



HAL
open science

Section 35 du Comité national - Éléments de méthode de la mandature 2016-2021

Paul Egré

► **To cite this version:**

Paul Egré. Section 35 du Comité national - Éléments de méthode de la mandature 2016-2021. [Rapport de recherche] Institut Jean Nicod CNRS EHESS PSL University; Ecole normale supérieure - ENS PARIS. 2022. hal-03636538

HAL Id: hal-03636538

<https://hal.science/hal-03636538>

Submitted on 10 Apr 2022

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Section 35 du Comité national

Éléments de méthode de la mandature 2016-2021

Paul Égré*

Abstract

Ce rapport consigne quelques éléments de méthode issus du travail collectif effectué par la Section 35 du Comité national de la recherche scientifique lors de la mandature 2016-2021. Il indique trois règles constitutionnelles ayant démontré leur efficacité, au premier rang desquelles le fonctionnement en assemblée plénière d'un bout à l'autre, qui garantit la transparence des débats et l'égalité de traitement des candidats aux concours chercheurs. Il donne des éléments sur la méthode de classement des candidats lors des différentes phases de concours (JAD, auditions), sur les procédures de vote, ainsi que sur la prévention des biais de sélection.

L'objet de ce document est de présenter quelques éléments de méthode définis lors de la mandature 2016-2021 par la Section 35 du Comité national de la recherche scientifique (CoNRS), dont il nous a paru utile de transmettre la mémoire. L'expérience montre en effet que bien souvent un savoir-faire acquis collectivement et souvent précieux se perd dès lors qu'un comité se dissout. Ce document est donc destiné en priorité à nos successeurs, mais aussi à l'INSHS, afin que la mandature suivante puisse bénéficier de ce retour d'expérience et gagner du temps en vue des propres innovations qui lui paraîtront utiles. Les éléments rapportés représentent en outre cinq années d'un travail collectif patient qu'il paraît utile de porter à la connaissance des candidats et des collègues qui souhaiteraient savoir comment notre section a travaillé et selon quels principes. Bien entendu, ce document n'a nullement vocation à lier les mains de la mandature qui nous suivra. Si les principes énoncés dans les premières parties qui suivent nous semblent s'imposer et ont une valeur prescriptive, les éléments suivants sont avant tout indicatifs, en particulier s'agissant des procédures de vote. Le document consigne en outre certains aspects sur lesquels la section a pu hésiter, rectifier des erreurs, ou encore comparer des méthodes distinctes.

*Directeur de recherche à l'Institut Jean-Nicod (ENS-EHESS-CNRS), Professeur attaché à l'ENS (département de philosophie), PSL Université. Membre de la section 35 de 2016 à 2021, membre du Bureau de la section en 2020-2021, membre de section en 2012 (mandature 2008-2012). Je remercie l'ensemble des collègues de la Section 35 siégeant en 2021 pour leurs commentaires et suggestions d'amélioration, une première version de ce document ayant été présentée en assemblée plénière le 01/06/2021. Ce document est indicatif et ne prétend pas être exhaustif, il n'engage pas la mandature suivante ni le CNRS, il est conforme aux exigences de protection des données personnelles. Email: paul.egre@ens.fr.

1 Règles constitutionnelles

Lors de la mandature 2016-2021, la section 35 a d'emblée adopté trois principes généraux qui ont acquis le statut de règles constitutionnelles. Ces principes sont:

