposals (1999-2003),* Luxembourg : Office for Official Publications of the European Communities.

Commission européenne (2004), *Key Figures 2003-2004 : towards à European Research Area, science, technology and innovation*, Luxembourg : Office des Publications officielles des Communautés européennes.

Commission européenne (2005), *Employment in Europe*, Luxembourg : Office des Publications officielles des Communautés européennes.

Commission on the Social Sciences (2003), « Great Expectations : the social sciences in Britain », Londres : Commission on the Social Sciences. http://www.the-academy.org.uk

Conseil national du développement des sciences humaines et sociales (1999), « Premier rapport annuel d'activité au ministère de l'Éducation nationale, de la Recherche et de la Technologie », sous la présidence d'A. Supiot. http://lesrapports.ladocumentationfrancaise.fr/BRP/014000079/0000.pdf (novembre 2005).

Conseil national du développement des sciences humaines et sociales (2001), *Pour une politique des sciences de l'Homme et de la société : recueil des travaux (1998-2000)*, Paris : Presses universitaires de France/Quadrige.

Cour des comptes (2005), « La gestion de la recherche dans les universités : rapport au Président de la République suivi des réponses des administrations et des organismes intéressés », Paris : Cour des comptes.
http://www.ccomptes.fr/Cour-des-comptes/publications/rapports/recherche-univ/rapport-recherche-univ.pdf (novembre 2005).

Crance M. et Ramanana-Rahary S. (2003), « La recherche scientifique française : les enseignants-chercheurs et les chercheurs des EPST. Situation démographique le 31.12 2002, perspective des départs de 2003 à 2012, analyse régionale », rapport réalisé pour l'OST, production coopérative d'indicateurs interinstitutionnels de politique scientifique, octobre.

Dejours C. (2003), *L'évaluation à l'épreuve du réel : critique des fondements de l'évaluation*, Paris : Institut national de la recherche agronomique.

Département des sciences de l'homme et de la société (CNRS) (2000), « Les orientations stratégiques », *Lettre du département Sciences de l'homme et de la société*, numéro spécial, juillet.

Département des sciences de l'homme et de la société (CNRS) (2003a), « Les structures fédératives », *Lettre du département Sciences de l'homme et de la société*, nº 68.

Département des sciences de l'homme et de la société (CNRS) (2003b), « Vie des laboratoires », *Lettre du département Sciences de l'homme et de la société*, nº 66.

Département des sciences de l'homme et de la société (CNRS) (2004), « Les revues en sciences humaines et sociales », *Lettre du département Sciences de l'homme et de la société*, nº 69.

DEP (2003), « Les personnels enseignants de l'enseignement supérieur 2002-2003 », *Note d'information*, 04.03.
http://www.education.gouv.fr/stateval (novembre 2005).

DEP (2004), *Repères et références statistiques sur les enseignements, la formation et la recherche*, Paris : La Documentation française.

Direction de la recherche (2004), « Étude de la part recherche du service des personnels IATOS des universités », Paris : ministère délégué à la Recherche (document interne).

Dortier J.-F. (2005), « Sciences humaines et sociales : le nouveau marché des idées », *Sciences humaines*, nº 161, 34-7.

Dubar C. (2004), « La recherche sociologique en Île-de-France : état des lieux. Projet scientifique. Propositions pour une Maison internationale de la sociologie et des sciences sociales », rapport au ministère délégué à la Recherche (document interne).

Dubucs J. (2004), « Publier pour être lu », « Les revues en sciences humaines et sociales », *Lettre du département Sciences de l'homme et de la société*, nº 69, 39-48.

Espéret E. (animateur) (2001), « Nouvelle version des tâches des enseignants et des enseignants-chercheurs dans l'enseignement supérieur français », rapport au ministre de l'Éducation nationale.

http://lesrapports.ladocumentationfrancaise.fr/BRP/014000710/0000.pdf (novembre 2005).

EURAB (2004), « Recommendations on the European Research Area (ERA) and the Social Sciences and Humanities (SSH) », EURAB 03 076 – final, January. http://europa.eu.int/comm/research/eurab/pdf/recommendations8.pdf (novembre 2005).

Fleuret E. (2004), « Les besoins en documentation numérique en SHS », « Les revues en sciences humaines et sociales », *Lettre du département Sciences de l'homme et de la société*, nº 69, 36-8.

Garden M. (2003), « De la Maison des sciences de l'Homme de Fernand Braudel au Réseau national des Maisons des sciences de l'Homme », « Les structures fédératives », *Lettre du département Sciences de l'homme et de la société*, nº 68, 12-16.

Godelier M. (sous la dir.) (2001), « L'état des sciences de la société en France et leur rôle dans la construction de l'Espace européen de la recherche », rapport au Premier ministre, 2 tomes. ftp : //trf. education. gouv. fr/pub/rechtec/rapport/godelier/godelier. pdf (novembre 2005).

Godelier M., Kaase M., van der Leeuw S. and Smith J.H. (2003), « Defining a methodology to assess the state of the art of the social sciences and Humanities in Europe », Discussion Paper for the European Commission Directorate-General for Research (document interne).

Goujon M. et Casella P. (2001), « Les structures françaises d'évaluation de la recherche », in M. Godelier (sous la dir.), « L'état des sciences de la société en France et leur rôle dans la construction de l'Espace européen de la recherche », rapport au Premier ministre, pp. 197-211.

Grunberg G. (sous la dir.) (2003), « Rapport de conjoncture établi à partir des débats et contributions du Conseil scientifique de département pour réaliser une synthèse des rapports des sections », Conseil scientifique du département des sciences de l'homme et de la société, Paris : CNRS (document interne).

Heinen J. et Langevin Y. (2004), « Repenser l'évaluation des acteurs de la recherche française », *Le Monde*, 21/01/05.

HEFCE (2005), « PhD research degrees : entry and completion », Bristol : Higher Education Funding Council for England. http://www.hefce.ac.uk/pubs/hefce/2005/05_02/ (novembre 2005).

Hombert J.-M. (2003), « Éditorial », « Vie des laboratoires », *Lettre du département Sciences de l'homme et de la société*, nº 66, 1-4.

Hombert J.-M. (2004), « Éditorial », « Les revues en sciences humaines et sociales », *Lettre du département Sciences de l'homme et de la société*, nº 69, 1-4.

Husso K., Karjalainen S. and Parkkari T. (2000), *The State and Quality in Scientific Research : a review of scientific research and its environment in the late 1990s*, Helsinki : Monila Oy/Eriloispaino Oy.

