

**CSS4**  
**Rapport de mandature 2016-2020**  
**Pour une évaluation collégiale et qualitative**  
**Octobre 2020**

**Table des matières**

Table des matières .....	1
Résumé.....	3
Introduction.....	5
Préambule. Un contexte général de malaise dans la recherche.....	5
La Commission.....	8
Présentation générale .....	9
Périmètre d'action.....	9
Les membres de la commission .....	10
Les membres nommé.e.s .....	11
Un rôle déterminant mais insuffisamment reconnu.....	11
Veiller aux équilibres .....	11
Pour une évaluation collégiale et qualitative.....	12
L'incontournable hétérogénéité des disciplines et des pratiques de recherche .....	13
Reconnaître la diversité des profils et des parcours .....	13
Contribution aux connaissances versus comptage. Expliciter les critères tout au long de la chaîne de l'évaluation.....	14
Une diversité de critères .....	15
Évaluations biennales et avancements .....	16
Améliorer la qualité de l'évaluation .....	16
Bibliométrie et dotation budgétaire .....	17
Lire les produits de la recherche .....	18
L'évaluation qualitative suppose de la discussion et de la délibération .....	18
Procédures de vote .....	19
Repenser le format des concours ? .....	20
Transparence et confiance envers l'évaluation .....	20
Pluralisme des publications.....	21

Le Partenariat à l'IRD : quels critères d'évaluation ?.....	23
Conflits d'intérêt et éthique de l'évaluation .....	25
La présélection au concours CR.....	26
Profil et coloriage des postes .....	27
Concours DR .....	28
Habilitation à Diriger les Recherches (HDR) .....	28
Candidat.e.s externes.....	29
Concours inter-CSS .....	29
Le travail de la CSS4 en temps de pandémie : quels enseignements ?.....	30
Avancements.....	31
Avancements CRCE.....	31
Avancements DR (DR1, DRCE, DRCE 2 <sup>nd</sup> échelon) .....	31
La place des IT au sein de la Commission.....	32
Outils de partenariat (LMI, JEAJ, GDRI, bourses ARTS).....	33
La CSS4 et ses interlocuteurs.....	33
La MEPR.....	34
Direction générale de l'IRD.....	34
Jury d'admission .....	36
Comités ad-hoc d'audit des porteur.e.s de projet d'Unité (renouvellement, labellisation).....	37
Département Sociétés et Mondialisation .....	37
Conseil Scientifique .....	37
HCERES .....	38
Annexe 1. Textes réglementaires.....	39
Annexe 2. Les ressortissant.e.s CSS4.....	40
Annexe 3. Recrutements CR.....	41
Annexe 4. Bilan des recrutements et avancements.....	43
Annexe 5. Profil des candidat.e.s CR 2016-2018.....	45
Annexe 6. Liste des expert.e.s sollicité.e.s pour les concours.....	48
Annexe 7. Enquête sur les perceptions des modalités d'évaluation des ressortissant.e.s des CSS et de la CGRA.....	49
<i>Pour des évaluations plus qualitatives</i> .....	50
<i>Un besoin d'écoute et d'échange</i> .....	50
<i>Des suggestions d'évolution du contenu des rubriques</i> .....	51
Annexe 8. Les appels ERC (European Research Council). Note de la CSS4 .....	53
Annexe 9. Bibliographie .....	54

## Résumé

Tout au long de cette mandature, nous avons tenté d'initier ce que l'on peut qualifier de « régime d'évaluation collégial qualitatif » :

- visant à construire collectivement des critères d'évaluation de la recherche,
- dont l'objectif premier est l'appréciation de la contribution à la connaissance et à la demande sociale (dont il faut aussi reconnaître qu'elle est plurielle et donc potentiellement conflictuelle), dans une perspective à la fois transparente et éthique,
- concevant l'évaluation des chercheur.e.s en poste comme un processus constructif de valorisation des trajectoires des chercheur.e.s,
- reconnaissant les spécificités de l'IRD (partenariat, collecte de données, inter/pluridisciplinarité), ainsi que la diversité et la richesse des types de recherche et des parcours scientifiques qui y sont menés,
- reconnaissant aussi la nécessaire indépendance de la recherche publique,
- et avec le souci heuristique permanent de faire progresser cette recherche.

Le rapport décrit de manière exhaustive la manière dont nous avons procédé et les possibilités d'amélioration. Nous reprenons ici quelques propositions clefs.

- *Ce débat sur la qualité de l'évaluation, indissociable de la qualité de la recherche, est un enjeu majeur du monde de la recherche actuelle, qui mérite d'être davantage développé au sein de l'IRD. Alors même que l'IRD est signataire de la déclaration de San Francisco et qu'il est de plus en plus reconnu que les enjeux sociétaux actuels et futurs impliquent une pensée complexe en interaction avec la société, nous sommes convaincus que l'évaluation qualitative peut permettre à l'IRD de se positionner de manière originale et pertinente dans ces débats.*
- *Cet exercice d'évaluation collégiale qualitative ne peut fonctionner que s'il est mis en œuvre tout au long de la chaîne de l'évaluation : guide candidat (MEPR), contenu des dossiers (candidat.e), évaluation et admissibilité (Commission), admission (jury d'admission, Direction).*
  - *Cela suppose une collaboration constante avec la MEPR, qui a plutôt bien fonctionné en permettant une amélioration des procédures. Cette collaboration doit être poursuivie.*
  - *Concernant les évaluations des chercheur.e.s en poste, l'enquête réalisée sur la perception de l'évaluation au sein de l'IRD suggère d'autres améliorations, détaillées dans le rapport, et notamment une évaluation en deux temps : fiche d'activité à échéance annuelle ou biannuelle, numérisée, et permettant l'obtention rapide de statistiques dont l'IRD et les Unités ont besoin; et une évaluation détaillée de type auto-évaluation à échéance plus longue (4 ou 5 ans).*
  - *Cet exercice d'évaluation collégiale qualitative a en revanche été sérieusement entravé par les décisions du jury d'admission ; la transparence sur le fonctionnement des jurys d'admission (gestion des conflits d'intérêt, critères d'évaluation, procédures de délibération et de vote) est une condition indispensable à une évaluation performante et impartiale. A ce jour, cette transparence est inexistante et remet sérieusement en question la qualité du processus d'évaluation de l'IRD*
- *A l'instar de la Commission précédente, nous réitérons la nécessité d'une consultation systématique de la Commission par la Direction et l'implication de la Commission dans les décisions qui relèvent de son périmètre (coloriage et profilage de poste, bibliométrie et*

*dotations des Unités, labellisation de nouvelles Unités, etc.). C'est une question d'efficacité et de cohérence de l'ensemble du processus d'évaluation.*

- *Cet exercice d'évaluation collégiale qualitative dépend en large partie de l'engagement des membres nommé.e.s, le plus souvent externes à l'IRD. Pourtant crucial, ce rôle est insuffisamment reconnu. Il faut impérativement améliorer la gestion administrative des collègues externes à l'IRD (déplacements, indemnités) et instaurer un minimum de dialogue et de remerciements. Il en va de l'efficacité de l'évaluation mais aussi de l'image de l'IRD.*
- *Tout en reconnaissant l'importance de la publication d'articles dans des revues à forte diffusion (qu'il s'agisse de la carrière des jeunes chercheur.e.s et de la visibilité des recherches et de leur contribution aux débats internationaux), nous revendiquons la singularité de l'ouvrage comme mode de production scientifique majeure dans de nombreuses disciplines relevant de la Commission. L'ouvrage est un support qui est tout à fait adapté à la pensée complexe et aux enjeux de société que nous revendiquons. Il permet potentiellement une plus grande diffusion auprès d'un large public ; une diffusion dans des langues de nos partenaires ; une vitrine de la production scientifique de l'IRD et un travail collectif que ne permettent pas toujours (voire rarement) les articles publiés dans les revues spécialisées.*
- *Les expériences de concours interCSS, notamment celui de 2020 sur la science de la durabilité, ont montré toutes les difficultés à faire valoir une évaluation qui ne repose pas uniquement sur la bibliométrie à facteur d'impact. Ces concours ne peuvent être maintenus que s'ils se basent sur une évaluation qualitative, permettant à l'IRD de se positionner de manière originale dans le champ de l'interdisciplinarité.*
- *Dans un contexte où la dimension sociétale du développement est désormais pleinement reconnue, les SHS peuvent permettre à l'IRD de gagner en visibilité sur cette question. Ceci suppose de reconnaître la spécificité des SHS mais aussi de veiller à leur allouer des moyens de manière équitable (recrutements, promotions, dotations budgétaires diverses). Ceci suppose également de mener un diagnostic précis sur l'allocation des moyens et l'évolution des effectifs, à la fois par CSS, discipline, genre, corps (avec le cas préoccupant des IT) et grade.*

## Introduction

La mandature 2016-2020 des instances d'évaluation scientifique de l'IRD est arrivée à terme. Ce rapport a pour objectif de synthétiser les activités de la Commission scientifique sectorielle n°4 (CSS4), d'en tirer des enseignements et des propositions. Il est destiné :

- aux ressortissant.es de la CSS4, dans un but de partage d'information et de transparence,
- à la future Commission, dans un but de transmission et de capitalisation d'expérience,
- aux autres instances de l'IRD (notamment MEPR, Département Société & Mondialisation, Direction générale, CS) et à ses partenaires, dans un but de propositions.

Chaque section détaille les activités menées et les enseignements qui en découlent.

La Commission de cette mandature s'est fortement appuyée sur les enseignements de la mandature précédente<sup>1</sup>. Ce rapport s'inscrit en continuité. Il fait état de propositions du rapport précédent qui ont été entendues, en réitère certaines qui restent d'actualité, et en propose de nouvelles.

Avant toute chose, nous tenons à remercier très vivement l'ensemble des membres de la Commission et en particulier les collègues extérieurs à l'IRD (la plupart nommé.e.s, certain.e.s élu.e.s) pour leur engagement constant tout au long de cette mandature. Leur contribution a été décisive au bon fonctionnement de notre collectif, à la richesse des débats et à la qualité des décisions prises.

## Préambule. Un contexte général de malaise dans la recherche

Le monde de la recherche française est traversé de débats multiples liés à l'adoption de procédures d'évaluation et de financement de plus en plus compétitives, articulées autour d'indicateurs de « performance », visant à « comparer », « classer », et sélectionner de manière « efficace » une recherche « d'excellence ». La Loi de Programmation Pluriannuelle de la Recherche 2021-2030 (LPPR), annoncée en janvier 2020 et en discussion au moment de la rédaction de ce rapport (septembre 2020), a ravivé ces débats ainsi que la question sous-jacente, centrale, des modalités d'évaluation de la recherche.

Tout au long de la mandature, notre collectif n'a cessé de débattre, questionner, discuter, non sans tensions et désaccords, ce que signifie l'évaluation dans une institution comme l'IRD. Ce rapport a surtout pour vocation à partager et transmettre ce que nous avons retenu de cet exercice délibératif.

Dans ce préambule, il nous a semblé utile de revenir sur les arguments principaux de ce débat général et les questions soulevées (même s'il s'agit d'éléments probablement largement connus par la plupart des chercheur.e.s), pour ensuite expliciter la manière dont nous avons tenté, concrètement et au quotidien, d'apporter des éléments de réponse à ces différentes questions.

- Dans le champ de la recherche scientifique, l'évaluation est une nécessité démocratique de transparence, d'équité et de responsabilité. Mais l'évaluation de la recherche ne peut prétendre à la neutralité. Les critères employés, parce qu'ils portent des jugements de valeur, contribuent à définir, organiser, hiérarchiser la recherche et ses différentes composantes. Ils

---

<sup>1</sup> Les enseignements de la précédente mandature se sont appuyés sur le rapport rédigé par la précédente commission (CSS4 2015) Et surtout sur des échanges réguliers et informels avec sa présidente Mireille Razafindrakoto (Présidente), Marc-Éric Gruénais (Vice-Président) et Rigas Arvanitis (membre de la Délégation Permanente), que nous remercions très sincèrement pour leur disponibilité.

légitiment certains types de recherche et ce faisant, en disqualifient d'autres (implicitement ou explicitement).

- Selon la manière dont elle est mise en œuvre, l'évaluation peut servir à accompagner, motiver, favoriser la réflexivité et le développement individuel et collectif ; ou inversement être utilisée (par les administrations) et/ou vécue (par les chercheur.e.s) surtout comme un instrument de contrôle, de sélection et de formatage des recherches menées, source d'inefficacité et incompatible avec une recherche de qualité.
- Au cours des dernières années, la quantification de l'évaluation a pris une importance croissante<sup>2</sup> : nombre de publications et de citations (parfois pondéré par le classement des revues supports), nombre de projets (parfois pondéré par l'origine et le montant des financements obtenus), nombre de conférences (en distinguant les conférences plus ou moins « prestigieuses »), nombre de formations dispensées, nombre d'étudiant.e.s encadré.e.s, nombre de séjours ou de mois passés à l'étranger, etc.
- Beaucoup d'études ont démontré les effets pervers multiples du primat à la quantification<sup>3</sup> : production excessive de travaux de qualité modérée ; saucissonnage des articles qui deviennent hyperspécialisés tout en prétendant avoir une vocation généralisante ; augmentation parfois artificielle du nombre de co-auteurs ; fraudes scientifiques ; désintérêt pour les projets risqués ou trop originaux, y compris le dialogue entre disciplines, qu'il s'agisse d'inter/trans/pluridisciplinarité, à la fois car il suppose du temps et a encore peu de supports dédiés parmi les revues « classées » ; orientation des recherches et publications sur des sujets susceptibles d'intéresser les revues indépendamment de leur intérêt réel pour la connaissance ou la demande sociale<sup>4</sup> ; primauté au mimétisme et à la reproduction de l'existant plutôt qu'à la prise de risque ; primauté de la méthode sur l'innovation conceptuelle ; abandon de thématiques jugées étroites car non généralisables (approche « globale » versus monographie) ; homogénéisation, standardisation et simplification des modes de pensée au profit de la pensée anglophone ; dévalorisation voire disqualification du livre (support pourtant incontournable d'une pensée complexe) ainsi que d'autres formats de diffusion (rapports, notes, dont le rôle en matière d'aide à la décision et de débat public peut être bien plus utile qu'un article académique) ; dans certaines disciplines, « mise au ban de la 'grande théorie', pénalisation des travaux d'érudition et des analyses qualitatives »<sup>5</sup>, etc. En d'autres termes, l'exigence de productivité ne garantit en rien la contribution réelle à la connaissance : lorsqu'elle devient trop forte (qu'elle soit imposée ou intériorisée), cette exigence devient incompatible avec la recherche « fondamentale », au sens d'une activité de recherche visant à produire des connaissances nouvelles sans nécessairement prévoir une application ou utilisation particulière au moment où elle est initiée ; or celle-ci est faite « de patience, de

---

<sup>2</sup> Voir par exemple (Zaccai et al. 2016; Bruno 2008; Fallon and Feron 2014).

<sup>3</sup> Voir par exemple (Gingras 2014; Zaccai et al. 2016; Heckman and Moktan 2018; Colletis and Lamarche 2011) Voir également une récente tribune par la Société Française de Biologie du Développement : « [...] la dérive du système d'évaluation actuel de la recherche pose beaucoup de questions. Ce système est fondé sur des indicateurs quantitatifs, et favorise donc les chercheur.e.s qui publient le plus, parfois en utilisant des méthodes au mieux discutables ('sélection naturelle d'une mauvaise science', au pire frauduleuses » <https://sfbd.fr/2019/12/12/lettre-a-mm-petit-et-macron/>

<sup>4</sup> Sur les conséquences concrètes de la quantification dans la transformation assez radicale de certaines disciplines, voir par exemple pour l'économie (Colletis and Lamarche 2011, 67–68), et pour la géographie, (Vandermotten 2016).

<sup>5</sup> Nous reprenons ici l'expression d'Alain Eraly, Professeur à l'Université libre de Bruxelles et membre de l'Académie royale de Belgique. Il cite comme exemple : « Deux petits articles redondants rédigés à la hâte dans le confort de son bureau pèsent ainsi plus lourd qu'une vaste étude ethnographique, fruit de plusieurs années d'immersion dans un village indonésien, mais qui peine à trouver un éditeur. Très nombreux sont aujourd'hui les académiques qui ont l'impression de n'être pas évalués sur la *réalité* de leur production scientifique, en particulier sur la valeur de leur travail empirique et de leur contribution théorique » (Eraly 2016, 61).

rigueur, de bifurcations et de sérendipité, sans parler du rôle de l'erreur dans la fécondité scientifique »<sup>6</sup>.

- Cette quantification engendre une course généralisée à la productivité auquel nul – en tant qu'individu ou institution – ne peut complètement se soustraire, sauf au risque de se disqualifier. Même lorsque ces indicateurs sont contestés, même lorsqu'ils ne sont pas utilisés par les Institutions de tutelle, la mise en concurrence nationale et internationale ne laisse guère le choix<sup>7</sup>. Normativité, performativité, boucles de rétroaction et intériorisation de ces normes font que le système se renforce constamment et engendre des effets systémiques<sup>8</sup>. En atténuer les effets suppose donc de réfléchir à toute la chaîne de l'évaluation : chercheur.e.s évalué.e.s, chercheur.e.s en position d'évaluation, guides et critères d'évaluation, instances évaluatrices, instances de tutelles, etc.
- Lorsque ce primat à la quantification se rajoute à d'autres missions (par exemple l'enseignement pour nos collègues universitaires, le partenariat à l'IRD), les chercheur.e.s peuvent se trouver écartelé.e.s entre des injonctions contradictoires, ou bien ré-orientent leurs activités partenariales : l'objectif de publication peut prendre le pas sur l'appui à la structuration d'institutions académiques pérennes. Les deux vont parfois de pair (des publications reconnues peuvent bien sûr faciliter l'institutionnalisation et la reconnaissance de la recherche dans les Suds) mais pas nécessairement. Publier est une condition nécessaire à l'institutionnalisation de la recherche mais pas suffisante.
- Le mal-être est un autre danger de ce primat à la quantification, engendrant un problème de santé publique qui commence à être reconnu<sup>9</sup>. C'est le cas parmi les jeunes chercheur.e.s, dont les taux d'insertion professionnelle sont de plus en plus bas et à des âges de plus en plus avancés. C'est aussi le cas parmi les chercheur.e.s en poste, dont certain.e.s souffrent d'un sentiment de dévalorisation, de manque de reconnaissance et de culpabilité qui peut s'avérer pathologique. Sans aller jusque-là, la plupart d'entre nous se sentent obligés de produire « beaucoup » et sont pris dans une frénésie voire une boulimie (au sens où cela devient une obsession pathologique) d'activités dont rien ne garantit qu'elle soit réellement productive et épanouissante, bien au contraire. Chaque chercheur.e est confronté.e à de multiples injonctions difficilement compatibles avec un travail de qualité, dont certaines sont contradictoires<sup>10</sup>.

Partant de ces constats, réitérés tout au long de la mandature (notamment à travers l'examen des rapports d'évaluation biennale), et en écho à la démarche de la Commission précédente et aux propositions de divers collectifs et institutions<sup>11</sup>, nous avons tenté d'initier un régime d'évaluation collégial qualitatif :

- visant à construire collectivement des critères d'évaluation de la recherche,

---

<sup>6</sup> (Fusulier 2016, 107).

<sup>7</sup> Voir sur ce sujet (Pestre 2016).

<sup>8</sup> Voir à ce sujet (Leclercq 2016).

<sup>9</sup> « Une évaluation permanente qui, en privilégiant le quantitatif, fait du mal à nos esprits et à nos corps... et donne naissance à un problème de santé publique ». (L'atelier des chercheurs pour une désexcellence des universités 2016, 122). Voir également cet article 'Le blues des chercheurs français, parus dans le journal Le Monde du 14 octobre 2019, basé notamment sur un sondage réalisé auprès de 2000 directeurs/trices d'Unités [https://www.lemonde.fr/sciences/article/2019/10/14/le-blues-des-chercheurs-francais\\_6015488\\_1650684.html](https://www.lemonde.fr/sciences/article/2019/10/14/le-blues-des-chercheurs-francais_6015488_1650684.html)

<sup>10</sup> Et qui engendre le syndrome du « Beaucoup, Vite, Loin, Mal », pour reprendre l'expression d'un collectif belge prônant la « désexcellence » (L'atelier des chercheurs pour une désexcellence des universités 2016). Voir leur charte sur le site <http://www.sauvonsluniversite.com/spip.php?article6751>.

<sup>11</sup> Voir par exemple (Zaccai et al. 2016; Colletis and Lamarche 2011).

