UNIVERSITÉ DE FRIBOURG
UNIVERSITÄT FREIBURG

Réforme de l'évaluation académique à l'Université de Fribourg : interprétations et exemples

Version anglaise approuvée par le Rectorat de l'Unifr le 12 octobre 2026. Traduit et publié le 13 novembre 2026.

Contexte

En juillet 2022, l'Université de Fribourg (Unifr) a signé l'*Accord sur la réforme de l'évaluation de la recherche* (ARRA).[1] L'Unifr a ainsi rejoint la Coalition pour l'avancement de l'évaluation de la recherche (CoARA), une coalition internationale qui poursuit une ambition commune : faire en sorte que l'évaluation de la recherche reconnaisse la diversité des contributions scientifiques, repose principalement sur le jugement des pairs et recoure aux indicateurs quantitatifs de manière responsable.

À l'Unifr, l'évaluation de la recherche et l'évaluation académique interviennent dans des contextes, des disciplines et à des étapes de carrière très divers. Les facultés et les départements conservent leur autonomie pour définir et mettre en œuvre des pratiques d'évaluation adaptées à leurs missions et à leurs cultures épistémiques. En parallèle, en tant que signataire de l'ARRA, l'Unifr est appelée à examiner la manière dont ses pratiques s'inscrivent dans les engagements de l'Accord et à faire état des progrès accomplis au fil du temps.

Le présent document a été élaboré par le groupe de travail chargé de la mise en œuvre de l'ARRA à l'Université de Fribourg. Plutôt que de formuler des directives, des recommandations ou des bonnes pratiques, il propose des *interprétations possibles* des engagements pertinents de l'ARRA dans le contexte particulier de l'Unifr. Il présente également des *exemples illustratifs* de la manière dont ces engagements sont peut-être déjà mis en œuvre, ou pourraient l'être, au sein de l'Université.

Ce document se veut un outil de référence pratique pour les commissions, les facultés, les départements et les autres instances et personnes participant à l'évaluation académique, dans le plein respect de l'autonomie institutionnelle et disciplinaire. Il s'inscrit dans les valeurs de l'Université et dans son Code de conduite en matière d'intégrité scientifique.[2]

Champ d'application et définitions

Ce document porte sur l'évaluation du personnel académique dans le cadre des procédures de recrutement et de promotion à l'Université de Fribourg.

L'expression « procédures de promotion » désigne le passage des membres du corps professoral de la catégorie de base à la catégorie supérieure, le passage du statut de professeur·e assistant·e à

[1] Coalition for Advancing Research Assessment (CoARA) (2022). *Accord sur la réforme de l'évaluation de la recherche*, 20 juillet 2022. https://www.coara.org/agreement/the-agreement-full-text/

[2] Université de Fribourg (2026). *Code de conduite en matière d'intégrité scientifique de l'Université de Fribourg*, adopté par le Rectorat le 9 mars 2026, en particulier la section « Évaluation et expertise », p. 2. https://www.unifr.ch/research/assets/public/Ethics/Code%20of%20Conduct_final_en.pdf

celui de professeur·e ordinaire, la titularisation des personnes occupant temporairement des postes de MER/MA, ainsi que d'autres procédures comparables de promotion ou de stabilisation de l'emploi. Elle n'inclut toutefois pas les procédures de qualification, telles que l'évaluation des thèses de doctorat ou d'habilitation et les soutenances correspondantes.

Le terme « évaluation » est employé dans un sens large : il désigne l'appréciation des chercheuses et chercheurs et de leurs activités, notamment dans les domaines de la recherche, de l'enseignement, de l'encadrement, de la direction scientifique, des services à la communauté universitaire et de l'engagement envers la société.

Bien que l'ARRA comporte dix engagements, le champ d'application du présent document se limite volontairement à ceux qui concernent le plus directement les procédures de recrutement et de promotion à l'Unifr. Plus particulièrement, les questions relatives à la diversité des contributions et des parcours académiques, à la place centrale de l'évaluation qualitative et de l'examen par les pairs, à l'utilisation responsable des indicateurs et à la transparence des critères d'évaluation correspondent principalement aux engagements 1, 2, 3 et 7.

