

Questionnaire Résultats HRS4R

CY Cergy Paris Université souhaite améliorer le recrutement, l'accueil et l'accompagnement de ses chercheurs. Elle est candidate auprès de la commission européenne pour obtenir le label HR Excellence in Research : dans ce cadre, la démarche qualité HRS4R est déployée.

Cette démarche s'appuie sur deux documents fondamentaux, la Charte et le Code, qui se déclinent en 40 points répartis en **4 catégories : Aspects éthiques et professionnels, Recrutement et sélection, Conditions de travail et sécurité sociale, Formation et développement**. Une des premières étapes du projet HRS4R est la réalisation d'un autodiagnostic : pour cela, une enquête sur les pratiques RH à destination des chercheurs au sein de CY a été réalisée en avril 2020.

Après un rapide rappel de la méthodologie et des outils utilisés pour la réalisation de l'enquête, ce document en présente les résultats quantitatifs, ainsi qu'une ébauche d'analyse des résultats.

OBJECTIF DE L'ENQUÊTE

Mesurer l'écart entre nos pratiques et les objectifs fixés par la Commission Européenne, selon les chercheurs de CY. Repérer les thèmes jugés prioritaires par les chercheurs.

Population interrogée

La population interrogée inclut les jeunes chercheurs, y compris les doctorants, les chercheurs expérimentés, ainsi que les personnels administratifs ayant une activité de recherche, répartis en 4 catégories (R1, R2, R3, R4).

R1 = Doctorants et ITRF de moins de 4 ans

R2 = Docteurs et ITRF de plus de 4 ans

R3 = Maîtres de Conférences (MCF) et Chargés de Recherche (CR) ou équivalent

R4 = Professeurs des Universités (PU) et Directeurs de Recherche (DR) ou équivalent



Éléments de méthodologie

La Charte et le Code se déclinent en 40 points repartis en 4 catégories :

- Aspects éthiques et professionnels
- Recrutement
- Conditions de travail et sécurité sociale
- Formation

4 questionnaires ont été adressés via Lime Survey, 1 pour chaque catégorie susmentionnée, à l'ensemble de la population des chercheurs de l'établissement.

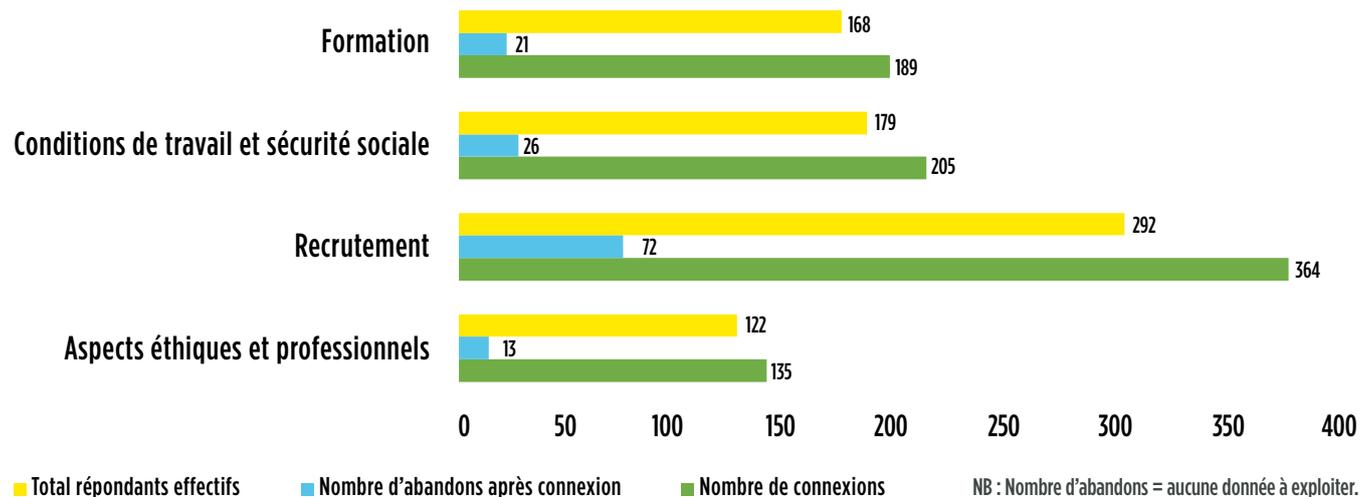
Chaque questionnaire comporte 4 séries de questions :

- la 1^{re} série permet d'identifier le profil des répondants;
- la 2^e série a pour objectif d'évaluer l'écart entre les principes du code des chercheurs et de la charte et les pratiques en place au sein de CY;
- la 3^e série permet d'identifier les thèmes prioritaires à traiter pour notre établissement;
- enfin, une dernière question recueille les suggestions et commentaires des chercheurs sur les thématiques soumises à leur évaluation.

Les réponses ont été analysées dans le respect de l'anonymat. Les questionnaires ont été disponibles en ligne pendant un mois. Aucun ordre de réponse aux questionnaires n'a été imposé.

Taux de retour

Nombre de répondants par questionnaire



Les taux de retour varient d'un questionnaire à l'autre et d'une question à une autre. Le questionnaire « Recrutement » a enregistré le taux de retour les plus élevé.



SUR LES 1163 DOCTORANTS, CHERCHEURS, ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET PERSONNELS RECHERCHE CONTACTÉS, LE TAUX DE RETOUR EST DE :

10,49 %
pour le questionnaire
« Aspects éthiques et professionnels »

15,39 %
pour le questionnaire
« Conditions de travail et sécurité sociale »

25,11 %
pour le questionnaire « Recrutement »

