

HRS4R - Consultation des "chercheurs"- Priorisation des propositions d'amélioration - juin 2023 -

Score : il est calculé en fonction du rang de classement (R) et du nombre de réponses à classer.
 Pour une question proposant de classer 7 réponses, Score=R1*7+ R2*6+R3*5+R4*4+R5*3+R6*2+R7*1
 Pour une question proposant de classer 4 réponses : Score= R1 *4+ R2*3+ R3*2+ R4*1
 375 connections
 202 connections sans réponse
 173 répondants (146 questionnaires complets et 27 partiels)

			RANGS							SCORE
			1	2	3	4	5	6	7	
			Nombre de répondants							
Axe 1 : Aspects éthiques et professionnels										
ETHIQUE, INTEGRITE SCIENTIFIQUE, DEONTOLOGIE										
Répondants	168	Proposer une sensibilisation à l'éthique, l'intégrité scientifique et à la déontologie dès le master	38	36	20	18	15	13	3	728
		Proposer des actions des sensibilisation transversales (intégrité scientifique, protection et sécurisation des données, science ouverte...) dans les structures de recherche	31	31	18	25	14	10	8	663
		Proposer des guides (guide du directeur/directrice de structure de recherche, guide de l'EC et guide du BIATSS affecté en recherche) qui incluent les aspects concernant une démarche intègre et responsable	26	26	27	25	18	13	8	661
		Proposer des modules de formation adaptés à la recherche autour de l'éthique, l'intégrité scientifique, la déontologie, le RGPD...	16	28	37	21	17	12	5	629
		Proposer des outils (capsules vidéos, fiches pratiques, checklists) sur la protection des données (RGPD) et la sécurisation des données (Cryptage, prévenir la perte de données...). Proposer ces outils en FR/EN	18	19	23	21	20	15	10	539
		Promouvoir l'utilisation des cahiers de laboratoires	23	8	12	12	15	21	35	439
		Diffuser la charte française de déontologie des métiers de la recherche (2015) ratifiée en 2017 par l'université et la traduire en anglais	16	12	9	11	17	29	37	419
SCIENCE OUVERTE										
répondants	162	Favoriser l'ouverture des publications scientifiques par la voie diamant, c'est-à-dire en accès ouvert sans paiement de frais de publication (APC)	57	31	21	14	21			521
		Systématiser l'accompagnement des porteurs de projets dans le respect des obligations science ouverte (ouverture des publications, ouverture des données) exigées par les financeurs	32	50	27	15	14			485
		Aider les chercheur(e)s à la rédaction de plans de gestion des données (PGD)	23	31	39	27	11			421
		Renforcer l'offre de formation pour la science ouverte	26	17	21	26	36			349
		Mettre en place un point d'entrée unique sur les données de la recherche au niveau de l'établissement	24	19	20	31	25			343

			RANGS							SCORE
			1	2	3	4	5	6	7	
			Nombre de répondants							
Axe 2 - Recrutement										
AMELIORER LA TRANSPARENCE DU RECRUTEMENT DES EC										
répondants	152	Mieux communiquer sur les processus de recrutement des EC titulaires	46	34	25	11	11			474
		Publier les procédures et pratiques de recrutement en version dématérialisée (et les traduire en anglais)	39	29	20	30	15			446
		Clarifier l'organisation et les missions des assemblées consultatives de section (ACS)	24	30	30	21	23			395
		Proposer une grille d'évaluation (MCF/PR) à chaque section de COS	29	24	27	20	24			386
		Organiser des actions de sensibilisation pour les COS (discrimination, variation des CV, reconnaissance de l'expérience de mobilité, jugement du mérite...)	14	28	31	25	24			349
AMELIORER LA TRANSPARENCE DU RECRUTEMENT DES BIATSS										
répondants	155	Publier les procédures et pratiques de recrutement (titulaires, contractuels) en version dématérialisée	50	34	30	23				385
		Inciter à la pluralité dans les jurys pour garantir une diversité des approches dans les recrutements (titulaires, contractuels)	41	37	33	26				367
		Publier les arrêtés de composition des jurys pour tous les types de recrutement (titulaires, contractuels, sur postes vacants)	33	39	38	24				349
		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)	31	31	29	38				313
OUVRIR LE PROCESSUS DE RECRUTEMENT										
		Mettre en place une plateforme dématérialisée de recrutement pour le recrutement des contractuels (publication des postes, dépôt des candidatures..)	97	32	14					369

