



Compte rendu des concours 2019, Section 17

Les éléments de ce compte rendu reprennent de vastes pans des comptes rendus précédents, qui alors apparaissent en italique. Un paragraphe particulier décrit le concours interdisciplinaire 17/03, fléché au LAL (IN2P3) sur la thématique des ondes gravitationnelles.

Les concours CR et DR

Les différentes étapes des concours se sont déroulées aux dates suivantes :

- Jury d'admissibilité du concours 17/01 (DR2) : le 20 mars
- Jurys d'admissibilité pour les deux concours CR
 - Admissibilité sur dossier : 18 & 19 février 2018 ;
 - 17/02 : auditions du 11 au 15 mars & délibérations les 19 & 20 mars
 - 17/03 : auditions le 18 mars & délibérations le 19 mars
- Jurys d'admission
 - 17/01 : jury organisé par le CNRS
 - 17/02 : jury organisé par l'INSU (la section y est représentée par deux membres)
 - 17/03 : jury organisé par l'IN2P3, sans représentant de la section mais la participation de l'experte adjointe au jury (!).

Pour cette année, la Section 17 avait donc 7+1 postes de chargés de recherche, au lieu de 6 en 2018 et 5 en 2017 malgré un nombre de postes global passé de 300 à 250. Ce sont les flux démographiques en Section 17 – les départs à la retraite prévus - qui ont conduit à la non-diminution des postes.

Jury d'admissibilité sur dossier (17/02 et 17/03)

Le JAD (jury d'admissibilité sur dossier) identifie les candidatures qui peuvent évoluer positivement vers un recrutement. Cette analyse repose sur les principaux critères d'analyse publiés par la Section 17 :

- *Autonomie : elle s'acquiert en valorisant un postdoc par une production scientifique qui s'affranchit de la tutelle de l'équipe de thèse.*
- *Impact : il se montre par les diverses formes de production scientifique.*
- *Insertion et projet : l'insertion se démontre par un projet cohérent dans le paysage scientifique en général et au sein du laboratoire d'accueil en particulier ; le projet présente la même cohérence et motive le recrutement par de nouvelles et fortes potentialités.*

L'analyse du JAD a pour but de sélectionner les dossiers qui, potentiellement, peuvent conduire à un recrutement. Un dossier qui montre une faiblesse au regard des critères de qualité de la section (*autonomie insuffisamment montrée ; impact insuffisant au regard de l'expérience de recherche ; projet étroit ou, au contraire, d'une ambition sans mesure*) ne peut conduire à une audition.

Certains dossiers portent mal une candidature, qu'ils restent trop généraux ou ne s'adressent qu'à des experts du domaine. Un projet aux objectifs étroits, s'il peut correspondre à un dossier post-doc, ne correspond pas aux attentes d'un concours du CNRS. La copie d'une demande de post-doc ou d'un projet ERC ne peut pas être considérée comme un projet valable car elle ne répond pas à l'enjeu d'un poste de chargé de recherche. L'excellence d'un dossier n'a pas à être assénée sur la base d'indices bibliométriques mais doit être démontrée en termes scientifiques.

Durant le JAD, seules les qualités d'une candidature sont examinées, en dehors de toute autre considération. Le nombre de candidatures subsistant à l'issue du JAD est donc un bon indicateur de la capacité d'une unité ou d'une thématique à attirer et promouvoir de bons candidats.

Suivant les instructions du CNRS, la Section a nommé un référent parité, dont le rôle est de veiller aux éventuels biais de genre qui, les chiffres du bilan social du CNRS le démontrent, ne doivent pas être négligés. Ces biais de genre sont, comme tous les biais potentiels, amplement discutés par le jury en amont de toute étape de sélection.

Auditions

Contrairement aux années précédentes, les auditions se sont déroulées en jury unique. Le jury a pris les dispositions pour que l'accueil des candidats ait lieu dans les meilleures conditions.

La grande majorité des présentations des auditions ont été de haute tenue. Malgré un stress compréhensible, que le jury s'efforce de calmer par des conditions d'accueil les plus neutres, professionnelles et conviviales possible, les candidats arrivent à donner le meilleur d'eux-mêmes. Ce sont toujours les mêmes éléments génériques qui se dégagent des auditions des candidats qui ont moins convaincu le jury :

- *Apport personnel du candidat pas mis en évidence / apport personnel du candidat exagéré.*
- *Absence de remise en contexte des résultats obtenus.*
- *Insertion dans une unité de recherche pas travaillée ou peu crédible.*

