

**JOURNÉES D'ÉTUDES**  
**4-5-6 septembre 1990**

**DOCUMENT ANNEXE**

*GROUPE DE TRAVAIL*

*« RECRUTEMENT ET ÉVALUATION  
DES DIRECTEURS DE RECHERCHE »*

*RAPPORT AU DIRECTEUR GÉNÉRAL*

Mars 1990



INSTITUT FRANÇAIS DE RECHERCHE SCIENTIFIQUE POUR LE DEVELOPPEMENT EN COOPERATION

**GROUPE DE TRAVAIL :**  
**"RECRUTEMENT ET EVALUATION**  
**DES DIRECTEURS DE RECHERCHE"**

=====

**RAPPORT AU DIRECTEUR GENERAL**

=====

le 20 mars 1990

## INTRODUCTION

Lors de la réunion du 22 juin 1989 entre le Directeur Général et les Présidents des Commissions Scientifiques et Spéciale (à laquelle était invités le Secrétaire Général, les Chefs de Département et H. de TRICORNOT), il a été constaté une absence de formalisation des procédures et des critères d'évaluation appliqués par les jurys de recrutement et les structures d'évaluation.

Le Directeur Général a donc décidé la création d'un groupe de travail pour étudier ces problèmes, privilégiant dans un premier temps le corps de DR.

## MEMBRES DU GROUPE DE TRAVAIL

M. MOUCHET, Président  
 M. SALA, Rapporteur  
 Mmes COLLET (CSATA) et PIERRE (SPAS)  
 MM.de TRICORNOT (S2P), DESROSIERES (TOA), PHILIPPON (DES),  
 MONIOD (CS2), COZ (CS5), MARTIN (CS7).  
 Invités p.p.:F.JARRIGE(TOA),P.SECHET(CS7),C.QUILGARS(SPAS)

Préalablement à sa remise et la demande du Directeur Général, ce rapport a été soumis aux Présidents de Commissions.

## DOCUMENTS UTILISES

\* Tous les documents, textes officiels, rapports de réflexions... actuellement disponibles, diffusés à tous les membres.

\* Synthèse de ces documents, réalisée par G.-H. SALA.

## PLAN DU RAPPORT

- 1- Recrutement dans le corps des DR
  - 11- Définition des missions et des aptitudes
  - 12- Critères
  - 13- Réflexions et propositions
- 2- Avancement de classe dans le corps des DR
  - 21- Définition des missions
  - 22- Caractérisation des missions
  - 23- Procédures
- Conclusion

## 1- RECRUTEMENT DANS LE CORPS DES DR.

### Préambule

Les réflexions conduites par le groupe de travail ont permis d'identifier trois raisons majeures expliquant les difficultés rencontrées par l'ORSTOM en matière d'évaluation des candidats au grade de DR II:

- définition des critères d'évaluation
- quantification de ces critères et procédures de choix des candidats.
- composition des jurys

**Dans l'esprit des textes, le recrutement en DR II n'est pas un avancement de CR I à DR II, mais un accès à des fonctions différentes.**

Toutefois, dans les faits, il faut reconnaître que tous les DR II ne seront pas appelés à exercer, dans l'immédiat ou en permanence, ces fonctions différentes, du fait des quotas relatifs de DR et de CR.

Seront successivement abordés:

- les missions et aptitudes,
- les critères,
- les procédures.

### 11- Définition des missions dévolues au grade de DR II et des aptitudes requises pour les remplir

#### 111- Textes statutaires

Les textes statutaires précisent que:

*"les métiers de la recherche concourent à une mission d'intérêt national. Cette mission comprend:*

- *le développement des connaissances;*
- *leur transfert et leur application dans les entreprises et dans tous les domaines contribuant au progrès de la société;*
- *la diffusion de l'information et de la culture scientifique et technique dans toute la population, et notamment parmi les jeunes;*
- *la participation à la formation initiale et continue;*
- *l'administration de la recherche.*

(Article 24 de la Loi 82-610 du 15 juillet 1982, d'orientation et de programmation pour la recherche...)

