



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

Rapport d'activité 2007

20 rue Vivienne 75002 Paris
www.aeres-evaluation.fr

juin 2008



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

Rapport d'activité 2007

présenté par Jean-François Dhainaut,
président de l'AERES

Sommaire

Introduction	5
Missions et contexte juridique et réglementaire	9
Structure de l'agence	11
Ressources financières	13
I - Dotation initiale – dotation finale	13
II - Budget de gestion	14
Ressources humaines	17
I - Personnels administratifs	17
1 • Dotation d'emplois	17
2 • Nature des emplois et recrutements	17
II - Les délégués scientifiques (DS)	18
Activités 2007 (20 mars – 31 décembre)	19
I - Description des établissements concernés par la vague contractuelle B	19
II - Evaluation des établissements de la vague contractuelle B	21
1 • Liens des universités avec leur environnement	22
2 • Politique de recherche	22
3 • Partenariats et relations extérieures	24
4 • Formation	26
5 • Engagement étudiant dans les instances des universités, vie étudiante	28
6 • Patrimoine immobilier, gestion, systèmes d'information	29
7 • Gouvernance	31
III - Evaluation de 72 écoles doctorales	32
1 • Contexte	32
2 • Constats	32
3 • Recommandations	36

Analyse de l'activité de l'AERES au cours de l'année 2007	39
I - Quelques items peu explorés	39
II - Des recommandations bien fondées ?	40
Perspectives	43
I - Installation d'une démarche qualité au sein de l'agence	43
1 • Enjeux	43
2 • Organisation interne à l'AERES	44
II - Constitution d'outils pour l'évaluation	44
1 • Cahier de l'expert et formation des évaluateurs	44
2 • Livret d'autoévaluation	44
3 • Typologie des universités	45
III - Evaluation de la vague C (2009-2012) et préparation de l'évaluation de la vague D (2010-2013)	45
IV - Etudes thématiques et transversales	45
Conclusion	47
Annexes	49
I - Le conseil de l'Agence d'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur	49
II - Organisation de l'AERES	50
III - Publications 2007	51
1 • Charte de l'évaluation	52
2 • Règles déontologiques	54
IV - Programme du colloque "Des évaluations à la décision"	55

Introduction

La création d'une agence d'évaluation nationale unique pour la recherche et l'enseignement supérieur, l'Agence d'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur (AERES), a été un acte essentiel pour lancer la rénovation du pilotage des politiques nationales dans ces domaines.

Prendre en compte le contexte national allait de soi pour les créateurs de l'AERES : ce contexte est marqué par le développement de l'autonomie universitaire, renforcée par la loi du 10 août 2007 sur "les libertés et les responsabilités des universités", mais aussi par des enjeux sociaux liés notamment aux conditions d'accès à l'enseignement supérieur et à l'insertion professionnelle des diplômés. Cette évolution du contexte entraîne une mutation de la relation Etat-établissement d'enseignement supérieur, entre des universités toujours plus autonomes et le nécessaire pilotage national par l'Etat des problématiques de la recherche et de la formation. L'AERES a, dans cette mutation, un rôle majeur à jouer.

De même, il faut que soit mise en place une nouvelle stratégie pour transformer en une collaboration efficace la dualité bien française des établissements d'enseignement supérieur que représentent les universités et les grandes écoles. L'harmonisation des politiques de recherche des universités, des établissements publics à caractère scientifique et technique (EPST¹), des établissements publics à caractère industriel et commercial (EPIC²) et des autres établissements de recherche est un autre défi pour l'Agence.

La construction en cours de l'espace européen de l'enseignement supérieur et de la recherche (EEESR) s'est également imposée au moment de la création de l'AERES. En effet, il est nécessaire d'inscrire nos démarches nationales dans le contexte de mondialisation des échanges qui a un impact majeur sur les enseignements supérieurs confrontés, comme la recherche, à de multiples défis en termes d'attractivité et de compétitivité.

Cet espace est fondé sur le respect des approches nationales en matière d'enseignement, de formation et de recherche et la confiance mutuelle entre l'évaluateur et l'évalué, qui génère un indispensable consensus entre les parties prenantes. L'indépendance de l'évaluateur et la transparence de la relation entre résultats d'évaluation et décisions sont essentielles dans le modèle des mécanismes de garantie de la qualité. Ce principe a été validé par les pays qui participent au processus de Bologne (dont le nôtre).

A cet égard, l'existence d'une agence nationale d'évaluation reconnue dans ses principes et ses méthodes est un enjeu majeur pour toutes les parties prenantes des dispositifs nationaux de l'enseignement supérieur et de la recherche. Dans cette perspective, l'agence se soumettra en 2009 au processus de reconnaissance par l'ENQA (*European Association for Quality Assurance in Higher Education*) et par le Registre européen des agences d'évaluation³.

¹ Centre national du machinisme agricole, du génie rural, des eaux et des forêts (CEMAGREF), Centre national de la recherche scientifique (CNRS), Institut national d'études démographiques (INED), Institut national de la recherche agronomique (INRA), Institut national de recherche sur les transports et leur sécurité (INRETS), Institut national de recherche en informatique et en automatique (INRIA), Institut national de la santé et de la recherche médicale (INSERM), Institut de recherche pour le développement (IRD), Laboratoire central des ponts et chaussées (LCPC).

² Bureau des recherches géologiques et minières (BRGM), Commissariat à l'énergie atomique (CEA), Centre de coopération internationale en recherche agronomique pour le développement (CIRAD), Centre national d'études spatiales (CNES), Institut français de recherche pour l'exploitation de la mer (IFREMER), Institut français du pétrole (IFP), Institut national de l'environnement industriel et des risques (INERIS), Institut de radioprotection et de sûreté nucléaire (IRSN), Office national d'études et de recherches aérospatiales (ONERA)...

³ Les membres fondateurs du Registre européen des agences d'évaluation/*European Quality Assurance Register (EQAR)* sont : *European Association for Quality Assurance in Higher Education (ENQA)*, *European Students Union (ESU)*, *European University Association (EUA)*, *European Association of Institutions in Higher Education (EURASHE)*.

C'est avec, en toile de fond, l'ensemble de ces enjeux que l'Agence a été installée le 20 mars 2007. L'année 2007 a été pour l'agence l'année de sa naissance. L'AERES, créée par la loi de programme sur la recherche en avril 2006, doit rassembler sous un même toit les ex-CNE, ex-CNER, ex-MSTP¹ et assurer les missions d'évaluation de la recherche préalablement dévolues aux EPST et aux EPIC ou au minimum valider leurs procédures. Elle reçoit ainsi pour mission de donner à l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur la cohérence d'ensemble qui lui faisait défaut, préalable à un nouvel élan.

La loi et le décret d'application qui la suit au mois de novembre 2006 jettent les bases d'une évaluation à la française : confier à une agence unique l'approche évaluative intégrée des différentes activités des établissements d'enseignement supérieur (enseignement, recherche, gouvernance). Il ne s'agit pas pour l'AERES de se contenter de reprendre à son compte les méthodes des entités qu'elle a intégrées, elle doit tout inventer pour mener à bien ses missions. A commencer par les procédures, qu'il faut redéfinir en tenant compte de deux facteurs : les lignes directrices européennes (*European Standards and Guidelines/ESG*), dont le principe est arrêté lors de l'accord de Berlin de 2003 et qui sont rendues publics en 2005. Mais surtout, il lui faut répondre à la commande gouvernementale et commencer dès le printemps 2007 l'évaluation des établissements de la vague contractuelle B.

Le défi lancé à l'agence dès le premier mois de son existence est donc le suivant :

- évaluer les établissements de la vague B à savoir une trentaine d'universités (section 1) en s'aidant, autant que possible, des documents d'analyse mis au point par le CNE, et publier l'ensemble des rapports d'évaluation - y compris les observations des présidents des établissements concernés - avant la fin de l'année civile 2007 ;
- évaluer les formations (section 3) : assurer l'évaluation de 72 écoles doctorales sous les mêmes contraintes de méthode et de calendrier ;
- préparer l'évaluation de la vague C des unités de recherche (section 2) ;
- traiter quelque 400 dossiers financiers non liquidés par la MSTP au moment de la création de l'AERES en même temps que commençait le traitement des dossiers propres à l'agence ;
- absorber la majeure partie des personnels (volontaires) des trois ex-entités remplacées par l'agence et créer les services administratifs nécessaires au fonctionnement de la nouvelle AERES.

En même temps que se déroule ce programme chargé, l'agence prend matériellement possession de ses nouveaux locaux de la rue Vivienne. Ceux-ci sont prêts à accueillir les agents au mois de juillet 2007. Les suites du déménagement sont encore sensibles au mois de septembre suivant. Entre le mois de mars et le mois de juillet, c'est à cheval sur trois sites (rue Dutot, rue Descartes, rue Vivienne), puis sur deux (rue Descartes, rue Vivienne) que l'agence fonctionne.

De surcroît, le départ prématuré de J.-M. Monteil, premier président de l'agence (vers le cabinet du Premier ministre), dès le début du mois de mai 2007 crée une vacance qui dure jusqu'à la nomination de J.-F. Dhainaut, son successeur, le 11 juillet 2007.

Il faut souligner également que l'AERES, installée le 20 mars 2007 par le ministre chargé de l'enseignement supérieur, n'a été en ordre de marche qu'au début de l'été. De fait, même si l'évaluation des établissements a été lancée dès le mois de juin 2007, l'agence n'a pu commencer à fonctionner véritablement qu'à compter du mois de septembre de cette même année 2007. Cela n'est pas resté sans conséquences sur l'exécution de son budget ni sur la mise en œuvre des projets.

Les difficultés initiales liées à la mise en place, au déménagement, à la montée en charge rapide et au recrutement du personnel de l'AERES sont à présent surmontées.

¹ CNE : comité national d'évaluation ; CNER : comité national de l'enseignement de la recherche ; MSTP : mission scientifique, technique et pédagogique du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Malgré des conditions de départ peu propices, cumulant bien des difficultés pour l'agence, **ce premier bilan est considérable** :

- **Les 30 universités de la vague B de contractualisation ont été évaluées en cinq mois.**

Le lancement des évaluations dans les premières semaines d'existence de l'AERES a conduit les évaluateurs à retenir un nombre limité de procédures et d'indicateurs. Cela, ajouté au délai inhabituellement bref dans lequel ces évaluations ont été effectuées, n'a toutefois pas nui à leur qualité, comme l'indiquent les retours d'expérience des présidents de comité d'experts et les réponses positives des chefs d'établissement. Pour preuve, de nombreux présidents d'université se sont déjà servis des résultats de l'évaluation de leur établissement par l'AERES comme base de négociation de leur contrat quadriennal avec la DGES. Des collectivités locales ont également montré un vif intérêt pour les résultats concernant les universités situées sur leur territoire. Les organisations étudiantes elles-mêmes s'en sont emparées et ont manifesté leur disponibilité pour participer activement aux travaux de l'AERES. C'est aussi dans la publicité des rapports de l'agence et de ses méthodes, gage de transparence, qu'il faut trouver la raison de cette approbation.

- **Les rapports d'évaluation des 72 écoles doctorales** avec les observations des présidents et des directeurs sont également consultables sur le site de l'agence.

Il est à noter que des comités de visite ont été constitués pour la première fois afin d'évaluer sur place les écoles doctorales, ce qui a été très apprécié par tous les acteurs.

- **Durant le dernier semestre de l'année 2007, la section des unités de recherche (section 2) a évalué 130 unités de recherche et préparé les évaluations des laboratoires et des équipes** programmées pour le 1^{er} semestre 2008 : environ 700 unités (dont des équipes d'accueil évaluées pour la première fois avec des comités de visite). **Un cahier de visite commun** aux unités quelle que soit leur tutelle a été réalisé avec des représentants des universités et des EPST (cf. annexes).

La vague B représente une période intermédiaire, car les unités de recherche de cette vague ont été pour la dernière fois évaluées par la mission scientifique technique et pédagogique (MSTP) du ministère et par les EPST. En revanche, pour la vague C, l'ensemble des établissements, grandes écoles incluses, ainsi que toutes les unités de recherche quelles qu'en soient les tutelles et toutes les formations seront évaluées par l'AERES.

- L'ouverture de l'AERES à l'international a été marquée par le colloque du 7 décembre 2007 organisé à la demande du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche et conjointement avec lui. Intitulé "Enseignement supérieur et recherche : des évaluations à la décision", ce colloque est arrivé à point nommé pour installer la nouvelle agence dans le paysage institutionnel (cf. annexes). La ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche avait souhaité prendre l'initiative de la première rencontre internationale consacrée à l'évaluation dans cette nouvelle configuration et à ses conséquences sur le système d'enseignement supérieur et de recherche. Ce colloque a notamment été l'occasion de réfléchir, avec l'aide d'intervenants étrangers, aux conditions à respecter pour garantir la qualité des processus d'évaluation et à l'utilisation des résultats.

- La création de l'agence a été suivie également depuis l'étranger avec attention : le 30 novembre 2007, le président Dhainaut recevait son homologue britannique, Peter Williams, président de la *Quality Assurance Association* (QAA) et de l'ENQA. Les 3 et 4 décembre 2007, il rencontrait à Berlin le président de l'*Akkreditierungsrat*, Reinhold Grimm.

Des deux échanges de vues ressort que nos interlocuteurs observent avec attention les premiers pas de l'AERES qui a fait le choix d'une méthode d'évaluation intégrée des trois volets de l'activité des établissements : formation - recherche - gouvernance. Il est à ce jour trop tôt pour dire si l'AERES fait école ; en revanche, on peut être assuré que les résultats des évaluations menées par et sous la houlette de l'agence française seront suivis de près.

Missions et contexte juridique et réglementaire



Créée par la loi de programme sur la recherche n°2006-450 du 18 avril 2006, l'agence d'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur est une autorité administrative indépendante. Elle est chargée :

- 1 ● d'évaluer les établissements et organismes de recherche, les établissements d'enseignement supérieur et de recherche, les établissements et les fondations de coopération scientifique ainsi que l'Agence nationale de la recherche, en tenant compte de l'ensemble de leurs missions et de leurs activités ;
- 2 ● d'évaluer les activités de recherche conduites par les unités de recherche des établissements et organismes mentionnés au 1° ; elle conduit ces évaluations soit directement, soit en s'appuyant sur les établissements et organismes selon des procédures qu'elle a validées ;
- 3 ● d'évaluer les formations et les diplômes des établissements d'enseignement supérieur ;
- 4 ● de valider les procédures d'évaluation des personnels des établissements et organismes mentionnés au 1° et de donner son avis sur les conditions dans lesquelles elles sont mises en œuvre.

Elle peut également participer, dans le cadre de programmes de coopération européens ou internationaux ou à la demande des autorités compétentes, à l'évaluation d'organismes étrangers ou internationaux de recherche et d'enseignement supérieur. Des documents élaborés par les structures privées sur l'utilisation des aides publiques à la recherche lui sont communiqués.

L'agence d'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur peut, sur demande motivée, exiger de la part des établissements et des unités de recherche qu'elle évalue toutes informations et pièces utiles à l'exercice de sa mission. Elle dispose d'un pouvoir d'investigation sur pièces et sur place. Elle tient compte des résultats obtenus dans le domaine de la valorisation de la recherche pour remplir sa mission d'évaluation des établissements.

L'agence remet chaque année au Gouvernement un rapport sur ses travaux. Ce rapport est transmis au Parlement et au Haut Conseil de la science et de la technologie.

Structure de l'agence



L'agence est administrée par un conseil. Le conseil définit les mesures propres à garantir la qualité, la transparence et la publicité des procédures d'évaluation.

Son président, nommé par décret sur rapport du ministre chargé de l'enseignement supérieur et de la recherche parmi les membres du conseil, dirige l'agence et a autorité sur ses personnels. Le conseil est composé de vingt-cinq membres français, de l'Union européenne ou internationaux, reconnus pour la qualité de leurs travaux scientifiques, nommés par décret. Il comprend :

- 1 ● neuf personnalités qualifiées, dont un tiers au moins issu du secteur de la recherche privée ;
- 2 ● sept membres ayant la qualité de chercheurs, d'ingénieurs ou d'enseignants-chercheurs, sur proposition des directeurs ou présidents des établissements publics d'enseignement supérieur et de recherche et des organismes de recherche ;
- 3 ● sept membres ayant la qualité de chercheurs, d'ingénieurs ou d'enseignants-chercheurs, sur proposition des instances d'évaluation compétentes en matière d'enseignement supérieur et de recherche ;
- 4 ● deux parlementaires membres de l'Office parlementaire d'évaluation des choix scientifiques et technologiques.

L'agence est composée de sections dirigées par des personnalités justifiant d'une expérience en matière d'évaluation scientifique, nommées par le conseil de l'agence, sur proposition du président.

Le décret n°2006-1334 du 3 novembre 2006 précise l'organisation et le fonctionnement de l'agence d'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur, notamment la durée du mandat des membres et du président (4 ans), ainsi que les règles de déontologie s'appliquant à ses membres afin de garantir leur indépendance et leur impartialité.

