

Sur le principe même de l'évaluation		
Procédure proposée	Réactions et commentaires des chercheurs permanents	Propositions alternatives - recommandations
Pas d'exposé des motifs	<p>Points positifs</p> <ul style="list-style-type: none"> Les chercheurs sont en demande d'avoir un retour du FNRS sur leurs activités de recherche. Qu'il faille dès lors mettre en place une nouvelle procédure en lien avec le rapport quinquennal, cela semble évident. Les chercheurs font en effet un travail de rapport qui pour l'instant n'est pas exploité ni valorisé scientifiquement. 	<p>1. Les chercheurs souhaitent que la dynamique qui soit mise en place puisse:</p> <ul style="list-style-type: none"> témoigner du respect pour leur travail valoriser leur métier au lieu de privilégier la dimension contrôle et sanction fournir une liberté de chercher sur le long terme pour des chercheurs permanents qui sont déjà passés par des multiples sélections <p><i>Vu le parcours extrêmement exigeant et long qui mène à la nomination de chercheurs qualifiés, la très grande majorité, si ce n'est la totalité, des personnes engagées, sont des professionnels de la recherche, qui aiment et savent faire leur métier.</i></p> <p>2. Il est pointé le fait qu'un dialogue entre le FNRS et ses chercheurs est à construire pour clarifier une série d'options, d'orientations prises par le FNRS, et ce, dans le but d'établir une plus grande confiance et une meilleure qualité des liens entre les chercheurs et leur employeur. Ce lien doit se nouer AVEC l'employeur et ne pas être délégué vers des experts extérieurs.</p> <p>3. Il faut également recadrer le débat sur l'ajustement entre les moyens reçus (financements) et les résultats obtenus, sans comparaison biaisée au niveau international à ce sujet.</p> <p>4. Tout nouveau dispositif doit pouvoir être lui-même évalué.</p>
	<p>Points négatifs</p> <ul style="list-style-type: none"> Il manque un exposé des motifs. La procédure actuelle semble mener à une précarisation de la carrière en la remettant en question de manière radicale tous les 5 ans, ce qui est hors de question. On assiste à un renforcement de l'impression d'une instruction à charge, d'une chasse aux sorcières, de contrôle et de sanction dans le document actuel. Le principe de la performance permanente est renforcé dans l'évaluation proposée L'outsourcing de l'évaluation est dénoncé. Outre le fait qu'elle coute beaucoup plus cher si elle est externalisée, l'évaluation doit être menée par l'employeur et non pas être déléguée à des personnes externes. Pourquoi obligatoirement lier une simple demande de retour d'information de la part des chercheurs à une procédure de sanction disciplinaire Les chercheurs peinent à se sentir vraiment soutenus ou considérés (ce qui ne veut pas dire non plus qu'ils souhaitent être infantilisés) Il ne s'agit pas d'accepter de devenir des pions devant remplir des cases formatées et les transmettre à des évaluateurs anonymes. 	

Sur le rapport annuel		
Procédure proposée par le FNRS	Réactions et commentaires des chercheurs permanents	Propositions alternatives - recommandations
<p>Récolte annuelle de données relatives aux activités de recherche</p>	<p>Les chercheurs apprécient la simplification de la procédure du rapport annuel.</p>	<p>Ce rapport annuel permet de valoriser le travail fourni dans la recherche en communauté française par la production de statistiques diverses de la part du FNRS ainsi qu'il répond à une obligation de contrôle par la cour des comptes de la dépense publique. Il faudrait l'indiquer systématiquement dans la demande de rapport envoyée par le FNRS.</p> <p>Le formulaire proposé, reprenant les activités à déclarer de manière annuelle, est prédéfini et certains critères plutôt que d'autres sont choisis d'emblée. Cela traduit des options prises par le FNRS qui sont vues comme des orientations pour définir ce qu'est un « bon chercheur ». Une possibilité laissée au chercheur de définir par lui-même ses objectifs et ses critères d'évaluation par rapport à ceux-ci, dans un système concerté avec le FNRS, permettrait de s'entendre sur les attentes respectives à moyen et long terme.</p> <p>Les chercheurs ne sont pas des « électrons libres » ; ils travaillent au sein d'établissement de recherche. Il serait intéressant d'évaluer aussi le travail du chercheur dans son « entité de recherche » au lieu d'une évaluation stricto sensu des individus. Cela pondère aussi l'évaluation en fonction des moyens et des ressources disponibles collectivement.</p> <p>Il est demandé que le fonctionnement informatique de la récolte de données annuelles soit fiable avant de lancer un quelconque processus.</p>