*"outre les missions (cf ci-dessus), les directeurs de recherche ont vocation à concevoir, animer ou coordonner les activités de recherche ou de valorisation."*

(Article 35, 2ème alinéa, du décret 83-1260 du 30 décembre 1983)

Enfin, il faut rappeler le cadre général et le contexte particulier dans lesquels se situe cette mission:

*"(L'ORSTOM).. a pour mission, en France et hors de France, en particulier par des accords de recherche en coopération de longue durée, en accord avec les Etats avec lesquels sont établis des protocoles et conventions:*

*a) de promouvoir et de réaliser tous travaux de recherche scientifique et technologique susceptibles de contribuer au progrès économique, social et culturel des pays en développement, en particulier:*

*- par l'étude des milieux physiques, biologiques et humains de ces pays,*

*- par des recherches expérimentales tendant à donner à ces pays la maîtrise de leur développement;*

*b) d'assurer l'information scientifique et technique dans les divers milieux sociaux, professionnels et culturels concernés;*

*c) de contribuer à l'application et à la valorisation sociale, économique et culturelle des résultats des recherches;*

*d) d'apporter son concours à la formation à la recherche et par la recherche de français et d'étrangers;*

*e) de favoriser, par la conclusion de contrats, l'action en commun des organismes travaillant dans son domaine de compétence;*

*f) de participer à l'analyse de la conjoncture nationale et internationale et de ses perspectives d'évolution en vue de l'élaboration de la politique nationale en ce domaine."*

(Article 2 du Décret 84-430 du 5 juin 1984, modifié par le Décret 88-1064 du 25 novembre 1988, portant organisation et fonctionnement de l'ORSTOM)

## 112- Hiérarchie des missions des DR II

Il est proposé la répartition hiérarchique suivante des "missions" dévolues au DR II:

### - Missions de base:

- \* développement des connaissances
- \* leur application et leur valorisation sociale, économique et culturelle<sup>1</sup>
- \* la recherche en coopération
- \* la direction des activités de recherche et/ou de valorisation<sup>2</sup>

### - Autres missions:

- \* diffusion de l'information scientifique et technique
- \* formation
- \* administration de la recherche.

1. L'intitulé "transfert et valorisation ..." qui figure dans les textes officiels a été modifié dans le sens d'une formulation plus concrète et significative: "Application et valorisation ...".

2. Les trois missions "conception, animation et coordination des activités de recherche ou de valorisation", figurant dans les textes statutaires, ont été regroupées en une seule: "Direction des activités de recherche et/ou de valorisation".

La mission "Recherche pour le développement", traduit la finalité des recherches à l'ORSTOM, et a donc été considérée comme une mission globale qui induit et oriente la recherche et qui permet d'évaluer les résultats généraux de celle-ci, ce qui entraîne sa prise en considération dans TOUS les domaines définis précédemment.

En résumé, la "recherche pour le développement" est une "**dimension**" générale de toutes les missions dévolues aux chercheurs.

L'évaluation des candidats portera sur leurs aptitudes à accomplir les diverses missions définies ci-dessus.

## 12- Critères caractérisant les missions

### 121- Missions de base

#### *1211- Développement des connaissances*

Il est essentiellement caractérisé par

#### **la PRODUCTION SCIENTIFIQUE et l'AUDIENCE NATIONALE ET INTERNATIONALE DU CANDIDAT**

Il est entendu par "production scientifique": les publications dans des revues, les monographies, les synthèses, les mémoires, les rapports, la littérature grise de tous genres,... . Elle dépend, pour son évaluation, des caractéristiques propres à chaque discipline de l'ORSTOM, des conditions dans lesquelles elle a été élaborée et réalisée, et des spécificités de l'Institut en matière de développement.

