

LABEL HRS4R

STRATÉGIE DE RESSOURCES HUMAINES POUR LES "CHERCHEURS"

WEBINAIRE 5 DÉCEMBRE 2022
PRÉSENTATION DE LA DÉMARCHE ET DES RÉSULTATS DES
QUESTIONNAIRES





HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Partie 1: Présentation du label





QU'EST-CE QUE LE LABEL « HR EXCELLENCE IN RESEARCH » ?



HR EXCELLENCE IN RESEARCH



- C'est un label qui a été **créé par la commission européenne** en 2008.
- Il offre une **valeur ajoutée en termes d'attractivité européenne et internationale** aux établissements qui s'engagent dans un **plan d'amélioration continue de leur stratégie RH pour les « chercheurs »**.
- Ce label est basé sur la « **Charte européenne du chercheur** » et le « **Code de conduite pour le recrutement des chercheurs** » (2005) qui constituent un ensemble de **40 articles** répartis en **4 axes**.



La charte européenne du chercheur et le code de conduite pour le recrutement des chercheurs

Charte & Code : les 40 principes selon la classification HRS4R

Axe 1 : Aspects éthiques et professionnels

- [1.1 Liberté de recherche](#)
- [1.2 Principes éthiques](#)
- [1.3 Responsabilité professionnelle](#)
- [1.4 Attitude professionnelle](#)
- [1.5 Obligations contractuelles et légales](#)
- [1.6 Responsabilité](#)
- [1.7 Bonnes pratiques dans le secteur de la recherche](#)
- [1.8 Diffusion et exploitation des résultats](#)
- [1.9 Engagement envers la société](#)
- [1.10 Non-discrimination](#)
- [1.11 Système d'évaluation](#)

Axe 2 : Recrutement

- [2.12 Recrutement \(principes\)](#)
- [2.13 Recrutement \(procédure\)](#)
- [2.14 Sélection](#)
- [2.15 Transparence](#)
- [2.16 Jugement du mérite](#)
- [2.17 Variation dans la chronologie des CV](#)
- [2.18 Reconnaissance de l'expérience de mobilité](#)
- [2.19 Reconnaissance des qualifications](#)
- [2.20 Ancienneté](#)
- [2.21 Nomination post-doctorat](#)

+ OTM-R

Axe 3 : Conditions de travail et sécurité

- [3.22 Reconnaissance de la profession](#)
- [3.23 Environnement de la recherche](#)
- [3.24 Conditions de travail](#)
- [3.25 Stabilité et continuité](#)
- [3.26 Financement et salaires](#)
- [3.27 Equilibre entre les sexes](#)
- [3.28 Développement de carrière](#)
- [3.29 Valorisation de la mobilité d'orientation et de carrière](#)
- [3.30 Accès aux services](#)
- [3.31 Droits de propriété intellectuelle](#)
- [3.32 Co-auteur](#)
- [3.33 Enseignement](#)
- [3.34 Plaintes et recours](#)
- [3.35 Participation aux organes de décision](#)

Axe 4 : Formation et développement

- [4.36 Relation avec les directeurs](#)
- [4.37 Supervision et tâche de gestion](#)
- [4.38 Développement professionnel continu](#)
- [4.39 Accès à la formation à la recherche et au développement continu](#)
- [4.40 Supervision](#)



QUI EST CONCERNÉ PAR CETTE DÉMARCHE ?

- **Pour la commission européenne** : « Toutes les personnes professionnellement occupées dans la recherche et l'innovation à n'importe quel stade de leur carrière, indépendamment de leur classification »
 - ➔ tous les acteurs de la recherche : EC, chercheur(e)s, Post-docs, ATER, doctorantes, ITA...

- Des acteurs de la recherche répartis en 4 catégories (R1 à R4)
 - **R1 : Chercheurs de premier niveau ou en début de carrière (jusqu'au doctorat)** ➔ Chercheurs au cours des 4 premières années de leur activité de recherche y compris la période de formation des chercheurs.
 - **R2 : Chercheurs reconnus (« docteur ou équivalent, pas encore totalement indépendant »)** ➔ Titulaire d'un diplôme permettant d'accéder au doctorat et attestant d'une activité recherche depuis au moins 4 ans ; titulaire du doctorat.
 - **R3 : Chercheur confirmé (chercheur indépendant - porteur, coordinateur scientifique d'un projet)**
 - ➔ MCF/MCU-PH, chercheur LRU niveau MCF ; associé niveau MCF
 - **R4 : Chercheur principal/chef de file (chercheur éminent dans son domaine)** ➔ PR/PU-PH, chercheur LRU niveau PR ; associé niveau PR



POURQUOI S'ENGAGER DANS CETTE DÉMARCHÉ ?