- dont l'objectif premier est l'appréciation de la contribution à la connaissance et à la demande sociale (dont il faut aussi reconnaître qu'elle est plurielle et donc potentiellement conflictuelle), dans une perspective à la fois transparente et éthique,
- concevant l'évaluation des chercheur.e.s en poste comme un processus constructif de valorisation des trajectoires des chercheur.e.s,
- reconnaissant les spécificités de l'IRD (partenariat, collecte de données, inter/pluridisciplinarité), ainsi que la diversité et la richesse des types de recherche et des parcours scientifiques qui y sont menés,
- reconnaissant aussi la nécessaire indépendance de la recherche publique,
- et avec le souci heuristique permanent de faire progresser cette recherche.

Cet exercice d'évaluation collégiale qualitative a été tantôt appuyé, tantôt entravé par les différents services et instances de l'IRD.

Les détails seront donnés tout au long du rapport. Résumons ici les points saillants :

- La présélection des candidatures aux concours de CR, obtenue en 2017 et mise en œuvre pour le concours 2018 a été une avancée indéniable dans l'analyse qualitative des candidatures CR.
- Une concertation permanente avec la MEPR a permis d'améliorer progressivement le contenu des dossiers de promotion et de recrutement, là aussi dans une perspective plus qualitative (contenu qui reste encore à améliorer et qu'il faut constamment adapter à la transformation du monde en général et de celui de la recherche en particulier)
- La MEPR et la Direction ont appuyé la mise en place d'une enquête sur la perception de l'évaluation par les chercheur.e.s, initiée par la CSS4 en vue d'améliorer les procédures, et qui a ensuite été déployée à l'échelle de l'ensemble de l'IRD
- Inversement, le déclassement de candidat.e.s à plusieurs reprises a systématiquement été justifié par le jury d'admission par des arguments bibliométriques, remettant ainsi en question le travail qualitatif de la Commission et le disqualifiant.
- L'introduction d'un algorithme bibliométrique visant à classer les Unités et allouer une partie du budget en fonction va également à l'encontre de cette vision qualitative de la recherche.

En septembre 2018, l'IRD avait été le 5e EPST français à signer la Déclaration de San Francisco. Cette déclaration vise à améliorer l'évaluation de la recherche scientifique, alerte sur les dérives de critères purement bibliométriques (à commencer par les facteurs d'impact) et plaide pour une évaluation de la recherche à partir de sa valeur intrinsèque<sup>12</sup>. Si l'IRD veut respecter ses engagements, alors une réelle réflexion sur l'évaluation doit être menée.

- ***Proposition pour l'ensemble des instances de l'IRD : Ce débat sur la qualité de l'évaluation, indissociable de la qualité de la recherche, est un enjeu majeur du monde de la recherche actuelle, qui mérite d'être davantage développé au sein de l'IRD. Alors même que l'IRD est signataire de la déclaration de San Francisco et qu'il est de plus en plus reconnu que les enjeux sociétaux actuels et futurs impliquent une pensée complexe en interaction avec la société, nous sommes convaincus que l'évaluation qualitative peut permettre à l'IRD de se positionner de manière originale et pertinente dans ces débats.***

## La Commission

La CSS4 a pris ses fonctions le 6 septembre 2016 à l'occasion de sa première session plénière, à l'issue du scrutin du 26 juin 2016 et des journées d'intégration des 5 et 6 septembre 2016. Ces journées ont rassemblé l'ensemble des membres de toutes les Commissions de l'IRD, en présence de nombreux

---

<sup>12</sup> <https://sfdora.org/read/fr/>

intervenant.e.s. L'objectif était de familiariser les membres des Commissions à leur rôle et aux spécificités de l'IRD (pour les collègues extérieur.e.s). A la demande de la Commission précédente, un échange rapide, surtout d'ordre symbolique<sup>13</sup>, a été organisé avec sa présidente et son vice-président.

Lors de cette première session plénière, les membres élu.e.s et nommé.e.s de la Commission ont élu Présidente et vice-Président ainsi que les membres de 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, modalités d'organisation et procédures d'évaluation, répartition des dossiers aux rapporteurs (candidat.e.s au recrutement dans les concours, aux avancement et évaluations biennales), identification de chantiers de travail et suivi de ces chantiers.

## Présentation générale

Comme indiqué sur le site de l'IRD :

« La commission scientifique sectorielle n°4 (CSS4) intitulée « Sciences humaines et sociales » a pour domaine de compétence la connaissance des populations, sociétés et systèmes culturels des Suds, et la compréhension des enjeux mondiaux et locaux du développement.

Elle rassemble les différentes communautés s'intéressant aux relations entre développement, gouvernance et environnement ; entre développement, éducation et savoirs ; entre vulnérabilités, inégalités et croissance ; entre frontières et dynamiques sociales et spatiales. L'objectif général commun des disciplines relevant de la commission est d'appréhender les conditions et déterminants du développement durable des pays du Sud dans leurs formes et dynamiques propres.

Principales disciplines : anthropologie, archéologie, démographie, droit, économie, géographie, histoire, linguistique, science politique, sociologie. »

## Périmètre d'action

Le périmètre d'action des CSS, encadré par divers textes réglementaires (cf. Annexe 1) est le suivant :

- Evaluation des personnes :
  - Arrivée à l'IRD : recrutement, parrainage (attribution d'un parrain ou d'une marraine), titularisation, prise en compte des fonctions antérieures dans la recherche ; depuis 2016, les accueils ne relèvent plus du périmètre des Commissions ;
  - Carrière à l'IRD : avis sur l'activité biennale, avancement, intégration (aucun cas au cours de notre mandature), détachement intercorps (deux cas), changement de commission (un cas) ; depuis 2017, les demandes d'éméritat ne relèvent plus du périmètre des Commissions ;
- Evaluation des structures (UMR, UMI) : les Commissions sont sollicitées pour désigner un.e membre de la CSS (ou représentant la CSS) pour participer aux comités de visites HCERES puis au comité ad-hoc au sein de l'IRD ;
- Evaluation des instruments de partenariat (LMi, JEAI, GDRI, bourses ARTS, etc.) : en début de mandature, les Commissions assuraient cette évaluation ; à partir de 2018, l'évaluation a été confiée à des comités ad-hoc incluant des membres des Commissions ;
- Outre ses prérogatives en matière d'évaluation et de recrutement, la CSS4 est incitée à jouer un rôle en matière de « réflexion stratégique » (cf. Règlement intérieur). A l'instar de la Commission précédente, on peut regretter que ce rôle ne soit pas ou insuffisamment reconnu

---

<sup>13</sup> Les échanges ont donc surtout eu lieu de manière informelle, grâce à la disponibilité de la présidente de la mandature précédente.

par les différentes entités de l'IRD. Ceci engendre un certain nombre de dysfonctionnements ou de contradictions qui seront détaillées tout au long du rapport.

## Les membres de la commission

La CSS4 est composée comme suit :

### Elu.e.s

#### Collège I

- Isabelle Guérin, socioéconomiste, Cessma, présidente septembre 2016-juin 2019
- Philippe Méral, économiste, GRED, membre de la délégation permanente (2018-2020)
- Bernard Moizo, anthropologue, GRED, président juillet 2019-août 2020
- Marc-Antoine Pérouse-de-Montclos, politiste, Ceped, membre de la délégation permanente (2016-2017)
- Christian Rinaudo, sociologue, Urmis (professeur à l'Université de Nice)

#### Collège II

- Hamidou Dia, sociologue, Ceped
- Stéphanie Dos Santos, sociodémographe, Lped, membre de la délégation permanente
- *Laure Pasquier-Doumer, économiste, Dial, jusqu'en juillet 2019*
- Elisabeth Peyroux, géographe, Prodig (CR au CNRS)
- Dolorès Pourette, anthropologue, Ceped

#### Collège III

- *Philippe Hamelin, démographe, Ceped, jusqu'en Octobre 2017, date de son départ à la retraite, remplacé par Christine Recalt, économiste, GRED, membre de la délégation permanente*
- Luis Sagaon-Teyssier, économiste, Sesstim
- Marie-Jeanne Valony, agronome, Montpellier Supagro-GRED

### Nommé.e.s

#### Collège I

- Mohammed Aderghal, géographe, Université Mohamed V de Rabat, membre de la délégation permanente
- Tanguy Bernard, économiste, Université de Bordeaux
- *Catherine Blaya, sociologue, Université de Nice puis Haute Ecole Pédagogique de Lausanne, jusqu'en septembre 2017*
- *Claudine Chamoreau, linguiste, CNRS, jusqu'en novembre 2018*
- *Habiba Djebbari, économiste, Université d'Aix Marseille, jusqu'en novembre 2017*
- Sabine Henry, géographe, Université de Namur, depuis mars 2019
- Myriam Houssay-Holzschuch, géographe, Université de Grenoble, depuis mars 2018, vice-présidente juillet 2019- août 2020
- Myriam Khlal, démographe, Ined
- *Pierre Le Roux, anthropologue, Université de Strasbourg (mars-septembre 2018)*
- *Carla Obermeyer, anthropologue, Université américaine de Beyrouth, jusqu'en novembre 2017*
- Patrick Peretti-Watel, sociologue, Inserm
- Gautier Pirotte, sociologue, Université de Liège, depuis mars 2018
- *Sylvie Thoron, économiste, Université de Paris-Est Créteil, jusqu'en octobre 2018*
- Mahamet Timera, sociologue, Université de Paris

- Christiane Weber, géographe, CNRS

## Collège II

- Catherine Araujo Bonjean, économiste, CNRS, depuis décembre 2017
- *Bérénice Bellina-Pryce, archéologue, CNRS, jusqu'en novembre 2018*
- *Vanina Bouté, anthropologue, CNRS, jusqu'en novembre 2017*
- David Picherit, anthropologue, CNRS, depuis novembre 2017
- Marie-Hélène Sa Vilas Boas, politiste, Université de Nice (depuis mars 2019)
- Josiane Tantchou, anthropologue, CNRS, depuis mars 2019

Par ailleurs, des collègues ont régulièrement été sollicité.e.s pour des besoins ponctuels, notamment pour des postes profilés ou coloriés, ou bien en cas de déséquilibre disciplinaire (voir la liste en annexe 6).

## Les membres nommé.e.s

### *Un rôle déterminant mais insuffisamment reconnu*

Les membres nommé.e.s sont habituellement des collègues externes à l'IRD (sans pour autant que ce soit une règle). Leur présence est un atout considérable : elle offre un regard extérieur et oblige à questionner ce qui semble relever de l'évidence pour les Irdiens alors que cela n'est pas le cas ; elle permet de mieux cerner ce qui relève des spécificités de l'IRD de ce qui n'en relève pas ; elle est constamment force de proposition en partageant des expériences multiples et sources potentielles d'inspiration. Notons par ailleurs que l'implication des collègues nommé.e.s suppose une charge de travail lourde (cf. point suivant).

Le rôle clef des membres nommé.e.s est toutefois très insuffisamment reconnu. Outre la lenteur et la lourdeur administrative dans l'organisation des missions, le traitement des remboursements et des dossiers d'indemnisation (certains toujours en cours), l'absence d'échange et de communication directe avec la Direction reflète un manque regrettable de reconnaissance. Au cours de la mandature, les échanges directs avec la Direction se sont limités à une seule réunion, supposée réunion « d'information » mais qui s'est transformée en une diatribe à l'égard de notre prise de position critique sur l'ERC comme critère d'excellence (cf. infra § Reconnaître la diversité des profils et des parcours), sans possibilité d'échange, et ignorant nos collègues externes qui n'ont été ni salués, ni remerciés, à tel point qu'une démission collective avait été envisagée. A aucun moment de la mandature, les membres de la Commission n'ont été remerciés.

- ***Proposition pour la MEPR et la Direction : le rôle et l'engagement des membres nommé.e.s, le plus souvent externes à l'Institut sont cruciaux et doivent impérativement être reconnus, ce qui suppose d'améliorer sensiblement la gestion administrative (déplacements, indemnités), un minimum de dialogue et de remerciements***

### *Veiller aux équilibres*

Le taux de renouvellement des nommé.e.s (8 départs) a été relativement élevé, justifié par des expatriations (deux cas), de nouvelles prises de fonctions incompatibles avec la charge de travail exigée par la commission (quatre cas), et/ou le sentiment que l'approche disciplinaire qu'ils/elles représentaient n'était pas compatible avec les spécificités de l'IRD.

La charge de travail de la CSS4 est effectivement lourde, pour deux raisons : nombre de candidat.e.s pour le concours CR, bien plus élevé que pour les autres commissions, et la dimension

interdisciplinaire. Ceci implique que chaque rapporteur.e évalue nécessairement des dossiers au contenu fort éloigné de ses domaines de compétences. C'est le cas pour les collègues de disciplines faiblement représentées à l'IRD (par exemple droit, linguistique, histoire), mais aussi pour certaines disciplines surreprésentées au sein de la Commission par rapport à celles des candidat.e.s. Par exemple, en début de mandature, il y avait 6 économistes (3 nommé.e.s, 3 élu.e.s, soit près d'un quart de la commission), alors que l'économie dépasse rarement 10% des candidatures aux concours CR.

Un autre risque de déséquilibre concerne le rapport entre Irdiens (majoritaires chez les élu.e.s, à noter toutefois que cette Commission comprenait 2 externes élu.e.s) et collègues membres d'institutions externes (ce qui était le cas de tous les nommé.e.s de cette mandature). Si la présence de collègues externes à l'IRD est certes un atout considérable, un équilibre entre membres internes et externes est toutefois nécessaire. Au fil du temps, les renouvellements, décidés par la Direction, ont donné la priorité à des membres externes de collège I, si bien que les concours DR ont souvent eu des jurys constitués majoritairement de membres externes, alors que la plupart des candidats sont de l'IRD.

Enfin, le faible nombre de collègues en provenance des Suds semble contradictoire avec la mission de l'Institut. Une sur-représentation de certains pays peut également être problématique.

- ***Proposition (transmise au Département Société & Mondialisation) : veiller aux équilibres en termes de disciplines, de collèges et de nationalités dans la liste des nommé.e.s***

Il est crucial, lors de nouvelles nominations en cours de mandature de faire un point sur les modalités de fonctionnement de la Commission lors d'un moment d'intégration dédié (ce que nous n'avons pas toujours fait de manière adéquate), en rappelant systématiquement ce qui relève désormais d'un référentiel partagé mais qui ne l'est évidemment pas pour les nouveaux arrivants (critères, modalités de vote) ainsi que les éléments administratifs.

- ***Proposition pour la Commission, en lien avec la MEPR pour la dimension administrative : prévoir des temps dédiés pour l'intégration des nouveaux/elles nommé.e.s***

## **Pour une évaluation collégiale et qualitative**

Comme indiqué plus haut, insatisfait.e.s par le régime d'évaluation dominant accordant le primat à la quantification, nous nous sommes efforcé.e.s, tout au long de la mandature, de mettre en œuvre un régime d'évaluation collégial et qualitatif, questionnant en permanence les critères employés. S'est construit au fil du temps un référentiel commun. Cette construction a démarré dès notre première séance plénière et s'est poursuivie tout au long du mandat. Elle amène en permanence à questionner les missions spécifiques de l'IRD (terrain et collecte de données, partenariat/ inter/pluri/trans disciplinarité), leurs significations (qui sont finalement floues ou multiples, à la fois entre disciplines mais aussi au sein de certaines disciplines) et leurs finalités (publications, valorisation, formation, etc.) et la manière dont cela peut se traduire en termes de critères. A l'issue de cet exercice (jamais clos, constamment renouvelé), plusieurs principes se dégagent, repris dans les pages qui suivent.

Chaque principe donne lieu à des propositions, valables autant pour les Commissions, les instances de l'IRD (MEPR, Départements, Direction) que les chercheur.e.s. Les éléments qui suivent paraîtront probablement banaux à certain.e.s. L'expérience montre qu'il n'en est rien : lorsqu'il s'agit d'évaluer ou de se faire évaluer, il est souvent tentant de basculer dans une démarche purement comptable, à la fois moins chronophage et potentiellement rassurante. Pour celle ou celui qui évalue, compter prend souvent moins de temps que lire des contributions ; pour celle ou celui qui se fait évaluer, lister des activités factuelles peut sembler plus simple ou plus approprié qu'une description détaillée des activités menées. Compte tenu des effets systémiques (cf. supra), l'approche quantitative tend à devenir un réflexe, auquel parfois, même les adeptes les plus tenaces de l'approche qualitative n'échappent pas.

Ce primat de la quantification se retrouve dans les dossiers de nombreux chercheur.e.s, qui se contentent d'une liste factuelle de projets, empêchant une réelle compréhension de la question de recherche et de l'apport aux connaissances. Plusieurs d'entre nous ont été frappés par le fait que certain.e.s collègues, y compris de grande notoriété, sont amenés, peut-être inconsciemment, à « gonfler » leurs listes de publications (par exemple en comptabilisant parmi leurs articles à comité de lecture des publications qui n'y ont pas leur place : introductions, réponses, commentaires, notes de lecture, traductions d'articles, etc.). Cette tendance s'observe également chez les évaluateurs/trices, par exemple lorsqu'il est reproché à un.e collègue en expatriation de ne pas publier suffisamment, alors que l'expatriation devrait être dédiée à la collecte de données et la construction de partenariats.

## **L'incontournable hétérogénéité des disciplines et des pratiques de recherche**

La CSS4, par définition, regroupe de nombreuses disciplines mais aussi des pratiques de recherche, qui ont leurs spécificités tant en termes de mode de collecte et d'analyse de données, de temporalité, que de publications. Certaines recherches supposent nécessairement un travail collectif, ce qui implique en retour des co-signatures systématiques, tandis que pour d'autres la recherche est avant tout une démarche individuelle. Certaines recherches utilisent des données préexistantes, d'autres doivent d'abord les collecter, et ceci peut prendre plusieurs années (autorisations à obtenir, apprentissage d'une langue, etc.). Les supports de valorisation sont également très variés. Collecter des données, les organiser en base de données et les rendre publiques, documenter et revitaliser une langue, construire des cartes, etc. peuvent être un produit en soi. Il en va de même des supports de publication. Dans certains champs de recherche, la monographie sous forme de livre et seul.e auteur.e reste une norme, tandis que pour d'autres, seules les revues sont reconnues et acceptées. Dans certains champs comme le droit positiviste, les publications reconnues sont surtout des manuels, des articles dans des revues nationales et des notes de jurisprudence. Ces spécificités recoupent des pratiques disciplinaires mais pas uniquement (par exemple l'anthropologie n'est pas toujours un exercice solitaire, et l'économie n'est pas toujours un exercice collectif). Cette hétérogénéité complique bien sûr le travail d'une Commission pluridisciplinaire mais il est fondamental que tous les membres en aient conscience, l'acceptent et la prennent en compte.

- ***Proposition pour la Commission : clarifier cette hétérogénéité et en préciser les principaux contours en début de mandature, même s'il est inévitable que le débat se poursuive durant la mandature***

## **Reconnaître la diversité des profils et des parcours**

Les chercheur.e.s ont également des parcours et des profils variés. Cette diversité se manifeste plus clairement en milieu et fin de carrière (concours et avancements DR). Par exemple en concours DR, tout en considérant qu'un minimum est requis dans chaque rubrique (contribution scientifique et visibilité académique ; engagement dans le collectif et les fonctions de direction ; engagement dans les partenariats Sud), nous avons identifié plusieurs types de profils : les profils « front de recherche », manifestant une capacité à innover et défricher des champs nouveaux ; les profils « empiriques », se distinguant par leur capacité à assumer des tâches lourdes de collecte de données ; et les profils « direction et animation », se distinguant par une capacité à assumer des tâches conséquentes de direction et d'animation de la recherche.

En avancement DR2-DR1, cette diversité est également patente. Au cours de cette mandature, nous avons par exemple identifié des profils à « haute visibilité internationale » (avec le constat que certaines thématiques s'y prêtent plus que d'autres), des profils de type « institutionnel » (où se distinguent des chercheur.e.s ayant joué un rôle décisif dans la structuration de la recherche au sein et en dehors de l'IRD), et des profils de type « partenarial », dont les recherches ont eu des retombées majeures auprès de leurs partenaires, y compris les populations locales.

Ces typologies sont bien évidemment grossières et correspondent à des idéaux-types (certain.es candidat.es peuvent cumuler plusieurs profils). Et elles n'impliquent aucune hiérarchie, bien au contraire : elles visent à reconnaître la diversité des parcours, la pluralité de « l'excellence », et la nécessité de cette pluralité pour le bon fonctionnement d'une institution comme l'IRD. Il est probable que cette diversité se résorbe avec les nouvelles générations, précisément du fait d'une standardisation imposée par le primat à la quantification puisque celui-ci pénalise de multiples activités et produits de la recherche (collecte de données dans la durée, projets à fort impact local mais à faible visibilité internationale, etc.).