Lettres de recommandation

Sur recommandation des sections, le CNRS a mis en place un site pour le dépôt des avis de personnalités (c'est ainsi que le CNRS appelle les lettres de recommandation) pour le concours 2017. La Section 17 a poursuivi son action en proposant des pistes d'amélioration. Sans préjuger des recommandations du CNRS pour le concours 2020, nous conseillons aux candidats :

- *de limiter les lettres de recommandation à trois,*
- *de diversifier ces lettres ; une de ces trois lettres devrait concerner l'insertion du candidat dans une unité du CNRS,*
- *et d'indiquer dans le dossier de candidature les identités des recommandants sollicités.*

Conseils aux candidats

Dans tous les cas, les candidats doivent d'abord respecter les instructions et délais indiqués sur le site officiel de candidature du CNRS :

<http://www.dgdr.cnrs.fr/drhchercheurs/concoursch/default-fr.htm>

Les conseils de la Section 17 ne sont donnés qu'à titre indicatif.

Le site du CNRS distingue plusieurs éléments, dont les travaux effectués, le programme de recherche et un CV. Seul le CV détaillé supporte d'être augmenté chaque année par les éléments nouveaux ; c'est un document qui n'a pas besoin d'être rédigé, mais doit présenter les informations sous forme de listes claires et ordonnées. Pour les parties rédigées (travaux effectués, programme de recherche), la Section 17 conseille un gabarit court pour faciliter le travail de rédaction d'un dossier structuré. A contrario, empiler de l'information d'une année sur l'autre n'est pas le meilleur moyen d'aboutir à un dossier convaincant ; un dossier trop volumineux devient indigeste et ne supporte plus la comparaison par rapport à un dossier précis, concis et dense.

Dans le CV, bien indiquer tout événement ayant interrompu le travail de recherche (congé parental, maladie...), en précisant la durée.

Conseils aux équipes

Un message aux équipes : il apparaît inutile de pousser la candidature d'un jeune collègue sans lui expliquer ce qu'est le concours CNRS. La prise en compte des éléments sur les sites de la Section et du CNRS <http://www.dgdr.cnrs.fr/drhchercheurs/concoursch/default-fr.htm> ne peut pas nuire.

Certaines équipes ne préparent pas leurs candidats de manière optimale. Un candidat ne peut pas montrer son autonomie s'il reste postdoc sous la coupe de son équipe de thèse et ne publie qu'avec son équipe de thèse. Un candidat ne peut pas montrer sa force d'action si son champ d'activité ou sa visibilité personnelle sont restreints par les projets auxquels il participe. L'insertion d'un candidat n'est pas optimale si elle est présentée uniquement en termes de continuité des projets : un recrutement doit apporter de nouvelles compétences et de nouvelles opportunités de recherche, surtout si le candidat postule dans l'unité où la thèse a été effectuée.

Candidats au concours

On note une grande stabilité du nombre de candidats aux concours (Tableau 1) en 2018, 202 candidats au concours CR 17/02 et 42 candidats pour le concours DR2). La pression sur le concours 17/03 est moindre.

Tableau 1 : données des concours 2019 en section 17

Concours	CR 17/02	CR 17/03	DR2
Dossiers	203	19	41
Après le JAD	56	7	
Auditions	55	6	
Postes ouverts	7	1	5

Tableau 2 : répartition thématique des candidats au concours CRCN 17/02, étape du JAD

Concours CR	GRAM	PCMI	PNCG	PNHE	PNP	PNPS	PNST
Dossiers	10	16	76	30	34	25	10
Auditions	1	3	20	6	12	8	3

La pyramide des âges de thèses montre que, contrairement aux années précédentes, la proportion de candidatures féminines ne baisse pas 4 ans et plus après la thèse ; la moyenne d'expérience de recherche après la thèse des candidats est de 5.2 ans, de 4.4 ans pour les auditionnés et de 4.3 ans pour les recrutés. La moyenne d'âge des candidats est de 33.0 ans, et de 30.7 ans pour les recrutés.

Concours CRCN 17/02

Pour ce concours CR :

- sur les 203 candidatures CR, 88 étaient nouvelles en 2019 ;
- sur les 56 candidats auditionnés, 38 l'avaient déjà été en en 2018.

C'était la deuxième année d'un concours CRCN (chargés de recherche de classe normale) unique après la fusion des grades CR1 et CR2. La moyenne d'âge des candidats est de 33.0 ans, et il se confirme que la première candidature est de plus en plus retardée avec seulement 14 candidats à thèse+1 ou +2 (Figure 1). La moyenne d'âge au recrutement a cette année sensiblement diminué (30.7 ans). Le nombre de candidatures expérimentées est stable (Tableau 3).