Ressources financières

I - Dotation initiale – dotation finale

L'Etat a, pour l'exercice 2007, doté l'AERES d'environ 8 millions d'euros (programme LOLF BOP Central n°150 3 C). Cette dotation a été pour partie abondée par un transfert du programme 172 (Orientation et pilotage de la recherche) marquant ainsi la reprise par l'AERES d'activités naguère confiées aux organismes de recherche.

Tableau 1

	Titre II ¹	Titre III ²	Total
Dotation initiale LFI 2007	2 598 433	5 400 000	7 998 433
Ajustement de crédits	184 147	-184 147	0
Report 2007 sur 2008		-2 885 853	-2 885 853
Total dotation 2007	2 782 580	2 330 000	5 112 580
Réalisé 2007	2 762 188	2 326 049	5 088 237

Le tableau 1 appelle les commentaires suivants.

En premier lieu, **le calendrier de création et d'installation de l'AERES a fortement influé sur son fonctionnement** et sur le rythme d'engagement des dépenses.

Prévue sur le plan budgétaire dès le début de l'année civile avec l'ouverture des crédits correspondants au 1^{er} janvier 2007, l'installation de l'AERES n'intervient en fait qu'à la fin du mois de mars 2007 et les directeurs de section ne sont nommés qu'au 5 avril 2008.

Dans ces conditions, le démarrage des activités de l'agence a été progressif et a concerné dans un premier temps l'évaluation des 30 établissements de la vague B de contractualisation, qui s'est achevée dans les dernières semaines de l'année civile écoulée.

Avec un décalage de plus de deux mois (c'est vers le milieu du mois de juillet que part la première circulaire de l'AERES pour lancer ce volet de la campagne) est préparée et effectuée l'évaluation de 72 écoles doctorales (les rapports d'évaluation sont achevés au début du mois de décembre).

L'évaluation des unités de recherche (près de 700) et l'organisation des très nombreux comités de visite qu'elle requiert ne débutent réellement qu'en décembre 2007 pour la vague C (la vague B ayant été évaluée par la MSTP et les organismes de recherche). Ce dernier poste, particulièrement important dans les dépenses de l'agence, n'a pas pu être consommé. Cela explique que l'AERES a demandé le report sur 2008 de 2,9 millions d'euros affectés à cette prévision de dépenses. Ce report est venu en complément de sa dotation en loi de finances 2008.

Les conséquences de ce démarrage progressif sont reflétées tout particulièrement par le poste "déplacements et frais de mission" ainsi que celui des "indemnités d'expertise" qui affichent tous deux un taux anormalement bas alors que ces dépenses accompagnent ce qui est le cœur de mission de l'AERES. Une autre conséquence est représentée par le rééquilibrage entre les titres qui correspond à une redistribution en dotation initiale permettant de faire face à la prévision de dépenses en personnel.

¹ Titre II (de la loi de finances) : concerne les dépenses de personnels y compris les indemnités d'expertise.

² Titre III (de la loi de finances) : concerne les dépenses de fonctionnement.

II - Budget de gestion

Tableau 2

	CNE, MSTP, CNER	Fonctionnement des services	ADMINISTRATION GENERALE		TOTAL
			Locaux	Autres	
TITRE II					
Rémunérations des personnels permanents		2 632 552			2 632 552
Indemnités d'expertise	77 117	52 520			129 637
Total Titre II	77 117	2 685 072	0	0	2 762 189
TITRE III					
Frais de déplacements	62 596	365 467			428 063
Frais de missions	83 008	98 408			181 417
Sous-total frais de déplacements/missions	145 604	463 875	0	0	609 480
Locaux/charges locatives/installation			697 667	14 364	712 031
Communication et colloques		16 803			16 803
Publications	28 436				28 436
Informatique/téléphonie/maintenance				304 553	304 553
Divers	50 451			200 675	251 126
Sous-total fonctionnement divers	78 887	16 803	697 667	519 592	1 312 949
Total TITRE III	224 491	480 678	697 667	519 592	1 922 429
TOTAL GENERAL (réalisé)	301 608	3 165 750	697 667	519 592	4 684 617
Engagements marchés 2007, service fait en 2008			403 620		403 620
TOTAL GENERAL (réalisé + engagé)	301 608	3 165 750	1 101 287	519 592	5 088 237

Le tableau 2 précise de façon plus détaillée les dépenses de l'agence par nature. Il appelle les observations complémentaires suivantes. L'évaluation des unités de recherche de la vague B a été effectuée par la MSTP et les organismes de recherche. L'évaluation par l'AERES a débuté pour la vague C en décembre 2007, c'est pourquoi les dépenses au titre de la rémunération des personnels permanents paraissent surreprésentées dans le budget 2007 (plus de la moitié des dépenses de l'agence).

La part importante du poste "informatique" s'explique par l'installation de l'AERES dans ses nouveaux locaux (téléphonie, postes de travail...) et la mise en place d'un système d'information.

Concernant les dépenses de loyer pour l'année 2007, l'agence a bénéficié, aux termes du contrat de bail, d'une franchise sur 9 mois et demi et qu'elle s'est acquittée en conséquence des seules charges locatives. A compter du 1^{er} janvier 2008, un loyer sera dû en sus.

A compter de l'exercice 2008, l'AERES, qui a progressivement mis en place des outils de suivi, disposera de données précises quant au coût de l'évaluation. Pour 2007, cette analyse est rendue difficile, notamment par le démarrage retardé qui a entraîné une prise en charge sur 2008 d'une partie des dépenses faites en 2007.

A titre d'exemple pour la vague B, le coût de la campagne d'évaluation peut être estimé de la façon suivante (hors coût de structure) :

Pour les écoles doctorales¹ :

Tableau 3

	Déplacements	Indemnités de missions	Indemnités d'expertise	Total
72 écoles doctorales, soit 26 comités de visite avec en moyenne 4 personnes par comité	31 200 €	11 000 €	37 400 €	79 600 €

Ce qui signifie que le coût moyen de l'évaluation d'une école doctorale est de l'ordre de 1 100 euros avec un écart important en raison de la forte hétérogénéité des ED et des possibles regroupements de visites compte tenu des thématiques développées.

Pour les établissements² :

Tableau 4

	Déplacements	Indemnités de missions	Indemnités d'expertise	Total
32 établissements (soit 32 comités de visite avec en moyenne 5 personnes par comité)	47 500 €	36 000 €	120 000 €	207 500 €

Le coût moyen de l'évaluation d'un établissement est de 6 680 euros, là encore avec des disparités dues à la diversité géographique des affectations des experts notamment.

¹ Estimations à partir de 2007 et 2008 hors frais de structure.

² Idem.

Ressources humaines

Dans ce domaine, comme dans le précédent, l'Etat a d'emblée pris en compte l'extension du périmètre des activités de l'AERES par rapport aux entités qu'elle a absorbées en faisant un effort significatif sur sa dotation d'emplois. Celle-ci comprend, d'une part, des personnels administratifs titulaires et contractuels et, d'autre part, des personnels scientifiques à temps partiel, chercheurs mis à disposition ou enseignants-chercheurs placés en délégation auprès de l'agence.

I - Personnels administratifs

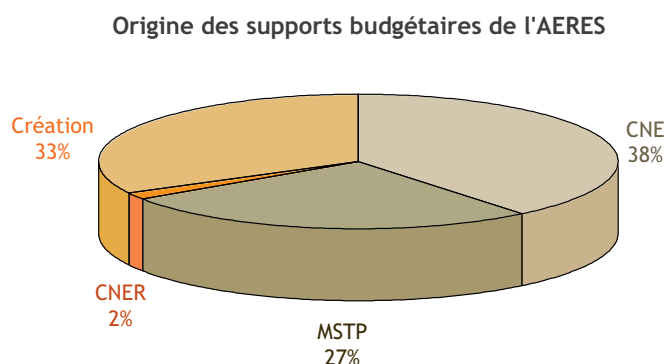
1 • Dotation d'emplois

L'AERES a été dotée initialement de 64 ETP correspondant à :

- 25 emplois en transfert du CNE
- 17 emplois en transfert de la MSTP
- 1 emploi en transfert du CNER

A ces transferts se sont ajoutés **21 créations de postes de catégories A**. Les capacités d'intervention de l'AERES ont été ainsi augmentées d'un tiers (par rapport à l'ensemble des structures auxquelles elle s'est substituée).

Figure 16



2 • Nature des emplois et recrutements

Le statut de l'AERES lui permet de faire appel à des personnels titulaires et à des contractuels. Pour ces derniers, et conformément à son décret d'organisation, l'agence a fait adopter par son conseil une grille de rémunération annexée au règlement intérieur.

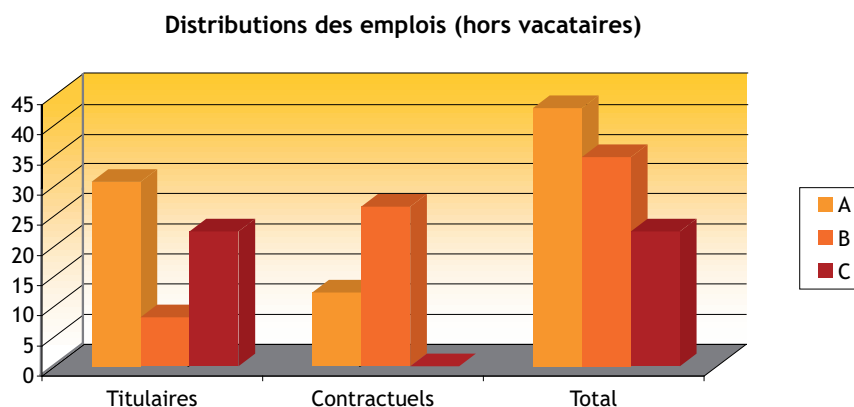
Au 31 décembre 2007, **54,40 postes ETP étaient pourvus**. Ces 54,40 ETP se répartissent en 43,60 ETP pour les personnels dits permanents (dont 29,60 ETP titulaires et 14 ETP contractuels), auxquels il faut ajouter des vacataires (10,80 ETP).

Ce bilan reflète la difficulté rencontrée par l'AERES au moment de pourvoir les postes dont elle dispose et ce tout particulièrement dans les premiers mois de fonctionnement. Le retard de l'installation effective et la vacance de présidence de début mai à mi-juillet, en pleine campagne de mobilité des personnels ont été préjudiciables, une partie des personnels précédemment en poste à la MSTP et au CNE préférant d'autres affectations. Cela explique la part importante des contractuels recrutés par l'agence.

L'emploi relativement important de vacataires reflète, d'une part, la montée en charge très rapide qui a eu lieu pour mettre en place l'évaluation des unités de recherche et, d'autre part, le fait que ce type d'évaluation, avec l'organisation de plus de 400 comités de visite sur une période de quelques mois, nécessite des renforts saisonniers.

Compte tenu de sa mission, l'activité de l'agence implique de disposer majoritairement de personnels de catégorie A, ce qui se reflète dans la distribution de ses emplois (exprimée en %) :

Figure 17



II - Les délégués scientifiques (DS)

Dans le cadre de sa dotation initiale, l'agence a eu la possibilité de faire appel à l'équivalent de 42 mises à disposition ou délégations à temps complet de chercheurs et d'enseignants-chercheurs. Ce dispositif lui permet de s'assurer la collaboration à temps partiel de chercheurs et d'enseignants-chercheurs qui restent en poste dans leur établissement d'origine. Les enseignants-chercheurs sont déchargés de tout ou partie de leurs enseignements. Une compensation (au taux des heures complémentaires) est versée aux universités d'affectation des délégués scientifiques. Cela permet à l'agence de garder un lien direct avec la communauté pour laquelle elle œuvre et de s'assurer de la collaboration de scientifiques de qualité qui poursuivent notamment leurs activités de recherche.

L'agence compte à ce jour **75 délégués scientifiques** qui lui consacrent en moyenne deux jours par semaine.

L'AERES a veillé à équilibrer les compétences disciplinaires de ses délégués scientifiques entre les trois grands secteurs, sciences dures (34%), sciences du vivant (29%) et sciences humaines et sociales (37%). Les DS sont originaires, pour 40% d'entre eux, de l'Île-de-France et, pour 60%, des régions.

Quel que soit leur corps d'origine, les délégués scientifiques perçoivent une indemnité proportionnelle au temps consacré à leur mission à l'AERES. Le total représente un montant global de 207 915 euros. De plus, une compensation calculée au taux des heures complémentaires est versée aux universités d'affectation des DS aux universités (420 000 euros). Ce coût n'apparaît pas dans le budget 2007 : les remboursements étant alignés sur l'année universitaire, ceux dus au titre de l'activité sur l'année 2007-2008 seront effectivement versés à l'été 2008.

Enfin, il est à noter qu'à ce jour, la dotation de l'AERES ne lui permet pas de verser aux EPST et aux EPIC l'équivalent temps des personnels mis par ceux-ci à sa disposition. Si cela devait être le cas, cela nécessiterait un accroissement de son budget de l'ordre de 500 000 euros.

Activités 2007 (20 mars - 31 décembre)

Ce rapport d'activité est le premier que rend l'AERES. C'est un compte rendu analytique portant essentiellement sur la seule vague contractuelle B des établissements.

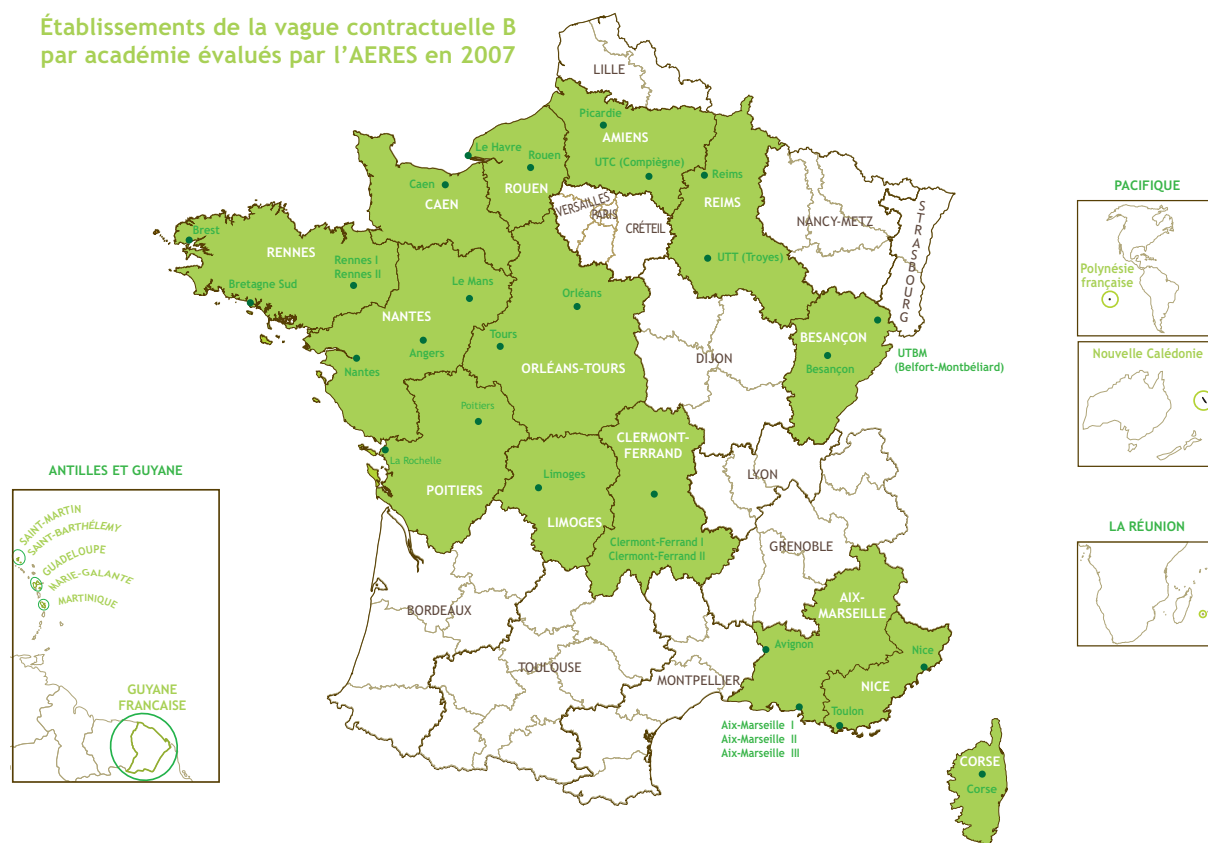
La démarche méthodologique retenue est la suivante :

- Ce rapport d'activité essaie d'abord de :
 - dégager des fréquences, des similitudes de préoccupations, des comportements, des actions ;
 - formuler des hypothèses sur des liens de causalité supposés ou réels.
- Une amorce d'analyse critique est ensuite effectuée sur l'ensemble du travail effectué afin, du point de vue interne de l'AERES et de ses méthodes en matière d'évaluation, de permettre :
 - d'analyser le déroulement et les résultats de la vague B ;
 - d'en tirer des enseignements quant à la méthodologie de l'évaluation des activités des universités en matière d'enseignement, de recherche et de gouvernance ;
 - d'affiner les consignes données aux évaluateurs ;
 - de faire évoluer le compagnonnage par l'AERES des universités en matière d'autoévaluation (du cahier d'autoévaluation rédigé par l'agence vers un rapport d'autoévaluation totalement pris en charge par l'établissement et qui n'est plus un questionnaire externe à l'université) ;
 - de définir la marge de concertation AERES - évalués aussi bien dans la phase de préparation que durant l'évaluation proprement dite (analyse des documents fournis et visites sur site).

