

Compte rendu sur l'inventaire des critères d'évaluation utilisés dans les universités FWB

1. Les bonnes pratiques VS les pistes d'amélioration

A) Pour les projets de recherche

Bonnes pratiques

- **Transparence et visibilité des procédures :**
 - Uniformisation des publications d'appels à projet : tous les appels sont généralement rassemblés sur une **plateforme web unique** avec **canevas unique** de présentation.
 - Pour certains appels, le **formulaire de candidature** est unique et **uniformisé**.
- **Feedback et rebuttal :**
 - Personnes non retenues ont généralement le droit à s'entretenir de la décision avec, par exemple, le Vice-recteur à la politique du personnel ou le Prorecteur à la Recherche (démarche volontaire en général sur demande).
 - Pour certains appels, un rapport d'évaluation est transmis aux candidats retenus et non retenus.
 - Rebuttal/droit de réponse à la suite de l'évaluation par des experts internationaux lors des démarches de sélection des projets de grande envergure comme les ARC.
- Sollicitation **d'évaluateurs externes/internationaux** en parallèle à la commission d'évaluation de base (qui est souvent le conseil de la recherche) pour certains appels (notamment dans le cas de projets de grande envergure comme les ARC). Ces experts sont rémunérés ou non (les rémunérations semblent motiver la participation). Cela permet un peer-reviewing supplémentaire et une double-évaluation.
- Certains appels sont organisés comme **repêchage** à la suite des résultats des évaluations d'appels externes (par ex, FRS-FNRS).
- Certains appels ont recours à la **sélection aléatoire** pour les dossiers difficiles à départager. Après un premier classement en 3 catégories (ceux financés, ceux dans la zone grise et ceux non retenus), les projets classés dans la « zone grise » sont tirés au sort. Cela permet d'alléger les procédures.
- Prise en compte de nombreux **critères qualitatifs** lors des évaluations de projets :
 - Remise dans le **contexte général** :
 - Des autres candidatures reçues.
 - De la thématique de recherche (en termes de coutumes de publications).
 - **Utilisation déjà assez raisonnée des métriques quantitatives** :
 - Si utilisation : remise dans le **contexte général** du CV des postulants (collaboration, notoriété, activité, etc.) et prise en compte de **l'ensemble du parcours** (tels que les parcours atypiques) des candidats évalués (en plus des chiffres tels que les grades, ranking, etc.).
- Critères positifs présents lors des évaluations de certains projets de recherche :
 - **Résumé des publications** récentes et significatives généralement demandé en plus des indices bibliométriques + informations sur la stratégie de publication (question ouverte).
 - Demande d'un **CV narratif** pour certains appels à projet.

- **Intérêt global** des thématiques de recherche pour le domaine, visée sociétale et enjeux fondamentaux.
- **Interdisciplinarité** prise en compte.
- Evaluation de **l'environnement de travail**.
- Aspect **durabilité** du projet (intégrant les défis soulevés par les enjeux de durabilité).
- **Jeunes académiques/jeunes équipes de recherche** soutenus dans les appels appropriés.
- **Services à l'institution** considérés.
- Aspects **EDI** du projet de recherche.
- Equilibre de **genre** dans les consortiums proposés.
- Les **lettres de recommandations** prennent une place importante lors de l'évaluation.

Pistes d'amélioration

- **Transparence des critères réellement considérés** lors des évaluations de projets (encore beaucoup de disparités entre les appels aussi bien dans la communication que dans la diffusion de ces critères).
- Souvent aucun guide officiel à destination des évaluateurs pour les sensibiliser :
 - Aux **dérives des métriques quantitatives**.
 - A la définition d'un **conflit d'intérêts** et quelles actions prendre lors d'une telle situation.
- Demande explicite des **métriques quantitatives** dans certains dossiers de candidatures.
- **Critères peu ou pas présents** :
 - Récompense de l'investissement dans **l'Open Science**.
 - Récompense de l'investissement dans le **peer-reviewing**.
 - Dans les ARC, aucune information demandée quant aux implications des promoteurs dans d'autres missions que celle liée à la recherche (**manque critères pour les missions services à la société, enseignement**).