➤ Pour l'université

- Proposer une **réflexion à l'échelle de l'établissement** autour de thématiques qui concernent la carrière du « chercheur », ses activités et son écosystème
- Faire **évoluer la politique et les pratiques (notamment RH) à partir des attentes et des propositions** des acteurs de la recherche
- Apporter **un soutien aux laboratoires** aux regards des exigences des bailleurs de fonds (UE, ANR...) et des instances d'évaluation (HCERES).

➤ Pour les acteurs de la recherche

- Une démarche qui **les concerne et les implique** : des améliorations basées sur leurs propositions et leurs attentes.
- Conserver **l'éligibilité aux AAP**, en particulier ceux de l'Union européenne
- Un plan d'actions sur 2 à 5 ans qui permet une **amélioration continue** en faveur des acteurs de la recherche.

➔ Rejoindre les **697 établissements européens labellisés (01/12/2022)** et ceux engagés dans la démarche.

➔ 58 établissements français labellisés dont **32 universités**.



LES ÉTAPES DE LA DÉMARCHE



- **Étape 1** : déposer une **lettre d'engagement** auprès de la commission européenne
- **Étape 2** : réaliser un **autodiagnostic de nos pratiques**
Points forts - faiblesses, écarts au regard de la Charte et du Code (+ OTM-R).
- **Étape 3** : proposer un **plan d'action** (pistes d'amélioration)
 - actions spécifiques et concrètes
 - à court et moyen termes (2 à 5 ans)
- **Étape 4** : déposer notre dossier
(12 mois à compter de la lettre d'engagement)
- **Étape 5** : Evaluation du dossier par des pairs → labellisation

- **Etape 1** : Mise en œuvre du plan d'action (2 ans) puis plan d'action révisé (3 ans)

Acteurs de la recherche

Phase de mise en œuvre





LE DÉPLOIEMENT DE LA DÉMARCHE AU SEIN DE L'UNIVERSITÉ (1/4) : les principes directeurs

- Une démarche **participative et collaborative**
 - **Consultation** des instances et des acteurs de la recherche
 - Mise en place de **4 groupes de travail** (volontariat)
- Une **démarche pragmatique et adaptée** aux enjeux et aux besoins de l'université
- Une **démarche structurée** : comité de pilotage, comité de coordination, comité opérationnel, groupes de travail.



LE DÉPLOIEMENT DE LA DÉMARCHE (2/4)

Comité de coordination

Définit la structuration du projet (méthodologie, planification), fait le lien avec les instances ; garantit la cohérence avec la stratégie de l'établissement.

- Lamri Adoui, Président
- Marie-Laure Bocca, Vice-présidente RH
- Eric Leroy du Cardonnoy, Vice-président Recherche
- Annie-Claude Gaumont, Vice-présidente Recherche
- Loïc Le Pluart, Vice-président délégué à la recherche partenariale
- Christophe Rochais, Vice président délégué au développement international
- Géraldine Bodet, Directrice générale des services
- Radia Rezki-Malek, Directrice des ressources humaines Adjointe
- Aurélie Ménard, Directrice de la Recherche et de l'Innovation
- Linda Ortholan, Directrice de la Communication
- Véronique Lefilliâtre-Cavey, chargée de projet HRS4R

Comité de pilotage (COPIL)

Propose la stratégie ; supervise le bon déroulement de la démarche, anime la démarche, propose des orientations, valide le plan d'action.

