



PROCÈS-VERBAL DE SÉANCE DU COLLÈGE

SÉANCE DU JEUDI 29 JANVIER 2026

ORDRE DU JOUR

1. PROCES-VERBAL DE LA SEANCE DU JEUDI 4 DECEMBRE 2025 (POUR VOTE)
2. GUIDE D'EVALUATION DES UNITES DE RECHERCHE (POUR VOTE)
3. GUIDE D'EVALUATION DES ETABLISSEMENTS (POUR VOTE)
4. GUIDE D'EVALUATION DE L'OFFRE DE FORMATION (POUR VOTE)
5. DELIBERATION N°2026-01-05 RELATIVE AU CALCUL DU MONTANT DE LA COMPENSATION VERSEE AUX ETABLISSEMENTS (AU 1ER FEVRIER 2026), POUR UN CHARGE OU UNE CHARGÉE DE MISSION SCIENTIFIQUE, POUR UN CONSEILLER OU UNE CONSEILLÈRE SCIENTIFIQUE ET POUR UN COORDINATEUR OU UNE COORDINATRICE SCIENTIFIQUE (POUR VOTE)

MEMBRES DU COLLÈGE PRÉSENTS

Coralie Chevallier (Présidente du Hcéres et présidente de séance).

Valérie Botta-Genoulaz, Albrecht Burkardt, Alain Cadix, Jean-François Carpentier, Thomas Ernst, Florence Fontaine, Inès Fontenelle, Benjamin Guedj, Laurence Hafemeister, Ulf Hedbjörk, Shanin HODJATI, Dimitri Houtcieff, Paul Indelicato, Delphine Lingemann, Marilena Maniaci, Etienne Matignon, Christelle Roy, Jessica Zucman-Rossi

INVITÉE PERMANENTE PRÉSENTE

Camille Jannic (Secrétaire générale)

INVITÉS PRÉSENTS

Pierre Glaudes, Gabrielle Grandguillaume, Fanny Meunier, Sophie Meynet, Arnaud Tourin, Philippe Vellozzo.

La séance est ouverte à 9h30. Le quorum est atteint. La séance se tient en hybride. Les votes ont lieu à main levée.

1. ACTUALITÉS

La présidente présente ses meilleurs vœux aux membres du collège. Elle revient ensuite sur le message qu'elle leur a adressé le 20 janvier dernier à propos de la commission mixte paritaire concernant le projet de loi de simplification de la vie économique. C'était dans ce texte qu'un amendement avait été adopté pour supprimer le Hcéres : celui-ci est désormais réhabilité. Elle est heureuse de partager aujourd'hui de vive voix le soulagement de toute l'équipe du Haut Conseil et elle profite de cet instant pour remercier les membres du collège pour leur soutien, ainsi que l'ensemble du personnel du Hcéres pour leur engagement sans faille.

Elle souhaite continuer à maintenir des relations durables avec l'ensemble des parties prenantes en dehors des périodes de crise. Pour ce qui concerne les organisations syndicales et les organisations de représentation étudiantes, une rencontre annuelle sera organisée afin de recueillir des retours du terrain et de travailler ensemble sur un certain nombre de sujets. La première rencontre se tiendra le lundi 15 juin après-midi, l'idée étant d'organiser cette rencontre la veille d'un CNESER afin de faciliter la venue des élus.

La présidente annonce ensuite le départ à la retraite de Bernard LARROUTUROU, le directeur du département Organismes. Elle salue son travail remarquable pour le Hcéres ainsi que son implication forte pour l'ESR toutes ces années. Il sera remplacé au 1er mars par Nicolas Arnaud, directeur de recherche au CNRS et directeur de CNRS Terre et Univers, chargé de coordonner au niveau national les recherches en astronomie, sciences de la Terre, de l'océan, de l'atmosphère, de l'espace et de l'environnement. Il a auparavant exercé les fonctions de directeur adjoint scientifique de l'INSU, en charge notamment des surfaces et interfaces continentales. Il a également été vice-président de l'Université de Montpellier 2 entre 2008 et 2012. Son parcours combine activité scientifique et responsabilités de pilotage stratégique.

La présidente demande aux membres s'ils ont des questions puis propose de débiter l'ordre du jour de la séance qui comporte 5 points qui appellent un vote.

2. PROCES-VERBAL DE LA SEANCE DU 4 DECEMBRE 2025 (5') (pour vote)

La présidente demande s'il y a des remarques ou observations à propos du procès-verbal de la séance précédente.

Le procès-verbal est adopté avec 13 voix pour (0 voix contre/ 0 abstentions).