1. **Un fonctionnement en assemblée plénière:** notre comité a aboli le fonctionnement de la section 35 en sous-commissions. Durant les mandatures précédentes (2008-2012, 2012-2016), les 16 membres de la section étaient divisés en 4 sous-comités de 4 membres lors des auditions. Résultat: chaque membre ne connaissait bien que 25% des dossiers présentés à la délibération finale, créant souvent compétition entre sous-commissions et des difficultés à comparer objectivement les dossiers au terme des auditions. À l'inverse, le fonctionnement en assemblée plénière d'un bout à l'autre garantit à chaque candidat auditionné d'avoir été entendu par tous les membres du comité. Le fonctionnement en assemblée plénière garantit aussi la transparence des débats et l'égalité de traitement des candidats et des spécialités qu'ils représentent. Il favorise le dialogue entre les membres de section, et aide à la résolution des désaccords.
2. **Une vraie pré-sélection des candidats:** lors des mandatures précédentes, la section 35 avait souvent été rétive à effectuer une véritable présélection des candidats lors des JAD, autre que basée sur des critères purement formels (dossier incomplet, ou absence d'équivalence). Résultat: jusqu'à 90% des candidats CR étaient auditionnés, un sous-comité de 4 personnes allant jusqu'à écouter 50 personnes en une semaine (expérience de l'auteur en 2012). A contrario, le fonctionnement en assemblée plénière oblige à effectuer une vraie pré-sélection des candidats. Cette pré-sélection est plus juste pour les candidats et pour le comité: elle évite de faire venir des candidats de loin quand ils n'ont pas le niveau requis, elle évite des dépenses inutiles, elle assure des auditions de qualité.
3. **L'interdiction des auto-promotions:** les membres de la section 35 rattachés au CNRS ne sont pas autorisés à se présenter devant la section pour demander une promotion. Lors des mandatures précédentes, il est même arrivé que la personne présidant la section se présente à une promotion devant la section. Comment la lui refuser ? Cette licence a été bannie de la section. Cette règle évite les conflits d'intérêt et garantit l'impartialité des membres du jury à l'égard des candidats. Elle n'interdit pas que les membres de la section demandent la PEDR, dont l'attribution ne relève pas de la compétence de la section (sauf si cette dernière le décide, mais notre comité a chaque année refusé cette compétence pour éviter de devoir pénaliser les membres du comité sur ce plan).

2 Jury d'admissibilité sur dossier (JAD)

- **Indépendance des avis** Chaque dossier est confié à deux rapporteurs. Les rappor-

teurs doivent se prononcer pour chaque dossier en choisissant un avis parmi “à auditionner” (A), “à discuter” (B), “ne pas auditionner” (C). Il est *essentiel que les deux rapporteurs formulent leurs avis de façon indépendante* en vue du jury d’admissibilité sur dossiers (JAD). Ces avis doivent être rentrés sur la plate-forme Marmotte avant le JAD par les rapporteurs. Ils sont rentrés en double aveugle et le secrétaire du concours choisit de ne les rendre accessibles à tous que le jour du JAD. Pour garder des statistiques fiables et pour éviter toute manipulation, il est *souhaitable que les rapporteurs ne modifient plus leurs avis individuels sur Marmotte à partir du JAD* et donc que le secrétaire scientifique seul ait la main sur les avis à partir de cette date (l’avis de section lui pourra naturellement différer de celui du rapporteur).

- **Échelle de notation** Si l’on ne tient pas compte de l’ordre entre rapporteurs, avec deux rapporteurs par dossier les avis produisent une échelle ordinale de notation des dossiers à six degrés: AA, AB, AC, BB, BC, CC. Cette échelle est utile pour le classement des dossiers lors du JAD. Un point à noter est qu’un avis B ne signifie pas nécessairement que le dossier est scientifiquement moins bon qu’un dossier A, mais parfois qu’il est moins clairement dans le périmètre de la section (on pourrait résumer cela en écrivant que $C < B \leq A$, s’agissant de la seule qualité scientifique).
- **Ordre d’examen des dossiers** Au fil des ans, il est apparu utile de commencer par examiner les dossiers CC, puis les dossiers BC. Puis d’examiner les dossiers AA, ensuite les AB et AC, et de terminer par les BB. Autrement dit, commencer par les cas clairs de rejet, passer ensuite aux cas clairs d’acceptation, et terminer par les cas intermédiaires dont le statut apparaît souvent plus aisé à déterminer par comparaison avec les cas clairs.¹ L’expérience montre que les dossiers classés AA ou AB sont ceux qui ont le plus de chance d’être classés admissibles après les auditions. La Figure 1 montre la statistique du concours 2019.
- **Quotas par rapporteur ?** En 2021, étant donné le très petit nombre de postes CRCN au concours (3, contre 6 en 2019, puis 4 en 2020), et le nombre élevé de candidats (191), il a été préconisé que chaque rapporteur ne donne un avis A qu’en proportion fixe de son nombre de dossiers initial (environ 15%, de façon à auditionner 30 candidats pour 3 postes), mais en laissant ouvert le nombre de dossiers que le rapporteur pouvait marquer B. Cette recommandation n’avait pas été adoptée les autres années. Elle présente l’avantage de forcer chaque rapporteur à indiquer “à auditionner” les dossiers qu’il ou elle considère comme les tout meilleurs. Toutefois, chaque rapporteur ne reçoit pas généralement le même nombre de dossiers, et pour les rapporteurs ayant peu de dossiers sur lesquels rapporter cette règle est plus difficile à respecter. Elle présente aussi l’inconvénient de causer un nombre éventuellement plus fort de “faux négatifs”, elle est donc à manipuler avec précaution.