IGAENR (2004), « Les Maisons des Sciences de l'Homme (MSH) », rapport par S. Srodogora, G. Lesage, J.-R. Cytermann, M. Tyvaert et T. Chalon au ministre de

l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, et au ministre délégué à la Recherche, nº 2004-141, Paris : IGAENR.
ftp : //trf. education. gouv. fr/pub/edutel/syst/igaen/rapports/msh_04. pdf (novembre 2005).

INED (2001), « Orientations stratégiques de l'Institut national d'études démographiques pour la période 2002-2005 » (document interne, nº 2001 311/100).

INED (2003), « Évaluation des unités de recherche de l'INED (activités 1999-2002, projets 2003-2006) : rapport de la Commission évaluation » (document interne).

Jeannin P. (2001), « Évaluation quantitative de la recherche en sciences humaines et sociales ; premières listes de périodiques et de collections scientifiques », rapport intermédiaire au ministère de la Recherche.

Kiefer F., Mustajoki A., Peyraube A. et Vestergaard E. (2004), « Building a European citation index in Humanities », *Lettre du département Science de l'homme et de la société*, nº 69, 8-10.

Larrouturou B. (2004), « Sur les critères d'évaluation des chercheurs du CNRS », Paris : CNRS (document interne).

Lautman J. (2004), « Devenir des docteurs SHS », « La valorisation en SHS et les études doctorales », *Lettre du département Sciences de l'homme et de la société*, nº 71, 28-30.

Legras B. (2002), « Le Comité national de la recherche scientifique et évaluation », rapport présenté devant le Conseil scientifique du CNRS (document interne).

Lyon-Caen A. (2002), « Commission de réflexion sur les études de droit », rapport au ministre de l'Éducation nationale, avril.
http://lesrapports.ladocumentationfrancaise.fr/BRP/024000294/0000.pdf (novembre 2005).

Maurel M.-C. (2000), « Éditorial », « Les orientations stratégiques », *Lettre du département Sciences de l'homme et de la société*, numéro spécial, 1.

Mégie G. et Larrouturou B. (2004), « Notre projet pour le CNRS », Paris : CNRS.
http://www.cnrs.fr/cw/fr/accu/ProjetPourLeCNRS.pdf (novembre 2005).

OST (2004), *Les indicateurs de sciences et de technologies : rapport de l'Observatoire des sciences et des techniques*, Paris : Economica.

OCDE (2004), *Re-inventing the Social Sciences*, Paris : OCDE.
http://www.oecd.org/dataœcd/46/45/33695704.pdf (novembre 2005).

Oksanen T., Lehvo A. et Nuutinen A. (sous la dir.) (2003), *Scientific Research in Finland : a review of its quality and impact in the early 2000s*, Helsinki : Academy of Finland. http://www.aka.fi/eng

Peyraube A. (2000), « Évaluation des chercheurs et impact de la production scientifique française », Département des Sciences de l'homme et de la société, CNRS (document interne).

Pini J. (2004), « Étude en vue d'une réflexion sur les modalités d'évaluation de la recherche en sciences humaines et sociales en France : groupe sciences juridiques, politiques et économiques. Pré-rapport au CNER » (document interne).

Prost A. (2001), « Pour un programme stratégique de recherche en éducation », rapport au ministre de l'Éducation nationale et au ministre de la Recherche, Paris : ministère de l'Éducation nationale (document interne).

Secrétariat général du Comité national (2004), « Les sections du Comité national : éléments chiffrés, mandat 2000-2004 », Paris : CNRS (document interne).

Silberman R. (1999), « Les Sciences sociales et leurs données », rapport au ministre de l'Éducation nationale, de la Recherche et de la Technologie, Paris : ministère de l'Éducation nationale, de la Recherche et de la Technologie.
http://lesrapports.ladocumentationfrancaise.fr/BRP/004000935/0000.pdf (novembre 2005).

Solari A. et Magri M.-H. (2000), « A new approach to the SCI JCR, a system for evaluating scientific journals », *Scientometrics*, 47 (3), 605-25.

Statistics Sweden (2002), UF13.

Statistics Sweden (2003), UF23.

Storck A. (2004), AEF dépêche nº 43804.

Tavenas F. (2003), *Assurance qualité : référentiel partagé d'indicateurs et de procédures d'évaluation*, Brussels : Association européenne de l'université.

Treasury, Department of Education and Skills and Department of Trade and Industry (2004), *Science and Innovation : working towards a ten-year investment framework,* Londres : The Stationery Office.

Wolton D. (2003), « L'expertise collective : bilan et propositions », rapport du groupe de réflexion recherche et société au président de la direction générale du CNRS.

ANNEXE 3
Liste des sigles

ACI	Action concertée incitative
AHCI	Arts and Humanities Citation Index
AHRB	Arts and Humanities Research Board
AHRC	Arts and Humanities Research Council
ANPE	Agence nationale pour l'emploi
ANR	Agence nationale de la recherche
ANRS	Agence nationale de la recherche sur le Sida
ANRT	Association nationale de la recherche technique
ATER	Attachés temporaires d'enseignement et de recherche
BCRD	Budget civil de recherche et de développement
BDSP	Banque de données en sociologie politique
BQR	Bonus qualité recherche
CEE	Centre d'études de l'emploi
CEFIL	Centre de Formation de l'INSEE à Libourne
CEMAGREF	Centre national de recherche pour l'ingénierie de l'agriculture et de l'environnement
CEPE	Centre d'étude des programmes économiques
CEPED	Centre d'étude sur la population et le développement
CEPREMAP	Centre pour la recherche économique et ses applications
CERC	Conseil de l'emploi, des revenus et de la cohésion sociale
CEREQ	Centre d'études et de recherches sur les qualifications
CIDSP	Centre d'informatisation des données socio-politiques
CIFRE	Convention industrielle de recherche pour la formation en entreprise
CIP	Comité national d'initiatives et de propositions pour l'organisation de la recherche
CIRAD	Centre de coopération internationale en recherche agronomique pour le développement
CNAM	Conservatoire national des arts et métiers

CNE	Comité national d'évaluation des établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel
CNER	Comité national d'évaluation de la recherche
CNL	Centre national du livre
CNRS	Centre national de la recherche scientifique
CNU	Conseil national des universités
CoNRS	Comité national de la recherche scientifique
CP-CNU	Conférence permanente du CNU
CPER	Contrat de plan État-Région
CPU	Conférence des présidents d'université
CR	Chargé de recherche
CREDOC	Centre de recherche pour l'étude et l'observation des conditions de vie
CREST	Centre de recherche en économie et statistique
CSRT	Conseil supérieur de la recherche et de la technologie
DARES	Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques
DEA	Diplôme d'études approfondies
DEP	Direction de l'évaluation et de la prospective
DES	Direction de l'enseignement supérieur
DESS	Diplôme d'études supérieures spécialisées
DPE	Direction des personnels enseignants
DR	Sous-direction de la recherche universitaire du ministère chargé de la Recherche
DRCE	Directeur de recherche de classe exceptionnelle
DRED	Direction de la recherche et des études doctorales
DREES	Direction de la recherche, des études et de l'évaluation des statistiques
DRIC	Direction des relations internationales et de la coopération
DSPT	Départements scientifiques pédagogiques et techniques de la MSTP
DT	Direction de la technologie
EA	Équipes d'accueil
ECAM	École centrale des arts et manufactures
EER	Espace européen de la recherche
EHESS	École des hautes études en sciences sociales
ELU	Europe latine universitaire
ENC	École nationale des Chartres