Délibération n° 2026-01-01

En l'absence d'autres observations en séance, le procès-verbal de la séance du 4 décembre 2025 est approuvé (13 membres présents au moment du vote, 13 voix pour, 0 contre et 0 abstention).

3. GUIDE D'EVALUATION DES UNITES DE RECHERCHE (POUR VOTE)

La présidente rappelle que, comme indiqué lors du collège de décembre, le Hcéres souhaite simplifier et alléger ses procédures et mieux répondre aux besoins des établissements. Les directeurs et directrices ont mené un travail de fond avec leurs équipes, et en concertation avec différentes parties prenantes (dont les conférences et les réseaux des VP de l'ESR), pour mettre à jour les référentiels. Ces documents seront désormais appelés des « guides », terme qui reflète un véritable changement de posture et de philosophie.

Trois guides sont présentés devant le collège aujourd'hui : les guides d'évaluation des unités de recherche, des établissements et de l'offre de formation.

La présidente remercie les membres du collège qui ont transmis leurs retours par écrit. Elle donne la parole au directeur du département Recherche et à la directrice adjointe du département Recherche pour présenter les évolutions du guide d'évaluation des unités de recherche.

Le **directeur du département Recherche** rappelle que le travail sur les nouveaux guides d'évaluation s'est appuyé sur de larges concertations avec de nombreuses parties prenantes. Les principaux changements sont les suivants : le référentiel a été simplifié, passant de 11 références structurées en 3 domaines, et 43 critères à 4 grandes dimensions, incluant le projet, accompagnées d'une liste indicative de questions. Les unités de recherche pourront désormais choisir leurs propres indicateurs, et les rapports d'évaluation seront plus concis, avec des recommandations destinées à soutenir l'amélioration continue et à nourrir le dialogue avec les tutelles. La réforme vise également à alléger le dispositif : la fréquence d'évaluation passe de cinq à six ans, la durée de la procédure est réduite à un an, le « dossier unique » produit par les unités de recherche pourra être utilisé par l'ensemble des tutelles, les trames imposées sont supprimées au profit d'un format libre, et la liste exhaustive des financements n'est plus requise. Enfin, l'approche se veut plus qualitative : il n'est plus demandé de fournir une liste complète des productions scientifiques, mais de mettre en valeur les résultats les plus marquants en appuyant l'argumentation sur une sélection de productions scientifiques listées en annexe, et des entretiens en présentiel sont prévus pour toutes les unités.

Le **directeur du département Recherche** mentionne également les principaux commentaires remontés par écrit. Ce sont surtout des questions de détail ou de formulation. Toutes les suggestions de modification sont prises en compte.

Il revient ensuite plus particulièrement sur quelques points.

Il rappelle en particulier que la trame Excel, qui était un irritant pour les directeurs et directrices d'unités (DU), est supprimée. Des modèles de tableau sont fournis (annexe 2 du guide) pour recueillir les données RH nécessaires à l'évaluation.

On passe d'une logique de contrôle de conformité à une logique d'aide à la décision, sans qu'il y ait la moindre confusion des rôles : la décision n'est pas du ressort du Hcéres.

En réponse à une question écrite sur le choix des indicateurs, le **directeur du département Recherche** insiste sur le fait que les directeurs d'unité peuvent dorénavant choisir leurs indicateurs, en particulier ceux qu'ils utilisent déjà au quotidien dans le pilotage de leur unité. Pour les publications, il n'est plus demandé une liste exhaustive mais une liste des publications auxquelles le bilan fait référence. Certaines de ces publications peuvent être fournies dans le portfolio, support de l'analyse qualitative. Les unités ont de plus la liberté de communiquer les données et métadonnées fournies par leurs tutelles ou déjà collectées. Il s'agit en effet de réduire le temps consacré à la collecte des données.

La présidente demande aux membres du collège s'ils ont des questions complémentaires.

Un **membre du collège** rappelle qu'il existe des standards internationaux, variables selon les domaines, qui sont des points de références pour les directeurs d'unité. Au-delà du soulagement suscité par l'abandon du fichier Excel, il faut conserver des KPI's pour que le Hcéres continue d'évaluer au sens fort et ne se contente pas d'accompagner les unités.

La présidente répond que les indicateurs sont effectivement essentiels mais que les unités fourniront d'elles-mêmes les bons indicateurs, puisque ce sont ceux que les tutelles examinent et sur lesquels elles s'appuient dans leur prise de décision. C'est pourquoi la mise en place du dossier unique, qui facilite la remontée d'information et qui comporte justement les données sur lesquelles les tutelles s'appuient pour fonder leurs décisions, est si important.