- Lamri Adoui, Professeur (R4), Président de l'UCN
- Marie-Laure Bocca, MCF (R3), Vice-présidente CA en charge des ressources humaines
- Eric Leroy du Cardonnoy, Professeur (R4), Vice-président Recherche
- Annie-Claude Gaumont, Professeur (R4), Vice-présidente Recherche
- Loïc Le Pluart, Professeur (R4), Vice-président délégué à la recherche partenariale
- Christophe Rochais, professeur (R4), Vice-président délégué au développement international
- Géraldine Bodet, Directrice générale des services
- Christophe Rosenberger, professeur (R4), directeur du GREYC, pôle ST
- Alexandra Merle, professeur (R4), directrice-adjointe de ERLIS, pôle SHS - directrice ED 558 HMPL (Histoire, Mémoire, Patrimoine, Langage)
- Céline Zatylny-Gaudin, MCF (R3), directrice-adjointe de BOREA, pôle BI2SE
- Yohann Bréard, MCF HDR (R3), Directeur du Carré international, EC au CRISMAT, ST
- Gabriel de Bruyn, MCF (R3), unité de recherche HISTEME, pôle SHS
- Benoît Haelewyn, IGR (R2), Directeur du GIP CYCERON, pôle BI2SE
- Gaétane Blaizot, IGH INSERM (R2), Directrice stratégique et management, IR BB@C, Cycleron
- François Legay, IGR (R2), membre du CA et du CHSCT, CIREVE, pôle SHS
- Valentin Miclon, post-doctorant (R2), CRAHAM, pôle SHS
- Edwige Orange, TECH (R1), membre de la CR, UFR des Sciences, pôle ST
- Laetitia Birée, TECH (R1), membre du CT, Direction de la prévention
- Emmanuel Buteau, IGE (R1), coordinateur Euraxess, Carré international
- Sarah Porcher, doctorante, ICREJ, UFR Droit, AES et administration publique
- Céline GEORGES, responsable RH, CNRS
- Vincent Arnoux, directeur adjoint de la recherche et de la coopération internationale, INSA Rouen Normandie
- Radia Rezki-Malek, Directrice des ressources humaines Adjointe
- Aurélie Ménard, Directrice de la Recherche et de l'Innovation
- Linda Ortholan, Directrice de la Communication
- Véronique Lefilliâtre-Cavey, chargée de projet HRS4R

(2/4)

Comité opérationnel (COMOP)

Mise en œuvre opérationnelle des orientations du COPIL, coordination de la démarche, interface entre le COPIL et les groupes de travail, élaboration de questionnaires ; élaboration du plan d'action à partir des propositions des GT.

- Eric Leroy du Cardonnoy, Vice-Président recherche
- Marie-Laure Bocca, Vice-Présidente CA en charge des RH
- Loïc Le Pluart, Vice-président délégué à la recherche partenariale
- Géraldine Bodet, Directrice générale des services
- Radia Rezki-Malek, DRH Adjointe
- Aurélie Ménard, Directrice R&I
- Linda Ortholan, Directrice de la communication
- Véronique Lefilliâtre-Cavey, chargée de projet HRS4R

Experts métiers et personnes ressources

Expertises techniques et rôle de conseil sur les aspects de la Charte et du Code

Groupes de travail thématiques

Analyse des résultats des questionnaires, élaboration de l'autodiagnostic, propositions d'amélioration en vue de l'élaboration du plan d'action

Groupe de travail 1

Thème : Ethique, intégrité, science ouverte, engagement envers la société

- Membres du COPIL
- Représentants des acteurs de la recherche (R1 à R4)
- Représentants des instances
- Experts métiers du thème

Groupe de travail 2

Thème : Le recrutement (titulaires, contractuels)

- Membres du COPIL
- Représentants des acteurs de la recherche (R1 à R4)
- Représentants des instances
- Experts métiers du thème

Groupe de travail 3

Thème : Organisation et conditions de travail (prévention, santé, sécurité / handicap, non-discrimination, / soutien à la recherche)

- Membres du COPIL
- Représentants des acteurs de la recherche (R1 à R4)
- Représentants des instances
- Experts métiers du thème