ENS	École normale supérieure
ENSAE	École nationale de la statistique et de l'administration économique
ENSAI	École nationale de la statistique et de l'analyse de l'information
ENSAM	École nationale supérieure d'arts et métiers
ENSI	Écoles nationales supérieures d'ingénieurs
ENSSIB	École nationale supérieure des sciences de l'information des bibliothèques
EPA	Établissements publics à caractère administratif
EPHE	École pratique des hautes études
EPIC	Établissements à caractère industriel et commercial
EPSCP	Établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel
EPST	Établissements publics à caractère scientifique et technique
ERA	European Research Area
ERS	Équipes en restructuration
ERT	Équipes de recherche technologiques
ESRC	Economic and Social Research Council
ETP	Équivalents à temps plein
ETPT	Équivalent temps plein travaillé
EUA	European University Association (Association européenne de l'université)
EURAB	European Research Advisory Board
FES	Fondation européenne de la science
FNS	Fonds national de la science
FR	Fédération de recherche
FRE	Formation de recherche en évolution
FRT	Fonds de la recherche technologique
FU	Fédérations d'unités
GDR	Groupement de recherche
GDRI	Groupement de recherche international
GENES	Groupe des écoles nationales d'économie et de statistiques
GIP	Groupement d'intérêt public
GIS	Groupement d'intérêt scientifique
GRDE	Groupement de recherche européen
HEFCE	Higher Education Funding Council for England
HESA	Higher Education Statistics Agency

IATOS	Ingénieurs, agents administratifs, techniques, ouvriers de services sociaux, de santé et de bibliothèques
IEP	Institut d'études politiques
IFR	Institut fédératif de recherche
IFRC	Institut fédéré de recherche du CNRS
IGAENR	Inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche
IGAS	Inspection générale des affaires sociales
INALCO	Institut national des langues et civilisations orientales
INED	Institut national d'études démographiques
INHA	Institut national d'histoire de l'art
INP	Institut national polytechnique
INRA	Institut national de la recherche agronomique
INRETS	Institut national de la recherche sur les transports et leur sécurité
INRIA	Institut national de recherche en informatique et automatique
INRP	Institut national de recherche pédagogique
INSEE	Institut national des études statistiques et économiques
INSERM	Institut national de la santé et de la recherche médicale
IRD	Institut de recherche pour le développement
IRESCO	Institut de recherche sur les sociétés contemporaines
IRHT	Institut de recherche et d'histoire des textes
ISH	Institut des sciences de l'homme de Lyon
ISI	Institute for Scientific Information
ITA	Ingénieurs, techniciens et administratifs
IUF	Institut universitaire de France
IUFM	Institut universitaire de formation des maîtres
IUT	Institut universitaire de technologie
JE	Jeune équipe
LABINTEL	Logiciel d'information sur les missions et métiers du CNRS
LASMAS	Laboratoire d'analyse secondaire et des méthodes appliquées à la sociologie – Institut du longitudinal
LCPC	Laboratoire central des ponts et chaussées
LEU	Laboratoire européen associé
LIA	Laboratoire international associé

LMD	Licence-masters-doctorat
MENESR	Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche
MJENR	Ministère de la Jeunesse, de l'Éducation nationale et de la Recherche
MNHN	Muséum national d'histoire naturelle
MORESS	Mapping of European Social Science and Humanities
MSH	Maison des sciences de l'homme
MST	Mission scientifique et technique
MSTP	Mission scientifique, technique et pédagogique
MSU	Mission scientifique universitaire
NIDI	Netherlands Interdisciplinary Demographic Institute
OCDE	Organisation de coopération et de développement économique
OFCE	Observatoire français des conjonctures économiques
OHLL	Origine de l'homme, du langage et des langues
OMLL	Origins of Man, Language and Languages
OPECST	Office parlementaire d'évaluation des choix scientifiques et technologiques
OST	Observatoire des sciences et des techniques
PAR	Personnels d'accompagnement de la recherche
PEDR	Primes d'encadrement doctoral et de recherche
PHU	Personnel hospitalo-universitaire
PIB	Produit intérieur brut
PPF	Programme pluriformation
PRAG	Professeur agrégé du secondaire
PRES	Pôle de recherche et d'enseignement supérieur
PROSODIE	Programme de soutien dans l'innovation et l'excellence
QCS	Quality Convergence Study
RAE	Research Assessment Exercise
RTP	Réseaux thématiques pluridisciplinaires
SCUIO	Service commun universitaire d'information et d'orientation
SIREDO	Système d'information sur la recherche et les études doctorales
SSCI	Social Sciences Citation Index
STAPS	Sciences et techniques des activités physiques et sportives
STIC	Sciences et technologie de l'information et de la communication

TSER	Targeted Socio-Economic Research
UER	Unité d'enseignement et de recherche
UFR	Unité de formation et de recherche
UMR	Unité mixte de recherche
UMS	Unité mixte de service
UNIPS	Service des études – Unité d'indicateurs de politique scientifique du CNRS
UoA	Unit of assessment
UPR	Unité propre de recherche
UPRESA	Unité propre de recherche de l'enseignement supérieur associée
UPS	Unité propre de service
UR	Unité de recherche
URA	Unité de recherche associée
USAR	Unité support de l'Agence (nationale) de la recherche

ANNEXE 4
Composition du CNER

Composition du CNER au 30 mars 2006

Sous la présidence de **Michel FERRIER**, ingénieur général des mines, vice-président de l'ERAP, le CNER regroupe :

• **Au titre de représentants de la communauté scientifique**

Sylvain BLANQUET, directeur de recherche au CNRS, professeur à l'École polytechnique, membre de l'Académie des technologies et correspondant de l'Académie des sciences (biologie)
Bernard BLANZAT, directeur de recherche au CNRS, directeur scientifique auprès du Haut commissaire à l'énergie atomique (chimie)
Nicole CAPITAINE, astronome à l'Observatoire de Paris, correspondante de l'Académie des sciences, section sciences de l'univers
Laure REINHART, directrice des coopérations technologiques et de la communication technique à la direction technique du groupe THALES, présidente de l'association Île de science