Une autre membre souligne l'effort de simplification, qui est très appréciable et très important. Il faut arrêter de faire peser sur les unités le manque d'outils nationaux fournissant des données RH utiles. Idéalement, précise-t-il, il faudrait disposer des informations sur les laboratoires et les indicateurs avant même d'avoir à rédiger l'autoévaluation pour le Hcéres. Certains indicateurs, par exemple des indicateurs de classement nationaux et internationaux, sont d'ailleurs essentiels pour permettre aux directeurs d'unité de situer leur unité, ce qui est très important aux yeux des tutelles. Elle remarque également qu'on insiste sur le fait qu'on veut que l'évaluation soit une « aide », mais qu'on ne demande pas aux acteurs de quelle aide ils ont besoin, ce qui peut être, par exemple, de plus de financement. L'autoévaluation pourrait être l'occasion d'exprimer cinq points ou besoins critiques, de sorte à nourrir le dialogue avec les tutelles. Elle note enfin qu'on se concentre dans les annexes sur les personnels permanents alors que les CDD sont en expansion considérable. Cette « inflation » des personnels en CDD est le reflet d'un changement des pratiques. Par ailleurs, le Hcéres pourrait solliciter des données sur le nombre de CDD, en distinguant clairement ceux affectés à la recherche de ceux relevant de l'appui, cette distinction étant essentielle pour l'évaluation de l'activité scientifique. En effet, le volume de CDD en recherche peut également constituer un indice de dynamisme. Cette évolution, liée au financement sur projet, peut être considérable à l'échelle d'une unité, et donc utile pour aider à la décision. C'est un point qui doit apparaître dans le dossier d'autoévaluation.

Le **directeur du département Recherche** répond, concernant le dernier point, qu'il y a bien dans le guide deux modèles de tableaux à remplir, un pour les permanents et un pour les non permanents, ce qui permettra de calculer le ratio, ce à quoi le **membre du collège** ayant fait la remarque répond qu'il est important de ne pas mélanger, parmi les CDD, la recherche et l'appui, et par exemple de bien mentionner les masters de longue durée, les chaires juniors ou les visiting professor, en précisant bien qu'ils sont du côté de la recherche, pour éviter toute confusion, ce à quoi acquiesce **la présidente du Hcéres**.

Un autre membre souligne que cela pose la question du maintien des compétences clés. Il s'agit d'un aspect peu discuté alors que fondamental de la généralisation du financement sur projet : quelles compétences sont critiques ?

Le **directeur du département Recherche** répond que cette question est explicitement abordée dans le nouveau guide (dimension 4), et reconnaît l'importance de cette question, particulièrement pour les nombreuses unités qui ont des activités reposant sur des infrastructures et des plateformes. Il juge très pertinent d'ajouter le terme « compétences » dans la question consacrée à ce sujet en annexe, pour souligner à quel point cet enjeu est important.

Une autre membre s'associe aux commentaires précédents sur l'intérêt de cette nouvelle forme de guide, qui représente une évolution très positive. Elle pose une question sur la « présence d'experts étrangers, lorsqu'elle s'avère pertinente » et demande au directeur du département Recherche quel est le cadrage sur ce point. Parfois, les experts étrangers ont une vision de l'évaluation de la recherche qui peut être totalement différente de la nôtre. Elle demande également s'ils doivent être francophones.

Le **directeur du département Recherche** acquiesce au besoin d'un cadrage sur ce point. Il faudra admettre une certaine flexibilité, en particulier pour permettre à des experts étrangers qui ne voudraient pas se déplacer de se connecter en visio. Par ailleurs, il n'y a aucun réquisit que les experts étrangers soient francophones.

Une autre membre remarque que la dimension territoriale des activités, qui est essentielle selon elle, n'apparaît que comme une question en annexe, alors qu'elle mériterait d'être évoquée dans le corps du texte, en particulier les soutiens régionaux.

Le **directeur du département Recherche** acquiesce.

Un membre pose la question du lien des laboratoires avec les écoles doctorales en tant que structures. S'il apparaît déjà, peut-il être rendu plus visible ? Par ailleurs, il s'interroge sur le recrutement des experts et la façon dont ils sont sélectionnés. Il suggère enfin que la liste des sigles utilisés pourrait figurer en annexe.

La réponse du **directeur du département Recherche** est que les écoles doctorales font bien l'objet de deux questions dans l'annexe. Il admet qu'on pourrait insister plus spécifiquement sur les relations *institutionnelles* entre laboratoires et écoles doctorales. Il précise enfin que le recrutement des experts s'effectue à la fois via un « vivier d'experts » (constitué de candidatures déposées en ligne sur le site du Hcéres, dans lequel le Haut Conseil opère sa sélection) et sur la base des propositions formulées par les conseillers scientifiques.

