

Rapport de mandature des Commissions 2012 – 2015

CSS4

Sciences humaines et sociales

La mandature 2012-15 des instances d'évaluation scientifique de l'Institut est parvenue à son terme.

Le présent rapport de mandature rassemble les éléments de contexte et de bilan d'activité de **la Commission scientifique sectorielle n°4 (CSS4)** dont la Mission de l'évaluation scientifique (M.E.S) dispose, dans sa mission d'appui aux travaux des instances d'évaluation scientifique (partie I).

Il livre le rapport « bilan et prospective » de la mandature, rédigé par la Commission selon une trame de présentation harmonisée et assorti des observations, analyses et développements qu'elle a souhaités mettre en avant (partie II).

La Commission a tenu à mettre en avant **un certain nombre de recommandations** qui sont présentées au fil du texte mais également regroupées dans une partie spécifique à la fin du rapport.

Il présente, enfin, un certain nombre de documents en annexe (partie III).

Ce rapport fait l'objet d'une large diffusion au sein de l'Institut et en ligne (**[lien vers l'URL concernée](#)**), avec l'accord de la Commission sortante. L'objectif est, notamment, de faciliter la compréhension par les ressortissants et parties prenantes des travaux accomplis par la Commission, et de préparer l'installation de la mandature suivante (2016-19) dans les meilleures conditions.

SOMMAIRE

Sommaire	3
Présentation de la Commission.....	7
I Domaine de compétence de la Commission	7
II Contexte de la mandature	7
III Mise en place et composition de la Commission	8
IV Composition de la Commission	9
V Caractéristiques de la CSS4*	10
VI Budget moyen annuel consacré à la Commission* (Voir annexe 5)	11
Rapport de mandature et prospective.....	12
I Périmètre de la CSS4	12
I.1 Introduction	12
I.2 Profil des ressortissants de la CSS4	13
I.2.1 <i>Évolution des effectifs et des caractéristiques des ressortissants de la CSS4</i> 13	
I.2.2 <i>Équilibre disciplinaire</i>	15
II Fonctionnement de la Commission	16
II.1 Règles de bonne conduite et modalité de fonctionnement	16
II.1.1 <i>La gestion des conflits d'intérêts</i>	17
II.1.2 <i>Les conditions d'avancement pour les membres de la Commission</i>	17
II.1.3 <i>Les postes fléchés pour une UMR</i>	18
II.1.4 <i>La Délégation Permanente (DP)</i>	18
II.2 Implication du collège III (collège des IT)	19
III Activités de la Commission	20
III.1 Organisation des concours	21
III.1.1 <i>Présélection des dossiers</i>	22
III.1.2 <i>Classement des candidats</i>	23
III.1.3 <i>Concours DR2</i>	23
III.2 Autres évaluations de dossiers individuels	23
III.2.1 <i>Les avancements</i>	23
III.2.2 <i>Les évaluations biennales</i>	24
III.2.3 <i>Les accueils</i>	24
III.3 Évaluations des structures	25
III.3.1 <i>Les LMI</i>	25
III.3.2 <i>Les UMR</i>	26
III.4 Relations et interactions avec différentes instances	26
III.4.1 <i>Interactions avec la direction de l'IRD</i>	26
III.4.2 <i>Interlocuteurs de la CSS</i>	27
III.4.3 <i>Fléchage et coloriage des postes</i>	27
III.4.4 <i>Relations avec la Direction des Ressources Humaines</i>	27
III.4.5 <i>Rencontre avec les DU</i>	28
III.4.6 <i>Appui de la M.E.S aux travaux de la Commission</i>	28

IV	Réflexions collectives.....	29
IV.1	<i>Discussions et avis sur le rapport d'évaluation du MAE-MESR.....</i>	<i>29</i>
IV.2	<i>Participation de la CSS4 aux travaux d'élaboration d'un rapport de conjoncture et de prospective scientifique (RCPS).....</i>	<i>29</i>
V	Recommandations.....	31
V.1	<i>Périmètre de la commission.....</i>	<i>31</i>
V.2	<i>Constitution de la Commission.....</i>	<i>31</i>
V.3	<i>Constitution des jurys.....</i>	<i>31</i>
V.4	<i>Concours et évaluations.....</i>	<i>31</i>
V.5	<i>Activités de la commission.....</i>	<i>32</i>
V.6	<i>Avancements.....</i>	<i>32</i>
V.7	<i>Recrutements.....</i>	<i>32</i>
V.8	<i>Évaluation des structures.....</i>	<i>33</i>
V.9	<i>Fléchages et coloriages.....</i>	<i>33</i>
V.10	<i>Relations et interactions avec différentes instances.....</i>	<i>33</i>
VI	Glossaire des Sigles.....	34
	Partie III - Annexes.....	36
	Annexe 1 : Textes juridiques et notes diverses.....	36
	Annexe 2 : Liste des membres extérieurs à la Commission ayant participé aux jurys durant la mandature.....	37
	Annexe 3 : Nombres de candidats et de postes par concours aux différentes années selon le type de concours.....	38
	Annexe 4 : Critères pour les recrutements et les évolutions de carrières pour prendre en compte l'ensemble des missions des chercheurs à l'IRD.....	39
	Annexe 5 : Estimation des coûts.....	41
	Annexe 6 : Comptes rendus de sessions.....	43

Ce rapport est dédié à Hervé Rakoto Ramiarantsoa, membre nommé de la Commission, décédé en septembre 2015.



Membre nommé de la Commission scientifique sectorielle des Sciences humaines et sociales (CSS4) de l'IRD depuis 2012, géographe, Hervé Rakoto-Ramiarantsoa s'était impliqué dans l'ensemble des travaux de la Commission, avec une présence continue, et toujours avec une grande sérénité et des avis d'une grande précision.

Au sein de la Commission, il était apprécié de tous et nous nous réjouissons à chaque fois de le retrouver, à l'occasion de nos différentes sessions. La mandature de la présente Commission s'achève sans lui, bien tristement. Son humanité et son humour nous manquent.

Après une première partie de sa carrière à Madagascar, où il a été successivement Maître-Assistant agrégé à l'ENS d'Antananarivo, puis Professeur des universités malgaches, il avait été nommé professeur à l'université de Poitiers, puis, depuis 2012, professeur à l'université Bordeaux Montaigne, membre de l'UMR Aménagement, Développement, Environnement, Santé, Sociétés (ADESS). Il était reconnu notamment pour ses travaux sur les politiques environnementales dans les pays du Sud. Ses liens avec l'IRD sont anciens et il a travaillé de manière continue avec nombre de chercheurs en sciences sociales de l'IRD. Il avait d'ailleurs bénéficié d'un détachement à l'IRD entre 2007 et 2011.

Parmi ses publications les plus récentes, on note :

Rakoto-Ramiarantsoa H., Blanc-Pamard C., Pinton F., (eds.), 2012, *Géopolitique et environnement. Leçons de l'expérience malgache*, Marseille, Editions de l'IRD, 252 p.

Rakoto-Ramiarantsoa H., Blanc-Pamard C., 2014, *Biodiversités en partage. Reconfiguration de ruralités dans le corridor forestier betsileo tanàla (Madagascar)*, Marseille, Editions de l'IRD, collection A Travers Champs, 263 p.

Partie I – M.E.S

PRESENTATION DE LA COMMISSION & chiffres-clés

I DOMAINE DE COMPETENCE DE LA COMMISSION

La CSS4 a pour domaine de compétence la connaissance des sociétés des Suds dans les enjeux géopolitiques du développement. Les programmes principaux qu'elle évalue concernent les relations entre développement, gouvernance et environnement ; entre vulnérabilités, inégalités et croissance ; entre frontières et dynamiques sociales et spatiales.

Disciplines rattachées : anthropologie, archéologie, démographie, droit, économie, géographie, histoire, linguistique, science politique, sociologie.

Textes réglementaires (Voir annexe 1)

- Loi n° 82-610 d'orientation et de programmation pour la recherche et le développement technologique de la France (art. 24).
- Décret n° 83-1260 fixant les dispositions statutaires communes aux corps de fonctionnaires des EPST.
- Décret n° 84-430 portant organisation et fonctionnement de l'IRD.
- Décret n° 85-1060 relatif aux statuts particuliers des corps de fonctionnaires de l'IRD.
- Arrêté du 19 février 1999 fixant la composition et les règles de fonctionnement des commissions scientifiques sectorielles, ainsi que les modalités de désignation de leurs membres et de leur président.
- Arrêté du 19 février 1999 fixant la composition et les règles de fonctionnement des commissions de gestion de la recherche et de ses applications, ainsi que les modalités de désignation de leurs membres et de leur président.
- Règlement intérieur des Commissions (décision n° 4602 du 26 juillet 2012).

II CONTEXTE DE LA MANDATURE

La mandature 2012-2015 des commissions a été ouverte dans un paysage national de l'évaluation de la recherche relativement incertain (remise en cause de l'AERES lors des Assises nationales de la recherche, loi dite « FIORASO » du 22 juillet 2013 substituant le HCERES à l'AERES et précisant les missions statutaires des personnels de la recherche, mise en place tardive du nouveau HCERES suite au décret du 14 novembre 2014).

Elle a été marquée par le non-aboutissement de la révision du décret IRD du 2 octobre 1985, visant à introduire une présélection sur dossier en phase d'admissibilité des concours de

recrutement des chercheurs. Cette révision est demandée chaque année depuis 2007 par la direction de l'IRD. L'audition de l'ensemble des candidats pèse lourdement sur l'organisation des concours.

Installée au début de l'année 2011, suite à la réorganisation des services du Siège, la Mission de l'évaluation scientifique (M.E.S) a travaillé avec un effectif profondément renouvelé (3 nouveaux agents affectés au secrétariat de Commission) et a précisé son rôle d'appui aux travaux des commissions et de pilotage des processus, en relation avec les instances d'évaluation, la DGD-S, la M2GP et les parties prenantes. La MES, avec les commissions, s'est attachée à préciser les procédures des actes d'évaluation et à les faire connaître au plus grand nombre par des « fiches-repère ». Par une note officielle transmise à l'AERES datée de juillet 2012, elle a formalisé les procédures d'évaluation des chercheurs de l'IRD pour se conformer à l'obligation de validation de ces procédures par l'agence¹.

Anne COUDRAIN a assuré la direction de la M.E.S jusqu'au 7 septembre 2014. Sylvain ROBERT lui a succédé jusqu'en septembre 2015 et après une période d'intérim assurée par Ouidir Benabderrahmane, Isabelle Henry en assure la direction depuis le 1er décembre 2015.

III MISE EN PLACE ET COMPOSITION DE LA COMMISSION

La CSS4 a été installée le 21 mai 2012² à l'occasion de sa première session plénière, à l'issue du scrutin du 12 février 2012 et des journées d'intégration des 21 et 22 mars. Ces journées ont rassemblé l'ensemble des membres des commissions, soit près de 150 personnes, en présence de nombreux intervenants. Cette initiative sera reproduite à chaque début de mandature.

Durant cette session, l'IRD présente le mandat des Commissions et les membres élus et nommés de la Commission élisent le Président, vice-président et la Délégation Permanente (DP).

La délégation permanente (DP) se réunit durant tout le mandat de la Commission avant chaque session afin de fixer les activités et l'ordre du jour de la prochaine session : déroulement de la session, formation de jurys de concours, répartition des dossiers aux rapporteurs (candidats au recrutement dans les concours, aux avancement et évaluations biennales).

¹ Les notes et documents de référence produits par la M.E.S figurent en annexe : règlement intérieur des Commissions (2012), note sur l'évaluation des chercheurs à l'IRD transmise à l'AERES (2012), note relative à la déclaration et à la gestion des liens d'intérêt (2013), note en réponse à l'enquête de la Cour des comptes (2014), recommandations aux jurys d'admissibilité et d'admission des concours chercheurs (2015).