I - Description des établissements concernés par la vague contractuelle B

Figure 1

Établissements de la vague contractuelle B
par académie évalués par l'AERES en 2007

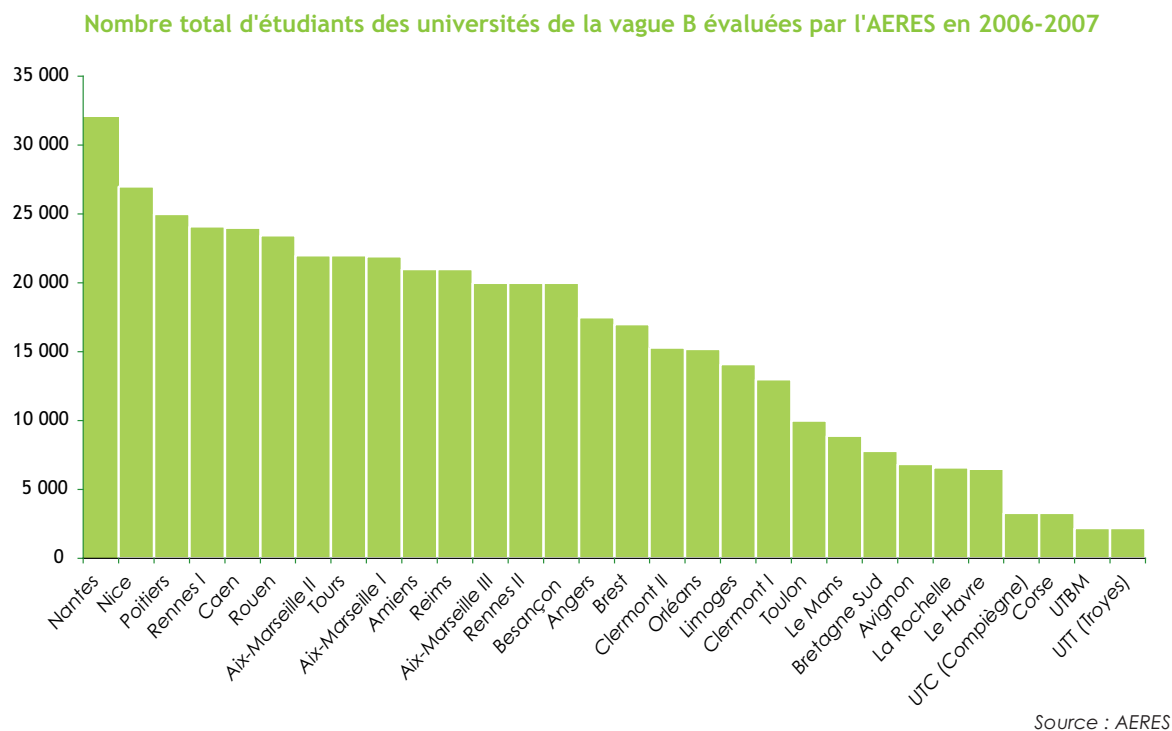


La vague B compte 30 établissements aux effectifs très divers : le plus important numériquement est l'université de Nantes (32 000 étudiants), les plus modestes sont les deux universités de technologie de Belfort-Montbéliard et de Troyes (2 200 étudiants). Seize établissements, soit environ la moitié dans cette vague, comportent une ou des composantes santé. Neuf universités ont entre 20 000 et 25 000 inscrits, elles ont toutes une composante santé, correspondent à autant d'académies différentes et sont situées dans les capitales de région.

Dans cette vague B, deux pôles forts sont en cours de constitution : Aix-Marseille (3 universités, 63 930 étudiants) et Rennes (2 universités, 44 100 étudiants au total) ; il sera instructif de comparer ces deux pôles à leurs homologues des vagues précédentes et suivantes (Bordeaux¹, Grenoble, Lille, Lyon, Montpellier, Nancy, Paris, Strasbourg, Toulouse...). Certaines de ces universités ont engagé un processus de fusion, d'autres préfèrent développer un pôle de recherche et d'enseignement supérieur.

L'analyse des résultats de ces rapprochements (comparés aux projets communs d'établissement et aux attentes) permettra de cerner avec plus de précision les conséquences de ces choix respectifs en matière de politique de site universitaire et de recherche. Il sera notamment possible de mieux distinguer ce qu'on peut en attendre dans le domaine du rayonnement scientifique sur les plans national et international pour les établissements concernés.

Figure 2 (année 2006-2007)



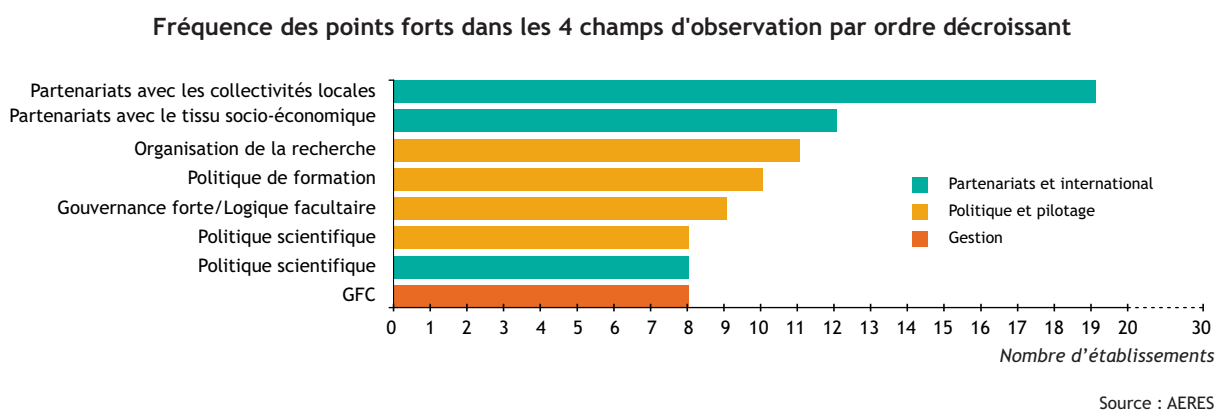
¹ L'AERES a réalisé, hors évaluation de la vague B, une étude pilote sur la dynamique engendrée par la constitution de ce PRES regroupant 3 universités. Cette étude est le point de départ d'une réflexion plus large sur la politique de site qui prendra tout son sens lorsque seront disponibles les données relatives aux autres PRES constitués ou en cours de constitution sur l'ensemble des académies.

II - Evaluation des établissements de la vague contractuelle B¹

L'évaluation des établissements de la vague B met en évidence plusieurs points forts à travers quatre grands champs d'observation :

- politique - stratégies - pilotage (recherche et formation) ;
- partenariats (y compris internationaux) ;
- vie étudiante et associative ;
- gestion/fonctions supports.

Figure 3



Il ressort en premier lieu, en termes de score, que les universités de la vague B ont su tisser **des liens durables et productifs avec leur environnement**, qu'il s'agisse des collectivités territoriales ou des entreprises. On peut en conclure qu'elles sont devenues de véritables partenaires dans leur milieu local et que, parmi les bénéficiaires, figurent notamment les étudiants. En revanche, l'évaluation ne permet pas de savoir à qui revient l'initiative de ces partenariats et donc de mesurer plus précisément la part de volonté d'ouverture dans la stratégie développée par les établissements eux-mêmes.

En deuxième position, on trouve parmi les points forts des universités leurs préoccupations centrées sur **la recherche et la formation**, lesquelles sont leurs missions premières. Les comités d'experts formulent du reste des recommandations à l'adresse de la moitié des universités concernées pour qu'elles poursuivent et intensifient leurs efforts afin de rendre plus cohérente leur offre de formation et plus lisibles leurs axes de recherche.

Suit la capacité des établissements à gérer leur capital humain et leurs moyens.

Enfin, l'évaluation tente de dégager le poids de la gouvernance dans la détermination des grands choix stratégiques des universités : existe-t-il une politique d'établissement élaborée par une équipe de direction et soumise à l'approbation de la communauté ou bien constate-t-on la permanence d'une logique facultaire qui fait de tout projet d'établissement l'assemblage des intérêts souvent peu convergents des diverses composantes ? C'est la seconde hypothèse qui est la plus fréquemment observée.

¹ Chapitre réalisé à partir des rapports d'évaluation et de la synthèse effectuée par le directeur de la section 1, Michel Cormier.

1 • Liens des universités avec leur environnement

Sur 30 établissements, 19 se distinguent par l'intensité des liens établis avec les collectivités locales. Plus généralement, les relations établissements-collectivités territoriales sont présentées par les présidents comme satisfaisantes. On constate que le soutien financier apporté par les collectivités est important et représente, dans certains cas, une part importante du budget des établissements, à travers les CPER et des subventions d'investissement pour la recherche et la pédagogie. La présence d'une université ou d'un centre universitaire constitue un pôle d'attraction et un centre d'animation qui expliquent l'intérêt des élus pour l'université, notamment dans les villes moyennes. De ce point de vue, on peut dire que ces mêmes élus ont parfaitement intégré la dimension universitaire dans l'aménagement de leur territoire.

Toutefois, il s'agit, le plus souvent, **d'opérations ponctuelles** et non d'un soutien à une politique concertée de long terme. On trouve des constructions plutôt que des restructurations, avec pour effet pervers que la multiplication de sites délocalisés augmente considérablement, et quelquefois déraisonnablement, les coûts de fonctionnement et parfois fragilise l'offre de formation. Autre point possible de divergence d'intérêts : une collectivité peut définir des axes de recherche prioritaires sans rapport avec les compétences disponibles dans les universités ou imposer des coopérations avec des régions ou des pays choisis en fonction de ses propres priorités.

Si on élargit la question, l'enjeu est la construction de relations durables entre les universités et les collectivités territoriales. Qu'il s'agisse de bourses de mobilité et de mérite, de la mise à disposition de personnels, du financement d'actions de communication (salons, journées portes ouvertes, etc.), de la mise en place de moyens de transport en rapport avec (et pour lutter contre) la dispersion fréquente des sites. On peut noter que, dans les villes moyennes, l'animation des campus et plus généralement la vie culturelle s'organisent déjà avec le soutien des collectivités locales (cf. *supra* et point Vie étudiante).

Il faut se féliciter que la participation des collectivités de l'ensemble des régions à la mise en place des pôles de compétitivité, des RTRA et des instituts Carnot. Leur présence est censée favoriser l'adaptation des établissements à leur environnement socio-économique ainsi que la définition de politiques d'excellence en recherche et en formation. Il faut toutefois noter que, pour ce qui concerne les établissements de la vague B, trois pôles peuvent être considérés comme à vocation nationale (au sens des RTRA), dont un seul à vocation mondiale.

Douze universités ont fait des partenariats contractés avec le tissu socio-économique un axe fort de leur politique. Il faut souhaiter que le cadre de ces accords ne reste pas une coquille vide et que l'offre de formation et la recherche en tirent quelque bénéfice. En effet, les chaires d'entreprise sont encore l'exception. Par ailleurs, la formation en alternance, la formation continue, les stages et le mécénat sont insuffisamment développés.

2 • Politique de recherche

Huit établissements sur 30 (24%) ont une politique scientifique articulée autour d'axes forts qui se retrouvent dans la stratégie qu'ils développent en matière d'emploi, de recrutement, de financement et de valorisation.

Impact de la politique d'emploi

L'obligation de caractérisation des emplois, au moment de la demande de publication, par la définition d'un profil d'enseignement et de recherche a eu une influence indiscutable sur la stratégie en matière de ressources humaines des établissements, en les incitant à prendre en compte en les associant plusieurs éléments : créations, pourvoi des emplois vacants, redéploiements et publications.

La taille de l'établissement ou l'ancienneté de son corps enseignant peuvent influencer sur la politique de l'emploi : elle peut être facilitée par la disponibilité d'un nombre important d'emplois vacants, ou, à l'inverse, contrariée par des disparités d'encadrement entre les disciplines (ce qui crée des difficultés dans un établissement pluridisciplinaire).

Dans la plupart des universités de la vague, **le poids des UFR est important dans les prises de décision** du fait des différences d'organisation et des niveaux inégaux d'encadrement des disciplines. Dans les établissements avec peu d'équipes de recherche et dans ceux dont la gouvernance est faible, c'est même au niveau du laboratoire et de l'équipe de recherche que se prennent les décisions en matière d'emploi. En revanche, lorsque l'activité de recherche est importante et diversifiée et la gouvernance forte, la politique d'emploi est déterminée au niveau de l'établissement (présidence, conseil scientifique).

Les recrutements sont peu ou pas préparés. Exception faite de la parution au JORF, **la publicité est faible au plan national ; elle est rarissime au plan international** ou reste à l'intérieur d'étroits réseaux disciplinaires. Les mesures d'accompagnement sont l'exception : conséquence de cette impréparation, les nouveaux recrutés sont insuffisamment intégrés dans la communauté universitaire et leur sentiment d'appartenance va d'abord et principalement à l'UFR et y reste.

D'une façon générale, les présidents déclarent que la maîtrise de l'ensemble de la procédure de recrutement reste difficile. Conséquence du peu de concertation entre les composantes et l'équipe de direction et du manque d'adhésion à une politique d'établissement qui en résulte, les responsables disciplinaires ou de laboratoire, les sections et les commissions de spécialistes s'autorisent à s'écarter, voire à s'affranchir, des profils publiés. Les conseils d'administration et les présidents d'université ont bien des difficultés à jouer leur rôle de régulation, d'autant qu'ils ont peu d'inclination à remettre en cause les choix proposés en matière de recrutement par les (ex-)commissions de spécialistes...

Le point le plus préoccupant reste que les établissements ne semblent pas suffisamment en mesure d'apprécier les conséquences, en termes de qualité, des recrutements sur leurs activités de formation et de recherche.

Moyens financiers

La caractéristique générale des établissements pluridisciplinaires de cette vague est qu'ils ne se donnent pas les moyens financiers d'une politique de recherche, ce qui est souvent la conséquence du caractère facultaire et disciplinaire de leur organisation.

Compte tenu des observations précédentes, il n'est pas possible d'envisager que plus d'un tiers des établissements de la vague serait capable de gérer une globalisation des crédits de recherche.

En revanche, pour les établissements, les financements sur projet européens, régionaux ou nationaux (ANR, ANRS, OSEO¹...) sont un moyen de renforcer et de mieux organiser le potentiel de recherche des laboratoires. Tous ont mis en place des structures d'aide à la réponse à ces appels d'offres qu'il convient désormais de conforter et de spécialiser. Le caractère récent et la multiplicité des dispositifs de gestion ne permettent pas encore de mesurer précisément leur efficacité.

Valorisation

La valorisation est un objectif déclaré dans toutes les stratégies des établissements évalués de cette vague. Les structures de gestion (service, SAIC, filiales, direction...) existent dans la plupart des établissements pour les contrats industriels et les prestations de services. En revanche, la gestion des brevets et licences et, d'une façon générale, de la propriété intellectuelle, lourde sur le plan financier et exigeant des compétences spécialisées, est très difficilement accessible aux universités.

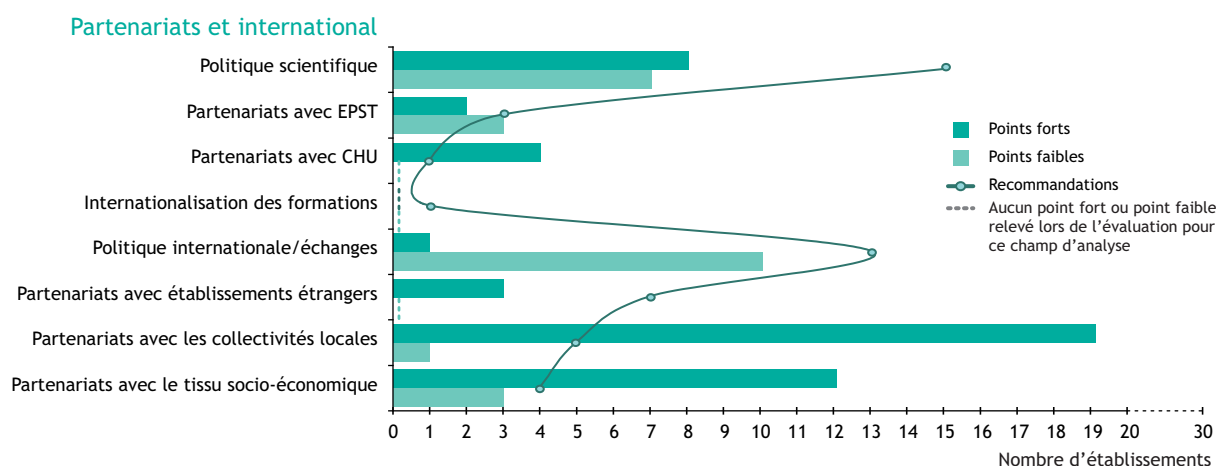
Une politique réellement efficace de valorisation nécessitera, dans bien des cas, la création de consortiums, dans un cadre au moins régional, pour atteindre la taille critique nécessaire.