• **Au titre des personnalités choisies en raison de leurs compétences dans les domaines économique, social, culturel, scientifique et technique**

Jean-Pierre DE GREVE, professeur à l'Université Libre de Bruxelles, président du département de physique
Alix GICQUEL, professeure des universités, directrice de recherche à l'INRETS
Odile MACCHI, directrice de recherche émérite au CNRS, membre de l'Académie des sciences, section sciences mécaniques et informatiques

• **Au titre du Conseil d'État**
Philippe SAUZAY, conseiller d'État honoraire

• **Au titre de la Cour des comptes**
Georges VIANÈS, conseiller maître à la Cour des comptes

Composition du CNER de 2003 à 2005

Sous la présidence de **Michel FERRIER**, ingénieur général des mines, vice-président de l'ERAP, ce Comité regroupe :

• **Au titre de représentants de la communauté scientifique**

Sylvain BLANQUET, directeur de recherche au CNRS, professeur à l'École polytechnique, membre de l'Académie des technologies et correspondant de l'Académie des sciences (biologie)

Bernard BLANZAT, directeur de recherche au CNRS, directeur scientifique auprès du Haut commissaire à l'énergie atomique (chimie)
Anny CAZENAVE, chercheur au CNES, membre de l'Académie des sciences (sciences de l'espace)
Linda HANTRAIS, directrice de l'European Research Centre, professeure à l'université de Loughborough (sciences sociales)

• **Au titre des personnalités choisies en raison de leurs compétences dans les domaines économique, social, culturel, scientifique et technique**

Étienne FATOME, professeur des universités, université Paris I Panthéon-Sorbonne (droit)
Jean-Pierre FINANCE, professeur des universités, université Henri-Poincaré Nancy I (informatique)
Étienne GUYON, directeur honoraire de l'École normale supérieure (physique)

• **Au titre du Conseil d'État**

Philippe SAUZAY, conseiller d'État honoraire

• **Au titre de la Cour des comptes**

Georges VIANÈS, conseiller maître à la Cour des comptes

ANNEXE 5
Le décret nº 89-294

Le Président de la République,
Sur le rapport du Premier ministre et du ministre de la Recherche et de la Technologie.
Vu la loi nº 82-610 du 15 juillet 1982 d'orientation et de programmation pour la recherche et le développement technologique de la France ;
Vu la loi nº 85-1376 du 23 décembre 1985 relative à la recherche et au développement technologique ;
Vu le décret nº 82-1012 du 30 novembre 1982 relatif au Conseil supérieur de la recherche et de la technologie ;
Vu le décret nº 85-258 du 21 février 1985, modifié par le décret nº 88-107 du 7 décembre 1988, relatif à l'organisation et au fonctionnement du Comité national d'évaluation des établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel ;
Vu le décret nº 88-838 du 20 juillet 1988 relatif aux attributions du ministre de la Recherche et de la Technologie ;
Après avis du Conseil d'État (section des travaux publics) :
Le Conseil des ministres entendu,
Décrète :

Article 1er

Il est créé un Comité national d'évaluation de la recherche chargé d'apprécier la mise en œuvre et les résultats de la politique nationale de recherche et de développement technologique définie par le Gouvernement. À ce titre le Comité exerce les missions définies aux articles 14 et 15 de la loi du 23 décembre 1985 susvisée.
– il définit des méthodes objectives d'évaluation appropriées aux organismes, aux programmes et aux procédures qui doivent faire l'objet d'une évaluation ;
– il établit, dans les conditions prévues aux articles 14 et 15 de la loi du 23 décembre 1985 susvisée, les bilans et les rapports concernant les programmes de recherche et de développement technologique, les organismes publics de recherche mentionnés aux dits articles.

Lorsqu'elles concernent les établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel, les interventions du Comité national sont effectuées en liaison avec le Comité national d'évaluation régi par le décret du 21 février 1985 modifié susvisé. Pour l'exécution des tâches énoncées aux alinéas précédents, le Comité national d'évaluation de la recherche prend l'attache des instances d'évaluation existantes dans les établissements et les services qu'il examine et bénéficie de leur concours.

Article 2

Les travaux du Comité national doivent permettre d'apprécier le bien-fondé des orientations et des choix scientifiques et technologiques retenus, l'adéquation des moyens affectés aux programmes, l'efficacité des coopérations mises en œuvre notamment avec les entreprises, les progrès réalisés dans le domaine de la formation.

Pour chaque organisme, programme ou procédure qui en est l'objet, les évaluations prennent en compte les implications économiques, industrielles, sociales et culturelles des résultats scientifiques et techniques escomptés. Elles apprécient l'intérêt éventuel de ces résultats et de leurs implications à l'échelle européenne et internationale.

Article 3

Le Comité assure, à son initiative ou sur la demande du ministre chargé de la Recherche, après consultation du ou des ministres intéressés, l'évaluation périodique des organismes, des programmes, des incitations de toute nature dont le financement figure au budget civil de la recherche et du développement technologique.

Il peut, en outre, effectuer l'évaluation des organismes et des programmes autres que ceux mentionnés à l'alinéa précédent, à la demande du ministre dont ils relèvent et dans les conditions définies en accord avec celui-ci.

Le Comité national peut procéder sur la demande de leurs dirigeants à l'évaluation des organismes privés de recherche et des programmes dont ils ont pris l'initiative.

Article 4

Le Comité national d'évaluation de la recherche soumet au ministre chargé de la Recherche et, le cas échéant, aux autres ministres intéressés les suggestions qu'il estime de nature à améliorer l'orientation et l'exécution des programmes, l'efficacité des organismes qui en ont la charge ainsi que celle des procédures d'accompagnement. Il peut recommander les modifications de structures et de textes qui lui paraissent mieux répondre aux finalités économiques, sociales et culturelles des activités de recherche scientifique et de développement technologique.

Les suggestions et les recommandations ainsi présentées sont, le cas échéant, soumises pour avis au Conseil supérieur de la recherche et de la technologie dans les conditions prévues par le décret du 30 novembre 1982 susvisé.

Article 5

Les analyses du Comité national d'évaluation de la recherche consignées dans des rapports particuliers à chaque organisme, programme et procédure, sont adressées au ministre chargé de la Recherche et de la Technologie et, le cas échéant, aux autres ministres concernés.

Un rapport annuel adressé au Président de la République et rendu public retrace les activités du Comité. Il reprend notamment les principaux éléments des analyses dont la publication est prévue par les articles 14 et 15 de la loi du 23 décembre 1985 susvisée.

