

LABEL HRS4R HUMAN RESOURCES STRATEGY FOR RESEARCHERS

Bilan du processus : travaux des GT et plan d'action



CAC 28 JUIN 2023 / CSAE 29 JUIN 2023 / CA 11 JUILLET 2023

La démarche

RAPPEL : POURQUOI S'ENGAGER DANS CETTE DÉMARCHE ?

- **Proposer une réflexion** à l'échelle de l'établissement autour de thématiques qui concernent la carrière du « chercheur », ses activités et son écosystème.
- **Engager une démarche d'amélioration continue** à partir des besoins et des propositions des chercheurs.
- **Conserver l'éligibilité pour répondre aux AAP** en particulier ceux de l'Union européenne ; préparer les prochaines évaluations **HCERES**.
- Rejoindre les 697 institutions européennes détentrices du label dont **59 établissements français** (CNRS, INSERM, INRAE, **32 universités**).

LA DÉMARCHE RETENUE

- **Étape 1 : Présentation de la démarche et consultation des instances** sur la démarche (janvier à juin 2022)
- **Étape 2 : Consultation des chercheurs** pour pré-diagnostic (juillet-septembre 2022) ; webinaire de restitution (5 décembre 2022)
- **Étape 3 : 4 groupes de travail thématiques** (volontaires + membres du COPIL + experts métiers) : réalisation de l'**autodiagnostic et propositions d'amélioration** en vue de la rédaction d'un plan d'action (janvier-avril 2023)
- **Étape 4 : Consultation des chercheurs** pour priorisation des actions proposées (juin 2023)
- **Étape 5 : Présentation** du projet de plan d'action **aux instances** (juin-juillet 2023)
- **Étape 6 : Dépôt du dossier** (juillet 2023)

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
- Elodie Saillant-Maraghni, Vice-présidente du CA en charge des RH
- Eric Leroy du Cardonnoy, Vice-président Recherche
- Annie-Claude Gaumont, Vice-présidente Recherche
- Christophe Rochais, Vice président délégué au développement international
- Loïc Le Pluart, Vice-président délégué à la recherche partenariale
- Géraldine Bodet, Directrice générale des services
- Sébastien Lefilliatre, Directeur des ressources humaines
- 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'actions.

- Lamri Adoui, Professeur (R4), Président de l'UCN
- Elodie Saillant-Maraghni, Professeure, (R4), Vice-présidente du CA en charge des RH
- Eric Leroy du Cardonnoy, Professeur (R4), Vice-président Recherche
- Annie-Claude Gaumont, Professeure (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
- Gaëtane Blaizot, IGH INSERM (R2), Directrice stratégique et management, IR BB&@c Cyceron
- François Legay, IGR (R2), membre du CA, 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 CSAE, Direction de la prévention
- Emmanuel Buteau, IGE (R1), coordinateur Euraxess, Carré international
- Sarah Porcher, Doctorante, ICRéJ, 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
- Sébastien Lefilliatre, Directeur des ressources humaines
- 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 opérationnel (COMOP)

Mise en œuvre opérationnelle des orientations du COPIL, coordination de la démarche, interface entre le COPIL et les groupes de travail, élaboration d'un questionnaire à destination des acteurs de la recherche ; élaboration du plan d'actions à partir des propositions des groupes de travail.

- Eric Leroy du Cardonnoy, Vice-Président recherche
- Elodie Saillant-Maraghni, Vice-présidente CA en charge des RH
- Christophe Rochais, Vice-président délégué au développement international
- Loïc Le Pluart, Vice-président délégué à la recherche partenariale
- Géraldine Bodet, Directrice générale des services
- Sébastien Lefilliatre, Directeur des ressources humaines
- Radia Rezki-Malek, Directrice des ressources humaines Adjointe
- Aurélie Ménard, Directrice de la Recherche et de l'Innovation
- Véronique Lefilliâtre-Cavey, Chargée de projet HRS4R

Experts métiers et personnes ressources des thématiques

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

Groupes de travail thématiques

Analyse des résultats du questionnaire à destination des acteurs de la recherche, élaboration de l'autodiagnostic, propositions d'amélioration en vue de l'élaboration du plan d'actions

Groupe de travail 1

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

- Pilote : Eric Leroy du Cardonnoy
- Représentants des acteurs de la recherche (R1 à R4)
- Membres du COPIL
- Experts métiers du thème

Groupe de travail 2

Thème : Le recrutement (titulaires, contractuels)

- Pilote : Elodie Saillant-Maraghni/DRH
- Représentants des acteurs de la recherche (R1 à R4)
- Membres du COPIL
- Experts métiers du thème

Groupe de travail 3

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

- Pilote : Loïc Le Pluart
- Représentants des acteurs de la recherche (R1 à R4)
- Membres du COPIL
- Experts métiers du thème

Groupe de travail 4

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

- Pilote : Christophe Rochais
- Représentants des acteurs de la recherche (R1 à R4)
- Membres du COPIL
- Experts métiers du thème

Les groupes de travail : diagnostic et propositions

GT1: Ethique, déontologie, intégrité scientifique, science ouverte, engagement envers la société

GT2 : Recrutement

GT3 : organisation et conditions de travail

GT4 : Développement de carrière, formation, mobilité, supervision

GT 1 : Ethique, déontologie, intégrité scientifique, protection (RGPD) et sécurisation des données de recherche (art 1-1 à 1-7 ; 3-31 et 3-32)

Forces

- Des référents (RIS, déontologue, DPO, RSSI et CSSI) ou instance (Comité local d'éthique de la recherche)
- Signature en 2017 de la charte nationale de déontologie des métiers de la recherche
- Quelques actions de sensibilisation (RIS, DPO, RSSI)

Faiblesses

- Des référents mal identifiés et peu sollicités. Une articulation entre les référents encore insuffisante.
- Une charte nationale peu connue
- Des réglementations complexes et difficiles à appréhender
- Peu d'outils de sensibilisation

Propositions

- Proposer une **sensibilisation** à l'éthique, l'intégrité scientifique et à la déontologie **dès le master**
- Proposer des **actions de sensibilisation transversales** (intégrité scientifique, protection et sécurisation des données, science ouverte...) **dans les structures de recherche**
- **Proposer des guides** (guide du directeur/directrice de structure de recherche, guide de l'EC et guide du BIATSS affecté en recherche)
- Proposer des **modules de formation adaptés** à la recherche autour de l'éthique, l'intégrité scientifique, la déontologie, le RGPD...
- Proposer **des outils** (capsules vidéos, fiches pratiques, checklists)
- Promouvoir l'utilisation des **cahiers de laboratoires** (quand cela a du sens)
- **Diffuser la charte française de déontologie des métiers de la recherche** et la traduire FR/AN

GT1 : Science ouverte (article 1-8) et engagement envers la société (article 1-9)

Forces

• Science ouverte

- Une référente science ouverte, deux services (PUC, SCD) très impliqués ; la MRSH est également très engagée.
- Une stratégie déjà structurée (entités, plan d'action, charte) au niveau d'UNICAEN et de la COMUE.
- Un accompagnement sur les 2 volets Science ouverte (publications, données de la recherche).