¹En 2021 la section a choisi l’ordre CC, CB, BB, AA, AB, AC. L’examen des dossiers BB après les CB a rendu la tâche plus ardue.

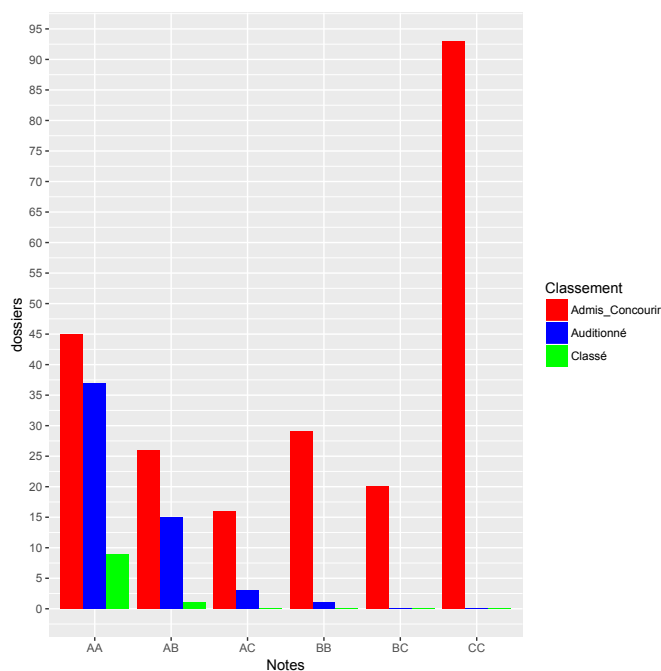


Figure 1: Distribution des dossiers par phase du concours en fonction des notes des rapporteurs (Concours 2019)

- Nombre de candidats à retenir pour l'audition** Durant la mandature, la section n'a jamais retenu plus de 25% du nombre des candidats pour l'audition. Elle a également agi de sorte qu'il n'y ait pas plus de 10 candidats auditionnés pour 1 poste CRCN. La première année, la section avait retenu 60 candidats (sur environ 240), ce nombre de candidats retenus lors des JAD a été réduit d'année en année, jusqu'à 31 candidats en 2021 (15%). Cette réduction s'explique par deux facteurs: la diminution du nombre de postes, mais avant tout le souhait de la section, indépendant de ce nombre, de ne retenir pour l'audition que les dossiers ayant objectivement le plus de chances de succès, de façon à assurer des auditions de qualité. Toutes choses égales par ailleurs, il a été vérifié qu'il est inefficace d'auditionner plus de 40 candidats. A raison d'une semaine d'audition (cinq jours), cela représente 8 candidats par jour, ce qui représente déjà un effort d'attention considérable.
- Durée du JAD** L'expérience montre que la phase du JAD étant une étape-clef du processus de sélection des candidats, au moins aussi importante que la phase des auditions, il est crucial de prévoir *deux journées pleines, voire deux journées et demi*, pour effectuer un travail de qualité, et notamment pour éviter les biais de sélection et s'assurer d'un bon équilibre entre les sous-domaines représentés par la section (voir

ci-après).