Afin de lui permettre de rendre l'avis annuel sur l'évaluation de la politique de recherche prévu à l'article 18 de la loi du 23 décembre 1985 susvisée, le Conseil supérieur de la recherche et de la technologie reçoit une ampliation des rapports et des bilans établis par le Comité national d'évaluation de la recherche.

Article 6

Le Comité national d'évaluation de la recherche organise lui-même ses travaux il établit son règlement intérieur, fixe le programme de ses activités et arrête le contenu de chacune de ses évaluations.

Article 7

Pour chaque évaluation d'organisme, de programme ou de procédure, le Comité national d'évaluation de la recherche peut faire appel en tant que de besoin, à des experts français ou étrangers.

En application de l'article 6 et 25 de la loi du 15 juillet 1982 susvisée, les évaluations font l'objet d'un examen contradictoire avec les responsables et les représentants des personnels des organismes et des programmes qu'elles concernent.

Le Comité établit périodiquement un bilan rendu public des suites données aux évaluations.

Article 8

Les services ministériels et les organismes publics de recherche, et notamment les instances d'évaluation de ces derniers, doivent communiquer au Comité national d'évaluation de la recherche, à sa demande et dans le délai qu'il impartit, les données quantitatives et qualitatives nécessaires à l'accomplissement de ses missions.

Les membres du Comité national et les experts procèdent, en tant que de besoin, à leurs évaluations sur place en visitant les organismes et services de recherche. Ils sont tenus au secret des informations qu'ils recueillent au regard notamment des prescriptions relatives à la protection de la propriété industrielle et intellectuelle.

Article 9

Le Comité national d'évaluation de la recherche comprend dix membres nommés par décret pris en conseil des ministres sur proposition du ministre chargé de la Recherche, soit :

a) Quatre membres représentatifs de la communauté scientifique et technique choisis sur deux listes de six noms présentées respectivement par :

– le Conseil supérieur de la recherche et de la technologie ;
– l'Académie des sciences ;
b) Quatre personnalités qualifiées choisies en raison de leur compétence dans les domaines économique, social, culturel, scientifique et technique ;
c) Un membre du Conseil d'État, en activité ou honoraire, choisi sur une liste de trois noms proposés par l'assemblée générale plénière ;
d) Un membre de la Cour des comptes, en activité ou honoraire, choisi sur une liste de trois noms proposés par cette juridiction.

Les fonctions de membre du Comité national d'évaluation de la recherche sont incompatibles avec la qualité de président, de directeur général ou de directeur scientifique d'un organisme de recherche, ainsi qu'avec la qualité de membre du Conseil supérieur de la recherche et de la technologie ou du Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Article 10

Le président du Comité national d'évaluation de la recherche est nommé parmi les membres du Comité, par décret en Conseil des ministres, sur proposition du ministre chargé de la Recherche pour la durée de son mandat de membre du comité.

Article 11

Les membres du Comité sont nommés pour une période de six ans, non renouvelable.

Le Comité est renouvelé par moitié tous les trois ans.

Lors de la première séance du Comité, sont désignés, par tirage au sort entre tous les membres, à l'exclusion du président, ceux de ses membres dont le mandat sera limité à trois ans.

Les membres dont le mandat viendrait à être interrompu pour quelque cause que ce soit sont remplacés dans leurs fonctions dans un délai de deux mois. Lorsqu'il s'agit de membres représentatifs de la communauté scientifique et technique, leurs remplaçants sont choisis parmi les personnes dont le nom figure sur les listes mentionnées au a de l'article 9. Le mandat des nouveaux membres ainsi nommés expire à la date à laquelle aurait normalement pris fin celui de leur prédécesseur.

Les membres nommés pendant la dernière année du mandat de leur prédécesseur peuvent voir leur mandat renouvelé une fois.

Le Comité national d'évaluation de la recherche se réunit en séance plénière sur la convocation de son président, à l'initiative de celui-ci ou à la demande des deux tiers au moins de ses membres.

Le quorum est atteint lorsque les deux tiers des membres sont présents.

Article 13

Les crédits nécessaires au fonctionnement du Comité national d'évaluation de la recherche et de son secrétariat sont inscrits au budget du ministère chargé de la Recherche et de la Technologie.

Article 14

Les membres du Comité et les experts reçoivent une indemnité à l'occasion de leurs fonctions.

Le nombre maximal des vacations auxquelles peut prétendre annuellement chaque membre du Comité national et chacun des experts ainsi que le taux de ces vacations sont fixés par arrêté conjoint du ministre chargé du Budget et du ministre chargé de la Recherche. Le président du Comité arrête le nombre des vacations effectuées par chaque membre et chaque expert.

Article 15

Les membres du Comité national d'évaluation de la recherche bénéficient du remboursement de leurs frais de transport dans les mêmes conditions que celles applicables aux personnels civils de l'État.

Les mêmes dispositions s'appliquent aux experts appelés à participer aux travaux du Comité national.

Les membres du Comité et les experts n'ayant pas la qualité de fonctionnaires ou d'agents de l'État sont, pour l'application du présent article, classés dans le groupe I prévu par les décrets n° 53-511 du 21 mai 1953 modifié, n° 66-619 du 10 août 1966 modifié, n° 71-647 du 30 juillet 1971 modifié ainsi que par le décret n° 78-1149 du 7 décembre 1978.

Article 16

Le Premier ministre, le ministre d'État, ministre de l'Éducation nationale, de la Jeu-

nesse et des Sports, le ministre d'État, ministre de l'Économie, des Finances et du Budget, le ministre d'État, ministre des Affaires étrangères, le Garde des sceaux, ministre de la Justice, le ministre de la Défense, le ministre de l'Intérieur, le ministre de l'Industrie et de l'Aménagement du territoire, le ministre de l'Équipement, du Logement, des Transports et de la Mer, le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle, le ministre de la Coopération et du Développement, le ministre de la Culture, de la Communication, des Grands travaux et du Bicentenaire, le ministre des Départements et Territoires d'Outre-mer, porte-parole du Gouvernement, le ministre de l'Agriculture et de la Forêt, le ministre des Postes, des Télécommunications et de l'Espace, le ministre de la Solidarité, de la Santé et de la Protection sociale, le ministre de la Recherche et de la Technologie, le ministre délégué auprès du ministre d'État, ministre de l'Économie, des Finances et du Budget, chargé du Budget, le ministre délégué auprès du ministre de l'Équipement du logement, des Transports et de la Mer, chargé de la Mer, le ministre délégué auprès du ministre de l'Équipement, du Logement, des Transports et de la Mer, chargé du Logement, le secrétaire d'État auprès du Premier ministre, chargé du Plan, le secrétaire d'État auprès du Premier ministre, chargé de l'Environnement et de la Prévention des risques technologiques et naturels majeurs, et le secrétaire d'État auprès du ministre de l'Équipement, du Logement, des Transports et de la Mer, chargé des Transports routiers et fluviaux, sont chargés, chacun en ce qui le concerne de l'exécution du présent décret : qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait à Paris, le 9 mai 1989.

