



## Compte rendu des concours 2020, Section 17

Les éléments de ce compte rendu reprennent de vastes pans des comptes rendus précédents, qui alors apparaissent en italique.

### Table des matières

Les concours CR et DR : dates prévues et adaptation en raison du confinement .....	1
Jury d'admissibilité sur dossier (CRCN, 17/02) .....	2
Auditions en visioconférence .....	2
Auditions .....	2
Lettres de recommandation .....	3
Conseils aux candidats .....	3
Conseils aux équipes .....	4
Concours CRCN (17/02) .....	4
Concours DR2 (17/01) .....	6
Résultats des jurys d'admissibilité .....	7
Résultats des jurys d'admission .....	7

### Les concours CR et DR : dates prévues et adaptation en raison du confinement

Pour cette année, la Section 17 avait 6 postes de chargés de recherche, au lieu de 7+1 en 2019, et 6 postes DR2.

Les différentes étapes des concours étaient initialement prévues selon le calendrier :

- Jury d'admissibilité du concours 17/01 (DR2)
  - Auditions DR2 mercredi 8 et jeudi 9 avril 2020 ;
  - Jury d'admissibilité DR2 vendredi 10 avril 2020.
- Jurys d'admissibilité pour les deux concours CR
  - Admissibilité sur dossier (JAD) : du 17 au 19 février 2020 ;
  - Auditions CR du lundi 30 mars au vendredi 3 avril 2020 ;
  - Jury d'admissibilité CR : lundi 6 et mardi 7 avril 2020 ;
- Jurys d'admission en juin

Le JAD s'est déroulé aux dates prévues. En raison de la pandémie, la suite du concours a dû être réorganisée. Pour éviter une année blanche, toutes les auditions ont eu lieu en visioconférence. Ceci a été rendu possible par l'ordonnance n° 2020-351 du 27 mars 2020.

Le jury d'admissibilité pour le concours DR a été mené du 12 au 14 mai en visioconférence, sans audition des candidats ni réunion physique du jury. Les auditions pour le concours CRCN se sont déroulées du 15 au 24 juin en visioconférence sans réunion physique du jury, et les délibérations les 25 et 26 juin.

## Jury d'admissibilité sur dossier (CRCN, 17/02)

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 l'activité postdoctorale 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 doit présenter 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.

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. Comme il a été rappelé en CSAA : la parité peut être perçue comme une mesure inégalitaire à l'échelle individuelle, mais elle est nécessaire pour corriger une situation inégalitaire à l'échelle globale.

## Auditions en visioconférence

La Section 17 a joué un rôle proactif pour assurer des auditions en visioconférence dans les meilleures conditions possibles. En préparation amont, nous avons exhaustivement testé les différents outils proposés par le CNRS pour vérifier leur compatibilité avec les exigences du concours. Nous avons été entre autre attentifs aux conditions de sécurité, de qualité, et de respect de continuité du concours. Ces conditions impliquaient les possibilités d'accueillir et de faire patienter les candidats dans une salle d'attente virtuelle, ainsi que de permettre à tous les participants (candidats et membres du jury) d'être visibles. Ces tests devaient assurer des auditions de bonne qualité, sur la durée, exemptes de problèmes matériels contraires à l'application des règles du concours. La Section 17 a ainsi transmis à la DSI du CNRS des comptes rendus des tests menés. Plusieurs outils ont ainsi été jugés non-conformes aux règles du concours par la Section 17, posant des problèmes pouvant mettre en difficulté l'organisation du jury.

Le respect de ces exigences a conduit le CNRS à adopter l'outil de visioconférence "Zoom" dans la semaine précédant le concours, l'outil "RendezVous" testé au préalable par les candidats n'étant utilisé qu'en éventuelle solution de recours. Les services du CNRS ont mis en place en un temps record les différents outils, modes d'emploi et test.

## Auditions

Comme en 2019, les auditions se sont déroulées en jury unique. Vu les conditions des auditions, le jury a encore plus veillé à accueillir et auditionner les candidats dans les

meilleures conditions, pour entre autres ne pas rajouter de stress à une audition qui est déjà en soi suffisamment stressante. En accord avec les règles du CNRS, le jury avait pris soin de prendre toutes les mesures permettant de traiter de manière équitable et en temps réel les difficultés techniques inhérentes à la visioconférence

Les auditions en Section 17 se sont très bien passées. Le jury remercie tous les acteurs de ce succès technique. Pour 54 auditions, 50 se sont déroulées sans aucun problème et aucun report d'audition ; les brèves interruptions des quatre autres auditions ont toutes été rapidement identifiées puis traitées conformément aux règles prévues. Trois interruptions ont eu lieu pendant les questions, qui ont donc été prolongées ; une s'est produite à la fin de la présentation du candidat et nous lui avons demandé de répéter sa planche de conclusion. Le retard maximum par rapport au planning prévu n'a pas excédé 5 min. Exceptionnellement, la caméra d'un juré a pu être momentanément éteinte pour libérer de la bande passante et favoriser le son.