Plus généralement, la politique scientifique fait l'objet, pour une quinzaine d'universités, de recommandations fortes en faveur d'une plus grande lisibilité de la stratégie, notamment dans la compétition internationale et les partenariats. Ces recommandations sont à rapprocher de celles qui touchent 14 établissements en matière d'organisation des composantes et des laboratoires.

¹ ANR : agence nationale de la recherche ; ANRS : agence nationale de recherche sur le sida ; OSEO(-ANVAR) : agence nationale de valorisation de la recherche/agence française d'innovation.

3 • Partenariats et relations extérieures

Figure 4



EPST¹

Contrairement aux grandes universités qui peuvent rencontrer des “conflits d’intérêts” ou des divergences stratégiques avec les EPST, les petites et moyennes universités de cette vague déclarent avoir des relations satisfaisantes avec eux.

Le label d’unité mixte est considéré comme valorisant. Dans les établissements où le potentiel de recherche est faible, l’action des EPST a un effet structurant par le soutien apporté aux centres de recherche de qualité. Comme les collectivités et les pôles de compétitivité, les EPST jouent un rôle déterminant dans la politique de recherche de l’établissement ; ils aident à créer des pôles d’excellence capables de développer la lisibilité et l’attractivité des universités de proximité.

Les universités se doivent cependant de développer leur propre stratégie en concertation avec leurs partenaires.

Politique de site

Relations interuniversitaires

La période où chaque établissement voyait dans son voisin un concurrent est désormais révolue. Dans leur ensemble, les établissements sont convaincus de la nécessité des collaborations utiles à l’organisation de l’enseignement supérieur et de la recherche à l’échelle du site ou de la région et sont à la recherche de partenaires et d’organisations adaptées. De nombreux établissements réfléchissent aujourd’hui à la création de PRES. Toutefois, la réalité de ces alliances tarde à apparaître.

Dans ce contexte de recherche de structuration du paysage universitaire, le cas particulier des universités de technologie (UT) doit être signalé : à des collaborations avec les universités proches, elles préfèrent la mise en place d’un réseau d’UT ou une collaboration avec des instituts nationaux de sciences appliquées (INSA).

Les universités créées près de grands pôles universitaires, dans la même académie ou dans une académie limitrophe, ont vu, quant à elles, leur stratégie évoluer ces dernières années. Si elles rejettent tout statut de collège universitaire, elles se proposent à la fois d’être université de proximité et d’acquérir une spécialisation et une reconnaissance dans quelques secteurs de la recherche. La réalisation de cette ambition impose une collaboration au sein de laquelle chaque site universitaire trouve son intérêt.

¹ EPST : établissement public à caractère scientifique et technique.

PRES¹

Deux EPCS² étaient créés au moment des visites dans les établissements. Ces créations étaient récentes et les activités embryonnaires. Il est donc difficile de les évaluer précisément.

Cependant, on constate que ces deux PRES (Aix-Marseille et Bretagne) sont différents dans leur périmètre. Les universités d'Aix-Marseille entendent utiliser le PRES comme une étape vers la constitution d'une université unique (restera à résoudre la question de l'intégration des écoles d'ingénieurs). Dans le cas de la Bretagne, il s'agit d'un PRES régional associant 4 universités et des écoles.

Malgré des objectifs différents, les transferts de compétences envisagés sont pour l'instant très proches et correspondent à des actions pour lesquelles chaque établissement estime avoir une taille insuffisante : la valorisation dans ses aspects de dépôt et de gestion des brevets et licences, les relations internationales, les formations doctorales, la diffusion des acquis de la recherche.

Avant que l'on puisse évaluer la légitimité et l'efficacité de ces PRES, ils devront toutefois aller au-delà de ces premiers pas.

Les universités des Régions Pays de la Loire et Centre envisagent, elles aussi, la création de PRES régionaux qui scellerait des collaborations pour les établissements concernés dont ils espèrent qu'elles renforceront leur visibilité internationale.

International

Alors que les échanges individuels sont nombreux chez les étudiants et les chercheurs, on constate que la stratégie internationale des établissements est faible ou limitée à quelques UFR et que les projets de coopération restent ponctuels.

Dans les établissements pluridisciplinaires, on avance essentiellement des réponses à des appels d'offre européens comme activité à forte valence internationale. Les collaborations de laboratoires de recherche sont rarement coordonnées par les établissements.

En matière d'échanges avec des partenaires universitaires étrangers, l'évaluation note un seul établissement comme en ayant fait un point fort de sa politique. En revanche, **10 universités de toutes tailles et réparties sur 9 académies marquent une faiblesse sur ce point**. Plus important encore, les établissements pour lesquels les recommandations des rapports d'évaluation vont dans le sens de l'intégration de la dimension internationale dans les stratégies à développer sont au nombre de 13. Là encore, la palette est large et ces recommandations touchent aussi bien de grosses universités que des moyennes et des petites. En outre, alors que la constitution des PRES devait conduire à fédérer les énergies des universités participantes, par exemple en mutualisant les services de relations internationales, les cas d'Aix-Marseille et de Clermont ne permettent pas d'inférer que la démarche adoptée dans les deux cas produise les effets souhaités en matière de présence à l'international. Vraisemblablement faut-il en chercher la raison dans la création récente de ces deux entités. Il est bon également de rappeler que la structure mutualisée du pôle rennais pour l'accueil et la préparation à la mobilité étudiante précède de plusieurs années la création du PRES.

Les rapports d'évaluation ne permettent pas de conclure sur le degré de développement et *a fortiori* de mise en œuvre d'une internationalisation des formations (doubles diplômes, possibilité de cursus intégrés à l'étranger, cursus communs, etc.) proposées par les établissements évalués. Ce point, révélateur de la réalité de l'ouverture des formations à l'Europe et à l'international, ne fait l'objet que d'une seule recommandation. Aucun point fort, aucun point faible n'est noté. Cet item devra faire l'objet d'un questionnement plus systématique lors des prochaines évaluations et être rapproché de l'indicateur relatif aux efforts déployés par les établissements en matière d'interdisciplinarité et de décloisonnement des disciplines (cf. *infra*).

¹ PRES : pôle de recherche et d'enseignement supérieur.

² EPCS : établissement public de coopération scientifique.

4 • Formation

Généralités

Le tiers des établissements (10/30) affiche une volonté forte pour assurer la lisibilité de l'offre de formation sur les plans national et international.

Toutefois, cet effort de lisibilité des formations devrait logiquement inclure une action ou au moins une réflexion sur la structuration des composantes ; mais, comme le montre l'évaluation, ce n'est plus alors le cas que pour 4 universités de la vague B. On peut poser la première question suivante : y a-t-il un lien entre la capacité à faire évoluer l'organisation des composantes et des laboratoires au bénéfice de la formation et de la recherche et une gouvernance forte ? Deuxième question : la logique facultaire ne s'oppose-t-elle pas à la logique induite par le dispositif LMD - en particulier au niveau de la licence -, lequel, par nature, amène les UFR à concerter leur offre de formation et à collaborer ?

Pour ce qui concerne l'amélioration de l'organisation des formations ainsi que de la politique suivie en la matière, l'évaluation de la vague B formule des recommandations fortes à l'adresse de 15 établissements sur 30. L'évaluation fait ressortir que la capacité à organiser et mettre en œuvre une offre de formation, clairement structurée et lisible sur les plans national et international, est indépendante des effectifs d'étudiants ou d'une gouvernance forte.

Les remontées de la vague B ne permettent pas de mesurer un effort notable de décloisonnement des disciplines ni de relever un affichage fort de l'interdisciplinarité en matière de formation (comme de recherche, du reste). Il conviendrait, pour l'évaluation des vagues suivantes, de mieux cibler le questionnement afin de déterminer si l'absence de réponse sur ce point est la conséquence d'un manque réel dans les établissements ou bien d'un questionnaire incomplet.

L'item adossement de la formation à la recherche apparaît, lui aussi, peu renseigné ; lors de la prochaine campagne d'évaluation, cet indicateur sur la mise en œuvre d'un élément clé du système LMD mériterait d'être mieux pris en considération.

Pour ce qui est des établissements de la vague B, il n'est pas inutile de relever qu'ils sont les premiers à avoir organisé systématiquement leur formation suivant le dispositif LMD (après quelques "pionniers" des vagues A et même D précédentes). On peut considérer qu'il s'agit d'une première version qui devra faire l'objet de nombreuses adaptations à l'occasion des contrats 2008-2011. En effet, au moment de repenser sur le mode européen les maquettes de diplômes, la tentation a apparemment été grande dans les universités de faire un calque de l'offre de formation antérieure. On a pu aussi constater une augmentation paradoxale du volume des heures complémentaires alors même que le nombre d'étudiants stagnait ou diminuait. Sans vouloir préjuger des résultats de l'évaluation des vagues C, D puis A à venir, on peut d'ores et déjà se risquer à suggérer que, vraisemblablement, cet accommodement du LMD à la française caractérise si ce n'est l'ensemble, du moins la majorité des universités.

Pour la présente vague B, on constate que, bien que le LMD bouscule les structures des universités par l'obligation d'un socle large de formations et de partenariats disciplinaires, la rareté des formations réellement bi- ou pluridisciplinaires et la difficulté à organiser l'orientation-réorientation témoignent de la faiblesse des politiques d'établissement. Dans ce contexte, il faut noter, dans la plupart des universités pluridisciplinaires comportant une ou des composantes santé, l'effort de rapprochement des sciences de la vie et de la santé, particulièrement au niveau master et doctorat.

Les principales difficultés et lacunes rencontrées par les établissements sont :

- le tassement ou la diminution des effectifs qui ont suscité une réaction inappropriée de multiplication de mentions et spécialités aboutissant à la mise en place de formations forcément coûteuses car concernant des flux moins importants ;
- le développement de mentions de master sans adossement solide aux forces de recherche ;
- et l'insuffisante prise en compte par les universités des schémas régionaux d'insertion, de formation ou de développement économique.

Professionalisation

Par professionnalisation, il faut entendre ici préparation à l'insertion professionnelle dans les entreprises ou dans l'enseignement et la recherche. La totalité des établissements l'affiche en tant que priorité, y compris dans les sciences humaines et sociales où cette exigence est une nouveauté.

Les réussites aux concours de l'enseignement, les DUT, les licences professionnelles, les maîtrises de sciences et techniques, les diplômes d'IUP et les masters professionnels illustrent les succès de la professionnalisation à l'université.

L'exemple de la mise en place des licences professionnelles atteste de la volonté d'assurer des débouchés aux étudiants après trois ans d'études. L'insertion professionnelle des diplômés témoigne de la pertinence des contenus d'enseignement par rapport aux besoins du marché. Les objectifs initiaux, qui visent à offrir aux étudiants des filières générales une formation qui permette l'insertion, sont toutefois très loin d'être atteints : moins de 10 % des étudiants de licence professionnelle sont originaires de 2^e année de licence générale, la très grande majorité étant titulaire d'un DUT ou d'un BTS. Une meilleure communication et une meilleure intégration des licences professionnelles dans l'architecture globale de l'offre de formation seraient susceptibles, pour la plupart des établissements, d'améliorer la situation.

De même, la structure des licences générales devrait intégrer des contenus permettant une bonne insertion professionnelle à l'issue de la 3^e année en mettant en place des dispositifs adéquats. Par ailleurs, il paraît nécessaire de systématiser l'inscription des formations au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). Il n'est pas inutile de rappeler ici l'obligation légale faite aux universités de mettre en place le supplément au diplôme (présentant clairement les compétences acquises par l'étudiant). Or, elles ont bien du mal à le mettre en place de façon généralisée (c'est-à-dire autrement qu'en réponse à la demande individuelle d'un étudiant).

Enfin, les formations en apprentissage et, plus généralement, par alternance, qui garantissent l'insertion à plus de 90%, pourraient être davantage développées par les universités au-delà des IUT qui leur sont rattachés.

Les activités de formation initiale et de formation continue demeurent largement disjointes. Seul un nombre très restreint d'universités affiche une politique en matière de formation continue. Quant à la perception des enjeux liés à la mise en place du processus de formation tout au long de la vie, l'évaluation des établissements révèle qu'elle est le plus souvent inexistante.

Evaluation des formations

La situation peut être différente selon les disciplines dans un même établissement. L'évaluation systématique des formations par l'université reste ponctuelle ; elle concerne un diplôme (le plus souvent professionnel), une UFR ou une autre composante.

Par ailleurs, les résultats de l'évaluation de l'AERES montrent que les méthodes de contrôle des connaissances sont souvent disparates car laissées à l'initiative des UFR ; seules les sessions d'examen sont coordonnées au niveau de l'établissement. Les modalités de compensation des notes sont également très variables et apparaissent souvent comme le résultat d'après discussions au CEVU et au CA dans chaque établissement. Les conséquences sur la qualification des étudiants ne sont pas analysées : les discussions portent la plupart du temps sur des points techniques de notation et non pas sur les compétences acquises.

L'évaluation des formations, qui devrait mettre les établissements en mesure de piloter leur politique en la matière, se révèle, dans la majeure partie des cas, impuissante contre la persistance de formations à très petits effectifs. En particulier, il apparaît que ce critère n'est pas assez pris en compte par les établissements quand il s'agit de renouveler leur offre de formation. Trop souvent, la défense des intérêts des composantes résiste à la logique de l'établissement. De fait, les établissements peinent à maîtriser ce pan essentiel de leur activité.

Les observatoires de la vie étudiante et de l'insertion professionnelle, qui produisent des marqueurs et des indicateurs indispensables aux décideurs universitaires, pourraient être plus souvent sollicités pour l'analyse de l'offre de formation. Les établissements doivent tirer des publications de ces observatoires les éléments chiffrés qui les aideront à définir leur politique. Il faut que ces services trouvent une place plus reconnue dans les universités et que ces dernières les dotent en conséquence.

Ecoles doctorales (ED) (voir également chap. 3)

L'évolution de la politique nationale concernant les écoles doctorales a modifié de façon significative les pratiques des établissements. Cette évolution se traduit par :

- la création d'ED rassemblant le potentiel de plusieurs établissements ;
- la mutualisation des formations générales (langues, formation à la propriété intellectuelle, connaissance de l'entreprise...) offertes aux doctorants ;
- la lisibilité interne et externe des formations dispensées et des doctorats décernés ;
- le recentrage de la politique de recherche des petits établissements.

Les doctorales sont des lieux dans lesquels les ED communiquent entre elles sur leurs réalisations et leurs projets. On peut se réjouir qu'elles se soient généralisées. Toutefois, l'accompagnement et le suivi de l'insertion des doctorants restent à développer. Ainsi, dans la quasi-totalité des cas, le suivi professionnel des docteurs n'existe pas au niveau des écoles doctorales, encore moins au niveau de l'établissement.

Aide à la réussite

Dans 10 établissements sur 30, soit un tiers seulement, a été mis en place un accompagnement des étudiants (sous la forme de monitorats, de tutorats et de professeurs référents) pouvant être considéré comme un point fort de la politique d'établissement. En corollaire, les évaluateurs ont noté des faiblesses sur ce point dans 12 universités et formulent des recommandations fortes pour 15 établissements. Ce constat est à rapprocher de celui qui souligne les difficultés que rencontrent les universités à définir et à mettre en œuvre une politique de formation cohérente et lisible (cf. *supra*).

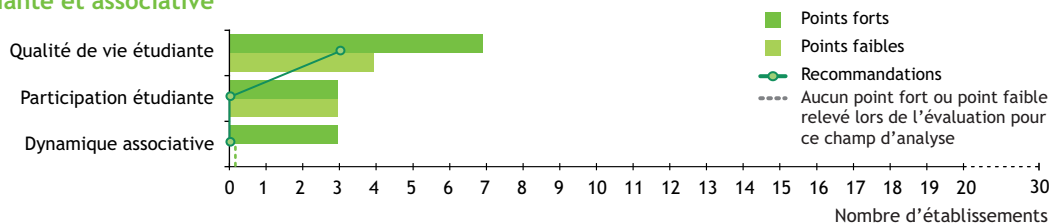
Quant à l'organisation de la formation, celle de la 1^{re} année de licence ne favorise pas le succès ou la réorientation des étudiants inscrits dans les formations générales. Les unités d'enseignement (UE) transversales ou d'ouverture professionnelle sont généralement peu nombreuses, optionnelles et les enseignants-chercheurs eux-mêmes sont souvent peu convaincus de leur intérêt. Il faut souhaiter que la réflexion en cours (par exemple grâce aux travaux de la CDUS) pour favoriser les passerelles rencontre davantage d'écho. La mesure du taux d'abandon et/ou d'échec se fait le plus souvent au niveau des composantes, mais ces données sont rarement centralisées et donc peu exploitables pour le pilotage des formations à moyen et à long terme. Il faut cependant souligner l'effort fait par les établissements à composante santé en faveur de la réorientation des reçus-collés de médecine ou de pharmacie.