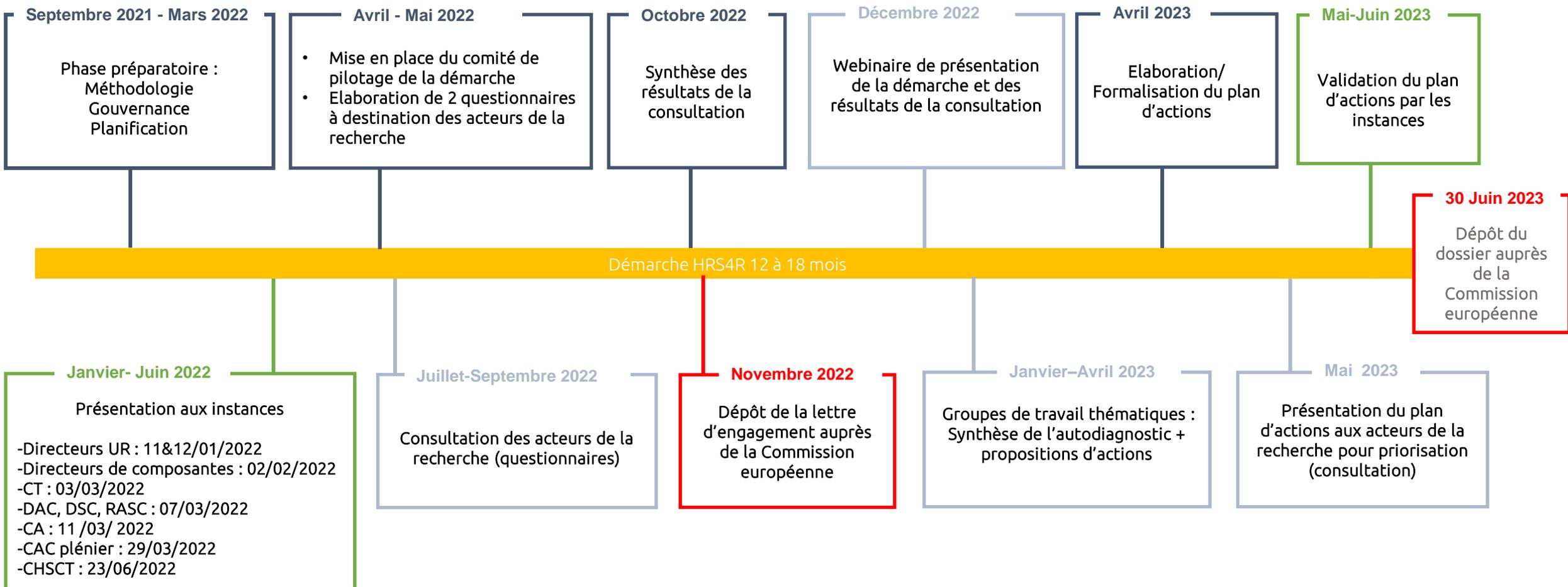
Groupe de travail 4

Thème : Formation, mobilité professionnelle, développement de carrière, supervision

- Membres du COPIL
- Représentants des acteurs de la recherche (R1 à R4)
- Représentants des instances
- Experts métiers du thème



LE DEPLOIEMENT DE LA DEMARCHE (3/4)





LE DÉPLOIEMENT DE LA DÉMARCHE

Focus sur les groupes de travail (4/4)

→ **Composition** : des GT constitués d'acteurs de la recherche volontaires, de membres du COPIL, de référents métiers, de représentants des instances ([inscription](#) jusqu'au 13 décembre).

→ **Missions** : des GT chargés de réaliser l'autodiagnostic et de proposer des actions d'amélioration en vue de l'élaboration du plan d'action.

→ **Fréquence et calendrier** : 3 réunions + 1 GT de restitution

Groupes de travail	Janvier	Février	Mars	Avril
Groupe 1 : Liberté, éthique, déontologie, intégrité, science ouverte.	Mercredi 18/01 10h-12h	Jeudi 09/02 10h-12h	Jeudi 09/03 10h-12h	GT de restitution
Groupe 2 : Recrutement (contractuels, titulaires)	Mardi 17/01 14h-16h	Mardi 07/02 14h-16h	Mardi 07/03 14h-16h	
Groupe 3 : Organisation et conditions de travail	Lundi 16/01 14h-16h	Lundi 06/02 14h-16h	Lundi 06/03 14h-16h	
Groupe 4 : Développement de carrière, formation, supervision, mobilité	Vendredi 20/01 10h-12h	Mercredi 08/02 10h-12h	Mercredi 08/03 10h-12h	



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Partie 2 : Présentation des résultats des questionnaires





Approche générale

→ 2 questionnaires posés à la communauté des acteurs de la recherche (juillet-septembre 2022)

- Aspects éthiques et professionnels
- RH

	Aspects éthiques et professionnels	RH
Nombre d'items (hors données socio-démographiques)	38	77
Types d'items	Des items d'ordre général et des items plus spécifiques/pratiques	
Publics ciblés	Questionnaire ouvert à toutes les catégories (sauf 1 question)	Certaines questions ciblées par catégories
Nombre de réponses possibles	6	6

Base de travail	Aspects éthiques et professionnels	RH
Nombre de connections	524	472
Base de travail retenue (répondants)	446	394



Données socio-démographiques (1/3)

Genre	Aspects éthiques et professionnels		RH	
Femmes	229	51%	192	49%
Hommes	213	48%	200	50,5%
Ne souhaite pas répondre	4	1%	2	0,5%

Statut	Aspects éthiques et professionnels		RH	
Titulaires	256	57%	252	64%
CDI	16	4%	15	4%
CDD	143	32%	112	28%
Autre	31	7%	14	4%



Données socio-démographiques (2/3)