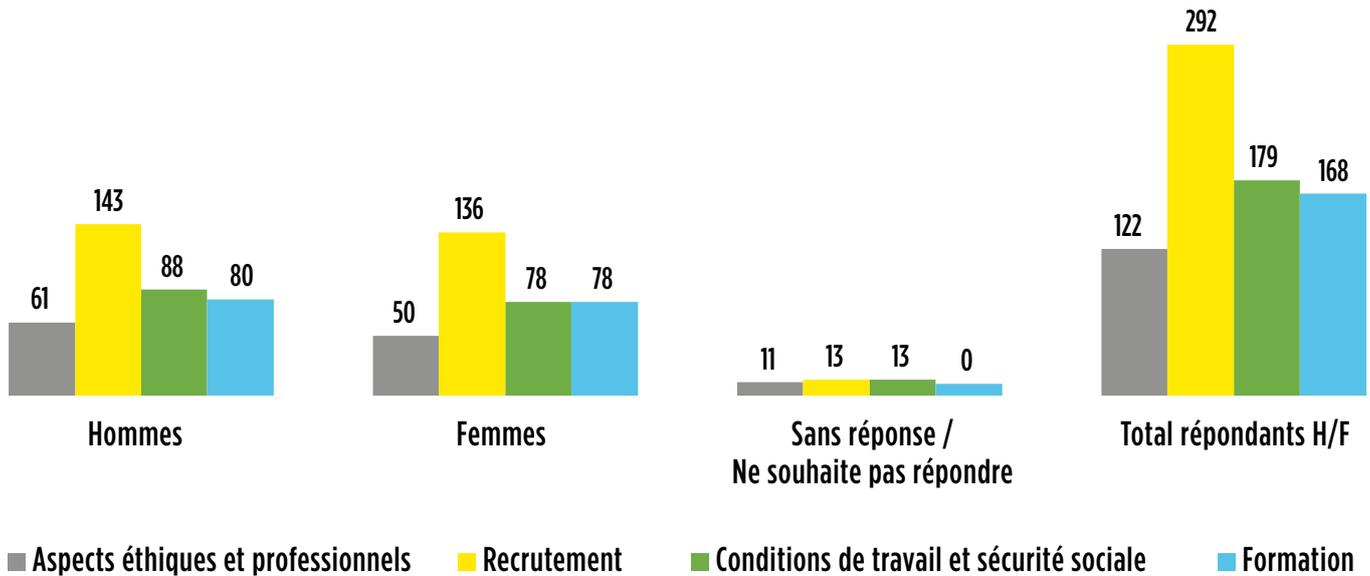
14,45 %
pour le questionnaire « Formation »

Les taux de retour de ces questionnaires sont plutôt bas par rapport aux effectifs CY Cergy Paris Université. Toutefois, le nombre de répondants par question permet de limiter les effets de seuil.

Profils des répondants

Le profil des répondants est détaillé par genre, statut professionnel, type de contrat de travail, catégorie de chercheurs au sens de la Commission Européenne

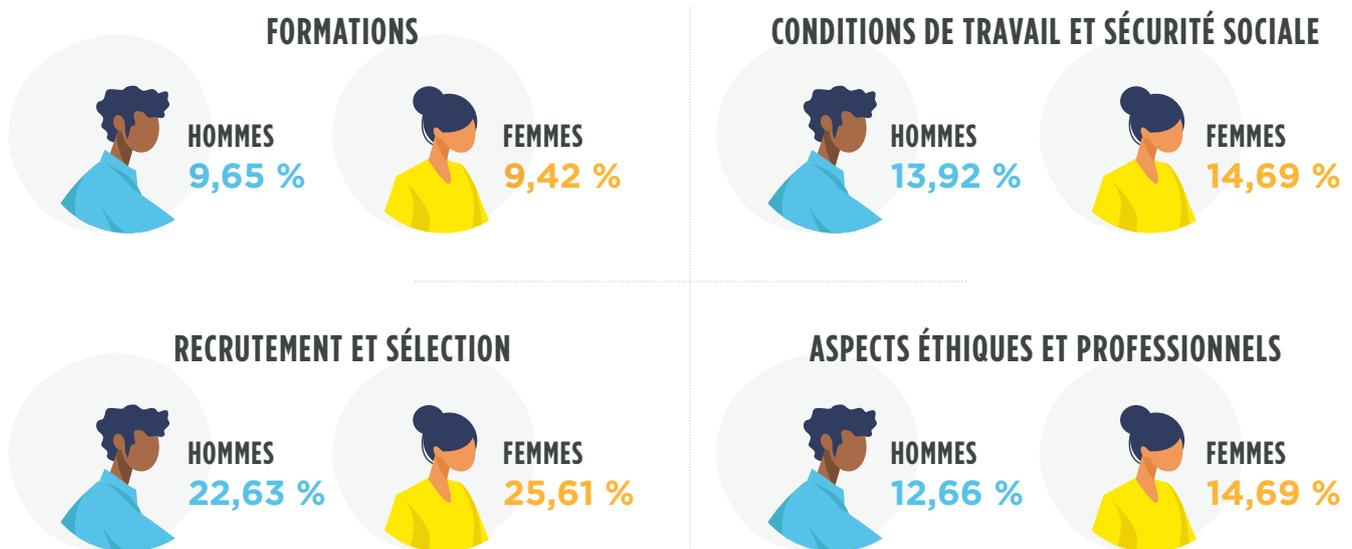
Nombre de répondants H/F par questionnaire



A la date de l'enquête, **les hommes représentaient 52 %** (772 hommes) des effectifs de CY.
Les femmes 48 % (708 femmes)