² Le bilan de la précédente mandature a été porté à la connaissance de la Commission via intranet

IV COMPOSITION DE LA COMMISSION

Présidente : Mireille RAZAFINDRAKOTO

Vice-président : Marc-Éric GRUÉNAIS

Membres élus

Collège I (directeurs de recherche)

Rigas ARVANITIS, sociologie, CEPED (membre de la DP)

Marie-Christine CORMIER-SALEM, géographie et aménagement, PALOC

Annabel DESGRÉES DU LOÛ, démographie, CEPED

Marc-Éric GRUÉNAIS, sociologie et anthropologie sociale, devenu professeur à l'université de Bordeaux en cours de mandat

Mireille RAZAFINDRAKOTO, économie, DIAL

Collège II (chargés de recherche)

Sophie BAVA, sociologie et anthropologie sociale, LPED (membre de la DP)

Valérie DELAUNAY, démographie, LPED

Anne DOQUET, anthropologie, IMAF

Christophe NORDMAN, économie, DIAL

Alain PIVETEAU, économie, PRODIG (remplace Jean-Yves MOISSERON, démissionnaire, juin 2014)

Collège III (ITA)

Louis ARREGHINI, analyse des données à référence spatiale, LPED

Agnès GUILLAUME, démographie, CEPED (membre de la DP)

Bernard LORTIC, informations spatiales, PRODIG, parti à la retraite et non remplacé

Membres nommés (extérieurs)

Collège I (directeur de recherche et professeur)

Sylvie ARCHAIMBAULT, linguistique, CNRS (remplace Fida BIZRI, février 2013)

Olivier BARGAIN, économie, Université Aix Marseille (remplace Christophe MULLER démissionnaire, août 2013)

Catherine BARON, économie/aménagement, LEREPS (Toulouse) (membre de la DP)

Yvan DROZ, anthropologie, IHEID Genève (Suisse)

Abdou Salam FALL, sociologie, UCAD (Sénégal)

Marie Thérèse MENGUE, sociologie urbaine, Université Catholique d'Afrique Centrale (Cameroun) (remplace Michel WATIN, parti en retraite juin 2014)

Jérôme MONNET, géographie, aménagement et urbanisme, Université Paris Est Marne-la-Vallée

Hervé RAKOTO-RAMIARANTSOA, géographie, Université de Bordeaux (décédé en septembre 2015)

Valentine ROUX, archéologie, CNRS (membre de la DP)

Mohamed TOZY, sciences politiques, Université de Casablanca (Maroc)

Collège II (chargé de recherche et maître de conférence)

Hugues LEGROS, histoire, Université Libre de Bruxelles (Belgique)

Marie LESCLINGAND, démographie, Université de Nice

Béatrice MAURINES, sociologie, anthropologie, Université de Lyon

Il convient de noter que les institutions partenaires auxquelles appartiennent les membres nommés autorisent leurs ressortissants à participer à cette instance un mois par an, ce qui constitue une importante contribution de la part de ces institutions. La Commission, au nom de l'IRD, tient à remercier les membres non-IRD qui, sans décharge d'activité de leur institution, ont assuré ce mandat avec dévouement et professionnalisme.

V CARACTERISTIQUES DE LA CSS4*

La proportion de femmes est de 52 % (autres Commissions : taux le plus faible : 29 % ; taux le plus élevé : 52 %)

Parmi les nommés, le nombre de membres dont l'employeur est une institution du Sud est de 3 (Cameroun, Maroc, Sénégal), soit 23,1 % (autres Commissions : taux le plus faible 15,4 % - taux le plus élevé : 23,1 %)

Les mouvements en cours de mandat sont les suivants : 4 départs et un décès, 3 remplacements (total mouvements ensemble des Commissions : 25 départs, 19 remplacements)

Agenda*

La CSS4 s'est réunie à neuf reprises en session plénière :

2012 : 21 au 25 mai - 2 au 4 octobre

2013 : 13 au 17 mai - 15 au 17 octobre

2014 : 20 mai (réunion avec les DU) – 17-18 septembre, 22 au 24 octobre

2015 : 6 au 10 juillet – 13 au 16 octobre

Effectifs ressortissants de la CSS4 (et autres Commissions) en décembre 2014

Les chercheurs ressortissants de la CSS4 représentent 22% de la population des chercheurs de l'IRD, tandis que les IT représentent 1% de l'ensemble des IT (contre 7 à 10% dans les autres commissions).

	AJ T	T	AI	IE	IR	Total IT	CR2	CR 1	Total CR	DR2	DR1	DR0	Total DR	Total CR et DR	Total général
CSS1	0	11	8	14	19	52	27	90	117	33	21	5	59	176	228
CSS2	1	15	10	28	18	72	25	81	106	35	22	6	63	169	241
CSS3	1	13	7	12	19	52	21	104	125	38	21	5	64	189	241
CSS4	0	1	0	2	4	7	24	96	120	38	11	3	52	172	179
CGRA1	3	41	21	78	34	177	3	19	22	11	6	1	18	40	217
CGRA2	19	181	56	74	16	346	0	4	4	7	8	1	16	20	366
Total	24	262	102	208	110	706	100	394	494	162	89	21	272	766	1472

Données DRH - 31/12/14

Focus sur les concours de recrutement chercheur, l'évaluation biennale, l'avancement, les laboratoires mixtes internationaux (LMI)

Nombre de postes ouverts aux concours rattachés à la CSS4	DR	CR
Campagne 2012	3	6
Campagne 2013	3	4
Campagne 2014	1	1
Campagne 2015	3	3
Nombre moyen de candidats par poste fléché	2	18
Nombre moyen de candidats par concours général	16	80

Volume d'activité – évaluation biennale / avancement	DR	CR
Nombre moyen de dossiers d'évaluation biennale par session	24	54
Nombre moyen de dossiers d'avancement par session	19	4

(Voir en annexe le bilan chiffré détaillé des actes d'évaluation de la CSS4)

VI BUDGET MOYEN ANNUEL CONSACRE A LA COMMISSION* (VOIR ANNEXE 5)

Le budget a été estimé par la MES à 49 900€ (transport, hébergement, logistique, indemnités journalières).

À ce montant il convient d'ajouter l'équivalent temps plein de travail des membres de la Commission que l'on peut estimer à 26 mois annuels (base 1 mois par an par membre), pour un coût chargé de 10.000 € par mois/personne, soit environ 260.000 € par an. Le coût total de la mandature peut donc être estimé à environ 1 million € en personnel et 200.000 € en fonctionnement (Voir le détail des estimations faites par la CSS4 en annexe 5).

Partie II –CSS4

RAPPORT DE MANDATURE ET PROSPECTIVE

I PERIMETRE DE LA CSS4

I.1 Introduction

Les chercheurs et ingénieurs ressortissants de la CSS4 sont des anthropologues, économistes, géographes, démographes, historiens, linguistes, sociologues, politistes et archéologues, juristes... qui s'attachent à décrypter les facteurs humains et sociaux qui conditionnent les modalités du développement des sociétés³. Conduits dans une perspective comparative, leurs travaux permettent de comprendre les fondements sur lesquels se bâtissent les sociétés du Sud, les transformations qui les caractérisent aujourd'hui, ceci notamment par des études menées, parmi bien d'autres, sur les migrations, les dynamiques urbaines, les phénomènes de pa trimonialisations, les mouvements religieux, les inégalités sociales, les politiques publiques ou les diverses formes de vulnérabilités, y compris environnementales, auxquelles ces sociétés sont confrontées. Ces recherches sont largement ouvertes à l'interdisciplinarité.

La CSS4 est l'instance scientifique qui représente l'ensemble de ces champs de connaissance. Elle est composée de membres élus et nommés, en proportions égales (pour les CR et les DR) et de trois IT ; dans sa composition, elle rend compte de la pluralité des disciplines⁴ présentes parmi ses ressortissants :

Anthropologie, 4	Archéologie, 1
Démographie, 4	Économie, 5
Géographie, 4	Histoire, 1
Linguistique, 1	Sciences politiques, 1
Sociologie, 5	

Au-delà de son rôle d'évaluation, la Commission a cherché à être un interlocuteur s'exprimant au nom des chercheurs auprès des directeurs d'unités, des autres instances représentatives, notamment du Conseil Scientifique, mais aussi des autres CSS et de la direction de l'IRD. Elle a émis des avis, en toute liberté, et des critiques lorsque la situation le demandait. Elle a aussi joué un rôle d'animation et de débat, en permettant que s'expriment les opinions des membres élus et nommés de la manière la plus ouverte qui soit. Elle a organisé les débats sur la politique de recherche, les orientations, les procédures et les positions de principe en invitant les instances, le département, les chercheurs et directeurs de laboratoire, ainsi que les syndicats, à exprimer leurs positions. Enfin, elle a joué un rôle

³ Le périmètre de la CSS4 se recoupe largement avec la définition du département Sociétés de l'IRD (de 2012 à 2015), définition à laquelle on se réfère ici, mais sans qu'il y ait une exacte superposition.

⁴ À l'exception du droit qui n'est pas représenté dans la Commission.

de conseil auprès des chercheurs en répondant à leurs demandes suite aux évaluations de leur dossier.

Tout au long de la mandature, les membres de la Commission ont eu à cœur de respecter les règles d'un fonctionnement collectif harmonieux. A de nombreuses occasions, lors de décisions difficiles, au moment de faire des choix collectifs, lors de la mise en place d'une procédure nouvelle, la Commission a été un lieu de débats : écoute réciproque, importance des réflexions déontologiques et des débats sur les modalités de fonctionnement ont été récurrents. La représentation des différentes disciplines des sciences humaines et sociales, y compris celles faiblement représentées à l'IRD, a été vue d'emblée comme un facteur d'enrichissement des débats ; elle a permis d'éclairer des choix, souvent difficiles à opérer. Tous les membres se sont accordés sur la nécessité de transparence, tant des procédures suivies que des critères de sélection et d'évaluation [ceux-ci sont détaillés ci-après] et ces engagements renouvelés ont permis de mener une mandature très collégiale dans un contexte pourtant tendu et marqué par une pénurie de postes.

Les membres nommés de la CSS4 ont joué un rôle important dans la bonne marche de cette Commission. Ils ont contribué à faciliter la gestion toujours délicate des liens d'intérêt et des rapports concurrentiels auxquels se trouve inévitablement confronté un collectif d'évaluation. Les avis et les décisions de la Commission, fondés sur des critères négociés, objectifs et transparents, contribuent *in fine* à orienter et affecter les moyens de la recherche mis par ailleurs sous tension. Le regard extérieur des membres nommés est une garantie de la qualité des évaluations. Ils ont également permis d'assurer l'ouverture nécessaire à de s approches, pratiques ou modes de fonctionnement en vigueur dans d'autres institutions. L'apport des membres d'institutions étrangères permet de confronter des modèles institutionnels et des pratiques distincts du système d'enseignement et de recherche français. La complémentarité entre les membres nommés et les membres élus a constitué un véritable atout pour cette Commission. La qualité délibérative que la Commission a atteinte en fin de mandat en est une des illustrations.

Soulignons de nouveau que les membres extérieurs à l'IRD participent à cette instance un mois par an, ce qui constitue une importante contribution tant dans leur propre temps que pour leur institution d'affiliation ; leur dévouement et leur professionnalisme ont été des atouts de cette mandature.

I.2 Profil des ressortissants de la CSS4

Un bilan succinct de l'évolution de la CSS4 en termes d'effectif, composition, discipline a pu être effectué à partir des données de Sorgho en début et en fin de mandature (juin 2012 et septembre 2015). Toutefois, il convient de souligner les imperfections de cette base de données, notamment en ce qui concerne les disciplines des chercheurs.

1.2.1 Évolution des effectifs et des caractéristiques des ressortissants de la CSS4

Entre le début et la fin de la mandature, les effectifs des ressortissants statutaires de la CSS4 ont enregistré une diminution de 181 à 174 ressortissants, dont 6 chercheurs et un ITA⁵.

Cette diminution des effectifs des ressortissants de la CSS4 s'explique par des changements de Commission, des départs de l'IRD vers d'autres EPST ou l'Université, ou des départs à la retraite, départs non compensés par les recrutements.

Entre 2012 et 2015, 23 chercheurs et ingénieurs ont quitté le périmètre de la CSS4 :

- 18 départs à la retraite (2 DR0, 5 DR1, 6 DR2, 4CR1 et 1 IE) ; parmi eux 10 ont demandé l'éméritat (les CR et IR n'ont pas la possibilité de demander l'éméritat) et

⁵ La comptabilisation des accueils sur sorgho est incomplète en 2015. En 2012, 14 accueils sont enregistrés.

- 5 ont changé de commission ou quitté l'IRD.

16 ressortissants de la Commission ont intégré l'IRD :

- 14 recrutements de chargés de recherche : 13 CR2 et 1 CR1 (10 femmes et 4 hommes).
- deux ingénieurs (une IE2 et un IR2), sans que la Commission n'ait été informée ni de leur rattachement ni des modalités de leur recrutement.