Catégories	Aspects éthiques et professionnels		RH	
EC - Professeur(e) des universités / PU-PH (PR)	56	12,5%	57	15%
EC - Maître(sse) de conférences des universités - HDR	57	12,5%	52	13%
EC - Maître(sse) de conférences des universités / MCU-PH	53	12%	54	14%
Directeur / Directrice de recherche des grands organismes	2	0,5%	2	0,5%
ATER	16	3,5%	16	4%
PRAG / PRCE	1	0%	1	0%
Post-doctorant(e)	26	6%	21	5%
Doctorant(e)	103	23%	67	17%
IGR	21	5%	20	5%
IGE	20	4%	19	5%
ASI	5	1%	4	1%
Technicien	33	8%	33	8%
ATRF	15	3%	14	4%
Personnel administratif A	19	4%	16	4%
Personnel administratif B	7	2%	6	2%
Personnel administratif C	8	2%	9	2%
Autres	4	1%	3	0,5%



Données socio-démographiques (3/3)

Structures de rattachement	Aspects éthiques et professionnels		RH	
UR	146	33%	125	32%
UMR	189	42%	171	43%
UAR ou US	14	3%	13	3%
Composantes/directions-services	84	19%	70	18%
Autres	13	3%	15	4%

Pôle de rattachement	Aspects éthiques et professionnels		RH	
BI2SE	121	27%	115	29,5%
SHS	152	34%	134	34%
ST	98	22%	81	20,5%
Autre	75	17%	64	16%



Groupe de travail 1

Liberté de recherche, réglementation,
Déontologie, principes éthiques, intégrité scientifique,
Science ouverte, engagement envers la société



Liberté de la recherche et autonomie

La liberté de la recherche et l'autonomie sont clairement reconnues au sein de la communauté des chercheurs, au premier rang desquels les EC mais également les ATER, doctorants et post-doctorants.

« Je me sens libre de mes orientations de recherche » → **70,4 % Oui/ plutôt oui (92% chez les EC)**

« Je me sens autonome dans mon travail de recherche » → **79,8 % Oui/ plutôt oui (92% chez les EC)**



Réglementations et dispositifs applicables à la recherche

→ *Des acteurs de la recherche qui font la démarche de s'informer ...*

A plus de **66%** les acteurs de la recherche disent s'informer sur les différentes **réglementations applicables à leur activité** et les **dispositifs de financement (ANR, UE, région...)**

→ ... Mais l'accessibilité des informations semble insuffisante

- Les informations sur les réglementations (...) sont accessibles → **49% Oui/Plutôt oui**
- Les informations sur les objectifs et les dispositifs de financement (...) sont accessibles → **43 % Oui/Plutôt oui**



Déontologie, principes éthiques, intégrité scientifique, protection des données (1/2)

→ Globalement les acteurs de la recherche disent **à plus de 60%** :

- **s'informer** sur les aspects éthiques, la déontologie (62%) et l'intégrité scientifique (67%),
- **adopter** des méthodes de travail sûres concernant la protection des données (67%),
- **connaître** les règles de la propriété intellectuelle et des droits d'auteur (64%)

→ Mais lorsqu'on les interroge sur des **connaissances** ou **méthodes** plus **spécifiques** (brevets, licences, méthodologie de conservation des données), les réponses sont plus nuancées.

- Connaissez-vous les règles liées aux brevets ? → **57% Non/plutôt non**
- Connaissez-vous les règles liées aux logiciels ? → **55% Non/plutôt non**
- Avez-vous une méthodologie de conservation des données scientifiques ? → **35% non/plutôt non**
→ **53 % Oui/plutôt oui**

→ La méconnaissance de la **charte française de déontologie des métiers de la recherche** est également importante : **71% des répondants disent ne pas la connaître ou mal la connaître.**

→ **Focus doctorants**

75% des doctorants disent avoir lu la charte des thèses de l'université.



Déontologie, principes éthiques, intégrité scientifique, protection des données (2/2)

Accessibilité des informations (3 items) : elle semble insuffisante

- Les informations sur les aspects éthiques et déontologiques sont facilement accessibles → 43% Oui/plutôt oui
→ 35% Non/ Plutôt non
- Les informations sur la prévention des risques concernant la protection des données, les mesures de confidentialité sont facilement accessibles → 44% Oui/plutôt oui
→ 36% Non/ Plutôt non
- Les informations concernant l'intégrité scientifiques sont facilement accessibles → 50% Oui/plutôt oui
→ 27% Non/Plutôt non

Dispositifs d'accompagnement (4 items)

- Savez-vous quel service peut vous accompagner sur les aspects de propriété intellectuelle ? → 60% Non/Plutôt non
- Savez-vous qu'il existe une référente intégrité scientifique ? → 72% Non/Plutôt non
- Avez-vous déjà eu recours aux DPO ? → 76% Non/Plutôt non
- Avez-vous déjà eu recours au RSSI ? → 77% Non/Plutôt non





Science ouverte et engagement envers la société

Science ouverte

- **Open access** : **67%** des répondants disent **s'informer** sur les moyens à mettre en œuvre pour rendre leurs recherches accessibles et ils ne sont que **24%** à dire ne pas s'informer.
- **Open data** : seuls **55%** des répondants disent **s'informer** sur les moyens à mettre en œuvre pour rendre les données accessibles mais ils ne sont que **30%** à dire ne pas s'informer.
- Seuls **34%** des répondants disent **connaitre** les exigences des bailleurs de fonds (ANR, ...) en termes d'open access et d'open data.
- **64%** des répondants **ne savent pas** que le SCD **accompagne** les personnels sur l'open access et l'open data.