Nous avons utilisé la possibilité de communiquer avec le candidat en salle d'attente, pour lui rappeler par des messages standard le déroulement de l'audition et pour préciser la tenue horaire. Cela a pu participer à la sérénité des présentations, avec des candidats nous semble-t-il en moyenne un peu moins stressés que pour une audition en présentiel. Les candidats, lors du débriefing suivant l'audition permettant d'établir le compte-rendu d'audition, ont exprimé leur satisfaction de voir l'ensemble du jury. Certains candidats ont fait part de leur impression : ils ont dit être surpris de ne pas faire partie de la liste finale du jury d'admissibilité après une audition qui s'est aussi bien passée. En fait, le jury tient à tout mettre en œuvre afin que les auditions se passent bien et permettent à chaque candidat d'exprimer au mieux son projet. Nous continuerons, tant en présentiel qu'à distance, à privilégier un accueil bienveillant de tous les candidats, quelle que soit l'estimation de la qualité de leur dossier et de leur présentation.

### **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 2021, 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 l'empilement chaque année des 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 clair, structuré, priorisé et à jour.*

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

Sinon, 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.

Nous attendons des candidats qu'ils exposent leur activité scientifique personnelle dans leur thématique de recherche, sans confusion avec ce qui se fait par ailleurs dans cette thématique. Nous attirons l'attention des candidats sur le danger des hyperboles dans leurs présentations. Si, par exemple, un article est bien cité, ce n'est pas le chiffre brut de citations qui fait sens : ce sont les raisons objectives de l'intérêt du travail qui nous intéressent, ainsi que le rôle joué par le candidat qui expliquerait un surcroît de citations.

### 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.*

Tableau 1 : répartition thématique des candidats au concours CRCN 17/02, étape du JAD

Concours CR	GRAM	PCMI	PNCG	PNHE	PNP	PNPS	PNST
Dossiers 2019	10	16	76	30	34	25	10
Auditions 2019	1	3	20	6	12	8	3
Dossiers 2020	7	16	71	29	38	18	9
Auditions 2020	2	3	21	3	13	7	5

### Concours CRCN (17/02)

On note cette année une légère diminution du nombre de candidatures : 189, contre 203 en 2019 et 202 en 2018.

Pour ce concours CR :

- sur les 189 candidatures CR, 76 étaient nouvelles en 2020.
- sur les 54 candidats auditionnés, 31 l'avaient déjà été en en 2018.

C'était la troisième année d'un concours CRCN unique après la fusion des grades CR1 et CR2. La moyenne d'âge des candidats est de 32.6 ans. Alors que nous n'avions que 14 candidats à thèse+1 ou +2 en 2019, ils étaient 27 cette année (Figure 1). La moyenne d'âge au recrutement est de 30.7 ans, comme en 2019. Le nombre de candidatures expérimentées est stable.

La répartition des candidats par thématique (Tableau 1) montre toujours une forte représentation quantitative de la thématique relevant du PNCG avec une forte proportion de candidats étrangers. La répartition des candidats par genre (Figure 2, Tableau ) montre que le nombre de candidatures féminines décroît, proportionnellement, à thèse +7 et non plus à thèse +4 comme cela a longtemps été le cas.

Tableau 2 : candidats, auditions et recrutements au concours 17/02

<b>Concours CR 17/02</b>	<b>Femmes</b>	<b>Hommes</b>
Dossiers	62	127
en %	33 %	67 %
Auditions	19	36
en %	28 %	72 %
Recrutement	3	3

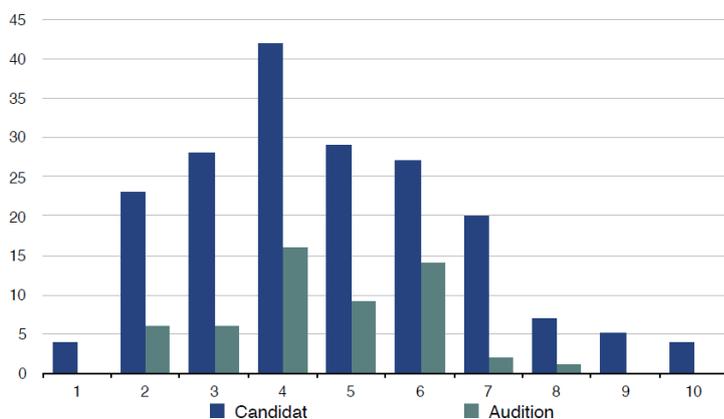


Figure 1 : histogramme des dossiers et des candidatures au concours 17/02, en fonction de l'expérience après la thèse, comptée en années