Un changement apparaît dans la répartition par sexe des effectifs avec une augmentation de la proportion des femmes de 48% en 2012 à 53% en 2015 : ces changements sont dus aux départs à la retraite de 13 hommes et 3 femmes. Les membres ont en moyenne 50 ans en 2015 : 47 ans pour les femmes et 52 ans pour les hommes. Il est important de souligner que 15 % des ressortissants ont 60 ans ou plus (et partiront à la retraite au plus tard dans 7 ans) et 36% ont entre 55 et 60 ans. Dans les dix années à venir, la moitié des chercheurs auront l'âge de partir à la retraite.

Deux tiers des ressortissants en 2015 se trouvent dans le corps des chargés de recherche. 11% sont CR2 et 55% sont CR1, ils ont en moyenne 12 ans d'ancienneté dans ce grade, ce qui montre l'insuffisance des possibilités de passage en DR. La Commission alerte sur les effets démobilisateurs de cette situation démographique et budgétaire.

Les directeurs de recherche représentent 30% de l'effectif, dont 21% de DR2. Les ITA représentent seulement 4%. On peut noter un vieillissement de la population des CR depuis 2012 : les CR2 ont en moyenne 40 ans et les CR1 49 ans, les DR2 ont en moyenne 54 ans et 59-60 pour les DR1 et DR0.

Effectif et âge moyen des ressortissants selon le grade (en début et fin de mandature)

Grade		Juin 2012		Septembre 2015	
		<i>effectif</i>	<i>Age moyen</i>	<i>effectif</i>	<i>Age moyen</i>
CR2	Féminin	12	37	15	40
	Masculin	6	38	5	39
	Ensemble	18	37	20	40
CR1	Féminin	50	45	54	47
	Masculin	47	49	42	51
	Ensemble	97	47	96	49
DR2	Féminin	17	52	14	52
	Masculin	25	56	22	56
	Ensemble	42	54	36	54
DR1	Féminin	4	55	5	59
	Masculin	9	60	7	58
	Ensemble	13	59	12	59
DR0	Féminin	1	63	2	60
	Masculin	2	61	1	62
	Ensemble	3	62	3	60
ITA	Féminin	3	52	3	49
	Masculin	5	58	4	55
	Ensemble	8	56	7	52
Total général		181	49	174	50

Sorgho juin 2012 – septembre 2015. Ne tient pas compte des recrutements 2015

1.2.2 Équilibre disciplinaire

Une étude a été menée par la DGDS (Direction générale déléguée à la Science) et les départements sur le référentiel des disciplines et « sous-disciplines » thématiques représentées à l'IRD en 2013 et 2014. Un travail de reclassement des disciplines a été opéré à cet effet partant des données de Sorgho (les informations étant incomplètes, voire erronées, dans la base Sorgho).

Au 31 juillet 2013 selon le dernier référentiel des disciplines disponible, la répartition des chercheurs est la suivante :

Anthropologie	50 chercheurs
Économie	22 chercheurs
Géographie	35 chercheurs
Démographie	19 chercheurs
Sociologie	15 chercheurs
Archéologie	8 chercheurs
Droit	4 chercheurs

Histoire	3 chercheurs
Urbanisme	3 chercheurs
Sciences politiques	3 chercheurs
Statistiques	3 chercheurs
Ethno-sciences	2 chercheurs
Linguistique	2 chercheurs
Modélisation	1 chercheur

La CSS4 a émis un avis sur le document « Les disciplines scientifiques à l'IRD – état des lieux, caractérisation, évolution - janvier 2014 » (voir l'avis en annexe). Elle s'est interrogée sur la pertinence d'un découpage en « sous-disciplines » thématiques, sachant que les thèmes de recherche évoluent et qu'il n'y avait sans doute pas lieu de créer une grille IRD spécifique distincte de ce qui existe dans la communauté scientifique et universitaire française. Elle a insisté sur la nécessité de disposer d'un outil fiable permettant de rendre compte des profils des ressortissants, des nouveaux recrutés, par discipline, par sexe et classe d'âge. Cet outil permettrait de suivre l'équilibre des disciplines dans les recrutements, et de réfléchir éventuellement aux fléchages sur certaines disciplines selon les stratégies de l'institut.

Le travail effectué sur le référentiel des disciplines a mis en évidence l'écart entre les objectifs du développement et les recrutements à l'IRD sur les questions sociétales. Le document souligne, en effet, que la CSS4 a connu la progression des effectifs la plus faible. Or les priorités du développement concernent pour une grande partie des questions de société, alors même que les recrutements des chercheurs en SHS deviennent minoritaires au sein de l'IRD.

Cette analyse amène à s'interroger sur l'évolution de la CSS4 dont les effectifs sont en constante diminution, une tendance qui va s'accélérer au vu des nombreux départs à la retraite dans les 10 prochaines années et l'insuffisance des recrutements pour combler ces départs.

Il faut souligner également le faible nombre d'IT dans cette Commission et le nombre limité de recrutements dans ce corps durant les 10 dernières années.

Enfin, l'inégale répartition des chercheurs dans les disciplines est à noter, avec une diminution inquiétante de l'effectif pour certaines d'entre elles, comme la démographie, et la faible représentation d'autres disciplines comme le droit, les sciences politiques, l'archéologie, l'histoire et la linguistique. Or le maintien de l'ensemble des disciplines est une condition incontournable de la vitalité des recherches pluridisciplinaires.

La CSS4 exprime le souhait que les stratégies de recrutement pour les années à venir tiennent compte de ces diagnostics.

Pluridisciplinarité et Interdisciplinarité

Les chercheurs et ingénieurs relevant de la CSS4 sont présents dans tous les départements. Ils participent pour la plupart d'entre eux à des programmes pluridisciplinaires (différentes disciplines des SHS ou avec d'autres CSS). Pour les chercheurs ou les structures (LMI par exemple) qui se situent à l'interface de plusieurs champs disciplinaires relevant de différentes CSS, des évaluations conjointes ont pu être organisées.

Concrètement, pour les chercheurs dont les activités peuvent s'inscrire dans le périmètre d'une autre CSS (ou en sont très proches), la CSS4 a demandé (lors de concours ou avancements) et mobilisé l'avis d'un rapporteur de la CSS concernée. *Les ressortissants devraient être informés de la possibilité de mise en place de cette procédure.* Elle pourrait ainsi être organisée pour les évaluations biennales si les chercheurs le demandent (ces derniers seraient rattachés à une CSS à titre principal, mais auraient également un rattachement secondaire).

Concernant l'évaluation des structures de recherche, notamment des LMI, les différentes CSS dont relèvent les activités (prévues ou menées) ont été sollicitées pour donner leurs avis (à titre principal ou secondaire, et de façon séparée). Il serait utile d'envisager la constitution de comité ad hoc réunissant des membres de différentes CSS et permettant des discussions entre ces derniers pour de véritables évaluations conjointes.

PROPOSITION ET RECOMMANDATION

- ▶ *Améliorer la classification des chercheurs en disciplines et sous-disciplines selon des référentiels reconnus afin de pouvoir facilement produire des statistiques suivies des disciplines de l'Institut.*

II FONCTIONNEMENT DE LA COMMISSION

II.1 Règles de bonne conduite et modalité de fonctionnement

Faisant suite à des discussions initiées au cours des journées d'intégration, lors de la première session de la mandature au printemps 2012, la Commission a adopté un certain nombre de règles de bonne conduite et formulé des suggestions relatives à la proposition de texte de la Direction des Affaires Juridiques (DAJ).

Les discussions ont permis de trouver un consensus, concernant :

- la définition des conflits d'intérêts (4 alinéas) conformément à l'article 16 de la proposition de texte
- l'avancement des membres de la CSS4 (4 alinéas)
- pour la constitution du jury pour les postes fléchés vers une UMR, la participation des membres de l'UMR demandant ce poste (2 alinéas)

Ces règles ont ainsi été adoptées pour le bon fonctionnement de la CSS4 au cours de son mandat et il a été décidé que toute modification de ces règles devrait faire l'objet de consultation de l'ensemble des membres et d'une note validée par ces derniers.

Lors de la première réunion de la mandature, des procédures ont été établies pour définir :

- les conditions de déroulement des auditions ;
- les rôles du président de jury ou section de jury (dans le cadre des directives du règlement intérieur) ainsi que des rapporteurs ;
- les procédures pour les délibérations et classements des candidats en proposant des règles claires et des critères scientifiques précis.

Les membres de la CSS4 se sont accordés sur le fait que les critères pour les recrutements et les avancements doivent prendre en compte l'ensemble des missions des chercheurs à l'IRD (voir les fiches sur les critères en annexe).

Une réflexion a également été menée sur les procédures de vote lors des délibérations des jurys pour les recrutements et les avancements. Différents principes de base se sont alors imposés avec la pratique. En premier lieu, de manière générale, les discussions sont toujours privilégiées et poursuivies dans la mesure du possible jusqu'à ce qu'un consensus se dégage avant de procéder à un vote qui vienne valider les sélections et classements. Les votes interviennent toujours une fois que tous les points de vue se sont exprimés. En second lieu, il est important à chaque séance de s'accorder au préalable et de rappeler clairement la procédure de vote à utiliser.

II.1.1 La gestion des conflits d'intérêts

La CSS4 a, dès la première réunion de sa mandature, défini des règles de bonnes conduites pour permettre notamment une identification claire des conflits d'intérêts. Elle a mené une réflexion sur ce sujet et émis des propositions votées par la grande majorité des membres (voir le texte en annexe).

Toutefois, il n'est pas possible de prévoir à l'avance tous les cas de conflit d'intérêt ou de proximités possibles entre candidats et jurés ou rapporteurs, pas plus qu'il n'est possible d'exclure des discussions tout membre du jury qui a un lien de quelque ordre que ce soit avec un candidat (notamment des liens professionnels dans le cadre d'activités de recherche et d'animation, colloques, réunions, séminaires). Nous constituons une petite communauté scientifique au sein de laquelle les liens d'interconnaissance sont fréquents. Face à cela, la CSS4 prône la transparence c'est-à-dire qu'avant chaque discussion d'un dossier (recrutement, évaluations individuelles, évaluations des structures...), tout membre du jury déclare le cas échéant la nature de son lien au candidat et/ou à la structure, ce qui permet de mener la discussion de façon transparente au regard des éventuels liens de connaissance.

Cette règle a été appliquée scrupuleusement durant le mandat de la présente Commission. Ce fut un principe rappelé par la Délégation permanente et que la MES a relayé auprès des membres de la Commission de manière efficace.

II.1.2 Les conditions d'avancement pour les membres de la Commission

La Commission a adopté des règles relatives à l'avancement des chercheurs.

« Les président et vice-président se sont engagés à ne pas se présenter à un avancement durant la mandature. Il a été indiqué qu'il était souhaitable que les membres de la CSS, chargés de recherche et directeurs de recherche, ne se présentent pas à un concours ou une promotion durant la durée de leur mandat. Mais ce souhait ne peut en aucune manière être contraignant. Si cette situation se présente, les rapporteurs ne pourront en aucun cas être des membres IRD de la Commission. Les chercheurs qui demandent un avancement ne pourront pas participer à l'ensemble des évaluations des avancements du même grade lors de la session en question. Ces règles ont été également adoptées pour les IT qui se présenteraient à un concours de CR ou DR. Et enfin il a été décidé que les chercheurs ou IT candidats à une promotion ne pourront pas siéger à la Délégation Permanente (DP) en charge d'organiser les concours.

Par 'souhaitable' la Commission sous-entend que les membres de la CSS ne posent leur candidature que si cela constitue un impératif dans leur carrière. Si un membre de la CSS candidate à un concours ou avancement, les rapporteurs de ces dossiers ne pourront pas être des membres IRD de la Commission. Le membre candidat ne pourra participer à la délégation permanente pour la session correspondante, même s'il en est membre et ne siègera pas à la session au cours de laquelle son dossier sera examiné (sauf cas de nécessité absolue, en fonction des besoins évalués par la délégation permanente) ».

II.1.3 Les postes fléchés pour une UMR

La Commission s'est interrogée sur la composition des jurys pour des postes fléchés à destination d'une UMR à la suite de la première session de la Commission (printemps 2012) où cette situation s'est présentée.