			RANGS							SCORE
			1	2	3	4	5	6	7	
répondants	152	Engager une réflexion à l'échelle de l'établissement sur le recrutement réservé des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (handicap, invalidité)	31	46	48					233
		Diffuser sur Euraxess les offres de postes/d'emplois	24	47	47					213

			RANGS							SCORE
			1	2	3	4	5	6	7	
Axe 3 : Organisation et conditions de travail										
SOUTIEN A LA RECHERCHE										
répondants	157	Renforcer l'offre de services de la Direction de la Recherche et de l'Innovation (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	69	20	10	16	5	4	7	747
		Rédiger des guides (guide du directeur de structure de recherche, guide de l'EC, guide du BIATSS affecté en recherche) regroupant l'ensemble des informations concernant la recherche (conditions de travail, recrutement, carrière, formation,...)	38	24	20	10	13	8	6	611
		Consolider le soutien informatique à la recherche	13	31	29	19	9	17	6	565
		Mieux informer sur les services offerts par le système d'information de l'université	11	22	21	30	19	8	7	514
		Restructurer l'intranet et l'internet Recherche pour mieux répondre aux besoins des chercheurs	14	22	25	12	21	9	9	493
		Faciliter l'accès aux outils « établissement » pour les chercheurs hors-établissement afin de faciliter les collaborations (double compte)	6	21	14	17	13	15	25	400
		Améliorer les fonctionnalités d'OSCAR (plateforme de gestion des contrats de recherche)	6	11	16	8	16	23	21	335
SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL										
répondants	144	Nommer un(e) assistant(e) de prévention dans toutes les structures de recherche et consolider le réseau des assistants de prévention	37	33	22	16	8	6		545
		Redéfinir le rôle et les missions de l'assistant(e) de prévention et améliorer la reconnaissance de cette fonction	35	30	21	15	14	5		522
		Elaborer un référentiel des risques communs à l'ensemble des structures de recherche	29	22	21	14	16	8		450
		Recommander aux structures de recherche de présenter (1 fois par an) le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) et le registre santé sécurité au travail (RSST) à l'ensemble des membres de la structure de recherche	17	18	24	20	23	8		402
		Sensibiliser les structures de recherche à l'obligation légale de mettre à jour annuellement le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)	15	17	19	27	21	10		384
		Traduire en anglais l'ensemble des documents réglementaires concernant la santé et la sécurité au travail	11	9	8	11	12	48		248
QUALITE DE VIE AU TRAVAIL										
répondants	150	Engager une réflexion sur les leviers disponibles pour améliorer le sentiment de reconnaissance et mieux valoriser le travail de chacun	77	40	20					331
		Engager une réflexion avec les directeurs/directrices de structures de recherche pour lutter contre l'isolement de certains jeunes chercheurs	41	43	44					253
		Rédiger un plan qualité de vie et condition de travail (QVCT) qui proposera des dispositifs permettant de concilier vie familiale et vie professionnelle	32	47	49					239
EGALITE										
répondants	144	Favoriser les binômes F/H au niveau des responsabilités (direction de structures...)	50	29	25	10				347
		Définir les équilibres F/H représentatifs à tous les niveaux (ED, services, directions, structures de recherche...) lors de la réactualisation du rapport de situation comparée des femmes et des hommes de l'université de Caen Normandie	31	42	30	15				325
		Mettre à profit le repyramidage pour se rapprocher des équilibres représentatifs F/H à horizon 2025 dans le corps des PU (actuellement seulement 25% de femmes PU à UNICAEN)	31	33	31	17				302
		Remettre à jour la charte égalité et la transformer en charte diversité	32	13	17	43				244
HANDICAP et INVALIDITES (bénéficiaires de l'obligation d'emploi)										
répondants	149	Engager une réflexion à l'échelle de l'établissement sur le recrutement réservé des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (handicap, invalidité)	58	52	25					303
		Sensibiliser les EC sur le handicap et les procédures d'aménagement des postes de travail	67	35	21					292
		Mettre à jour le schéma directeur handicap	24	29	52					182
RECOURS ET GESTION DES CONFLITS										
répondants	152	Mettre en place une cellule indépendante chargée de la gestion des conflits	60	30	25	14				394
		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)	34	43	44	16				369
		Etendre le périmètre de la cellule violences sexistes et sexuelles (VSS) aux situations de harcèlement et aux discriminations	30	32	29	28				302
		Etablir une cartographie des différents dispositifs de recours et de gestion de conflits et rédiger un document cadre pour mieux communiquer	28	35	23	39				302