3 Auditions: méthodes de classement des CR et DR

3.1 Procédure employée

La procédure pour sélectionner puis classer les candidats CRCN et DR a évolué au fil de la mandature. Toutefois, une méthode s'est peu à peu stabilisée qu'on peut décrire comme suit, en quatre étapes.

1) **Filtrage lors des auditions:** Durant les auditions, des points d'étape réguliers permettent d'abord de dégager après discussion collective les noms de candidats particulièrement brillants par leur dossier et par leur audition, dans les différents domaines de la section. Au terme de la semaine des auditions, les différents pôles disciplinaires sont en général parvenus à identifier les meilleurs candidats, et à réduire par consensus la liste des auditionnés à un sous-ensemble propre. Un document constitué par le secrétaire scientifique sur la base des discussions permet de cartographier ces candidats et de les regrouper par ensembles thématiques, et de faire ressortir une première liste de noms. Exemples: en 2021, sur 31 candidats auditionnés, les auditions permettent de faire ressortir 11 candidats saillants par ce filtrage, soit environ un tiers des auditionnés. En 2020, sur 40 auditionnés, on en fait ressortir 13 selon un critère strict, 20 selon un critère large.

2) **Tour de table:** au premier jour des délibérations, après les discussions de méthode, et avant les votes formels, un tour de table est organisé où chacun des membres du jury est invité à prendre la parole et à exprimer ses préférences parmi les noms obtenus à l'étape 1), en indiquant le ou les candidats qui lui semblent mériter de figurer dans le classement. Cette phase de prise de parole est importante, elle permet à chacun et chacune de donner des arguments synthétiques et comparatifs en faveur des candidats qui lui paraissent les meilleurs, elle assure aussi que chacun est écouté de tous. Après ce tour de table, il peut être utile de continuer les discussions d'ensemble pour arriver le plus loin possible dans la construction du palmarès par consensus, avant même les phases de vote.

3) **Vote de sélection :** Passé le tour de table et une fois les discussions terminées, un premier vote a lieu pour *sélectionner* une liste non-classée de taille raisonnable des tout meilleurs candidats. Ce vote vise typiquement à affiner la liste obtenue à l'étape 1). Il peut aussi servir à la constituer si elle n'est pas ressortie clairement à cette étape. En clair, le but de cette étape de vote est d'établir clairement l'ensemble des finalistes avant leur classement. À l'issue de ce vote, on obtient en général une liste plus réduite et plus claire que celle obtenue à l'étape 1). Pour cela :

i) Chaque membre inscrit sur un bulletin un nombre maximum N fixé à l'avance de noms lui semblant devoir être particulièrement pris en considération, sans les ordonner. Si

le nombre prévu de candidats classés est M , on fixe en général $N < M$ pour dégager des préférences fortes et afin de ne pas produire trop de noms. Exemple: en 2021 au concours CR, on prévoyait de classer 6 personnes en tout (liste principale et complémentaire). Chacun devait pour cela indiquer un nombre exact de 4 noms sur son bulletin.

ii) On relève l'ensemble des noms apparaissant dans les bulletins et on les ordonne en fonction du nombre de fois qu'ils apparaissent dans chaque bulletin. Sur cette base on décide par discussion combien de noms garder. Exemple: en 2021, on décide par cette méthode de garder 6 noms parmi 11 apparaissant dans l'ensemble des bulletins, en l'occurrence les 6 ayant obtenu le plus de suffrages. Il est arrivé qu'on retire de la liste seulement les noms ayant obtenu très peu de suffrages. Exemple: 3 des 11 noms ont reçu seulement un ou deux suffrages, on les retire et on garde 8 noms. Il est arrivé aussi qu'on ne cherche pas à réduire l'ensemble des noms obtenus à cette étape, quand il y avait des désaccords sur le fait d'en retirer ou quand la liste de départ était suffisamment brève ou encore quand les candidats recevaient des suffrages comparables. Exemple: en 2019 au concours DR, 9 noms ressortent, il est décidé de tous les garder pour l'étape suivante. Il est important de noter que cette étape n'empêche pas de garder plus de noms qu'il n'en sera mis dans le classement final. L'étape 4) décrite ci-dessous permet encore de réduire.