Il est donc proposé, en particulier, que chacune des Commissions Scientifiques établisse, par discipline, une "liste de référence" des revues dans lesquelles elle souhaite voir figurer (sans exclusive toutefois) les publications de ses ressortissants. Ces listes, révisables, seraient clairement affichées.

L'"audience ..." se mesure entre autres par l'inscription du candidat à des groupes ou des comités d'experts et par l'obtention par celui-ci de contrats nationaux et internationaux.

#### *1212- Application et valorisation*

L'évaluation de cette aptitude pourrait être caractérisée par la réponse à la question suivante:

**"EXISTE-T-IL DES UTILISATEURS IDENTIFIES, HORS DU SECTEUR RECHERCHE SENSU STRICTO, DES RESULTATS DE LA RECHERCHE ?"**

Le jury mesurera aussi les efforts faits par le candidat pour passer de l'utilisateur potentiel à l'utilisateur réel, et ce, en fonction de la problématique de chaque discipline.

Le jugement prendra en compte, également, les capacités de "réceptivité" de milieux cibles, dont on connaît la très grande variabilité.

### 1213- La Recherche en Coopération

La mission de "coopération" est de nature différente des deux missions de "recherche" et d'"application/valorisation" qui peuvent être considérées comme des objectifs. La mission de "coopération", elle, constitue une modalité particulière, propre à l'ORSTOM, de remplir ses deux autres missions.

Pour apprécier la façon dont elle est remplie, on s'efforcera de répondre aux deux questions suivantes:

a) en rapport, plus spécifiquement avec la mission de "recherche":

**"DANS LA MESURE OU IL EXISTE DES STRUCTURES DE RECHERCHE, OU APPARENTÉES A LA RECHERCHE, DANS LE PAYS D'ACCUEIL, LE CANDIDAT A-T-IL DEVELOPPE UN PARTENARIAT EFFECTIF AVEC LEURS AGENTS, CHERCHEURS OU NON? S'IL N'EN EXISTE PAS, QUELS EFFORTS A-T-IL FAIT POUR SUSCITER CE PARTENARIAT?"**

b) en rapport plus spécifiquement avec la mission d'"application/valorisation":

**"Y A-T-IL ADEQUATION DES RECHERCHES AVEC LES PREOCCUPATIONS DU PAYS D'ACCUEIL?"**

Dans tous les cas, les réponses à ces deux questions devront être examinées à travers le filtre de deux autres questions:

1) **"QUELLES SONT OU ONT ETE LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET D'ENVIRONNEMENT SCIENTIFIQUE DE LA REALISATION DE LA RECHERCHE EN COOPERATION? EN PARTICULIER, QUELLE EXPERIENCE A LE CANDIDAT DU TRAVAIL DANS LES PAYS EN DEVELOPPEMENT ?"**

2) **"QUELLES ONT ETE SES CAPACITES D'ADAPTATION AUX CHANGEMENTS D'AFFECTATION?"**

### 1214- Direction des activités de recherche et/ou de valorisation

Cette aptitude peut être caractérisée dans quatre domaines:

\* **LA CREATIVITE**, notion abstraite et subjective, mais néanmoins essentielle, que l'on pourrait caractériser par la faculté de formuler des hypothèses et de proposer des pistes de recherche;

\* **LA CONCEPTION** d'activités de recherche et/ou de valorisation, qui pourra être jugée à partir:

- . des projets proposés et éventuellement réalisés,
- . de l'"exposé de prospective" (cf. infra: procédures),
- . des expériences et activités passées;

\* **L'ANIMATION ET LA COORDINATION** des activités de recherche et/ou de valorisation, qui seront jugées à travers la nature des rôles joués au sein d'une équipe scientifique ou au sein de toute autre structure, y compris dans le cadre de projets dont le candidat n'a pas été l'initiateur ou le concepteur;

\* **LA PARTICIPATION A DES INSTANCES D'ANIMATION SCIENTIFIQUE** d'organismes autres que celui du candidat.