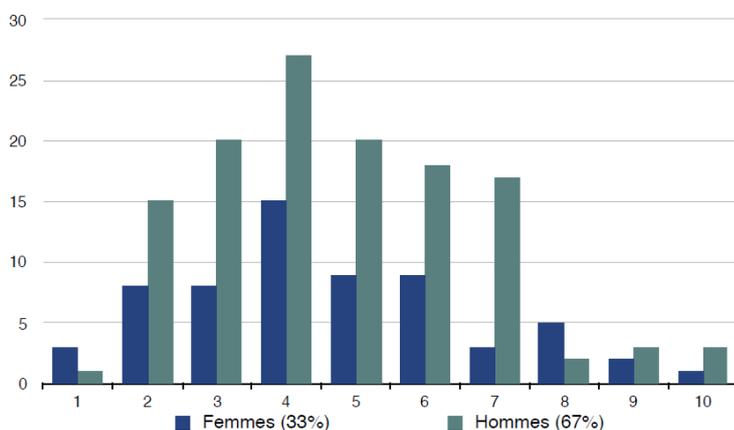


Figure 2 : histogramme des candidats au concours 17/02, par genre, en fonction de l'expérience après la thèse, comptée en années.

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.

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.*

Une fois de plus, le concours apparaît attractif à l'international (**Erreur ! Source du renvoi introuvable.**).

Sans que ces buts aient été visés, il apparaît que la section a recruté quasi à parité :

- 12 femmes et 13 hommes ;
- 13 en régions et 12 en Île-de-France (ces totaux tiennent compte du concours 17/02 sur 4 ans et du concours fléché 17/03 en 2019)

### **Concours DR2 (17/01)**

Le concours DR2 était particulier cette année, le CNRS ayant ouvert dix postes de DR2 «externes» non pré-affectés à des sections. Ces postes dits externes s'adressent aux candidats qui ne sont pas déjà chargés de recherche au CNRS. Cette opération, présentée aux présidents de section par Antoine Petit, PDG du CNRS, a pour but de "recruter des DR2 externes avec une très forte plus-value" (les passages marqués par "..." sont des citations).

Cette opération s'inscrit dans le cadre du Contrat d'Objectifs et de Performance du CNRS, qui mentionne explicitement : "Le CNRS souhaite également recruter plus de DR (ou de CDI) «externes», avec l'objectif d'accueillir des personnes n'ayant pas déjà un poste permanent en France dans le milieu académique, et assorti d'un package d'accueil significatif. Un tel dispositif doit notamment permettre d'accueillir des lauréats d'ERC souhaitant s'installer en France, ou encore de stabiliser en France des lauréats du programme MOPGA<sup>1</sup>. Il visera à recruter des candidats ou candidates ou apportant une valeur ajoutée aux forces existantes au sein des unités dont le CNRS est tutelle, tous instituts confondus."

En pratique, les candidatures DR2 classées par la section 17 suite au jury d'admissibilité ont été examinées lors du jury d'admission DR2. Ce jury commun, aux 41 sections, est présidé par le PDG du CNRS. Les postes DR2 externes finalement recrutés ont été pris dans le contingent des dix postes prévus, sans impacter les recrutements des postes DR2 « internes » (six postes DR2 internes annoncés en section 17 cette année).

Pour la Section 17, cet appel particulier a conduit à un surcroît de candidatures externes, avec 57 candidats cette année contre une quarantaine les années passées. Le différentiel s'explique par le surcroît de candidatures externes, 22 cette année contre une moyenne de 4 les années passées.

Parmi ces 22 candidatures externes, deux émanaient de maîtres de conférences en poste en France et 20 à des candidats dans diverses situations : post-docs ou en poste permanents à l'étranger. Quatre candidatures ont été plus spécialement appréciées et une classée première par le jury d'admissibilité.

*La Section rappelle qu'il s'agit d'un recrutement et non d'une promotion au niveau DR2. 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*

---

<sup>1</sup> make our planet great again

*l'astrophysique française, niant en cela la spécificité de nos communautés scientifiques où nous avons la chance d'être nos propres cadres.*

## Résultats des jurys d'admissibilité

*CRCN, 6 postes ouverts au concours 17/02, 7 candidats déclarés admissibles*

- |                     |                         |
|---------------------|-------------------------|
| 1. VOISIN Guillaume | 5. DEBRAS Florian       |
| 2. FROMENT Clara    | 6. CANTALLOUBE Faustine |
| 3. POCH Olivier     | 7. CERRI Silvio Sergio  |
| 4. SALVATI Laura    |                         |

Les délibérations étant menées en visioconférence, le CNRS nous a imposé cette année un délai technique de 24 h pour la publication des résultats des jurys d'admissibilité.