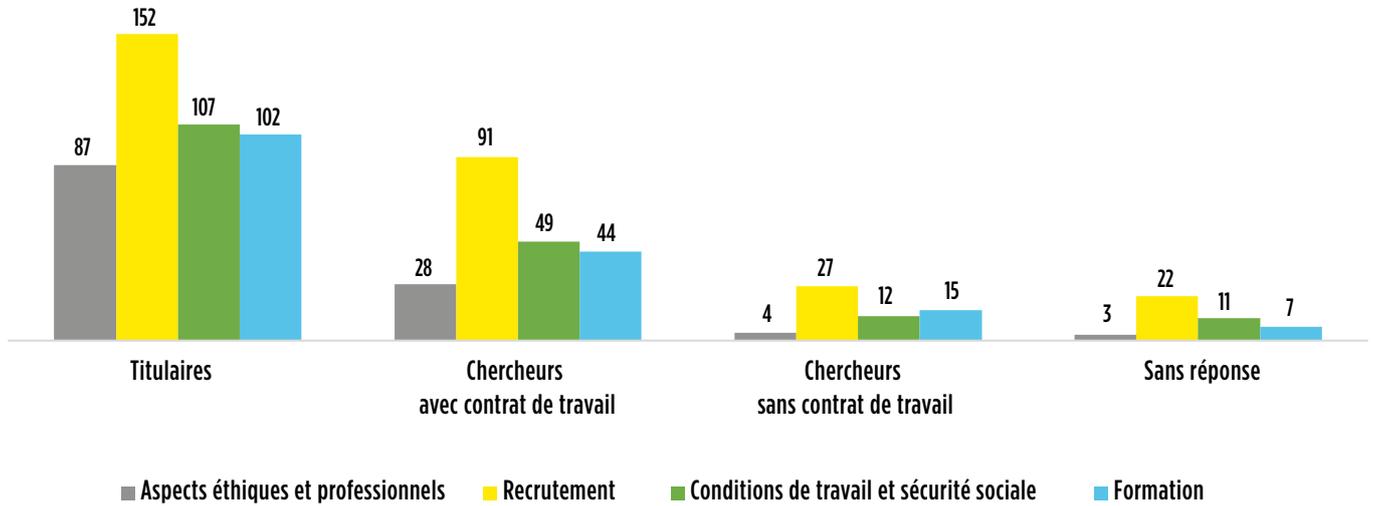
Source Bilan Social 2019

% d'hommes et de femmes ayant répondu par rapport à l'effectif total d'hommes et de femmes de CY :

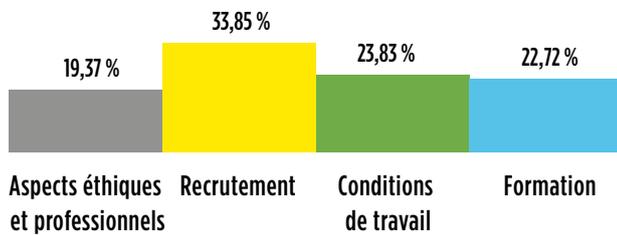


➔ Statut professionnel

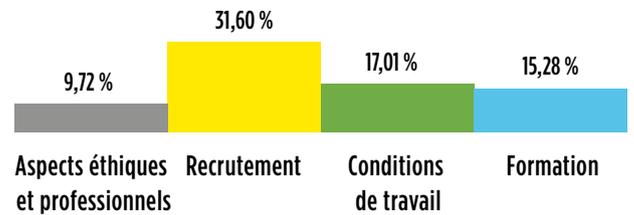
Effectifs des répondants par statut



% de chercheurs titulaires ayant répondu par rapport à l'effectif total de chercheurs titulaires de CY



% de chercheurs contractuels ayant répondu par rapport à l'effectif total de chercheurs contractuels de CY



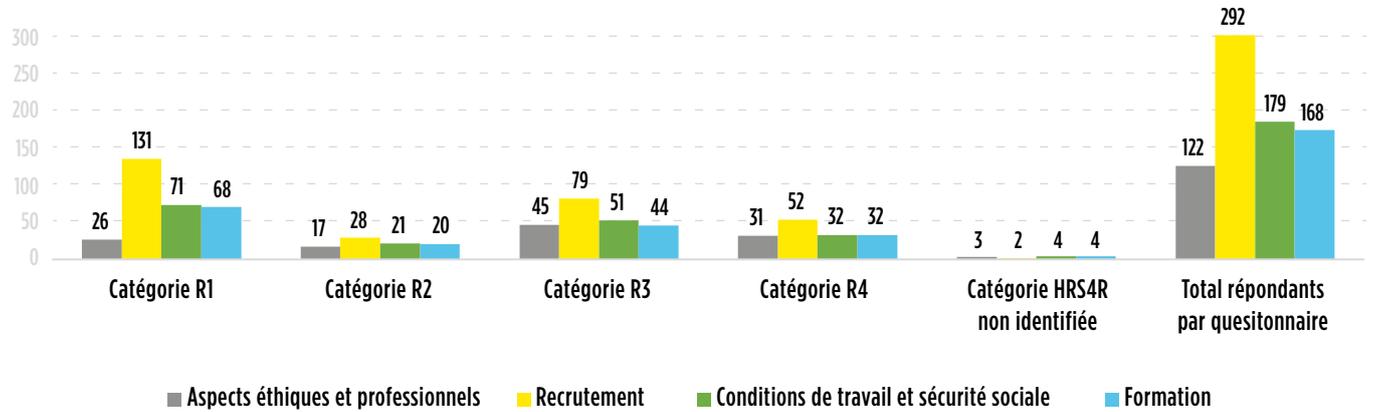
➔ **449**
Effectif total
DE CHERCHEURS TITULAIRES
de CY*

➔ **288**
Effectif total
DE CHERCHEURS CONTRACTUELS
de CY*

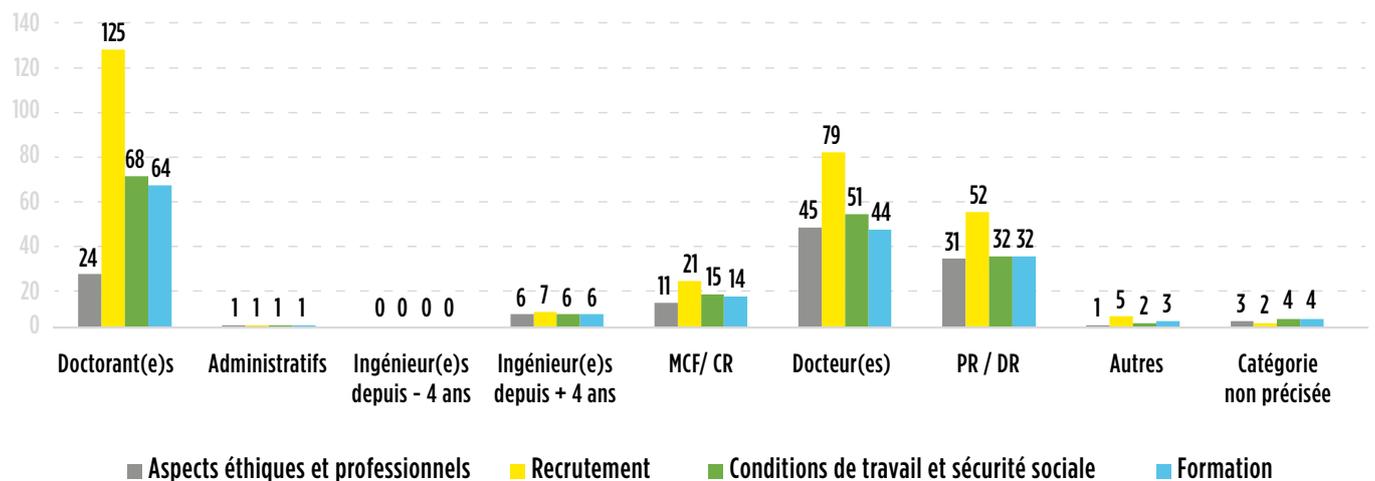
*Source bilan social 2019

→ Catégorie de chercheurs selon la Commission européenne

Effectifs des répondants par catégories HRS4R et par questionnaires



Détail des répondants par catégories



→ RAPPEL

R1 = Doctorants et ITRF de moins de 4 ans

R2 = Docteurs et ITRF de plus de 4 ans

R3 = Maîtres de Conférences (MCF) et
Chargés de Recherche (CR) ou
équivalent

R4 = Professeurs des Universités (PU) et
Directeurs de Recherche (DR)
ou équivalent