Engagement envers la société

- **Seuls 28%** des répondants **disent ne pas s'impliquer** dans des actions de vulgarisation scientifique.
- Seuls **39%** des répondants disent que les travaux qu'ils mènent ou auxquels ils participent s'inscrivent dans une démarche de développement durable et/ou de responsabilité sociétale (DD&RS) mais ils sont plus de **16%** à ne pas savoir/ne pas souhaiter répondre et **13%** à ne pas se sentir concernés.



Groupe de travail 2

Processus de recrutement (titulaires, contractuels)



Processus de recrutement (1/3)

Connaissances des modalités :

- Connaissez-vous les modalités de recrutement des enseignants-chercheurs ? → **85 % Oui/ plutôt oui**
(item non posé aux BIATSS) → **98 % Oui/ plutôt oui (EC)**
- Connaissez-vous les modalités de recrutement des post-doctorant-es ? → **66 % Oui/ plutôt oui**
(item non posé aux BIATSS sauf IGR) → **95 % Oui/ plutôt oui (Post-doct)**
- Connaissez-vous le processus de recrutement des BIATSS ? → **66 % Oui/ plutôt oui**
(item non posé aux doctorants) → **82% Oui/ plutôt oui (BIATSS)**

Recrutement des EC par mise en situation professionnelle :

- Etes-vous favorable à un recrutement des EC par une mise en situation professionnelle (par exemple une leçon) ?
(item non posé aux BIATSS)
→ **46 % Oui/ plutôt oui**
→ **43 % Non/plutôt non**



Processus de recrutement (2/3)

Selon vous, le processus de recrutement garantit :	Recrutement EC (toutes catégories sauf BIATSS)	Recrutement Post-docs (toutes catégories sauf BIATSS hors IGR)	Recrutement doctorant(e)s (toutes catégories sauf BIATSS hors IGR)	Recrutement BIATSS (toutes catégories sauf doctorants)
la transparence   	50% Oui/Plutôt oui EC : 66% O/PIO	37% Oui/Plutôt oui Post-doc : 29% O/PIO EC : 42% O/PIO	56% Oui/Plutôt oui Doct : 41% O/PIO EC : 66% O/PIO	38% Oui/Plutôt oui BIATSS : 40% O/PIO EC : 38% O/PIO
l'absence de discrimination   	53% Oui/Plutôt oui EC : 68% O/PIO	36% Oui/Plutôt oui Post-doc : 29% O/PIO EC : 41% O/PIO	56% Oui/Plutôt oui Doc : 49% O/PIO EC : 66% O/PIO	48% Oui/Plutôt oui BIATSS : 53% O/PIO EC : 42% O/PIO
l'impartialité   	42% Oui/Plutôt oui EC : 55% O/PIO	29% Oui/Plutôt oui Post-doc : 19% O/PIO EC : 34% O/PIO	45% Oui/Plutôt oui Doc : 38% O/PIO EC : 54% O/PIO	38% Oui/Plutôt oui BIATSS : 40% O/PIO EC : 37% O/PIO



Réponses globales



Focus sur le groupe concerné par l'item



Réponses des EC

O/PIO : Oui/Plutôt Oui





Processus de recrutement (3/3)

→ Questions posées aux recruteurs/recruteuses (2 items) :

Les recruteur(e)s s'estiment suffisamment informé(e)s sur les questions d'impartialité et d'égalité de traitement à **70% (Oui/Plutôt Oui)** mais ils s'estiment moins bien informé(e)s concernant les questions de stéréotypes et de non-discrimination (**49% de Oui/Plutôt oui**).



Groupe de travail 3

Organisation et conditions de travail

Soutien à la recherche

Prévention, santé et sécurité,

Non-discrimination, handicap

Equilibre de vie et travail

Reconnaissance du travail



Soutien à la recherche

→ Equipements et infrastructures (3 items)

Les répondants estiment à plus de **60 %** que les **équipements (65%)**, les **infrastructures numériques (68%)** et **hors numériques (62%)** sont adaptés et suffisants.