<p>Formulaire reprenant des données quantitatives</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La logique quantitative est dénoncée • L'administration de plus en plus lourde (en termes de justification) mène à une diminution du temps consacré à la recherche. • Les formulaires figés sont cause de frustrations. • Fixer des critères quantitatifs sans fixer de seuil est de nature à générer une inquiétude constante chez les chercheurs 	<p>Proposition d'une procédure plus légère et non figée, qui soit concertée.</p> <p>Une proposition a émergée lors des consultations ; celle d'un CV multidimensionnel, mis à jour annuellement et de façon cumulative dans la durée. Cette proposition est détaillée en annexe.</p>
<p>1. Publications</p>	<p>Ce critère n'est pas remis en cause.</p>	
<p>2. Actions de formation</p>	<ul style="list-style-type: none"> • « Toute heure de formation prestée est-elle une heure de recherche perdue » ? En quoi cette donnée est-elle un critère d'excellence ? • On sait que le recensement des actions de formation n'est pas un indicateur fiable; il est régulièrement sous estimé. 	<p>Dans le nombre de mémoire, il manque le nombre de mémoires évalués comme assesseur</p>
<p>3. Projets de recherche</p>	<ul style="list-style-type: none"> • En quoi le fait d'obtenir des projets permet-il de détecter un bon chercheur ? 	
	<ul style="list-style-type: none"> • Se limiter aux projets obtenus nie l'environnement actuel du chercheur et de l'énergie qu'il déploie pour avoir les moyens de chercher. De très bons projets ne sont pas retenus suite au budget limité disponible (au FNRS aussi) 	<p>Demander la liste des projets déposés (et non pas des projets retenus) avec spécification : obtenus ou non / en cours d'évaluation.</p>
<p>4. Marque de reconnaissance notoriété</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La reconnaissance et la notoriété peuvent être des effets qui découlent d'un excellent travail scientifique mais ce n'est pas forcément le cas (a contrario, d'excellents chercheurs peuvent rester dans l'ombre). La reconnaissance de ce critère fait entrer la recherche dans le monde de l'opinion ; il incite à dépenser de l'énergie pour être renommé, visible sur certaines scènes. • En fonction des disciplines, l'échelle de notoriété peut être plus nationale qu'internationale. • La présidence de séances comme marqueur de notoriété n'est pas relevante. 	<p>Ce critère devrait être « à définir » en fonction des disciplines afin de reprendre toutes les activités qui ne donnent pas lieu à des publications directement mais qui sont essentielles au fonctionnement du système actuel de la recherche.</p> <p>Rajouter un point « colloque/congrès/séminaire spécifique »</p>

5. ?	Il manque un point : « service rendu à la communauté universitaire d'accueil et à la société »	
Rapport non soumis à évaluation		Il est important de noter, si c'est la solution retenue, quels points seront repris du rapport annuel dans le rapport quinquennal qui sera lui soumis à évaluation.