La question de la pertinence de la participation au jury d'un membre de l'UMR qui demande le poste fléché a été posée. Suite à des discussions, une règle a été préconisée : « en début de séance, un membre de l'UMR qui demande le poste présentera au jury le profil de poste afin que celui-ci puisse sélectionner de manière adéquate les candidats, mais le membre de l'UMR ne participera pas au jury. Les autres membres de la Commission appartenant à cette UMR ne participent pas à ce jury ».

Étant donné qu'aucun poste fléché sur une UMR n'avait figuré aux concours lors des sessions suivantes (de 2013 à 2015), cette règle n'a pas été mise en application au cours du mandat de la CSS4. La Commission a toutefois insisté auprès du département pour que les postes profilés puissent faire l'objet de discussions impliquant les CSS (voir la partie III.4)

II.1.4 La Délégation Permanente (DP)

La DP de la Commission est composée : de la Présidente (Mireille Razafindrakoto) et du Vice-président (Marc-Éric Gruénais, Université de Bordeaux) de la Commission, d'un représentant des DR (Rigas Arvanitis), des CR (Sophie Bava) et des IT (Agnès Guillaume) et deux membres parmi les nommés (Catherine Baron, Université de Toulouse, et Valentine Roux, CNRS). Un représentant de la MES participe aux réunions de la DP pour assurer l'interface avec l'administration de l'IRD.

La DP fixe l'ordre du jour des sessions plénières et doit organiser toutes les activités des sessions de la Commission, qui se tiennent 30 à 45 jours après sa réunion. Le travail principal consiste à attribuer des rapporteurs pour chaque dossier pour les jurys de concours (lors de la session qui se déroule normalement au printemps), pour les évaluations biennales et les avancements des chercheurs (session d'automne), ainsi que pour les accueils, les intégrations, les changements de corps et de commissions, les évaluations de structures de recherche (LMI, UMR...), les attributions de parrains et les titularisations, les post-docs. Pour les concours de recrutement des CR et DR, la DP doit constituer les jurys de recrutement (nomination des présidents de jury ou sous-jurys, choix des membres), prévoir la répartition du temps de parole et des délibérations. La DP a aussi pu être saisie pour nommer un évaluateur de projets financés par l'IRD (ex du PEERS).

La constitution des différents jurys d'évaluation s'avère être une tâche particulièrement lourde puisqu'il s'agit d'attribuer des rapporteurs à environ une centaine de dossiers :

- Deux rapporteurs par dossier pour les recrutements et les avancements de chercheurs, les demandes d'éméritat, les LMI ;
- Un rapporteur pour les évaluations biennales, les accueils, les changements de commission...

Cette constitution des jurys est soumise à différentes contraintes :

- Le respect de la parité hommes / femmes ;
- La présence de membres du jury de la discipline des candidats et spécialistes du thème (et/ou de la région concernée) pour les postes fléchés ;
- Un jury composé uniquement de DR pour les évaluations de DR, et de CR et DR pour les autres ;
- La gestion des conflits d'intérêt (personnels ou professionnels), ce qui conduit à réaffecter les dossiers si un conflit est signalé.

Les réunions de la DP se déroulent en une seule journée, soit une lourde charge de travail au vu de la masse des dossiers à gérer. Le délai d'un mois entre la tenue de la DP et la session plénière est trop court pour adresser les dossiers aux rapporteurs afin qu'ils puissent procéder aux évaluations dans des délais satisfaisants.

Il serait important, pour faciliter l'attribution des dossiers aux rapporteurs, de disposer avant la première réunion de la DP, d'une fiche précisant la discipline, les thématiques de recherches et les terrains des membres élus et nommés. La formation des jurys nécessite souvent de recourir à des personnalités extérieures à la Commission, aussi bien des chercheurs de l'IRD que des chercheurs ou enseignants chercheurs d'autres instituts, étant donné le nombre de dossiers à répartir. La constitution d'une liste de personnes susceptibles d'être sollicitées avec leurs disciplines, champs et aires géographiques de recherches serait très utile (voir en annexe la liste des personnes extérieures à la Commission qui ont participé à des jurys).

II.2 Implication du collège III (collège des IT)

Deux problèmes distincts doivent être évoqués : la diminution du nombre des IT relevant de la CSS4 et la situation de leurs représentants dans la Commission.

Sur le premier point, on rappellera ces quelques données :

En 2012, la CSS4 comptait 8 IT (en 2015 7 IT), en contradiction avec la douzaine d'inscrits sur les listes électorales de ce corps... Il est important de signaler le faible recrutement des IT en SHS, ce qui pose, à terme, la question de leur devenir (étant donné la pyramide des âges actuelle : 3 de plus de 60 ans et 2 de plus de 55 ans sur les 7 actifs). La Commission n'a, malheureusement, aucune visibilité des activités des IT, ni des évolutions de leurs carrières ni des effectifs, non plus que des besoins en recrutement : ainsi deux IT ont rejoint la CSS dans la plus grande opacité, sans que l'on ait eu la moindre information sur les profils et les conditions de recrutement.

Concernant la participation des IT aux commissions scientifiques, celle-ci est marginale, hormis pour le représentant qui siège à la délégation permanente.

Jusqu'en 2010, ils avaient en charge l'évaluation des dossiers annuels des IT, mais cette mission leur a été retirée, alors que les IT remplissent ces dossiers annuels en vue des CAP. Il s'ensuit plusieurs dysfonctionnements : tout d'abord, une démotivation des IT pour exercer leur mandat, ensuite, la difficulté à trouver des volontaires pour siéger. Statutairement, ce sont 3 IT qui doivent siéger, mais seul le représentant IT membre de la délégation permanente a pu participer à plusieurs activités (notamment la préparation des concours, évaluations, avancements, etc.) et à l'organisation des sessions plénières. Dans les sessions proprement dites, les IT ne participent plus à aucune activité d'évaluation des chercheurs. De fait, pendant les sessions, les IT n'ont qu'un rôle d'observateur et leur participation se limite à une présence à la séance plénière (3 à 6 h de présence par session).

Pour éviter une totale désaffection du collège III, il y aurait lieu de redéfinir les attributions des IT dans les CSS. On suggérera ici quelques solutions :

- Les IT pourraient être plus fortement impliqués dans l'évaluation des structures (LMI, Unités de recherche...), en particulier ils pourraient se charger de l'évaluation des fonctions, de l'organisation du travail, des activités des IT et de leur positionnement dans les projets de recherches.
- Il conviendrait d'étudier la possibilité pour les IT de participer aux évaluations des personnels.
- Pour les recrutements d'IT, il est indispensable que les IT puissent participer à la définition des besoins, profils, avis, la constitution des jurys de recrutement et qu'ils puissent participer aux jurys de recrutement. Dans d'autres organismes de recherche, la présence d'un IT élu dans les commissions est obligatoire dans tout jury de recrutement IT. Lors des derniers recrutements externes pour des UMR (2 IR, 2 IE et 2 AI), les jurys de concours étaient majoritairement composés de CR ou DR : entre 0 et 2 IT dans 5 jurys et 4 pour le 6^{ème}.
- Les jurys de recrutements des IT pour des UMR rattachées à des commissions scientifiques devraient être gérés par les commissions scientifiques et respecter les

mêmes règles que les jurys des recrutements des chercheurs en termes de conflits d'intérêt et participation des DU en cas de postes fléchés.

- Il serait nécessaire que la Commission puisse consacrer du temps pour débattre de la politique scientifique de l'Institut, de la place des IT en sciences sociales et de leur place dans les unités de recherches, leur insertion et les besoins de recrutement, débats auxquels ils devraient être associés
- Il est important de restaurer l'évaluation par les pairs des IT et définir le rôle qu'ils auront quand sera mise en place la procédure d'examen d'activité des IT. Il serait souhaitable de réfléchir à d'autres tâches qui pourraient leur être confiées (recherches d'information, site web, relation CS/administration, etc.).

PROPOSITIONS ET RECOMMANDATIONS

Pour la constitution et le fonctionnement de la Commission

- ▶ *Veiller à la représentation de toutes les disciplines de SHS (y compris celles dont les chercheurs sont en nombre très limité à l'IRD), et cela dans les différents grades (CR et DR).*
- ▶ *Veiller au respect de la parité : la diversité des disciplines et la parité sont deux éléments importants la composition des jurys (parité obligatoire) pour les recrutements et ainsi peut limiter le recours à des membres extérieurs. L'équilibrage par sexe et discipline peut se faire lors du choix des membres nommés.*
- ▶ *Redéfinir les rôles et attributions des IT dans les CSS.*
- ▶ *Débattre et valider en début de mandat les règles de bonne conduite ainsi que de procédures claires.*

Pour la constitution des jurys

- ▶ *Bénéficier de la contribution de spécialistes non membres de la Commission pour l'évaluation de dossiers dans des thématiques spécifiques.*

Pour les concours et évaluations (et pour le suivi des profils des ressortissants)

- ▶ *Informatiser les dossiers pour une saisie directe qui permettrait :*
 - *d'avoir des dossiers de format standardisé ;*
 - *de générer automatiquement les listes de chercheurs à évaluer avec des disciplines et thématiques précises (très utiles pour la DP).*

III ACTIVITES DE LA COMMISSION

La Commission fonctionne en deux temps : en délégation permanente et en session plénière (deux sessions par an) :

- une session de printemps (qui s'est parfois tenue en juin ou en septembre en raison du retard de lancement de la campagne de recrutement)
- une session d'automne dédiée essentiellement aux évaluations biennales et aux avancements.

Durant notre mandature, nous avons également organisé une session spéciale pour rencontrer les DU, le Conseil Scientifique et les syndicats.

Le recrutement des chercheurs et les évaluations et avancements des chercheurs de l'IRD ont constitué la principale activité de la Commission au cours de sa mandature. À cela s'ajoutent différentes évaluations individuelles (les éméritats, les changements de corps ou de commission, les attributions de parrains et les titularisations, les postes d'accueils et les

post-docs) ainsi que les évaluations des structures et dispositifs de recherche (LMI, UMR, programme PEERS, etc.).

La Commission a également été sollicitée pour participer aux groupes de travail mis en place pour la rédaction du rapport de prospective (voir partie IV.2 infra). Elle a également émis des avis sur plusieurs dossiers (cf. annexes : comptes rendus de sessions) :

- le rapport d'inspection de l'IRD réalisé par le MAE et le MESR ;
- l'attribution des primes d'excellence : une motion a été rédigée ;
- le référentiel des disciplines ;
- la nomination des représentants à l'IRD (2012) ;
- la procédure d'examen d'activité des IT ;
- certains profils de postes.

Des sollicitations ponctuelles, et souvent dans l'urgence, sont adressées aux présidents et vice-présidents des commissions pour formuler des avis sur certains dossiers (profils de postes, nomination de représentants dans des comités *ad hoc*, etc.). Les avis sont alors rendus le plus souvent sans possibilité de réelles concertations avec l'ensemble de la Commission.

L'activité principale de la Commission consiste donc en un "marathon" dédié aux concours et évaluations, laissant peu de temps pour des débats scientifiques et une implication dans la définition de la politique scientifique de l'IRD et ses orientations, activités qui devraient compter pourtant parmi les missions essentielles de la CSS.

Les changements de calendrier décidés par la Direction n'ont pas favorisé la disponibilité de l'ensemble des membres de la Commission pour les sessions plénières. D'ailleurs, ces changements ont également eu des répercussions sur les recrutements, certains candidats retenus ayant déjà pris engagement auprès d'autres organismes ou universités.

Il est nécessaire de préciser que le temps de travail effectif d'évaluation des dossiers individuels (recrutements, avancements, évaluations biennales) est très supérieur au temps passé en audition et délibération des concours ou dans les sessions d'évaluation. Il faut prendre en considération l'important travail d'examen des dossiers et de rédaction des avis par les évaluateurs membres de la Commission et jury de concours ; le travail de rédaction des avis finaux après examen ; enfin, le travail du bureau de la Commission (Président et vice-président), qui doit veiller à la qualité des avis et à leur transmission.