B) Pour le recrutement académique

Bonnes pratiques

- **Transparence et visibilité des procédures** :
 - Clarté des procédures : **calendrier et composition de dossier** de candidature clairement détaillés et **disponibles** sur les sites publics des universités.
 - **Uniformisation des publications** de postes, souvent le **canevas est unique** via même interface web.
 - **Publications des postes relayées** via Academic Position, Euraxess et canaux spécialisés (label HRS4R – OTMR).
- **Feedback** : Personnes non retenues ont en général le droit de s'entretenir (sur demande) de la décision avec, par exemple, le Vice-recteur à la politique du personnel. Retour sur la décision mais pas de « vrai » rebuttal/droit de réponse puisque la décision par rapport aux candidats sélectionnés est déjà prise.
- Souvent, des **personnes externes** sont sollicitées pour être membres des commissions d'évaluation en plus de personnes internes à l'institution. De même, dans certaines institutions, des **suppléants** sont prévus en cas de remplacement nécessaire (absence ou conflit d'intérêts).

- Les nouveaux **postes** sont souvent ouverts en fonction d'un besoin spécifique en recherche ou en enseignement, ils sont dits **profilés**. Mais parfois, des postes dits **non-profilés** peuvent aussi être ouverts.
- **Guidelines** :
 - Parfois existence d'un document **vade-mecum** à destination des membres des commissions de recrutement, reprenant une description complète de leur rôle.
 - Parfois existence d'une **grille** indicative d'aide à la détection des **conflits d'intérêts** potentiels, distribuée aux membres des commissions de recrutement.
- **Critères positifs** dans les dossiers de candidature :
 - **Résumé** de quelques **publications** récentes et significatives (en plus de la liste complète des publications).
 - Des **lettres de recommandation**.
 - Les **trois missions** sont généralement évaluées (recherche, enseignement et service à l'institution, avec une échelle d'importance allant généralement de la première à la troisième mission).
 - Une **interview** avec la commission d'évaluation est presque systématiquement organisée.

Pistes d'amélioration

- **Transparence des critères utilisés** : Chaque commission doit s'accorder sur les critères de sélection en amont de l'évaluation, en s'inspirant ou non d'une liste communiquée. Les critères devraient être systématiquement diffusés dans l'appel d'offre.
- **Lourdeur administrative** : Les commissions de recrutement sont uniques par poste.
- **Critères peu ou pas présents** :
 - Capacité d'encadrement/mentoring.
 - Capacité de leadership, gestion d'équipe.
 - Récompense de l'investissement dans le peer-reviewing.
 - Récompense de l'investissement dans l'Open Science.

C) Pour la confirmation/promotion académique

Bonnes pratiques

- **Transparence des procédures** :
 - Clarté des procédures : **calendrier complet disponible** sur les sites internes des institutions.
 - **Canevas** de candidature à une promotion unique (pour tous les niveaux de carrière) qui vise à permettre une comparaison uniformisée.
- **Feedback/recours** :
 - **Recours** : souvent, il y a la possibilité d'introduire un recours (si le candidat remarque des erreurs administratives).
 - Dans certaines institutions, un **rapport personnalisé** est communiqué aux candidats (promus ou non) avec des points d'attention, des recommandations et les pistes d'amélioration proposées.
- Parfois les institutions proposent un **outil de monitoring de la carrière académique** (un guide ou un document) :
 - Porte sur les trois missions confiées aux académiques : la recherche, l'enseignement et les services.
 - Souple et adaptatif.

- Visé à guider le développement du parcours académique et non à exercer un contrôle.
- Certaines institutions désignent un « **coach** » académique senior chargé de conseiller le nouvel arrivant lors de sa période probatoire.
- Pour certaines promotions, un **entretien oral** peut être organisé entre les candidats et la commission de promotion (pas toujours le cas).
- Les commissions tendent souvent à ne pas renforcer des inégalités de **genre** entre personnes promues, elles tendent à aller vers un équilibre.
- L'ensemble des **promotions octroyées** est généralement rendu **public** (parfois même les compositions des commissions).
- **Critères positifs** dans les dossiers de candidature :
 - **Résumé** de plusieurs **publications** récentes et significatives (en plus de la liste des publications sous format DIAL.PR).
 - **Valorisation de la recherche** prise en compte (brevets, spin-off, etc.).
 - Participation significative à des colloques.
 - Aspect **mentoring/encadrement** (mémoires, thèses, etc.).
 - Récompense de l'investissement dans le **peer-reviewing** (via fonctions éditoriales dans des revues scientifique).
 - Aspect **leadership** (nombre de thèses promues, responsabilité de gestion d'entités d'enseignement et de recherche).

