

Rapport final section 03

Mandature Octobre 2021- Septembre 2025

Fonctionnement et mission de la section

Une section est constituée de 21 membres. 14 sont élus (3 collègue A1, 3 collègue A2, 3 collègue B1, 2 collègue B2, 3 élus C) et 7 ont été nommés par l’Institut de Physique (CNRS Physique). Les membres qui ont participé à cette mandature sont :

Jean-Marie George (Président), Ricardo Lobo (Secrétaire Scientifique), Maria Chamarro (Bureau), Johann Coraux (Bureau), Isabelle Philip (Bureau), Christopher Bäuerle, Emmanuel Beraudo, Stéphane Berciaud, Landry Bretheau, Michele Casula, Marcello Civelli, Audrey Cottet, Sophie de Brion, Abdeslem Fnidiki, Sylvie Hebert, Karyn Le Hur, Aurélien Manchon, Ivan Maksimovic, François Parmentier, Cedric Robert, Céline Roux-Byl, João Sampaio, Fausto Sirotti.

Pendant la mandature Audry Cottet a démissionné (2022) et a été remplacée par Karyn Le Hur ainsi que Christopher Bäuerle (2024) remplacé par Landry Bretheau.

La section est assistée pendant notre mandature par une ACN, Danuta Dufrat-Chabrière, dont la mission est, outre l’aspect logistique et organisationnel, de garantir la conformité des procédures et des règles juridiques afférentes aux sections. Elle assiste aux débats pendant les sessions et son apport est particulièrement utile tout au long de la mandature.

Les sections du Comité National de la Recherche Scientifique sont l’instance la plus proche des activités scientifiques, la section est la structure de référence pour les chercheurs et les unités (https://www.cnrs.fr/comitenational/sections/section_acc.htm). Ses compétences sont multiples et s’articulent autour de :

- l’évaluation de l’activité scientifique des chercheurs et avis sur les demandes liées à leur carrière ;
- la constitution de jurys d’admissibilités pour le recrutement des chercheurs ;
- l’appréciation des projets des unités en fonction des axes prioritaires de développement scientifique du CNRS ;
- l’analyse de la conjoncture scientifique et de ses perspectives d’évolution.

Chaque année est rythmée autour de 3 événements qui réunissent la section en session plénière, la session de printemps (1 semaine), les concours CNRS CRCN et DR (2 semaines) et la session d’automne (1 semaine). Les élus C ne participent pas aux jurys de concours.

Remarque Générales :

Durant l’ensemble de notre mandature nous nous sommes efforcés de suivre une démarche et une réflexion collectives. L’ensemble des décisions et propositions que nous avons faites a fait l’objet de discussions et d’une recherche de consensus, chacun étant invité à défendre son point de vue et développer ses arguments. L’approche est chronophage, mais nous a effectivement permis de converger vers un consensus la plupart du temps, et ainsi de limiter le nombre de votes formels pour parvenir à une décision. Y compris lorsque les décisions étaient difficiles, ce mode de fonctionnement présente l’avantage de limiter les frustrations et d’avoir une acceptation et une compréhension collectives de nos propositions. Pour fonctionner il nécessite l’adhésion de toute la section, l’écoute mutuelle et la capacité à avoir une vision globale au-delà de son périmètre scientifique. Ce fut le cas tout au long de notre mandature. Même si le mot peut paraître un peu désuet, nos débats ont toujours eu lieu sous le signe de la bienveillance. La section n’est pas une instance punitive qui distribue des bons et mauvais points mais bien l’instance de référence pour les chercheurs aux plus proches de leurs activités. Il nous est arrivé à l’issue des évaluations de contacter des chercheurs dans le but de mieux comprendre leurs activités et/ou difficultés, et dans certains cas de discuter de possibles actions à mettre en œuvre. Les échanges à plus

large échelle avec les chercheurs, afin de recueillir leurs attentes vis-à-vis de la section ont été en revanche relativement limités pendant la mandature. Les outils de communication tels que la visio-conférence sont peut-être une voie à explorer pour échanger plus régulièrement.

Le mode de fonctionnement pour l'évaluation consiste à attribuer les dossiers à un (évaluation) ou deux rapporteurs (promotions et jury de concours). Dans la mesure du possible nous avons veillé à changer au moins un rapporteur d'une année sur l'autre, en particulier pour les dossiers de promotions et de concours – l'équilibre étant à trouver avec efficacité et expertise des rapporteurs. Nous avons fait le choix en début de mandature de ne pas communiquer le nom des rapporteurs, les décisions étant celles de la section, et l'interpellation et les questionnements pouvaient se faire via son président. De la même façon nous nous sommes engagés en début de mandature à ne pas candidater aux promotions afin d'éviter la difficulté de gérer l'autopromotion. La règle n'est pas vraiment satisfaisante et limite l'engagement de chercheurs à participer aux travaux de la section mais en l'état actuel elle nous paraît la plus adéquate.