Que ce soit en fonction, du genre, du statut professionnel, de la catégorie de chercheur, les profils des répondants sont plutôt bien représentatifs de la population des chercheurs de CY Cergy Paris Université. Les personnels contractuels ont toutefois proportionnellement un peu moins répondu que les titulaires.

Ce panel constitue une base intéressante pour dresser un premier état des lieux du ressenti des agents quant à l'atteinte des objectifs fixés par la Commission Européenne.

Résultats

Les 4 questionnaires, construits sur le même modèle, comportaient 2 types de questions

- ➔ **LES QUESTIONS À ÉCHELLE :** des affirmations à noter sur une échelle de 1 à 10 (1 = pas du tout d'accord ; 10 = tout à fait d'accord)
- ➔ **LA PRIORITÉ DE TRAITEMENT**

Pour simplifier l'analyse, les réponses aux questions à échelle ont été réparties en 3 tranches, par rapport aux notes exprimées par les répondants

- ➔ **TRANCHE 1,0 À 4,9 :** réponses en désaccord avec les affirmations indiquées dans le questionnaire.
- ➔ **TRANCHE 5 À 6,9 :** réponses moyennement d'accord avec les affirmations indiquées dans le questionnaire.
- ➔ **TRANCHE 7 À 10 :** réponses plutôt en accord avec les affirmations indiquées dans le questionnaire.

Parmi les 70 questions à échelles posées aux chercheurs de CY Cergy Paris Université

- ➔ **2 RÉPONSES SONT DANS LA TRANCHE 1,0 À 4,9.** La moyenne de cette tranche est de 4,23.
- ➔ **42 RÉPONSES SONT DANS LA TRANCHE 5 À 6,9.** La moyenne de cette tranche est de 6,29.
- ➔ **26 RÉPONSES SONT DANS LA TRANCHE 7 À 10.** La moyenne de cette tranche est de 7,65.

Les tableaux ci-après récapitulent les moyennes des réponses obtenues aux questions. Ces résultats donnent un premier état des points à capitaliser ou à améliorer. Ces résultats seront complétés par une analyse qualitative lors de la réunion des groupes de consultation.

Légende :

-  **PLUTÔT D'ACCORD AVEC L'AFFIRMATION** (moyenne de 7 à 10)
-  **MOYENNEMENT D'ACCORD AVEC L'AFFIRMATION** (moyenne de 5 à 6,9)
-  **PLUTÔT PAS D'ACCORD AVEC L'AFFIRMATION** (moyenne de 1 à 4,9)
-  **PAS DE TENDANCE FRANCHE** (écart type supérieur à 3)



Axe Recrutement et sélection des chercheurs

Sur les 26 affirmations de l'axe Recrutement

- 7 affirmations obtiennent une moyenne comprise entre 7 et 10. Moyenne de cette tranche = 7,43
- 19 affirmations obtiennent une moyenne comprise entre 5 et 6,9. Moyenne de cette tranche = 6,40
- Les tranches restantes (1,0 à 3,0) et (8,1 à 10) n'enregistrent aucunes réponses.

LA MOYENNE DE CET AXE EST DE 6,65.

Par ailleurs tous les thèmes sont jugés prioritaires à traiter à l'exception du thème "reconnaissance de l'expérience de mobilité".

Nota : les moyennes sont calculées indépendamment de l'écart-type



RAPPEL

R1 = Doctorants et ITRF de moins de 4 ans

R2 = Docteurs et ITRF de plus de 4 ans

R3 = Maîtres de Conférences (MCF) et Chargés de Recherche (CR) ou équivalent

R4 = Professeurs des Universités (PU) et Directeurs de Recherche (DR) ou équivalent

| Libellé de la question | Moyenne brute de la question | Écart type | % de répondants qui jugent la question prioritaire | Smiley | Remarque |
|--|------------------------------|------------|--|--|----------|
| Les procédures administratives de recrutement des titulaires en lien avec la recherche sont bien décrites et accessibles | 7,12 | 2,60 | 83,01 % |  | |
| Les procédures administratives de recrutement des contractuels en lien avec la recherche sont bien décrites et accessibles | 6,14 | 2,85 | 83,01 % |  | |
| Les procédures administratives de recrutement des titulaires en lien avec la recherche sont efficaces | 6,68 | 2,66 | / |  | |
| Les procédures administratives de recrutement des contractuels en lien avec la recherche sont efficaces | 6,11 | 2,79 | / |  | |
| Lors du recrutement, les fiches de poste des titulaires décrivent les missions et activités | 7,20 | 2,43 | 78,43 % |  | |