• Engagement envers la société

- Label SAPS (2021) et stratégie articulée autour de 4 axes
- Vice-Président délégué en charge de la culture et de la relation science et société ; cellule SAPS intégrée au service universitaire de l'action culturelle.
- Partenariat avec le Dôme.

Faiblesses

- **Science ouverte** : Une « méconnaissance » de l'existence et du rôle de la référente science ouverte et de l'appui que peuvent apporter les PUC et le SCD.
- **SAPS** : un travail de communication et de diffusion à développer.

Propositions

• Science ouverte : Appliquer le plan d'action Science ouverte

- Favoriser l'ouverture des **publications** scientifiques par **la voie diamant**.
- Systématiser l'accompagnement des porteurs de projets** dans le respect des obligations science ouverte exigées par les financeurs.
- Aider les chercheurs à la **rédaction** de plans de gestion des données (**PGD**).
- Renforcer l'offre de formation** pour la science ouverte.
- Mettre en place un **point d'entrée unique** sur les données de la recherche au niveau de l'établissement.

• Engagement envers la société

- Déploiement du plan SAPS.
- Faire connaître l'offre de services recherche de l'université auprès des partenaires socio-économiques.

Forces

- **Recrutement des EC titulaires :**

- Les procédures de recrutement sont très encadrées règlementairement et l'université respecte la réglementation.
- Quelques actions de sensibilisation des COS et jurys.
- Communication ciblée lors des campagnes de recrutements.

- **Recrutement des EC contractuels :**

- Le recrutement des ATER et autres contractuels EC est encadré par la réglementation.
- Des AAP internes pour attirer de jeunes chercheurs étrangers ou ayant une expérience à l'étranger.

Faiblesses

- **EC titulaires :**

- Des processus parfois compliqués à appréhender.
- Accompagnement des jury et des COS perfectible.
- Communication à améliorer (critères de sélection, retour candidat...)

- **EC contractuels :** manque d'approche globale, des retards dans la mise en œuvre de certaines réglementations.

Propositions

- **Recrutement des EC titulaires : améliorer la transparence**

- Mieux communiquer** sur les process de recrutement des EC titulaires pour améliorer la transparence du recrutement.
- Publier les procédures et pratiques** de recrutement en version dématérialisée (+ traduction en anglais).
- Clarifier** l'organisation et les missions des ACS.
- Proposer une **grille d'évaluation** (MCF/PR) à chaque section de COS
- **Renforcer** les **actions de sensibilisation** des jurys et des COS (discrimination, variation des CV, reconnaissance de l'expérience de mobilité, jugement du mérite).

- **Recrutement des EC contractuels : mise en place d'un GT contractuels (EC, BIATSS)** qui aura vocation à formuler des propositions concernant le processus de recrutement et de promotion des carrières des contractuels.

Ouvrir les processus de recrutements (BIATSS, EC)

Forces

- **Recrutement des BIATSS**

- Communication ciblée à chaque campagne
- Des fiches de postes précises
- Accompagnement des candidats internes (préparation de concours) + préparation aux oraux

- **Ouvrir les processus de recrutements**

- Offres (BIATSS) publiées sur différents sites.
- Offres EC (titulaires) publiée sur Galaxie

Faiblesses

- **Recrutements BIATSS titulaires** : des processus parfois compliqués à appréhender

Recrutements BIATSS contractuels : un processus peu cadré et peu lisible → hétérogénéité des pratiques

- **Ouvrir les processus de recrutement**

- Recrutement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) inférieur au seuil légal de 6%
- Peu de publications sur Euraxess

Propositions

- **Améliorer la transparence du recrutement des BIATSS**

- Publier les procédures et pratiques de recrutement (titulaires, contractuels) en version **dématérialisée**.

- Inciter à la **pluralité dans les jurys** pour garantir une diversité des approches dans les recrutements.

- Publier les **arrêts de composition des jurys** (BIATSS contractuels ou sur postes vacants).

- Organiser des **actions de sensibilisation pour tous les jurys** (discrimination, variation des CV, reconnaissance de l'expérience de mobilité, jugement du mérite...) quel que soit le type de recrutement (titulaires, contractuels)

- **Ouvrir les processus de recrutements**

- Mettre en place une **plateforme dématérialisée** pour le recrutement des contractuels.

- Engager une **réflexion** à l'échelle de l'établissement sur le **recrutement réservé** des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (handicap, invalidité).

- Diffuser sur **Euraxess** les offres de postes/d'emplois.

GT3 : Environnement de la recherche - Soutien à la recherche (article 3-23)

Forces

- Satisfaction globale des chercheurs à l'égard des équipements, infrastructures et ressources mis à leur disposition.
- Système d'information performant et intégré

Faiblesses

- Expression d'un besoin d'interopérabilité accru des systèmes d'information (en interne comme entre tutelles).
- Soutien aux structures de recherche jugé insuffisant concernant notamment les réponses aux AAP.

Propositions

- **Renforcer l'offre de service de la DRI** pour mieux accompagner la communauté des chercheurs sur les différents appels à projets (nationaux et européens) et la valorisation des travaux de la recherche.
- **Rédiger des guides** (guide du directeur/directrice de structure de recherche, guide de l'EC, guide du BIATSS affecté en recherche) regroupant l'ensemble des informations concernant la recherche.
- **Consolider le soutien informatique** aux structures de recherche.
- **Mieux informer** sur les **possibilités** offertes par le **système d'information** de l'université.
- **Restructurer l'intranet et l'internet Recherche** pour mieux répondre aux besoins des chercheurs.
- **Faciliter l'accès aux outils « établissement »** de chercheurs hors-établissement pour faciliter les collaborations (double compte).
- **Améliorer les fonctionnalités d'OSCAR** (plateforme de gestion des contrats de recherche).

Forces

- Une vice-présidence délégué en charge du Sport, de la santé et de la qualité de vie.
- Des services dédiés à la prévention et à la santé sécurité au travail
- Des actions de formation en faveur de la santé et sécurité
- Présence d'assistants de prévention (AP) dans la plupart des structures de recherche.
- Mise en place du RSST et du DUERP dans les structures de recherche. Formation des nouveaux entrants par les AP.

Faiblesses

- Connaissance variable des procédures et des exigences légales au sein des équipes.
- L'importance donnée à la bonne tenue des RSST et DUERP et au rôle de l'assistant de prévention est variable selon les structures de recherche.
- Difficultés à appréhender les risques SST en SHS

Propositions

- **Nommer un(e) assistant(e) de prévention (AP)** dans toutes les structures de recherche et consolider le réseau des AP.
- **Redéfinir le rôle et des missions** de l'assistant de prévention (AP) et améliorer de la reconnaissance de cette fonction.
- Elaborer un « **référentiel** » des **risques communs** à l'ensemble des structures de recherche.
- Recommander aux structures de recherche de **présenter** (1/an) **le DUERP et le RSST** lors d'une réunion/AG de laboratoire
- Sensibiliser les structures de recherche à l'obligation légale de **mettre à jour le DUERP annuellement** afin qu'ils y contribuent.
- **Traduire en anglais** l'ensemble des documents réglementaires concernant la santé et la sécurité au travail.

