

Document 1 : GAP ANALYSIS

Nom de l'organisation : Université Jean Moulin Lyon 3 (France)

Coordonnées de la personne de contact : Nacéra MEZERREB - 00 33 (0)4 26 31 89 24

DATE DE SOUMISSION DE LA CANDIDATURE : 30 NOVEMBRE 2017

DATE D'ADOPTION DES PRINCIPES DE LA CHARTE ET DU CODE : 5 JUILLET 2016

Donnez la date à laquelle votre organisation a officiellement signé adopté les principes de la Charte Européenne du Chercheur et du Code de Conduite de Recrutement du Chercheur.

PROCESSUS (MAX. 300 MOTS)

Le 5 juillet 2016, le Conseil d'administration de l'université a adopté à l'unanimité deux documents :

-Une déclaration d'intention portant sur la poursuite des efforts de l'université pour offrir à ses personnels des conditions de travail, de recrutement, et un environnement de qualité, en particulier dans le domaine de la recherche,

-La Charte européenne du Chercheur et le Code de bonne conduite en matière de recrutement.

Ce vote manifeste la volonté de l'établissement à prendre une part active dans la construction de l'Espace européen de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Le Conseil d'administration a ainsi donné son accord pour l'engagement de l'établissement dans la procédure de labellisation HRS4R.

Pour mener à bien ce projet, l'université s'est mobilisée comme suit :

En septembre 2016, un Comité stratégique pour la HRS4R *composé de membres de la Gouvernance de l'Université* a été mis en place (Annexe n°6). Il a fixé deux objectifs : Dresser un état des lieux des conditions de travail des chercheurs d'une part et définir plusieurs actions prioritaires afin d'améliorer ces conditions de travail d'autre part. Le Comité a estimé que l'association des chercheurs dans la construction du projet était indispensable. -

Cette implication de tous les chercheurs dans le processus est passée par :

- La mise en place de groupes de travail, correspondant aux principales thématiques de la Charte et du Code : Aspects éthiques et professionnels, Recrutement, Conditions de travail et sécurité sociale, Formation et développement. Pour refléter la population des chercheurs de R4 à R1, les groupes ont été composés de post-doctorants, doctorants contractuels ou non, attachés temporaires d'enseignement et de recherche, maîtres de conférences, professeurs des universités et personnels administratifs. (Annexe n°6)
Ces groupes ont procédé, chacun dans une thématique, à une analyse interne des forces et faiblesses de l'établissement au regard des principes de la Charte et du Code. Leurs travaux ont également alimenté la gap analysis et servi de base à l'élaboration du plan d'action.
- La diffusion d'un questionnaire à l'attention de tous les chercheurs de l'établissement (enseignants-chercheurs, chercheurs et doctorants). (annexe n°5) L'enquête qui s'est déroulée du 13 avril au 4 mai 2017 avait pour objectif d'interroger les chercheurs sur leurs

conditions de travail et principalement sur leur accès à l'information, leur formation et leur accompagnement. Tous les résultats de cette enquête sont joints en (annexe. n°5)

Le Comité stratégique a donné mandat à une équipe afin de piloter le projet, ce qui consistait à : *coordonner, communiquer, planifier et réaliser les différentes étapes du processus d'élaboration de la stratégie. Cette équipe pilotage, dirigée par la Vice-présidente en charge des relations humaines et du dialogue social, est composée de la Directrice des ressources humaines, la responsable du service des personnels enseignants, la responsable du service de la recherche, une gestionnaire ressources humaines et la conseillère démarche qualité.*

Pour la description du processus voir annexe n°7

ANALYSE INTERNE (GAP ANALYSIS)

Chacun des quatre groupes de travail, constitué de chercheurs de R1 à R4 et de l'équipe de pilotage, s'est réuni pour plusieurs sessions de travail d'une demi-journée et a ainsi contribué dans l'un des quatre thèmes à l'analyse interne de notre organisation au regard des principes énoncés par la Charte et le Code. (voir annexe n°6). Chacune de ces réunions ont donné lieu à des comptes rendus détaillés qui ont servi de base à la rédaction du gap analysis.

Les représentants des chercheurs et des personnels administratifs ont été consultés régulièrement tout au long du processus en Comité Technique, en Conseil académique, en Commission recherche ou en Conseil d'administration. (voir annexe n° 8 calendrier des conseils)

La situation actuelle de notre établissement est décrite en troisième colonne alors que sont présentées dans la 4^e colonne les améliorations préconisées et reprises dans le plan d'action pour les trois années à venir (2018-2019-2020). Les actions en italique sont programmées au-delà de ces trois années, à l'échéance des années 2021 et 2022. Nous avons choisi de mentionner ces actions dans la gap analysis car elles constituent des phases essentielles dans le processus d'amélioration continue des conditions de travail des chercheurs. Ces actions sont indissociables de celles présentées dans le plan d'action car elles sont le résultat des échanges en groupes de travail.

Charte européenne du chercheur et code de conduite de recrutement des chercheurs : Analyse interne (Gap Analysis)