FRANÇOIS MITTERRAND
Par le Président de la République :

Le Premier ministre.
MICHEL ROCARD

Le ministre de la Recherche et de la Technologie.
HUBERT CURIEN

Le ministre d'État, ministre de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports.
LIONEL JOSPIN

Le ministre d'État, ministre de l'Économie, des Finances et du Budget.
PIERRE BÉRÉGOVOY

Le ministre d'État, ministre des Affaires étrangères.
ROLAND DUMAS

Le garde des sceaux, ministre de la Justice.
PIERRE ARPAILLANGE

Le ministre de la Défense.
JEAN-PIERRE CHEVÈNEMENT

Le ministre de l'Intérieur.
PIERRE JOXE

Le ministre de l'Industrie et de l'Aménagement du territoire.
ROGER FAUROUX

Le ministre de l'Équipement, du Logement, des Transports et de la Mer.
MICHEL DELEBARRE

Le ministre du Travail, de l'Emploi, et de la Formation professionnelle.
JEAN-PIERRE SOISSON

Le ministre de la Coopération et du Développement.
JACQUES PELLETIER

Le ministre de la Culture, de la Communication, des Grands travaux et du Bicentenaire.
JACK LANG

Le ministre des Départements et Territoires d'Outre-mer. Porte-parole du Gouvernement.
LOUIS LE PENSEC

Le ministre de l'Agriculture et de la Forêt.
HENRI NALLET

Le ministre des Postes, des Télécommunications et de l'Espace.
PAUL QUILÈS

Le ministre de la Solidarité, de la Santé et de la Protection sociale.
CLAUDE ÉVIN

Le ministre délégué auprès du ministre d'État, ministre de l'Économie, des Finances et du Budget. chargé du budget.
MICHEL CHARASSE

Le ministre délégué auprès du ministre de l'Équipement, du Logement, des Transports et de la Mer, chargé de la Mer.
JACQUES MELLICK

Le ministre délégué auprès du ministre de l'Équipement, du Logement, des Transports et de la Mer, chargé du Logement.
LOUIS BESSON

Le secrétaire d'État auprès du Premier ministre, chargé du Plan.
LIONEL STOLERU

Le secrétaire d'État auprès du Premier ministre, chargé de l'Environnement et de la Prévention, des Risques technologiques et naturels majeurs.
BRICE LALONDE

Le secrétaire d'État auprès du ministre de l'Équipement, du Logement, des Transports et de la Mer, chargé des Transports routiers et fluviaux.
GEORGES SARRE

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION 5

1. ACTEURS DE LA RECHERCHE EN SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES

Encadrement institutionnel de la recherche en SHS 13
Sources de données sur les effectifs de la recherche 13
Part des SHS dans les établissements d'enseignement supérieur et de recherche 17
– Décompte en personnes physiques des effectifs de l'enseignement supérieur 19
– Décompte des enseignants-chercheurs « actifs » en SHS 23
Répartition des SHS dans les EPST 28
Présence des SHS dans d'autres organismes de recherche 31
– Les SHS dans les EPIC 31
– Les SHS dans les EPA 31
– Les SHS dans les établissements de statuts divers 32
Doctorants et postdoctorants en SHS 34
Implications de la répartition des activités de recherche par discipline pour l'évaluation 37

Acteurs financiers de la recherche en SHS 41
Financement de la recherche en SHS dans les établissements d'enseignement supérieur 43
Financement de la recherche en SHS dans les EPST 50
Constats sur le financement public de la recherche en SHS 51
Liens entre financement de la recherche et évaluation en SHS 52

2. STRUCTURATION DE LA RECHERCHE EN SHS

Structuration de la recherche en SHS par discipline 61
Répartition des disciplines dans les établissements d'enseignement supérieur 61
Concordance des nomenclatures des SHS 63

Structuration de la recherche en SHS en unités 69
Structures de recherche dans les établissements d'enseignement supérieur 70
Structuration en unités de recherche au CNRS 72
Répartition globale des unités de recherche 75
Structures fédérées en SHS 78
– Inventaire des structures fédérées en SHS 79
– Structuration en réseau de la recherche en SHS 83

Programmes et projets de recherche . . . 87
Organisation de la recherche par programmes et projets financés par les ministères . . . 88
Organisation de la recherche par programmes et projets dans les EPST . . . 92
Organisation de la recherche par programmes dans le contexte européen . . . 93
Méthodes et infrastructures de la recherche . . . 95
Méthodes de recherche en SHS . . . 96
Infrastructures de la recherche en SHS . . . 99
Implications de la structuration de la recherche pour l'évaluation . . . 101
Impacts sur l'évaluation de la structuration de la recherche par discipline . . . 101
Impacts sur l'évaluation de la structuration de la recherche en équipe . . . 102
Impacts sur l'évaluation de la structuration de la recherche en programmes et projets . . . 104
Impacts sur l'évaluation des méthodes et des infrastructures . . . 105

3. OBJECTIFS DE L'ÉVALUATION DE LA RECHERCHE EN SHS

Objectifs des politiques scientifiques et de leur évaluation au niveau national . . . 110
Objectifs des politiques scientifiques et de l'évaluation au niveau national . . . 110
Articulation des politiques scientifiques et des objectifs des conseils en SHS . . . 112
Objectifs des politiques scientifiques et de leur évaluation au niveau des établissements d'enseignement supérieur . . . 114
Objectifs des politiques scientifiques d'établissement et de leur évaluation . . . 115
Articulation des objectifs des politiques d'établissement et des évaluations . . . 116
Objectifs des politiques scientifiques et de leur évaluation au niveau des organismes de recherche . . . 117
Objectifs de la recherche et de son évaluation dans les EPST . . . 118
Objectifs des politiques scientifiques et de leur évaluation au CNRS . . . 119
Objectifs des politiques scientifiques et de leur évaluation à l'INED . . . 122
Objectifs des politiques scientifiques et de leur évaluation au CEMAGREF . . . 123
Objectifs des politiques scientifiques et de leur évaluation à l'INRA . . . 126
Objectifs des politiques scientifiques et de leur évaluation au CEE . . . 127
Objectifs des politiques scientifiques et de leur évaluation au CEREQ . . . 129
Objectifs de la recherche et de son évaluation au niveau des collectifs . . . 130
Objectifs de l'évaluation des unités de recherche dans les établissements d'enseignement supérieur et les organismes de recherche . . . 131
Objectifs de l'évaluation des structures fédérées de recherche . . . 134
Objectifs des programmes de recherche et de leur évaluation en SHS . . . 138
Objectifs de la recherche et de son évaluation au niveau individuel . . . 140
Articulation des objectifs de la recherche et de leur évaluation en SHS . . . 143