Enseignement (3-33)

Forces

- **Conditions de travail**

- Conditions de travail flexibles (horaire variables, télétravail, congés sabbatiques, etc...)
- Remplacement des congés de maternité / Soutien à la parentalité (ex : crèche, salles de lactation dans certains services...)
- Opérations de sensibilisation au droit à la déconnexion

- **Enseignement**

- Réduction d'un tiers du volume d'enseignement pour les nouveaux entrant (EC)
- Des formations pédagogiques obligatoires dispensées aux nouveaux entrants / formation aux nouveaux outils.

Faiblesses

- **Conditions de travail**

- Pour les EC, expression d'un déséquilibre Famille/travail et difficulté à se consacrer à la recherche sur le temps de travail.
- Expression d'un manque de reconnaissance de leur travail par les EC
- Sentiment d'isolement de certains jeunes collègues.

- **Enseignement**

- Des formations sur la base de volontariat ; pas de développement professionnel systématique.
- Les responsabilités incombant aux EC ne sont pas clairement définies et varient d'une composante à l'autre

Propositions

- **Conditions de travail**

- Engager une réflexion sur les leviers disponibles pour améliorer la reconnaissance des personnels (notamment EC) et mieux valoriser le travail de chacun.
- Engager une réflexion avec les structures de recherche pour lutter contre l'isolement des jeunes chercheurs (doctorants, post-doctorants).
- Rédiger un plan Qualité de vie et conditions de travail (QVCT) qui permettra de concilier vie privée/vie professionnelle.

- **Enseignement**

- Poursuivre le travail d'harmonisation des processus de scolarité pour clarifier les rôles et les missions (y compris entre EC et BIATSS) et optimiser les fonctionnements.
- Instaurer un dispositif de mentorat à destination des enseignants nouvellement recrutés (avec formation des mentors) : volontariat.

GT3 : Non-discrimination (1-10) – Equilibre entre les genres (3-27) – Handicap (3-24)

Forces

- **Egalité**
 - Plan égalité professionnel F/H pluriannuel (depuis 2019)
 - Vice-présidence et commission égalité
 - Dispositif de lutte contre les VSS (2022)
- **Non-Discriminations**
 - Perception favorable des personnels / traitement de l'université
- **Handicap et BOE**
 - Correspondante handicap au sein de la DRH
 - Opérations de sensibilisation des personnels (Duoday...)

Faiblesses

- **Egalité :**
 - Seulement 25% de femmes PU
 - Déséquilibre F/H sur les postes de direction (composantes, services)
 - Pas d'indicateurs sur les directions de thèse
- **Non-Discriminations :**
 - Méconnaissance des dispositifs existants par les personnels
 - Absence de contact référent sur les discriminations
- **Handicap et BOE :**
 - pas de conventionnement avec le FIPHFP
 - peu d'EC déclarés

Propositions

- **Egalité**
 - Favoriser les binômes (F/H) au niveau des responsabilités.
 - Définir des équilibres F/H représentatifs à tous les niveaux (écoles doctorales, composition des services, etc) lors de la réactualisation du rapport de situation comparée.
 - Mise à profit du repyramidage pour se rapprocher des équilibres représentatifs F/H à horizon 2025 dans le corps des PU
 - Remettre à jour la charte égalité et l'élargir => charte diversité
- **Non-Discriminations**
 - Réfléchir à l'extension de la cellule d'écoute VSS aux harcèlements, aux discriminations
- **Handicap et bénéficiaires de l'obligation d'emploi**
 - Rédiger un nouveau schéma directeur du handicap
 - Contractualiser avec le FIPHFP
 - Sensibiliser les EC sur le handicap et les procédures d'aménagement des postes de travail

Forces

- Référente intégrité scientifique pour les litiges liés à la propriété intellectuelle.
- Dispositif Violences sexistes et sexuelles (VSS).
- Les doctorants sont suivis par un CSI et sont assistés par les ED en cas de conflits avec leurs encadrants.
- Présence de Registre SST dans toutes les structures de recherche permettant de recueillir les RPS.
- Evolution du DUERP qui prend désormais en compte les RPS.

Faiblesses

- La possibilité de faire figurer les RPS au sein du RSST est mal connue des personnels.
- Les procédures de résolutions de conflits sont généralement méconnues des chercheurs.
- La résolution des conflits fait partie des missions du directeur d'unité sans qu'il soit formé de façon systématique et bien qu'il puisse être partie prenante.

Propositions

- Mettre en place **une instance indépendante de gestion des conflits** (instance autonome ou extension de la cellule VSS).
- **Sensibiliser et former les directeurs/directrices** de structures de recherche au management et à la gestion des conflits (parcours de formation du directeur de structure de recherche)
- **Etendre le périmètre de la cellule d'écoute VSS** aux situations de harcèlement et aux discriminations.
- **Etablir une cartographie des différents dispositifs** et rédiger un document cadre.

Forces

- Un droit à la formation tout au long de la vie reconnu pour tous les personnels (contractuels, titulaires).
- Un plan de formation publié chaque année.
- Des possibilités de formation en externe.
- La formation des doctorants portée par les ED et la Comue.
- Un droit à formation accru pour les post-doctorants (Décret 2021-1450).

Faiblesses

- Un plan de formation peu adapté à la recherche (des besoins non couverts : gestion de projet, IS, déontologie...).
- Pas de parcours de formations pour les directeurs de laboratoire lors de la prise de fonction.
- Un suivi des formations encore insuffisamment exploité
- Doctorants : appréciation négative de la formation à l'insertion professionnelle.

Propositions

Mettre en place un groupe de travail « formations aux missions de la recherche »

Dématérialiser les inscriptions aux formations internes (2023) qui permettra notamment d'organiser un meilleur suivi des formations internes.

- Proposer des formations en gestion de projets, en langues (métier) et réponses aux appels à projet.
- Proposer un parcours de formation aux directeurs/directeurs adjoints de structures de recherche et à tout encadrant.
- Améliorer l'offre de formation à l'insertion professionnelle des post-doctorants et des doctorants.
- Créer un parcours d'accompagnement dans le métier pour les nouveaux entrants (partie Recherche)
- Mieux communiquer sur le plan de formation de l'université.

Forces

• Avancement de carrière des BIATSS/promotion

-La DRH transmet ou met à disposition l'ensemble des informations sur les concours et examens professionnels + réunion d'information + accompagnement par des formateurs internes.

• Promotion des EC : processus de communication

- La DRH respecte les obligations réglementaires, envoie les circulaires et informe les EC.
-La communication sur la procédure du repyramidage a été bonne et efficace (délai, explications données).

Faiblesses

• Avancement de carrière des BIATSS

-les BIATSS en structures de recherche se sentent désavantagés.
-les directeurs de structures de recherche connaissent mal les principes de la carrière des BIATSS et leur évolution.