Sur le rapport quinquennal		
Procédure proposée par le FNRS	Réactions et commentaires des chercheurs permanents	Propositions alternatives - recommandations
<ul style="list-style-type: none"> Regroupement automatique des rapports annuels sur un formulaire 	<ul style="list-style-type: none"> L'évaluation quinquennale prônée se base sur un modèle « pauvre », copiant le modèle basique d'évaluation d'une production scientifique (pas de panels de consensus formalisé) La logique est accumulative est quantitative ; c'est à dénoncer Le chercheur s'inscrit dans une temporalité plus longue que les 5 ans 	Proposition de CV multidimensionnel en annexe
<ul style="list-style-type: none"> Données et commentaires additionnels demandés : 		
Orientations donnée aux recherches pour la période quinquennale suivante		Ceci pourrait se construire dans le cadre d'une proposition concertée entre le chercheur et le FNRS
Commentaires sur les éventuelles périodes de moindre activité ou productivité	<ul style="list-style-type: none"> Il y a aussi des raisons scientifiques tout à fait valables « à la moindre productivité » : travail scientifique de longue haleine pour produire un ouvrage encyclopédique ou une analyse historique longue, par exemple. Serait-il pénalisant à un moment de sa carrière d'avoir des problèmes de santé ? 	

Procédure d'évaluation		
<p>1. Soumission du rapport quinquennal à 3 experts :</p>	<p>Qui évalue ?</p> <ul style="list-style-type: none">• La sous-traitance de l'évaluation des travaux des chercheurs à 3 personnes externes anonymes n'est pas une bonne chose. Il y a une forte mobilisation pour s'y opposer pour plusieurs raisons :<ul style="list-style-type: none">- C'est le lien entre l'employeur FNRS et les chercheurs qui est à inventer. Dans la proposition, on coupe ce lien par un passage vers des évaluateurs anonymes externes avec lesquels les chercheurs ne peuvent avoir d'échanges- Les chercheurs s'interrogent sur la capacité d'un expert étranger à évaluer le travail d'un chercheur en Communauté française selon un mode de décision binaire (A/B).- C'est la porte ouverte aux règlements de compte entre « collègues » du domaine de recherche ;- La question de la confidentialité des travaux en cours est cruciale ; comment faire confiance à des experts anonymes ?- Il y a une disparité internationale sur la question même de l'évaluation- A quel titre peuvent-ils être considérés comme experts pouvant donner un avis sur la progression de carrière des chercheurs, au delà des travaux mêmes de recherche?- Il s'agit d'experts du domaine de recherche et on leur demande d'être des experts de l'évaluation de carrière. Ce n'est pas la même chose.- Les externes ne sont pas informés des conditions de travail des chercheurs, en fonction des moyens de recherche de ceux-ci, ce qui peut avoir un impact sur	