<p>Situation: A quel point l'organisation se conforme-t-il aux principes suivants ?</p>	<p>+ = Complètement +/- = Presque mais pas complètement -/+ = Partiellement - = Insuffisamment</p>	<p>En cas de -, -/+, ou +/-, indiquez l'écart entre le principe et votre pratique actuelle. Si pertinent, listez les législations nationales ou régionales qui empêchent l'implémentation.</p>	<p>Initiatives déjà entreprises et/ou suggestions pour amélioration de la situation</p>
<p>Aspects professionnels et éthique</p>			
<p>1. Liberté de recherche</p>	<p>+</p>	<p>Le statut des enseignants-chercheurs, notamment l'existence du corps des maîtres de conférences titulaires de leur poste, leur assure une stabilité financière et, par conséquent, garantit la liberté de la recherche</p>	
<p>2. Principes éthiques</p>	<p>+/-</p>	<p>La Charte du Doctorat de l'Université de Lyon adoptée par notre établissement, est signée par les chercheurs. Elle reprend les principes de la Charte européenne du chercheur et du Code de bonne conduite. (annexe n°1...) Pourtant, les documents de référence relatifs aux pratiques et principes éthiques de la recherche sont mal connus.</p> <p>L'établissement participe, en tant que membre de l'Université de Lyon, à la plateforme ETRRES, dédiée à l'éthique de la recherche, l'intégrité scientifique et la responsabilité sociale.</p> <p>Les membres des collèges d'experts participant aux recrutements sont élus et indépendants.</p>	<p>Diffuser la Charte du doctorat pour favoriser son appropriation. (Action n°2)</p> <p><i>Rédiger et diffuser une Charte de déontologie de l'enseignant-chercheur (2^{ème} semestre 2021)</i></p>
<p>3. Responsabilité professionnelle</p>	<p>+/-</p>	<p>Les chercheurs sont peu sensibilisés à la problématique de la responsabilité professionnelle après leur recrutement.</p> <p>Cependant, l'établissement est engagé dans une démarche de lutte contre le plagiat en direction des doctorants, par des</p>	<p><i>Diffuser et faire signer systématiquement la Charte de déontologie de l'enseignant-chercheur à tous les nouveaux chercheurs recrutés (2^{ème} semestre 2021)</i></p>

		<p>actions :</p> <ul style="list-style-type: none"> - de prévention (signature systématique de la charte du doctorat qui comporte un engagement en la matière) - de sensibilisation lors des séminaires de formation à la recherche ; - de vérification : utilisation systématique d'un logiciel anti-plagiat avant la soutenance de thèse. 	<p>Former au droit de courte citation, aux règles du droit de la propriété intellectuelle de façon générale, et applicable sur internet en particulier (Actions n° 4 et 23)</p> <p>Permettre la détection de plagiat pendant la rédaction de la thèse (Action n° 28)</p>
4. Attitude professionnelle	-/+	<p>Les enseignants-chercheurs appréhendent difficilement la notion de carrière et le Service des personnels enseignants n'est pas perçu comme une ressource dans le cadre de la construction d'une stratégie de carrière.</p> <p>La structuration des unités de recherches qui se sont dotées de règlements intérieurs a amélioré les pratiques des laboratoires. Mais la professionnalisation des directions de laboratoire paraît encore incomplète.</p> <p>Les doctorants bénéficient de séminaires de formation et d'information sur les mécanismes qui régissent leur carrière d'enseignant-chercheur et les outils utiles au développement de leurs recherches</p>	<p>Déployer un accompagnement de la carrière au sein de l'établissement (Actions n° 29 et 30)</p> <p>Expliquer les différentes possibilités de carrière publique et privée offertes aux docteur-e-s. (Action n°9)</p> <p>Mettre en place un groupe de travail chargé de réfléchir à la formation des doctorants, à la définition du niveau pertinent de cette formation, au socle de formation minimal et aux acteurs. (Action n° 23)</p>
5. Obligations contractuelles et légales	-/+	<p>Les enseignants-chercheurs titulaires de leur poste sont placés sous le statut de la fonction publique.</p> <p>Pour respecter les exigences des financeurs, le service de la recherche joue un rôle d'accompagnateur auprès des chercheurs dans l'orientation entre les dispositifs de financement de la recherche et dans le montage de projet. Mais l'accompagnement des chercheurs en matière d'aide à la publication est jugé insuffisant.</p>	<p>Mettre en place un groupe de travail sur la procédure de demande d'autorisation de cumul d'activités. (Action n° 24)</p> <p>Renforcer l'accompagnement en termes d'aide à la publication, notamment des thèses. (Action n°33)</p>

		Le rôle des acteurs en termes de valorisation économique des résultats de la recherche n'est pas bien compris.	Informers les chercheurs sur la répartition des compétences entre les différents services mobilisables pour valoriser les résultats de la recherche (Actions n° 4 et n° 22)
6. Responsabilité	-/+	Le niveau de recrutement des gestionnaires de laboratoire ne correspond pas toujours à leur niveau de responsabilité.	Proposer des formations aux gestionnaires de laboratoire. (Action n° 20) Définir un cadre de recrutement des contractuels sur des missions de recherche et inscrire dans une charte des contractuels leurs droits et obligations. (Action n° 11)
7. Bonnes pratiques en recherche	+/-	cf. items 3 et 4 L'établissement est doté d'un référent CNIL. L'architecture des sites web des laboratoires définie par l'établissement permet de diminuer les sites "périphériques", de centraliser les données et d'accroître leur sécurisation. Pour améliorer la qualité d'accueil réservé aux scientifiques étrangers et à leur famille l'Université de Lyon, a mis en place l'espace ULYS, membre du réseau européen EURAXESS,	Faire mieux connaître l'espace ULYS. (Action n°5)
8. Diffusion et exploitation des résultats	+/-	Le Service Documentaire de l'Université propose des formations et accompagne les chercheurs pour les amener à déposer systématiquement toutes leurs publications sur la plateforme archive ouverte HAL (Hyper Articles en Lignes) Mais le dépôt des publications sur cette plate-forme n'est pas encore systématique et ne permet pas un référencement exhaustif de la production scientifique de nos chercheurs.	Sensibiliser et former les chercheurs à la diffusion des articles de recherche sous forme numérique (open access). (Action n° 25)
9. Engagement vis-à-vis de la société	+/-	L'établissement contribue à la vie culturelle de la ville et participe à des manifestations pour la diffusion de la	Renforcer les liens avec la communauté locale (Action n° 12)