• Promotion des EC

-Les circulaires transitent par les directions d'UFR et arrivent parfois avec retard aux EC.
-Repyramidage : manque de communication sur les critères d'évaluation.

Propositions

• Développement de carrière BIATSS

-**Valoriser** l'implication des BIATSS dans l'activité recherche des laboratoires et la participation aux activités collectives.

-**Accompagner/sensibiliser les directeurs** de structures de recherche aux évolutions de carrière des BIATSS

-**Mieux informer** : proposer un webinaire à destination des BIATSS qui présente les critères d'avancement, explicite les lignes directrices de gestion (LDG) et le calendrier.

• Développement de carrière des EC

-Etablir un **calendrier annuel** des périodes d'avancement (et des envois de circulaires).

-**Améliorer la communication** sur la carrière des EC

Forces

- Une maison de l'international, un bureau Euraxess et des services dédiés à l'international.
- Un VP délégué en charge du développement international.
- Un réseau de correspondants international dans les composantes (1 EC et 1 IAT).
- De nombreuses destinations à l'international et de nombreux dispositifs (Erasmus, AMSC, bourse Erasmus...).
- Des informations envoyées régulièrement aux personnels pour les informer des dispositifs existants (campagne Erasmus...).
- Projet d'alliance européenne AcrossEU coordonné par UNICAEN

Faiblesses

- Un manque de connaissance par les acteurs de la recherche des dispositifs à l'international.
- Des dispositifs sous-utilisés par les EC et les BIATSS.

Propositions

- **Intervenir dans les réunions** de service des composantes et services pour présenter les dispositifs.
- **Diversifier les modèles de mobilité internationale** pour faciliter les départs (binômes, destinations francophones...)
- **Organiser des retours d'expériences**, témoignages, ambassadeurs.
- **Créer un open badge mobilité** ou tout autre action permettant de valoriser la mobilité internationale.

Forces

- La Charte du doctorat de Normandie Université définit les relations entre le doctorant et son directeur.
- Chaque ED limite le nombre de doctorants par directeur de thèse pour assurer un véritable suivi.
- Un comité de suivi individuel (CSI) pour chaque doctorant.
- Au sein des structures de recherche les rôles sont définis et chaque personne peut se référer à une personne notamment pour les aspects administratifs.

Faiblesses

- Difficultés rencontrées par les jeunes chercheurs pour identifier les informations qui les concernent et les services d'appui.
- Pas de mentorat proposé par l'établissement pour les jeunes chercheurs.

Propositions

- Créer un **parcours d'accompagnement dans le métier (adapté à la recherche)** pour les nouveaux chercheurs entrants.
- **Proposer des actions de sensibilisation à tout encadrant** (directeurs-directrices /directeurs-adjoints ou directrices-adjointes des structures de recherche, directeurs ou directrices de thèses) sur le management, la supervision...
- **Mettre en place un tutorat/mentorat** pour les nouveaux "chercheurs" entrants (volontariat).
- **Etablir un état des lieux des pratiques de supervision** et organiser une réflexion à l'échelle de l'établissement sur ce que recouvre la supervision.

Mise en œuvre du plan d'action

- Les « instances » de la démarche :

- Un comité de pilotage : garantir le bon déroulement du processus / arbitrages
- Un comité opérationnel de suivi : coordonner les porteurs d'actions / assurer la mise en œuvre du plan
- Des porteurs d'actions : assurer la réalisation des actions confiées

- Suivi de la mise en œuvre :

- Présentation au comité de pilotage 2/an
- Présentation à la Réunion des directeurs d'unités de recherche : 1/an
- Présentation au Comité d'action social d'établissement (CSAE), au CA et au CA : 1/an

- Implication des chercheurs dans le processus :

- Représentation dans le COPIL et les différentes instances de l'établissement
- Actions de communication à destination des chercheurs : mise à jour 3/an (minimum) de la page internet HRS4R ; des publications sur les actions phares (Trait d'union ou autre forme).
- Point d'information lors de l'assemblée générale annuelle des laboratoires (demande formulée auprès des DU)
- Consultation à mi-parcours (avant l'évaluation intermédiaire par la Commission européenne) des chercheurs : perception et recueil de « nouvelles » pistes d'amélioration.

MISE EN ŒUVRE DU PLAN D'ACTION ORGANIGRAMME

Comité de pilotage (COPIL) 20 membres

Garantit et supervise le bon déroulement du processus. Il est également chargé des arbitrages éventuels.

- Elodie Saillant-Maraghni, Professeure, (R4), Vice-présidente du CA en charge des RH
- Eric Leroy du Cardonnoy, Professeur (R4), Vice-président Recherche
- Annie-Claude Gaumont, Professeure (R4), Vice-présidente Recherche
- Christophe Rochais, Professeur (R4), Vice-président délégué au développement international
- Loïc Le Pluart, Professeur, (R4), Vice-président délégué à la recherche partenariale
- 3 directeurs/directrices de laboratoires de recherche (1 par pôle)
- 3 directeurs de composantes
- 1 directeur/directrice de plateforme de recherche
- Yohann Bréard, MCF HDR (R3), Directeur du Carré international
- 1 IGR (R2)
- 1 post-doctorant(e) (R2)
- 1 doctorant(e) (R1)
- 1 représentant(e) du conseil d'administration (CA)
- 1 représentant(e) de la commission recherche (CR)
- 1 représentant(e) du comité social d'administration d'établissement (CSAE)
- Géraldine Bodet, Directrice générale des services

Comité opérationnel de suivi (8 membres)

Coordonne les porteurs d'actions, et s'assure de la mise en œuvre des actions prévues au plan d'action.. Il rend compte au comité de pilotage de l'état d'avancement du plan d'action et des éventuelles difficultés rencontrées. Il proposera une consultation des acteurs de la recherche à mi-parcours

- Elodie Saillant-Maraghni, Vice-présidente du CA en charge des RH
- Eric Leroy du Cardonnoy, Vice-Président recherche
- Géraldine Bodet, Directrice générale des services
- Sébastien Lefilliatre, Directeur des ressources humaines (DRH)
- Aurélie Ménard, Directrice de la recherche et de l'innovation (DRI)
- Aude Houdan Fourmont, Directrice de la prévention
- Linda Ortholan, Directrice de la communication (Dircom)
- Alice Loffredo, Directrice de la délégation de l'appui au pilotage et de l'amélioration continue (DAPAC)