| Libellé de la question | Moyenne brute de la question | Écart type | % de répondants qui jugent la question prioritaire | Smiley | Remarque |
|---|------------------------------|------------|--|--|--|
| Lors du recrutement, les fiches de poste des titulaires décrivent les conditions de travail | 5,70 | 2,82 | 78,43 % |  | |
| Lors du recrutement, les fiches de poste des titulaires décrivent les aptitudes et les compétences requises | 6,91 | 2,46 | 78,43 % |  | |
| Lors du recrutement, les fiches de poste des contractuels décrivent les missions et activités | 6,85 | 2,67 | 78,43 % |  | |
| Lors du recrutement, les fiches de poste des contractuels décrivent les conditions de travail | 5,58 | 2,81 | 78,43 % |  | |
| Lors du recrutement, les fiches de poste des contractuels décrivent les aptitudes et les compétences requises | 6,74 | 2,66 | 78,43 % |  | |
| Lors du recrutement, les fiches de poste des contractuels décrivent le type de contrat proposé et sa durée | 7,68 | 2,56 | 78,43 % |  | |
| Les postes à pourvoir sont suffisamment diffusés via les canaux à portée nationale | 6,37 | 2,93 | 78,43 % |  | |
| Les postes à pourvoir sont suffisamment diffusés via les canaux à portée internationale | 5,44 | 3,00 | 78,43 % |  | Dispersion des réponses <ul style="list-style-type: none"> • R3 en dessous de la moyenne (4,8) • R2 au-dessus de la moyenne (6) |
| Les postes à pourvoir sont diffusés en français et en anglais | 6,71 | 2,91 | 78,43 % |  | |
| Les comités de recrutement respectent la parité femmes/hommes, peuvent inclure des membres issus de différents horizons, internes et externes à l'établissement | 7,82 | 2,38 | 75,55 % |  | Légère disparité des réponses entre les 2 genres <ul style="list-style-type: none"> • Moyenne Femmes (7,78) • Moyenne Hommes (7,88) |
| La procédure de désignation du président et des membres du comité de recrutement est transparente | 6,00 | 3,15 | 83,01 % |  | Dispersion des réponses <p>Disparité des moyennes entre R3 (4,8) et R4 (7,04) pour des effectifs quasi identiques (41 MCF et 42 PR)</p> |

| Libellé de la question | Moyenne brute de la question | Écart type | % de répondants qui jugent la question prioritaire | Smiley | Remarque |
|--|------------------------------|------------|--|--|---|
| Le processus de sélection et recrutement est transparent | 6,57 | 3,13 | 83,01 % |  | Dispersion des réponses Disparité des réponses entre R1 (7,1), R3 (5,5) et R4 (7,5) |
| Le processus de sélection et recrutement garantit l'absence de discrimination | 6,81 | 3,02 | 83,01 % |  | Dispersion des réponses Disparité des réponses entre R1 (7,60), R3 (5,92) et R4 (7,45) |
| La communication à destination des candidats est claire et exhaustive tout au long du processus de recrutement (procédure de recrutement, critères de sélection, nombre de postes disponibles, perspectives d'évolution, forces et faiblesses de la candidature) | 6,24 | 2,90 | 83,01 % |  | |
| Le processus de sélection prend en considération la production scientifique et l'expérience acquise par les candidats, tant sur le plan qualitatif que sur le plan quantitatif, ainsi que leur potentiel d'adaptation et d'évolution | 7,40 | 2,58 | 75,52 % |  | |
| Toutes interruptions ou variations chronologiques dans le déroulement de la formation et/ou de la carrière ne sont pas pénalisantes lors du recrutement | 6,30 | 2,79 | 75,52 % |  | |
| Les expériences de mobilité (dans un autre pays ou secteur, changement de discipline...) sont valorisées dans la carrière des chercheurs | 7,20 | 2,79 | 48,98 % |  | Moyenne par lieu de dernière expérience : • Europe : 6,77 • Hors Europe : 7,8 • France : 7,28 |
| Dans le cadre du recrutement d'un chercheur, les règles, les procédures et les normes de prise en compte des qualifications universitaires et professionnelles sont définies, mises en œuvre et communiquées à la communauté des chercheurs | 6,99 | 2,84 | 76,82 % |  | |
| La reconnaissance et l'évaluation des qualifications sont axées sur les réalisations de la personne et non sur sa situation ou la réputation de l'institution au sein de laquelle, elle a acquis ses qualifications | 6,92 | 2,66 | 76,82 % |  | |

| Libellé de la question | Moyenne brute de la question | Écart type | % de répondants qui jugent la question prioritaire | Smiley | Remarque |
|--|------------------------------|------------|--|--|---|
| Dans le cadre du recrutement, les niveaux de qualifications requis correspondent aux nécessités du poste et ne sont pas définis comme un obstacle à l'entrée | 7,37 | 2,64 | 76,82 % |  | |
| Le statut de post-doctorant est clairement défini et formalisé dans l'établissement | 6,66 | 3,00 | 56,94 % |  | Dispersion des réponses • R2 en dessous de la moyenne (5,9) |

Pour notre établissement, parmi les questions abordées dans le processus de recrutement et sélection des chercheurs et jeunes chercheurs, quelles sont celles qui vous paraissent prioritaires et moins prioritaires à traiter ?

| | | | | | |
|--|---|---|---------|--|--|
| Transparence des processus | / | / | 83,01 % | | |
| Publication des offres | / | / | 78,43 % | | |
| Reconnaissance des qualifications | / | / | 76,82 % | | |
| Sélection des candidats | / | / | 75,52 % | | |
| Recrutement post doctorat | / | / | 56,94 % | | |
| Reconnaissance de l'expérience de mobilité | / | / | 48,98 % | | |

➤ RÉSUMÉ DES POINTS À AMÉLIORER

- ➔ Améliorer la communication interne et à destination des candidats :
 - clarifier, rendre accessible les procédures administratives de recrutement des titulaires et contractuels
 - améliorer la description et la publication des fiches de postes des titulaires et contractuels
 - améliorer la transparence de nos processus de sélection et recrutement, la qualité de la communication à destination des candidats
 - améliorer la définition, clarification, communication des règles et modalités de prise en compte, de reconnaissance et d'évaluation des qualifications
- ➔ Clarifier le statut de post-doctorant
- ➔ Améliorer l'équilibre représentative H/F - Respect de la parité dans les comités de recrutement
- ➔ Veiller à ce que les variations dans la chronologie des CV ne pénalisent pas les candidats

Axe Formation et développement

L'axe Formation et développement comptabilise

- 3 affirmations avec une moyenne comprise entre 7 et 10. Moyenne de cette tranche = 7,85
- 2 affirmations recueillent une moyenne entre 5 et 6,9. Moyenne de cette tranche = 6,48

LA MOYENNE DE CET AXE EST DE 7,30

Toutes les questions sont jugées prioritaires à traiter.