<p>- Chaque expert cote le rapport : A/B (et B-)</p>	<p>S'agit-il d'évaluer les résultats d'une activité scientifique sur 5 ans ou l'évolution d'une carrière ?</p>	
<p>2. Le rapport coté passe en Commission scientifique :</p> <p>Opinions divergentes sur la composition des commissions</p>	<p>OPTION 1</p> <p>Les commissions scientifiques ont été créées pour évaluer les mandats et projets de recherche temporaires. Leur composition n'a pas été pensée pour évaluer des mandats permanents.</p> <p>La présence ou l'absence de mandataires FNRS dans les commissions chargée d'évaluer les carrières n'est pas exempte de conflits d'intérêts ou de copinage.</p> <p>OU</p> <p>OPTION 2</p> <p>Les commissions scientifiques du FNRS sont déjà composées de scientifiques nationaux et de scientifiques étrangers : il s'agit d'une bonne base pour détecter les rapports quinquennaux insuffisamment étoffés sans qu'il n'y ait une justification claire de la part du chercheur devant un travail déficient.</p>	<p>OPTION 3</p> <p>Proposition de créer une commission spécifique d'évaluation des chercheurs permanents qui peut reprendre certains membres des commissions existantes mais devraient comprendre également des chercheurs permanents FNRS d'autres institutions et d'autres disciplines sans conflit d'intérêt.</p> <p>Cette commission devrait également fonctionner comme instance de recours administrative La présence d'un observateur (syndical ?) dans cette commission est bienvenue. Le rôle de l'observateur étant de veiller au bon fonctionnement de la commission sans se prononcer sur le contenu des dossiers.</p>
<p>- Pour information s'il a 3 cotes « A »</p> <p>- Pour discussion s'il a 1 cote « B »</p>	<ul style="list-style-type: none"> Le critère d'un seul B par un expert externe pour entamer une procédure d'accompagnement est fort exigeant. <p><i>Pourquoi suffit-il d'un seul B pour entamer une procédure d'accompagnement et de suivi personnalisé voire même de sanction? Quand on voit la volatilité de certains reviewers externes, il y a de quoi stresser.</i></p>	<p>Option (voir proposition de procédure alternative en annexe)</p> <p>Autre typologie qui serait plus adaptée à la relation entre le FNRS et ses chercheurs (> CNRS) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - avis favorable (conforme aux attentes) - avis différé (en raison d'insuffisance ou d'absence d'éléments dans le dossier) - avis réservé (un ou plusieurs éléments nécessitent un suivi particulier) - avis d'alerte (inquiétudes sérieuses sur l'évolution de l'activité du chercheur) <p>un suivi particulier et adapté à la situation est mis en place pour les avis réservés et d'alerte (avec plan d'actions).</p>

<p>3. Si la Commission scientifique remet un avis réservé</p>	<p>Les recommandations participent à une infantilisation du chercheur, voire un avilissement</p>	<p>Il semblerait opportun de rajouter dans le document une phrase du type : « Afin de permettre au chercheur de retrouver une activité satisfaisante et conforme à celle attendue par le FNRS » et d'aider le chercheur en lui donnant les moyens de remonter la pente (financiers également).</p>
<ul style="list-style-type: none"> Le FNRS adresse un avertissement au chercheur 		<p>Il est important de définir une procédure à ce niveau. Par exemple, le FNRS communique une synthèse de l'évaluation qui comporte des orientations en matière de suivi. L'original de cette synthèse lui serait remis « pour information ». La personne évaluée dispose d'un délai à définir pour communiquer par écrit ses observations sur cette synthèse. Un accord finalisé « pour accord » entre le FNRS et le chercheur permettrait de définir des objectifs raisonnables et partagés à atteindre.</p>
<ul style="list-style-type: none"> Le FNRS demande un plan à 3 ans qui sera soumis à la Commission scientifique 	<p>La responsabilité porte sur le chercheur qui doit proposer un plan à 3 ans. Et si cette personne est en difficultés ?</p>	
<ul style="list-style-type: none"> Le FNRS invite le chercheur à rencontrer les membres de la Commission scientifique 		<p>Proposition de procédure alternative ci-dessous</p>
<ul style="list-style-type: none"> Un coaching tripartite est organisé (Unif/FNRS/ Chercheur) 		<p>Proposition de procédure alternative ci-dessous</p>
<ul style="list-style-type: none"> Un rapport intermédiaire est demandé dans les 3 ans qui sera soumis à la Commission scientifique 		<p>Proposition de procédure alternative ci-dessous</p>
<p>4. Si la rapport quinquennal suivant est négatif, le dossier est soumis au CA du FNRS pour décision finale</p>		<p>Proposition de procédure alternative ci-dessous</p>

Proposition de procédure alternative

Il y aurait deux cas de figure :