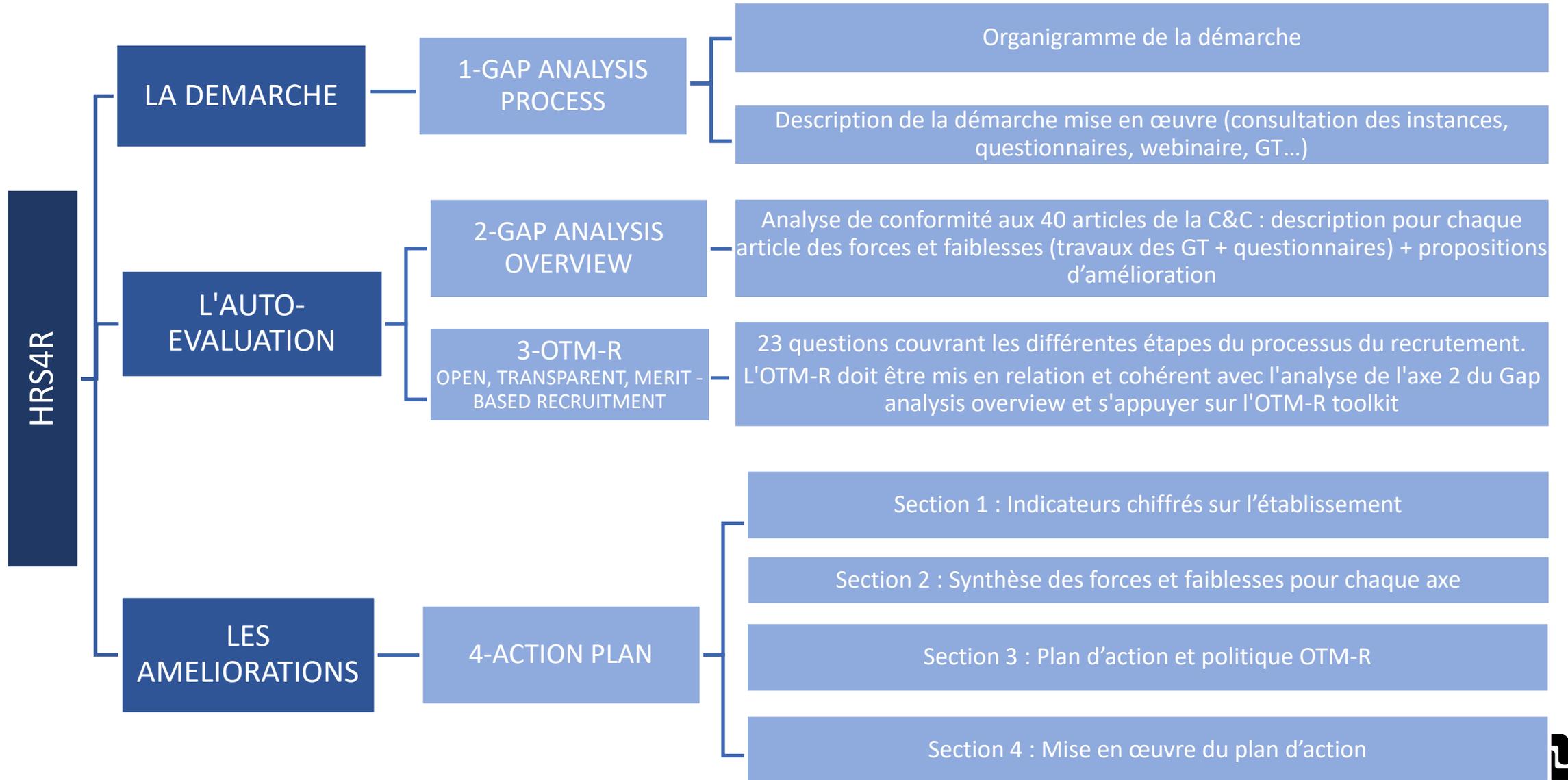
Porteurs d'actions

Assurent la réalisation de la ou des actions confiées. Alertent le comité de suivi en cas de difficultés rencontrées.

Experts métiers et personnes ressources des thématiques

Expertises techniques et rôle de conseil

Synthèse : le dossier HRS4R



Nous vous remercions pour votre attention

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

ANNEXES : charte européenne du chercheur et Code de conduite pour le recrutement des chercheurs



C&C : 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](#)

C&C selon le Gap analysis overview

Axe 1 Aspects éthiques et professionnels

1-1 Liberté de recherche

Les chercheurs devraient centrer leurs travaux de recherche sur le bien de l'humanité et l'extension des frontières de la connaissance scientifique, tout en jouissant de la liberté de pensée et d'expression, ainsi que de la liberté de déterminer les méthodes qui permettent la résolution des problèmes, selon les pratiques et principes éthiques qui sont reconnus.

Les chercheurs doivent néanmoins reconnaître les limites à cette liberté susceptibles de découler de circonstances particulières de recherche (notamment sur le plan de la supervision, l'orientation et la gestion) ou de contraintes opérationnelles, par exemple pour des raisons de budget ou d'infrastructure ou, particulièrement dans le secteur industriel, pour des raisons de protection de la propriété intellectuelle. Ces limites ne doivent cependant pas s'opposer aux pratiques et principes éthiques reconnus, auxquels les chercheurs doivent adhérer.

1-2 Principes éthiques

Les chercheurs doivent adhérer aux pratiques éthiques reconnues et aux principes éthiques fondamentaux de mise dans leur(s) discipline(s), ainsi qu'aux normes éthiques étayées par les différents codes d'éthique nationaux, sectoriels ou institutionnels.



C&C selon le Gap analysis overview

Axe 1 Aspects éthiques et professionnels

1-3 Responsabilité professionnelle

Les chercheurs s'efforcent pleinement d'assurer que leurs travaux de recherche sont utiles à la société et ne reproduisent pas des recherches effectuées ailleurs précédemment. Ils évitent tout type de plagiat et respectent le principe de la propriété intellectuelle et de la propriété conjointe des données en cas de recherche effectuée en collaboration avec un ou plusieurs directeurs de thèse/stage et/ou d'autres chercheurs. La nécessité de valider les observations nouvelles en montrant que les expériences sont reproductibles ne devrait pas être interprétée comme du plagiat, à condition que les données à confirmer soient explicitement citées. Les chercheurs veillent à ce qu'en cas de délégation d'un quelconque aspect de leur travail, le délégataire ait la compétence nécessaire.

1-4 Attitude professionnelle

Les chercheurs devraient avoir pris connaissance des objectifs stratégiques régissant leur environnement de recherche ainsi que les mécanismes de financement, et devraient demander toutes les autorisations nécessaires avant de commencer leurs travaux de recherche ou d'accéder aux ressources fournies. Ils devraient informer leurs employeurs, leurs bailleurs de fonds ou leur directeur de thèse/stage lorsque leur projet de recherche est retardé, redéfini ou achevé, ou prévenir si leur projet doit être terminé plus rapidement ou être suspendu pour quelque raison que ce soit.





C&C selon le Gap analysis overview

Axe 1 Aspects éthiques et professionnels

1-5 Obligations contractuelles et légales

Les chercheurs à tous les niveaux doivent être au fait des réglementations nationales, sectorielles ou institutionnelles régissant les conditions de formation et/ou de travail. Cela comprend la réglementation en matière de droits de propriété intellectuelle et les exigences et conditions de tout sponsor ou bailleur de fonds, indépendamment de la nature de leur contrat. Les chercheurs adhèrent à ces réglementations en fournissant les résultats requis (par exemple thèse, publications, brevets, rapports, développement de produits nouveaux, etc.) comme stipulé dans les modalités du contrat ou du document équivalent.