La directrice adjointe du département Recherche explique que le prochain chantier sera de mettre en place une procédure et une campagne de recrutements des experts. Le site web du Hcéres sera bientôt mis à jour afin de susciter davantage de candidatures.

La présidente ajoute que le Hcéres a aussi en tête de renforcer la formation des experts, ce à quoi **une membre du collège** réagit en insistant sur le besoin de formation des experts, ne serait-ce que pour utiliser le bon vocabulaire.

Une membre du collège s'interroge ensuite sur la présence au sein des comités de membres du CNU, comme par le passé.

Le **directeur du département Recherche** confirme qu'il y aura toujours un membre représentant les instances d'évaluation des personnels (CoNRS, CNU, etc.). C'est prévu et d'ailleurs inscrit dans le code de la recherche.

Un membre du collège demande également si le comité d'expert comporte aussi des doctorants.

La réponse du **directeur du département Recherche** est que, la présence des doctorants est une piste intéressante sur le principe, mais c'est à bien articuler avec le département Formation afin d'éviter toute redondance. Par ailleurs, compte tenu des règles fixées par le code de la recherche, les marges de manœuvre pour la composition des comités peuvent être faibles, notamment s'agissant des unités de petite taille. Quoiqu'il en soit, les doctorants sont bien systématiquement auditionnés lors des visites des unités.

La présidente propose alors de procéder au vote.

En l'absence d'autres observations en séance, le guide d'évaluation des unités de recherche est adopté avec 14 voix pour / 0 voix contre / 1 abstention

Délibération n° 2026-01-02

3. GUIDE D'EVALUATION DES ETABLISSEMENTS (POUR VOTE)

La présidente donne la parole au **directeur du département Établissements**. Celui-ci explique que le nouveau guide répond aux attentes exprimées par les communautés académiques. Il s'inscrit dans une démarche de simplification et de personnalisation de l'évaluation, en rompant avec une approche exhaustive fondée sur un très grand nombre de critères, susceptible de conduire à une revue de détail peu stratégique. Les attendus sont désormais formulés sous forme de questions ouvertes, afin de promouvoir une analyse qualitative qui ne se limite pas à un contrôle de conformité. Fondée sur sept dimensions, l'évaluation part du positionnement et de la stratégie de l'établissement et vise à apprécier sa capacité à mettre en œuvre, à suivre et à faire évoluer la stratégie qu'il a lui-même définie. L'établissement est invité à utiliser une « carte blanche » pour présenter une de ses réussites les plus significatives et son plus grand défi pour la période à venir.

Précisant que toutes les remarques de forme ont été prises en compte, le **directeur du département Établissements** revient ensuite rapidement sur certaines questions de fond. La première concerne l'ordre dans lequel sont présentées les sept dimensions. Il précise qu'il n'y a pas de hiérarchie entre les dimensions et que les établissements peuvent les traiter dans l'ordre qui leur semble le plus pertinent. Une autre question porte sur le fait que le Hcéres n'invite pas l'établissement à souligner ses points positifs. Le **directeur du département Établissements** répond que c'est parce que les établissements le font spontanément. A une question posée à propos du partenariat avec le CHU, il indique qu'il est important pour les établissements ayant un secteur santé. Une autre question concerne le sens, large ou étroit, à donner à l'expression « l'attractivité internationale des formations ». Le **directeur du département Établissements** répond qu'il s'agit d'un sens très large, qui inclut tous les dispositifs disponibles. Une dernière question concerne la langue de travail si le comité comprend des experts étrangers. Le Hcéres n'est pas opposé à la constitution d'un comité anglophone, bien que la maîtrise de langue anglaise impose des contraintes qui peuvent limiter le choix de certains experts.

La présidente demande alors aux membres du collège s'ils ont des questions complémentaires.

Une membre s'interroge sur l'hétérogénéité des établissements, y compris les universités. En particulier, l'offre en matière de vie étudiante (espaces de coworking, etc.) par rapport à la taille (nombre d'étudiants, nombre d'unités de recherche, etc.) et au contexte territorial. Les stratégies ne sont pas les mêmes.

La réponse du **directeur du département Établissements** est que cette question est abordée lorsqu'on évalue le « positionnement » de l'établissement. Elle est au cœur de l'évaluation, d'autant plus qu'il existe une tendance à la différenciation des établissements qui s'accroît. Il reconnaît cependant qu'il serait possible de lui accorder une place plus développée dans le corps du texte.