		recherche auprès de la société.	Intensifier la création et la diffusion des MOOC (Action n° 21)
10. Non -discrimination	-/+	<p>L'université Lyon 3 s'engage dans le dispositif des « contrats doctoraux handicap » mais elle n'offre pas suffisamment de perspectives de carrières spécifiques pour les doctorants handicapés.</p> <p>L'établissement a désigné un référent handicap, élaboré un schéma directeur handicap et propose des formations à l'attention des personnels.</p> <p>Une Charte égalité femmes/hommes a été adoptée et une Chargée de mission « égalité femmes/hommes » a été nommée. Sa mission a été étendue « aux égalités ». (annexe n°2...)</p> <p>La notion de genre est prise en compte dans les indicateurs de pilotage de l'Université.</p> <p>L'établissement, partenaire du Groupement d'Intérêt Scientifique Institut du Genre, participe à des recherches sur le genre.</p>	<p>Désigner un référent discrimination dédié aux doctorants (Action n° 31)</p> <p>Développer l'accompagnement des doctorants handicapés. (Action n° 32)</p> <p>Développer des actions originales de sensibilisation à la non-discrimination (théâtre, mise en situation...) et accroître le rayonnement des formations à la prise en compte de la différence, proposées par l'établissement. (Action n° 26)</p> <p>Développer des mécanismes évitant que la maternité soit un frein dans l'évolution de carrière (Actions n° 26, n° 30 et n° 36)</p> <p>Développer les recherches sur le genre. (Action n° 12)</p> <p>Réaliser une enquête afin d'établir un état des lieux relatifs aux discriminations puis mettre en œuvre un plan d'actions pour lutter contre les discriminations constatées. (Action n° 12)</p>
11. Systèmes d'évaluation	+/-	<p>Des évaluations individuelles ou collectives sont rendues obligatoires par la réglementation nationale.</p> <p>L'exploitation des évaluations collectives est effective (HCERES), mais cette exploitation n'est pas systématique pour les évaluations individuelles.</p>	Améliorer la communication sur les évaluations existantes (Actions n° 4, n° 8 et n° 30)
Recrutement et sélection – Soyez attentifs que les points suivant correspondent à la Charte et au Code. Votre organisation doit en complément compléter la grille relative			

au recrutement ouvert, transparent et basé sur les mérites ci-dessous (OTM-R) qui insiste sur l'opérationnalisation de ces principes

12. Recrutement	+/-	<p>La politique de recrutement allie recherche de l'excellence et amélioration de l'insertion professionnelle pour les doctorant/e/s, en équilibrant les recrutements internes et externes. Toutefois l'endo-recrutement existe dans notre établissement, cependant il reste au même niveau que dans les autres Universités françaises en sciences humaines et sociales.</p> <p>Mais le recrutement local étant parfois privilégié par prudence, l'établissement peut se priver de profils différents et enrichissants.</p>	<p>Rédiger des fiches de postes avec un double objectif : offrir des opportunités de carrières pour les étudiant-e-s et développer l'attractivité de l'établissement. (Action n° 14)</p>
13. Recrutement (Code)	+/-	<p>L'exhaustivité de la réglementation nationale est garante de l'égalité d'accès aux emplois publics.</p> <p>Sa déclinaison dans notre établissement va au-delà des obligations réglementaires :</p> <ul style="list-style-type: none"> -utilisation systématique d'outils de recrutement dématérialisé pour garantir et simplifier la transmission de l'ensemble des candidatures- rédaction des fiches de postes au plus près du besoin, dans chaque composante et laboratoire de l'établissement -diffusion systématique sur le site internet de l'établissement, de tous les postes d'enseignants-chercheurs disponibles <p>La définition du besoin de recrutement ne se limite pas à la rédaction du profil de poste, mais doit inclure une réflexion sur les modalités de sélection.</p> <p>La possibilité de recourir à des recrutements ciblés</p>	<p>Etendre la dématérialisation des recrutements aux contractuels doctorants et contractuels chercheurs (R1 et R2). (Action n° 15)</p> <p>Renforcer le dialogue entre les collègues d'experts et le Service des personnels enseignants, par des réunions d'information régulières. (Action n° 3)</p> <p>Produire et diffuser des statistiques sur les différents types de recrutement mis en œuvre. (Action n° 16)</p>

		(enseignants-associés, anciens vice-présidents, mutations, agrégation...) est peu connue, ce qui peut priver l'établissement de profils atypiques.	Développer le recours aux différentes possibilités de recrutement offertes par la réglementation. (Action n° 27)
14. Sélection (Code)	-/+	<p>Les collèges d'experts, qui ont en charge l'ensemble du processus de recrutement, constituent un vivier de recruteurs spécialisés et légitimes. Ces instances collégiales locales regroupent par disciplines des enseignants-chercheurs élus par leurs pairs. Le mandat au sein d'un collège d'experts est une opportunité pour acquérir des compétences qui ne relèvent pas uniquement de la connaissance disciplinaire.</p> <p>La rigidité de la réglementation, notamment en matière de parité, rend difficile la conciliation entre l'impératif d'impartialité et l'objectif de diversité dans la composition des jurys (viviers restreints dans certaines disciplines).</p> <p>Le recrutement nécessite une expertise managériale, qui évaluera les connaissances disciplinaires mais aussi les compétences et les savoirs-être.</p>	<p><i>Former aux techniques de recrutement (évaluation par compétences). (1^{er} semestre 2021)</i></p> <p>Mobiliser les formations dispensées par le CNRS à tous les chercheurs nommés à la tête d'une équipe de recherche (Actions n° 20 et n° 22)</p> <p>Utiliser les différentes modalités d'auditions, notamment les possibilités de mise en situation. (Action n° 27)</p>
15. Transparence (Code)	+ /-	<p>La réglementation nationale organise la communication d'informations aux candidat-e-s en amont (Galaxie et site internet de l'établissement) et en aval (communication des avis motivés du jury).</p> <p>Même si le service de la Recherche et le service Ressources Humaines accompagnent tous les chercheurs qui le souhaitent, et les chercheurs nouvellement recrutés en particulier, la motivation des décisions en matière de recrutement n'est pas suffisamment précise pour permettre au candidat-e d'améliorer son dossier.</p>	<p>Développer une communication adaptée, notamment au travers des fiches de poste :</p> <ul style="list-style-type: none"> -Intégrer un lien pointant vers une description des dispositifs d'accompagnement à la prise de fonction ; -Préciser de manière exhaustive les responsabilités pédagogiques, en informant sur les possibilités d'évolution. (Action n° 14)