Nota : les moyennes sont calculées indépendamment de l'écart-type



RAPPEL

R1 = Doctorants et ITRF de moins de 4 ans

R2 = Docteurs et ITRF de plus de 4 ans

R3 = Maîtres de Conférences (MCF) et Chargés de Recherche (CR) ou équivalent

R4 = Professeurs des Universités (PU) et Directeurs de Recherche (DR) ou équivalent

| Libellé de la question | Moyenne brute de la question | Écart type | % de répondants qui jugent la question prioritaire | Smiley | Remarque |
|---|------------------------------|------------|--|--|----------|
| Les relations entre les doctorants et les directeurs de thèse sont régulières, positives, structurées et constructives | 7,71 | 2,34 | 66,42 % |  | |
| Les chercheurs expérimentés assurent leur rôle d'accompagnement professionnel et d'encadrement des nouveaux chercheurs | 6,97 | 2,70 | 86,11 % |  | |
| Les chercheurs expérimentés assurent les missions de responsabilité des structures et des projets de recherche | 7,47 | 2,23 | / |  | |
| Je cherche à améliorer continuellement mes compétences et mes connaissances par divers moyens. (formations, ateliers, conférences...) | 8,38 | 1,77 | 80,15 % |  | |

| Libellé de la question | Moyenne brute de la question | Écart type | % de répondants qui jugent la question prioritaire | Smiley | Remarque |
|---|------------------------------|------------|--|--|----------|
| Des actions en faveur du développement professionnel et de la formation dans le cadre des activités de recherche sont proposées aux chercheurs tout au long de leur carrière et indépendamment de leur statut (titulaire/contractuel) | 6,00 | 2,99 | 80,15 % |  | |

Pour notre établissement, parmi les thèmes listés ci-dessous quels sont ceux qui vous paraissent prioritaires et moins prioritaires à traiter ?

| | | | | | |
|---|---|---|---------|--|--|
| Accompagner l'insertion professionnelle des jeunes chercheurs | / | / | 86,11 % | | |
| Favoriser la formation et le développement professionnel des chercheurs | / | / | 80,15 % | | |
| Favoriser des relations constructives et positives entre tous | / | / | 66,42 % | | |

➤ RÉSUMÉ DES POINTS À AMÉLIORER

- ➔ L'accompagnement professionnel, l'encadrement des nouveaux chercheurs.
- ➔ Le développement des compétences des chercheurs, notamment auprès des chercheurs confirmés.

Axe Aspects éthiques et professionnels

Sur les 21 affirmations de l'axe Aspects éthiques et responsabilité

- 12 affirmations obtiennent une moyenne comprise entre 7 et 10. Moyenne de cette tranche = 7,75
- 9 affirmations recueillent une moyenne entre 5 et 6,9. Moyenne de cette tranche = 6,41
- Les 3 questions fermées ont un taux de réponses positif faible.

LA MOYENNE DE CET AXE EST DE 7,17

Toutes les questions sont jugées prioritaires à traiter.

Nota : les moyennes sont calculées indépendamment de l'écart-type



RAPPEL

R1 = Doctorants et ITRF de moins de 4 ans

R2 = Docteurs et ITRF de plus de 4 ans

R3 = Maîtres de Conférences (MCF) et Chargés de Recherche (CR) ou équivalent

R4 = Professeurs des Universités (PU) et Directeurs de Recherche (DR) ou équivalent

| Libellé de la question | Moyenne brute de la question | Écart type | % de répondants qui jugent la question prioritaire | Smiley | Remarque |
|---|------------------------------|------------|--|--|----------|
| Je me sens libre dans mes orientations et dans mon travail de recherche | 8,26 | 1,98 | 81,82 % |  | |
| Je me sens autonome et peux exprimer ma créativité dans mon travail de recherche | 8,14 | 2,13 | 81,82 % |  | |
| Je m'informe sur les principes et pratiques éthiques liés à mon activité de recherche | 8,00 | 1,88 | 78,79 % |  | |
| Les informations sur les principes et pratiques éthiques liés à mon activité de recherche sont facilement accessibles | 6,30 | 2,48 | 78,79 % |  | |
| Je m'informe sur les principes de l'intégrité scientifique (plagiat, co-publication, propriété intellectuelle, etc.) | 7,79 | 2,09 | 78,79 % |  | |

| Libellé de la question | Moyenne brute de la question | Écart type | % de répondants qui jugent la question prioritaire | Smiley | Remarque |
|---|------------------------------|------------|--|--|----------|
| Les informations sur les principes de l'intégrité scientifique sont facilement accessibles | 6,47 | 2,48 | 78,79 % |  | |
| Mes travaux de recherche s'inscrivent dans une démarche de responsabilité sociétale et de développement durable (RSDD) | 7,00 | 2,88 | 77 % |  | |
| Les informations sur les réglementations de mon activité (réglementation nationale, propriété intellectuelle, obligations contractuelles, publication, autorisations nécessaires, etc.) sont facilement accessibles | 6,10 | 2,54 | 54,44% |  | |
| Je m'informe sur les réglementations de mon activité (réglementation nationale, propriété intellectuelle, obligations contractuelles, publication, etc.) | 6,97 | 2,34 | 54,44% |  | |
| Je m'informe sur les objectifs et les dispositifs de financement de mon environnement de recherche (au sens large) | 7,87 | 1,88 | 73,40 % |  | |
| Les informations sur les objectifs et les dispositifs de financement de mon environnement de recherche sont facilement accessibles | 6,30 | 2,48 | 73,40 % |  | |
| Je m'informe sur les moyens à mettre en œuvre pour gérer mes recherches de manière transparente et comment les rendre accessibles | 7,27 | 2,28 | 78,79 % |  | |
| Les informations sur les moyens à mettre en œuvre pour gérer mes recherches de manière transparente sont accessibles | 6,00 | 2,59 | 78,79 % |  | |
| J'adopte facilement des méthodes de travail sûres en termes de prévention des risques concernant la santé, la sécurité des personnels et des matériels | 8,31 | 1,71 | 77 % |  | |
| Les informations sur la prévention des risques concernant la santé, la sécurité des personnels et des matériels sont accessibles | 6,61 | 2,60 | 77 % |  | |