Une autre membre rappelle que les universités ne sont pas « dans une bulle » et que la stratégie doit s'adapter à des évolutions conjoncturelles nationales majeures, par exemple des changements législatifs, le désengagement de l'Etat, la baisse des financements, le contrat défini avec le Recteur, la démographie et les choix d'orientation des étudiants, etc. Ce sont des dimensions indépendantes de la stratégie de l'université elle-même, mais qui conditionnent la mise en œuvre de la stratégie.

La réponse du **directeur du département Établissements** est qu'on pourrait effectivement mentionner les freins (contextuels, locaux ou nationaux, etc.) qui peuvent exister dans le déploiement de la stratégie. Mais il souligne que ce point est déjà présent dans la dimension consacrée au pilotage, à propos des questions financières.

Un autre membre note que le mot « innovation » apparaît 6 fois dans le texte. A propos de la dimension 6, il se demande si on ne devrait pas donner plus d'importance au thème de l'innovation, en le distinguant de la valorisation. La « valorisation » dont il est question intègre-t-elle implicitement le soutien à l'innovation, qui est plus large que l'idée de retombées économiques. Ne peut-on alors l'inclure dans le titre de la dimension 6 ?

La réponse du **directeur du département Établissements** est que l'attention à l'innovation se manifeste à travers les questions examinées dans la partie consacrée à l'impact socio-économique de la recherche, et cela pourra apparaître dans le titre de cette partie. L'idée est bien d'insister sur ce que des recherches innovantes sont aussi des recherches opérationnelles, orientées vers des solutions concrètes, qui bénéficient à la société, ce que les experts ont souvent du mal à objectiver dans les rapports d'évaluation.

Une autre membre rappelle que, de manière générale, les universités manquent structurellement de moyens en raison de la politique d'austérité actuelle qui touche également la jeunesse. Comment le Hcéres peut-il prendre en compte le sous-financement des universités dans ses évaluations ? Pourrait-il produire un avis et alerter le public sur la question du sous-financement ? Comment, par ailleurs, garantir l'équité entre établissements dont les moyens sont inégalement répartis ? Le sujet est d'autant plus prégnant que le ministère veut lier de plus en plus évaluation, performance et financement, comme le montrent les COMP à 100%, ce qui peut susciter des inquiétudes sur la sincérité des autoévaluations. Quel intérêt auraient les établissements à insister sur leurs faiblesses si un lien est fait avec la prise de décision ? Quelle garantie peut-on donner pour que les évaluations ne soient pas un outil de sanction mais d'amélioration continue ?

La présidente répond que le rôle du Hcéres est de dresser des constats. Les COMP à 100 % s'appuient sur des indicateurs nationaux et le Hcéres permet au système tout entier d'avoir une lecture contextualisée et qualitative de ces indicateurs. Nous sommes tous d'accord ici pour dire qu'adopter le même critère, le même indicateur, pour des établissements qui sont dans des contextes très différents, aboutit à un processus inéquitable, inefficace et, non pertinent.

La question de l'intérêt qu'il y a pour les établissements à être sincères dans leur autoévaluation est fondamentale mais aussi très difficile. Le Hcéres a choisi de ne pas rendre publiques les autoévaluations justement pour éviter de divulguer les faiblesses des établissements. Le Hcéres se positionne comme un tiers de confiance indépendant, et offre aux établissements la possibilité de partager leurs faiblesses dans le cadre d'une évaluation qualitative et contextualisée, qui vise l'amélioration continue. Les universités assurent leur mission de service public dans des conditions qui sont très différentes les unes des autres. Il est donc fondamental d'aller au-delà des indicateurs nationaux et que l'évaluation qualitative puisse nourrir le dialogue stratégique en apportant un éclairage contextualisé des faiblesses et freins des établissements.

Un autre membre souhaite revenir sur la question, évoquée de manière permanente, des moyens financiers, qui n'est pas articulée avec l'exigence pour les établissements de développer leurs ressources propres. Il suggère qu'une question pourrait être consacrée à la politique de développement des ressources financières et aux modèles économiques des établissements, où l'on regrouperait des sujets similaires : mécénat, contrats (transfert, formation continue), réponses aux appels à projet, etc. Ce thème devenu essentiel mériterait un point à part : « comment construisez-vous aujourd'hui le modèle économique de votre établissement et vous assurez ou pas sa pérennisation ? »

Le **directeur du département Établissements** suggère d'ajouter une question spécifique sur ce point, dans la partie budget et finances.

Un autre membre du collège s'interroge sur l'articulation entre la publication du guide d'évaluation des établissements et la sortie d'EPE, qui sont normalement synchronisées. Y a-t-il deux documents à produire et deux rapports distincts ou avez-vous engagé une réflexion sur la possibilité de les fusionner ?