La répartition des candidats par thématique (Tableau 2) montre une sur-représentation de la thématique relevant du PNCG qui s'explique par la proportion de candidats étrangers dans cette thématique. La répartition des candidats par genre (Figure 2, Tableau 3) montre que le nombre de candidatures féminines décroît, proportionnellement, à thèse +6 et non plus à thèse +4 comme cela a longtemps été le cas.

Tableau 3 : candidats, auditions et recrutements au concours 17/02

Concours CR 17/02	Femmes	Hommes
Dossiers	59	144
en %	29 %	71 %
Auditions	19	36
en %	35 %	65 %
Recrutement	2	5

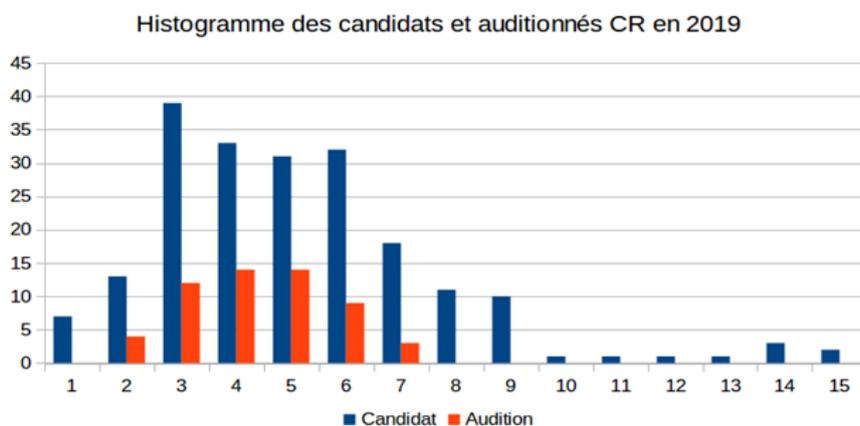


Figure 1 : histogramme des dossiers et des candidatures au concours 17/02, en fonction de l'expérience après la thèse comptée en années.

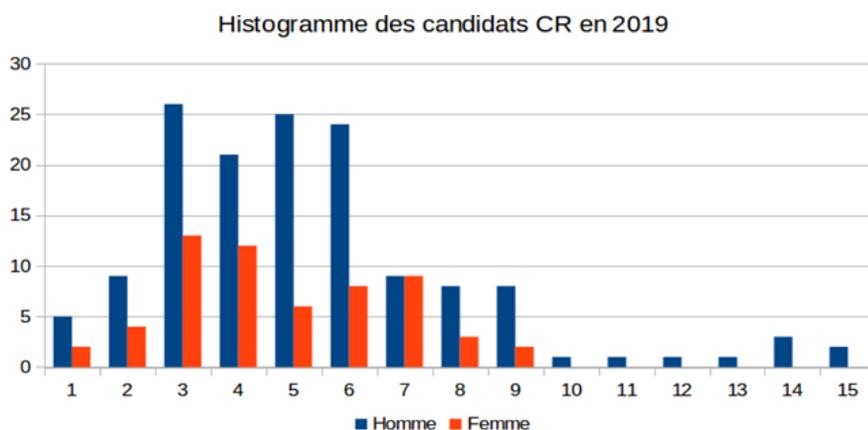


Figure 2 : histogramme des candidats au concours 17/02, par genre, en fonction de l'expérience après la thèse comptée en années.

Les critères de qualité des candidatures tiennent compte de l'expérience de thèse. Vu la diversité des situations rencontrées, le jury a décidé de prendre aussi en compte, pour les délibérations, la durée de la thèse pour estimer la durée totale du parcours scientifique du candidat, plus que le nombre d'années de thèses. Les données restent encore reportées en âge de la thèse.

L'analyse des enjeux scientifiques de notre discipline montre le besoin croissant en expertises diverses, instrumentales bien sûr, mais aussi associées au traitement de plus en plus sophistiqués de données de plus en plus nombreuses. Ceci motive le recrutement de candidats avec des expertises pointues. La section apprécie la richesse de tous ces profils, du plus théoricien au plus appliqué ; les [critères de qualité](#) de la section, qualitatifs et non quantitatifs, permettent le recrutement de ces profils variés.