		<p>Les nouveaux chercheurs, et en particulier les nouveaux maitres de conférences, ne bénéficient pas d'un accompagnement systématique.</p> <p>Les dispositifs d'accompagnements à la recherche restent toutefois mal connus.</p>	<p>Mettre en place un accompagnement global à la prise de fonction des nouveaux enseignants-chercheurs, pour chacune des parties de leur mission (enseignement, recherche, responsabilités collectives). (Action n° 29)</p>
16. Jugement du mérite (Code)	+ /-	<p>Les membres d'un jury de recrutement ont des sensibilités différentes quant à l'évaluation des divers aspects d'une carrière.</p> <p>Certains jurys de sélection définissent en amont une grille d'évaluation, afin que les rapporteurs objectivent les avis sur les candidatures.</p> <p>Certains candidat-e-s peuvent être désavantagés par le caractère atypique de leur candidature (préparation de la thèse plus longue, interruption de carrière...).</p>	<p>Rédiger et diffuser une Charte des membres des comités de sélection rappelant notamment le principe du jugement au mérite. (Action n°10)</p> <p>Diffuser une proposition de grille d'évaluation déclinant tous les aspects du mérite (Action n° 10)</p>
17. Variations dans la chronologie des CV (Code)	-/+	<p>Il est difficile de valoriser les profils atypiques, notamment comparer des parcours présentant des points d'arrivées identiques mais avec des trajectoires différentes.</p>	<p>Inclure dans la grille d'évaluation (cf supra item 16) un item relatif aux expériences atypiques (Action n° 10 et n° 27)</p> <p>Inclure dans la Charte des Comités de sélection (cf supra item 16) la nécessité de neutraliser les interruptions de carrière. (Action n° 10)</p>
18. Reconnaissance de l'expérience de mobilité (Code)	-/+	<p>Du fait du manque d'anticipation d'organisation du service d'enseignement, la mobilité peut être perçue comme risquée au moment du retour.</p>	<p>Mieux communiquer sur les leviers statutaires de mobilité. (Action n° 6)</p>
19. Reconnaissance des qualifications (Code)	+ /-	<p>Les équivalences de diplômes et de fonctions sont prévues par la réglementation nationale.</p> <p>Afin de ne pas priver un-e candidat-e d'une possibilité de</p>	

		défendre sa candidature sur le fond, l'appréciation des demandes d'équivalence par les instances compétentes est bienveillante. Cependant, les équivalences de diplômes et de fonctions ne sont pas toujours bien connues.	Veiller à la diffusion des grilles d'équivalence à l'ensemble des membres de jury. (Action n° 1)
20. Ancienneté (Code)	+	A niveau de compétences égales, l'ancienneté est aujourd'hui correctement valorisée. Mais la volonté de valoriser les profils atypiques ne doit pas conduire à exclure, à terme, le recrutement des candidats aux parcours académiques classiques.	Mettre une grille d'évaluation à disposition et entamer un travail sur les fiches de poste (Actions n° 10 et n° 14)
21. Nominations Post-doctorat (Code)	-/+	Les conditions d'emplois des chercheurs contractuels sont influencées par la nature du financement et le recrutement d'un chercheur contractuel est un processus complexe, qui peut décourager les laboratoires recruteurs et les candidats-potentiels. Pourtant les Contrats à Durée Déterminée Recherche sont souvent des tremplins vers un emploi stable et adapté et lors du classement dans les corps d'enseignants-chercheurs, l'ancienneté acquise par des expériences de CDD recherche est reprise favorablement. dans l'établissement, dynamique récente qui marque un signe très positif pour une université en Sciences Humaines et Sociales. L'emploi des post-doctorants se développe	Formaliser une Charte de l'emploi des contractuels chercheurs pour harmoniser les pratiques et sécuriser leur parcours professionnel. (Action n° 11)
Conditions de travail et Sécurité sociale			
22. Reconnaissance de la profession	-/+	Un cadre d'emploi existe. La réglementation nationale est adaptée : elle permet, de recruter des étudiants inscrits en doctorat et de prendre en compte cette expérience, au moment du recrutement comme enseignant-chercheur. Mais les ATER et les doctorants contractuels maîtrisent	

		<p>imparfaitement le cadre d'emploi qui est le leur. Ils se perçoivent plus comme des étudiants que des personnels. Les doctorants ont des statuts différents en particulier ceux dont notre Université n'est pas l'employeur.</p> <p>Les chercheurs ne connaissent pas leurs droits et n'utilisent encore que partiellement les services à leur disposition.</p>	<p>Formaliser les relations avec les employeurs des doctorants de l'établissement (Action n° 11)</p> <p>Adopter une communication adaptée et ciblée, avec une identification claire des ressources (Actions n° 4, n°6, n° 7 et n° 8)</p>
23. Environnement de recherche	-/+	<p>En matière d'équipement numérique, un plan pluriannuel d'investissement est financé par l'établissement. Cependant, les besoins des chercheurs sont hétérogènes et mal connus.</p> <p>Pour les locaux, les besoins d'espace de travail individuels et collectifs sont pris en compte dans le cadre du Plan Campus.</p> <p>Le problème d'accès à un poste de travail adapté se pose, comme l'accès aux différentes ressources de l'établissement pour les chercheurs invités.</p> <p>Pendant plusieurs années, l'absence d'un médecin du travail attaché à l'établissement n'a pas permis d'assurer un suivi satisfaisant de la santé des chercheurs, même si les situations les plus graves étaient prises en charge. Mais depuis le 19 juin 2017 un médecin du travail a été recruté et a pris ses fonctions avec présence sur le site.</p> <p>Une enquête RPS effectuée en 2015 a mis en lumière un sentiment d'isolement professionnel chez certains chercheurs. L'établissement a mis en place une Cellule de Veille Sociale</p>	<p>Etablir un plan d'actions suite à l'exploitation de l'enquête sur les besoins des personnels en équipement numérique lancée le 6 juillet 2017. (Action n° 34)</p> <p>Réaliser un recueil des besoins pour optimiser l'affectation de l'espace dévolu à la Recherche. (Action n°34)</p> <p>Proposer des solutions pour résoudre le problème de l'accès aux ressources pour les chercheurs invités (Action n° 19)</p> <p>Exploiter l'enquête RPS de 2015 en déployant un plan d'actions pour prévenir les risques psycho-sociaux liés au sentiment d'isolement professionnel des enseignants-chercheurs. (Action n°35)</p>