Ce constat de pluralisme nous a incité à nous mobiliser contre l'idée proposée par la Direction d'attribuer, lors des évaluations biennales, la note « remarquable » aux chercheur.e.s ayant obtenu ou déposé un projet ERC. Nous refusons à la fois l'idée même de cette appréciation, la jugeant incompatible avec une conception de l'évaluation comme processus constructif de valorisation des trajectoires des chercheur.es et celle du critère ERC. Dans une note initiée en décembre 2017 et finalisée en février 2018 suite à une consultation auprès de l'ensemble des ressortissant.e.s CSS4 (cf. annexe 8), nous émettions plusieurs réserves :

- inadaptation des projets ERC à une gestion collective et partenariale de la recherche (au profit de projets individuels)
- inadéquation des projets ERC à de multiples thématiques, peu en vogue au niveau international mais dont l'importance sociétale est cruciale dans certaines régions du monde
- questionnements sur les capacités de l'IRD à gérer ce type de projet (compte tenu des dysfonctionnements déjà multiples d'une administration sous pression : lourdeur dans l'élaboration et la gestion des conventions, difficultés d'accueils de collègues étrangers, gel des dépenses pendant une partie importante de l'année du fait de la clôture budgétaire, etc.), et sur les risques d'une concentration des moyens administratifs de l'IRD sur la gestion de ce type de projet au détriment des autres.

Cette note a engendré un conflit sévère avec la Direction. Toujours est-il que le critère « remarquable » a fini par être abandonné par la MEPR.

- ***Proposition pour la Commission, la MEPR et la Direction : poursuivre (ou entamer) une réflexion sur le pluralisme des profils de chercheur.e.s et veiller à son maintien***
- ***Proposition pour les chercheur.e.s (évaluations, promotions) : ne pas hésiter à justifier la spécificité de leur parcours et à justifier le fait que certaines rubriques soient moins fournies que d'autres (voir également les propositions de l'enquête sur les perceptions des modalités d'évaluation des ressortissant.e.s des CSS et de la CGRA ; § Améliorer la qualité de l'évaluation)***

## **Contribution aux connaissances versus comptage. Expliciter les critères tout au long de la chaîne de l'évaluation**

Les discordances en matière d'évaluation reflètent souvent une discordance quant au rôle même de l'évaluation et de l'expert.e en charge d'évaluer : s'agit-il de vérifier qu'un nombre suffisant d'activités ont été menées (auquel cas l'évaluation se résume à un exercice de comptage) ou bien d'apprécier l'originalité, la contribution et/ou la faisabilité des recherches menées ou en projet ? Cette discordance est souvent implicite, et peut entraîner des malentendus et désaccords permanents sur les critères retenus.

Ce rôle dépend aussi du contenu des dossiers. Il est plus facile d'apprécier l'originalité d'un dossier qui détaille le contenu et l'apport des recherches ; il est plus facile de compter lorsque le dossier est une liste factuelle d'activités. En amont, le contenu des dossiers dépend des consignes données et de la clarté des critères (guide aux candidat.e.s ; fiches rapporteur.e.s). Si l'on admet la nécessité d'une

évaluation qui porte sur la contribution aux connaissances, alors il faut que les consignes données aux candidat.e.s soient claires. Nous avons régulièrement communiqué des suggestions d'amélioration dans ce sens à la MEPR, et celles-ci ont généralement été prises en compte (ajout d'une rubrique « partenariat », modification des critères propres à chaque rubrique, etc.), mais pas toujours harmonisées avec les guides distribués aux candidat.e.s.

### *Une diversité de critères*

En fin de mandature, nous avons abouti aux critères suivants, à la fois pour les évaluations biennales, les avancements et les recrutements (avec bien sûr une modulation en fonction du type d'évaluation). Les points de suspension indiquent que ces critères ne sont pas exhaustifs et que candidat.e.s et évaluateur/trices ont la liberté d'en rajouter :

Concours CRCN (critères à moduler en fonction de l'ancienneté du candidat.e) :

- **Qualité du parcours** : Contribution (à la discipline, aux champs thématiques ou à la méthode), mobilité géographique et thématique, cohérence du parcours, expérience en lien avec le Sud, expérience de terrain, rayonnement des unités de rattachement, etc.
- **Projet** : intérêt du projet, dimension novatrice, faisabilité, méthode, collecte de données originales, contribution théorique, inter/pluri disciplinarité, impact sociétal ...
- **Publications** : qualité et quantité, diversité des supports, visibilité internationale, co-publications avec les partenaires des Suds...
- **Valorisation** : efforts de diffusion des résultats vers la société civile et le grand public (formation, conférence, média), notamment aux Suds ; expertise ...
- **Animation – Encadrement – Capacité à financer sa recherche** : enseignement, organisation d'événements, relecture d'article ou d'ouvrages, gestion de projets et financements
- **Partenariats au Sud** : partenariats projetés (jeunes chercheur.e.s) ou déjà établis ; Pertinence des structures partenaires au Sud ; Appréciation des formes ou modalités de partenariat (existence de l'insertion au sein d'une équipe, échanges périodiques à l'occasion de missions ; co-construction de programmes de recherche, d'équipes et/ou de formation, etc.) ; degré d'institutionnalisation

Concours DR :

- **Cursus et activités antérieures** : contributions majeures à la thématique / discipline...
- **Projet** : intérêt du projet, dimension novatrice, faisabilité, méthode, collecte de données originales, inter/pluri disciplinarité, impact sociétal...
- **Publications** : qualité et quantité, diversité des supports, visibilité internationale, co-publication avec les partenaires des Suds...
- **Valorisation** : efforts de diffusion des résultats vers la société civile et le grand public (formation, conférence, média), notamment au Sud ; expertise....
- **Direction** : animateur/trice d'une équipe identifiée, responsable d'un axe de recherche dans une équipe, etc. ; responsabilité dans la gestion de projets et de financement nationaux et internationaux...
- **Animation** : enseignement et responsabilités au sein de masters ou écoles doctorales, encadrement d'étudiant.es, doctorant.es ou autres (notamment des Suds) ; organisation de congrès et colloques nationaux et internationaux ; participation à des réseaux, comités de lecture, instances d'évaluation...
- **Partenariat** : capacité à mener ses recherches en partenariat, pertinence des structures partenaires, modalités des partenariats (insertion au sein d'une équipe, échanges périodiques à l'occasion de missions, co-construction de programmes de recherche, d'équipes et/ou de formation, co-signatures, etc.) ; degré d'institutionnalisation ; Leviers/motivations/vision d'un partenariat « réussi » et éthique ; Durabilité des partenariats

- **Proposition pour la Commission et la MEPR : faire preuve de transparence sur les critères utilisés (tant auprès des candidat.e.s que des évaluateur/trices) ; poursuivre le travail interactif de définition des critères et veiller à ce que les fiches rapporteur.e.s soient harmonisées avec les guides candidat**

### ***Évaluations biennales et avancements***

Concernant les évaluations biennales et avancements, à plusieurs reprises nous avons communiqué dans nos comptes-rendus les difficultés rencontrées et émis diverses recommandations à l'intention des chercheur.e.s, que nous réitérons ici.

- Sur la forme (biennales et avancements) :
  - Un certain nombre de dossiers dépassent de très loin la taille exigée ; outre l'alourdissement du travail des rapporteur.e.s, cela crée un biais dans les évaluations ;
  - Les rubriques, pourtant indiquées dans le formulaire, ne sont pas toujours renseignées, ou bien elles le sont d'une manière très floue, ceci complique singulièrement l'appréciation du dossier ;
  - Lorsqu'il s'agit d'une biennale, nombre de dossiers ne s'en tiennent pas aux deux années concernées, ce qui là aussi rend difficile l'appréciation du dossier.
- Pour les avancements (pour lesquels il est demandé aux chercheur.es un « mémoire de titres et travaux »), et afin que l'appréciation du dossier soit la plus juste possible, nous recommandons aux candidat.es :
  - D'insister sur les faits saillants de leur activité, l'originalité, les résultats inattendus, éventuellement les difficultés ; de nombreux dossiers restent très factuels et listent des projets (effet pervers du critère « quantification ») ;
  - De détailler les méthodes et le type de données utilisées (trop souvent considérées comme évidentes) ;
  - En cas d'activités collectives, et lorsque cela est possible et fait sens, de préciser leur rôle ;
  - Concernant les publications : il est fondamental de respecter la catégorie « revues à comité de lecture » : les interviews, notes de lecture, introduction ou éditoriaux de numéros spéciaux, articles dans revues de vulgarisation, traductions, etc. ne sont pas à classer dans cette rubrique, de même pour les publications "en cours", "soumises" ou en cours d'évaluation, qui ne sont pas prises en compte sauf accompagnées d'une attestation de la revue ou de la maison d'édition ;
  - Toujours concernant les publications, et compte tenu de la diversité des normes (entre disciplines, thématiques, aires géographiques) et des spécificités de l'IRD, il peut être très utile d'explicitier les choix de publications (toujours en vue de faciliter l'appréciation des dossiers et leur évaluation par des rapporteur.e.s, notamment les non-IRDien.nes).

### ***Améliorer la qualité de l'évaluation***

Suite à ce constat du primat du quantitatif et du factuel dans certains dossiers, celui-ci reflétant un malaise plus général lié à la transformation du monde de la recherche (cf. préambule), Stéphanie Dos Santos, membre de la DP, a proposé la création d'un groupe de travail dédié au « Sens du métier de chercheur.e et de l'évaluation ». Ce groupe<sup>14</sup> a lancé une consultation auprès de l'ensemble des ressortissant.e.s de la CSS4 (élargie ensuite à l'ensemble des CSS et CGRA, à la demande de la MEPR et de la Direction) et visant à recueillir des avis sur la perception des modalités actuelles d'évaluation

---

<sup>14</sup> Composé de Stéphanie Dos Santos, Isabelle Guérin, Marc-Antoine Pérouse-de-Montclos et Dolorès Pourette. Les données issues de l'enquête ont été traitées par Mouhameth Seck, stagiaire, étudiant en économie à l'Université de Bordeaux.

biennale et des suggestions d'amélioration. Sont résumés ici brièvement les principales propositions, (le rapport complet est en annexe) :

➤ **Propositions pour la MEPR :**

- **Face à une demande d'évaluation plus qualitative, nous plaillons pour une évaluation en deux temps : fiche d'activité à échéance annuelle ou biannuelle, numérisée, et permettant l'obtention rapide de statistiques ; et une évaluation détaillée de type auto-évaluation à échéance plus longue (4 ou 5 ans). Il s'agirait d'une part de remplir et actualiser un fichier en ligne renseignant les différentes rubriques de l'évaluation avec des données factuelles et possiblement chiffrées et, d'autre part, sur un temps plus long (4-5 ans, en lien avec les évaluations des laboratoires par exemple), de développer dans un rapport plus complet une réflexion qualitative sur les activités menées et leurs apports. Cette proposition présente un double intérêt. D'abord, cette numérisation en ligne générerait automatiquement des statistiques en ligne et renseignerait en continu l'IRD sur les activités de ses chercheur.e.s. Les données pourraient être reprises par les Unités pour leurs propres rapports. Ensuite, cette proposition permettrait de dégager davantage de temps pour développer des approches plus réflexives sur les enjeux et défis des métiers de la recherche.**
- **Face au souhait exprimé d'écoute et de dialogue, nous suggérons l'organisation d'entretiens individuels avec le/la supérieur.e hiérarchique, chef.f.e d'équipe, DU ou la CSS**
- **Pour répondre à la demande de nombreux répondant.e.s à l'enquête, nous suggérons également, dans le rapport d'évaluation qualitative, de rajouter une rubrique permettant d'exprimer les insatisfactions et difficultés rencontrées, ainsi qu'une rubrique « Autre » pour mettre en avant les activités réalisées qui ne rentrent pas dans les rubriques existantes (interdisciplinarité, base de données, terrain, questions éthiques...).**

### ***Bibliométrie et dotation budgétaire***

Une vision qualitative de l'évaluation n'est légitime que si elle est partagée par l'ensemble des instances de l'IRD. Tout au long de notre mandature, Jean-Paul Moatti a exprimé publiquement et à plusieurs reprises son insistance sur la nécessité d'une vision qualitative de la recherche (cf. IRD infos). Il a validé l'idée d'introduire dans les dossiers une rubrique « 3 faits marquants ». En revanche, l'introduction en 2018 de critères bibliométriques pour déterminer une partie des dotations récurrentes attribuées aux UMR est contradictoire. Le Département SOC a réussi à négocier des indicateurs spécifiques aux SHS respectant le pluralisme des supports de publications (cf. infra § « Pluralisme des publications), ce qui est tout à fait appréciable, mais la CSS4 considère :

- que l'idée même d'allouer des budgets en fonctions de critères uniquement quantitatifs et bibliométriques mérite d'être davantage débattue ;
- en admettant que le critère quantitatif soit adopté, que les critères choisis méritent d'être davantage débattus (pourquoi uniquement bibliométrique ? quid des autres missions de l'IRD ? et quel type de bibliométrie ?).

L'enjeu est déterminant, non seulement d'un point de vue financier mais aussi d'un point de vue scientifique dans la mesure où ces indicateurs, comme tout indicateur, ont ensuite une dimension performative et impactent les activités menées.

A la demande du Département SOC, un groupe de travail s'était constitué courant 2018 ayant pour but d'élaborer des propositions alternatives, mais n'impliquant pas la CSS4. Des propositions étaient attendues pour décembre 2018 afin que l'algorithme soit opérationnel pour le budget 2019. Les délais impartis n'ont pas permis d'aboutir à des propositions. Suite à une discussion associant présidence/vice-présidence de la CSS4 et directeurs/trices d'Unités ou leurs adjoint.e.s, ainsi qu'une consultation interne au sein de l'ensemble de la CSS4, nous avons collectivement sollicité le Département en revendiquant :

- la poursuite de ce groupe de travail et la possibilité de modifier l’algorithme ;
- l’implication de la CSS4, à la fois pour partager les réflexions menées depuis le début de sa mandature sur cette question bibliométrique, et pour garantir une cohérence entre les critères utilisés par la Direction et par la CSS4 dans ses évaluations et recrutements (critères qui ne sont pas figés et pourront évoluer suite aux conclusions de ce groupe de travail) ;
- que les indicateurs actuellement en vigueur soient communiqués de la manière la plus précise possible (mode de calcul, pondération au sein et entre les indicateurs) afin de proposer des alternatives pertinentes pour les différentes disciplines des SHS.

Le Département était favorable à ces revendications, mais faute de temps, cette discussion n’a pas été poursuivie.

- ***Proposition pour la Commission et le Département SOC : relancer un groupe de travail conjoint CSS/Département qui débattre de la légitimité de dotations budgétaires à partir de critères quantitatifs et des critères utilisés***

## **Lire les produits de la recherche**

Si l’on admet la nécessité d’une évaluation qualitative, la lecture des produits de la recherche se révèle indispensable. Deux remarques ici :

- La digitalisation des dossiers de candidature est certainement une avancée, mais elle s’est traduite par une suppression de l’envoi des supports de publications des candidat.e.s (qui autrefois étaient envoyés en version papier à la Commission). Lire les publications suppose donc un effort de la part des évaluateur/trices (chercher la version électronique, qui n’existe parfois pas lorsqu’il s’agit d’ouvrages ou de chapitres)
- L’introduction de « 3 faits marquants » dans les dossiers de candidatures (recrutement et promotion) est à cet égard une réelle avancée. Cela suppose toutefois du temps, dont les membres de la Commission doivent avoir conscience.
  - ***Proposition pour la MEPR : réintroduire dans les dossiers une version électronique des 3 publications jugées significatives par les candidat.e.s***
  - ***Proposition pour la Commission : avoir conscience de l’intérêt de lire les produits de la recherche, et que ceci suppose du temps supplémentaire pour l’évaluation des dossiers dans un calendrier très contraint.***

## **L’évaluation qualitative suppose de la discussion et de la délibération**

La Commission précédente insistait fortement dans son rapport de mandature sur le rôle de la collégialité et de la délibération. C’est la voie que nous avons également tenté de suivre, tout en réfléchissant constamment aux procédures de délibération, puisque celles-ci doivent être encadrées et précisées. Cela inclut par exemple : s’assurer d’un temps nécessaire de délibération générale ; fixer un temps identique de délibération accordé pour chaque candidat.e ; baser les délibérations sur des faits (et non des jugements non argumentés) : les avis rapporteur.e.s sont ici essentiels, mais ceux-ci méritent d’être homogénéisés dans leur contenu (afin que le niveau d’information pour chaque candidat.e soit identique) ; en fin de processus, par exemple pour l’interclassement, il peut être très utile que chaque membre dispose d’un temps de lecture du dossier lui permettant de se faire son propre avis afin de limiter le « biais rapporteur.e » ; lorsque le jury est réduit (ce qui n’est le cas que pour le concours DR), procéder systématiquement à un tour de table afin de recueillir l’avis de chacun.e (et pas uniquement l’avis des collègues les plus loquaces et extraverti.e.s). Il ne s’agit là que d’exemples, l’idée étant ici d’insister sur le fait que la délibération ne s’improvise pas et suppose des règles.

La délibération ne signifie pas qu'il faille faire fi de tout indicateur chiffré, mais ceux-ci doivent « nourrir le débat et fonder l'argumentation » et non pas s'y « substituer »<sup>15</sup>.

La délibération ne doit pas non plus se substituer au vote. Le vote reste légalement obligatoire lorsque la décision à prendre est personnalisée<sup>16</sup>. Le vote est également nécessaire lorsque le consensus ne permet pas de trancher ou que les contraintes de temps, de taille et de composition du groupe empêchent chacun.e de s'exprimer librement. La délibération préalable sert à éclairer les prises de décision individuelles.

- **Proposition : inciter la Commission à accorder un temps aux délibérations et à les organiser à partir de règles négociées collectivement**

### ***Procédures de vote***

Un grand nombre de règles de vote pourrait s'appliquer pour la sélection des candidat.e.s lors de nos campagnes de recrutement, allant de la majorité simple (candidat.e par candidat.e) à la règle de Borda (qui consiste à attribuer des points à chaque candidat.e et retenir celle ou celui qui a le plus de points). Ces règles peuvent être combinées pour obtenir une procédure de vote à plusieurs étapes (ce que nous avons fait). Il n'y a pas de système de vote parfait. Chaque procédure a ses avantages et ses inconvénients. S'entendre sur les règles du vote avant que celui-ci n'ait lieu est néanmoins indispensable (par exemple à partir de propositions élaborées par la DP). S'en tenir aux procédures décidées initialement jusqu'au bout du processus de sélection est également indispensable. L'absence de transparence sur les procédures peut susciter de nombreuses incompréhensions et frustrations.

Assez rapidement, nous avons opté pour les modalités suivantes :

- S'entendre en début de concours sur un nombre de candidat.e.s à classer. Ce nombre dépend du nombre de postes, et d'un arbitrage entre une volonté d'émettre un signal positif aux candidat.e.s (être classé.e, même en bas de liste, est valorisant et peut être mis en avant lors d'autres concours), et des risques injustes de déclassement (au cas où un.e candidat.e de queue de liste soit « remonté.e » par le jury d'admission). Ce nombre peut être modifié en cours de processus au vu de la qualité des candidat.e.s<sup>17</sup> ;
- A l'issue des auditions et délibérations, un vote est nécessaire, permettant d'établir la liste des admissibles. Chaque membre du jury vote pour une liste de noms (pas moins, afin d'éviter les

---

<sup>15</sup> Nous reprenons les propos d'Alain Eraly, Professeur à l'Université libre de Bruxelles et membre de l'Académie royale de Belgique, tirés de la citation suivante : « *En pratique, l'indicateur chiffré est un formidable absorbeur de tensions, un réducteur de polémique et de suspicion, mais avant tout une source d'économie d'attention, de réflexion et de débat. Les commissions couvrant généralement plusieurs disciplines, il est fréquent que les évaluateurs se retrouvent en situation d'incompétence — par manque de connaissance du domaine ou par manque de temps. Incapables, ou non désireux, d'évaluer la qualité intrinsèque des articles et des ouvrages mentionnés dans les rapports des candidats, ils préfèrent s'en tenir à des critères chiffrés supposément plus objectifs, donc moins polémiques, tout juste comme on avait tendance, dans les bureaucraties, à privilégier des critères formels indiscutables comme l'ancienneté pour octroyer les augmentations barémiques. Dans les faits, les indicateurs chiffrés semblent d'abord servir à faire l'économie de longs débats conflictuels : ils ont pour fonction tacite, dirait Bruno Latour, de vider l'agora. Les chiffres devraient nourrir le débat rationnel et fonder l'argumentation : trop souvent, ils se substituent au débat et tiennent lieu d'arguments* ». (Eraly 2016, 61).