| Libellé de la question | Moyenne brute de la question | Écart type | % de répondants qui jugent la question prioritaire | Smiley | Remarque |
|--|------------------------------|------------|--|--|---|
| J'adopte facilement des méthodes de travail sûres en termes de prévention des risques concernant la protection des données, les mesures de confidentialité, etc | 7,96 | 1,96 | 77 % |  | |
| Les informations sur la prévention des risques concernant la protection des données, les mesures de confidentialité, etc. sont accessibles | 6,00 | 2,62 | 77 % |  | |
| Je fais en sorte que les résultats de mes travaux soient largement diffusés et exploités (publication, missions d'expertise, dépôt de brevet, incubateur, etc.) | 8,15 | 1,99 | 76,77 % |  | |
| Je m'implique dans des actions de vulgarisation scientifique de mes travaux de recherche auprès de publics variés | 6,96 | 2,72 | 76,77 % |  | |
| Une attention particulière, dans mon établissement, est portée pour éviter toute discrimination fondée sur le genre, l'âge, l'origine ethnique, nationale ou sociale, la religion ou les croyances, l'orientation sexuelle, la langue, le handicap, les opinions politiques et les conditions sociales/économiques | 7,20 | 2,50 | 66,30 % |  | |
| Une évaluation de mes activités professionnelles est régulièrement effectuée | 7,00 | 2,82 | 56,99 % |  | La priorité de la question est basse pour cet axe |
| Je connais le référent intégrité scientifique de l'établissement et ses missions. (Attention réponse Oui/ Non) | Oui à 30 % | / | / |  | Effort de communication à faire |
| Je connais les missions de la commission de déontologie. (Attention réponse Oui/ Non) | Oui à 28 % | / | / |  | Effort de communication à faire |
| Je connais le Correspondant Informatique et Libertés (CIL) de l'établissement et ses missions (oui/non) | Oui à 12 % | / | / |  | Effort de communication à faire |

| Libellé de la question | Moyenne brute de la question | Écart type | % de répondants qui jugent la question prioritaire | Smiley | Remarque |
|--|------------------------------|------------|--|--------|----------|
| Pour notre établissement, parmi les thèmes listés ci-dessous quels sont ceux qui vous paraissent prioritaires et moins prioritaires à traiter ? | | | | | |
| Liberté de recherche | / | / | 81,82 % | | |
| Principes éthiques | / | / | 78,79 % | | |
| Responsabilité professionnelle | / | / | 78,79 % | | |
| Bonnes pratiques dans le secteur de la recherche | / | / | 77 % | | |
| Diffusion et exploitation des résultats | / | / | 76,77 % | | |
| Attitude professionnelle | / | / | 73,40 % | | |
| Engagement vis-à-vis-de la société | / | / | 60,44 % | | |
| Non-discrimination | / | / | 66,30 % | | |
| Obligations contractuelles et légales du chercheur | / | / | 54,44 % | | |
| Responsabilités sur le plan financier | / | / | 50,57 % | | |
| Système d'évaluation | / | / | 43,01 % | | |

➤ RÉSUMÉ DES POINTS À AMÉLIORER

- ➔ Améliorer la communication à destination des chercheurs :
- accessibilité des informations

NB : Majoritairement, les chercheurs s'informent sur les principes éthiques et réglementations et contraintes applicables à leurs activités. Ils intègrent les principes et règles dans leurs pratiques. L'inaccessibilité des informations et le faible taux de retours de certaines catégories peuvent expliquer la disparité des résultats.



Axe Conditions de travail et sécurité sociale

Concernant les 18 affirmations de l'axe Conditions de travail

- 4 affirmations obtiennent une moyenne comprise entre 7 et 10. Moyenne de cette tranche = 7,52
- 12 affirmations recueillent une moyenne entre 5 et 6,9. Moyenne de cette tranche = 5,94
- 2 affirmations obtiennent une moyenne comprise entre 1 et 4,9. Moyenne de cette tranche = 4,23

LA MOYENNE DE CET AXE EST DE 5,92

Tous les thèmes sont jugés prioritaires à traiter excepté le thème "modalités de répartition des droits de propriété intellectuelle".

Nota : les moyennes sont calculées indépendamment de l'écart-type



RAPPEL

R1 = Doctorants et ITRF de moins de 4 ans

R2 = Docteurs et ITRF de plus de 4 ans

R3 = Maîtres de Conférences (MCF) et Chargés de Recherche (CR) ou équivalent

R4 = Professeurs des Universités (PU) et Directeurs de Recherche (DR) ou équivalent

| Libellé de la question | Moyenne brute de la question | Écart type | % de répondants qui jugent la question prioritaire | Smiley | Remarque |
|---|------------------------------|------------|--|--|----------|
| Les expériences acquises en tant qu'employé-e, étudiant-e du 3e cycle, doctorant-e, boursier-e titulaire d'un doctorat sont reconnues et traitées en tant qu'expériences professionnelles | 7,18 | 2,93 | 72,80 % |  | |
| Les chercheurs sont reconnus comme professionnels et traités en conséquence à toutes les étapes de leur carrière | 6,88 | 2,77 | 72,80 % |  | |
| Les infrastructures offrent un environnement de recherche approprié | 6,24 | 2,57 | 90,15 % |  | |
| Les systèmes d'information liés à la recherche sont fiables | 7,11 | 2,40 | 90,15 % |  | |

| Libellé de la question | Moyenne brute de la question | Écart type | % de répondants qui jugent la question prioritaire | Smiley | Remarque |
|---|------------------------------|------------|--|--|---|
| Des mesures sont mises en place pour encourager les femmes et les hommes à concilier la vie de famille et le travail (temps partiels, télétravail, congés, etc.) y compris pour les chercheurs reconnus travailleurs handicapés | 6,15 | 2,93 | 90,15 % |  | Moyenne des réponses • Hommes (6,06) • Femmes (6,27) |
| Comparativement aux établissements français et européens, les contrats de travail mis en place assurent une stabilité aux chercheurs de l'établissement | 6,73 | 3,02 | 77,50 % |  | Dispersion des réponses • Faible taux de retour des R1 |
| Les conditions de travail, au regard de la rémunération et de la couverture sociale, sont équitables et attrayantes | 5,21 | 3,06 | 77,50 % |  | Dispersion des réponses • 50% des R3 sont en désaccord • R4 plutôt en désaccord • R1 plutôt en accord |
| Un équilibre représentatif entre hommes et femmes est instauré pour tous les personnels | 6,72 | 2,72 | 56,64 % |  | |
| Des dispositifs d'appui, d'accompagnement et de développement de carrière sont mis à disposition à tous les chercheurs, à toutes les étapes de leur parcours | 5,23 | 3,14 | 75,81 % |  | Dispersion des réponses • moyennes des R2 (4,4) • R3 (3,97) en dessous de la moyenne |
| Les chercheurs bénéficient d'informations, de conseils et d'accompagnement sur leur orientation de carrière | 5,00 | 3,16 | 75,81 % |  | Dispersion des réponses • 50% de R3 et R4, • 47,75% de R2 sont en désaccord |
| Des dispositifs visant à encourager la mobilité des chercheurs sont mis en place et communiqués à toute la communauté de chercheurs (mobilité géographique, intersectorielle, interdisciplinaire, transdisciplinaire, virtuelle, secteur public et privé) | 5,90 | 2,95 | 54,31 % |  | |
| Les modalités de répartition des droits de propriété intellectuelle, dont les droits d'auteurs, entre le chercheur et l'université (et/ou des tiers, le cas échéant) sont clairement définies | 5,63 | 3,02 | 32,33 % |  | Dispersion des réponses • moyennes R1 (4,35) et R3 (4,51) à l'écart de la moyenne • Priorité basse |