4) **Vote de classement:** pour classer les candidats sélectionnés à l'étape 3), deux méthodes principales ont été utilisées lors de la mandature.

- Une méthode utilisée trois années de suite est la *méthode de Borda*, qui permet à chacun d'indiquer ses préférences relatives au sein d'un groupe de candidats². Chaque membre ordonne complètement les noms dégagés à l'étape 3 sur son bulletin de vote, ou un nombre inférieur fixé à l'avance parmi eux, en général celui correspondant au nombre voulu de candidats classés. On attribue à chaque rang un poids fixé à l'avance (ex: un nom ordonné premier sur six reçoit un poids de 5, en second de 4, ..., en dernier de 0). Lors du dépouillement, chaque nom obtient de la sorte un score de Borda par l'addition des suffrages ainsi pondérés, et on peut ordonner directement tous les candidats en fonction des scores. En cas d'*ex aequo*, on peut procéder à un nouveau vote pour les départager. Avantage: cette méthode est rapide, facile à implémenter avec un tableur Excel et à vérifier à la main, et elle a généralement donné satisfaction au jury. Inconvénient: il est souvent relevé dans les manuels que cette méthode peut donner lieu à des manipulations stratégiques (ex: classer dernier un candidat bien considéré par d'autres quand on le classerait en fait second pour avantager un autre candidat), mais il faut bien noter que nombre de méthodes n'empêchent pas le vote stratégique, et qu'un vote bien préparé est justement un vote qui permet aux membres d'exprimer des préférences sincères. En l'occurrence, la méthode a produit des résultats qui semblaient cohérents chaque fois que nous l'avons utilisée. Exemple: en 2019 au concours DR, sur son bulletin chaque membre devait inscrire et ordonner complètement 6 noms de son choix parmi la liste des 9 obtenue à l'étape précédente. Les scores de Borda obtenus ont permis

²Voir https://fr.wikipedia.org/wiki/Methode_Borda.

d'ordonner intégralement ces 9 candidats sans ex aequo, et d'en extraire le classement du concours (7 candidats classés sur les 9).

- Une autre méthode qui a été utilisée au début de la mandature consiste à *voter successivement à la majorité, place par place*. Exemple: Qui parmi les six noms souhaitez vous voir en 1ère place? en 2ème place? etc. Par un scrutin majoritaire uninominal à deux tours on peut faire émerger les favoris. Avantage: cette méthode permet de classer progressivement les candidats. Inconvénient: elle est longue et plus coûteuse que la méthode Borda, surtout si la liste des candidats constituée à l'étape 3) est de taille importante. Cette méthode est apparue moins efficace que la méthode Borda dès lors qu'il fallait classer plus de deux candidats.

3.2 Remarques

- Le choix de définir une liste de noms par un premier vote, distinct du vote utilisé pour les classer, est apparu naturel pour trois raisons : pour dégager un socle de noms remportant une adhésion suffisamment large, pour que la liste à classer ne soit pas trop longue, enfin pour permettre une nouvelle étape de discussion collective avant les classements définitifs. Il est arrivé qu'on puisse classer d'un seul coup la liste préliminaire obtenue par filtrage à l'étape 1) par un vote Borda, mais généralement quand cette liste semblait incompressible ou suffisamment brève.

- En toute généralité, il est toujours bon, avant de se jeter tête baissée dans une procédure de vote quelconque, de réfléchir à l'avance à ses biais éventuels, afin de ne pas découvrir trop tard s'être lié les mains. Un point important à ce sujet est que les étapes de vote ont toujours été précédées de phases minutieuses de discussion et de délibération collective.

