



CID 50

Gestion de la recherche

Introduction

La « gestion de la recherche », au sens de la CID50, concerne les activités de management, de pilotage, d'appui, d'encadrement, de structuration et d'accompagnement de la recherche. La CID50, commission transdisciplinaire, a pour rôle d'évaluer et d'accompagner la carrière des chercheuses et des chercheurs qui ont investi leurs compétences et leur expertise dans ces activités. Dans son domaine de compétence, elle participe également à l'effort du CNRS pour identifier, recruter et promouvoir ses cadres supérieurs.

Demande d'évaluation par la CID 50

La CID 50 examine les dossiers des chercheuses et des chercheurs qui consacrent à moyen et long termes une part importante de leur activité à la gestion, à l'appui et à l'accompagnement de la recherche. Les personnes évaluées par la CID 50 continuent, néanmoins, à être rattachées à leur section d'origine pendant au moins 5 ans. Cette dernière a pour mission d'évaluer leur activité de recherche, si elle existe, pour une part de leur temps de travail. La CID 50 peut aussi interroger la section d'origine sur l'impact managérial de leur action vis-à-vis du domaine scientifique considéré. Concernant les demandes de rattachement, la CID 50 ne prendra en considération que les chercheuses et les chercheurs ayant fait un choix clair et raisonné de s'investir dans le management de la recherche dans le cadre d'un projet professionnel en adéquation avec leur grade. Lorsqu'une personne aura choisi cette orientation de carrière, la demande de rattachement devra intervenir au plus tôt et de préférence avant que l'activité relevant de la CID50 ne limite l'évaluation par la section thématique. Les chercheuses et les chercheurs demandant leur évaluation par la commission 50 doivent faire ressortir leur implication dans la gestion, l'appui et l'accompagnement de la recherche.

Sont concernés par exemple :

- Les chercheuses et les chercheurs en fonction dans les structures du CNRS telles que dans les structures de recherche, les délégations régionales, les directions des instituts du CNRS, les directions fonctionnelles ou transverses, etc.
- Les chercheuses et les chercheurs en fonction dans des structures extérieures au CNRS : Ministères, Ambassades, Commission européenne, Etablissements publics, Collectivités territoriales. Cette liste n'est pas limitative.
- Celles et ceux ayant d'importantes activités de gestion de la recherche au service d'un domaine particulier pourront être pris en considération par la CID. A titre d'exemple, sans toutefois être exhaustif, ces activités peuvent concerner : la communication et la médiation scientifique, la valorisation de la recherche, la protection du patrimoine scientifique, l'ingénierie et l'aide au montage de projets, ...

Promotions et concours

Les chercheuses et les chercheurs relevant des domaines de compétences de la CID 50 peuvent bénéficier de promotions de grade et candidater aux concours d'accès au corps des directeurs de recherche au titre de cette commission. Un rattachement préalable à la CID50 est encouragé.

La candidate ou le candidat devra mettre en évidence ses motivations, son itinéraire dans le champ de la gestion de la recherche et ses réalisations. Une analyse et un descriptif clairs de son action et de son impact devront également être fournis. Le rapport devra aussi comprendre une réflexion sur son domaine d'action et de compétence ainsi qu'une présentation de ses projets à court et moyen termes. Pour les candidatures à des promotions, la progression des activités sera déterminante.

Pour les candidatures pour l'accès au corps de DR2, les responsabilités assumées ou envisagées dans le cadre du projet devront être mises en évidence.

Critères d'évaluation

La qualité de l'activité est mesurée par la CID 50 à l'aune des critères suivants :

- Qualité de la formulation des activités, du projet de gestion de la recherche, de ses objectifs et des étapes à franchir.
- Qualité des résultats obtenus en matière de gestion et d'animation de la recherche.
- Capacités managériales, capacité à mobiliser une équipe et à structurer durablement un domaine en valorisant les acteurs, capacité d'appréciation et d'évaluation des personnels et des dossiers.
- Capacité à s'inscrire dans l'organisation générale de l'institution dans laquelle la personne travaille au vu de l'importance, de la spécificité de la fonction et du niveau de responsabilité.
- Capacités à la conduite des projets, y compris à mobiliser les instruments disponibles, à utiliser les leviers existants pour l'avancée du projet et à innover en matière de gestion de la recherche.
- Capacité à développer la mise en réseau et la pluridisciplinarité.
- Apport au rayonnement du CNRS, et à celui de la recherche en général. Capacité de représentation et d'expertise.
- Qualité des documents produits dans le cadre des activités effectuées, quantité et qualité de l'investissement.

Ces critères seront pondérés en fonction du temps de travail consacré respectivement à la recherche et au management. Il sera également tenu compte de l'ancienneté dans la fonction exercée et du niveau des responsabilités assumées.