Interaction avec la direction de CNRS Physique

Le rôle de la section est de faire des propositions de classement (promotions, concours) et de fournir des avis d'évaluation, alors que les décisions appartiennent à la direction du CNRS en concertation avec l'institut CNRS-Physique. Il est bénéfique d'avoir un dialogue constructif entre la section et l'institut, les deux entités bien qu'indépendantes travaillant dans l'intérêt du CNRS. Il est important d'avoir un dialogue régulier où chacun puisse confronter son point de vue, voire ses divergences. A chaque session nous avons eu un échange avec le directeur T. Dauxois et le directeur adjoint scientifique (DAS) référent de la section 03, F. Petroff. De plus à l'issue des sessions de printemps et d'automne nous avons eu un échange par visio-conférence entre le bureau de la section et le DAS référent afin d'explicitier nos avis.

Session de printemps

La **session de printemps** est l'occasion d'évaluer les dossiers des chercheurs à vague (5 ans) ainsi que les laboratoires qui dépendent de la section. Pendant cette session nous traitons aussi les demandes d'éméritat, de titularisation, de création/renouvellement de GDR ou structures et les demandes RIPEC.

Evaluation des laboratoires

La section doit rendre un avis de pertinence sur le renouvellement d'association au CNRS. Pour rendre cet avis la section dispose du rapport du laboratoire, du rapport HCERES (pas systématiquement, néanmoins) et pour les laboratoires dont la section est section principale un membre a été invité à participer au comité HCERES. Nous avons demandé à avoir la possibilité d'envoyer dans certains laboratoires des membres du comité national pour rencontrer la direction, les chercheurs et le personnel technique. Cette demande n'a pu aboutir faute de moyens financiers. A minima nous avons organisé lors de la session de printemps pour certains laboratoires un échange en visio-conférence avec l'équipe de direction (sortante et/ou entrante). L'éclairage que nous pouvons donner sur la base du rapport du laboratoire et du rapport HCERES, en particulier sur les laboratoires dont la section principale n'est pas la 03, reste faiblement impactant. Ceci est peut-être aussi lié au grand nombre de laboratoires globalement satisfaisants d'un point de vue scientifique que nous avons eus à évaluer.

Au cours de la mandature nous avons eu une année blanche sur l'évaluation des chercheurs de manière à rephaser l'évaluation des laboratoires avec celles des chercheurs qui à la suite de la COVID s'était décalée. De notre expérience, il nous semble important de maintenir cette évaluation en phase. La perception du laboratoire et du rôle des chercheurs dans leur laboratoire est bien meilleure.

RIPEC

Chaque année la section se prononce sur sa volonté de traiter les demandes RIPEC C3. La RIPEC C3 est une prime d'environ 3000 Euros/an versée pour 3 ans. L'objectif pour le CNRS est, passée une phase transitoire, que 55% des chercheurs puissent en bénéficier. Nous avons décidé la deuxième année de notre mandat de prendre en charge cette évaluation. L'argument principal qui nous a poussé à

nous emparer du sujet était le retour de chercheurs estimant que nous étions les plus pertinents pour traiter ces demandes. Même si la direction de CNRS Physique nous indique avoir suivi dans la très grande majorité des cas nos propositions de classement, la liste des collègues finalement retenus pour la prime C3 n'est pas rendue publique par les ressources humaines du CNRS. Le nombre de primes RIPEC attribuées par section dépend du nombre de candidats. Pendant les 3 années où nous avons traité ces demandes le pourcentage d'attribution est passé pour la section 03 de 36% en 2023, 48% en 2024 et supérieure à 90% en 2025. La décision finale pour 2025 se fera en septembre 2025.

Eméritat

Depuis 2021, le titre de directeur de recherche émérite est délivré pour une durée maximale de cinq ans, déterminée par l'établissement. Il peut être renouvelé deux fois et pour une durée qui ne peut excéder la durée initiale ([Circulaire émise par le CNRS](#)).