PROPOSITIONS ET RECOMMANDATIONS

Pour l'organisation des activités

- ▶ *Définir clairement et fixer à l'avance les domaines de compétence, d'intervention des CSS ainsi que le calendrier des activités prévues pour éviter les sollicitations ponctuelles et/ou dans l'urgence.*
- ▶ *Obtenir des retours systématiques à propos de tous les avis et évaluations de la Commission.*
- ▶ *Éviter les changements de calendrier et veiller à être en phase avec le calendrier universitaire.*
- ▶ *Accorder à la Commission **plus de temps pour contribuer aux réflexions et aux discussions sur la politique scientifique de l'IRD.***
- ▶ *Prévoir en fin de mandature une séance consacrée spécifiquement au bilan et aux perspectives.*

III.1 Organisation des concours

Ces concours et évaluations ont constitué une lourde charge de travail pour les membres de la Commission, tant au niveau de la délégation permanente que pour l'ensemble des

membres.

Le calendrier des travaux est trop serré, en particulier le court délai (entre deux semaines et un mois) entre la tenue de la Délégation Permanente et celle de la Commission laisse un temps insuffisant aux membres pour l'examen des dossiers.

Soulignons parallèlement que l'organisation matérielle des concours représente une charge importante (dans un court délai) pour le bureau des concours et la MES (convocation des candidats, information des jurys, organisation de leurs missions, envoi des dossiers aux évaluateurs désignés, logistique pour le bon déroulement des jurys au Siège).

Les sessions plénières de la Commission se déroulent pendant une semaine. Quatre jours sont dédiés aux concours et autres évaluations. Préalablement à l'audition des candidats, sont rappelées les obligations des membres des jurys (confidentialité, égalité de traitements des candidats, liens d'intérêt éventuels de membres du jury avec les candidats, etc.).

En raison de contraintes de temps, des concours sont organisés en parallèle. Par exemple en 2012, 6 concours ont dû être organisés en quatre jours : un concours général avec 100 candidats en CR, trois concours fléchés avec 24 candidats CR, un concours général avec 17 candidats en DR et un concours fléché avec 3 candidats DR. La commission a été obligée de constituer de nombreux jurys (et sections de jurys). Ainsi, 5 sections de jurys (mobilisant au total 20 membres) ont été mises en place pour le concours général CR du fait du très grand nombre de candidats et de l'absence de présélection.

La plus grande difficulté rencontrée lors des recrutements fut liée à l'organisation des auditions en sections de jury pour les concours CR2, afin d'harmoniser les méthodes de travail. Des ajustements sont faits lorsque l'ensemble des sections de jury se réunit en séance plénière de jury.

Nous avons pu faire le constat de l'importance à tenir une session plénière avant les jurys de concours ou les séances d'évaluation afin d'harmoniser les méthodes de travail et de préciser les règles, notamment à destination des nouveaux membres qui se joignent à la Commission (remplacement, participation de personnes extérieures à la Commission dans les jurys). Rappelons que durant la mandature, 71 candidats DR ont été auditionnés pour 10 postes, 26 candidats pour 1 poste en CR1, et 381 candidats en CR2 pour 5 postes généraux, 6 fléchés et 2 coloriés, soit un total de 478 candidats sur l'ensemble des concours.

III.1.1 Présélection des dossiers

Le nombre élevé de candidats, en particulier pour les concours généraux CR2, s'explique par l'impossibilité de procéder à une présélection des dossiers. La présélection a été demandée depuis une dizaine d'années, sans succès, malgré une promesse formelle de la Direction lors de la journée d'intégration des Commissions au début de la mandature⁶. Lors d'une rencontre avec la directrice des ressources humaines à l'automne 2014, il a été expliqué que les blocages se situaient au niveau du Ministère de la Recherche et qu'ils découlaient des difficultés à modifier le décret concernant la phase d'admissibilité pour les concours. En 2015, il n'y avait toujours pas de possibilité de présélection et l'actuel PDG s'est engagé à faire avancer ce dossier.

À l'automne 2013, la CSS4 a fait une proposition sur les modalités d'organisation d'une présélection en recourant à la visioconférence notamment pour limiter les coûts et pouvoir assurer la disponibilité des membres de la Commission à ces jurys (l'ensemble des membres des jurys de présélection est dans l'obligation d'être également présents aux auditions des jurys d'admissibilité). Ces jurys pourraient être organisés sur 2 journées. Les critères de présélection seraient les mêmes que les critères retenus habituellement pour l'évaluation des dossiers. Deux rapporteurs seraient désignés par dossier. Pour chacun des critères, les 2 rapporteurs proposent une notation : A/B/C qui sera discutée en plénière. Une note B ou C au projet scientifique pourrait être éliminatoire. Cette notation permettra de

⁶ Il convient de signaler que la plupart des organismes de recherches procèdent déjà à cette présélection sur dossiers tels que le CNRS, l'INSERM, l'INED, l'Université... depuis de nombreuses années.

classer les candidats en grands groupes et de sélectionner les candidats à auditionner (les dossiers ne comportant que des A par exemple).

La Commission souhaite que cette présélection puisse s'appliquer à tous les concours et non pas uniquement à ceux de C R2. Cela permettrait d'éviter, par exemple, que des candidats à des postes de DR, retenus uniquement parce que leur dossier est recevable administrativement et/ou dont les profils ne correspondent en rien aux exigences de l'IRD, ne soient auditionnés.

III.1.2 Classement des candidats

Le classement des candidats est, depuis 2013, affiché par ordre de mérite et non plus par ordre alphabétique.

Durant la mandature, un nombre important de déclassements ont été effectués dans toutes les CSS par le jury d'admission (pour la CSS4, en 2012 2 déclassements pour 6 concours ; en 2013, pas de déclassement pour 4 concours ; en 2014, pas de déclassement pour 2 concours ; en 2015, 3 déclassements pour 3 concours). Bien qu'il s'agisse là d'une prérogative du jury d'admission, souverain en la matière, la Commission a souhaité que le jury d'admission explicite davantage ses critères.

Lors du concours de 2015, le nombre important de déclassements a donné lieu à un échange entre le PDG et la Commission. La Commission a souligné le manque de communication sur cette question, facteur aggravant du sentiment d'incompréhension qui s'est diffusé parmi les membres de la Commission à la lecture des résultats publiés (voir en annexe la correspondance entre le PDG et la Commission).

III.1.3 Concours DR2

Compte tenu de la forte pression constatée lors des concours DR (cf. tableau statistique p.10) la Commission préconise une augmentation significative et pluriannuelle du nombre de postes ouverts au concours DR2.

III.2 Autres évaluations de dossiers individuels

La commission est sollicitée pour différentes évaluations de personnels soit lors de ces sessions, soit à travers des comités ad hoc. Elle statue sur les avancements et évaluations biennales des chercheurs de l'IRD (voir infra).

Par ailleurs, la Commission a évalué 10 demandes d'éméritat, 3 demandes de prolongation d'éméritat et deux demandes de changements de commission. Elle a participé au comité de sélection des bourses ARTS pour les doctorants, des post-doctorants et des bourses BEST pour les accueils. La CSS n'a procédé au cours de son mandat à aucune évaluation des dossiers annuels des IT.

III.2.1 Les avancements

La commission a procédé à l'examen des dossiers d'avancement de 16 CR2 à CR1 et de 73 DR2 à DR1 durant sa mandature, de 16 dossiers de demande d'éméritat. Elle a pu noter la qualité des dossiers et le niveau élevé de beaucoup de candidats.

Le nombre de promus sur la période 2012-2015 : 9 DR1, 13 CR1 et 3 DRCE1.

La commission suggère :

- que le passage de CR2 à CR1 soit automatique après 4 ans comme cela se passe au CNRS

- qu'une politique plus volontariste soit mise en œuvre sur plusieurs années pour absorber le nombre important de candidats qui mériteraient d'être promus.

III.2.2 Les évaluations biennales

La commission a procédé également aux évaluations biennales de 271 CR et 98 DR. Elle a tenu à ce que les rapports puissent servir aux chercheurs, notamment pour les guider dans leur parcours à l'IRD (évolution de carrière, promotion et avancement, concours). Il s'agissait donc pour chaque évaluation de reconnaître les points forts des dossiers, mais également, dans une optique de conseils constructifs, de noter les orientations ou volets qui seraient à développer, encourager ou approfondir pour répondre aux missions de l'Institut. La Commission a en début de mandature noté des points à améliorer, notamment au niveau de la recevabilité des dossiers. Les représentants de la DRH ont explicité la procédure des avis B et C et proposé d'accompagner ces appréciations d'entretiens impliquant plusieurs intervenants. L'avis « B » est un premier niveau d'alerte destiné au chercheur. Ils précisent que cette procédure ne doit pas le stigmatiser et ne doit pas être vécue comme négative. La DRH propose une procédure de suivi et d'accompagnement avec un entretien initial et un entretien de suivi à 6 mois impliquant la DRH, le DU, le Directeur du Département. Cette procédure doit constituer une aide au chercheur. Un compte-rendu des entretiens est transmis aux Commissions.

La Commission remarque que ces procédures administratives, qui semblent assez lourdes, et malgré tout qui risquent de stigmatiser les chercheurs, ne prévoient pas d'implication des membres de la Commission (les entretiens se tiennent en l'absence de membres de la Commission alors que l'avis est émis par cette dernière).

Suite aux avis B ou C émis, la Commission a rencontré certains chercheurs, ces rencontres se sont révélées utiles pour mettre en évidence certaines difficultés qu'avaient rencontrées les chercheurs ayant fait l'objet de ces avis.

La Commission, établissant ses évaluations sur la base des seuls dossiers écrits reçus, demande aux chercheurs d'être les plus précis et les plus clairs possible dans la présentation de leurs dossiers pour les évaluations biennales et de respecter les règles de présentations requises.

La CSS4 a lancé une réflexion sur les possibilités d'un allègement de ces évaluations : prévoir par exemple des évaluations légères « tous les 2 ans » avec un dossier constitué uniquement d'un CV et d'une fiche résumé, et une évaluation avec un dossier plus conséquent tous les 4 ans. Cela pourrait permettre non seulement d'alléger à la fois le travail des évaluateurs et des chercheurs, mais devrait également donner lieu à un rapport plus complet et conséquent sur les travaux du chercheur tous les 4 ans.

La Commission a déploré que l'évaluation des dossiers des ITA par les CSS ne soit plus réalisée.

III.2.3 Les accueils

La commission a eu à évaluer des dossiers d'accueils ou de renouvellement d'accueil à l'IRD : 24 dossiers en 2012 et 2013 et 22 en 2015 (aucun accueil en 2014). La commission a émis une motion pour signaler le dysfonctionnement de l'évaluation des accueils en 2013⁷ :

- la clôture très tardive de la campagne de sélection des accueils à l'IRD en 2013 a empêché les commissions de programmer comme il se doit et selon les principes mis en place, le rendu de ses avis sur les candidatures.

⁷ D'une part, des dossiers ont été acceptés après la date limite de dépôt. D'autre part, la CSS4 s'est retrouvée dans une situation paradoxale : contournée, de fait, en tant qu'instance, elle a été entièrement mobilisée par le biais de ses membres (ces derniers ont pour leur quasi-totalité été sollicités à titre individuel par la DGDS pour l'évaluation des dossiers d'accueil).

- La nécessité d'adopter une position claire et ferme au niveau de la Direction (DRH, MES, DGDS) sur la recevabilité des dossiers : les dossiers incomplets ou arrivés hors délais, quel que soit le type de candidatures (recrutement, avancement, accueil, éméritat) devraient être classés non recevables et donc ne pas être transmis aux commissions.
- Enfin, la Commission a demandé à recevoir systématiquement les informations sur les résultats des campagnes de sélection des accueils à l'IRD. Aucune information sur les résultats ne lui a été communiquée pour les campagnes 2012 et 2013, mais ces résultats ont été communiqués en 2015

La Commission déplore le manque d'information concernant ces accueils dont on ne comprend pas toujours la logique, s'agissant de la politique scientifique de l'IRD et des UMR. Les dossiers ne comportent pas l'avis du DU des UMR concernées ni l'avis des partenaires d'accueil pour les expatriations. De même, il apparaît que les critères d'évaluation ne peuvent pas être entièrement les mêmes que pour les chercheurs de l'Institut, compte tenu de la mission spécifique que remplissent ces collègues intégrés temporairement dans l'Institut. Il faudrait pouvoir identifier la mesure dans laquelle ces accueils répondent à un besoin stratégique de l'IRD, ou à une demande émanant d'une UMR.

En 2015, parmi les 9 accueils acceptés par l'IRD, la Commission avait émis 3 avis réservés. La Commission estime que les choix finaux devraient être explicités. Une information préalable apportée à la Commission permettrait de montrer en quoi ces propositions résultent de besoins de politique de recherche liés à un partenariat ou une équipe en particulier. La Commission pourrait alors en tenir compte.