## 122- Autres missions

### 1221- Diffusion de l'information scientifique et technique

Elle est caractérisable sur deux plans:

**"QUELLES ACTIVITES DE DIFFUSION DES CONNAISSANCES** (colloques, séminaires, stages, expositions, contacts médiatiques,...) **LE CANDIDAT A-T-IL EUES ?**

**"QUELLE PARTICIPATION AUX INSTANCES D'IST** (Comités de lecture et/ou de rédaction de revue, réseaux d'information, comités d'édition, ...) **EST-ELLE A PORTER AU CREDIT DU CANDIDAT?**

### 1222- Formation

La façon dont est remplie cette mission peut s'apprécier dans quatre domaines principaux:

\* **PARTICIPATION AUX ENSEIGNEMENTS** universitaire et post-universitaire,

\* **ENCADREMENT DOCTORAL,**

\* **ENCADREMENT ET FORMATION** à la recherche par la recherche,

\* **ORGANISATION DE STAGES** de perfectionnement de tous niveaux,

mais d'autres activités de formation peuvent exister, qui seront évidemment aussi prises en compte.

### 1223- Administration de la recherche

Il s'agit là de répondre aux interrogations suivantes:

**"QUELLES FONCTIONS DE REPRESENTATION ET DE GESTION ADMINISTRATIVE OU FINANCIERE AU SERVICE DE LA RECHERCHE LE CANDIDAT A-T-IL REMPLIES ? A-T-IL FAIT PREUVE DE COMPETENCES DANS CES RESPONSABILITES?"**



### 13- Réflexions et propositions sur les procédures

#### 131- Dossier de candidature

Ce dossier devra comprendre:

1) **UN RECAPITULATIF CHRONOLOGIQUE DE LA CARRIERE** du candidat avec, entre autres, ses diverses affectations;

2) Au titre de la production scientifique:

#### **UN MEMOIRE DE TITRES ET TRAVAUX**

d'une quinzaine de pages maximum (y compris une liste bibliographique exhaustive), accompagné de:

. la photocopie des premières pages de toutes les publications et rapports importants aux yeux du candidat,

. l'intégralité des publications et rapports considérés comme essentiels par le candidat;

3) Au titre des 6 autres missions définies:

#### **UN RAPPORT SUR LES ACTIVITES DU CANDIDAT**

qui les reprendra, mission par mission, et les mettra en valeur<sup>1</sup>,

4) **UN EXPOSE DE PROSPECTIVE** constitué de:

a) la description générale des activités que le candidat se propose de développer ou de créer au sein de l'ORSTOM,

b) un **PROJET** précis, réaliste quant aux objectifs et réalisable quant aux moyens, tenant compte des spécificités et des capacités de l'ORSTOM, entrant dans le cadre ou répondant à l'intitulé du poste proposé.

#### 132- Rapporteurs

Le nombre des rapporteurs devant le jury d'admissibilité devrait être de DEUX.

Ces rapporteurs devront pouvoir disposer de la TOTALITE du dossier de candidature au moins quinze jours avant la réunion du jury d'admissibilité.

Les autres membres du jury disposeront, au moins huit jours à l'avance, de la copie de tous les dossiers de candidature sans les publications in extenso.

---

*1. Pour chacune des missions et en particulier pour l'"Administration de la recherche", le candidat devra y joindre toutes informations (lettres ou rapports de supérieurs hiérarchiques) permettant au jury d'évaluer la qualité de ses activités.*

### 133- Problèmes sur le fonctionnement des jurys

#### 1331- Problème de l'audition

Bien qu'elle ne soit mentionnée dans les textes statutaires (Art.43, 3ème alinéa du Décret cadre) que comme une possibilité lors de la phase d'admissibilité, l'audition, à un stade ou à un autre de la procédure, est considérée comme un des éléments essentiels du recrutement des DR II.