Le Conseil Scientifique a émis des recommandations reprises pour partie par CNRS Physique : <https://www.inp.cnrs.fr/fr/lemeritat-cnrs-physique>

Au cours de la mandature nous avons traité 17 demandes d'éméritats et 16 demandes de renouvellement. Notre avis a été motivé essentiellement par le projet scientifique et l'avis du directeur de laboratoire. Toutes les demandes ont abouti à un avis très favorable ou favorable.

Demandes de délégation

Le calendrier de ces demandes n'est pas vraiment satisfaisant et le processus de sélection semble très compliqué avec un faible impact sur le résultat final. La combinaison de critères locaux dans chaque université et des critères nationaux au CNRS font du processus une boîte relativement opaque pour la section. Pendant notre mandature nous nous sommes focalisés sur les projets scientifiques et leur pertinence pour le CNRS. A quelques exceptions près les dossiers ont reçu un avis très favorable, la dégradation étant levée lors des étapes suivantes. Une réflexion et des voies d'améliorations du processus devraient être engagées.

Session d'automne

La **session d'automne** est l'occasion d'évaluer les dossiers des chercheurs à mi- vague (5 semestres), les propositions de médailles de Bronze et Argent, les demandes de promotions CRCN vers CRHC, CRHC vers HEB, DR2 vers DR1, DR1 vers DRCE1 et DRCE1 vers DRCE2. Les propositions de classement, qui ont été au cours de notre mandature suivies par CNRS Physique, peuvent être retrouvées dans les comptes-rendus de session de la section : <http://section3.grenoble.cnrs.fr/docs.html>

Nous avons reporté sur la figure 1 l'âge moyen, maximum et minimum ainsi que le temps passé depuis l'embauche pour les promotions CRCN vers CRHC et CRHC vers CRHC-HEB au cours de notre mandature. Le grade CRHC a été introduit peu de temps avant notre mandature et l'âge moyen du passage CRHC a augmenté de 50 ans à 55 ans. Cette augmentation est liée à la politique en ressources humaines du CNRS qui priorise les collègues CRCN aux échelons 9 et 10 pour cette promotion.

La figure 2 représente les mêmes données statistiques pour le passage à DR1 et DRCE1 avec le temps passé depuis l'embauche et le temps passé au niveau DR2. L'âge moyen du passage DR1 se situe autour de 52-53 ans et de 60 ans pour DRCE1. Sur l'ensemble de notre mandature il y a eu 23 promotions DR1 et 14 promotions DRCE1. Il est à noter que la modification de l'article 56 du décret n° 83-1260 du 30 décembre 1983 qui visait à limiter le nombre de DRCE1 à 10% du nombre de DR1 a permis d'augmenter le nombre de possibilités au cours de notre mandature (de 2 à 5).

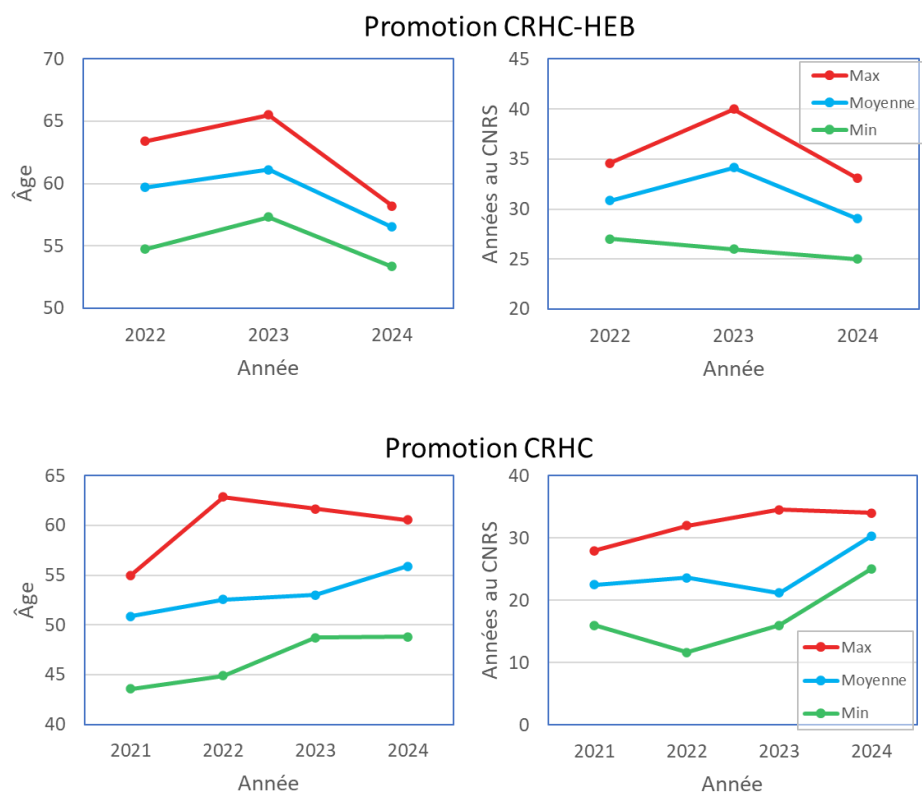


FIG. 1 – Âges et années passées au CNRS de passage aux grades CRHC et CRHC-HEB. La date de référence pour le calcul est le 1^{er} octobre de l'année.