De l'avis même des intéressés, les conditions de travail sont généralement considérées comme bonnes ou en voie d'amélioration. Les établissements mettent à disposition des étudiants et des personnels des espaces numériques de travail (ENT) qui restent encore essentiellement des instruments d'information. Généraliser et développer de tels instruments permettrait de fournir des ressources pédagogiques et documentaires utiles aux étudiants et utilisables en intranet et à distance et dans le cadre de la formation continue.

5 • Engagement étudiant dans les instances des universités, vie étudiante

Figure 5

Vie étudiante et associative



Engagement dans les instances

Dans les établissements à faible effectif, l'assiduité des élus étudiants aux différentes instances est plus grande que dans les établissements à fort nombre d'inscrits ; il en va de même de leur implication dans les équipes de direction et dans la vie de l'établissement.

Plus généralement, le sentiment d'appartenance à l'université est rare au niveau de l'établissement, mais réel au niveau des UFR et des facultés (les étudiants ne se distinguant pas sur ce point des enseignants-chercheurs). L'éclatement géographique, qui est le lot de la quasi-totalité des universités implantées en centre-ville, renforce ce phénomène, comme le montre, à l'inverse, la forte cohésion qui marque les universités mono-site. Par ailleurs, la notion d'année (de semestre) ou de diplômes a tendance à s'estomper chez les étudiants en raison de la multiplicité des unités d'enseignement.

Vie des associations

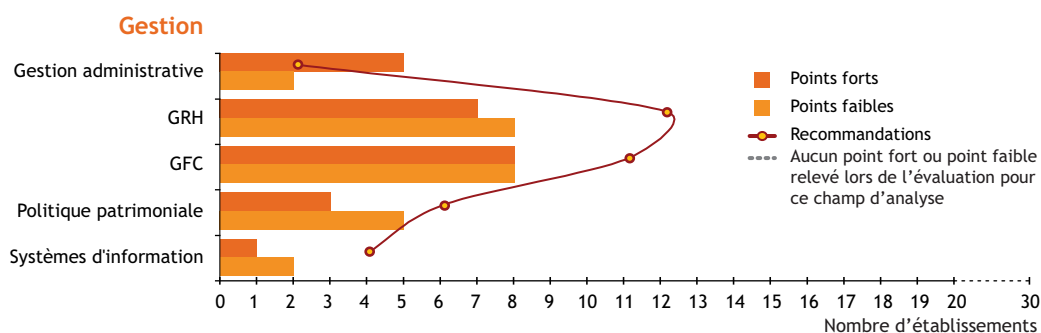
Les initiatives culturelles et associatives étudiantes sont, de manière généralisée, financées par les crédits du fonds de soutien au développement des initiatives étudiantes (FSDIE), le soutien social revenant aux CROUS. Sur ce dernier point, il faut noter que les demandes d'aide sociale sont révélatrices des difficultés constantes que rencontrent les étudiants sur le plan du logement et de la santé. Sur l'ensemble des établissements de la vague B, la dynamique associative demeure en retrait sur les attentes. Au-delà de ce constat, il faut bien reconnaître que l'évaluation telle qu'elle a été conduite pour ces 30 universités n'apporte guère d'informations précises sur la vie des associations (en particulier sur les associations sportives).

Vie étudiante

Quant à la vie sur les campus ou dans les emprises universitaires, on note que 7 universités (sur 30) déclarent ce point comme un axe fort de la vie de l'établissement. Il s'agit toujours d'universités à effectifs moyens à petits. Toutes ont noué des liens avec les collectivités locales qui apportent, on l'a dit, une participation financière parfois importante au budget des établissements (cf. point "lien des universités avec leur environnement").

6 • Patrimoine immobilier, gestion, systèmes d'information

Figure 6



Source : AERES

Patrimoine immobilier

Confrontés à des moyens de maintenance limités, à des décisions externes de construction (CPER), aux manques de moyens pour les restructurations et à un attachement fort des facultés à la maîtrise de leurs locaux, les présidents d'université manquent d'outils de pilotage pour une gestion optimale de leur patrimoine.

Il manque également, autour d'eux, des compétences nécessaires pour faire face, de façon professionnelle, à des problèmes complexes qui sont souvent la conséquence de droits de propriété parfois inextricables. Ces compétences sont plus indispensables encore pour penser une politique patrimoniale nécessairement à long terme et maintenir un dialogue avec des tutelles et des financeurs multiples.

L'absence de ces outils et de ces compétences dans la majorité des universités ne les place pas dans la meilleure position au moment où la loi LRU leur offre la possibilité d'assumer et de gérer elles-mêmes leur patrimoine immobilier.

Gestion des ressources humaines (GRH)

Pour plus d'un tiers des établissements, l'évaluation fait ressortir une réelle faiblesse en matière de gestion des ressources humaines. De manière généralisée, dans les universités de la vague B, les divisions des ressources humaines - quand bien même elles portent ce titre - fonctionnent comme des services administratifs qui gèrent des dossiers à l'année. Les universités devraient bien plutôt les utiliser comme des cellules qui anticipent les besoins en ressources humaines et les font concorder avec la politique de l'établissement.

Ainsi, en termes de gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences, il demeure tout à fait **exceptionnel qu'une université se projette au-delà de l'horizon annuel** pour mettre en place, par exemple, un plan de formation et/ou de recrutement des personnels prenant en compte ses besoins futurs estimés qu'elle aura fixés dans un projet d'établissement sur 4 à 8 ans.

L'exemple de la recherche montre que ces établissements n'ont pas de réflexion stratégique sur les déficits en potentiel humain que génère la persistance d'emplois vacants. De même, les universités ne maîtrisent pas les risques que représentent les personnels non résidents (non implication dans le fonctionnement des unités de recherche et, plus largement, de l'établissement). Elles restent aussi sans réaction face aux enseignants dont l'activité de recherche est faible ou nulle.

Souvent conséquence du caractère facultaire et disciplinaire de leur organisation, l'impression prédomine que les établissements ne se donnent pas les moyens de leur politique (de recherche et de formation, en particulier). Ainsi, il est exceptionnel que le responsable des ressources humaines participe aux travaux de l'équipe de direction. A défaut, ces problèmes ne sont pas abordés, les établissements se tournant alors volontiers vers le ministère de tutelle pour demander - rituellement, peut-on dire - des postes supplémentaires et se mettant en position de dépendance. Il faut remarquer au passage l'inconséquence pour les universités qu'il y a, d'un côté, à revendiquer l'autonomie et, de l'autre, à ne pas quitter la posture du quémandeur.

Au moment de renouveler leurs corps d'enseignants-chercheurs, les universités les plus récentes et les plus petites souffrent, quant à elles, d'un manque d'attractivité qui se traduit par un recrutement endogame important, en particulier celui des maîtres de conférences.

Gestion financière et comptable (GFC)

Dans 8 établissements sur 30, on relève le faible recours à l'indispensable outil de pilotage que constitue la gestion financière et comptable. Les établissements n'identifient pas, au sein de leur budget, des crédits susceptibles de soutenir la politique du président. Ainsi, au lieu de chercher à contourner l'interdiction de reporter des crédits - décret du 19 mai 1994 relatif au budget de gestion des universités - en les restituant souvent (presque) intégralement aux composantes, les universités pourraient avantageusement les provisionner pour augmenter leur marge de manœuvre financière. Les préciputs, les prélèvements sur contrat, le soutien des collectivités donneraient également aux présidents des moyens d'action supplémentaires.

L'exemple de la recherche est une nouvelle fois parlant : le BQR¹ est rarement porté à son maximum et, de plus, il est souvent redistribué vers les laboratoires contributeurs, à des équipes non reconnues ou en soutien à des activités d'intérêt général (colloques, services communs, plateformes...). Les universités trouveraient avantage à reconsidérer l'usage de ces outils de gestion au service de leur politique.

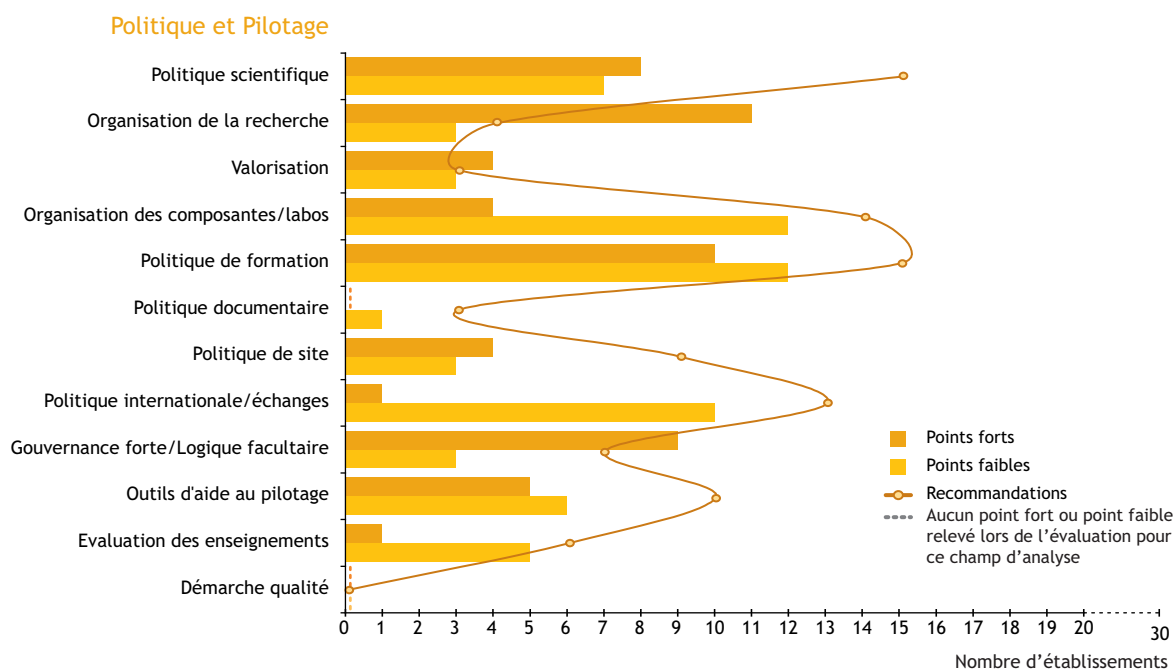
¹ BQR : bonus qualité recherche.

Systèmes d'information

Les données que fait remonter l'évaluation sur ce point sont trop peu nombreuses pour être significatives, y compris pour ce qui est des recommandations faites aux universités de la vague (4 recommandations pour 30 établissements). Ce score ne peut être considéré comme satisfaisant, sauf à supposer que la grande majorité des universités observées maîtrisent cette dimension de leur fonctionnement. L'expérience faite par ailleurs sur le terrain montre qu'il n'en est rien. Il est donc plus vraisemblable de supposer que cet item n'a pas fait l'objet d'un questionnaire suffisant et que, pour les futures vagues d'évaluation, il faudra prendre mieux en compte ce marqueur touchant un outil de pilotage.

7 • Gouvernance

Figure 7



Dans les établissements pluridisciplinaires (soit 22 sur les 30 évalués), l'organisation facultaire reste très vivace. Dans certaines universités récentes, il s'agit d'une volonté avouée et on peut donc poser qu'il s'agit dans ce cas d'une politique délibérée. Toutefois, les facultés "autonomes" (de type pré-loi Faure de 1968) n'existent plus même si l'évolution des mentalités et des pratiques est très lente.

Là où, en revanche, la logique facultaire s'oppose à la politique d'établissement, cette situation pourrait être maîtrisée par une présidence forte accompagnée d'une équipe cohérente et d'une administration structurée. Ce dernier point est un objet d'inquiétude dans les établissements où le potentiel administratif ne réunit pas l'ensemble des compétences nécessaires à leur autonomie et où les effectifs IATOSS demeurent insuffisants, en particulier pour ce qui est des personnels de catégorie A.

Cette situation, rencontrée dans l'ensemble des universités pluridisciplinaires de la vague B, exerce, à des degrés divers, une influence sur la gestion des établissements et leur capacité à prendre des décisions. C'est ainsi que le poids et le nombre des composantes dispersent les centres de décision. Dans les établissements où n'existe pas de projet d'établissement fédérant des forces facilement centrifuges, cette situation affaiblit les capacités managériales et stratégiques de la présidence.

Les conséquences les plus évidentes concernent (cf. point "gestion") :

- les finances, pour lesquelles l'absence de pilotage a des conséquences particulièrement néfastes pour la mise en œuvre d'une action à moyen et long terme ;
- le budget, qui peut être encore, de fait, l'addition des demandes des composantes ;
- les ressources humaines : la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences des enseignants-chercheurs et des IATOS est rarement prise en considération et intégrée à la politique de l'établissement ; en effet, les présidences recherchent plutôt l'équilibre entre composantes et disciplines qu'un investissement sur le long terme.

La préparation et la mise en œuvre d'un projet d'établissement requièrent une présidence forte et ferme dans le temps ; cela implique que le président prenne le risque de mécontenter certains directeurs d'UFR, voire d'être impopulaire.

Les réformes mises en place ces dernières années, LMD, loi sur la recherche, loi LRU... sont susceptibles de donner à ces universités largement pluridisciplinaires de la vague B l'opportunité d'adapter aux nécessités nouvelles leurs structures, leur mode de fonctionnement et leurs processus décisionnels. Elles affichent leur volonté d'être des éléments indispensables du paysage universitaire national (voire pour certaines de fouler le parquet international) ; leur réussite dépendra de leur capacité à se réformer pour se donner les moyens de leurs ambitions et à se choisir les équipes dirigeantes capables de les mener à bien.

III - Evaluation de 72 écoles doctorales¹

1 • Contexte

La vague B présente une typologie d'établissements très diverse. En dehors d'Aix-Marseille, très grande métropole régionale, qui représente avec ses trois universités un potentiel considérable d'enseignement et de recherche, il s'agit d'établissements de taille moyenne ou petite.

Le cas d'Aix-Marseille est unique dans cette vague avec 12 écoles doctorales (4 en sciences dures/SD, 3 en sciences de la vie/SDV et 5 en sciences humaines et sociales/SHS), généralement pluridisciplinaires, mais dans des champs bien identifiés : ces champs sont parfois très larges, comme celui des sciences de la vie, et parfois ciblés de façon disciplinaire, comme les ED de chimie et de physique. Les ED sont communes à au moins deux des trois universités marseillaises et font partie d'un collège doctoral commun aux trois universités. A l'autre extrémité, Le Havre et Bretagne Sud avec chacun 6 000 à 7 000 étudiants, co-accrédités avec leurs universités voisines, ne sont pas porteur principal d'une école doctorale, tandis que Toulon et La Rochelle, avec 7 000 à 8 500 étudiants, ont choisi un champ pluridisciplinaire ciblé pour un projet d'école doctorale dont elles sont le porteur principal.

Autre élément important de contexte : le remplacement de l'arrêté du 25 avril 2002 relatif aux études doctorales par celui du 7 août 2006 relatif à la formation doctorale. Dans ce cadre, les écoles mono-site omni-disciplinaires sont remplacées par des écoles pluridisciplinaires multi-sites et multi-établissements. Par ailleurs, l'arrêté de 2006 fixe de façon plus rigoureuse l'appartenance des doctorants à des équipes labellisées ainsi que le fonctionnement des écoles doctorales.

¹ Chapitre réalisé à partir des rapports d'évaluations et de la synthèse effectuée par le directeur de la section 3, Alain Menand.

2 • Constats

Constats généraux

Deux constats s'imposent pour tous les établissements ou sites universitaires.

Le premier constat est la grande difficulté des écoles doctorales à **exister vraiment** et le deuxième est que, là où elles existent vraiment, elles ont un rôle indéniablement **structurant** sur le paysage universitaire d'un site.

Pour le premier point, la plupart des écoles doctorales n'ont pas de locaux propres, pas ou très peu de secrétariat, pas de moyens de suivi des étudiants. Il est intéressant de noter que ce ne sont pas les établissements les moins bien dotés en personnels ou en locaux qui font le moins d'efforts, bien au contraire.

Pour le deuxième point, les écoles doctorales sont les principaux éléments, et parfois les seuls, d'une politique de site inter-établissements au-delà des relations interuniversitaires classiques. **Ce sont elles qui donnent leur premier vrai contenu aux PRES.**

Parmi les points communs rencontrés quel que soit le type de l'ED, il faut citer la diversité des procédures mises en œuvre, quand elles existent, pour assurer le suivi des thèses. Le suivi ou non du déroulement des thèses et de la qualité du travail de direction de thèse (avec d'éventuelles conséquences sur l'autorisation à encadrer de nouvelles thèses) constitue selon les cas un des points faibles ou des points forts de l'ED et caractérise la qualité de la direction de l'ED.