1-6 Responsabilité

Les chercheurs doivent être conscients du fait qu'ils sont responsables envers leurs employeurs, bailleurs de fonds ou d'autres organismes publics ou privés connexes et sont également responsables, pour des motifs davantage éthiques, envers la société dans son ensemble. En particulier, les chercheurs financés par des fonds publics sont également responsables de l'utilisation efficace de l'argent des contribuables. En conséquence, ils devraient adhérer aux principes de gestion financière saine, transparente et efficace et coopérer pour tout audit de leur recherche par des personnes autorisées, qu'il soit entrepris par leurs employeurs/bailleurs de fonds ou par des comités d'éthique.

Les méthodes de collecte et d'analyse des données, les résultats et, le cas échéant, le détail des données devraient être accessibles à des fins d'examen interne et externe, chaque fois que nécessaire et à la demande des autorités compétentes.



1-7 Bonnes pratiques dans le secteur de la recherche

Les chercheurs devraient à tout moment adopter des méthodes de travail sûres, conformes à la législation nationale, et notamment prendre les précautions nécessaires pour garantir la santé et la sécurité et pour surmonter les conséquences des catastrophes liées aux technologies de l'information, par exemple en établissant des stratégies de backup appropriées. Ils devraient également être au fait des exigences légales nationales en vigueur concernant la protection des données et la protection de la confidentialité, et entreprendre les démarches nécessaires pour y satisfaire à tout moment.

1-8 Diffusion et exploitation des résultats

Tous les chercheurs devraient veiller, conformément à leurs dispositions contractuelles, à ce que les résultats de leurs travaux de recherche soient diffusés et exploités, en étant par exemple communiqués, transférés vers d'autres organismes de recherche ou, le cas échéant, commercialisés. Les chercheurs expérimentés, en particulier, devraient jouer un rôle pilote en assurant que la recherche porte ses fruits et que les résultats font l'objet d'une exploitation commerciale ou sont mis à la disposition du public (ou les deux à la fois) chaque fois que l'occasion se présente.

1-9 Engagement vis-à-vis de la société

Les chercheurs devraient veiller à ce que leurs activités de recherche soient portées à la connaissance de la société dans son ensemble de telle sorte qu'elles puissent être comprises par les non-spécialistes, améliorant ainsi la compréhension de la science par la société. L'engagement direct avec le grand public aidera les chercheurs à mieux comprendre l'intérêt de la société pour les priorités en science et technologie, ainsi que ses préoccupations.

1-10 Non-discrimination

Les employeurs et/ou bailleurs de fonds des chercheurs ne pratiquent aucune discrimination entre les chercheurs fondée sur le sexe, l'âge, l'origine ethnique, nationale ou sociale, la religion ou la croyance, l'orientation sexuelle, la langue, le handicap, l'opinion politique, la situation sociale ou économique.



C&C selon le Gap analysis overview

Axe 1 Aspects éthiques et professionnels

1-11 Systèmes d'évaluation

Les employeurs et/ou bailleurs de fonds devraient introduire pour tous les chercheurs, y compris les chercheurs expérimentés, des systèmes d'évaluation afin que leurs performances professionnelles soient évaluées de façon régulière et transparente par un comité indépendant (et de préférence international dans le cas des chercheurs expérimentés). Ces procédures d'évaluation devraient dûment tenir compte de l'ensemble de leur créativité dans la recherche et de leurs résultats de recherche, par exemple publications, brevets, gestion de la recherche, enseignement et conférences, supervision, fonction de mentor, collaboration nationale ou internationale, tâches administratives, activités de sensibilisation du public et mobilité, et devraient entrer en considération dans le cadre de l'avancement de carrière.



2-12 Recrutement (principes)

Les employeurs et/ou bailleurs de fonds devraient veiller à ce que soient clairement spécifiées les normes d'entrée et d'admission pour les chercheurs, particulièrement en début de carrière, et devraient également faciliter l'accès aux groupes désavantagés ou aux chercheurs qui reviennent à une carrière de chercheur, y compris les enseignants (de tout niveau) revenant à une carrière de chercheur. Les employeurs et/ou bailleurs de fonds devraient adhérer aux principes exposés dans le code de conduite pour le recrutement des chercheurs lorsqu'ils nomment ou recrutent des chercheurs.

2-13 Recrutement (procédure)

Les employeurs et/ou bailleurs de fonds devraient établir des procédures de recrutement ouvertes, efficaces, transparentes, favorables, comparables à l'échelle internationale, et adaptées aux types de postes publiés. Les annonces devraient donner une description étendue des connaissances et compétences requises, et ne devraient pas être spécialisées au point de décourager les candidats recevables. Les employeurs devraient inclure une description des conditions de travail et des droits, y compris les perspectives de développement de carrière. En outre, le délai séparant la publication de l'offre d'emploi ou de l'appel de candidatures et la date limite de réponse doit être réaliste.

2-14 Sélection

Les comités de sélection devraient rassembler des expertises et des compétences diverses, refléter un équilibre adéquat entre hommes et femmes et, si nécessaire et possible, inclure des membres issus de différents secteurs (public et privé) et disciplines, provenant notamment d'autres pays, et possédant l'expérience appropriée pour évaluer le candidat. Dans la mesure du possible, un large éventail de pratiques de sélection devrait être utilisé, telles que l'évaluation par des experts externes et les entretiens en tête-à-tête. Les membres des comités de sélection devraient être convenablement formés.

2-15 Transparence

Les candidats devraient être informés, avant la sélection, du processus de recrutement et des critères de sélection, du nombre de postes disponibles et des perspectives de développement de carrière. A l'issue du processus de sélection, ils devraient également être informés des points forts et des points faibles de leur candidature.

2-16 Jugement du mérite

Le processus de sélection devrait prendre en considération la totalité de l'expérience acquise par les candidats. Tout en se concentrant sur leur potentiel global en tant que chercheurs, il doit aussi prendre en compte leur créativité et leur degré d'indépendance. Cela signifie que le mérite devrait être jugé tant sur le plan qualitatif que sur le plan quantitatif, en mettant l'accent sur les résultats remarquables obtenus dans un parcours professionnel diversifié et pas uniquement sur le nombre de publications. En conséquence, l'importance des indicateurs bibliométriques devrait être correctement pondérée au sein d'un éventail plus large de critères d'évaluation, tels que l'enseignement, la supervision, le travail d'équipe, le transfert de connaissances, la gestion de la recherche, l'innovation et les activités de sensibilisation du public. Pour les candidats issus du secteur industriel, une attention particulière devrait être accordée à toute contribution à des brevets, activités de développement ou inventions.

2-17 Variations dans la chronologie des curriculum vitae

Les interruptions de carrière ou les variations dans l'ordre chronologique des curriculum vitae ne devraient pas être pénalisées mais être considérées comme le développement d'une carrière, et donc comme une contribution potentiellement précieuse au développement professionnel des chercheurs vers un parcours professionnel multidimensionnel. Les candidats devraient être donc autorisés à soumettre des curriculum vitae basés sur des preuves, reflétant un ensemble représentatif de réalisations et de qualifications appropriées pour le poste sollicité.