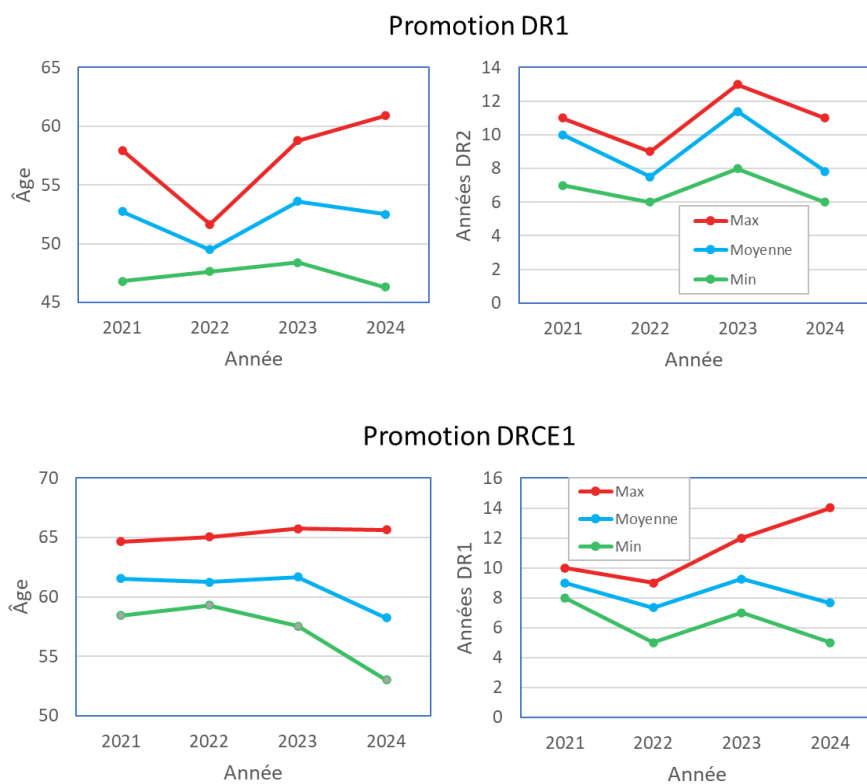


FIG. 2 – Âges et années passées au CNRS de promotion aux grades DR1 et DRCE1. La date de référence pour le calcul est 1^{er} octobre de l'année.

Médailles

Chaque année la section propose les noms d'une femme et d'un homme pour la médaille de bronze et d'argent. L'ensemble de la communauté est appelé à se mobiliser pour faire remonter des dossiers à la section. Il est important que les laboratoires et les structures type GDR qui sont a priori les mieux placés pour identifier les talents jouent le jeu et se mobilisent pour proposer des noms de femmes et d'hommes dont les travaux relèvent du périmètre scientifique de la section. Le tableau ci-dessous illustre les chercheurs de la section 03 récompensés d'une médaille pendant notre mandature.

	Médaille de Bronze	Médaille d'Argent
2022	Anais Dréau (L2C)	Frédéric Pierre (C2N)
2023	Nicolas Roch (Inst Néel)	Anna Minguzzi (LPMMC)
2024	Jon Gorchon (IJL)	Aristide Lemaitre (C2N)
2025	Laura Chaix (Inst Néel)	Manuel Bibes (LAF)

Chaires de Professeur Junior (CPJ)

En 2022 un nouveau mode de recrutement a été mis en place au CNRS via les chaires de professeur junior. Il convient de rappeler que la majorité des comités des sections du CoNRS était opposée à ce nouveau mode de recrutement de chercheurs au CNRS ([motion de la CPCN](#)).