PROPOSITIONS ET RECOMMANDATIONS

Pour les recrutements, évaluations et avancements

- ▶ *Mettre en place la **présélection des dossiers** dans la procédure de recrutement.*
- ▶ *Renforcer le rôle de la commission dans la rédaction des fiches de postes.*
- ▶ *Communiquer les critères appliqués par les jurys d'admission.*
- ▶ *Adopter une politique volontariste de promotion des chercheurs (CR2 à CR1 et DR2 à DR1).*
- ▶ ***Alléger le processus des évaluations biennales** (une évaluation légère tous les deux ans et une évaluation avec un dossier plus conséquent tous les 4 ans).*
- ▶ *Éclairer la Commission sur les stratégies de l'IRD et les besoins des UMR en matière d'accueil.*

III.3 Évaluations des structures

La commission a participé à l'évaluation de différentes structures comme les LMI, les UMR, les programmes PEERS.

III.3.1 Les LMI

La Commission a été sollicitée pour donner des avis sur la création de 2 LMI en 2012 et 5 en 2013, et 10 en 2015 (dont 5 pour lesquels la CSS4 était sollicitée en évaluateur principal et 5 à titre secondaire). Elle a également été sollicitée pour les renouvellements.

2012-2013 : NATHER, PATEO, ANDA, CLAREA, COSYS, IBISA, REPLIQA, OCE.

2015 : CLAREA, GOUVERNANCE, MACOTER, ETARAR, MOVIDA, SAGEMM, SEDES, SENTINELLA, TAPIOCA, AWA, MEDITER

La CSS avait demandé que les porteurs de projets puissent être auditionnés, ce qui a pu être organisé en visioconférence en 2015 pour les 5 projets de LMI pour lesquels la CSS4 était sollicitée à titre d'évaluateur principal. Les auditions étaient trop courtes ; il conviendrait de réserver plus de temps pour apporter un éclairage supplémentaire sur les objectifs, les atouts et les éventuels points faibles des projets.

La Commission suggère pour les prochaines évaluations (pour les créations ou renouvellements de LMI) la constitution des comités interdisciplinaires incluant les membres des différentes CSS concernées. Plutôt que la collecte d'avis émis de façon séparée par différentes CSS, les évaluations pourraient ainsi être réalisées de façon réellement conjointe.

III.3.2 Les UMR

La commission a été sollicitée pour participer aux comités de visites de l'AERES pour 12 UMR en création ou en renouvellement : SEDYL, CEPED, DIAL, CEAF/IMAF, DEVSOC, LPED, PALOC, PRODIG, URMIS, CESSMA, GRED.

La participation de membres de la Commission aux comités de visite a été essentielle pour insister sur la prise en compte des spécificités des missions des chercheurs de l'IRD dans le cadre de leurs unités. Cette participation a également permis à la Commission de mieux situer les activités des chercheurs qu'elle évalue dans un environnement plus global. La connaissance des objectifs, des axes de recherche et des contextes de travail dans les unités est primordiale pour étudier les dossiers pour les concours, les évaluations biennales, les demandes d'accueil et, plus largement, pour participer aux réflexions stratégiques concernant l'IRD.

PROPOSITIONS ET RECOMMANDATIONS

Sur l'évaluation des structures

- ▶ *Insister sur l'importance de la participation des CSS aux évaluations des UMR dans le cadre des vagues AERES/HCERES. Si l'IRD est tutelle d'une UMR, la CSS4 doit être membre à part entière du comité de visite.*
- ▶ *Constituer des comités interdisciplinaires pour l'évaluation des LMI.*

III.4 Relations et interactions avec différentes instances

III.4.1 Interactions avec la direction de l'IRD

La CSS4 n'a eu que des interactions très limitées avec la direction de l'IRD au cours de son mandat. De 2012 à mi-2015, ni le PDG, ni la Direction générale déléguée à la Science (DGDS) ne sont venus échanger avec la CSS4. Les membres n'ont pu rencontrer au cours de ses sessions que le(s) directeur(s) du département (DSO), le/la directeur/trice de la MES et en octobre 2014, la directrice des ressources humaines. Toutefois, la CSS4 note favorablement que suite à l'installation de la nouvelle direction, le président de l'IRD a rencontré ses membres au cours de la dernière session plénière d'octobre 2015.

La présidente de la CSS4 a pu participer aux conférences annuelles des présidents des instances scientifiques de l'IRD (CGRA, CSS et CS), conférences auxquelles participent le président de l'IRD et les membres de la direction générale. Mais ces conférences organisées sur une journée pour échanger sur de nombreux points (procédures, calendriers, critères...) avec les autres commissions et le Conseil Scientifique ne donnent pas la possibilité de réels échanges avec la direction.

III.4.2 Interlocuteurs de la CSS

La CSS4 s'est voulue une instance d'information et de débat : elle a diffusé à l'ensemble de ses ressortissants les comptes rendus des sessions, les avis généraux qu'elle avait émis, ses prises de position à caractère public. Dans le même ordre d'idées, elle a cherché à favoriser le dialogue avec les chercheurs, les responsables d'unités et les différentes instances scientifiques, ainsi qu'à être utile au dialogue direct entre ces différents acteurs.

Les relations avec les départements scientifiques, et en particulier avec le DSO ont été très épisodiques et ténues. La commission exprime le souhait de renforcer ces relations à l'avenir.

Ainsi en est-il particulièrement du travail sur les supports et profils de postes, préalable à la déclaration d'ouverture.

III.4.3 Fléchage et coloriage des postes

Parmi les points qui nécessitent des interactions, la Commission a souligné à de nombreuses reprises le manque de transparence et l'absence de concertation dans la définition des profils de postes. La CSS4 a réclamé, sans succès, de véritables échanges avec le département sur les profils proposés aux concours de recrutement.

La Commission a débattu à plusieurs reprises des postes qui lui étaient présentés. Elle a demandé à pouvoir émettre des avis en amont, avant l'affichage des postes, ce qui ne s'est jamais produit. Le choix entre un fléchage ou un coloriage des postes a aussi fait l'objet de plusieurs discussions en DP comme en session plénière. Deux points de vue différents peuvent être considérés :

- le coloriage serait à privilégier, car il permettrait une certaine souplesse dans les choix des candidats admissibles ;
- le fléchage au contraire serait à privilégier dans la mesure où il exprime clairement un choix politique quant à la discipline et aux thèmes du recrutement.

Il est important de souligner, à ce sujet, le désaccord qui a pu exister dans les critères appliqués par les jurys d'admissibilité et le jury d'admission concernant le champ disciplinaire. En effet, l'affichage d'une discipline dans les postes fléchés ou coloriés a été parfois moins scrupuleusement suivi par les jurys d'admissibilité (et parfois différemment selon les sections de jury) pour des considérations liées au profil et parcours des candidats. Le jury d'admission a le plus souvent suivi fermement l'affichage disciplinaire. Cette question des choix disciplinaires devrait faire l'objet de débat entre le département et la Commission.

PROPOSITIONS ET RECOMMANDATIONS

- ▶ *Limiter le nombre de postes coloriés ou fléchés ouverts aux concours.*
- ▶ *Définir et distinguer coloriage et fléchage pour préciser la marge de manœuvre de la Commission*
- ▶ *Saisir la Commission en amont des décisions de coloriage et fléchage, dans des délais raisonnables qui lui permettraient une véritable consultation, tant de ses membres que des directeurs d'unité concernés.*

III.4.4 Relations avec la Direction des Ressources Humaines

De manière générale, il a été très difficile à la Commission d'obtenir des informations de la part de la DRH. La Commission devrait pouvoir être un interlocuteur naturel, et peut-être suffirait-il de fixer un cadre pour ces échanges, indiquant les questions sur lesquelles la DRH peut-être saisie.

Dans le suivi des avis B et C émis par la Commission lors de l'évaluation biennale, il est apparu à la Commission que la DRH restait en retrait. La présidente et le vice-président ont dû prendre des initiatives pour le suivi des chercheurs concernés, alors même que cette procédure d'accompagnement des avis différenciés avait été mise en place à l'initiative de la DRH.

III.4.5 Rencontre avec les DU

A l'initiative de la CSS4, une journée d'échanges avec les DU a été organisée le 20 mai 2014. Le département, le Conseil Scientifique ainsi que des représentants des syndicats y ont été conviés pour échanger sur les activités et modalités de fonctionnement des instances scientifiques, sur la politique de recherche et les orientations scientifiques de l'Institut. Les DU ont répondu nombreux à l'appel et la qualité des échanges a fait de cette journée une expérience très réussie. On lira en annexe un compte rendu détaillé de cette rencontre.

III.4.6 Appui de la M.E.S aux travaux de la Commission

La M.E.S. joue un rôle capital dans le bon fonctionnement de la Commission puisqu'elle assure à la fois l'organisation des sessions de la Commission (agenda, relation avec l'administration, réservations des missions et hôtels, organisation logistique des sessions au siège), mais aussi la gestion des dossiers et les envois auprès des différents membres. Elle assiste également les membres de la DP pour le déroulement des réunions, fait l'interface entre la DRH (en particulier le bureau des concours) et la Commission, et vérifie la conformité des dossiers et des procédures.

La Commission a subi des problèmes d'organisation, résultant certainement en grande partie de contraintes en termes de ressources humaines au niveau du siège. Elle reconnaît toutefois que des efforts ont été déployés, essentiellement au niveau individuel, par des personnels de la MES, pour permettre une amélioration de l'organisation au fil de la mandature. Les conditions de travail des membres de la Commission se sont ainsi améliorées.

Lors de plusieurs sessions, les évaluateurs ont eu un accès tardif aux dossiers, accès parfois difficile à partir de la plateforme informatique, les dossiers étant répertoriés par numéro d'identifiant et non par nom obligeant les évaluateurs à réattribuer eux-mêmes un nom à chacun des dossiers. De plus chaque dossier est composé de plusieurs fichiers. L'ergonomie de la plateforme informatique demanderait à être revue.

PROPOSITIONS ET RECOMMANDATIONS

- ▶ *Trouver les moyens de **favoriser les interactions entre les différentes instances** (sans pour autant alourdir la charge de travail des CSS)*
- ▶ *Renforcer l'effectif de la MES durant la période d'organisation des concours, en attendant l'amélioration de la plate-forme informatique et la saisie informatique des dossiers*
- ▶ *Prévoir un soutien logistique (secrétariat) au niveau des CSS pour faciliter l'organisation (avec la M.E.S.) des sessions*
- ▶ *Renforcer les relations avec les départements scientifiques, notamment avec le département SOC*

IV REFLEXIONS COLLECTIVES

IV.1 Discussions et avis sur le rapport d'évaluation du MAE-MESR

Une mission d'inspection mandatée par le ministère des Affaires étrangères et le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche a fait parvenir en juillet 2013 à la direction de l'Institut le rapport d'inspection de l'IRD. Les Commissions Scientifiques ont été sollicitées afin de recueillir leurs avis sur l'analyse fournie dans ce rapport d'inspection. Les discussions et les réflexions des membres de la CSS4 à l'issue de sa réunion plénière ont été synthétisées dans une note (voir l'avis de la CSS4 en annexe). Cet avis a été également présenté lors de la réunion des DU et représentants de l'IRD à Marseille le 22 octobre.

S'appuyant sur les remarques formulées dans le Rapport d'Inspection sur la Stratégie de recherche de notre Institut, la CSS4 affirme la nécessité et sa volonté de faire partie des instances consultatives dans la définition des orientations stratégiques de l'Institut. La mise en place de mécanismes permettant à l'Institut de prendre en compte les avis scientifiques des CSS sur ses positions futures et son rôle dans le partenariat renforcerait cette capacité de réflexion collective.

La CSS4 a rappelé son attachement au rôle non seulement d'opérateur de la recherche de l'IRD mais aussi de moteur dans la consolidation des capacités de recherche de nos partenaires dans le Sud. C'est notre capacité à mobiliser des chercheurs de haut niveau, sur des terrains parfois difficiles, en collaboration étroite avec des chercheurs des institutions partenaires, et parfois avec des services publics qui sont les usagers directs de nos travaux. La réputation de notre Institut dépend fortement de cette présence sur le terrain, par des affectations longues, des détachements qui accompagnent la création ou consolidation des capacités de recherche nationales de nos partenaires.