Le **directeur du département Établissements** répond que le nouveau guide sortie EPE sera adapté pour tenir compte de l'évolution du guide établissements. Ce nouveau guide sera soumis au prochain collège et publié à l'issue de la réunion du 12 mars. Une note spécifique répondra à la question de la coordination entre les guides et précisera les modalités d'articulation des deux démarches quand elles sont conjointes

ou très proches. Dans ces cas-là, les questions de stratégie, de pilotage et de gouvernance sont traitées dans le cadre de l'évaluation de la sortie d'expérimentation. Seules les missions sont examinées au titre de l'évaluation institutionnelle. L'autoévaluation, comme le rapport des experts, se présentent donc sous la forme d'un seul document en deux volets.

Un autre membre souligne que la transparence et la sincérité sont des enjeux centraux pour l'évaluation. Ils sont réellement indispensables, même si « ça fait mal » (dans certains pays les étudiants peuvent rédiger un commentaire indépendant du rapport d'autoévaluation). Il pose également une question sur le suivi de la méthodologie (ligne 112). Il se demande pourquoi le rapport de suivi survient « après 3 ans en moyenne ». Enfin il souhaite revenir sur la formation des experts : quels sont les efforts pour accompagner les experts ? Il suggère qu'il serait utile d'identifier de nouveaux profils d'experts, plus à l'aise avec l'approche d'une évaluation plus flexible.

En réponse, **la présidente** explique que la raison pour laquelle le suivi intervient « après 3 ans en moyenne » est que cela correspond à la moitié des 6 ans (plus ou moins six mois) et qu'il s'agit d'introduire de la souplesse pour éviter, par exemple, les situations où l'évaluation arriverait après le dialogue contractuel avec l'État.

La présidente ajoute que la formation des experts est effectivement essentielle pour concrétiser la transformation en cours. Le changement de culture du Hcéres concerne l'ensemble des personnels et des experts. Le Hcéres a d'ailleurs lancé un groupe de travail commun aux trois départements d'évaluation. Le changement nécessite peut-être aussi, pour certains départements, des profils d'experts différents.

Un autre membre du collège s'interroge sur la notion de « phase contradictoire », qui est présentée sans être explicitée. Quel peut être son aboutissement et à quelles plaintes et recours elle peut donner lieu ?

La présidente reconnaît qu'il faudrait mieux préciser le périmètre de cette phase dans tous les guides.

Une seconde question concerne le type d'expert étudiant ou récemment diplômé qui peut faire partie du comité. Cela peut-il être un doctorant ?

La réponse de la **directrice du département Formation**, dont le travail s'articule avec celui du département Établissements, est que c'est bien le cas.

Enfin, la **membre du collège** fait une remarque d'ordre général en soulignant le fait que certaines questions sont rédigées comme des questions rhétoriques n'appelant qu'une réponse positive. Un changement de formulation (écrire « comment » plutôt que « si ... », par exemple) permettrait d'éviter cela.

La présidente remercie la membre de sa remarque et annonce qu'il en sera tenu compte pour améliorer le guide. Elle propose ensuite de procéder au vote.

<i>En l'absence d'autres observations en séance, le guide d'évaluation des établissements est adopté avec 14 voix pour / 0 voix contre / 1 abstention</i>

Délibération n° 2026-01-03

3. GUIDE DE D'ÉVALUATION DE L'OFFRE DE FORMATION (POUR VOTE)

La présidente donne la parole à la directrice du département Formation pour présenter les grandes évolutions du guide d'évaluation. La directrice rappelle l'importance de la phase de concertation et insiste sur la rupture sur la forme et comme sur le fond.

La **directrice du département Formation** rappelle ensuite que l'évaluation de l'offre de formation donne lieu à la production d'un rapport d'environ vingt pages couvrant les trois cycles de formation. Elle repose sur une analyse approfondie de trois dimensions (pilotage de l'offre de formation, assurance qualité

interne, parcours étudiant) et porte sur l'établissement dans son ensemble. Des entretiens en présentiel seront organisés avec la gouvernance, les services administratifs impliqués dans le pilotage de l'offre de formation, les niveaux intermédiaires de pilotage lorsqu'ils existent, des responsables de formation ainsi que des étudiants ou diplômés récents. L'évaluation s'appuie également sur un échantillonnage de formations des 1^{er} et 2^{ème} cycles. La visite sera organisée conjointement avec celle du département Etablissements. Afin de mieux intégrer les analyses des deux départements, le président du comité formation sera également expert au sein du comité établissement. Des questions et des indicateurs sont donnés à titre indicatif en fin de document pour accompagner les réflexions des établissements.