<sup>16</sup> Ceci est prévu par le règlement intérieur des Commissions : « Lorsqu'un avis ou une décision s'exprime formellement par un vote, celui-ci a lieu au scrutin secret lorsque les délibérations portent sur des questions individuelles. [...] ». Règlement intérieur des CSS et CGRA de l'IRD du 23 avril 2018, Décision n°006571.

<sup>17</sup> Par exemple, admettons que le nombre décidé initialement soit de 6, si le 7<sup>e</sup> est très proche du 6<sup>e</sup>, il peut être légitime d'en classer 7 ; et inversement, 9 au lieu de 8 ; si les 7 et 8<sup>e</sup> sont loin du 6<sup>e</sup>, il peut être légitime de n'en classer que 6.

votes « stratégiques »). Les candidat.e.s ayant le plus de vote sont retenus. Seul le résultat global est communiqué (et non pas le nombre de votes par candidat.e, qui peut favoriser les candidat.e.s consensuels plus qu’innovants) ;

- Vote sur l’interclassement, rang par rang (1, 2, etc.) ;
- En cas d’égalité, vote spécifique pour arbitrer entre les deux ex aequo, et le/la second.e est remis.e dans le pot commun ;
- Vote final à la majorité simple pour s’exprimer sur le classement obtenu à l’étape précédente (pour/contre/abstention), conformément aux obligations légales ;
- A l’exception du dernier, les votes se font de manière anonyme.

Bien d’autres options sont possibles.

➤ **Propositions pour la MEPR et pour la Commission :**

- **Lors de réunions inter-CSS, une mini formation sur la diversité des procédures de vote, leurs avantages et leurs inconvénients serait très utile ;**
- **Quelles que soient les procédures choisies, les clarifier en tout début de concours est fondamental pour assurer la transparence du processus et la confiance des différents membres du groupe.**

### ***Repenser le format des concours ?***

Ce plaidoyer pour une évaluation qualitative est sévèrement contraint par le format des concours (20 minutes d’audition pour les CR, 40 minutes pour les DR ; présélection non autorisée pour les DR). Le format des concours obéit à plusieurs contraintes :

- contraintes légales concernant les temps d’audition et l’absence de présélection pour les DR ;
- souci d’équité : si les contraintes légales étaient levées, on pourrait imaginer d’auditionner encore moins de candidat.e.s CR afin de leur consacrer plus de temps (certaines institutions organisent des auditions d’une journée entière, voire davantage), mais cela suppose une présélection encore plus drastique et potentiellement inéquitable ;
- l’enjeu étant moindre pour les concours DR, il pourrait être envisagé de présélectionner, réduire le temps d’audition voire supprimer l’audition (comme le font certaines sections du CNRS) afin de disposer de davantage de temps pour les concours CR. Ceci suppose toutefois des changements réglementaires.

➤ **Proposition pour la MEPR et les Commissions : poursuivre les réflexions sur le format des concours dans une perspective d’amélioration de leur qualité**

### **Transparence et confiance envers l’évaluation**

L’évaluation et les avis ou sélections qui en résultent ne sont légitimes que s’ils font preuve de transparence quant aux critères employés (tout en garantissant la confidentialité des débats relatifs aux candidat.e.s). Nous avons promu cette transparence de plusieurs manières :

- Diffusion de rapports réguliers à l’ensemble des ressortissant.e.s de la CSS4 les informant des critères employés ;
- Retours personnalisés aux candidat.e.s CR et DR sous la forme d’entretiens téléphoniques, organisés une fois les concours clos, après la tenue des jurys d’admission. Cette possibilité est malheureusement encore trop peu connue des candidat.e.s et il faut travailler à en diffuser l’information (le site web des concours est un bon endroit pour cela) ;
- Tant pour les avis de biennales que dans les retours personnalisés aux candidat.e.s, nous avons essayé de faire preuve de bienveillance, de reconnaissance (bien souvent il n’y a aucune

proposition à faire, il faut simplement encourager les personnes à poursuivre une recherche de grande qualité et les féliciter pour cela). Lorsque cela se justifie, nous avons tenté d'émettre des propositions qui soient les plus constructives possibles et adaptées à la singularité des trajectoires et des profils (par exemple certain.e.s ne s'impliquent guère dans les tâches collectives alors que c'est une condition indispensable pour les promotions, d'autres en revanche ont tendance à beaucoup s'investir dans le collectif au détriment de leur trajectoire personnelle). La charge de travail des évaluations biennales et le contenu parfois très factuel des dossiers rendent toutefois cette exercice difficile, aboutissant à des avis d'évaluation parfois généralistes et dépersonnalisés (ce regret est d'ailleurs exprimé par notre enquête l'évaluation de la recherche). Notre proposition d'une évaluation en deux temps devrait permettre d'améliorer cette procédure et rendre ainsi l'évaluation plus stimulante, tant pour celles et ceux qui évaluent que celles et ceux qui sont évalués.

- Lors des évaluations biennales et pour les collègues donnant le sentiment d'être en difficulté, nous avons proposé une discussion téléphonique. A plusieurs reprises, cette initiative s'est révélée d'une très grande utilité, permettant d'identifier conjointement les difficultés rencontrées et les pistes possibles, et évitant une appréciation réservée, dont on sait à quel point elle peut être stigmatisante. Le besoin de discussions personnalisées est une revendication exprimée par un grand nombre de répondant.e.s à l'enquête sur l'évaluation de la recherche (cf. supra et annexe).

Ces retours personnalisés sont à la fois une « question de respect [des candidat.e.s], et d'efficience de l'institution »<sup>18</sup>. Pour les candidat.e.s, cette discussion, basée sur les avis rapporteur.e.s et les délibérations, les éclaire sur les critères et peut les aider à apprécier les forces et les faiblesses de leur candidature, éventuellement à envisager une réorientation si leur profil se révèle trop décalé par rapport aux attentes du poste visé. Pour des candidat.e.s internes, ces retours participent de la cohésion du groupe et de l'ambiance de travail. Pour les candidat.e.s externes, ces retours contribuent également à forger un image de l'IRD comme institution rigoureuse et transparente.

- ***Proposition pour la Commission : favoriser la transparence des critères employés et assurer un retour personnalisé et interactif aux candidat.e.s***

## **Pluralisme des publications**

Dès notre première séance plénière de l'automne 2016, a été discuté la nécessité d'une vision pluraliste des publications, inspirée des conclusions d'un rapport réalisé par Laurent Vidal en 2010 lorsqu'il était directeur du Département Société<sup>19</sup> de l'IRD. Ce rapport avait pour but de recenser les pratiques en publications en vigueur en SHS à l'IRD et de faire des recommandations, que l'on peut résumer comme suit :

- « publier dans des revues internationales mais aussi dans la langue du pays où l'on travaille ;
- publier des articles dans des revues cotées
- mais aussi des ouvrages ; publier des ouvrages en nom propre, importants pour certaines disciplines,
- mais aussi des ouvrages collectifs, témoins d'une recherche collective, en partenariat ;
- publier pour faire avancer la connaissance mais aussi pour être reconnu par ses pairs ;
- publier pour être reconnu par les collègues de sa discipline mais aussi par les instances d'évaluation de l'IRD qui sont, l'une pluridisciplinaire (la CSS4), l'autre « trans-champs

---

<sup>18</sup> (Marage 2016, 47).

<sup>19</sup> Ancienne dénomination du Département actuel Sociétés et Mondialisation.

disciplinaires » (le Conseil scientifique) – chacune étant donc composée de chercheurs se référant à des traditions hétérogènes de publications et de mesure de celles-ci »<sup>20</sup>.

Dans le prolongement des conclusions de ce rapport, de débats plus récents en vigueur dans la communauté scientifique sur la nécessité de maintenir ce pluralisme en SHS, et sur la base des discussions en plénière, il a été décidé collectivement de reconnaître :

- La diversité :
  - des supports de publication, entre disciplines / approches / thématiques
  - des habitudes de signature (nom propre, plusieurs auteur.e.s)
- La publication d'articles dans des revues « cotées » est essentielle, notamment pour la carrière des jeunes chercheur.e.s, mais aussi pour assurer une visibilité aux travaux réalisés. L'argument n'est pas de se soumettre au « diktat » du monde anglophone, mais de valoriser des démarches et contributions originales et d'enrichir ainsi les débats qui ont lieu dans ce type de revues, et sans pour autant exclure d'autres supports
- En même temps, l'ouvrage reste un mode de production scientifique majeure dans de nombreuses disciplines relevant de la Commission. L'ouvrage est plus adapté à la valorisation d'une pensée complexe ; il permet potentiellement une plus grande diffusion auprès d'un large public ; une diffusion dans des langues de nos partenaires ; une vitrine de la production scientifique de l'IRD et un travail collectif que ne permettent pas toujours (voire rarement) les articles publiés dans les revues spécialisées
- Le rôle déterminant à l'IRD des co-publications avec les collègues du Sud, dont le support peut varier en fonction des contextes et des habitudes disciplinaires (articles, ouvrages collectifs et numéros de revues co-édités ; contribution à des ouvrages ou numéros de revue édités par des collègues Suds et vice-versa, etc.)
- L'importance des supports d'édition (revues, maisons d'édition) localisés dans les pays d'investigation
- L'intérêt pour les chercheur.es d'explicitier leurs choix de publications, puisque la Commission est pluridisciplinaire et ses membres sont très souvent amenés à se prononcer sur des dossiers relativement éloignés de leur spécialité. Suite à nos suggestions, ceci est désormais inclus dans les guides de la MEPR destinés aux candidat.e.s.

Une fois ces critères admis, reste à s'entendre sur un périmètre reconnu collectivement comme légitime pour chaque discipline. Tout au long de la mandature, nous avons combiné deux critères : la base de données Journal Base (qui a le mérite d'être exhaustive, mais qui n'est pas toujours actualisée et qui n'inclut pas toutes les aires géographiques), ainsi que l'avis des spécialistes membres de la Commission (discipline, aire culturelle, thématique). En fin de mandature, une suggestion a été faite d'établir une liste des revues importantes par discipline, qui servirait de référentiel, mais cette suggestion ne faisait pas consensus.

- ***Tout en reconnaissant l'importance de la publication d'articles dans des revues « cotées », (qu'il s'agisse de la carrière des jeunes chercheur.e.s et de la visibilité des recherches et de leur contribution aux débats internationaux), nous revendiquons la singularité de l'ouvrage comme mode de production scientifique majeure dans de nombreuses disciplines relevant de la Commission. L'ouvrage est un support qui est tout à fait adapté à la pensée complexe et aux enjeux de société que nous revendiquons. Il permet potentiellement une plus grande diffusion auprès d'un large public ; une diffusion dans des langues de nos partenaires ; une***

---

<sup>20</sup> (Vidal 2010).

***vitrine de la production scientifique de l'IRD et un travail collectif que ne permettent pas toujours (voire rarement) les articles publiés dans les revues spécialisées.***

## **Le Partenariat à l'IRD : quels critères d'évaluation ?**

L'IRD se distingue des autres établissements de recherche par sa mission sur les questions de « développement » au moyen du « partenariat »<sup>21</sup>. Si cette dimension partenariale est au cœur des missions de l'IRD et de son identité, apprécier la nature et la qualité des partenariats dans les campagnes d'évaluation et de recrutement se révèle complexe. Suite à d'interminables débats (quelles sont les institutions susceptibles d'être qualifiées de « partenaires » ? Quel est le contenu du partenariat ? Comment l'évaluer ? etc.), la Commission, via sa Délégation Permanente, a jugé utile d'élaborer une note esquissant les contours de ce partenariat, régulièrement revue au cours de la mandature, et nourrie par plusieurs réflexions menées sur le sujet, à l'IRD et ailleurs<sup>22</sup>. Nous reproduisons cette note ici<sup>23</sup> :

- Les partenaires peuvent être des établissements nationaux supérieurs d'enseignement et de recherche (cf. plan d'orientation stratégique de l'IRD), ou toute autre structure nationale affichant parmi ses missions la production d'analyses ou de recherches ou la production de ressources documentaires pour la recherche (directions de la recherche ou des études au sein des Ministères, direction en charge des analyses au sein des Instituts Nationaux de Statistique, bibliothèques et archives, etc.).
- Les centres de recherche français à l'étranger sont des institutions françaises, et non des partenaires Sud. Dans certains contextes (instabilité politique, sensibilité des thèmes de recherche), ils peuvent toutefois servir de relais incontournables. En revanche, la France Outre-Mer fait partie des aires géographiques de l'IRD, et les partenaires sont dans ce cas nécessairement français.
- La multiplicité des types de partenaires va de pair avec la multiplicité des modalités de partenariat. Celles-ci dépendent notamment des contextes institutionnels universitaires et académiques locaux, avec des formes et des degrés d'organisation de l'enseignement et de la recherche éminemment variables.
- Compte tenu des modalités multiples de partenariat, les critères d'appréciation sont donc nécessairement multiples. La valorisation commune des résultats, notamment les co-publications, est un objectif (et donc un critère) essentiel. La valorisation commune peut également prendre la forme d'ouvrages ou revues incluant des chapitres rédigés par des collègues des Suds ou inversement (des chapitres ou articles dans des ouvrages ou revue coordonnés par des collègues des Suds). Il existe toutefois d'autres formes de production commune : formations réalisées chez ou avec les partenaires, encadrement d'étudiant.e.s ou appui aux collègues (publication, montage de projet), événements organisés en commun, création d'équipes, voire d'institutions locales, etc.
- La durée de présence dans les pays d'investigation ne peut pas être un critère d'appréciation de la qualité des partenariats (par exemple nombre d'années d'expatriation). Lorsque tout est à construire, une faible présence sur place (absence de MLD ou d'expatriation) semble

---

<sup>21</sup> Extrait du Contrat d'Objectif et de Performance : « La mission première de l'IRD, définie dans son Plan d'Orientation Stratégique (POS) à l'horizon 2030 adopté par son Conseil d'administration en juillet 2016, est de produire de la science focalisée sur la zone intertropicale et méditerranéenne et fondée sur un partenariat scientifique équitable avec les communautés d'enseignement supérieur et de recherche (ESR) des pays et régions concernés ».

<sup>22</sup> (Vidal 2014; Droz and Mayor 2009; Maselli, Lys, and Schmid 2006).

<sup>23</sup> Une première version de cette note a été élaborée par la délégation permanente, validée en plénière par la commission puis revue suite aux commentaires de Laurent Vidal et Flore Gubert.

difficilement compatible avec la construction effective de partenariats. En présence de partenariats anciens, il est évidemment plus facile de collaborer par le biais de séjours courts et répétés.

- L'intégration dans le paysage institutionnel local est une composante essentielle de la durabilité des partenariats.
- L'équité des partenariats est également une composante essentielle de cette durabilité (cf. plan d'orientation stratégique). Certaines recherches dites partenariales recouvrent des asymétries fondamentales : le cas typique est celui de chercheur.e.s du Nord qui publient et accèdent aux meilleures revues internationales, tandis que les chercheur.e.s du Sud ont pour principale fonction de collecter des données. L'instrumentation réciproque existe aussi. Quelles que soient les configurations, rares sont les partenariats qui peuvent prétendre à l'égalité du fait d'asymétries structurelles, de nature à la fois financière et institutionnelle<sup>24</sup> (y compris sur le plan de compétences juridiques permettant de proposer des conventions réellement adaptées aux besoins et contraintes locales, et non pas imposées par l'IRD). En revanche, ces inégalités structurelles ne peuvent justifier que les chercheur.e.s IRD exigent a priori moins de leurs partenaires : il y a aussi une demande d'équité de leur part, à laquelle il convient de répondre. Évaluer les partenariats en fonction de leur degré d'équité est certainement un exercice vain, mais inciter les chercheur.e.s à expliciter leurs pratiques sous cet angle, en toute transparence, devrait permettre de mieux apprécier leurs activités partenariales.
- Conduire des recherches en partenariat est un exercice en construction permanente, fait de tensions, d'ambiguïtés, de points d'achoppement, de contradictions, et qui suppose une réflexivité permanente de la part des chercheur.e.s. Là encore, inciter les chercheur.e.s à faire preuve d'un maximum de transparence et à expliciter les difficultés, les tensions, les contraintes et les stratégies diverses mises en œuvre nous semble beaucoup plus porteur qu'une liste factuelle de partenaires. Lorsque certains aspects du partenariat n'ont pu être réalisés (qu'il s'agisse de terrain, d'analyse, d'écriture, etc.), il semble utile d'essayer d'en comprendre les raisons et d'en tirer les leçons pour la suite.
- Concernant les deux derniers points, lorsqu'ils ne sont pas abordés spontanément par les chercheur.es dans leur dossier, ils peuvent faire l'objet de questions lors de l'audition (notamment pour les candidat.es DR).

Cette note nous a amené à préciser les contours de la rubrique « partenariat » (guide candidat et fiche rapporteur.e, cf. supra<sup>25</sup>) en incitant les candidat.es à préciser un certain nombre de modalités permettant de comprendre le contenu de ce partenariat. Il faut certainement aller plus loin en précisant aux chercheur.e.s qu'il n'y a pas de modèle unique, même s'il existe un objectif partagé (construire des connaissances et les diffuser avec les partenaires des Suds) et que l'explicitation la plus complète possible, y compris en mentionnant les difficultés (dont on sait à quel point elles sont nombreuses), est la seule manière pour les évaluateurs/trices d'apprécier le contenu de ce partenariat et sa cohérence (plutôt que de juger de « bons » ou « mauvais » partenariats)<sup>26</sup>. Il faut également aller

---

<sup>24</sup> Sur ce point, voir par exemple Vidal (2014).

<sup>25</sup> A l'heure actuelle, les rubriques sont : capacité à mener ses recherches en partenariat, pertinence des structures partenaires, modalités des partenariats (insertion au sein d'une équipe, échanges périodiques à l'occasion de missions, co-construction de programmes de recherche, d'équipes et/ou de formation, co-signatures, etc.) ; degré d'institutionnalisation ; Leviers/motivations/vision d'un partenariat « réussi » et éthique ; Durabilité des partenariats

<sup>26</sup> Très concrètement, décrire ce partenariat pourrait prendre la forme suivante : Qui a eu l'idée initiale de la collaboration ? Comment se sont organisées les interactions ? Atelier ? Autre ? Qui a identifié le bailleur potentiel, qui a interagi avec lui lors de la soumission ? Qui est porteur et quelles sont les contraintes institutionnelles qui justifient tel ou tel type de portage ? Concrètement, sur quoi porte la collaboration : terrains

plus loin en consultant les partenaires en question, qui sont finalement les mieux placés pour lister les critères qui leur semblent les plus appropriés pour évaluer le partenariat.

- ***Proposition pour l'ensemble des instances de l'IRD : poursuivre les réflexions sur la diversité des modalités partenariales et les critères permettant d'apprécier de l'efficacité et l'éthique de ces partenariats et associer les partenaires à cette réflexion ; ne faut-il pas que l'IRD se dote d'un document présentant sa "philosophie" du partenariat, à l'intention des nouveaux chercheur.e.s, et de nos partenaires ?***

## **Conflits d'intérêt et éthique de l'évaluation**

Cette question a été longuement débattue, une première fois en plénière puis tout au long de la mandature. En se basant sur les recommandations de la MEPR<sup>27</sup> et du code de conduite adopté par la commission précédente, deux décisions ont été prises sur la base du consensus dès la première session plénière :

- Une première proposition consistait à lister les différentes situations de conflits d'intérêt et les positions à tenir pour chacune d'entre elle (ne pas participer du tout au jury / s'abstenir de parler mais siéger et voter). Il a été convenu qu'il n'était pas possible de prévoir à l'avance tous les cas de conflit d'intérêt ou de proximité et d'exclure des discussions tout membre du jury ayant un lien de quelque ordre que ce soit avec un.e candidat.e, car nous sommes une petite communauté scientifique où nous nous connaissons facilement, cela rendrait donc toute discussion impossible. Face à cela, la CSS4 prône la transparence : avant chaque discussion sur un.e candidat.e, tout membre du jury déclare le cas échéant la nature de son lien d'intérêt potentiel au candidat, ce qui permet de mener la discussion de façon transparente face aux possibles conflits d'intérêt. Cette première proposition a été adoptée à l'unanimité des présents.