Le suivi des thèses prend des formes diverses : audition à mi-parcours des doctorants, demande d'un rapport annuel, audition et examen de la situation lors de la quatrième inscription, organisation de journées des doctorants avec présentations orales, exigence d'au moins une publication pour la soutenance, exigence d'une participation au moins à un colloque...

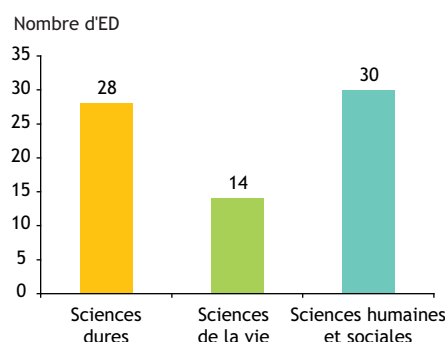
Souvent, la composition du conseil scientifique des ED n'est pas conforme à l'arrêté du 7 août 2006¹. Les conseils sont ainsi souvent organisés à partir de la représentation des masters 2 plus que de celle des laboratoires et sans la participation de personnalités extérieures du monde économique.

Les relations avec les CIES² n'ont pas été abordées systématiquement lors des comités. Lorsqu'elles l'ont été, cela n'est souvent rapporté que de façon marginale par le biais de la valorisation par les ED des modules de formation, jugée insuffisante par les moniteurs. Lors des campagnes suivantes d'évaluation des formations, cet item devra être plus systématiquement questionné.

Constats par type d'écoles doctorales

Figure 8

Nombre d'écoles doctorales par discipline



Source : AERES

¹ Arrêté du 07.08.2006 relatif à la formation doctorale (titre 1^{er} : écoles doctorales, titre 2 : doctorat).

² CIES : centre d'initiation à l'enseignement supérieur.

● Ecoles doctorales "sciences dures"

Vingt huit ED, soit près de 40% des écoles, se rattachent à ce domaine disciplinaire. Le nombre moyen de doctorants avoisine 300 avec une moyenne de doctorants par HDR¹ proche de 1,2. En fait, ce nombre varie assez fortement d'une discipline à l'autre, de 0,8 en physique à 2,5 en informatique.

Les **points forts** les plus significatifs sont :

- l'appui sur des unités mixtes université-CNRS fortement structurées représentant plus de 80% des effectifs chercheurs et enseignants-chercheurs du domaine ;
- la proportion importante d'HDR ;
- le financement des thèses : la règle est qu'il n'y a pas de thèse non financée en sciences dures ; toutefois, dans la pratique, certaines ED ont un taux, en résorption, de 10% de thèses non financées ;
- la durée observée des thèses de 3,3 à 3,5 années en moyenne par ED (avec toutefois des exceptions de thèses en 4 ou 5 ans) ;
- le faible taux d'abandon de thèse (de l'ordre de 5%) sauf dans des cas particuliers et pour des disciplines comme l'informatique où les étudiants sont embauchés en cours de thèse ;
- la relativement bonne insertion des doctorants (supérieure à 80% sur un emploi stable trois ans après la thèse, sur un CDI par exemple) ; le suivi statistique est toutefois insuffisant pour avoir une estimation fiable de cette insertion.

Les **points faibles** les plus significatifs sont :

- la place encore trop modeste des ED par rapport aux laboratoires : alors que les laboratoires occupent une place centrale dans la réalisation des travaux de recherche, le suivi et l'encadrement des thèses, les écoles doctorales n'ont pas, le plus souvent, suffisamment affirmé leur rôle dans la formation des docteurs (par exemple par la mise en place de procédures de sélection des candidatures, d'attribution des allocations de thèse et par l'organisation d'activités transversales professionnalisantes, doctoriales etc.). Il faut que les responsables des écoles doctorales fassent preuve de plus d'autorité et que les laboratoires tolèrent une plus grande perméabilité de leurs frontières et une certaine perte de leur prééminence au sein de l'école doctorale ;
- un manque de moyens (locaux, secrétariat) propre à l'ED est souvent constaté.

A noter : le manque assez général d'évaluation des formations complémentaires incite à penser que cet item devra faire l'objet d'une attention plus soutenue lors des campagnes suivantes.

● Ecoles doctorales "sciences de la vie"

Le domaine des sciences de la vie est représenté par 14 ED, soit 20 % des écoles doctorales, de la vague B. Le nombre moyen de doctorants est de l'ordre de 300 avec de grandes variations : de 600 inscrits pour l'ED d'Aix-Marseille à 150 à Nice ou 200 à Clermont. Le nombre moyen de doctorants par HDR est voisin de 1.

C'est probablement en SDV que l'existence des écoles doctorales est la plus affirmée. Cela résulte, paradoxalement, d'un paysage moins structuré qu'en sciences dures en termes de laboratoires, mais avec malgré tout beaucoup d'unités mixtes avec le CNRS, l'INSERM ou l'INRA. Les écoles doctorales ont, dans ce secteur, joué un rôle fort de structuration avec une existence réelle, sans tutelle des grands laboratoires comme cela est le cas en sciences dures.

Cette structuration se retrouve à tous les niveaux avec beaucoup de **points forts** :

- l'existence quasiment systématique de journées de l'ED organisées par les doctorants et avec une bonne participation des HDR ; l'existence de doctoriales avec un bon suivi des doctorants ;
- des procédures de recrutement des doctorants le plus souvent avec audition, pas seulement pour les allocataires MESR mais aussi pour les bourses régionales ;
- un suivi des doctorants en moyenne meilleur que dans les deux autres grands domaines disciplinaires : souvent par évaluation annuelle et audition à mi-parcours qui permet de déceler tôt les éventuels problèmes ; ce suivi est facilité par le taux d'encadrement plutôt favorable ;

¹ HDR : enseignant-chercheur ou chercheur habilité à diriger des recherches.

- le financement des thèses qui était un point faible précédemment est en constante amélioration : le plus souvent moins de 10% de thèses sont non financées (ce chiffre est en régression).

Les **points faibles** sont :

- la durée des thèses de 3,8 années est en moyenne un peu plus longue qu'en sciences dures et avec de nombreux dépassement des 4 ans ;
- le placement des docteurs sur un emploi stable (CDI) est encore trop moyen, de l'ordre de 50% trois ans après la thèse. Le taux de réponse aux enquêtes est, là comme ailleurs, insuffisant, ce qui limite la validité des statistiques.

● *Ecoles doctorales "sciences humaines et sociales"*

Le domaine des sciences humaines et sociales représente, avec 30 écoles doctorales, le secteur le plus important à la fois en nombre d'ED et en nombre de doctorants. C'est aussi celui qui présente la plus grande diversité disciplinaire (du droit à la linguistique en passant par la musicologie, par exemple).

Le nombre moyen de doctorants inscrits par ED est de l'ordre de 450, mais ce nombre recouvre des situations diverses : on trouve des écoles doctorales à 200 étudiants alors que d'autres en ont près de 700. Le nombre moyen de doctorants par HDR, de 2 à 8, est évidemment élevé en raison du nombre important de doctorants. Toutefois, cette moyenne ne rend pas compte de la réalité : une petite partie des HDR encadre la plus grande partie des doctorants ; les "encadrements" de plus de 20 doctorants par un seul HDR sont très nombreux.

Les **points forts** des ED en SHS sont :

- le secteur des SHS est en forte structuration scientifique avec des regroupements de laboratoires et la création de Maisons des sciences de l'homme (MSH) dans de nombreuses villes. Ces MSH, lorsqu'elles existent, jouent un rôle très structurant pour les ED ;
- les dotations en locaux et surtout en moyens de secrétariat, bien qu'insuffisants, sont très sensiblement meilleures qu'en sciences dures. Cela est à mettre en relation avec la faiblesse des moyens des laboratoires. Comme en SDV, les ED jouent donc un rôle structurant dans le domaine SHS en rassemblant un nombre important d'équipes de taille petite ou moyenne.

Les principaux **points faibles** concernent :

- la durée des thèses : en moyenne de 5 à 6 ans, mais près de la moitié des thèses durent plus de 6 années ; la durée des thèses peut être pratiquement doublée pour les étudiants salariés, les durées de 5 ans à plus pour les allocataires sont encore nombreuses et tout à fait anormales ;
- les très nombreux abandons : bien que difficile à établir, le taux d'abandon a été estimé à 50% avec de fortes variations selon la politique de l'ED sur les réinscriptions au-delà de la cinquième année ;
- la proportion de thèses non financées (trop forte).

Figure 9

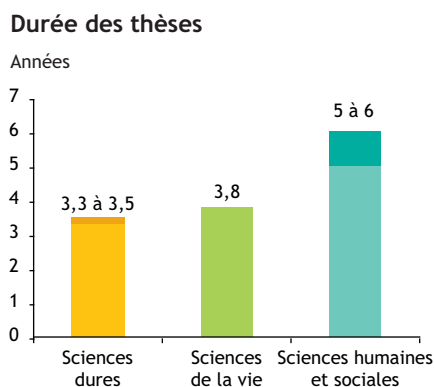
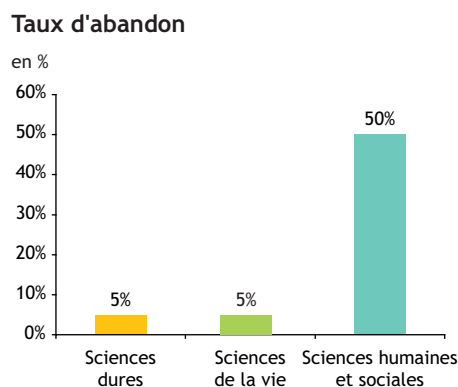


Figure 10



Source : AERES

Ces trois caractéristiques sont étroitement liées entre elles. Elles sont à rapprocher d'autres éléments susceptibles d'influer sur la durée moyenne des thèses, à savoir :

- le taux d'encadrement des doctorants : le nombre excessivement élevé de doctorants par HDR pour une fraction importante des doctorants est un handicap certain quant à la qualité de l'encadrement. La plupart des ED-SHS limite aujourd'hui à 10, voire à 8, le nombre maximum de doctorants par HDR ; le taux d'étrangers (lequel peut osciller de 30 à 40%) qui forment un public plus fragile, le taux de doctorants salariés (pour lesquels la durée moyenne dépasse les 8 ans) ;
- le taux de thèses non financées est important, de plus d'un tiers en moyenne. En fait il y a trois publics différents : les étudiants allocataires (MESR ou régions), les étudiants salariés (beaucoup d'enseignants du secondaire, par exemple en LSH)¹ et les étudiants non financés ;

Figure 11

Rapport doctorant/HDR

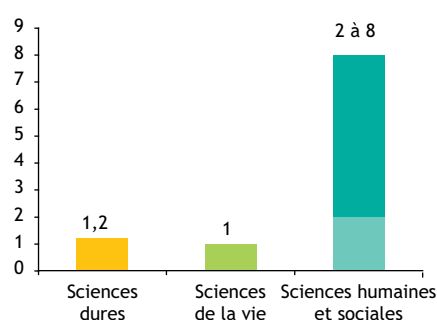
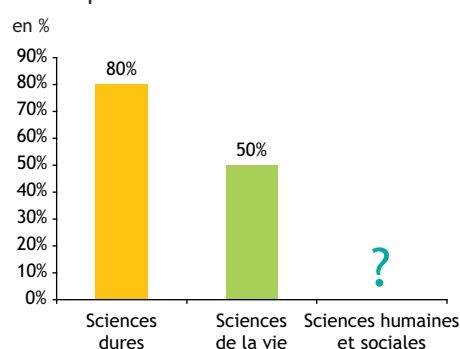


Figure 12

Insertion professionnelle
3 ans après la soutenance de thèse



Source : AERES

- le taux d'insertion professionnelle : il est difficile à évaluer de façon fiable en raison du faible nombre de réponse aux enquêtes des ED. Il semble toutefois que la situation ne soit pas aussi catastrophique que ce que l'on entend fréquemment. Il faut bien sûr tenir compte des salariés, donc déjà insérés, pour lesquels la thèse offre une possibilité de promotion et, globalement, la situation est très variable selon les secteurs.

Remarque : la prise en compte des points faibles et l'instauration de règles pour y remédier, telles que la limitation du nombre de doctorants par HDR, transforme un point faible en point fort avec l'existence d'une politique d'ED.

3 • Recommandations

Ces recommandations ne sont pas spécifiques pour telle ou telle école doctorale. Pour être générales ces recommandations n'en sont pas moins fortes.

Les écoles doctorales doivent **organiser une vie collective** de l'école favorisant les échanges entre doctorants. Parmi les éléments favorables, il faut citer l'existence de séminaires des doctorants, de colloques ou journée des doctorants. On relève que les exemples de "bonnes écoles doctorales" avec une vie réelle de l'ED, qu'on retrouve dans les trois grands domaines, sont le plus souvent le résultat d'un engagement personnel du directeur de l'ED.

Un effort important doit être fait par les établissements pour doter les écoles doctorales de **locaux et de personnels qualifiés** qui permettent une vie réelle de l'ED : rien ne peut justifier que des établissements comptant plus de 500 personnels IATOS ne mettent pas, *a minima*, les 4 ou 5 personnels qualifiés de secrétariat pour leurs ED. Ceci est d'autant plus important que ces établissements, qui ne souhaitent pas être considérés comme des collèges universitaires, ne font pas les efforts nécessaires pour la valorisation de leurs écoles doctorales.

¹ LSH : langues, sciences humaines.

Les ED doivent **organiser des formations complémentaires** tant disciplinaires que transversales. Ces formations doivent faire l'objet d'une évaluation par les étudiants et par les enseignants.

Le suivi du devenir des doctorants doit être plus systématique et plus fiable. L'investissement des directeurs de thèse doit être plus important de ce point de vue. Là où elles existent, les associations de doctorants jouent un rôle très positif aussi bien pour la vie de l'ED que pour le contact avec les anciens doctorants ; c'est pourquoi leur travail doit être facilité.

Les écoles doctorales doivent rapidement se mettre en conformité avec l'arrêté du 7 août 2006.

Les établissements doivent **adopter des chartes de thèses** identiques lorsqu'ils partagent des mêmes écoles doctorales. La charte doit, entre autres choses, permettre de régler les difficultés éventuelles entre doctorant et directeur de thèse.

Un nombre maximal de doctorants encadrés par HDR doit être fixé par les établissements selon les disciplines suivant des procédures claires et encadrées de dérogation. Aucun argument disciplinaire ne peut justifier 20 doctorants ou plus encadrés par un seul HDR. Les nombres maximaux de 10 doctorants encadrés par un HDR et de 3 en sciences dures et en sciences de la vie, fixés par de nombreuses ED de ces domaines, sont des bornes supérieures raisonnables.

La proportion de thèses non financées doit tendre vers zéro (salariés mis à part). Immédiatement pour les sciences dures et les SDV, très rapidement en SHS. Le nombre important d'abandons en SHS est en partie dû à la conjonction des non-financements et des encadrements multiples trop élevés.

Un suivi des thèses doit être mis en place dans toutes les ED, à mi-parcours et lors des quatrième et cinquième réinscriptions.

Une évaluation des HDR doit être faite à partir de la durée des thèses qu'ils ont encadrées, de l'existence de publications et communications de leurs étudiants et d'un taux d'abandon éventuellement significatif de leurs doctorants. Cette évaluation doit être suivie d'effets (non autorisation d'encadrement) en cas de mauvaise qualité de l'encadrement.

Analyse de l'activité de l'AERES au cours de l'année 2007 (mars - décembre)

Quel regard l'agence porte-t-elle sur ses premiers mois de fonctionnement (mars-décembre 2007) ? Quels enseignements tire-t-elle notamment de l'évaluation de la vague B pour préparer les vagues C et D ?

L'exercice 2007 a été marqué par l'obligation pour l'agence de faire face à de nombreuses tâches, la moindre n'étant pas la **nécessité de produire des rapports d'évaluation exploitables dès l'automne de l'année 2007 à la fois par les établissements et par le MESR**. Rétrospectivement, on peut dire que beaucoup a dû être fait sans pouvoir effectuer une préparation adaptée à ce défi.