L'audition est, en particulier, reconnue comme très souhaitable pour les candidats non-orstomiens dont elle permettrait d'apprécier les motivations pour la recherche pour le développement en coopération.

Dans les faits, l'audition doit concerner tous les candidats (règle de l'égalité formelle de traitement devant le concours, qui exclut toute présélection sur dossier). Or la candidature probable d'une majorité d'orstomiens, dont certains sont en poste hors métropole, et les candidatures possibles d'étrangers sensu stricto (autorisées par les textes) entraînent, soit pour l'ORSTOM, soit pour les candidats résidant hors du territoire métropolitain, des incidences financières suffisantes pour dissuader certains, d'où inégalité de fait entre candidats. De plus, il est inconcevable, sur le plan matériel, que les jurys puissent entendre tous les candidats. Enfin, il est certain que la simple étude des dossiers montrera que certains candidats ont peu de chances d'être recrutés (profil inadéquat, dossier insuffisant,...): il est donc anormal de leur imposer des dépenses inutiles.

A ce jour, pour toutes ces raisons, les jurys d'admissibilité pour les recrutements de DR II à l'ORSTOM ont du renoncer à l'audition, ce qui est regrettable et regretté.

#### 1332- Problème du jury d'admission

Actuellement, le jury d'admission, unique et transdisciplinaire, siège sous la présidence du Directeur Général ou de son représentant. Il comprend 5 personnalités appartenant au Conseil Scientifique (3 élus et 2 nommés) et 5 personnalités scientifiques appartenant ou non à l'Institut (sur les 10 membres, 6 doivent être chercheurs de l'ORSTOM et non candidats). Il arrête la liste des candidats admis au vu des dossiers des candidats admissibles et du rapport individuel fait par les jurys d'admissibilité.

Actuellement ce jury n'auditionne pas les candidats admissibles, puisque ce n'est pas prévu par les textes. Cela lui serait d'autre part matériellement difficile de les entendre tous, compte-tenu de leur nombre probable.

### 134- Propositions

#### 1341- Composition des jurys d'admissibilité

Les jurys d'admissibilité, nommés par le Directeur Général, sont composés de membres issus des Commissions compétentes et proposés par celles-ci, à l'exception des membres d'un rang inférieur à celui des candidats aux postes à pourvoir et des candidats au concours. Le cas échéant, le jury peut être complété par des personnalités désignées par le Directeur Général après avis des Présidents des Commissions concernées, dans la limite de 50% de ses membres.

La désignation des membres du jury et la proposition au DG des personnalités extérieures doit se faire si possible en séance plénière des

Commissions, en particulier à l'occasion de celle qui précède les concours. En cas d'impossibilité (par exemple si les "arbitrages" du Directeur Général et du Conseil Scientifique n'avaient pu avoir lieu à ce moment), délégation pourra être formellement donnée aux Bureaux Permanents et à d'autres membres des Commissions concernées pour proposer au Directeur Général des compositions de jurys d'admissibilité.

Le Directeur Général nommera les personnalités extérieures, après avis des Présidents des Commissions, de façon, en particulier, à assurer les équilibres nécessaires au respect de la vocation de l'Institut.

Les deux rapporteurs par dossier de candidature seront désignés par les membres du jury, à l'initiative du Président du jury et selon des modalités déterminées par lui.

#### *1342- Procédure de l'admissibilité*

Les jurys d'admissibilité travaillent sur dossier et fournissent une liste hiérarchisée des candidats déclarés admissibles

Compte-tenu de l'argumentaire développé, plaidant en faveur de l'audition des candidats, il faut demander un accord à la Fonction Publique pour pouvoir procéder à une admissibilité en deux temps:

une première phase d'admissibilité consacrée à l'étude des dossiers, et aboutissant à une liste non hiérarchisée des candidats "autorisés à poursuivre le concours",

une deuxième phase consacrée à l'audition de ces seuls candidats, suivie de la procédure décrite ci-après, et aboutissant à la liste hiérarchisée statutaire.