On peut néanmoins noter les situations les plus fréquentes de conflit d'intérêt :

- Conflit d'intérêt très élevé, amenant la personne de la commission à ne pas participer du tout au jury ;
- Lien étroit de parenté ; toutefois la définition précise de liens « étroit » de parenté est floue et il nous a semblé difficile de la formaliser ;
- Les autres cas sont des conflits d'intérêt moins élevés, qui impliquent que la personne de la commission s'abstient de parler mais participe au vote (ce qui est indispensable car il doit y avoir le même nombre de votants qui s'expriment durant un même jury). Les exemples de ce type de conflit incluent la participation à un même programme, axe, équipe, UMR de petite taille ; et l'encadrement de thèse, de post doctorat. La commission précédente avait considéré que pour ces deux critères, il y a prescription après une période de 3 ans, ce qui semble effectivement un délai raisonnable. Ce type de conflit inclut également la participation à une même organisation professionnelle (mais dont la taille et la fréquence des interactions peut varier très fortement), ainsi que les co-publications (mais sans que la durée de prescription ait été discutée).

A longuement été discutée la possibilité que les membres de la commission ayant un conflit d'intérêt avec un.e candidat.e puissent néanmoins s'exprimer lorsqu'ils/elles sont les seul.es à détenir une information importante pour l'appréciation du dossier. On peut considérer que c'est inégalitaire pour les candidat.es qui ne connaissent personne dans la commission, mais on peut aussi considérer que c'est nécessaire en cas de difficulté d'un.e candidat.e (évaluation biennale), et qu'en vue d'une appréciation la plus constructive possible, il est légitime de chercher à rassembler toutes les informations factuelles nécessaires.

---

/collectes de données partagés ; Analyses communes ; Publications ; Formation ; Modalités de réalisation de sa relation partenariale (Missions (courtes, longues, expatriation) ; Individuelle et/ou institutionnelle, etc.

<sup>27</sup> Voir également pour une présentation exhaustive (Haute Autorité de la Santé 2013).

- La seconde proposition retenue est que l'ensemble des membres de la commission s'engagent à ne pas se présenter à un avancement et concours pendant la durée de leur mandat. Cette proposition a été retenue à l'unanimité des présent.e.s.

Nous avons également insisté sur le fait que les seuls interlocuteurs légitimes des candidats (évaluation/promotion/concours) étaient la Présidente et le Vice-président, puis le Président et la Vice-présidente, avant et après les jurys d'admissibilité. Ils doivent aussi être informés d'éventuelles prises de contacts d'un.e candidat.e aux concours ou à une promotion avec un autre membre de la Commission.

- Une troisième proposition a été retenue lors de la plénière suivante : les membres des Unités visées en priorité par les candidat.es ne rapportent pas sur ces candidat.es et s'abstiennent lors de la discussion.
  - ***Proposition : les modalités de gestion des conflits d'intérêt doivent impérativement être discutées en début de mandature, et éventuellement revues au fur et à mesure que les situations se présentent***

## La présélection au concours CR

Le décret n° 2017-852 du 6 mai 2017 autorise enfin l'IRD à présélectionner les candidat.e.s au concours CR. L'IRD était jusque-là le dernier EPST à ne pas être autorisé à effectuer une présélection (décret n° 85-1534 du 31 décembre 1985). La révision de ce décret était une revendication des mandatures précédentes depuis au moins 2000, date de la première motion dont nous ayons trouvé la trace, et qui a été renouvelée par toutes les commissions ultérieures. La précédente mandature s'était énormément mobilisée sur ce point, sans succès<sup>28</sup>. Dès le début, nous avons réitéré cette revendication auprès de la Direction, en y associant les autres CSS et CGRA. Un courrier a été envoyé à la Direction le 12 septembre 2016, soit une semaine après notre prise de fonction, avec comme argument central celui de l'inéquité liée au fonctionnement en sous-jury. A cet argument central, s'y rajoutent le manque de respect des candidat.e.s, le problème de réputation de l'IRD liée à l'éventuel ressentiment des candidat.e.s et une surcharge d'organisation et de coûts<sup>29</sup>. Jean-Paul Moatti s'était engagé à faire aboutir cette revendication, et il y est parvenu.

Restait ensuite à organiser cette présélection afin qu'elle soit la plus équitable possible. En accord avec la Direction et les autres CSS, nous avons opté pour un jury unique, considéré comme la procédure la plus équitable possible pour les candidat.e.s. L'audition unique, compte tenu des contraintes de temps, limite à un maximum d'environ 25 candidat.e.s, du fait du nombre de jours dédiés à chaque concours en fonction des agendas des CSS et des disponibilités de tous les membres du jury. Elle vise à ne retenir que des candidat.e.s jugé.e.s potentiellement admissibles. Cela suppose donc une très forte sélection, mais nous considérons que c'est le meilleur moyen de garantir l'équité des candidat.e.s lors des auditions. Le principe des sous-jurys est très problématique, à la fois du fait des inégalités entre sous-jurys (la sélection est beaucoup plus forte quand un sous-jury auditionne cinq excellent.e.s candidat.e.s pendant qu'un autre sous-jury en auditionne cinq autres aux profils plus inégaux) et car elle donne un poids considérable aux rapporteur.e.s. A l'issue des 3 concours avec jury unique, nous jugeons le bilan positif, et bien plus satisfaisant que les procédures antérieures. Une présélection équitable suppose toutefois des procédures précises, le risque étant d'écarter injustement certaines personnes.

En nous appuyant sur l'expérience d'autres commissions (notamment certaines sections du CNRS), nous avons adopté les modalités suivantes :

---

<sup>28</sup> La modification de décret semblait acquise pour l'année 2014 (cf. courriers du 23 janvier, 27 janvier et 25 mars 2014), après avoir été promise formellement lors des journées d'intégration 2012 (CSS4 2015, 22).

<sup>29</sup> La commission précédente avait calculé ces coûts de manière précise (CSS4 2015, 41).

- 2 rapporteur.e.s sont chargé.e.s d'évaluer chaque dossier sur la base des critères habituels
  - Circulation des rapports au sein de l'ensemble du jury avant les délibérations de présélection<sup>30</sup>, ce qui permet d'apprécier le nombre de candidat.e.s potentiellement sélectionnables ainsi que les avis divergents
  - Délibérations de 2 jours. Le fait de faire circuler les rapports et de se baser sur des critères construits collectivement et relativement précis (mais non quantitatifs) facilite la procédure. Pour éviter d'augmenter l'âge de recrutement (notamment suite à la fusion des corps CR1 et CR2), les dossiers sont comparés en fonction de l'ancienneté (nombre d'années après la thèse)
  - Désignation d'un 3<sup>ème</sup> rapporteur.e pour l'audition, si bien que chaque candidat.e est au final évalué.e par 3 personnes différentes connaissant la totalité du dossier
  - Avant les auditions, les membres du jury sont invité.e.s à lire l'ensemble des dossiers afin de pouvoir se faire leur propre jugement et limiter le poids des rapporteur.e.s
  - Les délais dont disposent les membres du jury à chaque étape pour évaluer les dossiers conditionnent leur capacité à évaluer correctement les dossiers
- **Proposition pour la Commission : le jury unique nous semble la procédure la plus équitable**
- **Proposition pour la MEPR :**
- **S'assurer d'un délai minimum entre l'envoi des dossiers aux membres du jury, la présélection et les auditions. Un mois est le minimum requis.**
  - **Digitaliser le dépôt des dossiers faciliterait la circulation de l'information au sein du jury**

## Profil et coloriage des postes

La question des profilages (concours spécifique) et coloriages (à compétences égales, le/la candidat.e spécialisé.e sur le coloriage est prioritaire) des postes est un débat permanent (cf. rapports de mandature des précédentes CSS4). Les trois premières années de la mandature ont été marquées par un coloriage systématique des concours CR. Dans une note adressée en novembre 2018 au Conseil Scientifique et au Département SOC, la CSS4 a donné son point de vue, que nous résumons ici en l'actualisant :

- En théorie, le coloriage donne plus de souplesse à la Commission, en permettant de recruter sur le thème colorié qu'à la condition qu'il y ait de bons candidat.e.s (Cf. Rapport mandature CSS4 2012-2015). Ce choix a prévalu pour les trois premiers concours, mais il s'est révélé difficile à mettre en place, y compris lorsqu'il y a de bons candidat.e.s sur la thématique. En termes de procédure, il est très difficile de savoir à quelle étape du processus de recrutement et sur quels critères le « coloriage » doit être pris en compte. La définition parfois très floue du coloriage complique encore plus l'exercice.
- Les postes fléchés peuvent effectivement avoir vocation à jouer ce rôle. Ils doivent pour cela être limités et établis à partir d'une analyse précise des besoins. Ils comportent deux risques, qu'il faut éviter :
  - Répondre à des demandes « conjoncturelles », au détriment de questions scientifiques plus fondamentales
  - Une insuffisance de vivier, avec un risque de recrutement de candidat.e de niveau limité. Ce risque est particulièrement marqué puisqu'un déséquilibre observé peut précisément provenir d'une absence de vivier, ou de la faible attractivité de l'IRD sur certaines thématiques ou disciplines. Au cours de la mandature, 3 postes CR ont été fléchés, attirant de 5 à 21 candidat.e.s (contre 100 à 120 pour le concours général)
- La Commission n'a pas du tout été associée aux discussions et décisions sur le coloriage et profilage des trois premiers concours ni du dernier. Elle a été consultée pour le concours 2019, mais dans

<sup>30</sup> Nous inspirant de certaines sections du CNRS, nous avons demandé à ce que les avis puissent être déposés sur une plateforme électronique. Cela n'a pas été possible.

un délai ne permettant pas de consultation en interne. A partir d'une analyse précise du profil des candidat.e.s des concours antérieurs, notre seule contribution a consisté à émettre un avis sur l'état du « vivier » en matière de discipline, thématique et laboratoire demandé. Le détail est donné en annexe. Cette consultation est une question d'efficacité et de cohérence : elle est essentielle pour éviter les biais mentionnés ci-dessus et garantir une bonne compréhension des compétences attendues.

➤ **Proposition pour la Direction et le Département SOC<sup>31</sup> :**

- **limiter le nombre de postes ouverts au concours coloriés ou fléchés ;**
- **décider du coloriage ou fléchage au cas par cas, en fonction des attentes et de l'état du vivier ;**
- **associer systématiquement la Commission, de manière concertée avec les Directions d'Unités, aux processus de définition des profilages et coloriages, dans des délais raisonnables permettant une réelle réflexion et consultation. C'est une question d'efficacité et de cohérence.**

## **Concours DR**

### ***Habilitation à Diriger les Recherches (HDR)***

L'HDR n'est pas un critère officiel de recrutement DR. Nous en avons longuement débattu. Après avoir listé les arguments positifs et négatifs, repris ci-dessous, nous avons finalement fait le choix, discutable, de faire de l'obtention de l'HDR un critère déterminant d'admissibilité.

#### **Arguments en faveur de l'HDR comme critère déterminant d'admissibilité :**

- Pour la Commission :
  - L'HDR comme critère standardisé entre disciplines ;
  - L'HDR comme critère de qualité scientifique validé par les pairs, d'autant plus nécessaire dans une commission interdisciplinaire ;
- Pour nos relations avec l'extérieur, l'HDR comme critère de crédibilité puisque la plupart des autres établissements scientifiques (EPST et Universités) l'utilisent ;
- Pour les chercheur.e.s :
  - L'HDR comme exercice nécessaire dans nos parcours, dans la mesure où il nécessite une forte introspection sur nos propres pratiques et les perspectives possibles. Le dossier de demande de promotion DR ne permet pas cela ;
  - L'HDR comme moyen d'encadrer des doctorant.e.s d'Universités françaises ;
- Pour les candidat.e.s, la plupart attendent de passer l'HDR pour passer le concours DR ; ne pas la prendre en compte serait donc inéquitable, à moins de l'annoncer pour les années à venir ;
- Pour les Unités, augmenter le nombre d'encadrant.e.s de thèse.

#### **Arguments contre l'HDR comme critère déterminant d'admissibilité :**

- Critère standardisé mais dont le contenu et les exigences diffèrent fortement entre disciplines, ce qui le rend inéquitable (et par conséquent l'exercice « d'introspection » est également fort variable entre disciplines) ;
- L'HDR n'est pas nécessaire pour encadrer des étudiant.e.s des Suds, ce qui est la spécificité de l'IRD et justifierait une exception IRD ;

---

<sup>31</sup> Ces propositions reprennent quasiment mot pour mot celles de la Commission précédente.

- L'HDR n'existe que dans certains pays ; l'argument de la crédibilité se limite donc à ces espaces ;
  - L'HDR n'est pas une garantie de capacité à encadrer des doctorant.e.s. Certaines écoles doctorales accordent des dérogations aux collègues non HDR et certains collègues HDR n'encadrent jamais de doctorant.e.s.
- ***Proposition pour la Commission : se positionner en début de mandature sur le fait que l'HDR soit un critère déterminant – ou non – d'admissibilité au concours DR***

### ***Candidat.e.s externes***

Le concours DR est officiellement ouvert aux candidat.e.s non Irdiens. La Direction n'a cessé de nous encourager à classer en rang d'admissibilité des candidat.e.s extérieurs. Nous l'avons fait à trois reprises pour des collègues au profil très original, parfaitement en phase avec les prérogatives de l'Institut et d'envergure internationale. Un seul collègue a finalement été recruté ; il était candidat unique sur un poste fléché. Concernant les deux autres, non seulement ils n'ont pas été admissibles, mais ils ont été écartés du classement. La justification donnée a été d'ordre budgétaire. Ces déclassements nuisent fortement à l'image de l'Institut.

- ***Proposition pour le CS et la Direction :***
- ***clarifier la politique de l'Institut en matière de recrutement de candidat.e.s extérieur.e.s***
  - ***lors de la phase d'admissibilité, en cas de classement de candidat.e.s extérieur.e.s au sein de plusieurs CSS, procéder à un interclassement inter-CSS***

### **Concours inter-CSS**

Afin d'encourager l'interdisciplinarité, des concours inter-CSS ont régulièrement été ouverts. Un concours DR inter-CSS impliquant la CSS4 a été ouvert en 2017. Concernant les CR, ce nombre a été de 4 (2 en 2018 et 2 en 2020). L'affichage inter-CSS s'est révélé factice pour les concours 2018, l'intitulé privilégiant en fait clairement l'une des deux CSS impliquées. Concernant les concours suivants, notre expérience, notamment celle du concours 2020 sur la science de la durabilité, montre que les critères utilisés pénalisent considérablement les SHS : le projet est secondaire (alors qu'il fait partie des critères déterminants en CSS4), le nombre et la qualité des post-doc est un critère important (alors qu'il est secondaire en CSS4) et enfin, et surtout, la bibliométrie est un critère fondamental (non pas en nombre de publications mais de qualité de revues, appréciée à partir de facteur d'impact). Par conséquent, les chances de recrutement des candidat.e.s SHS sont très faibles.

- ***Proposition pour la Direction et les Départements :***
- ***Les expériences de concours interCSS ont montré toutes les difficultés à faire valoir une évaluation qui ne repose pas uniquement sur la bibliométrie à facteur d'impact. Alors même que l'IRD est signataire de la déclaration de San Francisco et qu'il est de plus en plus reconnu que les enjeux sociétaux actuels et futurs impliquent une pensée complexe en interaction avec la société, nous sommes convaincus que l'évaluation qualitative peut permettre à l'IRD de se positionner de manière originale et pertinente dans de tels concours.***
  - ***Il est également fondamental d'impliquer les CSS dans l'élaboration des profils afin d'éviter les affichages inter-CSS factices ou désavantageant l'une des CSS concernées***
- ***Proposition pour la MEPR et la CSS4 :***

- ***Il est impératif d'organiser des réunions inter-CSS dédiées à cette diversité d'appréciation des dossiers et dans un but de familiarisation réciproque des pratiques de chaque CSS***
- ***Informers les candidat.e.s de la spécificité des concours inter-CSS et de la nécessité de prendre en compte le profil concerné dans le dossier de candidature***

## **Le travail de la CSS4 en temps de pandémie : quels enseignements ?**

Les concours de la dernière année de la mandature (2020) se sont déroulés en situation de pandémie.

La CSS4 a évidemment fonctionné suivant le cadrage donné par l'IRD, tout en veillant particulièrement de son côté à deux éléments fondamentaux : le respect de l'égalité entre les candidat.e.s ; la sécurité sanitaire des candidat.e.s, des membres de la Commission et des membres de la MEPR impliqués. Dans ce cadre, la présélection des candidat.e.s CRCN a eu lieu aux dates prévues, intégralement en visioconférence, sur deux jours. Il faut par ailleurs compter avec la fatigue engendrée par une visioconférence durant une dizaine d'heures (avec courte pause méridienne) et qui nécessite une attention soutenue. Il a donc été décidé de découpler les auditions CRCN du concours DR, pour éviter que les membres du jury ne pouvant se déplacer passent une semaine entière en visioconférence. Le déroulé des auditions a confirmé le bien-fondé de cette décision.

Celles-ci ont eu lieu selon le cadrage donné par l'IRD du fait de la pandémie : l'ensemble des candidat.e.s en visioconférence, ainsi que les membres du jury ne pouvant se déplacer. Une grande partie des membres de la Commission ont néanmoins pu être physiquement présent.e.s. Ces auditions se sont déroulées dans un espace de co-working délocalisé, Wellio, à proximité du siège de l'IRD. À noter que si certaines conditions sanitaires ont pu être remplies (fourniture de masques par l'IRD, distanciation), d'autres, pourtant cruciales comme l'aération de la pièce, ne pouvaient pas être remplies. De nombreux incidents techniques ont émaillé les premiers jours, en particulier en ce qui concerne le concours CRCN. Un PV des incidents techniques, ainsi qu'un retour plus détaillé, ont été transmis à la MEPR.

Sur le plan technique est apparue la nécessité d'avoir un matériel dédié (l'ordinateur assurant la visioconférence ne peut être celui d'un.e membre du jury) et une sonorisation adéquate (micro d'ambiance assez puissant pour que chacun.e puisse être entendu ; enceintes). De même, la présence d'un.e technicien.ne IRD au début de chaque demi-journée pour tout mettre en place paraît indispensable (ce qui n'a pas toujours été le cas), encore plus lorsque la Commission travaille physiquement hors du siège.

Le choix des outils électroniques est également crucial : l'outil de visioconférence doit être suffisamment robuste. La salle Orange de l'IRD dont nous nous sommes servi a posé des difficultés - plusieurs membres devant avoir recours au téléphone pour se connecter. Cet outil, relativement robuste et sécurisé, prive cependant la Commission de plusieurs outils nécessaires : la possibilité d'envoyer par le tchat un message aux personnes dans la salle d'attente (cf. infra) ; le fait que tout le tchat soit visible par tout le monde y compris les candidat.e.s, ce qui pose des soucis de confidentialité pour les discussions du jury (au lieu d'avoir un tchat où l'on peut choisir les destinataires). Le logiciel de vote de l'IRD présente des limitations sur les manières de voter - bien souvent, nous souhaitons voter sur des listes de candidats et non ligne à ligne, ce que ce logiciel ne semble pas permettre. D'autres logiciels de vote, gratuits et sécurisés, existent (beaucoup d'Unités, mais aussi des sections CNU, utilisent par exemple Balotilo). Une caméra permettant de zoomer sur la personne du jury qui s'exprime pourrait grandement améliorer la qualité des interactions.

Enfin, le circuit pour contacter les candidat.e.s en cas de retard ou d'incident (il y en a eu) semble inutilement long et compliqué, créant des délais dans l'information et accroissant le stress des candidat.e.s. Pour mémoire, comme la Commission n'a pas le droit de les contacter directement (ni d'avoir leurs coordonnées), tout incident devait être signalé par la présidence du jury à la coordinatrice

MEPR (à l'extérieur de la salle), qui contactait ensuite la MEPR elle-même, qui elle appelait les candidat.e.s. Les obligations parallèles des unes et des autres produisaient de longs délais et mettaient en danger l'égalité entre les candidat.e.s. Dans le même registre, demander les présentations powerpoint à l'avance (une demi-journée suffit) permettrait aux membres du jury de les voir sur leur ordinateur et à ces dernier.e.s de ne pas perdre de temps et de stresser au vu des difficultés de lancements des powerpoint. Dans ce cadre, il faut vraiment continuer d'inciter fortement les candidat.e.s à venir tester la salle et la projection.