Dès l'entrée au CNRS, ce contrat offre un soutien financier spécifique et impose une activité d'enseignement dans un établissement d'enseignement supérieur. Ces postes sont proposés en contrat à durée déterminée (CDD) de droit public d'une durée de 3 à 6 ans. Après évaluation de la valeur scientifique et de l'aptitude professionnelle par une commission de titularisation, il permettra d'accéder à un emploi de titulaire dans le corps des Directeurs de Recherche du CNRS. En 2022, 25 chaires ont été ouvertes pour l'ensemble du CNRS pour atteindre en 2025 59 postes (dont 12 de l'année précédente qui n'ont pas été pourvues). Le jury de recrutement est constitué par les Instituts et les sections sont invitées à proposer un membre quand la chaire relève de leur périmètre scientifique. Lorsque nous étions sollicités, nous avons décidé de participer à ces jurys afin d'avoir une certaine visibilité sur ces postes. Pour la section 03 un membre a été invité à participer au jury des CPJ suivantes :

- 2022 : Matinov « révéler les propriétés ultimes de matériaux innovants » : candidate retenue : Diaz Lopez Maria (34 ans Thèse +6) – affectée à l'Institut Neel
- 2023 : MatQuant « Repousser les frontières dans les matériaux quantiques ». Candidat retenu : Louis Veyrat (33 ans Thèse +7) – affecté au LNCMI-Toulouse.
- 2024 : MATEM (Pas de candidat retenu)

Concours CNRS

CRCN

Au cours de la mandature 25 postes ont été ouverts en section 03 dont 6 prioritaires soit dans des laboratoires n'ayant pas recruté depuis longtemps soit sur une thématique centrée sur la croissance de films minces. Dans certains cas cette politique proactive a permis d'attirer de très bons candidats dans certains laboratoires. Il est important que cette éclairage prioritaire laisse la section juger de la pertinence d'abonder ces profils au regard du niveau du concours et du profil de l'ensemble des candidats. S'est ajouté à ces 25 postes un poste supplémentaire sur un concours spécifique pour le laboratoire IJClab, Laboratoire de Physique des 2 infinis Irene Joliot-Curie. Le fléchage très orienté limite fortement le nombre de candidats et la qualité du concours en comparaison avec le concours général. Le nombre de candidats au concours CRCN de la section 03 a subi quelques fluctuations (68 en 2022, 59 en 2023, 71 en 2024 et 58 en 2025) sans qu'il ne soit très simple de trouver une explication. Ces variations n'ont pas d'incidence sur la qualité des candidats et le concours reste très sélectif. Le

nombre de profils purement théoriciens est surreprésenté (entre 30 et 38%) par rapport à la population des chercheurs de la section 03 (25%).

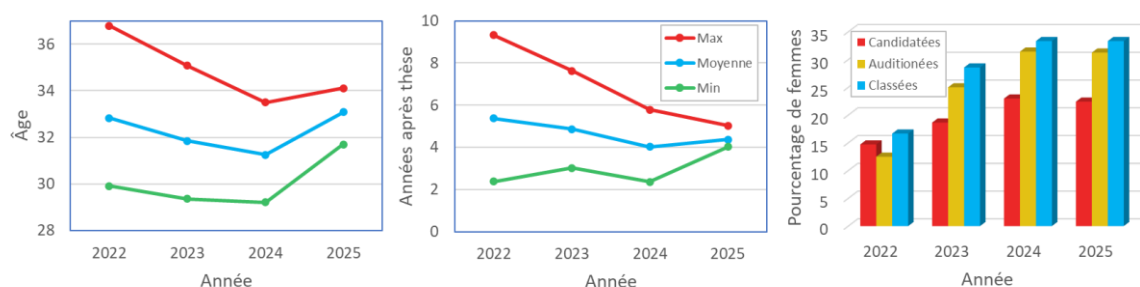


FIG. 3 – Recrutement concours CRCN. L'âge du candidat et le nombre d'années après thèse sont calculés en prenant en compte la date du 1^{er} octobre de l'année du concours.

Pendant ces quatre années nous avons conservé le même mode de fonctionnement et avons systématiquement sélectionné 32 candidats pour les auditions. Ce nombre nous permet d'auditionner les candidats en session plénière avec des exposés de 20min suivis d'une session de 20min de questions/discussion, pour chaque candidat. La politique des ressources humaines du CNRS, largement soutenue par CNRS Physique, vise d'une part à prêter une attention particulière à la parité hommes/femmes (avec des biais de genre persistants et largement documentés) et d'autre part à recruter des candidats en moyenne plus jeunes (une dérive nette vers des embauches de plus en plus tardive était jusqu'alors bien en place, certainement à mettre en relation avec le faible nombre de postes proposés pendant les 10-15 dernières années). La section a été sensible à ces arguments et a travaillé dans ce sens dans la mesure du possible. Deux référents parité (un homme et une femme) ont été nommés.