La Commission souligne le besoin de coordination des activités de réflexion collective sur la stratégie de l'IRD entre les différentes instances, tant internes (impliquant aussi bien le CS que les CSS) qu'externes de notre Institut. À cet égard nous rappelons que la Commission s'est appuyée de nombreuses fois sur les membres extérieurs de notre CSS pour améliorer son intelligence collective et que cette expérience mériterait de trouver une tribune au-delà des seules séances d'évaluation des projets et des personnes. L'Institut pourrait et devrait mieux s'appuyer sur cet important potentiel intellectuel, très fortement impliqué dans notre fonctionnement. La logique qui doit prédominer dans nos choix ne doit être ni « institutionnelle » ni exclusivement politique, mais scientifique : nos choix seront toujours légitimes dès lors qu'ils s'appuient sur le cœur de notre métier qui est la production de connaissances.

IV.2 Participation de la CSS4 aux travaux d'élaboration d'un rapport de conjoncture et de prospective scientifique (RCPS)

Dans sa note du 30 mars 2015, JP Moatti annonce la révision du plan stratégique de l'IRD qui devra « *d'abord s'appuyer sur une vision claire de la conjoncture et de la prospective scientifique* ». Il confie cette tâche au Conseil Scientifique. Ce rapport doit se positionner par rapport « *aux cinq enjeux thématiques et dix défis sociétaux qui structurent pour les tutelles l'agenda européen et français de la recherche* », tout en laissant une place à la « *véritable créativité et innovation scientifiques* » qui se situent souvent « *dans des interfaces et des interdisciplinarités pas toujours « prévues » par ces découpages* ».

Un Comité de Pilotage (COFIL) a été constitué pour l'élaboration de ce rapport (encadré 1). Celui-ci a défini les 8 groupes de travail, et désigné les coordinateurs.

Encadré 1 : Composition du COPIL (Feuille de route du 21 avril 2015)

Le comité de pilotage regroupe les présidents du CS, des CSS, des CGRA, les directeurs des trois départements scientifiques de l'IRD ainsi que cinq chercheurs représentants les différentes thématiques des départements scientifiques (Eric Delaporte, Florence Sylvestre, Flore Gubert, Veerle Lejon, Valérie Verdier) et un chercheur en charge du lien entre ce rapport et le plan stratégique (Pierre Soler).

Les différentes instances de l'IRD ont été effectivement sollicitées pour participer à l'élaboration du rapport de prospective scientifique (RCPS). Cette invitation s'est faite par voie individuelle par sollicitation directe des membres des instances (et non via les présidents de CSS et CGRA).

Encadré 2 : Groupes de travail (Feuille de route du 21 avril 2015)

1. Santé et environnement [coordination : Eric Delaporte]
2. Enveloppes terrestres, ressources et aléas [coordination : Nicolas Arnaud]
3. Milieu et biosphère [coordination : Nicolas Arnaud]
4. Ressources et biodiversité [coordination : Jean-Françoise Agnès]
5. Sécurité alimentaire et nutrition [coordination : Valérie Verdier]
6. Identité, territoires et dynamiques sociales [coordination : Mireille Razafindrakoto]
7. Sciences et technologies de l'information et de la communication (STIC) [coordination : Jacqueline Signorini]
8. Transition énergétique pour les Suds [coordinateur à définir]

La majorité des membres de la CSS4 ont participé aux Groupes Thématiques (GT)

- GT1 « Santé et Environnement » : Annabel Desgrées du Loû, Valérie Delaunay, Marc Éric Gruénais et Agnès Guillaume,
- GT6 « Identité, Territoire et Dynamiques Sociales », coordonnés par Mireille Razafindrakoto : Rigas Arvanitis, Sophie Bava, Marie-Christine Cormier Salem, Yvan Droz, Alain Piveteau, Mohamed Tozy, Anne Doquet, Sylvie Archaimbault, Catherine Baron, Christophe Nordman.
- GT4 « Ressources et biodiversité »: Marie-Christine Cormier Salem,
- GT5 « Sécurité alimentaire »: Catherine Baron

Étant donné que le GT6 regroupait une grande partie des thématiques des SHS, il a impliqué de nombreux membres de la CSS4.

Les participants aux GT ont développé différentes stratégies en fonction des rôles et responsabilités qui leur ont été confiés. Tous les membres ont participé à l'identification d'un certain nombre de thématiques-clefs. Pour ceux qui ont été impliqués dans la rédaction de fiches thématiques, certains ont sollicité des collègues proches ou des chercheurs de l'IRD connus pour leur travail sur les thèmes avant de soumettre le résultat des réflexions à l'ensemble des membres des GT. D'autres ont lancé plus largement un appel aux DU pouvant être concernés et demandé leur contribution pour établir un diagnostic. La mobilisation a été forte, même si le travail a été mené dans un climat quelque peu confus et que la réflexion mériterait d'être poursuivie et approfondie.

Un résumé des travaux de chaque GT figure dans le rapport final (RCPS 2015⁸). Toutefois nous renvoyons à l'annexe qui contient la version complète des contributions de la CSS4 à l'élaboration de ce rapport (notamment le rapport du GT6⁹).

⁸ Le rapport est disponible sur intranet <https://intranet.ird.fr/orientations-et-strategie/missions-de-l-ird/rapport-de-conjoncture-et-de-prospective-scientifiques>.

⁹ Ce groupe de travail était présidé par la CSS4.

V RECOMMANDATIONS

V.1 Périmètre de la commission

Recommandation 1.

- ▶ *Améliorer la classification des chercheurs en disciplines et sous-disciplines selon des référentiels reconnus afin de pouvoir facilement produire des statistiques suivies des disciplines de l'Institut.*

V.2 Constitution de la Commission

Recommandation 2.

- ▶ *Veiller à la représentation de toutes les disciplines de SHS (y compris celles dont les chercheurs sont en nombre très limité à l'IRD), et cela dans les différents grades (CR et DR).*

Recommandation 3.

- ▶ *Veiller au respect de la parité : la diversité des disciplines et la parité sont deux éléments importants la composition des jurys (parité obligatoire) pour les recrutements et ainsi peut limiter le recours à des membres extérieurs. L'équilibrage par sexe et discipline peut se faire lors du choix des membres nommés.*

Recommandation 4.

- ▶ *Redéfinir les rôles et attributions des IT dans les CSS.*

Recommandation 5.

- ▶ *Débatte et valider en début de mandat les règles de bonne conduite ainsi que de procédures claires.*

V.3 Constitution des jurys

Recommandation 6.

- ▶ *Bénéficier de la contribution de spécialistes non membres de la Commission pour l'évaluation de dossiers dans des thématiques spécifiques.*

V.4 Concours et évaluations

Recommandation 7.

- ▶ *Informatiser les dossiers pour une saisie directe qui permettrait :*
 - *d'avoir des dossiers de format standardisé ;*
 - *de générer automatiquement les listes de chercheurs à évaluer avec des disciplines et thématiques précises (très utiles pour la DP).*

V.5 Activités de la commission

Recommandation 8.

- ▶ Définir clairement et fixer à l'avance les domaines de compétence, d'intervention des CSS ainsi que le calendrier des activités prévues pour éviter les sollicitations ponctuelles et/ou dans l'urgence.

Recommandation 9.

- ▶ Obtenir des retours systématiques à propos de tous les avis et évaluations de la Commission.

Recommandation 10.

- ▶ Éviter les changements de calendrier et veiller à être en phase avec le calendrier universitaire.

Recommandation 11.

- ▶ Accorder à la Commission **plus de temps pour contribuer aux réflexions et aux discussions sur la politique scientifique** de l'IRD.

Recommandation 12.

- ▶ Prévoir en fin de mandature une séance consacrée spécifiquement au bilan et aux perspectives.

V.6 Avancements

Recommandation 13.

- ▶ Systématiser le passage de CR2 à CR1 après 4 ans, comme cela se passe au CNRS

Recommandation 14.

- ▶ Mettre en œuvre une politique plus volontariste sur plusieurs années pour absorber le nombre important de candidats qui mériteraient d'être promus.

V.7 Recrutements

Recommandation 15.

- ▶ Mettre en place **la présélection des dossiers** dans la procédure de recrutement.

Recommandation 16.

- ▶ Renforcer le rôle de la commission dans la rédaction des fiches de postes.

Recommandation 17.

- ▶ Communiquer les critères appliqués par les jurys d'admission.

Recommandation 18.

- ▶ **Alléger le processus des évaluations biennales** (une évaluation légère tous les deux ans et une évaluation avec un dossier plus conséquent tous les 4 ans).

Recommandation 19.

- ▶ *Éclairer la Commission sur les stratégies de l'IRD et les besoins des UMR en matière d'accueil.*

V.8 Évaluation des structures

Recommandation 20.

- ▶ *Insister sur l'importance de la participation des CSS aux évaluations des UMR dans le cadre des vagues AERES/HCERES. Si l'IRD est tutelle d'une UMR, la CSS4 doit être membre à part entière du comité de visite.*

Recommandation 21.

- ▶ *Constituer des comités interdisciplinaires pour l'évaluation des LMI.*

V.9 Fléchages et coloriages

Recommandation 22.

- ▶ *Limiter le nombre de postes coloriés ou fléchés ouverts aux concours.*

Recommandation 23.

- ▶ *Définir et distinguer coloriage et fléchage pour préciser la marge de manœuvre de la Commission*

Recommandation 24.

- ▶ *Saisir la Commission en amont des décisions de coloriage et fléchage, dans des délais raisonnables qui lui permettraient une véritable consultation, tant de ses membres que des directeurs d'unité concernés.*

V.10 Relations et interactions avec différentes instances

Recommandation 25.

- ▶ *Trouver les moyens de **favoriser les interactions entre les différentes instances** (sans pour autant alourdir la charge de travail des CSS)*

Recommandation 26.

- ▶ *Renforcer l'effectif de la MES durant la période d'organisation des concours, en attendant l'amélioration de la plate-forme informatique et la saisie informatique des dossiers*

Recommandation 27.

- ▶ *Prévoir un soutien logistique (secrétariat) au niveau des CSS pour faciliter l'organisation (avec la M.E.S.) des sessions*

Recommandation 28.

- ▶ *Renforcer les relations avec les départements scientifiques, notamment avec le département SOC*

VI GLOSSAIRE DES SIGLES

ADESS	UMR aménagement, développement, environnement, santé, sociétés
AERES	Agence de l'Évaluation de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur
ARTS	Allocation de Recherche pour une thèse au Sud
AWA	LMI Accelerating the reduction of maternal and neonatal mortality in Western Africa
BEST	Bourse d'Échanges Scientifiques et Technologiques
CAP	Commission Paritaire
CEAF	UMR Centre d'Études Africaines
CEPED	UMR Centre Population et Développement
CESSMA	UMR Centre d'études en sciences sociales sur les mondes africains, américains et asiatiques
CGRA	Commission de gestion de la recherche et de l'administration
CSS	Commission Scientifique Sectorielle
CLAREA	LMI Global change, landscape and agroecosystems: the transformation of rural societies in East Africa
CNRS	Centre National de la Recherche Scientifique
DAJ	Direction des Affaires Juridiques
DEVSOC	UMR Développement et sociétés
DGDS	Direction générale déléguée à la Science
DIAL	UMR Développement, institutions et mondialisation
DP	Délégation permanente
DRH	Direction des Ressources Humaines
DSO	Département Société
DU	Directeur d'unité
GOVERNANCE	LMI Repenser les politiques de santé en Afrique de l'Ouest et du Centre
GRED	UMR Gouvernance, risque, environnement, développement
HCERES	Haut Conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur
IBISA	LMI Interactions biologiques dans les sols des systèmes anthropisés
IMAF	UMR Institut des mondes Africains
JEAI	Jeunes Équipes Associées à l'IRD
LMI	Laboratoires Mixtes Internationaux
LPED	UMR Laboratoire population-environnement-développement
M2GP	Mission générale de la géostratégie et du partenariat
MES	Mission d'évaluation scientifique
MESR	Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche
MOVIDA	LMI Mobilités Voyages Innovations et Dynamiques dans les Afriques méditerranéenne et subsaharienne
OCE	LMI Observatoire des Changements Environnementaux
PALOC	UMR Patrimoines locaux et gouvernance : construction et valorisation des patrimoines dans les pays du Sud en contexte de globalisation
PATEO	LMI Patrimoines et territoires de l'Eau
PEERS	Programmes d'Excellence pour l'Enseignement et la Recherche au Sud
PRODIG	UMR « Pôle de recherche pour l'organisation et la diffusion de l'information géographique »
RCPS	Rapport de conjoncture et de prospective scientifique
SAGEMM	LMI Social activities, gender, markets and mobilities from below (Latin America)
SEDES	LMI Services from delta coastal waters and their sustainability
SEDYL	UMR Structure et dynamique des langues
SENTINELA	LMI Observatoires Spatialisés des Maladies Infectieuses et de leurs Déterminants