2-18 Reconnaissance de l'expérience de mobilité

Toute expérience de mobilité, par exemple un séjour dans un autre pays/région ou dans un autre établissement de recherche (public ou privé), ou un changement de discipline ou de secteur, soit dans le cadre de la formation initiale de recherche soit à un stade ultérieur de la carrière de chercheur, ou encore une expérience de mobilité virtuelle, devrait être considérée comme une précieuse contribution au développement professionnel du chercheur.

2-19 Reconnaissance des qualifications

Les employeurs et/ou bailleurs de fonds devraient prévoir l'évaluation appropriée des qualifications universitaires et professionnelles de tous les chercheurs, y compris les qualifications non formelles, notamment dans le contexte de la mobilité internationale et professionnelle. Ils devraient s'informer et acquérir une compréhension complète des règles, des procédures et des normes régissant la reconnaissance de ces qualifications et, par conséquent, explorer le droit interne en vigueur, les conventions et les règles spécifiques relatives à la reconnaissance de ces qualifications par toutes les voies disponibles.

2-20 Ancienneté

Les niveaux de qualifications requis devraient correspondre aux nécessités du poste et ne pas être définis comme un obstacle à l'entrée. La reconnaissance et l'évaluation des qualifications devraient avoir pour axe central de juger les réalisations de la personne plutôt que sa situation ou la réputation de l'institution au sein de laquelle elle a acquis ses qualifications. Puisque les qualifications professionnelles peuvent être acquises au début d'une longue carrière, le modèle du développement professionnel tout au long de la vie devrait également être reconnu.

2-21 Nominations post-doctorat

Les institutions qui nomment des chercheurs titulaires d'un doctorat devraient établir des règles claires et des orientations explicites pour le recrutement et la nomination des chercheurs post-doctorat, y compris la durée maximale et les objectifs de ces nominations. Ces orientations devraient tenir compte du temps passé dans de précédentes nominations post-doctorat dans d'autres institutions, et du fait que le statut post-doctorat devrait être transitoire, dans le but premier d'offrir des possibilités supplémentaires de développement professionnel pour une carrière de chercheur dans le cadre de perspectives d'avancement à long terme.

3-22 Reconnaissance de la profession

Tous les chercheurs engagés dans une carrière de recherche devraient être reconnus comme professionnels et être traités en conséquence. Cette reconnaissance devrait commencer au début de leur carrière, c'est-à-dire au niveau du troisième cycle, et devrait englober tous les niveaux, indépendamment de leur classification au niveau national (par exemple employé, étudiant du troisième cycle, doctorant, boursier titulaire d'un doctorat, fonctionnaire).

3-23 Environnement de la recherche

Les employeurs et/ou bailleurs de fonds des chercheurs devraient veiller à créer l'environnement de recherche ou de formation à la recherche le plus stimulant et offrant les équipements, installations et possibilités les plus adéquats, notamment pour la collaboration à distance par le biais de réseaux de recherche, et veiller au respect des réglementations nationales ou sectorielles relatives à la santé et à la sécurité dans la recherche. Les bailleurs de fonds devraient veiller à ce que les ressources appropriées soient fournies à l'appui du programme de travail convenu.

3-24 Conditions de travail

Les employeurs et/ou bailleurs de fonds devraient veiller à ce que les conditions de travail pour les chercheurs, y compris les chercheurs handicapés, offrent le cas échéant la flexibilité jugée essentielle pour faire aboutir les travaux de recherche conformément à la législation nationale en vigueur et aux conventions collectives nationales ou sectorielles. Ils devraient viser à fournir des conditions de travail qui permettent aux chercheurs tant féminins que masculins de combiner la famille et le travail, les enfants et la carrière. Une attention particulière devrait être prêtée, entre autres, à l'horaire variable, au travail à temps partiel, au télétravail et aux congés sabbatiques, ainsi qu'aux dispositions financières et administratives indispensables régissant ce type de dispositions.

3-25 Stabilité et continuité d'emploi

Les employeurs et/ou bailleurs de fonds devraient veiller à ce que le travail des chercheurs ne soit pas miné par l'instabilité des contrats de travail, et devraient donc s'engager dans la mesure du possible à améliorer la stabilité des conditions d'emploi pour les chercheurs, appliquant et respectant ainsi les principes et conditions fixés dans la directive de l'UE concernant le travail à durée déterminée.

3-26 Financement et salaires

Les employeurs et/ou bailleurs de fonds devraient veiller à ce que les chercheurs jouissent de conditions équitables et attrayantes sur le plan du financement et/ou des salaires, assorties de dispositions adéquates et équitables en matière de sécurité sociale (y compris l'assurance maladie et les allocations parentales, les droits à la retraite et les indemnités de chômage) conformément à la législation nationale en vigueur et aux conventions collectives nationales ou sectorielles. Ces mesures doivent inclure les chercheurs à toutes les étapes de leur carrière, y compris les chercheurs en début de carrière, en correspondance avec leur statut juridique, leurs performances et leur niveau de qualifications et/ou de responsabilités.

3-27 Equilibre entre les sexes

Les employeurs et/ou bailleurs de fonds devraient viser l'instauration d'un équilibre représentatif entre hommes et femmes à tous les niveaux du personnel, y compris au niveau des directeurs de thèse/stage et des gestionnaires. Cet équilibre devrait s'obtenir au moyen d'une politique d'égalité des chances au moment du recrutement et aux étapes ultérieures de la carrière, sans prévaloir pour autant sur les critères de qualité et de compétence. Pour que l'égalité de traitement soit assurée, les comités de sélection et d'évaluation devraient refléter un équilibre adéquat entre hommes et femmes.



C&C selon le Gap analysis overview

Axe 3 : Conditions de travail et sécurité

3-28 Développement de carrière

Les employeurs et/ou bailleurs de fonds devraient élaborer, de préférence dans le cadre de leur gestion des ressources humaines, une stratégie spécifique de développement de carrière pour les chercheurs à toutes les étapes de leur carrière, quelle que soit leur situation contractuelle, y compris pour les chercheurs sous contrat à durée déterminée. Cette stratégie devrait inclure la disponibilité des mentors qui interviennent pour fournir un appui et une orientation en faveur du développement personnel et professionnel des chercheurs, permettant ainsi de les motiver et contribuant à réduire toute insécurité quant à leur avenir professionnel. Tous les chercheurs devraient être informés de ces dispositions et accords.

3-29 Valorisation de la mobilité

Les employeurs et/ou bailleurs de fonds doivent reconnaître la valeur de la mobilité géographique, intersectorielle, interdisciplinaire, transdisciplinaire et virtuelle, de même que la mobilité entre le secteur public et le secteur privé, comme étant un important moyen d'accroître le savoir scientifique et le développement professionnel à toutes les étapes de la carrière d'un chercheur. En conséquence, ils devraient instaurer de telles options dans la stratégie de développement de carrière, et valoriser et reconnaître pleinement toute expérience de mobilité dans leur système de progression/évaluation de la carrière. Cela requiert également la mise en place des instruments administratifs indispensables pour permettre la transférabilité des bourses et des dispositions en matière de sécurité sociale, conformément à la législation nationale.