A ce stade de la réflexion, ce point reste en attente de la réponse à la saisine de la Fonction Publique, par l'intermédiaire du Ministère de la recherche.

#### **135- Evaluation des dossiers**

La quantification des critères et la procédure amenant au classement des différents candidats posent le dilemme suivant:

- une absence totale de quantification laisse libre cours à trop de subjectivité et ne permet pas de garantir une réelle prise en compte des critères définis plus haut;

- à l'opposé, une quantification qui se prétendrait intégrale et exclusive conduirait à des biais évidents... ne serait-ce que parce que certains critères sont difficilement quantifiables.

La solution semble donc être dans la conjugaison de deux approches: l'une quantitative et objective, l'autre qualitative et subjective.

Cette solution peut se décomposer en deux temps:

1- première phase: après l'audition de tous les candidats ayant franchi la première phase d'admissibilité, détermination de "classes" à partir d'une certaine quantification des critères et répartition des candidats entre ces classes

a- chaque candidat à évaluer recoit 3, 2, 1 ou 0 points pour chacune des sept aptitudes retenues:

3	points,	correspondant	à	"très bien",
2	"	"	"	"bien",
1	"	"	"	"moyen",
0	"	"	"	"insuffisant".

b- les candidats sont alors répartis en deux classes:

b1) 1ère classe: candidats ayant 8 points ou plus (soit, en moyenne, "bien" partout) dans les quatre aptitudes de base,

b2) 2ème classe: candidats ayant moins de 8 points dans les quatre aptitudes de base.

Ce classement peut être ensuite affiné par la prise en considération des aptitudes aux trois autres missions; dans ces conditions, le classement devient:

b11) 1ère classe A: candidats ayant 8 points ou plus dans les quatre missions de base et ayant 6 points ou plus dans les trois autres missions,

b12) 1ère classe B: candidats ayant 8 points ou plus dans les quatre missions de base, mais moins de 6 points dans les trois autres missions, le total des points devant néanmoins atteindre 14 points ou plus

b21) 2ème classe A: candidats ayant moins de 8 points dans les quatre missions de base et plus de 6 points dans les trois autres missions, le total des points devant encore atteindre 14 points ou plus,

b22) 2ème classe B: les autres candidats.

2- deuxième phase: classement des candidats

a- on ne prend d'abord en compte que les candidats classés en première classe A; plutôt qu'un vote à bulletins secrets, il est proposé une méthode dite "de recherche par approximations successives", c'est-à-dire un débat ouvert permettant peu à peu de classer par consensus les différents candidats. A défaut de consensus, il serait procédé à un vote public à la majorité; la méthode la plus efficace serait de procéder ligne par ligne.

b- le même exercice peut ensuite être répété pour les candidats des autres classes. Il est toutefois évident que, si le nombre de postes à pourvoir est très inférieur au nombre de candidats classés en première classe A, l'exercice ne mérite peut-être pas d'être effectué pour les classes suivantes.

## **2- AVANCEMENT DE CLASSE DANS LE CORPS DES DR**

### **Préambule**

**L'avancement de DR II à DR I doit être considéré comme la concrétisation des aptitudes définies pour l'accès au grade de DR II.**

Etant donné d'autre part que le grade de DR II peut constituer un niveau de carrière satisfaisant (Hors échelle A à l'échelon terminal), le grade de DR I ne devrait être accessible qu'aux meilleurs DR II de l'ORSTOM. En conséquence, des critères d'ancienneté ne doivent pas entrer en ligne de compte dans cet avancement.