→ Interopérabilité des systèmes d'information (2 items)

Seuls **7%** des répondants estiment que l'interopérabilité des SI internes n'apporterait aucune plus value ou un gain de temps.

→ Appui (montage administratif et financier) dans la réponse aux AAP (1 item)

Seulement **27% (satisfaisant mais perfectible)** des répondants sont satisfaits de l'appui apporté par l'établissement dans la réponse aux AAP et **21%** à ne pas être satisfaits.



Prévention, santé, sécurité

- Si adopter des méthodes de travail sûres en termes de prévention des risques (santé, sécurité des personnes et des matériels) semble être partagé par la communauté scientifique (**77% Oui/Plutôt oui**) et l'**accessibilité des informations globalement satisfaisante (63% Oui/Plutôt oui)**, il reste néanmoins des différences d'appréciation suivant les catégories (EC : 53% ; BIATSS 73%).
- Par ailleurs si tous les répondants semblent **connaitre le règlement intérieur (73%)** et **les règles de sécurité (68%)** de leur structure, cela devient moins évident s'agissant du **registre SST (60% Oui/Plutôt oui)** et du **DUERP (51% Oui/Plutôt oui)** qui sont pourtant incontournables s'agissant de santé et de sécurité. Ces taux sont à **47%** et **43%** chez les doctorants.
- Par contre ils sont **64%** à penser qu'un(e) assistant(e) de prévention à été nommé(e) dans leur structure mais **23%** à ne pas savoir ou ne pas souhaiter répondre.



Non-discrimination / handicap (1/2)

Selon vous, l'UCN respecte les différences et traite de manière égale les personnes :	% Global
quelle que soit l'origine ethnique	75% Oui/Plutôt oui
quelles que soit la religion ou les croyances	74% Oui/Plutôt oui
quel que soit le genre	71% Oui/Plutôt oui
quelle que soit l'orientation sexuelle	71% Oui/Plutôt oui
quel que soit l'âge	69% Oui/Plutôt oui
quel que soit le handicap	68% Oui/Plutôt oui

Taux de satisfaction > 90% des avis exprimés



Non-discrimination / handicap (2/2)

→ Connaissance des dispositifs/accompagnement existants (3 items).

- Seuls **54%** des répondants savent que l'université a publié un **plan égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** (2021).
- Ils ne sont que **33%** à **savoir à qui s'adresser s'ils sont confrontés à une discrimination ou pour éviter que cela se produise (ou se reproduise)** et **43%** à savoir qu'il existe **une correspondante handicap** au sein de la DRH.

→ Accompagnement des personnels en situation de handicap (1 item)

- Selon vous, l'université accompagne suffisamment sur leur poste les personnels en situation de **handicap** ?
 - **11% Non/plutôt Non**
 - **24% Oui/Plutôt Oui**
 - **56% Ne sais pas/ Ne souhaite pas répondre**



Equilibre et travail

Equilibre vie personnelle / vie professionnelle :

- Estimez-vous que vos activités professionnelles empiètent sur votre vie personnelle ?

→ **72 % Oui/ plutôt oui**

Equilibre entre les missions (item posé uniquement aux EC et IGR)

- Arrivez-vous à trouver un équilibre entre vos missions de recherche, d'enseignement, vos tâches administratives et vos activités collectives ?
- Que faudrait-il mettre en place pour retrouver un équilibre entre ces différentes missions ?

→ **64 % Non/plutôt non**

→ **113 commentaires**



Participation et reconnaissance du travail

→ Participation à la vie de la structure :

86% des répondants ont le sentiment de participer à la vie de leur structure.

→ Sentiment d'utilité :

85% des répondants ont le sentiment que leur travail est utile à la structure.

→ Reconnaissance du travail

61% des répondants ont le sentiment que leur travail est **reconnu** au sein de leur structure.

43% des EC et **32%** des BIATSS estiment que leur travail n'est pas reconnu.

→ « Place » des doctorants et post-doctorants dans la structure (2 items non posés aux BIATSS sauf IGR) :

- Les doctorant(e)s sont représenté(e)s au conseil de laboratoire ? → **86% Oui/Plutôt Oui**
- Les doctorant-es et post-doctorant-es ont l'opportunité de présenter leurs travaux au sein du laboratoire ? → **97% Oui/Plutôt Oui**



Groupe de travail 4
Développement de carrière,
Supervision,
Formation,
Mobilité professionnelle



Développement de carrière des EC (1/2)

→ **Connaissance des possibilités de promotion des EC** (item non posé aux BIATSS)

66% des répondants disent connaître les possibilité de promotion des EC (EC : 86% ; Doctorants : 29%).