		ayant pour mission de traiter les situations de mal être au travail n'ayant pas pu être résolues par ailleurs.	
24. Conditions de travail	-/+	<p>Une Charte de l'égalité femmes/hommes a été adoptée par le Conseil d'administration du 24 novembre 2015 (cf. supra item 10), mais les enseignants-chercheurs de l'établissement ne se sont pas suffisamment saisis des principes qu'elle contient.</p> <p>Même si des dispositifs propres à l'établissement ont été déployés pour permettre une adaptation du temps de travail aux projets professionnels des enseignants-chercheurs comme le contrat pour valorisation de la recherche (CVR), le contrat pour conversion ou recherche thématique (CRCT) ou la modulation de service, l'objectif d'une meilleure compatibilité entre vie familiale et travail, enfants et carrière n'est pas encore clairement affirmé ni décliné en actions</p>	<p>Désigner un référent à l'égalité femmes/hommes dans chaque composante (Cf item 10 pour les doctorants). (Action n° 36)</p> <p><i>Faire adopter un critère de priorité d'accès aux CRCT, CVR et modulation de service pour les chercheurs/euses en reprise de fonctions suite à un congé pour raison familiale (2^e semestre 2022)</i></p>
25. Stabilité et continuité d'emploi	-/+	<p>La haute fonction publique s'ouvre de plus en plus aux docteurs et la durée de préparation de la thèse est prise en compte pour déterminer le niveau de rémunération du chercheur titulaire.</p> <p>Dans notre université le recrutement de fonctionnaires titulaires et permanents par concours est privilégié, et de nombreux postes d'enseignants chercheurs et d'ingénieurs ont été créés ces dernières années ainsi que des recrutements réservés (ingénieurs).</p> <p>Dans un objectif d'insertion professionnelle l'Université de Lyon a mis en place le dispositif « docteur-emploi » pour offrir à ses docteurs l'opportunité d'accéder aux carrières privées. Même si la durée des contrats de travail est encadrée par les</p>	<p>Développer les formations pour la préparation aux concours (Actions n° 6, n° 8, n° 9, n° 23 et n° 30)</p> <p>Identifier les possibilités budgétaires pour le financement des jeunes chercheurs (Action n° 22)</p>

		<p>textes, les jeunes chercheurs (R1) peuvent être en situation de précarité.</p> <p>Les thèses ne sont pas toujours correctement financées, et les différentes possibilités de carrières ainsi que les évolutions possibles sont méconnues.</p>	<p>Assurer une meilleure information sur les différentes possibilités de carrière (Actions n° 6, n° 8, n° 9, 23 et 30)</p>
26. Financement et salaires	-/+	<p>Les rémunérations sont différentes selon les statuts. L'implication dans la recherche est prise en compte pour l'avancement de carrière et les primes.</p> <p>Toutefois le référentiel des activités d'encadrement et d'appui des enseignants et des enseignants-chercheurs prévoit une rémunération différenciée selon les responsabilités exercées. (cf infra item 33) (annexe n°3...)</p> <p>La politique sociale nationale est complétée par une politique sociale volontariste de l'établissement mais elle est peu connue des chercheurs.</p> <p>Le risque d'inégalité de rémunérations entre les contractuels existe. C'est pourquoi une politique salariale, déterminée par l'établissement, commence à se mettre en œuvre pour les contractuels recherche</p> <p>Les doctorants qui exercent une activité professionnelle à temps plein en même temps que leur thèse, notamment les enseignants, sont dans une situation défavorable.</p>	<p>Améliorer l'information sur l'avancement (Actions n° 6 et n° 8)</p> <p>Mieux communiquer sur la politique sociale, notamment celle de l'établissement. (Action n°7)</p> <p>Harmoniser les rémunérations des contractuels recherche (Action n° 11)</p>

27. Equilibre entre les sexes	+/-	<p>La réglementation nationale, très complexe, garantit la parité. Elle est toujours respectée dans la composition des organes de recrutement.</p> <p>On note une évolution favorable de la proportion des femmes chez les enseignants-chercheurs. En 2016 dans notre université, les femmes représentaient 49 % des enseignants chercheurs titulaires et 49% des doctorants avec cependant des disparités selon les niveaux de recrutement et les disciplines.</p> <p>On constate un léger écart salarial entre les hommes et les femmes, dû au retard dans l'avancement de carrière. En 2016, l'indice de rémunération moyen des hommes était supérieur de 4 % à celui de leurs collègues féminines alors que l'ancienneté est tout à fait comparable (voir bilan social, annexe n°4).</p> <p>L'établissement qui a adopté une Charte égalité femmes/hommes (cf supra item 10) participe à des travaux de recherche sur le genre (cf supra item 10) et intègre depuis 2007 la répartition femmes/hommes dans les différentes données présentées dans le bilan social.</p>	<p>Initier rapidement, dès le recrutement des étudiants, des mesures pour rendre possible un recrutement paritaire (Actions n° 13, n° 26, n° 31 et n° 36)</p> <p>Intensifier les travaux de recherche sur la thématique de l'égalité femmes/hommes. (Action n° 12)</p>
28. Développement de carrière	-/+	<p>Des dispositifs nationaux (CRCT, délégations CNRS...) et locaux (CVR...) sont à la disposition des chercheurs.</p> <p>Le pôle RH métiers et formations propose différents types d'accompagnement aux chercheurs mais ces actions en faveur du développement personnel et professionnel déployées par l'établissement sont méconnues.</p>	<p>Améliorer l'information sur l'accompagnement de carrière par le service des Ressources Humaines (Action n°8)</p>