Articulation des objectifs 144
Articulation des évaluations. 145

4. INSTANCES ET PROCÉDURES D'ÉVALUATION EN SHS

Dispositifs de conseil, d'évaluation et d'expertise des politiques scientifiques en SHS au niveau national et international 150
Instances pérennes d'évaluation et de conseil au niveau national 151
Conseils nationaux spécifiques aux SHS 155
Conseils ad hoc spécifiques aux SHS au niveau national 158
Conseils spécifiques aux SHS sur le plan international 160

Instances d'évaluation de la recherche menée dans les établissements d'enseignement supérieur 161
Comité national d'évaluation des établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel 164
Instance d'évaluation du Commissariat général du Plan 167
Mission scientifique, technique et pédagogique 169
Conseil national des universités et commissions spécialisées d'établissement 175
Dispositifs d'évaluation interne des grands établissements 178
Jurys de thèse. 181
Jurys de l'Institut universitaire de France 182

Dispositifs d'évaluation de l'Agence nationale de la recherche 184

Instances d'évaluation des organismes de recherche 186
Comité national de la recherche scientifique 186
Conseil scientifique et commission d'évaluation de l'INED. 193
Instances d'évaluation du CEMAGREF 195
Instances d'évaluation de l'INRA 198
Dispositifs d'évaluation des EPA 202
– Dispositifs d'évaluation du CEE 203
– Dispositifs d'évaluation du CEREQ. 204

Instances d'évaluation des structures fédérées 205

Mise en œuvre des bons principes de l'évaluation 209
Application des principes de l'évaluation au niveau national. 210
Application des principes de l'évaluation au niveau institutionnel 212

5. CRITÈRES ET INDICATEURS D'ÉVALUATION EN SHS

Critères et indicateurs d'appréciation des politiques scientifiques en SHS 223
Critères et indicateurs quantitatifs d'évaluation de la recherche en SHS 223
Indicateurs bibliométriques en SHS 224
Application de la bibliométrie en SHS 227
La politique du livre 230

Critères et indicateurs d'évaluation de la recherche des établissements d'enseignement supérieur 232
Critères d'auto-évaluation du Comité national d'évaluation 233
Critères de la Mission scientifique, technique et pédagogique 238
Critères du Conseil national des universités et de l'Institut universitaire de France 245

Critères et indicateurs d'évaluation de la recherche des organismes et structures fédératives 246
Critères et indicateurs d'évaluation du CoNRS 246
– Critères d'évaluation des unités de recherche au CoNRS 248
– Critères d'évaluation des chercheurs au CNRS 250
Critères et indicateurs d'évaluation des EPA 255
Critères et indicateurs d'évaluation des structures fédératives 257
Critères et indicateurs d'évaluation de l'INED 259
Critères et indicateurs d'évaluation du CEMAGREF 260
Critères et indicateurs d'évaluation de l'INRA 263

Adéquation des critères d'évaluation en SHS 266
Critères d'évaluation de l'intégralité du processus de recherche 266
Intégration des critères quantitatifs et qualitatifs 270

6. ENJEUX DE L'ÉVALUATION DE LA RECHERCHE EN SHS

Acteurs et activités de la recherche en SHS 277
Réalité de l'activité de recherche en SHS 278
Enjeux financiers de l'évaluation de la recherche en SHS 281

Impacts de la structuration de la recherche en SHS sur l'évaluation 282
Enjeux de l'identité disciplinaire des enseignants-chercheurs et chercheurs en SHS 283
Enjeux de la structuration de la recherche en équipe pour l'évaluation en SHS . . . 284
Enjeux de la structuration de la recherche en réseau pour l'évaluation en SHS . . . 286
Enjeux des méthodes et moyens pour l'évaluation de la recherche en SHS 287

Le pourquoi de l'évaluation en SHS 289
Justification de l'évaluation des politiques scientifiques au niveau national 290
Justification de l'évaluation de la recherche menée dans les universités 291
Justification de l'évaluation de la recherche menée dans les EPST 292
Justification de l'évaluation de la recherche collective 293
Justification de l'évaluation de la recherche au niveau individuel 295
Pour un meilleur ajustement de l'évaluation aux objectifs de la recherche 296

Adéquation des dispositifs et procédures d'évaluation en SHS 297
Dispositifs de conseil, d'évaluation et d'expertise au service de l'administration centrale 298
Dispositifs et procédures d'évaluation de la recherche universitaire 300
Dispositifs d'évaluation des organismes de recherche 302
Dispositifs d'évaluation des structures fédérées 305
Pour une meilleure mise en pratique des bons principes de l'évaluation 306

Adéquation des critères et indicateurs d'évaluation en SHS 307
Critères et indicateurs quantitatifs d'évaluation de la recherche en SHS 308
Critères et indicateurs d'évaluation de la recherche académique en SHS. 309
Critères d'évaluation de la recherche finalisée 311
Critères d'évaluation de la recherche interdisciplinaire et interinstitutionnelle 312
Pour un meilleur ajustement des critères d'évaluation de la recherche en SHS 313
Impacts de l'évaluation sur les chercheurs et sur la recherche. 315

ANNEXE 1
Personnalités auditionnées et consultées 319

ANNEXE 2
Références bibliographiques 323

ANNEXE 3
Liste des sigles 329

ANNEXE 4
Composition du CNER 335

ANNEXE 5
Le décret nº 89-294 337

Liste des tableaux

Tableau 1
Couverture du personnel enseignant-chercheur dans les établissements d'enseignement supérieur selon les diverses sources statistiques en 2002 19

Tableau 2
Données sur le personnel enseignant-chercheur par statut dans les établissements d'enseignement supérieur sous la tutelle du MJENR en 2002. 20

Tableau 3
Nombres et proportions d'enseignants-chercheurs déclarés et publiants des vagues B et C des évaluations de la recherche universitaire par la MSTP en 2005 25

Tableau 4
Chercheurs, enseignants-chercheurs et personnels d'accompagnement de la recherche dans les EPST par discipline en 2002-2003 29

Tableau 5
Chercheurs dans les EPST par discipline, fin 2002 30

Tableau 6
Données disponibles sur les doctorants en 2001-2003 34

Tableau 7
Répartition par grands groupes de disciplines des diverses catégories du personnel de recherche du secteur public, en personnes physiques, en 2002-2003 39

Tableau 8
Répartition au sein des catégories du personnel de recherche du secteur public par groupes de disciplines, en personnes physiques, en 2002-2003 40