La **directrice du département Formation** explique ensuite que toutes les remarques de forme envoyées par écrit seront prises en compte. Elle revient brièvement sur quelques points précis tenant aux indicateurs, comme les thèses financées, qui ne sont pas réductibles aux contrats doctoraux, ou la part des étudiants internationaux accueillis, qui sont à comprendre au sens large. Elle rappelle à cette occasion que les établissements peuvent se saisir des indicateurs mentionnés, mais qu'ils peuvent, s'ils le souhaitent, utiliser d'autres indicateurs qui vont au-delà en termes de précision ou d'exigence.

La **présidente** demande aux membres du collège s'ils ont des questions complémentaires.

Une **première membre** témoigne de la difficulté liée aux différences d'exigence sur la durée des thèses entre la France (3 ans) et de nombreux pays européens (4 ans). Cela peut créer des injonctions contradictoires, notamment pour les cotutelles de thèse.

En réponse, la **directrice du département Formation** suggère de sensibiliser les experts à cette différence pour ne pas pénaliser les thèses en cotutelle.

Un **autre membre** pose la question de la place des licence ou master qui seraient partiellement obtenus par validation des acquis de l'expérience (VAE) dans les indicateurs.

La **directrice du département Formation** répond que ce n'est pas dans les indicateurs mais que c'est bien présent dans les questions (note 15) et que le travail sur les indicateurs a été conduit avec trois réseaux, le réseau des VP-CFVU pour les 1^{er} et 2^{ème} cycles, le réseau des VP recherche et le réseau national des collèges doctoraux pour le 3^{ème} cycle, et que cela a mené à des indicateurs différents.

Une autre question porte sur le besoin de faire apparaître le mot « stage » dans le guide, étant donné l'importance de la professionnalisation. La **directrice du département Formation** répond qu'on peut effectivement le rajouter et évoquer plus largement les expériences en milieu professionnel.

Une **membre du collège** remarque la distinction entre la note de travail et le rapport d'évaluation, en lien avec la révision des ESG et se demande si la note de travail est rendue publique.

En réponse, la **directrice du département Formation** rappelle que cette note est, comme indiqué dans le guide, « à usage interne », et donc non publique. Elle explique qu'elle sert à la bonne articulation avec l'évaluation des établissements. Elle est utile, en particulier, pour l'expert formation du comité établissements.

Une autre question concerne le fait qu'aucun indicateur ne porte sur le personnel administratif de support aux formations. La réponse de la **directrice du département Formation** est que cela pourrait un bon indicateur mais le Hcéres a voulu limiter le nombre d'indicateurs et n'a fourni en exemples que les indicateurs les plus simples, pour aider les établissements qui ne sont pas encore très avancés sur le pilotage par la donnée. Toutefois, elle indique que cet indicateur sera ajouté.

La **membre du collège** suggère un indicateur pour l'internationalisation, qui serait le nombre d'enseignements délivrés en langue étrangère.

La **directrice du département Formation** répond qu'il peut être ajouté en raison de sa complémentarité avec les indicateurs déjà proposés.

Une autre question porte sur les indicateurs mesurant la part d'étudiants en mobilité sortante. La membre se demande pourquoi ne pas utiliser le nombre de crédits ECTS obtenus à l'étranger par les étudiants ?

La **directrice du département Formation** répond que cela a été considéré comme une donnée et non comme un indicateur.

Une dernière remarque concerne le fait qu'il ne semble pas y avoir d'indicateurs de mobilité internationale spécifique pour les doctorants.

En réponse, la **directrice du département Formation** rappelle que, par choix lors des discussions en groupes de travail, l'internationalisation n'a pas fait l'objet d'une catégorie d'indicateurs spécifiques. Elle propose de rajouter cet indicateur.

Une autre membre du collège pose une question sur l'innovation pédagogique. Cette expression n'apparaît pas dans le guide. Ne peut-on questionner les établissements et les formations sur leur stratégie en matière d'innovation pédagogique ? C'est une question devenue importante dans le contexte actuel, avec beaucoup d'initiatives personnelles d'enseignants chercheurs.

En réponse, la **directrice du département Formation** rappelle que cela est sous-entendu dans les questions sur la formation des enseignants. Cependant, elle concède que le terme d'innovation et transformation pédagogique pourrait être ajouté.

Un autre membre du collège s'interroge sur le lien avec le monde du travail et les entreprises. Il rejoint la remarque sur les stages et demande si on ne peut rajouter des éléments sur la professionnalisation dans les indicateurs, étant donné l'importance de cette question.

La **directrice du département Formation** répond que c'est bien présent dans le guide, mais surtout dans les questions mises en annexe. On pourrait le remettre en note de bas de page dans le corps du texte principal.