Les six autres engagements de l'ARRA sont les suivants :

- **Engagement 4 :** Éviter d'utiliser les classements des organismes de recherche pour évaluer la recherche.
- **Engagement 5 :** Allouer les ressources nécessaires à la mise en œuvre de réformes organisationnelles de l'évaluation de la recherche.
- **Engagement 6 :** Réexaminer et développer les critères, les outils et les processus d'évaluation de la recherche.
- **Engagement 8 :** Échanger les pratiques et les expériences afin de favoriser l'apprentissage mutuel au sein de la Coalition et au-delà.
- **Engagement 9 :** Rendre compte des progrès réalisés dans le respect des principes et la mise en œuvre des engagements.
- **Engagement 10 :** Évaluer les pratiques, les critères et les outils d'évaluation à partir de données probantes et des travaux récents de recherche sur la recherche, et rendre les données librement accessibles pour permettre de nouvelles études et la collecte d'éléments probants.

Bien que certains de ces engagements aient également des implications pour le recrutement et la promotion, ils concernent avant tout des processus de réforme institutionnels plus larges ou transversaux. Ils ne sont donc pas abordés en détail dans le présent document, sans que cela diminue leur importance pour la mise en œuvre globale de l'ARRA à l'Unifr.

Les interprétations et les exemples qui suivent ont une valeur illustrative et non exhaustive. Ils n'impliquent pas une application uniforme dans l'ensemble des facultés ou des procédures.

Interprétation de certains engagements de l'ARRA à l'Unifr

Engagement 1 : Reconnaître la diversité des contributions à la recherche et des carrières dans ce domaine

Interprétation à l'Unifr

À l'Unifr, les carrières et les contributions dans la recherche revêtent des formes variées selon les disciplines et les étapes du parcours professionnel. Les activités académiques englobent non seulement les publications, mais aussi l'enseignement, l'encadrement, la direction scientifique, les services rendus à la communauté académique, le transfert de connaissances et de technologies ainsi que l'engagement au-delà du monde universitaire. La reconnaissance de cette diversité reflète la pluralité des cultures et des pratiques de recherche selon les disciplines, de même que la coexistence, à l'Université, de recherches fondamentales, appliquées et orientées vers la pratique.

Exemple de mise en œuvre à l'Unifr

Dans le cadre des procédures de recrutement ou de promotion, les personnes candidates peuvent être invitées à présenter une sélection des contributions qu'elles considèrent comme les plus significatives. Celles-ci peuvent notamment comprendre :

- **des productions scientifiques**, telles que des articles publiés dans des revues à comité de lecture, des monographies, des ouvrages collectifs dirigés, des communications à des conférences ou d'autres productions scientifiques propres à la discipline, examinées sous l'angle de leur contenu, de leur originalité et de leur pertinence ;
- **des supports d'enseignement et des contributions pédagogiques**, comme la conception de cours, les plans de cours, les ressources pédagogiques, les formats d'enseignement innovants ou les contributions au développement des programmes d'études ;
- **des actions contribuant à une culture de travail positive**, notamment les pratiques de mentorat, la gestion inclusive des équipes ou l'engagement dans des initiatives en faveur de l'égalité, de la diversité et du bien-être ;
- **le soutien à la relève scientifique**, notamment par des pratiques d'encadrement, des modalités de cosignature des publications favorisant l'autonomie ou des formes concrètes d'accompagnement de carrière ;
- **des pratiques relevant de la science ouverte**[3], comme la publication en libre accès, le partage de données ou de matériel lorsque cela est approprié, et les efforts visant à favoriser la transparence et la reproductibilité ;
- **des formes de direction scientifique**, telles que la coordination de projets ou de réseaux de recherche, la participation à la gouvernance universitaire ou le développement de collaborations au sein de l'Université et au-delà, notamment par le transfert de connaissances et de technologies et l'engagement envers la société.