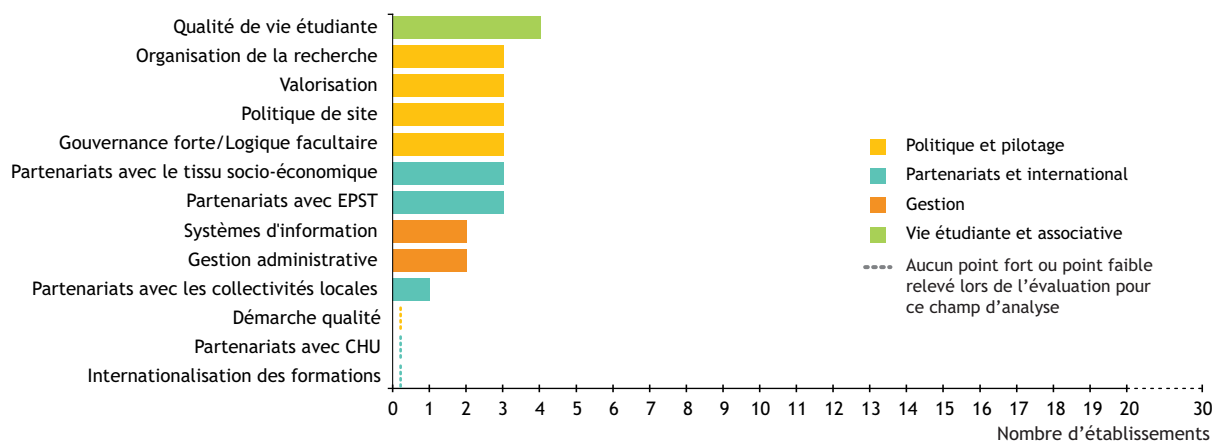
Eu égard au contexte et aux conditions de départ, **l'agence a rempli ses missions de façon satisfaisante** : l'évaluation de 30 universités et de 72 écoles doctorales a été organisée en un temps record et les rapports d'évaluation ont été rédigés et rendus publics en l'espace de quelques mois. Toutefois, l'urgence et l'ampleur de la tâche ont eu pour conséquence directe **un temps trop limité accordé à la réflexion sur les méthodes**.

L'observation des résultats de la campagne 2007 à travers les différents graphiques fait apparaître une remontée irrégulière des informations. Des exemples suivent.

I - Quelques items peu explorés

Figure 13

Fréquence des points faibles dans les 4 champs d'observation par ordre décroissant
(égaux ou inférieurs à 4)



Source : AERES

La figure 13 fait apparaître trois items au niveau zéro : "démarche qualité", "partenariats avec les CHU", "internationalisation des formations". Ces trois items ne marquent pas pour autant trois domaines d'excellence des universités de la vague B¹. En revanche, on peut conclure de l'absence totale de recommandations (une exception : "internationalisation des formations", cf. figure 4) que ces items n'ont pas fait l'objet d'un questionnement systématique.

¹ Cf. figure 3.

S'agissant des "partenariats avec les CHU", l'absence d'informations ne rend pas compte de l'importance de ce volet de l'activité des 16 établissements sur 30 qui ont un secteur santé. C'est donc à l'avenir un point à améliorer dans l'approche évaluative.

C'est pour nourrir la réflexion sur ce point que l'AERES met en place un groupe de travail qui réunira non seulement plusieurs membres du conseil de l'agence, mais aussi plusieurs représentants du CNCR-CHU¹, un membre de la Haute Autorité de Santé et un membre de la CPU² (en veillant à assurer une réelle multidisciplinarité).

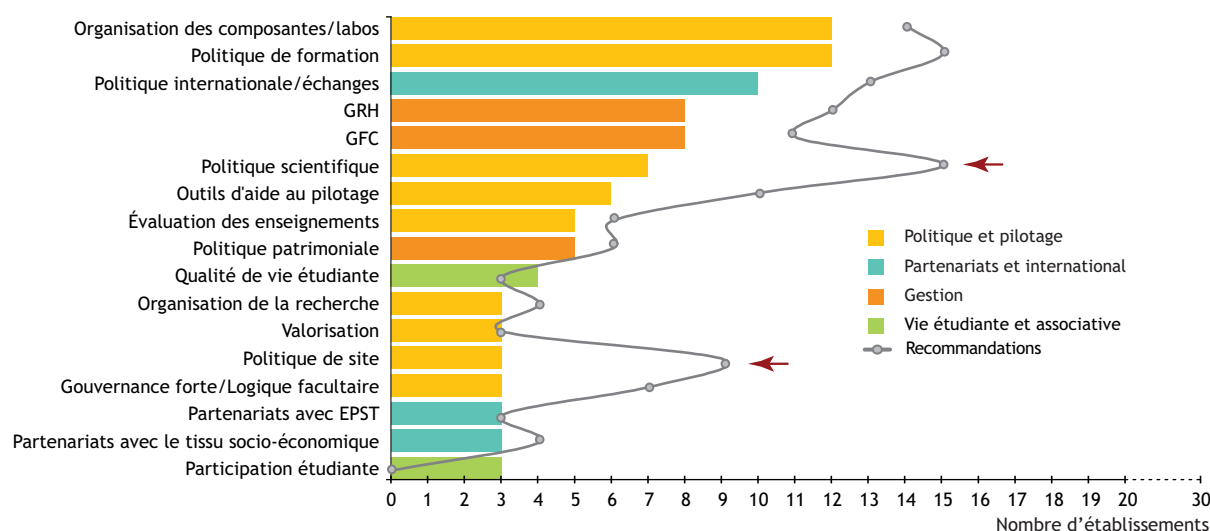
Pour ce qui concerne le champ "vie étudiante et associative", les remontées font, en revanche, bien apparaître un questionnement. Toutefois, primo, ces remontées sont peu nourries, secundo, l'absence totale de recommandations en face des items "participation étudiante aux instances des universités" et "dynamique associative" sont le signe d'une insuffisance du questionnaire évaluatif. Là encore, c'est un point à prendre en compte pour les prochaines campagnes.

C'est enfin le cas de l'item "internationalisation des formations" : aucun point fort, aucun point faible n'est noté, une seule recommandation est formulée. Il s'agit manifestement d'une dimension que les évaluateurs n'ont pas abordée. On peut appliquer cette remarque aux items "politique documentaire" et "démarche qualité".

II - Des recommandations bien fondées ?

Figure 14

Correspondance points faibles - recommandations



Source : AERES

Les graphiques consacrés aux quatre grands champs d'évaluation (politique et pilotage - partenariats et international - vie étudiante et associative - gestion) livrent des indications intéressantes sur les méthodes de questionnaire employées par l'agence.

En effet, si l'on considère la **courbe des recommandations**, on constate qu'elle est en phase avec les **relevés de points faibles**. Il y a donc bien un lien logique entre les deux marqueurs : là où des faiblesses ont été relevées, les évaluateurs suggèrent des solutions.

Il y a toutefois deux exceptions : "politique scientifique" et "politique de site" pour lesquelles la courbe des recommandations s'éloigne de la colonne points faibles fortement vers le haut (flèches rouges).

¹ CNCR : comité national de coordination de la recherche pour les CHU.

² CPU : conférence des présidents d'université.

Pour expliquer ces anomalies, plusieurs hypothèses sont possibles :

- l'importance donnée aux recommandations est le résultat de l'analyse qui ressort de l'évaluation, mais aussi de l'expérience des évaluateurs, qui font ainsi appel à une connaissance personnelle du terrain. Celle-ci est assurément utile pour établir des comparaisons et mieux saisir la globalité du paysage universitaire, mais elle a pour conséquence une subjectivité des recommandations allant au-delà de ce qui est strictement utile à l'évaluation ;
- les "pointes" des recommandations relatives à la politique scientifique et à la politique de site traduisent des préoccupations largement partagées au-delà du groupe des évaluateurs ; l'actualité de ces questions les a peut-être amenés à focaliser plus que de raison sur ces items au moment de rédiger leurs recommandations ;
- l'analyse points forts - points faibles a été insuffisamment poussée et le questionnement devra être affiné afin d'obtenir des résultats cohérents : les recommandations seront alors en phase avec le constat d'insuffisances ou d'erreurs politiques dans les établissements. Dans cette hypothèse, il conviendra, pour l'avenir, de formuler à l'adresse des évaluateurs des consignes plus précises sur la méthodologie et le contenu du questionnaire d'évaluation et de s'assurer que ces consignes sont respectées.

L'AERES continuera en 2008 (et au-delà) la mission d'évaluation des établissements qui lui est confiée par la loi : outre l'évaluation des organismes et des universités des vagues C et D de contractualisation, commencera, à l'automne, l'évaluation externe de l'INSERM ; puis ce sera le tour du CEMAGREF.

Parallèlement, l'agence poursuivra la réflexion lancée en 2007 sur ses méthodes, ses critères et ses procédures avec pour objectif de les affiner et de les améliorer au sens du management de la qualité.

I - Installation d'une démarche qualité au sein de l'agence

Pour mieux remplir ses missions et répondre aux attentes de la société, l'AERES met en place, dès les premiers mois de 2008, des procédures visant à **fiabiliser l'ensemble de ses activités**. A cette fin, il lui faudra prendre en compte deux contextes : tout d'abord, elle aura à se mettre en phase avec la nouvelle donne de l'enseignement supérieur et de la recherche en Europe, formalisée en 2005 avec la rédaction des *Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area* / ESG ; en même temps, l'AERES inscrira son action dans le cadre national défini par les lois sur la recherche (2006) et LRU (2007).

Pour cette mise en œuvre, l'agence s'appuiera également sur le référentiel NF EN ISO/CEI 17021 : 2006 ("Évaluation de la conformité : exigences pour les organismes procédant à l'audit et à la certification des systèmes de management") ; ce référentiel précise les règles d'indépendance, de qualification et de gestion des intervenants (experts) ainsi que les règles de déontologie qui s'appliquent à ce type d'organisme. Elle fera également appel au référentiel CAF 2006, modèle européen de management par la qualité totale, adapté à la fonction publique.

Un objectif à moyen terme est aussi que l'évaluation externe, à laquelle l'AERES se soumettra au cours du dernier quadrimestre 2009, confirme sa qualité de membre de plein droit de l'*European Association for Quality Assurance in Higher Education* / ENQA¹ et ouvre la voie à son inscription au Registre européen des agences d'évaluation (*European Quality Assurance Register/EQAR*). Ce point est essentiel pour l'avenir de l'agence et les enjeux sont multiples.

1 • Enjeux

Enjeux internes

Il s'agit d'améliorer et sécuriser l'organisation et les activités de l'agence pour accompagner la montée en puissance de l'AERES. Cet objectif implique notamment la mise en place et l'application de procédures, permettant en particulier de déployer une méthode de management axée sur la culture de résultats, de maîtriser les interfaces entre les différents services et sections, d'intégrer une logique d'amélioration continue des procédures, de remédier aux dysfonctionnements, de valoriser les savoir-faire et de renforcer les motivations du management et des équipes.

Enjeux externes

L'AERES doit garantir la fiabilité du dispositif, des méthodes et des procédures qu'elle met en place. A cette fin, il importe de démontrer l'efficacité et le professionnalisme de l'AERES et de renforcer ainsi sa légitimité, de gagner la confiance des établissements et des organismes évalués par la qualité des évaluations qu'elle conduit, de conforter une image positive et dynamique de l'AERES et de répondre de manière adaptée et satisfaisante aux attentes de toutes les parties prenantes.

¹ ENQA a proposé à l'AERES - qui a accepté en la personne de son premier président - de prendre la suite du CNE dans l'association.

2 • Organisation interne à l'AERES

L'agence appuiera son action sur trois instruments :

- un comité de pilotage présidé par le président de l'AERES définira la politique qualité à partir de la stratégie de l'agence. Il validera les propositions de la commission qualité et suivra l'avancement de la démarche qualité et de l'autoévaluation de l'agence ;
- une commission qualité présidée le vice-président du comité de pilotage (conseiller du président de l'AERES) rassemblera les responsables des différents secteurs ; elle participera à l'élaboration d'une cartographie des processus et à l'analyse des interfaces ; elle veillera au respect du planning du projet ; elle émettra des avis sur les procédures avant approbation par le conseil de l'agence ; elle assurera l'information sur la démarche qualité en interne et les remontées d'information vers le comité de pilotage ;
- une cellule qualité, constituée du vice-président du comité de pilotage et de la commission qualité, de la déléguée à la qualité et d'une assistante qualité, assurera la coordination et la gestion des procédures et le suivi de la mise en œuvre de la démarche qualité ; dans ce cadre, la cellule constituera des groupes thématiques travaillant sur les différents processus du système de management de la qualité.

II - Constitution d'outils pour l'évaluation

1 • Cahier de l'expert et formation des évaluateurs

Sur la base des pratiques de la vague B, **un guide a été établi à l'adresse des experts** auxquels l'AERES fait appel pour les évaluations qu'elle conduit et dont elle est responsable. Ce guide fera l'objet de mises à jour et d'améliorations continues en fonction des retours d'expériences.

L'objectif principal de ce guide est **l'harmonisation des procédures d'évaluation sur site**. La rédaction du rapport d'évaluation relatif à chaque établissement ou organisme en sera facilitée d'autant, tout comme le rapport de synthèse établi par le directeur de chaque section.

De même, surtout durant la phase de montée en charge progressive, alors que les bonnes pratiques ne sont pas encore généralisées, l'expérience montre qu'il est indispensable d'harmoniser les procédures des comités de visite. Cela passera par la systématisation de périodes de formation des experts, lesquels sont nécessairement choisis en dehors des personnels de l'agence (règles de déontologie obligent).

Dans le cadre de chaque évaluation, ces formations, qui interviendront après la constitution des comités d'experts, porteront sur les attentes générales des parties prenantes de l'évaluation, les spécificités de l'établissement ou de l'organisme à évaluer, le contexte dans lequel l'établissement ou l'organisme inscrit son action, les objectifs mis en avant par le ministère de rattachement, les objectifs et les procédures de l'évaluation externe, l'importance de faire reposer l'évaluation sur des constats ou des preuves et le rôle du jugement par les pairs dans l'évaluation externe.

2 • Livret d'autoévaluation

Les universités et les organismes sont habitués à établir des bilans et à rendre des comptes chiffrés à leurs conseils d'administration comme à leur(s) ministère(s) de rattachement. En revanche, ils sont peu familiers de l'exercice très particulier de l'autoévaluation. Celle-ci inclut en effet une analyse critique portant sur les programmes d'enseignement et de recherche et les diplômes, le contrôle des connaissances, la qualité et les compétences du corps enseignant, les outils pédagogiques et le soutien des étudiants, les systèmes d'information (au service des programmes de formation et de la recherche, notamment) et l'information du public au sujet de l'offre de formation et des diplômes proposés. L'ensemble de ces volets de l'activité des universités doit être soumis à une révision périodique.

Dans la phase actuelle, qu'on peut considérer comme de transition, l'agence apportera aux établissements et aux organismes son soutien sous la forme d'un guide d'autoévaluation qui s'inspirera des lignes directrices européennes pour l'évaluation (ESG). Sur cette base, les établissements/les organismes rassembleront les éléments sur lesquels ils seront invités à porter un jugement critique. L'évaluation externe conduite par les experts de l'AERES s'appuiera en premier lieu sur les données et les analyses établies par l'établissement ou l'organisme.

3 • Typologie des universités

En collaboration avec l'OST¹ et la DEPP², l'AERES mettra en place, dès le début de l'année 2008, un groupe de travail consacré à la mise au point d'une cartographie des universités. Sur la base des constats issus des rapports d'évaluation et sans préjuger des utilisations qui pourraient en être faites, sa mission sera d'esquisser une typologie des universités identifiant à la fois des groupes homogènes d'établissements et des proximités entre ceux-ci (qu'ils fassent partie du même groupe ou de groupes différents).

Si l'on veut tirer des conclusions valides sur le paysage universitaire français, cette cartographie devra porter sur l'ensemble des établissements et non sur une partie d'entre eux. Il faudra donc attendre d'avoir couvert les quatre vagues contractuelles. Sans doute aura-t-on avantage, pour cela, à croiser cette démarche avec un relevé des activités des universités par thème pour obtenir des résultats plus fins et sans doute plus significatifs.

III - Évaluation de la vague C (2009-2012) et préparation de l'évaluation de la vague D (2010-2013) : évaluation institutionnelle, évaluation des offres de formation, évaluation des unités de recherche

Pour la mise en œuvre de la campagne d'évaluation des établissements de la vague C (et pour préparer la vague D), l'AERES se fixe pour tâche de généraliser dans ses pratiques, conformément à ses principes fondateurs, les lignes directrices européennes pour le management externe de la qualité de l'enseignement supérieur.

Pour les années à venir, les évaluations seront programmées de manière cyclique. La longueur de l'intervalle du cycle d'évaluation doit encore être définie (à l'heure où nous mettons sous presse).

IV - Etudes thématiques et transversales

L'AERES se propose de produire régulièrement des rapports de synthèse qui décrivent et analysent les enseignements de ses travaux. Elle pourra également mettre en commun les bonnes pratiques et en favoriser la diffusion.

Les nombreuses informations recueillies sur les programmes et sur les établissements donneront matière à des analyses transversales du système de l'enseignement supérieur et au développement des politiques d'amélioration de la qualité.

A terme, l'AERES pourrait jouer un rôle de conseil auprès d'établissements demandeurs en matière de politique d'établissement, d'offre de formation et de stratégie recherche. Son appui serait d'ordre méthodologique.

L'expertise de l'agence est déjà sollicitée au niveau international : répondant à un appel d'offres de la Commission européenne (Agence exécutive "Education, audiovisuel et culture"), l'AERES sera, dès les premiers mois de 2008, associée au CIEP³ de Sèvres dans le cadre d'une étude consacrée au supplément au diplôme vu par ses utilisateurs. Cette étude s'inscrit dans le projet Reconnaissance des diplômes dans l'Union européenne⁴.