➤ **Proposition pour la MEPR :**

- **Le recrutement en visio doit absolument rester exceptionnel car la qualité du processus en est profondément dégradée, tant pour les candidat.e.s que pour le jury**
- **En cas d'auditions en visioconférence, prévoir un matériel dédié adéquat et la présence d'un.e technicien.ne**
- **Associer la Commission, dont les besoins peuvent être spécifiques, au choix des outils électroniques**
- **Réfléchir au circuit de communication d'urgence avec les candidat.e.s pour le rendre plus efficace.**

## **Avancements**

### ***Avancements CRCE***

En 2018 a eu lieu la fusion des grades CR1 et CR2 en un grade unique, CRCN (Chargé.e de recherche classe normale) et l'introduction d'un grade CRCE (classe exceptionnelle).

Le risque de cette fusion est de privilégier les dossiers les plus fournis et d'augmenter mécaniquement l'âge de recrutement. Pour éviter d'augmenter la moyenne d'âge de recrutement, et en phase avec les recommandations de la Direction, nous avons systématiquement comparé les candidat.e.s en fonction de leur ancienneté (date de soutenance). La comparaison de l'âge moyen et médian des candidat.e.s classé.e.s et recruté.e.s montre que celui-ci n'a pas augmenté.

Concernant le grade CRCE, un groupe de travail inter-CSS a été constitué à l'initiative de la MEPR<sup>32</sup>, aboutissant à la conclusion suivante : réserver cette promotion à des collègues en fin de carrière. Nous avons suivi cette consigne, tout en encourageant les candidat.e.s plus jeunes à concourir en DR.

### ***Avancements DR (DR1, DRCE, DRCE 2<sup>nd</sup> échelon)***

Lors des campagnes d'avancements, le nombre de postes est défini à l'échelle de l'ensemble des commissions. Chaque Commission propose une liste d'admissibles, et le CS propose un interclassement en fonction du nombre de postes disponibles. Sur l'ensemble de la mandature, la CSS4 a obtenu 10 avancements en DR sur un total de 51, soit environ un cinquième (cf. Annexe). L'équilibre entre CSS, qui sont au nombre de 5, est donc respecté ; mais il faut noter qu'en termes d'effectifs, la CSS4 représente un quart de l'ensemble des chercheur.e.s IRD. Pour les avancements CRCE, c'est aussi une logique d'équilibre entre CSS qui semble prévaloir (en 2018 et 2019, 8 avancements sur 40 postes, soit près d'un cinquième). L'interclassement du CS pour tous les types d'avancements est soumis au/à la PDG qui décide seul.e des promu.e.s et peut promouvoir des chercheur.e.s qui ne sont pas interclassé.e.s à condition qu'ils/elles aient fait la démarche de postuler à un avancement.

---

<sup>32</sup> Hamidou Dia et Bernard Moizo représentaient la CSS4 dans ce groupe de travail.

Dans la continuité d'une initiative par la CSS4 de la mandature 2008-2011, nous aurions souhaité mener une analyse des avancements de l'ensemble des effectifs de l'IRD par CSS, discipline et genre<sup>33</sup>. Malgré plusieurs requêtes auprès des RH, nous n'avons jamais réussi à obtenir le fichier RH permettant cette analyse. Ceci soulève plus largement la question de la place et de la reconnaissance des SHS à l'IRD (cf. infra § Direction générale de l'IRD).

- ***Proposition pour la Commission : en collaboration avec les RH, mener un diagnostic sur l'avancement des chercheur.e.s en fonction des disciplines, CSS et genre pour éviter l'inégalité***

## **La place des IT au sein de la Commission**

La Commission précédente évoquait déjà des difficultés majeures liées au personnel IT, avec trois questions distinctes : la diminution du nombre des IT relevant de la CSS4, le rôle de leurs représentant.e.s au sein de la Commission et la question de leur évaluation.

Sur le premier point, on rappellera ces quelques données. En 2020, la CSS4 compte 6 IT (contre 7 en 2015 et 8 en 2012). Le faible recrutement des IT en SHS pose sérieusement la question de leur devenir. La commission précédente alertait déjà sur ce point. Au cours de cette mandature, nous en avons régulièrement été alertés, que ce soit par les représentant.e.s des IT membres de la Commission ou par d'autres IT. Nous réitérons cette alerte.

- ***Proposition pour la Commission, le Département et la Direction : il est impératif de réaliser un diagnostic précis de l'avenir des IT en SHS au sein de l'IRD, par exemple en interrogeant le sens actuel du métier d'IT en SHS, en mobilisant les Unités, en analysant la situation dans d'autres EPST, etc.***

Concernant l'évaluation des IT, elle a été réintroduite durant cette mandature. Un groupe de travail inter-CSS a été mis en place par la MEPR pour définir les contours de cette évaluation<sup>34</sup>. Compte tenu des disparités inter-CSS, notamment en termes d'effectifs des IT, chaque CSS a finalement adopté une procédure propre. Les CSS comportant un grand nombre d'IT n'ont pas souhaité faire une évaluation complète de leurs ressortissant.e.s. Seule la CSS4 a choisi cette option, l'évaluation étant jugée souhaitable et utile par les IT eux-mêmes (tout en étant une contrainte légale !).

- ***Proposition pour la Commission : maintenir l'évaluation systématique des IT***

Concernant la participation des IT à la Commission, elle se limite à quelques aspects : la participation à la Délégation Permanente pour l'un.e d'entre eux, l'évaluation des IT et la participation aux sessions plénières. Cette participation est marginale. Il en découle un sentiment d'isolement, de manque de visibilité et d'action possible qui persiste depuis de nombreuses années. La Commission a par ailleurs très peu de prise pour changer cette situation. Cette situation soulève deux questions :

- celle de l'implication des IT dans la Commission, qui suscite surtout découragement, désintérêt et sentiment d'impuissance ;
- celle de l'appartenance des IT à une Commission qui les néglige ; certain.e.s IT quittent la CSS4 pour des Commissions où les particularités de sciences sociales ne sont pas toujours (bien) perçues mais dont les aspects technologiques permettent des promotions plus rapides...

Redéfinir les rôles et les attributions des IT dans la Commission est une nécessité, afin d'abord d'améliorer les connaissances de la Commission sur les périmètres d'action des IT. Les suggestions de la Commission précédente restent d'actualité, et il y en a certainement d'autres :

---

<sup>33</sup> Analyse assurée par Ch. Guilmoto.

<sup>34</sup> Christine Recalt représentait la CSS4 dans ce groupe de travail.

- « Les IT pourraient être plus fortement impliqués dans l'évaluation des structures (LMI, Unités de recherche...), en particulier ils/elles 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<sup>35</sup>.
- 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 »<sup>36</sup>.

Notons bien qu'en aucun cas, les IT ne doivent être sollicités pour pallier le manque de personnel MEPR de support de la Commission.

- ***Proposition pour la Commission : attribuer de véritables missions scientifiques aux IT au sein de la Commission***

## Outils de partenariat (LMI, JEAI, GDRI, bourses ARTS)

En début de mandature, les Commissions assuraient cette évaluation, en interne pour les JEAI, et lors de comités ad-hoc inter-CSS pour les autres outils. A partir de 2018, l'évaluation a été systématiquement confiée à des comités ad-hoc incluant des membres des Commissions, mais sans nécessairement que les Commissions aient une prise sur le choix des membres sollicités. La sélection des bourses ARTS relève désormais des Départements.

- ***Proposition pour la MEPR, la Commission et les Départements :***
  - ***Les comités ad-hoc trans-CSS sont une opportunité de dialogue entre CSS et doivent être maintenus***
  - ***Le choix des membres doit relever des Commissions, afin d'assurer la cohérence des critères d'évaluation et de permettre aux membres des Commissions de se familiariser avec les réalités de terrain des outils de partenariat***

## La CSS4 et ses interlocuteurs

La CSS4 interagit avec diverses entités, à la fois au sein de l'IRD et à l'extérieur. Nous avons constamment cherché à favoriser le dialogue, avec plus ou moins de succès. Ce dialogue est pourtant essentiel au bon fonctionnement de l'évaluation dans son ensemble.

---

<sup>35</sup> Ceci est prévu statutairement.

<sup>36</sup> (CSS4 2015, 19).

## La MEPR

La Commission fonctionne en interaction étroite avec la cellule « Evaluation » de la MEPR, à deux niveaux :

- Définition des critères d'évaluation
- Organisation logistique des sessions (convocation des membres, envoi des dossiers au jury, ordres de mission, réservation des transports et hébergement, organisation de dîners communs, suivi des dossiers d'indemnisation des membres extérieurs, accueil des candidat.e.s, aide informatique, votes électroniques, etc.)

Chaque CSS a un ou une coordinateur/rice qui lui est assignée.

Sur le premier point, notre Commission a très régulièrement interagi avec la MEPR pendant les deux premières années via notre coordinatrice (Anne Geslin) pour redéfinir les critères d'évaluation et modifier les guides candidats et les fiches rapporteurs en fonction :

- Dès 2016, le critère partenariat a été rajouté aux fiches d'évaluation biennale ;
- Le contenu de cette rubrique a régulièrement été affiné et précisé (cf. § Le partenariat à l'IRD)
- Faisant écho à notre demande, et face aux dérives d'une analyse purement quantitative des publications, depuis le concours 2018, 3 publications majeures sont désormais demandées aux candidat.es (CRCN et DR), ainsi qu'un argumentaire justifiant ce choix ; pour la campagne d'avancement 2018 la MEPR l'a transformé ensuite en 3 « faits marquants », dont les publications peuvent faire partie

A notre demande, des réunions ont été organisés avec les autres présidences de CSS afin de s'harmoniser sur certains points.

En définitive, cette interaction a été efficace, basée sur une confiance mutuelle, et la plupart de nos propositions concernant les critères d'évaluation ont été entendues.

- ***Proposition pour la MEPR et la Commission : maintenir des interactions basées sur une confiance mutuelle***

Sur le second point, insistons bien sur l'importance cruciale d'une bonne logistique. Faute de personnel suffisant, la mandature a été marquée à plusieurs reprises par des dysfonctionnements majeurs en matière de logistique qui ont considérablement perturbé et alourdi le travail de la Commission. Compte tenu de la lourde charge de travail que représente la Commission pour les collègues extérieurs, il est primordial que la logistique de leur déplacement soit la plus simple et pratique possible<sup>37</sup> et que leur indemnisation (qui dépend du service des RH) se fasse dans des délais et conditions raisonnables<sup>38</sup>.

- ***Proposition pour la MEPR : le soutien logistique étant déterminant, s'assurer que la Commission dispose d'un.e coordinateur/trice dédié.e et compétent.e***

## Direction générale de l'IRD

La Commission précédente regrettait le peu d'échanges avec la Direction. Ce regret avait été entendu, puisque des réunions annuelles ont été organisées avec l'ensemble des CSS et CGRA, Direction générale, Directions de département et CS.

---

<sup>37</sup> Par exemple, il a fallu régulièrement insister pour que membres du jury disposent de billets de train facilement échangeables et sans surcoût, ce qui est nécessaire puisque les horaires de fin de délibération sont souvent incertains.

<sup>38</sup> Le début de la mandature a été marqué par un dysfonctionnement majeur pour nos collègues des Suds, à qui il était demandé un permis de travail afin de pouvoir être indemnié.e.s...

Ces réunions ont permis :

- de discuter et de s'entendre sur un certain nombre de points (critères de promotions CRCE, jury unique pour présélection CRCN, veiller à ne pas augmenter l'âge moyen de recrutement du fait de la fusion CR1-CR2, nécessité d'introduire une évaluation biennale des IT, etc.)
- de faire le constat, partagé par l'ensemble des Commissions, de la difficulté à trouver des procédures appropriées pour les postes « coloriés » (dont le principe a d'ailleurs été abandonné dans la suite de la mandature)
- d'exprimer notre désaccord sur certaines propositions (introduction d'un critère « remarquable » dans les évaluations, basé sur l'obtention ou le dépôt d'un projet ERC (ce qui a été entendu) et certaines décisions, notamment le recours jugé excessif à la bibliométrie lors des jurys d'admission (ce qui n'a eu aucune conséquence sur les jurys d'admission ultérieurs)

En revanche, la Commission, à l'instar de la Commission précédente, regrette d'avoir été peu ou pas du tout consultée sur divers points, dont les suivants :

- élaboration des postes profilés, coloriés et inter-CSS. Lorsqu'elle a été consultée, c'était dans une urgence incompatible avec une réelle réflexion et consultation de l'ensemble de la Commission, ou bien uniquement pour fournir un état des lieux du « vivier » de candidat.e.s CR, ce que nous avons fait (cf. Annexe 5) ;
- élaboration d'un algorithme bibliométrique impactant une partie des allocations budgétaires des Unités ;
- modification conséquente des compositions des Commissions avec la redéfinition des collèges électoraux (au nombre de cinq au lieu de trois précédemment, avec désormais des collèges spécifiques pour les enseignant.e.s-chercheur.e.s et chercheur.e.s non IRD) ; nous n'avons jamais été consultés ni même informés de ce changement.

L'élaboration par la Commission d'une note critique sur les ERC a suscité un conflit d'envergure avec la Direction, qui a failli entraîner notre démission collective.

Globalement, notre expérience pointe une contradiction de fond entre la demande de la Direction envers les CSS d'identifier les nouveaux champs de recherche, les thématiques émergentes, etc. et l'absence d'implication des CSS pour toute discussion stratégique, que ce soit au niveau de la Direction générale ou du Département SOC. Les CSS sont complètement ignorées de l'élaboration des stratégies de l'IRD. A l'exception de l'enquête sur l'évaluation, élargie à l'ensemble des CSS et CGRA à la demande de la MEPR et de la Direction, les différentes notes produites par la CSS au cours de sa mandature n'ont suscité aucune discussion.

Par ailleurs, dans un contexte où la dimension sociétale du développement est désormais pleinement reconnue, les SHS peuvent permettre à l'IRD de gagner en visibilité sur cette question. Ceci suppose de reconnaître la spécificité des SHS mais aussi de veiller à leur allouer des moyens de manière équitable (recrutements, promotions, dotations budgétaires diverses) (cf. supra § Avancements et § concours inter-CSS). Ceci suppose également de mener un diagnostic précis sur l'allocation des moyens et l'évolution des effectifs, à la fois par CSS, discipline, genre, corps (avec le cas préoccupant des IT) et grade.

➤ **Propositions**

- ***Instaurer un dialogue permanent avec la Direction en ne se limitant pas à des interventions ponctuelles lors des sessions de printemps et d'automne des CSS.***
- ***A l'instar de la Commission précédente, nous réitérons la nécessité d'une consultation systématique de la Commission par la Direction et son implication dans les décisions qui relèvent du périmètre de la CSS. C'est à la fois une question d'efficacité et de cohérence.***

- **Garantir l'équité dans l'allocation des moyens aux différentes CSS, ce qui suppose de mener un diagnostic précis sur l'allocation des moyens et l'évolution des effectifs, à la fois par CSS, discipline, genre, corps (avec le cas préoccupant des IT) et grade.**

## Jury d'admission

Le jury d'admission comprend la/le président.e de l'IRD ou sa/son représentant.e et 10 personnalités, dont 5 appartenant au Conseil scientifique de l'IRD et 5 appartenant ou non à l'IRD (6 sur les 10 devant appartenir aux corps de chercheur.e.s de l'Institut). La proportion de personnes de chaque genre doit être, sauf exception, comprise entre 40 et 60 %.

A l'issue de la phase d'admissibilité, un procès-verbal justifiant la liste d'admissibilité est remis au jury d'admission ainsi que les dossiers des candidat.e.s admissibles.

Chaque Commission, via sa présidence, est invitée à participer une dizaine de minutes pour justifier son classement.

Au cours de notre mandature, et concernant les concours, 6 déclassements ont été opérés par le jury d'admission. 4 ont conduit à un non recrutement (2 en CR et 2 en DR). 2 ont conduit à éliminer des candidat.e.s des listes complémentaires des admis. Les déclassements relèvent d'une prérogative du jury d'admission, souverain en la matière. L'absence de transparence sur le fonctionnement et les critères de fonctionnement des jurys d'admission posent toutefois questions. Comme pour la mandature précédente, ces déclassements ont été considérés comme illégitimes, faute de transparence. En 2019, une démission collective de la commission a été envisagée. A notre demande, les explications suivantes ont été données concernant les déclassements :

- Pour les CRCN, l'argument systématique est d'ordre bibliométrique (production scientifique jugée insuffisante), ce qui va à l'encontre du travail qualitatif d'appréciation des dossiers et interroge sur rôle réel de la Commission et sa légitimité scientifique. Comme expliqué plus haut, ce travail qualitatif fait la distinction entre productivité et recherche de qualité. Il a aussi pour but de garantir une adéquation des profils aux spécificités de l'IRD. Dans un cas, le candidat finalement retenu par le jury d'admission sur argument bibliométrique s'est révélé en décalage avec l'IRD. Depuis, il a d'ailleurs été recruté ailleurs, et l'IRD a donc perdu un poste.
- Pour les DR, les candidat.e.s déclassé.e.s étaient des extérieur.e.s, dont le profil n'a pas été jugé « prioritaire » pour l'IRD (cf. supra). Comme indiqué précédemment, ceci interroge sur les messages à transmettre aux candidat.e.s extérieur.e.s désireux/euses de concourir pour intégrer l'IRD<sup>39</sup>.

La composition des jurys d'admission pose également question en termes de liens d'intérêt. A titre d'exemple, directeurs et directrices d'Unité ne devraient pas siéger lorsqu'un.e membre de leur unité a été classé.e parmi les admissibles; ne devraient pas non plus siéger des collègues ayant participé au jury de thèse de candidat.e.s classé.e.s. Une transparence est également indispensable concernant les procédures de délibération et de vote, notamment du fait des fortes asymétries de pouvoir propre à la composition des jurys d'admission (présidés par la Présidence de l'IRD ou sa/son représentant.e).

### ➤ **Proposition pour la Direction :**

- **la transparence sur le fonctionnement des jury d'admission (gestion des conflits d'intérêt, critères d'évaluation, procédures de délibération et de vote) est une condition indispensable à une évaluation « performante » et « impartiale »<sup>40</sup>. A ce jour, cette transparence est**

<sup>39</sup> Ceci est d'autant plus délicat que certain.e.s collaborent déjà activement avec l'IRD depuis longtemps voire y occupent des fonctions (DU, DUA, et/ou représentant.e.s)

<sup>40</sup> Nous reprenons ici les termes employés par J.-P. Moatti, alors PDG de l'IRD, en préambule du *Livret d'accompagnement des CSS et de la CGRA* (p. 2), distribué à l'ensemble des Commissions en début de mandature.

*inexistante et remet sérieusement en question la qualité du processus d'évaluation de l'IRD. ;*

- *permettre à un.e représentant.e de la Commission d'assister aux débats, comme le font certaines sections du CNRS*

## **Comités ad-hoc d'audition des porteur.e.s de projet d'Unité (renouvellement, labellisation)**

La Commission, en tant que membre des comités d'experts HCERES des Unités, participe au comité ad-hoc de l'IRD qui soumet des recommandations à la direction qui tranche et prend la décision finale. A certaines reprises, l'avis de ces deux comités n'a pas été suivi. La labellisation de nouvelles Unités comme Unités associées s'est faite dans une grande opacité.

- ***Proposition pour la Direction : garantir la transparence des prises de décision concernant l'évaluation des Unités (existantes ou nouvelles)***

## **Département Sociétés et Mondialisation**

Deux types d'interactions ont eu lieu avec le Département Sociétés et Mondialisation (SOC) :

- Interventions régulières de la directrice ou du directeur adjoint en session plénière (présentation générale du Département en début de mandature, puis interventions plus ciblées, concernant le coloriage et profilage des postes, l'introduction de nouveaux outils de partenariat, la présélection au concours CRCN, etc.)
- Réunions ciblées, à notre demande, visant à échanger sur divers sujets, notamment le coloriage et profilage des postes et la question bibliométrique

Ces échanges réguliers sont indispensables pour une bonne circulation de l'information et une meilleure harmonisation des activités menés par les un.e.s et les autres.

- ***Proposition : s'assurer de la régularité des interactions entre Département et Commission***

## **Conseil Scientifique**

Les relations formelles entre la Commission et le CS sont marginales et se limitent à deux types d'interactions :

- la réunion annuelle conviant CSS et CGRA, Direction générale, Directions de départements et CS, mais qui n'est guère propice au dialogue compte tenu du nombre de participant.e.s ;
- à l'issue des campagnes d'avancements, la CSS4 justifie brièvement au CS sa proposition de classement ; le CS est ensuite amené à arbitrer en fonction du nombre de postes (interclassement, à l'échelle de l'ensemble des CSS). A l'instar des recrutements, plusieurs déclassements non justifiés ont été opérés ; un seul avancement DRCE a été obtenu sur l'ensemble de la mandature, sur un total de 10 postes ; aucune justification n'a été donnée.