[3] Voir aussi Université de Fribourg (à venir) *Open Science Policy*. https://www.unifr.ch/research/en/openscience/

Ces réalisations peuvent être appréciées au regard de l'**âge académique net**[4], afin de replacer dans leur contexte les parcours marqués par un congé parental, des responsabilités de prise en charge, une maladie, un travail à temps partiel ou une activité professionnelle hors de la recherche.

Engagement 2 : Fonder l'évaluation principalement sur une appréciation qualitative, en plaçant l'examen par les pairs au cœur du processus

Interprétation à l'Unifr

Les procédures d'évaluation à l'Unifr reposent traditionnellement sur le jugement de pairs spécialistes des disciplines concernées. Dans le cadre de l'ARRA, l'accent mis sur l'évaluation qualitative souligne l'importance d'une appréciation contextualisée, narrative et réflexive du travail académique, tout en reconnaissant que les indicateurs quantitatifs peuvent parfois fournir des informations complémentaires.

Exemple de mise en œuvre à l'Unifr

Les commissions d'évaluation peuvent centrer leurs délibérations sur les rapports d'expertise, les entretiens et la présentation, par les personnes candidates, de leurs propres travaux. Des indicateurs tels que le nombre de publications ou les évaluations de l'enseignement peuvent alors servir à éclairer le contexte, plutôt qu'à tenir lieu de mesure de la qualité.

Dans ce contexte, les personnes candidates peuvent être invitées à présenter leur parcours académique et leurs contributions sous une forme narrative permettant de les contextualiser, au-delà des CV traditionnels centrés principalement sur les listes de publications. Ces descriptions narratives peuvent leur donner l'occasion d'expliquer la portée de leurs activités de recherche et d'enseignement, leurs contributions à la communauté scientifique et l'évolution de leur parcours professionnel, y compris ses aspects non linéaires. Des cadres de référence tels que les recommandations du Fonds national suisse (FNS) relatives aux CV narratifs[5] peuvent servir de points de repère aux personnes candidates comme aux commissions d'évaluation.

Les échanges d'évaluation peuvent prendre en compte, entre autres, les aspects qualitatifs suivants :

- **l'originalité des contributions scientifiques**, y compris l'apport spécifique et la valeur ajoutée de certaines publications, le rôle de la personne candidate (par exemple, en qualité d'unique ou de première personne signataire) et la mesure dans laquelle les travaux font progresser ou consolident de nouvelles perspectives théoriques, approches méthodologiques ou connaissances empiriques ;
- **la qualité de l'enseignement**, appréciée à partir de plusieurs sources d'information, telles que l'observation par les pairs ou l'examen collégial de l'enseignement, les retours des étudiantes et étudiants, les supports de cours, les activités d'enseignement documentées ainsi que les textes réflexifs dans lesquels les personnes candidates exposent leur démarche pédagogique et leur conception de l'enseignement ;
- **des modalités d'évaluation autres que les dossiers écrits**, pouvant comprendre des conférences publiques, des présentations de recherche ou d'enseignement, des démonstrations pédagogiques ou de brèves déclarations écrites ou enregistrées présentant

---

[4] Fonds national suisse (FNS) (s. d.). *Âge académique net : explications et exemples*. https://www.snf.ch/media/fr/Of9kzyITRoaTlliN/FNS_age-academique-net.pdf

[5] Fonds national suisse (FNS) (s. d.). *Votre curriculum vitae – tout savoir sur le format de CV*. https://www.snf.ch/fr/gKcnwW6aEft4bMPF/page/votre-curriculum-vitae-tout-savoir-sur-le-format-de-cv

les orientations futures de recherche ou la philosophie d'enseignement de la personne candidate ;