- D'autres méthodes de vote ont été évoquées au sein la section, qui auraient pu être utilisées avec profit, notamment la méthode Balinski-Laraki du jugement majoritaire³. A noter que l'emploi de cette méthode ou de tout autre n'invalide pas le bien-fondé de dissocier les deux étapes distinguées plus haut (sélection, puis classement), en vue de constituer d'abord une liste de noms de taille raisonnable.

4 Prévention des biais de sélection

Plusieurs biais de sélection se sont manifestés à la section durant la mandature 2017-2021:

- **Biais de genre:** lors du concours CR 2017 où à peu près autant de femmes que d'hommes s'étaient présentés, 9 candidats ont été classés pour 5 postes, dont 5

³Voir https://fr.wikipedia.org/wiki/Jugement_majoritaire.

hommes sur liste principale et 4 femmes en liste complémentaire. Cet effet de “plafond de verre” n’a pas manqué d’interpeller la section. Une analyse statistique approfondie a permis d’expliquer ce biais de sélection par la conjonction d’un déséquilibre de genre issu des présélections aux JAD, dont la section fut en partie responsable sans s’en rendre compte (mais causé aussi par la division devenue ensuite obsolète entre concours CR1 et concours CR2). Un rapport détaillé avait alors été remis à l’INSHS.

Durant les quatre années suivantes, une vigilance accrue a été exercée à chaque étape du concours, pour s’assurer que la sélection au JAD puis les filtrages successifs ne donnent pas des résultats aberrants. En particulier, à partir de 2018 la section a désigné un membre en charge de veiller au respect de la parité aux différentes phases du concours. L’outil Marmotte permet d’extraire facilement les informations pertinentes aux différentes phases du concours de ce point de vue. En 2019, un rapport synthétique sur la parité aux deux concours DR et CR a en outre été rédigé, dont le *type* pourra être transmis si la prochaine mandature le souhaite, de même qu’un script R simple pour analyser les proportions H-F au fil des étapes du concours relativement à la distribution initiale.

- **Biais d’âge:** Des biais potentiels relatifs à l’âge des candidats (avoir plus de 40 ans) ont été discutés lors de la mandature. L’INSHS recommande de recruter suffisamment près de la thèse, mais il importe de ne pas se servir de cet argument pour écarter de bons candidats ayant plusieurs années de postdoctorat. Il est utile de comparer les candidats relativement à leurs productions depuis la thèse.
- **Forme des publications:** D’autres préjugés sont à éviter, par exemple sur le style ou la forme des publications (seul ou comme co-auteur, articles ou livres, etc.), et il importe d’interroger les collègues sur les normes en vigueur dans tel ou tel champ disciplinaire.
- **Postes coloriés:** l’existence de postes coloriés ou fléchés peut donner lieu à des biais de sélection, si elle aboutit à ce que le comité s’oblige à classer sur un thème colorié ou fléché des candidats dont le niveau serait moins bon que le niveau moyen des candidats n’entrant pas dans le coloriage. En règle générale, la section n’a donc pas cherché à distinguer d’emblée entre les candidats en fonction des coloriages. Lors du JAD, les rapporteurs ont été invités à se prononcer en premier lieu sur la qualité intrinsèque des candidats indépendamment du coloriage. Dans un second temps, le comité s’est en revanche demandé si parmi les candidats pré-sélectionnés, on obtenait un vivier suffisant pour le coloriage.
- **Équilibres disciplinaires:** certains biais de sélection de nature plus structurelle se manifestent parfois plutôt comme de grandes tendances à l’échelle d’une mandature. Pour la période 2017-2020, un membre de section a fait remarquer en 2021 que deux

tiers des 22 recrutements opérés sur les quatre années antérieures correspondaient à des pôles de rapporteurs relevant de disciplines proches ou plus soudées que d'autres. Naturellement, il faut éviter des classements dictés par une seule volonté d'affichage, qui se feraient au détriment de la qualité intrinsèque des candidats, mais le comité doit veiller aux équilibres disciplinaires.