- ***Proposition :***

- ***un minimum d'interaction entre la Commission et le CS permettrait une connaissance mutuelle et de fonctionner en meilleure intelligence***
- ***garantir la transparence sur les choix des CS en matière d'avancements***

## HCERES

Participer aux comités d'experts HCERES des Unités et au jury d'audition propre à l'IRD fait partie des prérogatives des Commissions. Ce rôle fait pleinement sens, puisqu'il permet de mieux expliciter aux autres tutelles des UMR la spécificité des équipes de recherche IRD, notamment pour ce qui concerne les partenariats au Sud, et de défendre les critères d'évaluation retenus par la CSS4.

Il implique en revanche une charge de travail lourde :

- les délais pour constituer les comités de visite sont souvent très courts ;
- ne peuvent pas siéger dans des comités d'Unités des chercheur.e.s dont l'Unité appartient à la même vague d'évaluation que la leur, ce qui réduit considérablement le champ des possibilités ;

Chaque discipline/sous-domaine de l'HCERES est chargé d'élaborer un « référentiel » visant à faciliter l'évaluation des UMR. La CSS4, grâce à la participation continue d'Elisabeth Peyroux et plus ponctuelle de Sylvie Fanchette, a participé tout au long de la mandature à l'élaboration du référentiel du sous-domaine « Géographie, aménagement, urbanisme », avec pour objectif de faire valoir les spécificités de l'IRD en matière de publication et de partenariats.

- ***Proposition pour la Commission et la MEPR :***
  - ***entretenir un dialogue régulier avec l'HCERES***
  - ***être force de proposition pour participer de manière plus systématique aux référentiels HCERES***

## Annexe 1. Textes réglementaires

Année (consolidé)	Titre	Numéro et date	Thème
2019	Dispositions statutaires des fonctionnaires des EPST	Décret n°83-1260 du 30 décembre 1983	EPST
2014	Organisation et fonctionnement de l'IRD	Décret n°84-430 du 5 juin 1984	IRD
2017	Statuts particuliers des fonctionnaires de l'IRD	Décret n°85-1060 du 2 octobre 1985	IRD
2017	Dispositions statutaires des fonctionnaires des EPST (création Eméritat)	Décret n°2017-852 du 6 mai 2017 modifiant le décret n°83-1260 du 30 décembre 1983	Evaluation
2019	Fonctionnement des CSS	Arrêté du 7 octobre 2019	Instance
2019	Fonctionnement des CGRA	Arrêté du 7 octobre 2019	Instance
2019	Fonctionnement du CS	Arrêté du 7 octobre 2019	Instance
2018	Règlement intérieur CSS et CGRA	Décision n°006571 du 23 avril 2018	Instance
2014	Règlement intérieur CS	Décision n°005020 du 28 mai 2014	Instance

## Annexe 2. Les ressortissant.e.s CSS4

Tableau 1. Profil des ressortissant.e.s CSS4 par genre (% du total)

Hommes	44,2%
Femmes	55,8%
Total	100%

Source : RH (mai 2020)

Tableau 2. Profil des ressortissant.e.s CSS4 par Discipline (% du total)

Anthropologie	31,80%
Démographie	8,00%
Economie	13,60%
Géographie	19,30%
Histoire	1,10%
Sociologie	5,70%
Droit	4,60%
Autre	14,90%
Total	99,00%

Source : RH (mai 2020)

## Annexe 3. Recrutements CR

Au cours de la mandature, la CSS4 a recruté 16 collègues :

- 7 hommes et 9 femmes
- 6 anthropologues, 3 politistes, 2 économistes, 1 géographe, 1 juriste et 1 historien ;
- 4 pour le CEPED, 2 pour le CESSMA, PALOC, GRED, 1 pour le CERDI, DIAL, IMAF, LPED, PRODIG et URMIS
- Ceci peut être comparé avec la composition actuelle de la CSS4 (annexe XX) et le profil des candidat.e.s (annexe XX).

Tableau 3. Profil des recrutements CR

NOM	Année recrutement	Discipline	Thème	Genre	UMR
SALPETEUR Mathieu	2016	Anthropologie	Les savoirs naturalistes locaux	M	PALOC
PANNIER Emmanuel	2016	Anthropologie	Circulation non marchande, relations personnelles et changement social en Asie du Sud-Est continentale	M	PALOC
GUIDI Pierre	2016	Histoire	Genre, éducation et travail en Ethiopie	M	CEPED
PERRIN Delphine	2017	Droit Sc Po	Droit et migrations	F	LPED
CHABROL Fanny	2017	Sociologie	Réformer ou (re)construire ? Les infrastructures hospitalières au défi de l'équité et de la qualité des soins (Niger, Mali)	F	CEPED
RUIZ Laura	2017	Sciences Politiques	Pratiques d'aide sociale, (des)ordres politiques et sociétés en conflit. Associations de bienfaisance et rapport au politique de la Tunisie à la Syrie.	F	CEPED
SAMUEL Boris	2018	Sciences Politiques	De nouveaux interventionnismes dans le développement ? Une sociologie politique des calculs économiques en Afrique du Nord et de l'Ouest au début du XXI <sup>e</sup> siècle.	M	CESSMA
FACHE Elodie	2018	Anthropologie	Pêche côtière et conservation marine face au changement climatique en Océanie	F	GRED
DESSERTINE Anna	2018	Anthropologie	Dynamiques spatiales et sécurisation minière aux frontières guinéennes	F	PRODIG

MELENOTTE Sabrina	2019	Anthropologie	Disparitions, necrosapes et gouvernement des morts au Mexique.	F	URMIS
HOUNGBEDJI Kenneth	2019	Economie	Institutions foncières, gestion des ressources naturelles et conditions de vie des populations	M	DIAL
SAINT-LARY Maud	2019	Anthropologie	De l'islam ordinaire au basculement djihadiste. Approche plurielle d'un phénomène contemporain	F	IMAF
SCHANTZ Clemence	2020	Sociologie	Penser le genre et la racialisation des politiques de santé à partir des difficultés d'implantation d'un projet japonais de dé-technicisation de l'accouchement au Bénin.	F	CEPED
BON Bérénice	2020	Géographie	L'urbain en filigrane. Mutations foncières, politiques et environnement aux interfaces du rural et de l'urbain	F	CESSMA
<b>Postes fléchés</b>					
MENUET Maxime	2018	Economie	Trajectoires d'endettement public des Etats démocratiques	M	CERDI
ONGOLO ASSOGOMA Symphorien	2020	Sciences Politiques	Ressources, Pouvoirs et Durabilité : Gouverner les terres forestières en Afrique tropicale	M	GRED

Sources : CSS4

## Annexe 4. Bilan des recrutements et avancements

Tableau 4. Recrutements. Nombre de postes et nombre de candidat.e.s

Grade du concours	type de concours	2016		2017		2018		2019		2020	
		Nbre de postes	Nbre candidat.e.s	Nbre de postes	Nbre candidat.e.	Nbre de postes s	Nbre candidat.e.	Nbre de postes	Nbre candidat.e.	Nbre de postes	Nbre candidat.e.
DR2	Général	4	19	3	19	3	25	3	21	4	22
	Fléché										
	Fléché interdisciplinaire			1	1						
<b>Total DR</b>		<b>4</b>	<b>19</b>	<b>4</b>	<b>20</b>	<b>3</b>	<b>25</b>	<b>3</b>	<b>21</b>	<b>4</b>	<b>22</b>
CR1 (2016 et 2017)		1	33	1	27						
CR2 (2016) puis CRCN	Général	2 (dont 1 colorié)	87	2 (dont 1 colorié)	104	3 (dont 1 colorié)	103	3 (dont 1 colorié)	124	2	119
	Fléché					1	5			1	21
	Fléché interdisciplinaire					2	16 et ?			2	?
<b>Total CRCN</b>		<b>3</b>	<b>Ne s'applique pas*</b>	<b>3</b>	<b>Ne s'applique pas*</b>	<b>6</b>	<b>Ne s'applique pas*</b>	<b>3</b>	<b>Ne s'applique pas*</b>	<b>5</b>	<b>Ne s'applique pas*</b>
Total tous concours confondus		7	Ne s'applique pas*	7	Ne s'applique pas*	9	Ne s'applique pas*	6	Ne s'applique pas*	7	Ne s'applique pas*

\*Certains candidat.e.s candidatent à plusieurs concours donc la somme n'a pas de sens

Tableau 5. Avancements. Nombre de candidat.e.s, nombre de candidat.e.s classé.e.s et nombre de candidat.e.s promu.e.s

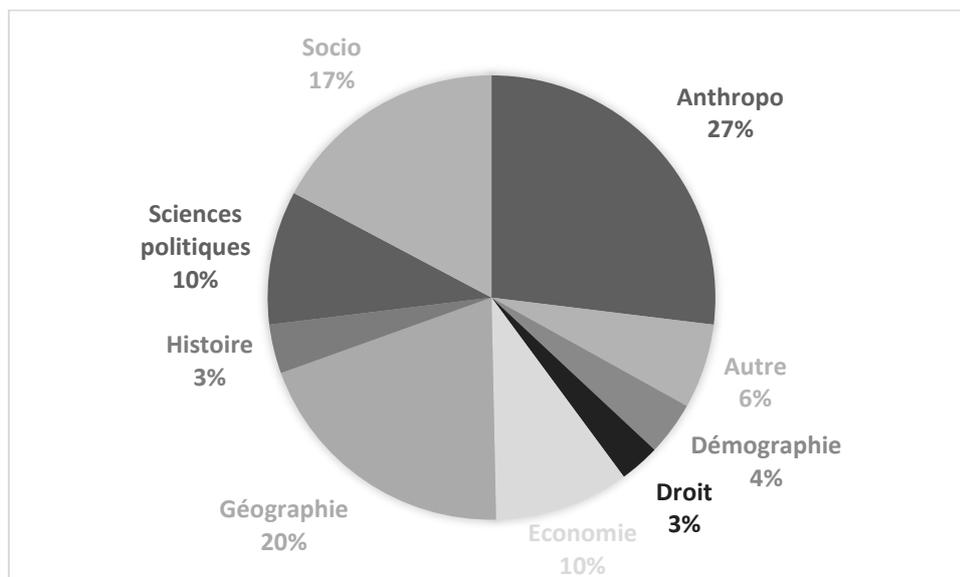
Avancements	2016			2017			2018			2019			Total			
	Nbre de candidat.e.s class.ées	Nbre de postes IRD	Nbre de candidat.e.s CSS4 promu.e.s	Nbre de candidat.e.s class.ées	Nbre de postes IRD	Nbre de candidat.e.s CSS4 promu.e.s	Nbre de candidat.e.s class.ées	Nbre de postes IRD	Nbre de candidat.e.s CSS4 promu.e.s	Nbre de candidat.e.s class.ées	Nbre de postes IRD	Nbre de candidat.e.s CSS4 promu.e.s	Nbre de candidat.e.s class.ées	Nbre de postes IRD	Nbre de candidat.e.s CSS4 promu.e.s	Nbre femmes
DRCE 2nd echelon		0			0		1	1	0	1	3	1	2	4	1	1
DRCE	3	5	1	4	3	0	4	2	0		0		11	10	1	1
DR1	5	10	2	3	5	1	4	11	3	6	11	2	18	37	8	4
<b>Total DR</b>	<b>8</b>	<b>15</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>9</b>	<b>14</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>14</b>	<b>3</b>	<b>31</b>	<b>51</b>	<b>10</b>	<b>6</b>
CRCE (depuis 2018)							5	20	4	5	20	4	10	40	8	
CR1 (jusque 2017)	4	16	4	2	11	2							6	27	6	

## Annexe 5. Profil des candidat.e.s CR 2016-2018

Concernant l'ensemble des candidatures CR, les disciplines des candidat.es se répartissent comme suit :

- Anthropologie (27%), sociologie (17%) et géographie (20%) représentent environ les deux tiers des candidatures
- Viennent ensuite l'économie (10%) et les sciences politiques (10%)
- Puis la démographie (4%), le droit (3%) et l'histoire (3%)
- Et ensuite une catégorie « autre » (6%), qui regroupe :
  - des disciplines environnements/sciences de la terre
  - des disciplines diverses en sciences humaines et sociales (archéologie, psychologie, philosophie, ergonomie)
  - des disciplines autres comme l'architecture
  - des positionnements/diplômes interdisciplinaires (socioéconomie/development studies/études rurales)

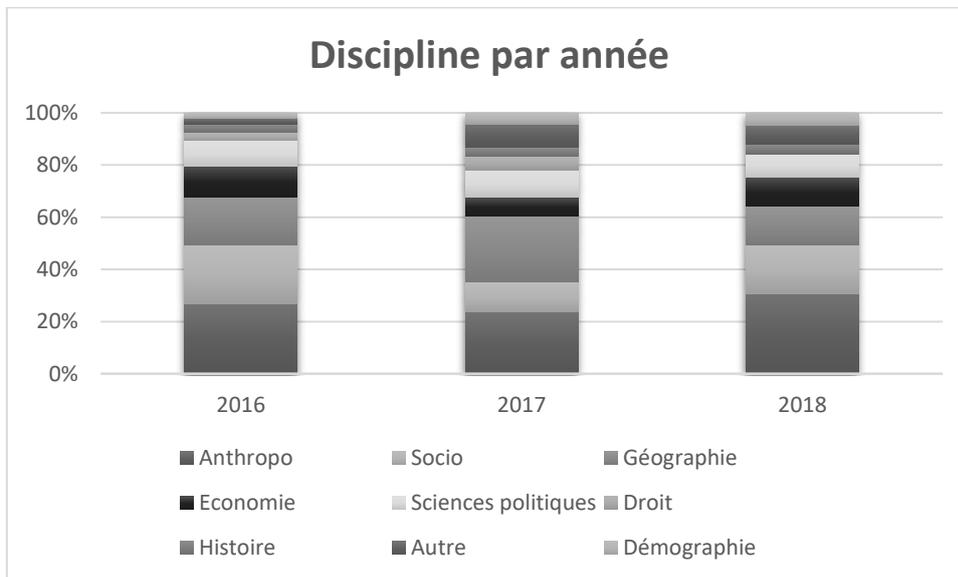
Figure 1. Répartition disciplines 2016-2018



Sources : dossiers candidats 2016-2017-2018

La répartition par année change légèrement (en lien notamment avec les postes coloriés – le poste colorié « ville » a certainement attiré plus de géographes en 2017).

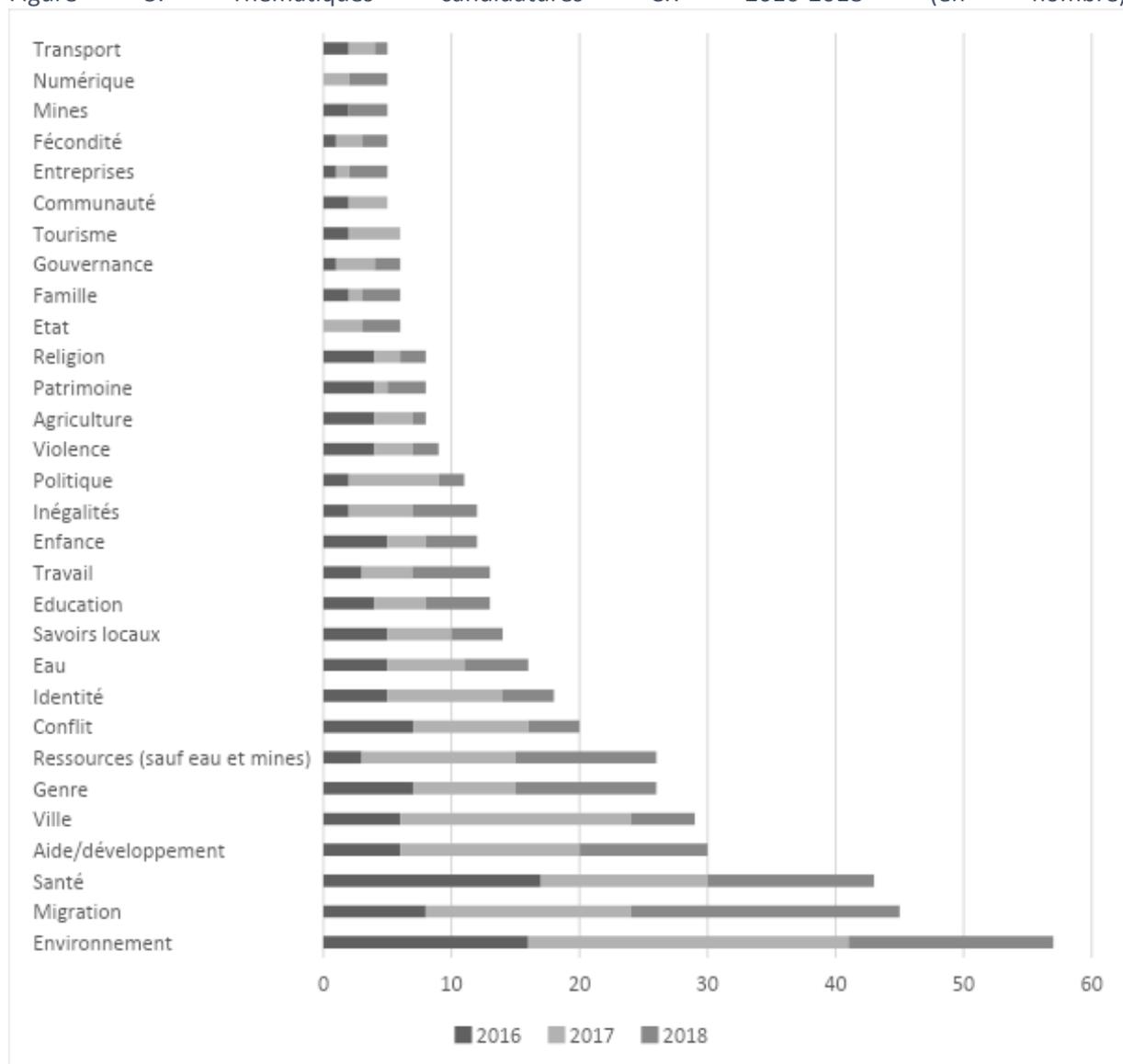
Figure 2. Discipline par année



Sources : dossiers candidat.e.s 2016-2017-2019

En termes de thématiques clefs, le graphique ci-dessous donne une idée des occurrences les plus fréquentes (5 occurrences au moins sur les 3 concours). Cette analyse est très simpliste, puisque n'ont été retenus que 3 mots clefs par candidat.e, considérés comme prioritaires mais certainement de manière arbitraire, et parfois en les renommant afin d'agrèger les catégories. Cette analyse a uniquement pour but de donner une idée des grandes tendances thématiques au sein du vivier actuel de jeunes chercheur.es.

Figure 3. Thématiques candidatures CR 2016-2018 (en nombre)



Sources : dossiers candidat.e.s 2016-2017-2019

## **Annexe 6. Liste des expert.e.s sollicité.e.s pour les concours**

- Sylvie Archambault, linguiste, CNRS
- Hélène Charton, politiste, CNRS
- Geoffroy Filoche, juriste, IRD
- Géraldine Frogier, économiste, Université de Toulouse Jean-Jaurès
- Vincent Geronimi, économiste, Université de Versailles Saint-Quentin en Yvelines
- Jérôme Lombard, géographe, IRD
- René Otayek, politiste, CNRS
- Marie-Hélène Zerah, urbaniste, IRD

## Annexe 7. Enquête sur les perceptions des modalités d'évaluation des ressortissant.e.s des CSS et de la CGRA.

30 septembre 2020.

Ce document livre les conclusions d'une enquête menée par un groupe de travail de la CSS4 sur les perceptions des modalités d'évaluation des ressortissant.e.s des cinq CSS et de la CGRA<sup>41</sup>. L'objectif était de mieux connaître ces perceptions afin de proposer, éventuellement, des pistes d'amélioration. L'enquête garantissait l'anonymat des répondant.e.s et comprenait une série de questions fermées et ouvertes<sup>42</sup>.

Dans l'ensemble, 35 % des ressortissant.e.s CSS et CGRA ont répondu au questionnaire (Tableau 1).