		<p>Les chercheurs sont peu informés des projets de recherches conduits par leurs collègues, ou des ressources mobilisables pour mener à bien leurs travaux, ils peuvent ressentir un sentiment d'isolement.</p>	<p>Organiser un séminaire de la recherche périodiquement afin d'échanger sur les projets de recherche et communiquer sur les ressources en matière de recherche (Action n°4)</p> <p>Mettre en œuvre des dispositifs de suivi de thèse (Actions n° 2 et n° 18)</p> <p><i>Mettre en place un véritable mentorat, coaching ciblé et officiel (1^{er} semestre 2022)</i></p>
29. Valorisation de la mobilité	-	<p>Les différentes mobilités ouvertes aux fonctionnaires sont utilisées mais la mobilité est peu reconnue, y compris la mobilité internationale.</p> <p>Les parcours académiques classiques restent survalorisés et le CRCT est plus utilisé pour la recherche que pour la conversion thématique.</p> <p>L'établissement développe les MOOC, et encourage la mobilité virtuelle.</p> <p>Erasmus plus offre aux enseignants-chercheurs, la possibilité de se former à l'étranger</p> <p>L'espace ULYS de la COMUE Université de Lyon accueille les chercheurs étrangers en mobilité sur le site lyonnais. (cf supra item 7)</p>	<p>Améliorer la communication sur les différents types de mobilités (Action n°6)</p> <p>Développer l'approche en termes de compétences acquises (Action n° 6 et 30)</p> <p>Faire mieux connaître l'espace ULYS (Action n°5)</p>

		<p>L'espace ULYS de la COMUE de Lyon, membre Euraxess, est entièrement dédié à l'accueil des chercheurs et doctorants étrangers en mobilité. (cf supra item 7).</p> <p>Mais l'accueil des chercheurs étrangers doit être amélioré au niveau de l'établissement afin de leur permettre de bénéficier d'un accompagnement durant leur séjour et d'avoir un accès facilité aux ressources qui leur sont nécessaires dans l'établissement (accès à la bibliothèque, aux locaux, ...).</p>	<p>Rédiger un livret d'accueil des chercheurs étrangers au niveau de l'établissement. (Action n° 19)</p> <p>Mettre en place un dispositif spécifique pour recenser les visiteurs et leur faciliter l'accès aux ressources de l'établissement. (Action n° 19)</p>
30. Accès aux services d'orientation de carrière	-/+	<p>- Cf item 28</p> <p>L'accompagnement devrait être différencié selon les disciplines (rôle du CNU).</p> <p>Des dispositifs nationaux existent, notamment le suivi de carrière exercé par le CNU.</p> <p>Différents types d'accompagnements sont proposés dans l'établissement.</p> <p>La mise en place du suivi de carrière n'est pas satisfaisante.</p>	<p><i>Mettre en place un répertoire des compétences, notamment pour les docteurs (1^{er} semestre 2021).</i></p>
31. Droits de propriété intellectuelle	+/-	<p>Voir le thème « responsabilité professionnelle ».</p>	<p>Cf item 3</p>
32. Co-auteur	+/-	<p>Voir le thème « responsabilité professionnelle ».</p> <p>La notion de co-auteur est appréhendée de façon différente selon les disciplines.</p>	<p>Cf item 3</p>
33. Enseignement	-/+	<p>Le service d'enseignement des nouveaux enseignants chercheurs n'est pas allégé à ce jour et la modulation de service est très faiblement utilisée. (cf supra item 24).</p>	<p><i>Mieux répartir les tâches d'enseignement au sein d'une équipe de recherche (1^{er} semestre 2022)</i></p>

		<p>Le sous-encadrement notoire de l'établissement entraîne une pression sur les enseignants qui doivent alors effectuer des heures complémentaires d'enseignement.</p> <p>Le référentiel des activités d'encadrement et d'appui des enseignants et enseignants-chercheurs (cf. annexe n°3) reconnaît et valorise les activités liées à l'enseignement et à la recherche mais ne fait pas suffisamment apparaître la notion d'investissement personnel.</p> <p>Les formations pédagogiques proposées aux enseignants sont en nombre croissant, et l'établissement développe une Ingénierie pédagogique via le Pole d'Accompagnement à la Pédagogie Numérique.</p> <p>Les activités d'enseignement non traditionnelles, comme la création de MOOC, sont encore peu reconnues.</p>	<p>Equilibrer les recrutements (GPEC) et développer le redéploiement entre disciplines (Action n° 16)</p>
34. Plaintes et recours	+/-	<p>Les dispositifs existants sont peu connus et les instances disciplinaires sont peu sollicitées.</p> <p>La gouvernance a adopté une position volontariste sur ces questions :</p> <ul style="list-style-type: none"> -nomination d'une Vice-présidente en charge des relations humaines et du dialogue social, -mise en place d'une CVS (Cellule de veille sociale). (cf supra item 23) -offre de formations et d'accompagnement sur les Risques Psycho Sociaux, (interventions de psychologues du travail, coach). <p>Pourtant la Cellule de Veille Sociale est peu connue et les enseignants-chercheurs ne la sollicitent pas.</p>	<p>Informers sur les dispositifs réglementaires et les services compétents (Action n° 4)</p> <p>Communiquer sur les dispositifs internes existants (Action n° 7)</p>
35. Participation aux organes de	+/-	<p>La réglementation nationale prévoit une représentation des</p>	