La figure 3, panneau de droite, montre l'évolution pendant les quatre ans du nombre de candidatures de femmes avant et après le jury d'admission sur dossiers ainsi que le taux de recrutées. Ce dernier pourcentage se fait sur des petits nombres et un écart d'une unité engendre des grosses variations relatives. Néanmoins l'évolution globale atteste que la section a été sensibilisée à la question. Cependant la sous-représentation des femmes en physique ne peut pas reposer que sur le travail des sections. Des actions bien en amont du concours CNRS devraient être menées. Pour une vision plus objective, il serait intéressant de connaître l'évolution du nombre de docteurs femmes en France et à l'international dans le domaine scientifique correspondant à la section 03 depuis 10 ou 20 ans. Nous n'avons malheureusement pas accès à ces données.

La figure 3 montre aussi « l'expérience » des candidats avec l'âge du recrutement (panneau de gauche) et le nombre d'années après la thèse (panneau du milieu) au moment de l'embauche des candidats recrutés. Si la dérive a bien été stoppée et inversée, l'objectif d'un recrutement à 3 années après la thèse en moyenne reste ambitieux. Nous avons pu constater qu'il existe aujourd'hui une forte proportion d'excellents dossiers au concours à thèse+4(5) ans au mois d'octobre suivant le concours, comme indiqué dans la figure 4 (58 candidats).

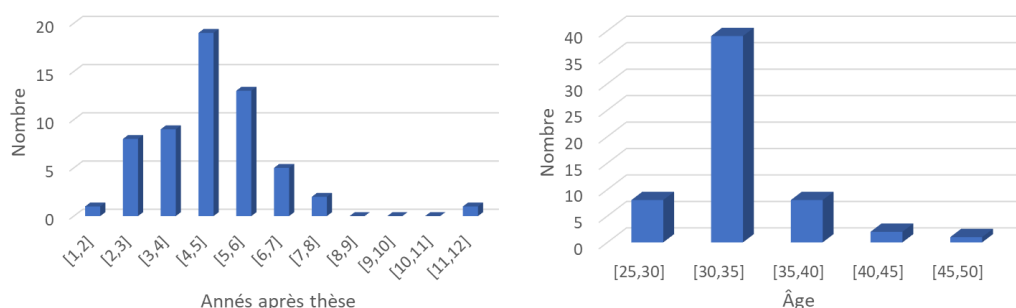


FIG. 4 – Temps après thèse et âge de l'ensemble des candidats éligibles au concours CRCN 2025.

Si l'affectation des candidats n'est en principe pas du ressort de la section, une attention particulière est portée par la section concernant l'adéquation du projet, en particulier pour les projets

expérimentaux, avec le laboratoire de 1^{er} choix. Dans la plupart des cas et après discussion de l'institut avec les lauréats, le laboratoire de 1^{er} choix a été celui de l'affectation. La figure 5 montre la répartition géographique des 25 candidats et en gras les laboratoires d'affectation. Bien que notre objectif premier soit l'excellence des candidats et des projets, on peut constater que l'équilibre géographique, tenant compte de la répartition des chercheurs de la section 03 en France, est raisonnablement respecté. Nous avons réparti grossièrement les profils des candidats sélectionnés en fonction de thématiques (figure 5). Le découpage qui correspond à celui discuté dans le rapport de conjoncture est parfois un peu arbitraire, certains candidats pouvant élargir à l'interface entre 2 thèmes. Nous avons pu noter au cours de ces quatre années que les profils des candidats ont suivis les tendances actuelles de la recherche, certains sujets bénéficiant d'une grande visibilité. Certaines disciplines forment de nombreux candidats excellents tandis que d'autres disciplines plus établies peinent à promouvoir et former des candidats. Ceci constitue un point de vigilance pour la section qui n'échappe pas à la tendance actuelle de la recherche, liée pour partie au financement sur projets (court terme et disruptive), et qui peut avoir tendance à favoriser la nouveauté et la rupture au détriment du renforcement des thématiques et des équipes plus établies.