C&C selon le Gap analysis overview

Axe 3 : Conditions de travail et sécurité

3-30 Accès aux services d'orientation de carrière

Les employeurs et/ou bailleurs de fonds devraient veiller à ce que les chercheurs, à toutes les étapes de leur carrière et indépendamment de leur situation contractuelle, se voient offrir des conseils d'orientation de carrière et une aide pour trouver un emploi, soit dans les institutions concernées soit par le biais d'une collaboration avec d'autres structures.

3-31 Droits de propriété intellectuelle

Les employeurs et/ou bailleurs de fonds devraient veiller à ce que les chercheurs, à toutes les étapes de leur carrière, retirent les bénéfices de l'exploitation (le cas échéant) de leurs résultats de R&D, grâce à une protection juridique et notamment par une protection adéquate des droits de propriété intellectuelle, y compris les droits d'auteur. Les politiques et pratiques devraient spécifier quels droits reviennent aux chercheurs et/ou, le cas échéant, à leurs employeurs ou à d'autres parties, y compris des organisations commerciales ou industrielles externes, selon les éventuelles dispositions d'accords spécifiques de collaboration ou d'autres types d'accords.





C&C selon le Gap analysis overview

Axe 3 : Conditions de travail et sécurité

3-32 Co-auteur

Lors de l'évaluation du personnel, les institutions devraient réserver un accueil favorable à la collaboration entre auteurs, qui témoigne d'une approche constructive à la réalisation de la recherche. Les employeurs et/ou bailleurs de fonds devraient donc développer des stratégies, des pratiques et des procédures pour fournir aux chercheurs, y compris en début de carrière, les conditions cadres nécessaires pour avoir le droit d'être reconnu et d'être nommé et/ou cité, dans le cadre de leurs contributions réelles, en tant que co-auteurs de documents, de brevets, etc, ou de publier leurs propres résultats de recherche indépendamment de leurs directeurs de thèse/stage.

3-33 Enseignement

L'enseignement est un moyen essentiel pour structurer et diffuser les connaissances et devrait être donc considéré comme une option de grande valeur dans le parcours professionnel des chercheurs. Néanmoins, les responsabilités en tant qu'enseignant ne devraient pas être excessives et ne devraient pas empêcher les chercheurs, surtout en début de carrière, de mener leurs activités de recherche. Les employeurs et/ou bailleurs de fonds devraient veiller à ce que les tâches d'enseignement soient convenablement rémunérées et soient prises en considération dans les systèmes d'évaluation, et que le temps consacré par les membres du personnel expérimentés à la formation des chercheurs en début de carrière devrait être pris en compte dans le cadre de leur charge à l'enseignement. Une formation appropriée devrait être fournie pour les activités d'enseignement et de formation en tant que partie intégrale du développement professionnel des chercheurs.





C&C selon le Gap analysis overview

Axe 3 : Conditions de travail et sécurité

3-34 Plaintes et recours

Les employeurs et/ou bailleurs de fonds devraient établir des procédures appropriées conformément aux règles et aux réglementations nationales, éventuellement sous la forme d'une personne impartiale (du type médiateur) afin de traiter les plaintes/recours des chercheurs, y compris concernant les conflits entre le ou les directeurs de thèse/stage et les chercheurs en début de carrière. Ces procédures devraient fournir à l'ensemble du personnel de recherche une assistance confidentielle et informelle pour résoudre les conflits liés au travail, les litiges et les réclamations, dans le but de promouvoir un traitement juste et équitable au sein de l'institution et d'améliorer la qualité globale du milieu de travail.

3-35 Participation aux organes de décision

Les employeurs et/ou bailleurs de fonds devraient reconnaître qu'il est tout à fait légitime, et même souhaitable, que les chercheurs soient représentés dans les organes appropriés d'information, de consultation et de décision des institutions pour lesquelles ils travaillent, afin de protéger et promouvoir leurs intérêts individuels et collectifs en tant que professionnels, et de contribuer activement au fonctionnement de l'institution.



4-36 Relation avec les directeurs de thèse/stage

Les chercheurs en phase de formation devraient établir des relations structurées et régulières avec leurs directeurs de thèse/stage et leurs représentants facultaires/départementaux de manière à tirer le meilleur profit de leurs relations avec ceux-ci. Cela consiste notamment à consigner tous les progrès réalisés et résultats de recherche obtenus, à recevoir un retour d'information au moyen de rapports et de séminaires, à exploiter ce feedback et à travailler en respectant les programmes convenus, les jalons fixés, les prestations à fournir et les résultats de recherche à obtenir.

4-37 Supervision et tâches de gestion

Les chercheurs expérimentés devraient consacrer une attention particulière à leur rôle multiple en tant que directeurs de thèse/stage, mentors, conseillers de carrière, chefs, coordinateurs de projet, directeurs ou spécialistes de la communication scientifique. Ils devraient s'acquitter de ces tâches selon les standards professionnels les plus élevés. En ce qui concerne leur rôle de directeur de thèse/stage ou de mentor de chercheurs, les chercheurs expérimentés devraient bâtir une relation constructive et positive avec les chercheurs en début de carrière, afin de mettre en place les conditions nécessaires au transfert efficace des connaissances et au bon développement de la carrière des chercheurs.

4-38 Développement professionnel continu

A toutes les étapes de leur carrière, les chercheurs devraient chercher à s'améliorer continuellement en actualisant et en développant régulièrement leurs capacités et compétences. Divers moyens permettent d'y parvenir, notamment, mais pas exclusivement la formation de nature formelle, ainsi que les ateliers, les conférences et l'apprentissage en ligne.

4-39 Accès à la formation à la recherche et au développement continu

Les employeurs et/ou bailleurs de fonds devraient veiller à ce que tous les chercheurs, à toutes les étapes de leur carrière et indépendamment de leur situation contractuelle, se voient offrir des opportunités de développement professionnel et d'amélioration de leur capacité d'insertion professionnelle en ayant accès aux mesures en faveur du développement continu du savoir-faire et des compétences. Ces mesures devraient faire l'objet d'une évaluation régulière afin de déterminer dans quelle mesure elles sont accessibles, mises en application et efficaces pour améliorer le savoir-faire, les compétences et la capacité d'insertion professionnelle.



C&C selon le Gap analysis overview

Axe 4 : Formation et développement

4-40 Supervision

Les employeurs et/ou bailleurs de fonds devraient veiller à ce que soit clairement indiquée une personne de référence que les chercheurs en début de carrière peuvent consulter pour l'exécution de leurs tâches professionnelles, et devraient informer les chercheurs en conséquence. Ces dispositions devraient clairement déterminer que les directeurs de thèse/stage proposés possèdent une expertise suffisante en matière de supervision de la recherche, qu'ils ont le temps, la connaissance, l'expérience, l'expertise et l'engagement nécessaires pour pouvoir offrir le soutien adéquat au chercheur en formation, et qu'ils prévoient les procédures nécessaires en matière d'avancement et d'examen, ainsi que les mécanismes de feedback nécessaires