*6 postes ouverts au concours DR2 17/01 ; 1 possibilité de poste « extérieur », 9 candidats déclarés admissibles*

- |                         |                            |
|-------------------------|----------------------------|
| 1. TESTI Leonardo       | 6. VUITTON Véronique       |
| 2. MARCHAUDON Aurélie   | 7. TOBIE Gabriel           |
| 3. BOCCALETTI Anthony   | 8. MARTINS Fabrice         |
| 4. RISTORCELLI Isabelle | 9. CORASANITI Pier Stefano |
| 5. BOUMIER Patrick      |                            |

## Résultats des jurys d'admission

Le jury d'admission CR pour la Section 17, commun aux sections de l'INSU et présidé par le directeur de l'institut a eu lieu le 1<sup>er</sup> septembre et a confirmé le classement du jury d'admissibilité :

- |                     |                         |
|---------------------|-------------------------|
| 1. VOISIN Guillaume | 5. DEBRAS Florian       |
| 2. FROMENT Clara    | 6. CANTALLOUBE Faustine |
| 3. POCH Olivier     |                         |
| 4. SALVATI Laura    | 7. CERRI Silvio Sergio  |

Le jury d'admission DR, présidé par le PDG du CNRS, a eu lieu le 9 septembre. La section 17 a bénéficié d'un recrutement externe (\*). ; le classement à l'issue du jury d'admission est donc :

- |                         |                       |
|-------------------------|-----------------------|
| 1. TESTI Leonardo (*)   | 6. VUITTON Véronique  |
| 2. MARCHAUDON Aurélie   |                       |
| 3. BOCCALETTI Anthony   | 7. TOBIE Gabriel (**) |
| 4. RISTORCELLI Isabelle | 8. MARTINS Fabrice    |
| 5. BOUMIER Patrick      |                       |

Deux candidats « sous la barre » ont été classés, le premier des deux (\*\*) ayant vocation à être admissible après la cascade du concours externe

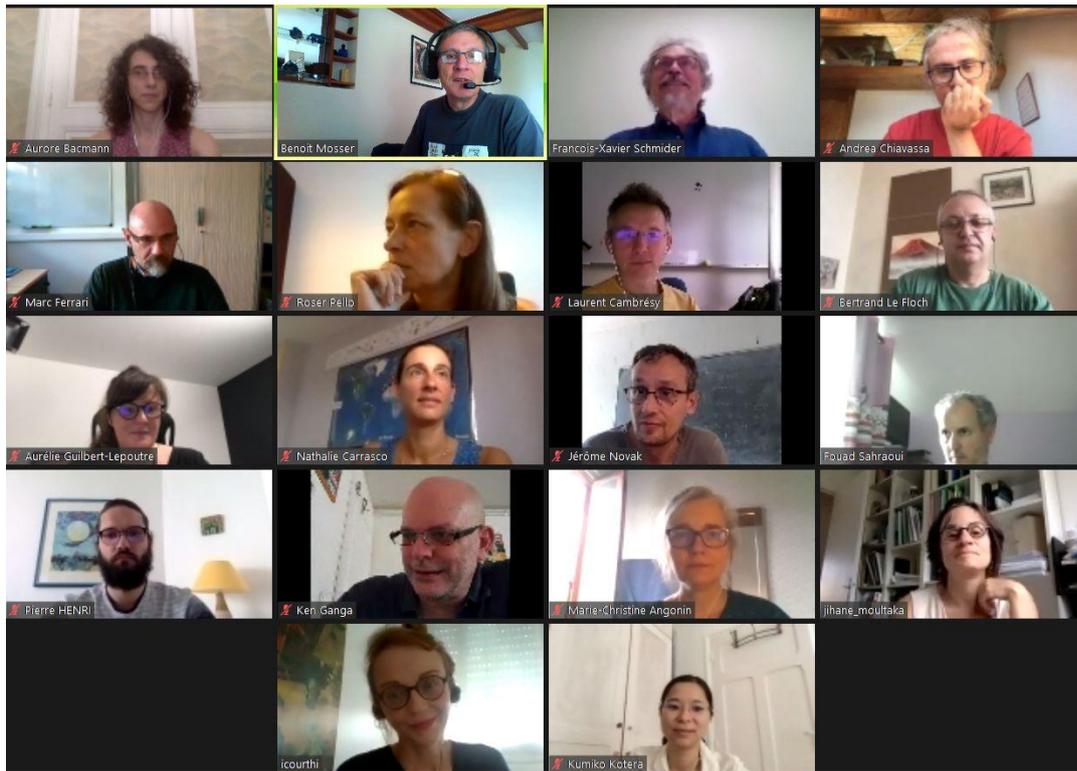


Figure 3 : délibérations du concours CRCN 2020