- **Prise de parole:** Lors de l'étape 2) décrite ci-dessus s'agissant des délibérations lors du concours CR en particulier (tour de table) il est recommandé de procéder à un tirage aléatoire concernant l'ordre de prise de parole. Cela évite que les mêmes personnes parlent toujours en premier ou alors en dernier à cette étape importante de la délibération avant les votes (méthode: assigner un numéro à chaque membre du comité, effectuer une permutation aléatoire des numéros à l'aide d'un logiciel comme R ou tout autre).
- **Bien-être:** Les décisions les plus lourdes de conséquence ont lieu après une semaine d'auditions, souvent dans des moments de fatigue collective ou individuelle, comme parfois en fin de matinée avant le déjeuner, ou en fin de journée après des discussions harassantes. Il est utile de prendre des forces (boissons, aliments) avant ces moments-clés, et parfois de songer à demander une pause collective si elle a été oubliée. Chaque année le secrétaire de section, et aussi les membres de section, quand nous siégeons physiquement, ont apporté de quoi se ravitailler (chocolat, chouquettes, viennoiseries, eau, etc.). Ces attentions réciproques ont créé une ambiance agréable tout du long de la mandature, et assurément propice aux candidats eux-mêmes.

5 Audition ou non des DR

Les candidats au concours CRCN peuvent faire l'objet d'une pré-sélection en vue des auditions. Pour les concours DR en revanche, cette pré-sélection n'est pas autorisée par les statuts du concours, il faut auditionner tous les candidats DR, ou n'en auditionner aucun.

Pendant les trois premières années de la mandature, le comité a d'abord auditionné pour le concours DR tous les candidats au concours DR, internes comme externes au CNRS. En 2020 et 2021 en revanche, en raison de la crise de Covid-19, le comité a décidé de ne plus procéder à l'audition des candidats pour le concours DR, mais s'est fondé uniquement sur la comparaison des dossiers écrits et sur l'avis des rapporteurs.

Au terme des cinq années, on peut donc faire un bilan comparatif des avantages et inconvénients des deux méthodes. Globalement, il est apparu que s'il est plus fastidieux d'auditionner les candidats du concours DR, ces auditions donnent plus de temps aux membres de la section pour s'appropriier l'ensemble des dossiers et effectuer un travail de qualité dans la comparaison des candidats, analogue à celui fait minutieusement pour les CR. Cela permet en outre de laisser aux candidats eux-mêmes le soin de présenter et de défendre leur dossier.

6 Respect des membres de la section

Durant la mandature, la section 35 a bien entendu l'occasion de dialoguer avec les chercheurs et les unités, mais elle fait aussi souvent l'objet de sollicitations, de pressions, voire d'attaques durant les phases de concours.

- Sur les sollicitations, le CNRS définit un cadre légal qui impose aux membres de section de ne pas communiquer avec les candidats durant la durée entière du concours.
- Sur les pressions, l'expérience montre que certains collègues ne se privent pas d'envoyer des messages durant même le concours aux membres de la section pour soutenir tel ou tel candidat, il faut savoir les ignorer ou les éconduire poliment.
- Sur les attaques, il est arrivé durant la mandature que des membres de section soient pris à partie par des collègues en poste au CNRS, de façon inadmissible (intimidation, insultes). Ces dérapages doivent être consignés et rapportés à l'INSHS. La section peut aussi décider d'agir pour demander réparation au moment opportun (excuses), via notamment le Bureau de la section.

Les membres de la section se doivent également respect mutuel et écoute. Ici encore, le fonctionnement en assemblée plénière est la meilleure garantie de ce respect, il n'empêche pas les différends, mais il permet de les aplanir par les discussions collectives, de résoudre rationnellement les conflits, et d'apprendre à mieux connaître et apprécier les spécialités éloignées de la sienne propre.