Un membre du collège demande comment sont choisis les étudiants inclus dans les entretiens et s'il y a une évolution dans la manière dont les établissements, dans la phase d'autoévaluation, et le Hcéres intègrent ou sollicitent les retours étudiants. Les établissements sont-ils encouragés à intégrer l'avis des étudiants dans le rapport d'autoévaluation ? Les étudiants sont-ils encouragés à participer activement à l'autoévaluation ? Par ailleurs, de plus en plus de formations permettent d'obtenir le grade de licence et master mais n'appliquent pas les frais d'inscription nationaux. Comment en tient-on compte ? Cette question se posera encore plus dans le cadre de l'évaluation du secteur privé.

En réponse, la **directrice du département Formation** rappelle qu'il y a déjà une évolution notable : auparavant, seuls les doctorants étaient vus de manière séparée, maintenant ce sont tous les étudiants. Elle considère que le fait de solliciter des étudiants pour nourrir l'autoévaluation relève de la décision de l'établissement. Mais elle retient l'idée, qu'elle juge intéressante, d'ouvrir la possibilité que les étudiants produisent un commentaire indépendant. Quant au choix des étudiants qui sont auditionnés, certains sont issus des formations, d'autres sont des représentants étudiants. Il y a une vraie question sur les critères pour choisir ceux issus des formations et nous allons y travailler. Les étudiants pourraient d'ailleurs être auditionnés en premier et en dernier, comme le fait l'AEQES, agence en charge de l'évaluation en Belgique.

Un membre du collège témoigne qu'en Italie il y a deux modalités : certains sont choisis par les étudiants représentants des formations, d'autres sont choisis directement par les experts, qui vont dans les classes et les sélectionnent spontanément.

La **présidente** reconnaît l'importance de clarifier ces sujets opérationnels, par exemple ici en introduisant le tirage au sort. Elle propose ensuite de procéder au vote.

<i>En l'absence d'autres observations en séance, le guide d'évaluation de l'offre de formation est adopté avec 14 voix pour / 0 voix contre / 1 abstention</i>
--

Délibération n° 2026-01-04

4. DELIBERATION N°2026-01-05 RELATIVE AU CALCUL DU MONTANT DE LA COMPENSATION VERSEE AUX ETABLISSEMENTS (AU 1ER FEVRIER 2026), POUR LES COLLABORATEURS ET COLLABORATRICES SCIENTIFIQUES (POUR VOTE)

La présidente donne la parole à **la secrétaire générale du Hcéres**, pour ce point.

La **secrétaire générale** explique que le Hcéres souhaite poursuivre les efforts d'harmonisation entrepris depuis quelques semaines et notamment dans le cadre de la gestion des collaborateurs et collaboratrices scientifiques, en tenant compte à la fois des enseignements issus de l'audit à blanc réalisé l'été dernier et des observations formulées par la Cour des comptes dans son rapport de 2020. Ses travaux ont notamment mis en évidence une forte diversité et une faible lisibilité des modalités de contribution versées aux entités employeurs principales des enseignants-chercheurs auxquels fait appel le Hcéres, forte diversité qui 6 ans après perdure. A titre d'exemple, pas moins de dix-huit configurations distinctes cohabitent actuellement, avec des montants reversés s'échelonnant de 8 k€ à près de 33 k€, et ce sans justification objective.

Ainsi, afin de corriger cette situation et de répondre aux recommandations formulées, le Hcéres propose de retenir un montant unique de contribution fixé à 17 540€ pour un collaborateur scientifique qui effectue 2 jours de travail pour le Hcéres et à 23 152€ pour un collaborateur à 3 jours. Aucune compensation ne serait en revanche versée pour un temps de travail équivalent à un jour, le collaborateur étant dans ce cas en cumul d'activités.

Par ailleurs, ces compensations correspondent à la moyenne de la pratique actuelle, lorsque sont retirées les situations sans reversement comme pour les retraités ou les chargés de mission scientifiques, qui ne disposent que d'une lettre de mission, sans convention de compensation de temps de travail. Ces montants sont par ailleurs supérieurs aux montants des versements par les organismes aux universités pour les délégations. Les mêmes montants seront appliqués aux organismes de recherche.

La présidente demande aux membres du collège s'ils ont des questions complémentaires.

Elle propose de procéder au vote, en demandant aux membres s'ils souhaitent ne pas prendre part au vote, s'abstenir ou voter contre.

En l'absence d'autres observations en séance, cette délibération est adoptée avec 15 voix pour / 0 voix contre / 1 abstention

Délibération n° 2026-01-05

La présidente remercie à nouveau les membres du collège. Elle rappelle que la prochaine réunion du collège est prévue le 12 mars à 14h.

Fin de séance à 12h30.