### **21- Définition des missions dévolues au grade de DR I**

Les textes statutaires précisent que:

*"Il est tenu compte pour l'avancement de la qualité et du niveau des recherches accomplies, de la participation du candidat à des actions de valorisation, d'information scientifique et technique, de formation et le cas échéant, d'administration de la recherche.*

*Il est spécialement tenu compte de la mobilité accomplie par le chercheur. Sont notamment pris en considération les apports notoires effectués sur des thèmes ou dans des laboratoires différents, notamment au cours de stages postérieurs à un doctorat d'Etat, ou les missions de longue durée accomplies à l'étranger, ou les fonctions exercées auprès d'une administration de l'Etat, d'une collectivité territoriale ou d'une entreprise publique ou privée".*

(Article 53, 2ème et 3ème alinéa, du décret 83-1260 du 30 décembre 1983)

### **22- Caractérisation des missions des DR I**

Il ne s'agit plus de juger des aptitudes des candidats, mais bien de leurs réalisations concrètes pendant leur passage au grade de DR II.

Toutefois, les instances d'évaluation devront porter une attention particulière aux points suivants:

\* **LA MOBILITE** institutionnelle ou thématique au cours de la carrière;

\* **L'IMPACT NATIONAL ET/OU INTERNATIONAL** du candidat et de ses activités;

\* L'OBTENTION, AUPRES D'ORGANISMES NATIONAUX ET INTERNATIONAUX, DE FINANCEMENTS pour la réalisation de programmes scientifiques;

\* L'ETENDUE ET L'EFFICACITE DES ACTIVITES D'ANIMATION D'EQUIPES

### 23- Procédures

#### **231- Dossier d'évaluation**

L'accent doit être mis sur l'importance de deux documents de base:

\* LE MEMOIRE DE TITRES ET TRAVAUX

\* LE RAPPORT D'ACTIVITE

qui, régulièrement mis à jour tout au long de la carrière de Directeur de Recherche, devront mettre en lumière la manière dont les missions définies plus haut ont été concrètement accomplies.

#### **232- Procédure pour les instances d'évaluation**

Sur le plan général, l'esprit de la procédure proposée pour le recrutement (quantification des critères et classement des proposables) reste valable pour l'avancement.

Par ailleurs, il faut rappeler que les propositions classées constituent un avis préalable à celui de la Commission d'Avancement fourni au Directeur Général qui décide des avancements (Art. 52 du décret cadre, Art.17 et 19 du Décret particulier).

#### **233- Commission d'avancement**

Sous la présidence du Directeur général ou de son représentant, la Commission d'avancement comprend:

- 5 membres du Conseil Scientifique, désignés par le Conseil,

- 5 personnalités scientifiques appartenant ou non à l'établissement, nommées par le Directeur Général.

Les membres de la commission d'avancement doivent être de rang au moins égal à celui des postes à pourvoir.

Au moins six d'entre eux doivent appartenir au corps des chercheurs de l'Institut

## CONCLUSION

Le présent rapport indique certaines orientations et formule quelques propositions, mais ne s'intéresse qu'à une partie seulement de la carrière professionnelle des Chercheurs. Cette carrière forme un tout; elle doit se dérouler dans les structures opérationnelles de l'ORSTOM en bonne harmonie avec les instances d'évaluation qui "suivent" en permanence leurs ressortissants. Par ailleurs, les Commissions Scientifiques et la CSATA ne peuvent exercer convenablement leur fonction d'évaluation individuelle que si les structures opérationnelles leur fournissent les éléments d'appréciation dont elles sont détentrices (environnement de la recherche,...).

Il ne s'agit donc là que d'une approche partielle d'un problème plus général. Le travail mérite, par conséquent, d'être poursuivi sous la forme d'une étude sur le Corps de Chargé de Recherche, du recrutement à l'avancement.

Une démarche analogue devrait aussi concerner chacune des filières professionnelles à l'Institut.

Une fois entré dans les mentalités et mis en application, l'ensemble des dispositions adoptées formera une véritable politique générale de gestion de la carrière des personnels Chercheurs, Ingénieurs, Techniciens et Administratifs de l'ORSTOM.

Pour le Groupe de Travail,

**Jean MOUCHET**, Président

**Georges-Henri SALA**, Rapporteur

le 20 mars 1990.