



Paris, 29 novembre 2017

Critères Section 17

Le travail de recherche

Le travail de recherche comporte des activités diversifiées.

Une recherche inventive et variée :

- Production scientifique : publications, développement et mise à disposition d'outils innovants, développement méthodologique ou instrumental
- Investissement dans des opérations lourdes : grands équipements, grands programmes...
- Collaborations et support à la communauté.
- Intégration des activités et des projets du chercheur dans l'activité du laboratoire et en lien avec les projets de la discipline.

Une recherche organisée :

- Participation aux programmes, projets, contrats
- Animation d'une équipe
- Participation à la vie collective du laboratoire et de la recherche
- Participation à des instances nationales ou internationales
- Participation aux services nationaux d'observations
- Responsabilité de programmes, projets, contrats
- Responsabilités dans l'administration du laboratoire et de la recherche
- Direction d'un laboratoire, d'un OSU...

Une recherche valorisée :

- Diffusion de l'information scientifique et technique, édition scientifique.
- Organisation de conférences, colloques, ateliers
- Diffusion de la culture scientifique
- Relations avec l'industrie, brevets, contrats.

Des missions diversifiées :

- Enseignement
- Encadrement doctoral
- Organisation d'écoles, de stages de formation permanente

Ces activités ne peuvent toutefois pas rendre complètement compte de la diversité des situations existantes, diversité qui joue un rôle important pour une recherche de qualité.

Critères pour une recherche de qualité

Un travail de recherche de qualité se définit par des critères qualitatifs variés. L'aspect qualitatif de l'évaluation concerne, entre autres, l'originalité des travaux menés, la créativité, les collaborations et la prise de risque.



Section 17 du Comité National de la Recherche Scientifique

Système solaire et univers lointain

Sont gages de **qualité** :

- Compétences, expertise scientifique, expertise méthodologique,
- Impact des travaux,
- Potentiel immédiat, potentiel à long terme,
- Créativité,
- Originalité et pertinence des orientations scientifiques,
- Efficacité collaborative,
- Capacité à faire émerger des projets, à diriger des projets,
- Leadership au bénéfice de la communauté,
- Mobilités thématique ou géographique, qui ne sont pas une fin en soi, mais témoignent de l'autonomie et de la capacité d'adaptation du chercheur.

Ces critères ne sont ni exclusifs ni discriminants, la diversité des profils individuels jouant un rôle important pour une recherche collective de qualité. Une carrière peut être marquée par des phases d'activités variées ou au contraire être homogène sur la durée.

Recrutement

Les candidats aux différents concours doivent remplir les critères ci-dessus énoncés. L'appréciation de ces critères est ouverte, non exclusive, non hiérarchisée et non strictement cumulative ; ils sont modulés selon l'avancée dans la carrière.

Chargés de recherche classe normale (CR)

Un candidat CR doit avoir démontré :

- son autonomie et son indépendance par rapport à son équipe de thèse,
- l'impact de son potentiel scientifique,
- l'intérêt et la pertinence de son projet de recherche, et l'insertion de ce projet dans le paysage scientifique français.

Directeurs de recherche de 2^e classe (DR2)

Un candidat DR2 doit avoir démontré son habileté à diriger des recherches. Il se distingue par l'impact de ses travaux, son envergure scientifique, sa notoriété à l'international. Il a su faire preuve de créativité et pertinence dans ses orientations scientifiques. Il a pris des responsabilités au bénéfice de la communauté.

Promotions

Les candidats aux différentes promotions doivent remplir les critères ci-dessus énoncés. L'appréciation de ces critères est ouverte, non exclusive, non hiérarchisée et non strictement cumulative ; ils sont modulés selon l'avancée dans la carrière.

Chargés de recherche hors classe (CRHC)

La promotion des chargés de recherche au niveau CRHC sanctionne la qualité de leurs travaux et leur rayonnement, ainsi que leur maturité scientifique. Celle-ci peut se traduire diversement, par le leadership dans les projets, l'investissement dans l'organisation de la discipline, le développement d'outils au bénéfice de la communauté, la valorisation, l'encadrement de jeunes chercheurs.

Directeurs de recherche de 1^{ère} classe ou classe exceptionnelle (DR1/DRCE)

La promotion des directeurs de recherche aux niveaux DR1 ou DRCE prend en compte des éléments mesurant l'envergure d'une carrière, en plus des éléments développés depuis la promotion



Section 17 du Comité National de la Recherche Scientifique

Système solaire et univers lointain

précédente : rayonnement scientifique dans la durée, contribution majeure dans la discipline, rôle structurant pour la discipline, coordination de projets, responsabilités collectives majeures.

Dossier et présentations orales

Un bon dossier partage les mêmes qualités qu'un bon article scientifique : il est accessible, l'information est mise en contexte, hiérarchisée ; la lecture du résumé en fait ressortir les points saillants.

La compilation et l'empilement de résultats et de projets ne font pas un bon dossier : les travaux récents gagnent à être valorisés, les travaux anciens à être résumés, d'autant plus fortement qu'ils sont plus anciens ; l'information doit être structurée et priorisée.

La prestation orale est jugée à l'aune des qualités attendues de toute présentation scientifique.

Examen des unités

L'évaluation des unités va de pair avec celles des chercheurs : la section n'évalue pas une unité sans prendre en compte ses membres, et n'évalue pas les chercheurs CNRS sans prendre en compte le cadre de travail qu'est l'unité. La Section prête attention à divers éléments :

- Stratégie de l'unité et capacité à la mettre en œuvre,
- Synergies engendrées par le laboratoire,
- Gestion du personnel scientifique, technique et administratif,
- Qualité de l'environnement de travail pour les personnels,
- Utilisation des ressources et des équipements du laboratoire,
- Fonctionnement des instances internes,
- Organisation de la direction,
- Qualité des collaborations extérieures et des invitations,
- Dynamisme du laboratoire,
- Implication dans la formation, accompagnement des jeunes docteurs,
- Implication dans l'enseignement,
- Diffusion de la culture scientifique,
- Actions de valorisation.