- **la pérennité du parcours scientifique**, appréciée à travers l'évolution du programme de recherche de la personne candidate (qui peut être non linéaire et changeant), notamment l'évolution de ses thèmes de recherche, de ses publications et de ses emplois, son intérêt pour les développements émergents de son domaine ou son expérience dans l'obtention de financements compétitifs, dans le monde académique comme en dehors de celui-ci ;
- **l'éthique et l'intégrité de la recherche**, telles qu'elles ressortent des pratiques des personnes candidates en matière de reconnaissance des contributions, de gestion des conflits d'intérêts, de gestion des données ou d'encadrement et de mentorat responsables. Les cas de manquement avéré à l'intégrité scientifique sont traités dans le cadre des procédures institutionnelles existantes et peuvent, le cas échéant, être pris en considération dans les discussions d'évaluation conformément à ces procédures.

Engagement 3 : Renoncer aux usages inappropriés des indicateurs fondés sur les revues et les publications

Interprétation à l'Unifr

Dans le cadre de l'ARRA, cet engagement met en évidence les limites des indicateurs fondés sur les revues et les publications pour l'évaluation individuelle des chercheuses et chercheurs. À l'Unifr, ces indicateurs peuvent constituer des points de référence familiers dans certaines disciplines et apporter des informations contextuelles, mais ils ne sont considérés ni comme des mesures directes de la qualité ou de l'impact de la recherche, ni comme des substituts au jugement des pairs.

Exemple de mise en œuvre à l'Unifr

Dans les discussions d'évaluation, des mesures telles que les facteurs d'impact des revues, les classements de revues ou les indicateurs de citations cumulées peuvent être mentionnées à titre d'information contextuelle, sans servir de critères déterminants. En particulier, le lieu de publication n'est pas considéré comme un indicateur indirect de la qualité d'une contribution individuelle, et des seuils chiffrés (par exemple, un nombre minimal de publications ou des facteurs d'impact minimaux) ne sont pas utilisés comme normes d'évaluation. Lorsqu'ils sont pertinents, ces indicateurs peuvent plutôt constituer un élément parmi d'autres d'une discussion qualitative plus large sur les travaux d'une personne candidate.

Engagement 7 : Sensibiliser et assurer la transparence des pratiques d'évaluation

Interprétation proposée à l'Unifr

La transparence des évaluations favorise la confiance entre les personnes candidates et les personnes chargées de l'évaluation. À l'Unifr, elle implique notamment de préciser les éléments pris en compte et les étapes de la procédure. Il importe de reconnaître que les éléments considérés et l'organisation des procédures peuvent varier selon les facultés et les départements, en fonction des traditions disciplinaires, des contextes institutionnels et de l'objectif de l'évaluation.

Exemple de mise en œuvre à l'Unifr

Les offres d'emploi ou les sites Web des facultés peuvent présenter les types d'activités et de contributions généralement pris en considération dans les procédures de recrutement ou de promotion.

Dans certains cas, les facultés peuvent choisir de rendre les critères d'évaluation plus explicites et plus facilement accessibles. La mise à disposition de ces informations peut aider les personnes candidates à apprécier l'adéquation entre leur profil et le poste proposé, et favoriser une

compréhension commune au sein des commissions d'évaluation. Elle peut notamment prendre la forme d'une communication des critères d'évaluation accompagnant l'offre d'emploi, par exemple au moyen d'un document publié sur le site Web d'une faculté et mentionné dans l'annonce.

Remarques conclusives

Ce document propose une présentation interprétative et illustrative de la manière dont certains engagements de l'ARRA pourraient s'appliquer à l'évaluation du personnel académique à l'Université de Fribourg. Il n'établit ni règles ni procédures contraignantes et ne limite pas l'autonomie des facultés. Il vise plutôt à favoriser une compréhension commune, la réflexion et le dialogue autour des pratiques d'évaluation. À mesure que ces pratiques évoluent, les interprétations et les exemples présentés ici pourront être réexaminés et adaptés à la lumière de l'expérience acquise et des discussions en cours.