Pistes d'amélioration

- **Transparence des critères utilisés** : Les critères réellement utilisés par les commissions de promotion ne semblent pas systématiquement communiqués aux candidats.
- La promotion pour le grade de « Professeur-e Ordinaire » se fait selon un **concours** car un quota est imposé par la loi (le nombre de professeurs ordinaires et extraordinaires ne peut excéder, en ETP (équivalents temps plein) « 20 % des emplois du cadre du personnel enseignant et scientifique » (Art. 40 §2 de la loi du 27 juillet 1971). Ce nombre très limité de possibilités signifie que la promotion à ce grade résulte, de facto, d'un concours).
- **Critères quantitatifs** :
 - Critères bibliométriques généralement explicitement demandés (H-WOS, H-G.Scholar, autres classements disponibles).
- **Critères peu ou pas présents** :
 - Récompense de l'investissement dans l'Open Science.

2. Propositions d'aménagement

Sur base des constats de l'inventaire réalisé sur les critères utilisés actuellement dans l'évaluation de la recherche au sein des universités FWB, des pistes d'aménagement prioritaires ont été définies au sein de notre groupe de travail. Ces propositions forment une liste non-exhaustive des aménagements qui pourraient être proposés aux institutions FWB.

A) Projets de recherche

→ Proposition « compromis minimum » en termes de feedback (mais les universités peuvent faire plus si elles le désirent) :

- Si avis externes : les envoyer, de façon anonymisée.
- Si avis internes : faire un feedback oral de la part du VRR, sur demande (un feedback écrit étant trop time consuming) pour tous les appels demandant un budget minimum (ex : dès qu'il y a engagement de personnel pour plus d'un an).

→ Proposition de créer un guide de l'appliquant : Avec une attention donnée aux conflits d'intérêts (notamment utile lors de la recommandation d'avis de personnes externes) → idée de se baser sur le guide du FRS-FNRS.

→ Proposition de créer un guide de l'évaluateur : Ce guide pourrait contenir certaines thématiques comme dire aux experts que leurs rapports vont être envoyés, de façon anonymisée aux candidats et aux membres des commissions, contenir des guidelines à respecter en cas de conflits d'intérêt ou des rappels des dérives des métriques quantitatives, etc.

→ Proposition de laisser la place à des questions ouvertes dans les formulaires de candidature pour :

- Décrire la stratégie d'investissement du candidat concernant l'Open Science (OA, RDM, etc.) et le peer-reviewing.
- Tenir compte des chercheurs qui ont consacré du temps à autre chose que de la recherche (ex. service à l'institution, comme doyen, ...).
- Ajouter un champ « commentaires pertinents » à destination des proposants dans les formulaires de candidatures (permettrait de justifier certains parcours atypiques).

B) Pour les recrutement et promotions

→ Proposition de diversifier les critères :

- Capacité d'encadrement : pas nécessairement pertinent pour l'engagement de jeunes qui n'ont pas encore eu l'occasion d'encadrer.
- Capacité de leadership/de gestion d'équipe.
- Demander au candidat quelle est sa stratégie concernant son investissement dans des démarches comme l'Open Science ou le peer-reviewing.

→ Proposition de création d'une échelle des critères d'évaluation : « critères centraux » VS « critères complémentaires ». Par exemple, l'implication dans l'Open Science viendrait comme critère complémentaire pour des qualités de critères centraux équivalentes.

→ Proposer d'encourager les commissions à partager avec les candidats les critères choisis pour leur évaluation dès la publication de l'appel d'offre.

→ Proposition de faire une mise à jour annuelle des critères pris en compte dans les commissions d'évaluation des recrutements et promotions. Instaurer un feedback annuel des membres de ces commissions aux autorités.

→ Proposition de reformuler certains critères pour les rendre moins métriques. Par exemple, le nombre de financements obtenus par un chercheur, plutôt à formuler « Quelle a été votre politique de recherche de fonds ? » car stratégie peut être très différente entre les disciplines et donc poser une question ouverte permettrait d'être en adéquation avec les besoins de la discipline concernée. Ce critère est par ailleurs lié à l'aspect autonomie et leadership du chercheur.

Ce compte rendu a été rédigé par Clothilde Collet (WP leader, UCLouvain), en collaboration avec les membres du groupe de travail WP1 « Définir de nouvelles modalités d'évaluation de la recherche » du projet interuniversitaire FWB/CoARA. En tant que membres actifs : Gêrôme Arnold (ULiège), Daniele Carati (ULB), Christine Culot (UNamur), Anouk Distelmans (UCLouvain), Valomanda Rakotondrahaso (UMons), William Riguelle (UNamur). Et pour avis consultatif, Audrey Ségérie (FNRS).