- 1) **A la lecture du rapport quinquennal, la commission scientifique ad hoc considère que la masse de travail réalisée correspond bien au fait de remplir sur 5 ans les trois missions des Universités (recherche, enseignement, services à la communauté extérieure et à la communauté universitaire d'accueil).**
 - Pour valoriser ce rapport quinquennal, plusieurs solutions sont possibles qui peuvent être laissées à l'approbation du chercheur et se combiner par ailleurs:
 - on organise une réunion annuelle de rencontre des permanents au sein du FNRS et lors de cette réunion les dépositaires de rapports quinquennaux présentent une synthèse de leurs travaux devant les chercheurs réunis ;
 - on organise au sein du FNRS (ou de l'Université d'accueil), une réunion scientifique à laquelle participent quelques experts du domaine du chercheur, le directeur de centre du chercheur/et ou le président de département du chercheur, la secrétaire générale du FNRS (plus ouverture à tout chercheur intéressé) et celui explique et expose les principaux résultats contenus dans son rapport quinquennal ;
 - le rapport quinquennal conduit à la publication d'une page Web sur le site du FNRS où le chercheur se présente et met en débat ses principaux résultats de recherche (ce qui fournirait à terme un bel inventaire des chercheurs permanents en évolution sur le site du FNRS) ;
 - autres propositions :
- 2) **La commission scientifique tire la sonnette d'alarme car le chercheur semble démotivé et son travail insuffisant.**

Un comité de soutien est constitué, formé d'experts de son domaine, du directeur de centre ou/et du président de département du chercheur : le chercheur présente sa situation et ses éventuelles difficultés ; il est recadré si nécessaire et remet un rapport après 3 ans à ce même comité ad hoc. Si ce comité avalise le rapport, le chercheur remettra son rapport quinquennal deux ans plus tard en rentrant à nouveau dans le rythme normal. Si le comité trouve le nouveau rapport insatisfaisant, une nouvelle rencontre a lieu pour tenter de rectifier à nouveau le tir. Consignes sont données pour les deux ans de recherche à venir. Un nouveau rapport sera déposé au bout de ces 5 ans « problématiques », il est soumis à 3 experts extérieurs de l'Université d'origine (différents de ceux du comité d'aide) sélectionnés en accord avec le chercheur ; les rapports ne seront pas anonymes. Si deux avis sont négatifs, s'engagent en concertation avec les délégations syndicales concernées une négociation soit en vue de réintégrer la personne à une autre fonction au sein de l'Université, soit pour fixer avec le FNRS le délai de préavis en fonction du parcours particulier du chercheur.

CV multidimensionnel

L'idée centrale est de **passer d'une logique du rapport à celle du curriculum vitae multidimensionnel** (mis à jour annuellement et de façon cumulative dans la durée).

En effet, une manière de suivre le travail accompli par un-e chercheur-e du FNRS pourrait de lui offrir **une page web sous forme d'un CV structuré**.

Cette manière de faire peut aussi servir au/à la chercheur-e dans les différentes démarches qu'il/elle accompli pour son travail (sollicitation d'un crédit de recherches, candidature à un mandat,...). Il a donc une **double utilité : pour le/la chercheur-e et pour les autorités scientifiques/académiques**.

Il pourrait aussi être utilisé par le FNRS pour mettre en avant le CV de ses chercheur-s. Idéalement, cette grille devrait être commune au FNRS et aux Universités.

Le CV, outre une brève présentation libre et synthétique des éléments biographiques et du profil général du/de la chercheur-e, devrait permettre au/à la chercheur-e d'y exprimer **une « configuration de qualités », car le métier de chercheur est multidimensionnel**. En effet, il est à la fois chercheur (au sens strict), enseignant, entrepreneur/manager/gestionnaire, intellectuel dans la Cité, etc. Cette configuration est également **évolutive** en fonction du profil personnel, du champ disciplinaire, de l'étape dans un parcours professionnel...