Tableau 1. Nombre de ressortissant.e.s, nombre de répondant.e.s et part de ces répondant.e.s dans chaque CSS et CGRA

	Nombre de ressortissant.e.s	Nombre de répondant.e.s	Part dans la commission
<b>CSS1</b>	164	48	29,3 %
<b>CSS2</b>	170	50	29,4 %
<b>CSS3</b>	161	53	32,9 %
<b>CSS4</b>	181	88	48,6 %
<b>CSS5</b>	58	15	25,9 %
<b>CGRA</b>	15	6	40,0 %
<b>Ensemble</b>	<b>749</b>	<b>260</b>	<b>34,7 %</b>

Si l'on compare l'échantillon à la population des ressortissant.e.s en prenant en compte l'âge ou le sexe (et la discipline pour la CSS4<sup>43</sup>), on peut supposer que ces résultats sont relativement représentatifs car les fréquences de répartition sont assez proches les unes des autres, à l'exception de la CGRA. Notons que pour la CSS5 et la CGRA, compte tenu du faible effectif de répondant.e.s, traduire les résultats spécifiques à ces deux commissions en pourcentage n'a pas de sens. Les données brutes pour chaque CSS et pour la CGRA sont disponibles auprès de la MEPR.

<sup>41</sup> L'enquête a été coordonnée par Stéphanie Dos Santos avec l'appui d'Isabelle Guérin, Marc-Antoine Pérouse de Montclos et Dolorès Pourette. Les données ont été traitées par Mouhameth Seck, stagiaire, étudiant en économie à l'Université de Bordeaux.

<sup>42</sup> L'enquête a eu lieu du 2 juin au 30 juillet 2019. Les enquêté.e.s, toutes et tous membres des CSS ou CGRA, ont été invité.e.s à répondre au questionnaire à partir de la plateforme Lime Survey. Les enquêté.e.s avaient la possibilité de répondre en une seule fois, ou de sauvegarder leurs réponses et terminer par la suite. Cette option a malheureusement créé quelques difficultés puisque certain.e.s enquêté.e.s se sont connecté.e.s plusieurs fois sur une session différente, mais avec le même identifiant, créant ainsi plusieurs lignes, parfois incomplètes, pour une même personne. Ce dysfonctionnement a dû être corrigé par la suite, dans la base de données. Également, certains questionnaires étaient incomplets (probablement pour des raisons de bug informatique, oubli de terminer le questionnaire, etc.), biais relativement bien connus dans ce type d'enquête à distance. Après la période d'enquête, l'ensemble des données a été sauvegardé par le service informatique de l'IRD puis transmis à la MEPR.

<sup>43</sup> Les données ne sont pas disponibles pour les autres CSS.

## Résultats

→ Globalement, les répondant.e.s sont satisfait.e.s des modalités de leur évaluation<sup>44</sup>. Le taux moyen de satisfaction est de 68% (de 60% pour la CSS3 à 79% pour la CSS1). La majorité des répondant.es se disent également satisfait.e.s de la périodicité (64%) et de la pertinence des rubriques actuelles de l'évaluation.

→ Une majorité de répondant.e.s considère l'exercice utile à titre personnel (56% toutes commissions confondues, allant de 48% (CSS2) à 62.5% (CSS4). Une proportion substantielle (40% en moyenne, 48% pour la CSS2) répond négativement à cette question. Une proportion plus importante encore (60%) considère que l'évaluation pourrait être « davantage utile du point de vue de la réflexion personnelle sur le métier de chercheur.e » (allant de 52% pour la CSS1, 68% pour la CSS4).

→ De ce fait, plusieurs propositions constructives suggèrent d'améliorer certains points qui, pour l'essentiel, concernent la nécessité de séparer les aspects quantitatifs et qualitatifs, avec davantage de place pour une réflexion des chercheur.e.s sur l'apport de leurs travaux ; le besoin d'écoute et d'échange ; et enfin le contenu des rubriques.

### ***Pour des évaluations plus qualitatives***

La majorité des répondant.e.s des cinq commissions sont favorables à faire, dans les différentes rubriques de leur rapport d'évaluation, une auto-évaluation des apports de leurs recherches dans leur champ disciplinaire et/ou thématique. Par exemple, toutes CSS confondues, 31% des répondant.e.s disent déjà le faire, et 25% sont prêt.e.s à le faire à l'avenir en ce qui concerne la rubrique « Cours et activités antérieures ». Cela témoigne d'une volonté d'évaluation plus qualitative, ne prenant pas seulement en compte les aspects quantitatifs (nombre de publications, de projets financés, d'étudiant.e.s encadré.e.s...).

Environ un tiers des répondant.e.s est favorable à une évaluation en deux temps, quantitative puis qualitative (avec très peu de variations intra-commissions).

Pour certain.e.s, il conviendrait aussi de compléter l'exercice par un entretien oral et individuel avec la commission dont ils ou elles relèvent. Pour d'autres, une évaluation en deux temps impliquerait également de distinguer des périodicités différentes, avec des fiches d'activités factuelles sur une base annuelle et un rapport qualitatif tous les 4 ou 5 ans. Ajoutons cependant que, pour une proportion non négligeable des membres des CSS2 (18%) et CSS4 (15%), l'évaluation devrait prendre d'autres formes.

### ***Un besoin d'écoute et d'échange***

L'enquête fait également ressortir un fort besoin d'écoute, ou du moins d'échanges, qui, pour la plupart des répondant.e.s (51% en moyenne, de 46% à la CSS1 jusqu'à 62% à la CSS2)<sup>45</sup>, ne devrait pas

---

<sup>44</sup> Insistons bien sur le fait que ce taux de satisfaction ne concerne que celles et ceux qui ont répondu au questionnaire, soit un tiers des chercheur.e.s. Au-delà des critères d'âge et de discipline, globalement respectés, une multitude de variables non connues sont susceptibles d'influencer la participation au questionnaire (et donc la représentativité de l'échantillon) : une satisfaction globale incitant à « jouer le jeu », ou au contraire une insatisfaction incitant à répondre pour pointer les faiblesses, mais aussi l'insuffisance de temps, des difficultés techniques, le temps qu'il faisait le jour où le questionnaire venait à échéance, etc.

<sup>45</sup> Pour la CSS5, 10 répondant.e.s sur 15 ont exprimé ce besoin.

seulement passer par une évaluation écrite mais aussi par un entretien individuel avec le/la supérieur.e hiérarchique, chef.f.e d'équipe, DU ou la CSS, dans le cadre d'un moment spécifique, tous les 4 ans par exemple, en vue de discuter des perspectives de recherche, des possibles évolutions de carrières, des attentes mutuelles. La suggestion de rajout d'une rubrique « insatisfaction » (cf. *infra*) va également dans ce sens.

Cette demande est également exprimée dans les propositions d'amélioration générale, où le besoin de dialogue, d'accompagnement et de conseils en termes d'évolution de carrière et de formation revient à de nombreuses reprises.

Cette demande va souvent de pair avec l'expression d'une certaine frustration quant au temps écoulé entre la remise du dossier d'évaluation et le retour de l'avis des commissions, avis qui sont parfois perçus comme quelques lignes impersonnelles ou généralistes.

### ***Des suggestions d'évolution du contenu des rubriques***

Les propositions quant à l'évolution du contenu des rapports d'activités portent sur la création, la suppression ou l'amélioration des rubriques existantes ou à reformater.

De nombreux ressortissant.e.s des cinq CSS suggèrent de repenser la rubrique « cursus et activités antérieures ». A l'exception du cas des jeunes recruté.e.s, celle-ci donne souvent le sentiment d'être redondante, répétitive et inutile. Les répondant.e.s suggèrent par exemple d'identifier les points d'inflexion majeurs qui ont orienté les projets en cours ou à venir. Ceci implique d'explicitier davantage les raisons pour lesquels certains projets ont dû être abandonnés, d'une part, et de préciser les efforts consacrés à la recherche de financements, au *peer review* scientifique, aux renforcements des capacités au Sud et à la diplomatie que requiert le maintien de collaborations dans la durée, d'autre part. Le rappel du cursus, lui, pourrait plutôt alimenter un CV individuel très complet sur un site Internet public ou sur Sorgho.

Les rubriques des publications et des partenariats demanderaient également à être améliorées pour s'abstraire un moment de la question du facteur d'impact des revues et prendre davantage en compte d'autres critères comme le nombre de citations (et leur « longévité »), mais aussi des éléments qualitatifs comme la contribution à la connaissance, ou encore l'institution de rattachement des cosignataires d'un article ainsi que les autres formes de publications en partenariat avec des collègues du « Sud » ou du « Nord ». Parmi ces dernières sont mentionnés la réalisation d'expositions, de documentaires et de colloques, la codirection de mémoires de master ou de stages, le soutien à la rédaction de mémoires et de thèses de chercheurs des Suds, la relecture scientifique de travaux publiés par des collègues des Suds, les publications multidisciplinaires et la participation aux travaux d'organisations internationales.

La question de l'intégration d'une rubrique sur la pluri/interdisciplinarité obtient des réponses contrastées selon les CSS : seulement 1/5 des répondant.e.s en CSS2 pense que ce serait pertinent, 2/5 en CSS1, CSS3 et CSS4, et 1/2 en CSS5. Ces différences de points de vue s'observent également quant à la place d'une rubrique sur la collecte de données : 59 % des répondant.e.s de la CSS2 juge utile l'ajout d'une rubrique spécifique de ce type, alors que cette réponse est donnée par seulement un tiers voire un quart dans les autres CSS.

La plupart des répondant.e.s de toutes les commissions (71%) estime pertinent d'ajouter une rubrique pour exprimer leurs insatisfactions, leurs difficultés, les aléas et obstacles rencontrés (81% pour la CSS1, 56% pour la CSS2). L'incapacité de l'évaluation dans sa forme actuelle à saisir des difficultés réelles de carrière, de mal-être et de conditions de travail, des difficultés relationnelles et

administratives, les complexités de mise en œuvre des terrains et des partenariats, est un argument qui revient à de nombreuses reprises. Les « échecs » (financement non obtenus notamment, mais aussi partenariats complexes ou avortés, projets ayant dû être abandonnés) et les leçons à en tirer sont également régulièrement mentionnés comme méritant de faire partie de l'évaluation.

## **Propositions**

A partir de ces résultats, il nous semble que le dispositif d'évaluation pourrait être amélioré sur la base de quelques propositions.

### **→ Une évaluation en deux temps : fiche d'activité à échéance annuelle ou biannuelle et une évaluation détaillée de type auto-évaluation à échéance plus longue (4 ou 5 ans)**

Il s'agirait d'une part de remplir et actualiser un fichier en ligne renseignant les différentes rubriques de l'évaluation avec des données factuelles et possiblement chiffrées et, d'autre part, sur un temps plus long (4-5 ans, en lien avec les évaluations des laboratoires par exemple), de développer dans un rapport plus complet une réflexion qualitative sur les activités menées et leurs apports. Cette proposition présente un double intérêt. D'abord, elle générerait automatiquement des statistiques en ligne et renseignerait en continu l'IRD sur les activités de ses chercheur.e.s. Les données pourraient être reprises par les Unités pour leurs propres rapports. Ensuite, cette proposition permettrait de dégager davantage de temps pour développer des approches plus réflexives sur les enjeux et défis des métiers de la recherche.

### **→ Un entretien individuel avec le/la supérieur.e hiérarchique, chef.f.e d'équipe, DU ou la CSS**

Cet entretien, organisé dans un moment et une périodicité spécifiques (tous les 4 ou 5 ans par exemple), permettrait aux chercheur.e.s de discuter des perspectives de recherche, des possibles évolutions de carrières et des attentes mutuelles, mais aussi des difficultés éventuellement rencontrées.

### **→ Dans le rapport d'évaluation qualitative, une rubrique permettant d'exprimer ses insatisfactions et difficultés**

Il nous semble pertinent d'ajouter une nouvelle rubrique destinée à l'expression des insatisfactions, des difficultés rencontrées, et des attentes.

Il pourrait être également important de signifier aux chercheur.e.s qu'ils et elles ne sont pas tenu.e.s de remplir toutes les rubriques : les attentes à l'égard des chercheur.e.s sont plurielles et certain.e.s se sentent dans l'obligation de démultiplier leurs activités afin de remplir toutes les rubriques. Or les activités de recherche de financement, de terrain, de valorisation, de construction de partenariats, d'enseignement, d'encadrement, etc. ne sont pas cumulables à l'infini et fluctuent en fonction des temporalités et de l'évolution de la carrière. On pourrait signifier aux chercheur.e.s la possibilité, pour chaque rubrique, d'exposer les raisons pour lesquelles ils ou elles n'ont pas réalisé telle ou telle activité, en toute honnêteté, et dans le cadre d'une évaluation bienveillante.

### **→ Une rubrique « Autre » pour mettre en avant les activités réalisées qui ne rentrent pas dans les rubriques existantes (interdisciplinarité, base de données, terrain, questions éthiques...).**

Cette rubrique permettrait de « personnaliser » le rapport d'évaluation au sein de chaque CSS, puisque les résultats ont montré que, pour certaines rubriques, les avis sont partagés selon les commissions. Ce résultat est, somme toute, un résultat attendu eu égard à la variété des cultures scientifiques au sein de chaque domaine disciplinaire.

## Annexe 8. Les appels ERC (European Research Council). Note de la CSS4

Février 2018.

*Préambule : cette note a été rédigée par la CSS4 suite à une proposition de la Direction de l'IRD d'introduire un critère « remarquable » dans les évaluations chercheur.e.s, qui se baserait en premier lieu sur la capacité des chercheurs à déposer et obtenir des projets ERC.*

*Considérant que les projets ERC ne représentent qu'une forme d'excellence parmi d'autres, la CSS4 a pris l'initiative de rédiger une note explicitant nos réserves à l'égard d'un critère unique d'excellence. Une première version a circulé en décembre 2017 auprès de l'ensemble des ressortissant.e.s de la CSS4 en vue d'une consultation, suscitant une forte réprobation de la Direction. La version présentée ici complète et précise la version initiale sur la base de cette consultation (une trentaine de chercheur.e.s y ont répondu) et des commentaires de la Direction.*

Notre consultation pointe un certain nombre de facteurs, listés ci-dessous, qui expliquent le faible dépôt de projets ERC par les chercheurs SHS de l'IRD :

- un faible taux de réussite, comparé à l'investissement requis par le montage ; les taux de réussite sont semblables à d'autres guichets de financement (type ANR), mais l'investissement dans le montage est beaucoup plus conséquent et donc dissuasif ;
- un dispositif qui ne prend pas en compte les spécificités d'une recherche en partenariat avec le Sud ; ce point semble déterminant dans le choix de nombreux chercheurs IRD à ne pas candidater ;
- le sentiment que les critères de sélection favorisent certaines thématiques et méthodes, en excluent d'autres ;
- l'ampleur des projets suppose de réelles compétences et appétences en termes de gestion d'équipe et de ressources humaines, dont de nombreux chercheurs sont dépourvus ;
- les projets ERC, notamment les *grants*, appuient des carrières individuelles plutôt que des équipes ;
- la gestion de financement extérieurs par l'IRD est très lourde, et décourage un certain nombre de chercheurs de faire gérer leurs financements par l'IRD : lenteur des procédures de décision, délais de clôture budgétaire qui empêchent de fonctionner pendant toute une partie de l'année, complexité des procédures pour accueillir des partenaires étrangers (avec des délais inacceptables de remboursement, l'exigence de pièces administratives qui n'existent pas à l'étranger, indemnités insuffisantes pour certains pays, dont la France, etc.), difficultés de la Direction financière à produire les rapports financiers dans les délais impartis, etc. Les difficultés rencontrées, y compris pour des financements modestes, découragent les chercheurs de postuler à des financements conséquents ;
- le service des Affaires Européennes propose un accompagnement qui semble efficace, quoique d'ampleur moindre que d'autres institutions académiques, mais fortement fragilisé par une rotation importante du personnel d'appui, peu à même de s'investir sur les dossiers dans la durée.

Il resterait à identifier :

- Les facteurs qui relèvent d'une réalité propre aux ERC et ceux qui relèvent d'une perception erronée
- Les facteurs sur lesquels l'IRD peut avoir prise, et ceux pour lesquels ce n'est pas le cas.

## Annexe 9. Bibliographie

- Bruno, Isabelle. 2008. "La Recherche Scientifique Au Crible Du Benchmarking." *Revue Dhistoire Moderne Contemporaine*, no. 5: 28–45.
- Colletis, Gabriel, and Thomas Lamarche. 2011. "Pour Une Nouvelle Démarche d'évaluation Des Laboratoires de Recherche, Des Enseignants-Chercheurs et Des Chercheurs En Économie." Commission Évaluation de l'Association Française d'Économie Politique. Paris: Association Française d'Économie Politique.
- CSS4. 2015. "Rapport de Mandature Des Commissions 2012 – 2015. CSS4." Paris: IRD.
- Droz, Yvan, and Anne Mayor, eds. 2009. *Partenariats Scientifiques Avec l'Afrique : Réflexions Critiques de Suisse et d'ailleurs Pour Le Partenariat Scientifique Avec Les Pays En Développement*. Paris: Karthala.
- Eraly, Alain. 2016. "Evaluer La Recherche?" In *L'évaluation de La Recherche En Question(s)*, 57–66. Bruxelles: Académie Royale des Sciences, des Lettres et des Beaux-Arts de Belgique.
- Fallon, Catherine, and Pauline Feron. 2014. "Indicateurs de Performance et Gestion de La Qualité Comme Outils de Gouvernement." *Leurres de La Qualité Dans l'enseignement Supérieur*.
- Fusulier, Bernard. 2016. "Faire Une Carrière Scientifique Aujourd'hui. Quelques Clés de Lecture et Critiques." In *L'évaluation de La Recherche En Question(s)*, 101–10. Bruxelles: Académie Royale des Sciences, des Lettres et des Beaux-Arts de Belgique.
- Gingras, Yves. 2014. *Les Dérives de l'évaluation de La Recherche: Du Bon Usage de La Bibliométrie*. Paris: Raisons d'Agir.
- Haute Autorité de la Santé. 2013. "Guide Des Déclarations d'intérêt et de Gestion Des Conflits d'intérêt." Paris: Haute Autorité de la Santé.
- Heckman, James J., and Sidharth Moktan. 2018. "Publishing and Promotion in Economics: The Tyranny of the Top Five." In *NBER Working Paper No. 25093*, National Bureau of Economic Research. Cambridge, MA.
- L'atelier des chercheurs pour une désexcellence des universités. 2016. "La Méthode BVLM." In *L'évaluation de La Recherche En Question(s)*, 111–28. Bruxelles: Académie Royale des Sciences, des Lettres et des Beaux-Arts de Belgique.
- Leclercq, Bruno. 2016. "Évolutions Récentes de l'évaluation de La Recherche." In *L'évaluation de La Recherche En Question(s)*, 13–22. Bruxelles: Académie Royale des Sciences, des Lettres et des Beaux-Arts de Belgique.
- Marage, Pierre. 2016. "Évaluations, Audits, Classements : Comment Faire ? Qu'en Faire ?" In *L'évaluation de La Recherche En Question(s)*, 33–50. Bruxelles: Académie Royale des Sciences, des Lettres et des Beaux-Arts de Belgique.
- Maselli, D., J.-A. Lys, and J. Schmid. 2006. "Améliorer l'impact Des Partenariats de Scientifiques. Commission Suisse Pour Le Partenariat Scientifique Avec Les Pays En Développement." Berne: KFPE, Geographica Bernensia.
- Pestre, Dominique. 2016. "Mise En Perspective Historique Des « évaluations » de La Recherche Publique." In , 51–56. Bruxelles: Académie Royale des Sciences, des Lettres et des Beaux-Arts de Belgique.
- Vandermotten, Christian. 2016. "L'impact Des Rankings Sur l'existence et La Diversité Des Revues Scientifiques et Sur Les Pratiques Disciplinaires. Le Cas de La Géographie." In *L'évaluation de La Recherche En Question(s)*, 91–100. Bruxelles: Académie Royale des Sciences, des Lettres et des Beaux-Arts de Belgique.
- Vidal, Laurent. 2010. "Consultation Sur Les Pratiques de Publications Des Chercheurs En Sciences Humaines et Sociales à l'IRD." Document non publié.
- , ed. 2014. *Expériences Du Partenariat Au Sud. Le Regard Des Sciences Sociales*. Marseille: IRD Editions.

Zaccai, Edwin, Benoit Timmermans, Marek Hudon, Barbara Clerbaux, Bruno Leclercq, and Hugues Bersini. 2016. "L'évaluation de La Recherche En Question(s)." Bruxelles: Académie Royale des Sciences, des Lettres et des Beaux-Arts de Belgique.