¹ OST : Observatoire des sciences et des techniques.

² DEPP : Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (MEN / MESR).

³ CIEP : centre international d'études pédagogiques.

⁴ Dans le cadre de la nouvelle directive 2005/36/CE.

Conclusion



On rappellera en conclusion que ce premier rapport d'activité de l'AERES recouvre un fonctionnement réel de l'ordre de cinq mois. Dans ce temps réduit, l'agence a dû commencer à mener la mission pour laquelle elle a été créée, à savoir l'évaluation et, parallèlement, mettre en place des procédures et des méthodes pour conduire ces évaluations d'un type nouveau. Autrement dit, l'AERES a dû mettre en œuvre simultanément la production et les processus de production.

L'ambition nouvelle de confier à un organisme unique l'évaluation des activités nationales d'enseignement supérieur et de recherche est le pendant logique de l'autonomie élargie donnée aux universités par la loi LRU.

L'action de l'AERES s'inscrit dans un mouvement général qui est celui de l'évaluation des politiques publiques. Le service public d'éducation, dont fait partie l'enseignement supérieur, n'échappe pas à la règle. A travers le Parlement, c'est au citoyen qu'il est rendu compte de l'utilisation des deniers de l'Etat.

Ce faisant, notre pays se met au diapason international et rejoint, en particulier, les orientations définies par le Parlement européen et le Conseil de l'Europe.

I - Le conseil de l'Agence d'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur

- Président

Jean-François DHAINAUT, Professeur des universités à l'université Paris 5 - René Descartes

- Personnalités qualifiées

Edouard BARD, Professeur au Collège de France

Bénédicte FAUVARQUE-COSSON, Professeure des universités à l'université de Paris II - Panthéon-Assas

Ghislaine FILLIATREAU, directrice de l'Observatoire des sciences et des techniques

René-Paul MARTIN, Directeur de RPDM Conseil

Christiane SCHWARTZ, conseillère spéciale du Directeur exécutif du groupe France Télécom

Cécile THARAUD, Présidente du Directoire d'INSERM Transfert

Philippe THIBAUT, Professeur des universités-chirurgien des hôpitaux à l'université Paris VI - Pierre-et-Marie-Curie - hôpital Tenon

Simon THORPE, Directeur de recherche au CNRS

- Membres sur proposition des directeurs ou présidents des établissements publics d'enseignement supérieur et de recherche

Josep BRICALL, Professeur à l'université de Barcelone, Espagne

Sébastien CANDEL, Professeur à l'Ecole Centrale de Paris

Jean-Frédéric CLERC, Directeur-adjoint à la direction de la recherche technologique au CEA

Marie-Luce DEMONET, Professeure des universités à l'université de Tours - François Rabelais

Nicole EL KAROUI-SCHVARTZ, Professeure à l'Ecole Polytechnique

Alexander KUHN, Professeur des universités à l'Ecole nationale supérieure de chimie et de physique de Bordeaux

Patrick NETTER, Professeur des universités-praticien hospitalier à l'université Nancy I - Henri Poincaré

- Membres sur proposition des instances d'évaluation compétentes
en matière d'enseignement supérieur et de recherche

Christophe BLONDEL, Directeur de recherche au CNRS

Christiane BRANLANT, Directrice de recherche au CNRS

Marie-Christine MAUREL, Professeure des universités à l'université de Paris VI - Pierre et Marie-Curie

Denis MENJOT, Professeur des universités à l'université de Lyon II - Louis Lumière

Cordelia SCHMID, Directrice de recherche à l'INRIA

Géraldine SCHMIDT, Professeure des universités à l'université de Paris I - Panthéon-Sorbonne

Elisabeth de TURCKHEIM, Directrice de recherche à l'INRA

- Parlementaires membres de l'OPECST

Christian GAUDIN, Sénateur de Maine-et-Loire

Pierre LASBORDES, Député de l'Essonne

II - Organisation de l'AERES

Le Président	Jean-François DHAINAUT	
Le Chef de Cabinet	Philippe NÉDÉLEC	
Le Secrétariat général	Anne PICARD Nelly DUPIN	
Secrétariat	Annette MOLET Nathalie RAIBAUT Gisèle KANDEM	
Les Conseillers	Claude CASSAGNE Éric FROMENT Gilbert KNAUB	Conseiller aux partenariats Conseiller aux affaires internationales Conseiller aux affaires juridiques
La Déléguée à la qualité et à la coordination des études		Annick REY
Secrétariat	Blandine LATHUILLIÈRE	Assistante Qualité
Les sections		
SECTION 1 	Michel CORMIER Daniel BRUNET	Directeur de la section des établissements Délégué administratif
SECTION 2 	Jean-Jacques AUBERT Hélène BALLARIN	Directeur de la section des unités de recherche Déléguée administrative
SECTION 3 	Alain MENAND Marie-France PONSOT Chantal MEILHAC	Directeur de la section des formations et des diplômes Déléguée administrative Coordinatrice
Les services		
La Délégation à la communication		Déléguée : Martine PICON Assistante : Sandrine DALVERNY
La Délégation aux affaires internationales		Délégué : Bruno CURVALE Assistante : Françoise BOLLARD
Le service des systèmes d'information		Responsable du service : Benoît LABROUSSE Adjoint : Jean-Christophe MARTIN
Les services généraux		Responsable du service : Nelly DUPIN Secrétaire : Isabelle NOLLEAU
Le service Budget - Finances - Ressources humaines		Responsable du service :
Cellule Budget - Finances		Adjointe : Cécile GOUJON
Cellule des ressources humaines		Adjointe : Marie-France DELPECH

III - Publications 2007

L'ensemble de ces documents a été publié sur le site de l'AERES (www.aeres-evaluation.fr).

Ces publications sont de deux ordres : celles qui sont le produit directement issu de l'activité d'évaluateur externe de l'AERES, et celles correspondant aux outils dont l'agence a besoin pour remplir sa mission.

Il s'agit tout d'abord des rapports présentés par le président et les directeurs des sections devant le conseil de l'agence (www.aeres-evaluation.fr/Les-rapports-d-evaluation-de-la) :

- **30 rapports** présentant l'évaluation des établissements de la vague B ;
- **72 rapports** présentant l'évaluation des écoles doctorales de ces mêmes établissements.

L'étude hors vague concernant le **PRES de Bordeaux** occupe dans ce contexte une place particulière en ce sens qu'elle préfigure les études thématiques et transversales que l'AERES se propose de publier à intervalles réguliers (disponible sur le site de l'AERES).

Avec le second groupe de documents, l'AERES a rendu publics ses premiers référentiels, à savoir :

- la **charte de l'évaluation** (jointe) ;
- les **règles déontologiques** pour les évaluateurs (jointes).

Charte de l'évaluation

Les évaluations effectuées par l'AERES sont fondées sur une appréciation systématique et objective des établissements d'enseignement supérieur et de recherche et de la façon dont ils remplissent leurs missions. L'agence conduit, en outre, des évaluations de portée générale, thématiques et transversales, qui portent sur des sites ou des structures fédératives. Assorties de recommandations, ces évaluations contribuent à améliorer la qualité de l'enseignement supérieur et de la recherche et à conforter ainsi le rôle et la place de la France dans l'accroissement mondial de la connaissance.

La démarche de l'AERES a pour référence le cadre législatif national qui fixe les missions de l'enseignement supérieur et de la recherche ainsi que celui des textes européens concernant l'assurance qualité .

La charte établit un ensemble de principes fondamentaux qui garantissent la qualité de l'évaluation de l'enseignement supérieur et de la recherche.

• Les principes d'une évaluation impartiale et objective

L'agence est seule responsable des rapports qu'elle produit. Elle garantit la fiabilité des procédures et des résultats des évaluations qu'elle conduit. Elle met en place des dispositifs permanents d'autoévaluation et un plan d'amélioration continue. Elle rend compte annuellement au gouvernement de l'exercice de ses missions et soumet tous les cinq ans ses activités et ses méthodes à une évaluation externe nationale ou internationale.

Le principe d'indépendance de l'agence et des évaluateurs

L'agence conçoit et conduit ses évaluations indépendamment de toute influence de quelle que nature qu'elle soit.

Son statut d'autorité administrative indépendante et les compétences qui lui sont conférées par la loi, lui donnent la capacité de se saisir de toutes les questions concernant l'enseignement supérieur et la recherche et de décider du choix de ses évaluations.

Le principe de compétence des évaluateurs

L'agence désigne les experts. Elle définit, vérifie et développe les compétences des personnels et des experts qu'elle appelle à conduire et à mettre en œuvre le processus d'évaluation. Les critères de choix des experts ainsi que leur nom et leur curriculum vitae sont rendus publics. Les experts sont français ou étrangers. Ils appartiennent au secteur de la recherche et de l'enseignement supérieur (enseignants-chercheurs, chercheurs, ingénieurs, administrateurs, étudiants) et aux autres secteurs du monde socio-économique.

¹ La charte de l'évaluation a été adoptée par le conseil de l'agence, réuni le 13 décembre 2007, conformément aux dispositions de la loi de programme du 18 avril 2006 pour la recherche et de l'article 6 du décret du 3 novembre 2006 relatif à l'organisation et au fonctionnement de l'AERES.

² Loi de programme du 18 avril 2006 pour la recherche ; loi du 10 août 2007 relative aux libertés et responsabilités des universités.

³ - Les recommandations du parlement européen et du conseil du 24 septembre 1998 et du 15 février 2006 concernant la poursuite de la coopération européenne visant la qualité dans l'enseignement supérieur.

- European Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European higher Education Area (2005).

- European Quality Register (mise en place en 2009).

Le principe de collégialité de l'évaluation

L'agence met en œuvre la collégialité dans ses méthodes et procédures d'évaluation.

Le principe d'absence de conflits ou de proximités d'intérêts entre évaluateurs et évalués

L'établissement et/ou la structure évalué(es) et l'AERES s'informent mutuellement de toute situation, réelle ou potentielle, qui risquerait d'affecter l'objectivité de l'expertise.

- Les principes concernant le respect des personnes et des institutions

Le principe de respect et de dialogue

L'agence veille à ce que les personnes participant au processus d'évaluation respectent leurs interlocuteurs ainsi que les spécificités et l'autonomie des structures évaluées.

Elle tient compte des dispositifs d'autoévaluation et des analyses que les établissements ou les structures ont développés.

Le principe de transparence et de publicité

L'agence met en place des dispositifs d'évaluation transparents et publics.

Avant l'évaluation, l'agence s'engage à porter à la connaissance des instances évaluées, de manière rigoureuse et complète, les objectifs des évaluations et les conditions de leur déroulement.

Elle établit la concertation nécessaire sur les enjeux de l'évaluation avec les parties concernées.

Les rapports sont soumis, avant leur publication, aux établissements et structures qui font connaître leurs remarques éventuelles. Le rapport et les observations de l'établissement sont rendus publics simultanément.

Le principe de confidentialité

Concernant les informations dont elles ont connaissance dans le cadre de la mission qui leur a été confiée, les personnes chargées des évaluations sont soumises à une obligation de confidentialité.

- Les principes d'efficacité

Le principe de cohérence

L'agence veille à la cohérence de l'ensemble des procédures développées. Elle apprécie les liens entre la recherche, l'offre de formation et l'environnement local, national et international.

Le principe d'adaptation des méthodes aux objectifs

L'agence met en œuvre des méthodes adaptées à la diversité de nature et de mission des structures et des formations évaluées et à la variété des champs disciplinaires.

Le principe d'évaluation périodique

Tous les quatre ans, l'agence fournit les informations utiles aux établissements, aux décideurs et aux usagers.

L'évaluation périodique des établissements, des unités de recherche et des formations permet d'apprécier la prise en compte, par les établissements et structures évalués, des recommandations de l'agence et de mesurer régulièrement l'évolution des politiques des établissements.

Règles déontologiques

Conflits ou proximités d'intérêts entre évaluateurs et évalués

I- Membres du conseil de l'AERES

- Le mandat de membre du conseil est incompatible avec la fonction d'expert de l'agence.

II - Délégués scientifiques (DS) et délégués scientifiques adjoints (DSA)

- Les DS et DSA n'interviennent pas dans la constitution des comités de visite ni dans la désignation des experts pour l'évaluation de l'établissement d'enseignement supérieur auquel est rattachée à titre principal leur unité de recherche d'affectation ;
- ils n'interviennent pas dans la constitution des comités de visite ni dans la désignation des experts pour l'évaluation des unités de recherche ou des écoles doctorales de l'établissement d'enseignement supérieur auquel est rattachée à titre principal leur unité de recherche d'affectation ;
- les DS et DSA n'interviennent pas dans la désignation des experts pour l'évaluation des formations et des diplômes de l'établissement d'enseignement supérieur auquel leur unité de recherche est rattachée à titre principal ;
- les DS et DSA ne peuvent pas être membres d'une instance d'évaluation des personnels d'un EPST, d'un EPIC ou des EPCSCP (comme, par exemple, membre d'une section du CoNRS, d'une commission scientifique spécialisée de l'INSERM, ou d'une section du CNU) pendant la durée de leur fonction à l'AERES ;
- lors de la procédure d'interclassement des équipes et des unités de recherche, les DS et DSA quittent la salle lorsque sont interclassées l'unité de recherche à laquelle ils sont affectés ou les équipes de leur unité de recherche ;
- les DS et DSA s'engagent à signaler tout conflit d'intérêt réel ou potentiel avec des membres des unités de recherche dont ils ont en charge l'organisation de l'évaluation.

III - Experts de l'AERES

- Une personne exerçant une fonction de direction dans un établissement d'enseignement supérieur ne peut être désignée comme président de comité de visite d'un établissement d'enseignement supérieur l'année où son établissement de rattachement est évalué par l'AERES.
- un directeur d'unité de recherche ne peut pas être désigné comme président de comité de visite d'une unité de recherche l'année où l'unité qu'il dirige est évaluée par l'AERES ;
- un directeur d'une école doctorale ne peut pas être désigné comme président de comité de visite d'une école doctorale l'année où l'école doctorale qu'il dirige est évaluée par l'AERES ;
- un directeur de master ne peut pas être désigné comme expert pour l'évaluation d'un master délivré par un établissement d'enseignement supérieur situé dans la même académie que son établissement de rattachement ;
- les experts de l'AERES signent un engagement de confidentialité et de prévention des conflits d'intérêt.

IV - Unités de Recherche

- Les directeurs des unités de recherche ont la possibilité d'établir, au moment de la soumission de leur dossier à l'évaluation, une liste limitée d'experts avec lesquels ils estiment avoir un conflit d'intérêt réel ou potentiel.

IV - Programme du colloque "Des évaluations à la décision"

	
9h :	Accueil des participants
9h45-10h15 :	Introduction de la journée par Valérie Pécresse , Ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche
Session du matin (10h15 – 12h30)	
	• Pourquoi et comment intégrer les différentes évaluations (gouvernance, recherche, programmes de formation...) dans une approche globale de l'établissement d'enseignement supérieur ? <i>Animée par Andrée Sursock, Secrétaire générale adjointe de l'EUA</i>
10h30-11h :	• Norman Sharp, directeur de la Quality Assurance Agency of Scotland "L'évaluation institutionnelle en Ecosse"
11h-11h30 :	• Wendy Davies, professeur au University College London: "Recherche et enseignement : une double approche de l'assurance qualité en Angleterre"
11h30-12h :	• Sandra Elman, présidente de la Northwest Commission on Colleges and Universities (États-Unis) "Optimisation de l'efficacité des agences d'évaluation – Enjeux et opportunités"
12h-12h30 :	Débats
Session de l'après-midi (13h45 – 16h30)	
	• Quelle fonction l'évaluation indépendante doit-elle jouer dans la relation État - établissement ? <i>Animée par Luc Weber, ancien recteur de l'Université de Genève</i>
14h-14h30 :	• Lee Harvey, directeur de la recherche et de l'évaluation à the Higher Education Academy (Grande-Bretagne) "Utiliser les résultats des évaluations ?"
14h30-15h :	• Jon Haakstad, directeur des audits institutionnels à l'Agence d'évaluation NOKUT (Norvège): "Les relations entre évaluations et décisions officielles, et leurs conséquences sur l'enseignement supérieur norvégien"
15h-15h30 :	• Sybille Reichert, consultante à Policy and Strategy Development in Higher Education Consulting (Zürich) "Évaluation et prise de décision intégrée à l'initiative de l'établissement"
15h30-16h :	Débats
16h-16h30 :	CLÔTURE • Jean-François Dhainaut, Président de l'AERES "Les enjeux et les ambitions de l'Agence d'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur"



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

20 rue Vivienne 75002 Paris
www.aeres-evaluation.fr
Tel : +33 (0)1 55 55 60 00

Coordination :
Philippe Nédélec

ISSN : en cours

Maquette et réalisation :
Delphine Lecointre



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