Tableau 9
Part des SHS dans les crédits de recherche universitaire contractualisée en 2003. 45

Tableau 10
Structure des ressources financières de la recherche p ar type d'établissement, en pourcentages, en 2001 46

Tableau 11
Structure des ressources financières de la recherche par type de financement, en pourcentages, en 2001 46

Tableau 12
Participations et coordinations de projets et de réseaux européens en SHS. . . 49

Tableau 13
Budget et dépenses du CNRS, en millions d'euros et en % en 2003. 50

Tableau 14
Répartition par discipline du personnel fonctionnaire et associé dans les établissements sous tutelle du ministère chargé de l'Enseignement supérieur et de la Recherche en 2002-2003 62

Tableau 15
Répartition des enseignants-chercheurs en SHS dans les établissements d'enseignement supérieur sous contrat, en 2002-2003 63

Tableau 16
Nomenclatures des SHS utilisées par le CNU, la MSTP et le CNRS. 64

Tableau 17
Répartition des effectifs en SHS au CNU et au CNRS selon la Coopérative en 2002. 67

Tableau 18
Évolution du nombre d'unités de recherche du CNRS, 1992-2004. 74

Tableau 19
Répartition des unités de recherche et des effectifs en 2004 76

Tableau 20
Chercheurs et enseignants-chercheurs associés au CNRS par discipline en 2004 77

Tableau 21
Statuts des MSH 85

Tableau 22
Appels d'offres en SHS dans le cadre des actions concertées incitatives financées par le Fonds national de la science en 2004. 89

Tableau 23
Rattachement disciplinaire des participants aux ACI en SHS en 2004 90

Tableau 24
Liste des publications scientifiques dressée par le CNRS 252

Liste des encadrés

Encadré 1
Sources des statistiques sur les effectifs de la recherche en France 14

Encadré 2
Structures de recherche en SHS au CNRS 72

Encadré 3
Structures de recherche fédérées 79

Encadré 4
Conseil supérieur de la recherche et de la technologie 152

Encadré 5
Office parlementaire d'évaluation des choix scientifiques et technologiques . . 153

Encadré 6
Conseil national du développement des sciences humaines et sociales 155

Encadré 7
Conseil de coordination des sciences humaines et sociales 157

Encadré 8
Comité national d'évaluation des établissements publics
à caractère scientifique, culturel et professionnel 165

Encadré 9
Instance d'évaluation du Commissariat général du Plan 167

Encadré 10
Mission scientifique, technique et pédagogique 170

Encadré 11
Conseil national des universités 176

Encadré 12
Commissions de spécialistes d'établissement 177

Encadré 13
Conseils d'administration et scientifiques des établissements
d'enseignement supérieur 178

Encadré 14
Instances d'évaluation de l'École des hautes études en sciences sociales . . . 179

Encadré 15
Jurys de thèse 182

Encadré 16
Jurys de l'Institut universitaire de France 183

Encadré 17
Conseils scientifiques du CNRS et de ses départements 187

Encadré 18
Comité national de la recherche scientifique 189

Encadré 19
Conseil scientifique et commission d'évaluation de l'Institut national d'études démographiques 194

Encadré 20
Instances d'évaluation du Centre national de recherche pour l'ingénierie de l'agriculture et de l'environnement 195

Encadré 21
Instances d'évaluation de l'Institut national de la recherche agronomique 199

Encadré 22
Dispositifs d'évaluation du Centre d'études de l'emploi 203

Encadré 23
Dispositifs d'évaluation au Centre d'études et de recherches sur les qualifications 204

Encadré 24
Dispositifs d'évaluation des Maisons des sciences de l'homme et de leur réseau 207

Encadré 25
Dispositifs d'évaluation de l'Inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche 208

Encadré 26
Commission on the Social Sciences de l'Academy of Learned Societies for the Social Sciences (RU) 211

Encadré 27
Reviewing Committee de la British Academy (RU) 211

Encadré 28
Règles de bonnes pratiques de l'évaluation de l'Europe latine universitaire 216

Encadré 29
Principales bases de données sur les publications en SHS 225

Encadré 30
Sélection des revues en SHS 229

Encadré 31
Référentiels et références du CNE appliqués à la politique scientifique d'établissement 235

Encadré 32
Critères et indicateurs d'évaluation des équipes, pertinents aux SHS, utilisés par la MSTP 239

Encadré 33
Critères et indicateurs d'évaluation des fiches d'expertise des écoles doctorales du DSPT 6 242

Encadré 34
Critères et coefficients d'évaluation des fiches d'expertise des programmes non thématiques de l'ANR 244

Encadré 35
Références Internet des critères des sections SHS du CoNRS (mandat 2004-2008) 247

Encadré 36
Critères d'évaluation des unités des sections du CoNRS 248

Encadré 37
Critères d'évaluation du CoNRS appliqués au Centre d'études de l'emploi 256

Encadré 38
Critères d'évaluation des structures fédératives 258

Encadré 39
Critères d'évaluation de l'Institut national d'études démographiques 260

Encadré 40
Liste de critères des produits de la recherche du Centre national de recherche pour l'ingénierie de l'agriculture et de l'environnement 262

Encadré 41
Critères d'évaluation de l'Institut national de la recherche agronomique 263

Liste des graphiques

Graphique 1
Personnel enseignant-chercheur en SHS dans les établissements d'enseignement supérieur relevant de l'Éducation nationale en 2003 22

Graphique 2
Répartition de la recherche universitaire contractualisée par champs scientifiques des forces en recherche en 2003 52

Liste des figures

Figure 1
Objectifs des politiques scientifiques et de leur évaluation au niveau national 111

Figure 2
Objectifs du volet recherche et de son évaluation au niveau des établissements d'enseignement supérieur 115

Figure 3
Objectifs des politiques scientifiques et de leur évaluation dans les EPST . . . 118

Figure 4
Objectifs des politiques scientifiques et de leur évaluation au CNRS 120

Figure 5
Objectifs des politiques scientifiques et de leur évaluation à l'INED 122

Figure 6
Objectifs des politiques scientifiques et de leur évaluation au CEMAGREF . . 124

Figure 7
Objectifs des politiques scientifiques et de leur évaluation à l'INRA 126

Figure 8
Objectifs des politiques scientifiques et de leur évaluation au CEE 128

Figure 9
Objectifs des politiques scientifiques et de leur évaluation au CEREQ 129

Figure 10
Objectifs des unités de recherche et de leur évaluation 132

Figure 11
Objectifs des structures fédérées et de leur évaluation 135

Figure 12
Objectifs des programmes et de leur évaluation 139

Figure 13
Objectifs de la recherche et de son évaluation au niveau individuel 141

Figure 14
Articulation des objectifs de l'évaluation de la recherche 146