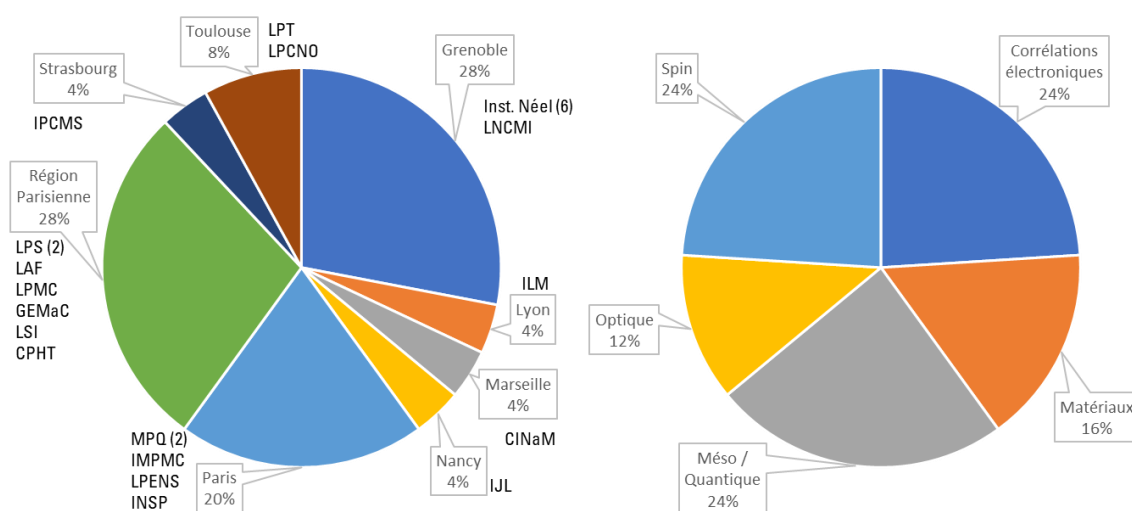


FIG. 5 – Distribution géographique et thématique des candidats recrutés lors des concours CRCN entre 2022 et 2025.

Ce nombre total de postes sur 4 ans (25) est à mettre en regard du nombre de départ à la retraite des chercheurs de la section 03. De 2021 à 2024 le nombre est de 30. Nous n'avons pas le nombre pour 2025. Pendant les évaluations des laboratoires nous avons pu constater une forte inquiétude sur le vieillissement de la population des chercheurs et la capacité à renouveler les effectifs et maintenir certaines activités. Ce nombre de départ à la retraite n'inclut pas le personnel qui a quitté le CNRS ou qui se trouve en détachement. Pour être complet il faudrait ajouter au nombre de postes CRCN les deux CPJ, les deux DR externes et les deux candidats recrutés sur le concours RQTH intégrés à la section 03 pendant notre mandature.

DR2 et DR externes

Au cours de la mandature 2022-2025, 25 postes de directeur de recherche ont été proposés au concours pour la section 03. A ces 25 postes s'ajoutent 2 postes de DR externes recrutés en 2023 et 2024 en section 03 au LLB et au LNCMI. Au cours de notre mandature un décret a été modifié permettant une sélection sur dossier pour convocation aux auditions. Nous nous sommes prononcés en début de mandature sur la pertinence d'organiser des auditions ou de ne sélectionner les candidats que sur la base de leurs dossiers écrits. Nous avons fait le choix d'organiser des auditions (20mn de présentation et 20mn de discussion en session plénière). Même si l'exercice n'est pas unanimement apprécié chez les candidats, il nous est apparu très utile, surtout en début de mandature, et très instructif. Le temps de la discussion peut apparaître relativement court, mais il donne aux chercheurs l'opportunité d'échanger directement avec la section et permet parfois d'éclairer un dossier sous un autre angle. La question du nombre de candidats à sélectionner pour les auditions n'a pas vraiment été tranchée et nous sommes restés assez conservateurs, en sélectionnant tous les candidats (à quelques exceptions près) ayant déjà

un poste au CNRS pour une audition. Ceci a été possible parce que le nombre de candidatures (environ 30) est resté assez stable pendant la mandature. Un échange et un retour d'expérience avec les chercheurs de la section 03 sur les modalités seraient intéressants. Nous n'avons malheureusement pas mis en place cette discussion.

La figure 6 représente l'âge moyen, maximum et minimum ainsi que le temps passé depuis l'embauche. L'âge moyen de passage DR2 est de 45–46 ans. Le passage au corps des directeurs de recherches est un moment important de la carrière des chercheurs. Le goulot d'étranglement qui s'est constitué lors de la dernière décennie engendre un certain nombre de frustrations et est dommageable à l'épanouissement dans la carrière des chercheurs. Le nombre de chercheurs remplissant les fonctions attendues pour entrer dans le corps de DR est supérieur au nombre de postes proposé. Une attention particulière doit être portée par le CNRS sur ce changement de corps et constitue un point de vigilance important. La section 3 est constituée de 18,8% de femmes (chiffre 2023). Ce déséquilibre se traduit par un faible nombre de femmes se présentant au concours DR. Au-delà du faible vivier on peut noter une procrastination du passage de l'HDR qui aboutit parfois à l'absence de HDR très pénalisante pour le passage DR. Nous encourageons vivement les femmes dont les dossiers sont généralement très bons, à soutenir leur HDR en vue d'un passage DR.