décision		<p>enseignants-chercheurs dans toutes les instances.</p> <p>Si les enseignants chercheurs sont très représentés dans les organes de décision ils le sont moins dans les instances consultatives (CT ou CHSCT...), c'est pourquoi l'établissement a choisi de les associer également à des commissions et groupes de travail locaux.</p> <p>Ils sont aussi présents dans les collèges d'experts.</p> <p>Les enseignants chercheurs manquent de temps pour s'investir pleinement dans la défense d'intérêts collectifs.</p>	<p>Communiquer davantage sur les activités des groupes de travail (Action n° 4)</p>
Formation et Développement			
36. Relation avec les directeurs de thèse/stage	+/-	<p>L'arrêté du 25 mai 2016 instaure un cadrage réglementaire précis des conditions de réalisation de la thèse, avec notamment la mise en place d'une convention de formation et de comités de suivi individuels et instaure la possibilité de faire une année de césure.</p> <p>Il impose de proposer aux directeurs de thèses des formations en pédagogie/techniques d'encadrement.</p> <p>Les directeurs de thèses sont peu formés aux techniques pédagogiques d'encadrement de doctorants et de conduite de projet, même si les services de l'université les proposent parmi d'autres formations. Ces opportunités sont peu saisies par la communauté des chercheurs.</p> <p>Les directeurs de thèse connaissent mal leurs obligations envers leurs doctorants et les ressources dont peuvent disposer ces derniers ; ainsi que les évolutions réglementaires qui les concernent.</p> <p>Les enseignants chercheurs disposent de peu de temps et de locaux pour échanger entre eux ou avec leurs doctorants.</p>	<p>La mise en place des conventions de formation pour tous les doctorants et la définition des procédures de demandes de césure sont en cours. (Action n° 23)</p> <p>Elargir l'offre de formation aux techniques pédagogiques : psychologie de l'apprenant, échanges d'expériences (Action n° 21)</p> <p>Réaliser et diffuser un vade-mecum du directeur de thèse (Action n° 18)</p> <p>Mettre à disposition des enseignants-chercheurs des moyens matériels plus adaptés (ordinateurs et espaces de travail (cf supra item 23, Action n° 34)</p>

		<p>La thèse n'est pas vécue comme une réelle expérience professionnelle</p> <p>Pour former ses doctorants à la conduite de projets de recherche, l'Université propose des appels à projets "juniors" qui permettent à des équipes de doctorants de développer leur propre projet.</p> <p>Les doctorants n'ont pas accès de façon égale aux ressources de l'établissement ce qui risque de provoquer un sentiment d'isolement pour certains. En effet, les statuts des doctorants sont variables (doctorants à temps plein, ou partiel, localisés en France ou à l'étranger, rémunérés par l'établissement ou pas).</p> <p>Cf item 37 – 39 - 40</p>	<p>Former les doctorants à la présentation de sujets de recherche lors de séminaires interdisciplinaires (Actions n° 4 et n° 23)</p> <p>Constituer un groupe de travail interdisciplinaire sur l'accompagnement des doctorants. (Action n° 23)</p> <p>Améliorer la diffusion des informations à l'attention des chercheurs (Action n° 4 et n° 17)</p> <p>Organiser des ateliers informels et pluriannuels entre personnels administratifs, doctorants et enseignants chercheurs (Action n° 4)</p> <p>Cf item 37 – 39 - 40</p>
37. Supervision et tâches de gestion	-/+	<p>Une Charte du Doctorat a été mise en place au niveau de la COMUE UDL. (cf supra item 2)</p> <p>Le nombre de doctorants par Directeur de thèse est limité et malgré les progrès réalisés, le taux d'encadrement des doctorants (nombre de doctorants par directeur de thèses) reste élevé, ce qui conduit parfois les directeurs de thèses à consacrer peu de temps à leur suivi.</p> <p>Cf item 36 – 39 - 40</p>	<p>Inciter les MCF à passer leur Habilitation à Diriger des Recherches (HDR) pour diminuer le taux d'encadrement (action n° 17)</p> <p>Cf item 36 – 39 - 40</p>
38. Développement professionnel continu	-/+	<p>Le dispositif de suivi de carrière prévu à l'attention des chercheurs au niveau national est très peu utilisé, et de manière différente selon les disciplines.</p> <p>Une nouvelle réglementation impose aux établissements de</p>	<p>Mieux informer les doctorants et les enseignants chercheurs sur les possibilités de carrière (Actions n° 8 et 9)</p> <p>Améliorer la connaissance des chercheurs en termes de financement de la recherche (Action</p>

		<p>mettre en place des décharges de service pour les enseignants chercheurs stagiaires.</p> <p>La formation des agents contractuels, notamment ceux en poste dans les laboratoires, doit faire l'objet d'une réelle attention. Des entretiens professionnels annuels pour les contractuels ont été mis en place. Ces personnels sont souvent mal préparés à l'environnement de travail particulier que constitue un laboratoire de recherche d'où l'organisation d'un parcours de formation métier « gestionnaire de laboratoires » (cf item 6, <i>action n°20</i>)</p>	<p>n°22)</p> <p><i>Développer le Mentorat (1^{er} semestre 2022)</i></p> <p>Proposer des rendez-vous personnalisés aux chercheurs (Action n° 30)</p> <p>Améliorer l'information des agents contractuels sur leurs droits, ainsi que la formation des chefs de service à ce sujet (Action n° 11)</p>
39. Accès à la formation à la recherche et au développement continu	+/-	<p>Les chercheurs bénéficient de financement d'amorçage de projets de recherche et d'accompagnement pour les demandes de financement auprès de financeurs nationaux et internationaux.</p> <p>Les chercheurs disposent du Congé pour Recherches ou Conversions Thématiques (CRCT) ou de Contrats valorisation recherche (CVR) pour se libérer de leurs obligations d'enseignement et se consacrer à la recherche. Par ailleurs, des enseignants chercheurs peuvent demander à être accueillis en délégation au CNRS.</p> <p>Mais les enseignants chercheurs qui partent en mobilités de longue durée ne sont pas assurés de retrouver leur service d'enseignement à leur retour. (Cf supra item 37 pour l'HDR)</p>	<p><i>Mettre en place une Charte des bonnes pratiques pour définir les règles qui s'appliqueront en termes de service statutaire aux candidats à mobilité, quel que soit le motif</i></p>