La mise en place des financements de thèse sur des contrats ciblés (ERC, LabEx...) se voit désormais dans les concours. Le jury note l'influence des LabEx très spécialisés, qui conduisent à des profils scientifiques très semblables. C'est sûrement efficace pour les thématiques concernées, mais globalement sous-optimal en termes de ressources humaines. C'est indubitablement très négatif pour des jeunes chercheurs qui se retrouvent en concurrence directe sur des sujets très proches, surtout lorsque que se rajoute un processus endogamique avec une insertion visée dans le laboratoire où s'est déroulée la thèse.

Une fois de plus, le concours apparaît attractif à l'international (Tableau 4). La fraction de candidats étrangers se monte à 42.8 % ; parmi eux, les candidats italiens sont majoritaires, représentant à eux seuls 22.6 % des candidats au concours.

Tableau 4 : candidatures étrangères, concours 17/02

Candidats français	Candidats étrangers	Italie	Espagne, UK	Allemagne, Belgique	Colombie, Grèce, Inde, Russie, USA	Autres
116	87	46	5	3	2	15

Après trois concours (2017 → 19), il apparaît, sans que ces buts aient été visés, que la section a recruté à parité : 9 hommes et 9 femmes (10, en comptant le concours 17/03 de cette année 2019 pour le LAL) ; 9 en régions et 9 en Île-de-France (10 avec le concours 17/03 fléché au LAL sur le campus d'Orsay).

Concours CRCN 17/03

Ce concours s'est rajouté au concours 17/02, pris sur le contingent des postes interdisciplinaires. Le poste a été demandé par l'IN2P3, fléché dans un labo IN2P3, pour un sujet interdisciplinaire, pour un chercheur recruté en phase d'admissibilité par la Section 17. La carrière de ce chercheur sera examinée par la Section 17, sauf une éventuelle demande de changement de section ou d'unité qui sera examinée par l'IN2P3.

L'énoncé du poste était :

N°17/03 - 1 Chargé de recherche de classe normale : affecté au Laboratoire de l'Accélérateur Linéaire (LAL) à Orsay, sur le thème « Physique des ondes gravitationnelles »
Etude expérimentale des ondes gravitationnelles, au sein de l'équipe VIRGO, du Laboratoire de l'Accélérateur Linéaire (LAL) à Orsay.

Le poste étant interdisciplinaire, les critères d'interdisciplinarité ont été rajoutés aux critères usuellement utilisés. Un expert en onde gravitationnelles de la section 1 a complété le jury, conformément aux usages.

Concours DR2

Le choix d'un jury unique pour le concours CRCN a rallongé la durée des auditions CRCN pour les chargés de recherche et a donc conduit, cette année, à ne pas auditionner les candidats DR2. La section a demandé au secrétariat général du comité national un planning permettant en 2020 l'audition de tous les candidats.

Il n'est pas inutile de rappeler qu'il s'agit d'un recrutement au niveau DR2 et non d'une promotion. Une candidature DR2 qui se présente uniquement comme un super CR a peu de chances d'aboutir. Comme l'énoncent les critères définissant une recherche de qualité, un recrutement DR se fonde sur un projet structurant. Ce rôle structurant se voit dans l'investissement des candidats dans des responsabilités scientifiques et des responsabilités collectives. De nombreuses candidatures pèchent par un manque d'investissement dans la vie scientifique de l'astrophysique française, niant en cela la spécificité de nos communautés scientifiques où nous avons la chance d'être nos propres cadres.

Résultats du jury d'admissibilité

CRCN, 7 postes ouverts au concours 17/02, 8 candidats classés

- | | |
|-------------------------|------------------------|
| 1. LAMBERTS Astrid | 6. LANUSSE François |
| 2. FOUVRY Jean-Baptiste | 7. SAILLENFEST Melaine |
| 3. HADID Lina | -- |
| 4. MAZOYER Johan | 8. VOISIN Guillaume |
| 5. MARIN Frédéric | |

Le jury d'admission a eu lieu le 28 mai et a confirmé le classement.

1 poste ouvert au concours 17/03, 2 candidats classés

- | | |
|------------------|-----------------------|
| 1. DVORKIN Irina | -- 2. DAL CANTON Tito |
|------------------|-----------------------|

Le jury d'admission de l'IN2P3 a eu lieu le 17 juin et a confirmé le classement

5 postes ouverts au concours DR2 17/01, 7 candidats classés

- | | |
|--------------------|-----------------------|
| 1. BOISSIER Samuel | 5. LAVRAUD Benoît |
| 2. VERGANI Susanna | -- |
| 3. CLENET Yann | 6. MARCHAUDON Aurélie |
| 4. FAMAHEY Benoît | 7. BOCCALETTI Anthony |

Le jury d'admission du 11 juin a validé la liste principale mais n'a gardé qu'un candidat sur la liste complémentaire.