Je propose de retenir quelques dimensions (elles sont discutables) qui ne couvrent bien entendu pas l'ensemble de l'activité du chercheur (la part du travail invisible est importante) mais qui permettent de une représentation assez significative de celle-ci. **L'ordre proposé n'est qu'indicatif et n'est pas hiérarchique (chaque chercheur-e pourrait d'ailleurs ordonner lui-même l'ordre sauf la dimension de base - profil général)**. L'objectif est de souligner une activité dans la production, la transmission et la circulation des connaissances scientifiques. Les chercheur-e-s y indiquent ce qu'ils estiment digne d'intérêt : par exemple, certains mettront en évidence la direction de mémoires car c'est une activité qu'ils jugent importantes dans leur activité de pédagogique, d'autres pas ... Le projet est de demeurer dans un format de CV lisible et pas pléthorique (il y a aujourd'hui une inflation dans les justifications des activités).

Dimension 0. Profil général

--> Présentation libre : comprenant les qualifications, séjours dans des laboratoires étrangers, bourses ou prix obtenus, thèmes des recherches (of course)

Dimension 1. Responsabilités institutionnelles (nationales et/ou internationales)

--> Les différents mandats : animateur/rice d'un réseau de recherche, membre de commissions, président-e d'une association scientifique, directeur/trice d'une collection/revue, membre d'un comité de rédaction, responsable de programme...

Dimension 2. Tâches d'enseignement et de formation

--> Liste des cours, séminaires, formations ponctuelles ou conférences publiques, suivi de mémoires de fin d'études...

Dimension 3. Événements scientifiques

--> Organisation et/ou participation à des journées d'études, workshops, congrès, colloques, symposium, conférences

Dimension 4. Affiliation à des réseaux scientifiques

--> Liste des réseaux/sociétés d'affiliation

Dimension 5. Thèses de doctorat

--> Comme promoteur, lecteur, rapporteur...

Dimension 6. Intervention dans les médias et la presse

--> Eventuellement (facultatif)

Dimension 7. Projets de recherche financés (et/ou déposés)

--> Liste des projets comme promoteur, associé, partie prenante...

Dimension 8. Evaluation de projets de recherche et/ou de productions scientifiques

--> Eventuellement (facultatif)

Dimension 9. Publications

En termes d'évaluation continue, il est clair qu'un-e chercheur-e qui publie (et ce n'est pas une question de nombre), obtient des crédits de recherche, assure une charge d'enseignement, prend des responsabilités institutionnelles, anime et participe à des réseaux scientifiques, encadre des thèses de doctorat... montre directement sa contribution à la Science (au sens large). Pourquoi vouloir aller plus loin dans l'expression du travail ? Il n'apparaît pas nécessaire non plus de soumettre des rapports à des évaluateurs externes. **Le CV est assez explicite pour qu'une commission pose un regard sur la validité des activités menées sur une période donnée.**

Ne remplir aucune de ces activités ou de façon très lacunaire pose évidemment question non seulement à l'employeur mais aussi à la communauté des chercheurs. Il peut y avoir des bonnes raisons à une activité invisible qui peuvent être justifiables d'un point de vue scientifique : prendre une année de recul par rapport à dix années de recherche intensive, apprentissage de nouvelles méthodes, réalisation d'un travail théorique de longue haleine... Ces raisons peuvent alors s'exprimer dans un entretien avec une commission ad hoc.

La question de l'instruction disciplinaire à charge et à décharge du chercheur-e ainsi que celle d'un rappel à l'ordre et de sanctions possibles n'est pas évacuée.

Cependant, **il ne s'agit pas de mesurer une productivité (vouloir quantifier l'incommensurable et faire des mise en équivalence inadéquates) mais simplement de manifester un engagement professionnel à travers différentes dimensions.** Il y a ici un changement de logique : on ne quantifie pas, on ne distingue pas des échelles de notoriété (nationale/internationale) ... mais on acte des aspects d'un travail pluriel que le/la chercheur-e veut mettre en avant (il le fait de toute manière) au sein d'un canevas qui lui est proposé et qui fait sens.

Un tel dispositif **réduit aussi les coûts des procédures formelles d'évaluation et leur administration.** Il serait d'ailleurs intéressant d'estimer les coûts cachés de la fuite en avant dans l'univers des évaluations multiples et procédurières...