			RANGS							SCORE
			1	2	3	4	5	6	7	
Axe4 : Développement de carrière, formation, mobilité, supervision										
DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL CONTINU										
répondants	138	Proposer des formations (adaptées à la recherche) en gestion de projets, en langues (métier) et réponses aux appels à projet	33	25	26	11	6	8		480
		Proposer un parcours de formations aux directeurs/directeurs adjoints et aux directrices/directrices adjointes de structures de recherche et à tout encadrant (management, missions du directeurs, gestion d'une structure, recrutement...)	40	22	11	16	10	11		473
		Améliorer l'offre de formation à l'insertion professionnelle des post-doctorants et des doctorants.	25	14	28	20	17	5		431
		Créer un parcours d'accompagnement dans le métier pour les nouveaux entrants (partie recherche)	18	23	20	14	16	14		391
		Proposer des formations à l'intégrité scientifique, l'éthique et à la déontologie au sein des laboratoires de recherche	10	26	19	19	22	15		382
		Mieux communiquer sur le plan de formation de l'université	12	22	10	14	13	25		315
MOBILITE INTERNATIONALE										
répondants	134	Intervenir dans les réunions de services (composantes et directions) ou réunions des structures de recherche pour présenter les dispositifs existants	55	30	16	8				350
		Diversifier les modèles de mobilité internationale (mobilités vers des pays francophones, mobilités en binômes...)	41	36	30	4				336
		Organiser des retours d'expérience, des témoignages	22	27	32	19				252
		Créer un open badge mobilité ou tout autre action permettant de valoriser la mobilité internationale	16	16	15	49				191
DEVELOPPEMENT DE CARRIERE ET EVALUATION DES BIATSS TITULAIRES										
répondants	133	Valoriser l'implication des BIATSS dans l'activité recherche des laboratoires et la participation aux activités collectives	43	45	18					237
		Former/sensibiliser les directeurs de structures de recherche aux évolutions de carrière des BIATSS pour qu'ils puissent les accompagner dans leur promotion	44	23	25					203
		Proposer un webinaire à destination des BIATSS qui présente les critères d'avancement, explicite les lignes directrices de gestion (LDG) et le calendrier déployé	28	16	25					141
		Accompagner les BIATSS affectés en recherche pour la rédaction du volet scientifique de leur rapport d'activité	8	32	33					121
		Améliorer la communication sur les lignes directrices de gestion (LDG)	10	12	8					62
DEVELOPPEMENT DE CARRIERE DES EC TITULAIRES										
répondants	130	Etablir un calendrier annuel des périodes d'avancement (et des envois de circulaires)	67	54						188
		Améliorer la communication sur la carrière des enseignants-chercheurs	63	56						182
ACCOMPAGNEMENT DES JEUNES CHERCHEURS/CHERCHEUSES - SUPERVISION										
répondants	131	Créer un parcours d'accompagnement dans le métier (modules de formation adaptés à la recherche) pour les nouveaux entrants	45	28	18	12				312
		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...)	28	39	19	22				289
		Mettre en place un tutorat/mentorat pour les nouveaux "chercheurs" entrants (volontariat)	34	26	25	20				284
		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	24	21	30	23				242