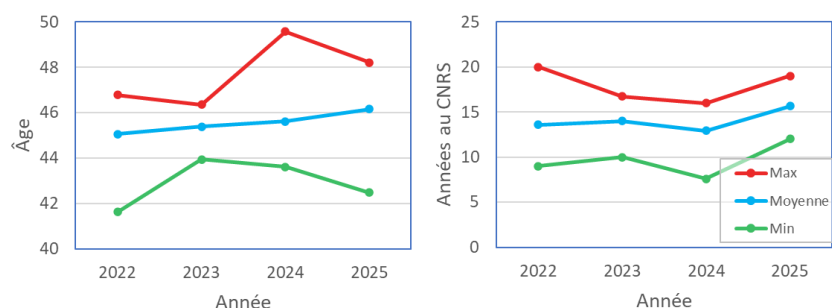


FIG. 6 – Âge et nombre d'années passés au CNRS pour les candidats retenus lors des concours DR2 entre 2022 et 2025. La date de référence pour le calcul est celle de la prise de fonctions (1^{er} octobre de l'année du concours).

Évolution de la carrière

La Fig. 7 présente un résumé des âges de recrutement (CRCN et DR2) et d'avancement de carrière (CRHC, CRHC-HEB, DR1, DRCE1 et DRCE2) pour les chercheurs auditionnés et évalués dans la période entre 2022 et 2025. La figure montre l'âge moyen de passage ainsi que le candidat le plus jeune et le plus âgé retenu à chaque étape. La carrière des directeurs de recherche montre un continuum d'âge pour le changement de grade. Pour les plus jeunes, on peut souligner un risque d'attractivité pour la carrière de chercheur au CNRS et de conservation de ses talents. Avec l'autonomie attendue de plus en plus rapide pour les jeunes chercheurs, en partie liée au financement sur projet, le gap entre l'âge de recrutement des CRCN et le passage DR, environ 15 ans en moyenne, loin des minima exigés par le CNRS lors des concours (justifier de huit années d'exercice des métiers de la recherche) peut sembler beaucoup trop long.

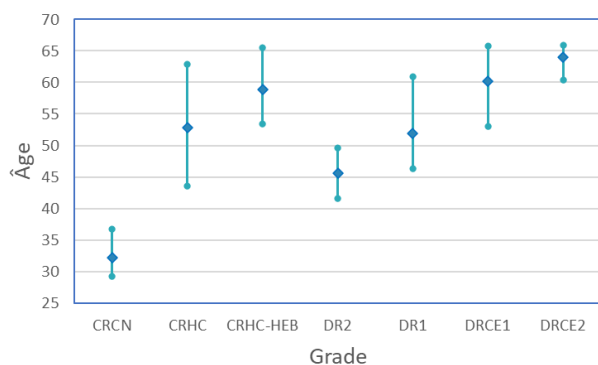


FIG. 7 – Âges de recrutement et d'avancement (minimum, moyenne et maximum) de carrière pour les chercheurs considérés dans la période de 2022 à 2025.

Conclusion

Pour conclure ce rapport de mandature nous souhaitons à la prochaine section d'avoir le même plaisir que nous avons eu à échanger et débattre. La tâche n'est pas toujours facile et l'engagement pour un travail collectif au-delà de son propre périmètre est une boussole que chacun doit avoir en tête pour un débat serein. L'échange, la confrontation d'idées et de points de vue, l'expression de la diversité de tous les membres de la section bien que consommateur de temps présentent l'avantage, la plupart du temps, d'une adhésion collective aux décisions, moins frustrante qu'un vote à la va vite. De la même manière l'évaluation qualitative plus que quantitative prônée par le CNRS à travers les accords de San-Francisco et qui fait la plus-value du travail des sections, nous a mené à favoriser une évaluation au cas par cas et éviter de se fixer des critères couperets éliminatoires lors des concours (type pas de retour dans le laboratoire de thèse, pas de publication en post doc, âge limite etc..). Les critères quantitatifs restent bien évidemment un élément d'appréciation et une métrique utile mais il convient de pouvoir les manier avec un peu de souplesse.