TAPIOCA LMI Tropical Atlantic Interdisciplinary laboratory on physical, biogeochemical,
ecological and human dynamics
UCAD Université Cheikh Anta Diop de Dakar
UMR Unité mixte de recherches
URMIS UMR Migrations et Sociétés

PARTIE III - ANNEXES

ANNEXE 1 : TEXTES JURIDIQUES

Cliquez ici pour télécharger l'annexe 1

**ANNEXE 2 : LISTE DES MEMBRES EXTERIEURS A LA COMMISSION AYANT
PARTICIPE AUX JURYS DURANT LA MANDATURE**

Laurent Auclair	Géographe	CR	IRD
Myriam Catusse	Politologue	CR	CNRS
Bernard Charlery de la Masseliere	Géographe	PR	Université Toulouse 2 Jean Jaurès
Alain Desdoigts	Economiste	PR	Univ. Paris 1
Jean Luc Dubois	Economiste	DR	IRD
Elsa Faugère	Sociologue	CR	INRA Avignon
Jean-Noël Ferrié	Politologue	DR	CNRS
Daouda Gary-Toukara	Historien	CR	CNRS
Bénédicte Gastineau	Démographe	CR	IRD
Charles Grémont	Historien	CR	IRD
Pénélope Larzillière	Sociologue	CR	IRD
Isabelle Leglise	Linguiste	DR	CNRS
Pascale Moity-Maizy	Socio-anthropologue	MCF	Université Montpellier 2
Sandrine Musso	Anthropologue	MCF	Université Aix-Marseille
Sébastien Oliveau	Géographe	MCR	Université Aix-Marseille
Karine Peyronnie	Géographe	CR	IRD
Olivier Pliez	Géographe	DR	CNRS
Silvain Souchaud	Géographe	CR	IRD
François Vatin	Sociologue	PR	Univ. Paris X Nanterre
François-Charles Wolff	Economiste	PR	Université de Nantes
Robert Ziavoula	Géographe	PR	INALCO

ANNEXE 3 : NOMBRES DE CANDIDATS ET DE POSTES PAR CONCOURS AUX DIFFERENTES ANNEES SELON LE TYPE DE CONCOURS

Grade du Concours	Type de concours	2012		2013		2014		2015		Nombre total de postes	Nombre total de candidats	Nombre de candidats par concours
		postes	Candidats	postes	Candidats	postes	Candidats	postes	Candidats			
DR2	général	2	17	3	17	1	15	3	19	9	68	17
	fléché	1	3	0		0		0		1	3	3
total DR		3	20	3	17	1	15	3	19	10	71	
CR1				1	26					1	26	26
CR2	général	3	100	2	115					5	215	107
	fléché	1	9	1	21	1	18	1	29	6	102	25
		1	13									
		1	12									
	colorié							2	64	2	64	64
total CR2		6	134	3	136	1	18	3	93	13	381	
Total tous concours confondus		9	154	7	179	2	33	6	112	24	478	

ANNEXE 4 : CRITERES POUR LES RECRUTEMENTS ET LES EVOLUTIONS DE CARRIERES POUR PRENDRE EN COMPTE L'ENSEMBLE DES MISSIONS DES CHERCHEURS A L'IRD.

Recrutements

- 1) Profil
- 2) Parcours (qualités intrinsèques du candidat, y compris Mobilité géographique ou thématique)
- 3) Projet (qualité du projet scientifique)
- 4) Publications (qualité et quantité des productions scientifiques et publications).
- 5) Partenariat (partenariats déjà établis, expression d'intérêt et capacités de projection)
- 6) Animation de la recherche
- 7) Oral

Les critères d'évaluation retenus pour les concours CR sont :

- qualité et originalité du projet scientifique
- parcours du/de la candidat/e (qualité de la thèse, solidité et cohérence du parcours, audiences nationale et internationale, insertion dans des réseaux scientifiques, animation scientifique)
- qualité de la présentation et de la prestation orale
- qualité de la production scientifique
- animation scientifique, activités d'enseignement
- capacité de travail au Sud et adéquation du profil avec les missions de l'IRD.

Pour les postes profilés, l'adéquation des candidats au profil de poste vient s'ajouter à ces critères.

Les critères d'évaluation pour les concours DR sont :

- qualité et originalité du projet scientifique
- parcours du/de la candidat/e
- qualité de la présentation et de la prestation orale
- qualité de la production scientifique
- travail au Sud et qualité du partenariat
- participation à des activités de formation (enseignement, encadrement)
- responsabilité dans des projets scientifiques
- gestion de la recherche, animation scientifique

Critères retenus pour les évaluations biennales

Le parcours

Partenariats :

- au Sud et au Nord,
 - avec d'autres disciplines ...

Dynamisme scientifique : projets ou programmes de recherche

- regarder le type d'engagement dans ces projets : participation, direction, coordination, etc...

- la dynamique de ces projets : quelle évolution sur les 2 ans évalués ? Quelles perspectives ?

Production scientifique (sur les 2 ans évalués) : Publications et autres types de productions (CD Rom, Web, production de données primaires, etc.) : nombre, qualité, perspectives, co-publications avec des partenaires du Sud.

Application et valorisation sociale, économique et culturelle de la recherche

- diffusion grand public des résultats de recherche
- Dimension internationale
- impact pratique des travaux (développement, innovation ...)

Dimension internationale

- Des partenariats
- Des publications, valorisations

Implication dans l'animation de la recherche :

- responsabilités dans le laboratoire d'appartenance,
- implication dans des réseaux, commissions, etc...
- animation de la production scientifique (participation à des comités de rédaction, relectures d'articles ou d'ouvrages...)

Formation :

- implication dans l'enseignement
- implication dans l'encadrement d'étudiants.

Evaluation pour les promotions :

Les critères sont les mêmes que pour l'évaluation biennale mais le rapport abordera chaque critère de façon plus précise. Les critères sont globalement les mêmes mais hiérarchisés différemment, selon les missions spécifiques à chaque grade :

- pour un CR2 c'est l'implication dans la recherche stricto sensu et la diffusion des travaux qui est la première mission du chercheur ;
- pour un CR1 on sera attentif, en plus de l'implication dans la recherche, à la prise de responsabilité dans la gestion de programmes et dans l'animation scientifique et dans les tâches de formation et d'enseignement.
- pour un DR on prendra en compte l'engagement dans la direction de projets, avec une attention particulière pour les DR1 aux tâches de montage et direction de programmes, équipes, doctorants et au rayonnement national et international (à travers les publications ou/ et participation à des groupes d'experts). Pour une promotion en DRCE, on examinera la dimension internationale des travaux et l'apport significatif (sinon exceptionnel) dans un domaine. Doit également être prise en compte l'implication dans des formations doctorales, et d'une manière générale dans des formations universitaires.

L'évaluation tiendra compte aussi de l'affectation du chercheur : si la période évaluée correspond à une période en expatriation, une attention particulière sera apportée au partenariat développé dans le pays d'accueil, dans les projets menés, dans les publications réalisées ou en projet, dans la formation d'étudiants. La question du partenariat concerne tous les chercheurs de l'IRD, mais on attend de ceux en affectation un plus fort degré d'implication dans les collaborations avec les institutions locales.

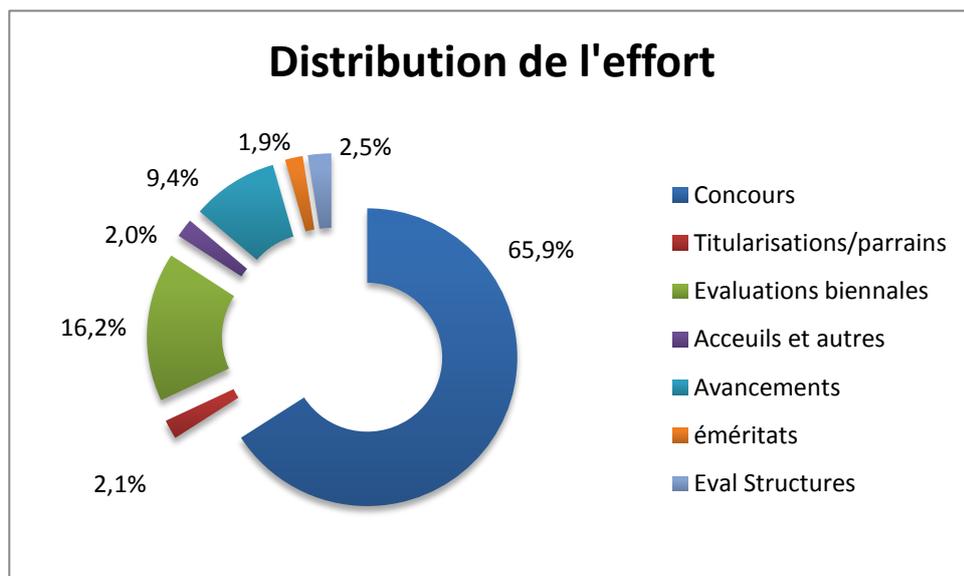
ANNEXE 5 : ESTIMATION DES COÛTS

Le budget moyen de la commission annuel a été estimé par la MES a 49'900€ (transport, hébergement, logistique, indemnités journalières). Pour estimer les coûts directs associés à l'effort d'évaluation, il convient d'ajouter l'équivalent temps-plein de travail des membres de la Commission que l'on peut estimer à 26 mois annuels (base de 1 mois par membre) pour un coût chargé moyen évalué à 10'000 euros par mois/personne, soit environ 260'000 € par an. Le coût total de la mandature peut donc être estimé à environ 1 million d'euros en personnel et 200'000 € en fonctionnement. Ainsi, le coût de fonctionnement du concours de recrutement peut être apprécié en fonction du nombre de candidats (un minimum en 2015, 190'000 € pour 111 candidats à un maximum de 280'000 € pour 162 candidats en 2013¹⁰). Il est possible d'estimer le coût du travail de recrutement par poste : entre 25'000 € pour les concours 2014 pour 2 postes avec 26 candidats auditionnés à 40'000 € pour 7 postes pour les concours de 2013. Ce calcul est donné à titre indicatif, mais il permet de souligner qu'une présélection permettrait de limiter substantiellement les coûts nécessaires associés au recrutement. Par ailleurs, il faut souligner que la forte pression dans le recrutement oblige à une mobilisation ponctuelle de jurés extérieurs qui est coûteuse et pose des difficultés spécifiques d'organisation.

Type d'évaluation	Nbr dossiers	Coût direct par activité d'évaluation*
Concours	472	817 240
Titularisations/parrains	45	25 972
Évaluations biennales	232	200 847
Accueils, etc.	27	23 374
Avancements	67	116 007
éméritats	41	23 663
Évaluation Structures	18	31 166
changement commission	2	1 731
total	904	1 240 000

* Estimation du coût basée sur une évaluation différenciée de l'effort et du temps fourni pour chaque type d'évaluation, selon le barème suivant Concours / Avancements / évaluation de structures = 1 ; Evaluations biennales / accueils / avancements = 0,5 ; titularisations/éméritats = 0,3

¹⁰ Nombre de dossiers fournis par la MES.



Le coût principal d'évaluation concerne les concours de recrutement (66% des coûts directs de l'évaluation) et pour l'essentiel ce coût est fonction **du nombre de candidats (et non pas du nombre de membres de la commission ou autres sources de coûts).** Ainsi, seule la réduction du nombre de candidats permettrait une baisse substantielle du coût des évaluations (recommandation n°15). Une autre poste élevé concerne les évaluations biennales (16% des coûts d'évaluation) qui pourrait être pratiquement divisé par deux si nous faisons des évaluations alternées légères / complètes comme nous le proposons dans la recommandation n°18.

ANNEXE 6 : COMPTES RENDUS DE SESSIONS

Cliquez ici pour télécharger l'Annexe 6