| Libellé de la question | Moyenne brute de la question | Écart type | % de répondants qui jugent la question prioritaire | Smiley | Remarque |
|--|------------------------------|------------|--|--|--|
| Les co-auteurs, y compris les doctorants, sont correctement nommés dans la publication des produits de la recherche (intra-laboratoires, inter-laboratoires ou inter-institutions) | 8,12 | 2,39 | 90,15 % |  | |
| Les activités pédagogiques n'empêchent pas les chercheurs, en particulier au début de leur carrière, d'exercer leurs activités de recherche | 5,58 | 3,02 | 90,15 % |  | Dispersion des réponses <ul style="list-style-type: none"> • Moyennes des R2 (5,21) • R3 (4,80) • R4 (4,62) en dessous de la moyenne |
| Le temps consacré par les membres du personnel expérimenté à la formation des chercheurs en début de carrière est pris en compte dans le cadre de leur charge d'enseignement | 3,78 | 3,26 | 90,15 % |  | Dispersion des réponses <ul style="list-style-type: none"> • R1 au-dessus de la moyenne (7,24) |
| Les procédures traitant des plaintes/recours des chercheurs y compris les conflits entre directeurs de thèse/stage et les chercheurs en début de carrière sont connues et facilement accessibles | 4,69 | 3,20 | 50,89 % |  | Dispersion des réponses <ul style="list-style-type: none"> • R2, R3, R4 plutôt en désaccord |
| La procédure traitant les plaintes garantit la confidentialité | 6,22 | 3,36 | 50,89 % |  | R3/R4 <ul style="list-style-type: none"> • Tendance des réponses très différentes R3 (moyenne 5,13) et R4 (8,1) pour un nombre de réponses équivalentes |
| Les chercheurs, y compris les doctorants, sont représentés dans les organes d'information, de consultation et de décision de l'établissement | 7,94 | 2,28 | 90,15 % |  | |

Pour notre établissement, parmi les thèmes listés ci-dessous quels sont ceux qui vous paraissent prioritaires et moins prioritaires à traiter ?

| | | | | | |
|--|---|---|---------|--|--|
| Conditions de travail adéquates | / | / | 90,15 % | | |
| Évaluation des conditions de travail | / | / | 77,50 % | | |
| Orientation - accompagnement - développement des carrières | / | / | 75,81 % | | |
| Reconnaissance des expériences acquises | / | / | 72,80 % | | |
| Suivi des chercheurs contractuels | / | / | 66,06 % | | |

| Libellé de la question | Moyenne brute de la question | Écart type | % de répondants qui jugent la question prioritaire | Smiley | Remarque |
|--|------------------------------|------------|--|--------|---|
| Accueil et accompagnement des chercheurs étrangers | / | / | 65,14 % | | |
| Égalité homme/femme | / | / | 56,64 % | | |
| Mobilité des chercheurs | / | / | 54,31 % | | |
| Gestion des conflits | / | / | 50,89 % | | |
| Modalités de répartition des droits de propriété intellectuelle entre chercheurs et université | / | / | 32,33 % | | Thème largement moins prioritaire pour R2, R3, R4 |

➤ RÉSUMÉ DES POINTS À AMÉLIORER

- ➔ L'accompagnement et de développement de carrière des chercheurs.
- ➔ L'organisation, répartition, prise en compte de la charge d'enseignement (enseignement, tâches administratives, formation de jeunes chercheurs).
- ➔ L'équité et attractivité des conditions salariales.
- ➔ La communication :
 - communication sur les procédures de traitement des plaintes et recours
 - renforcer et communiquer les mesures de conciliation vie personnelle et le travail (temps partiels, télétravail, congés...)
 - renforcer la communication sur la mobilité
 - clarifier la définition des modalités de répartition des droits de propriété intellectuelle, dont les droits d'auteurs, entre le chercheur et l'université (et/ou des tiers, le cas échéant) (moins prioritaire)
- ➔ La valorisation de la mobilité.
- ➔ Les infrastructures mis à disposition des chercheurs.
- ➔ L'équilibre représentatif H/F.
- ➔ Sécuriser la procédure traitant les plaintes (garantie de la confidentialité).

Synthèse

Globalement, **les taux de retour sont bas mais les différentes catégories de personnels sont plutôt bien représentées. Les résultats seront à pondérer lors des séances de travail qualitatif des groupes de consultation.**

Dans l'ensemble, les résultats sont satisfaisants. **Les résultats sont largement majoritairement au-dessus de la moyenne.**

Les sujets sont presque tous jugés prioritaires (sur 27/30 points, plus de 50 % des répondants indiquent que le sujet est prioritaire).

| Moyenne | Recrutement | Formation | Aspects éthiques et professionnels | Conditions de travail et sécurité sociale |
|---------------------------------|-------------|------------|------------------------------------|---|
| Moyenne comprise entre 7 et 10 | 7,43 | 7,85 | 7,75 | 7,52 |
| Moyenne comprise entre 5 et 6,9 | 6,4 | 6,48 | 6,41 | 5,94 |
| Moyenne comprise entre 1 et 4,9 | / | / | / | 4,23 |
| Moyenne globale | 6,65 | 7,3 | 7,17 | 5,92 |

La thématique Conditions de travail et sécurité sociale est celle qui recueille les résultats les plus faibles, et un nombre important de questions⁽⁹⁾ présente une dispersion des réponses.

La thématique Recrutement quant à elle présente une dispersion significative sur 5 de ses questions.

Sur ces deux thématiques la priorité donnée à ces sujets restent élevée.

Au-delà des points soulevés spécifiquement dans chacun des axes, l'un point d'amélioration récurrent demeure une meilleure communication à destination des chercheurs et une meilleure accessibilité des informations.