→ **Diffusion des informations et candidatures** (2 séries d'items posés uniquement aux EC)

	Estimez-vous être suffisamment informé(e) par UNICAEN sur :	Avez-vous déjà candidaté :
le RIPEC	65,8% Oui/Plutôt oui	30% Oui
la PEDR	61,5% Oui/Plutôt oui	55 % Oui
le CRCT établissement / le CRCT du CNU	54,4% Oui/Plutôt oui	31% Oui
les délégations auprès des organismes nationaux	34,4% Oui/Plutôt oui	13% Oui
le détachement	28% Oui/Plutôt oui	X
la disponibilité	28% Oui/Plutôt oui	X
sur le repyramidage	65% Oui/Plutôt oui	X
sur l'avancement de grade	56% Oui/Plutôt oui	X



Développement de carrière des BIATSS

→ **Connaissance des possibilités de promotion des BIATSS** (item posé aux EC et BIATSS)

41% des répondants disent connaître les possibilité de promotion des BIATSS mais il existe une grande disparité entre les EC (20%) et les BIATSS (71%).

→ **Démarche d'information de l'université** : 4 items (posés uniquement aux BIATSS)

Les BIATSS estiment ne pas être suffisamment informés

Estimez-vous être suffisamment informé(e) par l'université sur :	% BIATSS
le détachement	63% Non/plutôt non
la disponibilité	61% Non/plutôt non
le repyramidage	52% Non/plutôt non
sur l'avancement de grade	49% Non/plutôt non



Développement de carrière : autres aspects

→ **Accompagnement et conseil** (toutes catégories)

Seulement **26%** des répondants ont le sentiment d'être suffisamment accompagnés et conseillés par l'établissement sur l'évolution de leur carrière.

→ **Insertion professionnelle des doctorant(e)s : 2 items** (non posé aux BIATSS sauf IGR).

Seuls **37%** des répondants considèrent que les **formations doctorales** favorisent l'insertion professionnelle des docteurs et **57%** que les **contrats de post-doc** sont des tremplins pour l'insertion professionnelle des docteurs.

→ **Suivi de carrière (entretiens professionnels et fiches de postes)**

86% des BIATSS ont bénéficié d'un entretien professionnel sur les 3 dernières années et ils sont plus de **80%** à disposer d'une fiche de poste de moins de 3 ans.

30% des doctorants disent ne pas bénéficier d'une fiche de poste.



Formation et développement

- **Des acteurs de la recherche qui font la démarche de se former...** **90%** les acteurs de la recherche disent chercher à améliorer leurs compétences et leurs connaissances (formations, ateliers, conférences...)
- ...et qui **connaissent** à **78%** le plan de formation publié chaque année par l'université.

- Mais les BIATSS ne sont que **49%** à estimer que les formations proposées par l'université sont adaptées à leurs activités.

- **Formation des directeurs de laboratoires**
Les acteurs de la recherche estiment à **75%** que l'université devrait **systematiquement proposer** des **formations spécifiques aux directeurs/directrices de laboratoires lors de leur prise de fonction.**



Encadrement - supervision

→ **1 item sur l'encadrement des jeunes chercheur(e)s** (non posé aux BIATSS sauf IGR)

Si **58%** des répondants estiment que les responsables d'équipes ou de projets assurent leur rôle d'accompagnement professionnel et d'encadrement des nouveaux chercheurs/nouvelles chercheuses, seuls **23%** estiment que les responsables n'assurent pas ou plutôt pas leur rôle d'accompagnement. Plus de **15%** des répondants disent ne pas savoir / ne pas souhaiter répondre.



Mobilité professionnelle

→ Diffusion des informations et accompagnement (2 séries d'items)

	Vous sentez vous suffisamment informé(e) sur les possibilités de mobilité :	Souhaiteriez-vous être accompagné(e) par l'université dans le cadre d'un projet de mobilité :
interne	27% Oui/plutôt Oui	41% Oui/Plutôt oui
internationale	26% Oui/plutôt Oui	43% Oui/Plutôt oui
changement d'établissement	16% Oui/plutôt Oui	38% Oui/Plutôt oui
vers le secteur public (hors académique)	10% Oui/plutôt Oui	42% Oui/Plutôt oui
vers le secteur privé	9% Oui/plutôt Oui	37% Oui/Plutôt oui

Selon vous, la reconnaissance de la mobilité (internationale, changement d'établissement...) dans le déroulement de la carrière est un élément à promouvoir ?

71,3% Oui/Plutôt oui
14% Non/Plutôt non



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Nous vous remercions pour votre attention

<https://www.unicaen.fr/universite/axes-strategiques-et-grands-projets/vers-une-labellisation-hrs4r/>

