

Évaluation des chercheurs

L'évaluation se fera à trois niveaux :

- CV et dossier que chaque membre habilité de la commission peut consulter
- audition par une sous-commission (seulement au niveau CR), avec présentation de ses travaux par le candidat et discussion avec le jury
- un rapport évaluant les compétences, qualités et travaux personnels des candidats (un rapporteur par candidat)

En ce qui concerne les postes coloriés ou fléchés, la commission veillera à ce que la plus grande spécificité de la thématique ne nuise pas à la qualité du recrutement.

Évaluation des chargés de recherche

Les compétences et les qualités des candidats seront principalement évaluées à partir de l'activité de recherche et des travaux scientifiques (thèse et éventuellement postdoc). La commission cherchera à clairement identifier la part personnelle du candidat dans les résultats obtenus. En liaison avec la spécificité de nos disciplines, l'aptitude à travailler en équipe d'un candidat devra constituer un critère d'importance. Le recrutement et la promotion des chargés de recherche prendront donc principalement en compte les trois premiers critères parmi la liste qui va suivre. De plus, la commission veillera à respecter les équilibres globaux et s'attachera à réduire les différentes sources d'inégalité.

Critères :

- contributions et connaissances scientifiques
- personnalité du candidat : motivation, curiosité, enthousiasme, créativité
- aptitude au travail de chercheur : autonomie, ténacité, fiabilité, capacité d'adaptation et capacités à travailler en équipe
- contributions à l'enseignement, à la formation et à la diffusion de la culture scientifique.
- activités à caractère collectif
- activités de valorisation
- capacité à construire un projet de recherche

Évaluation des chercheurs confirmés (DR2, promotions DR1, DRCE)

Un directeur de recherche doit avoir démontré sa capacité à mener des travaux et des activités de qualité. Ceci n'implique pas obligatoirement la prise de responsabilité de gestion scientifique. En particulier, ce peut être une expertise pointue, un leadership scientifique, un rôle remarquable dans la diffusion des connaissances ou en vulgarisation. Le recrutement et la promotion des directeurs de recherche prendront en compte les critères qui vont suivre et la commission sera attentive aux équilibres globaux ainsi qu'aux différentes sources d'inégalité.

Critères :

- qualité et originalité de la production scientifique
- rôle d'encadrement : thèses, jeunes chercheurs
- rôle d'animateur scientifique
- rôle d'initiateur et de coordonnateur de projets
- rôle dans la diffusion des connaissances : enseignement, organisation de conférences, colloques, workshops, vulgarisation
- rôle dans le transfert de technologie, la valorisation et dans des actions pluridisciplinaires
- responsabilités collectives et management de la recherche
- apport des mobilités éventuelles

Cette liste ne préjuge pas du poids éventuel de chaque critère dans la prise de décision.