			<i>de cette mobilité. (1^{er} semestre 2022)</i>
40. Supervision	+/-	<p>Cf item 36 – 37 – 38</p> <p>Les enseignants chercheurs et les directeurs de laboratoires ne sont pas formés pour suivre et comprendre les évolutions administratives et juridiques de leur environnement.</p> <p>Malgré les formations proposées, les enseignants chercheurs pratiquent souvent l’auto formation, sans considérer les ressources proposées.</p> <p>Le Service de la recherche assure une veille et diffuse des informations concernant les appels à projets permettant de financer tout ou partie de la thèse en cotutelle. Un personnel est dédié à l’accompagnement des doctorants dans leurs démarches de recherche de financements.</p> <p>Les Ecoles Doctorales et la COMUE, diffusent également ce type d’informations.</p> <p>Pour les cotutelles de thèse les doctorants connaissent mal les possibilités de financement de leurs mobilités comme pour leur thèse en général.</p> <p>Certains financeurs publics diminuent leurs enveloppes, dédiées à ce type de demandes.</p>	<p>Cf item 36 – 37 – 38</p> <p><i>Proposer une formation aux directeurs de laboratoires et à tous les enseignants chercheurs qui acceptent une charge administrative. (Juin 2021)</i></p>

Document 1 – Annexe : Grille d'analyse - Recrutement Ouvert, Transparent et Basée sur les mérites¹ (OTM-R)

Grille OTM-R pour les organisations

	Ouvert	Transparent	Basée	++ Oui, complètement	Indicateurs suggérés (ou moyens de mesure)
--	--------	-------------	-------	----------------------	--

¹ <http://ec.europa.eu/euraxess/index.cfm/services/researchPolicies>

			sur les mérites	+/- Oui, majoritairement -/+ Oui, partiellement -- Non	
Système OTM-R					
1. Avons-nous publié une version de notre politique OTM-R en ligne (dans la langue nationale et en anglais) ?	X	x	x	--	lien web
2. Avons-nous un guide interne présentant clairement les procédures et pratiques OTM-R pour tous les types de postes de chercheurs ?	X	x	x	--	Date de la dernière mise-à-jour; s'assurer que cela a été envoyé à tous les chercheurs
3. Les personnes impliquées dans le processus OTM-R sont-elles suffisamment formées ?	X	x	x	+/-	Existence de programmes de formation OTM-R, Nombre de personnes formées
4. Faisons-nous usage (suffisant) des outils de recrutement électronique ?	X	x		+/- (+/+ pour les EC)	Outils web pour les différents stades du processus de recrutement
5. Avons-nous mis en place un système de contrôle de qualité pour l'OTM-R	X	x	x	-/+ (pas spécifique OTMR)	Indicateurs qualité
6. Notre politique OTM-R actuelle encourage-t-elle les candidats externes à postuler?	X	x	x	+/-	Tendance à avoir davantage de candidats externes Evolution du nombre de candidatures
7. Notre politique OTM-R actuelle est-elle en ligne avec les politiques d'attractivité des chercheurs étrangers ?	X	x	x	+/-	Tendance à avoir davantage de candidats étrangers
8. Notre politique OTM-R actuelle est-elle en ligne avec les politiques d'attractivité des groupes sous-représentés ?	X	x	x	+/-	Tendance à avoir davantage de candidats des groupes sous-représentés (ex. femmes)
9. Notre politique OTM-R actuelle est-elle en ligne avec les politiques de conditions de travail attractives pour les chercheurs ?	X	x	x	-/+	Tendance à avoir davantage de candidats venant d'autres organisations
10. Avons-nous les moyens de vérifier que les chercheurs les plus appropriés candidatent aux postes ouverts?				-/+	Nombre de recrutements infructueux
Publication des postes et Phase de candidature					
11. Avons-nous des lignes directrices et des formulaires clairs pour publier les postes (par ex. Euraxess) ?	X	x		+/+	Modèles fiches de poste Utilisation mots clefs Euraxess
12. Incluons-nous tous les éléments (ou les liens) de la liste donnée dans le rapport OTM-R ² (chapitre 4.4.1 a), dans les publications de postes ?	X	x		+/-	Nombre de rubriques dans les fiches de poste

² <http://ec.europa.eu/euraxess/index.cfm/services/researchPolicies>

13. Faisons-nous usage de la plateforme Euraxess pour nous assurer que nos offres d'emploi touchent un large public de chercheurs ?	X	x		+/-	Nombre de postes publicises sur EURAXESS; Tendance à avoir davantage de candidats recrutés hors de l'organisation
14. utilisons-nous un autre outil de publication de postes de chercheurs ?	X	x		+/+	Nombre de sites
15. Veillons-nous à ce que la simplification administrative pour les candidats? [chapitre 4.4.1 b) ⁴]	X			+/+	Nombre de pièces dématérialisées
Phases d'évaluation et de sélection					
16. Avons-nous des règles claires quant à la création des comités de sélection ? [chapitre 4.4.2 a) ⁴]		x	x	+/+	Statistiques sur la composition des comités Nombre de recours sur la composition des comités de sélection
17. Avons-nous des règles claires quant à la composition des comités de sélection ?		x	x	+/+	Lignes directrices écrites Nombre de recours sur la composition des comités de sélection
18. Les comités sont-ils composés à parité de femmes et d'hommes ?		x	x	+/+	Statistiques répartition Femmes / Hommes
19. Avons-nous des lignes directrices claires pour aider les comités de sélection à juger les mérites pour recruter les meilleurs candidats ?			x	-/+	Lignes directrices écrites Grilles d'évaluation
Phase de nomination					
20. Informe-t-on tous les candidats de l'issue du recrutement à la fin du processus de sélection ?		x		+/+	Nombre de notifications systématiques
21. Donnons-nous un retour adéquat aux personnes auditionnées ?		x		+/-	Nombre de demandes (sur demande)
22. Avons-nous mis en place un système adéquat pour les recours et plaintes ?		x		+/-	Statistiques sur les recours
Analyse générale					
23. Avons-nous mis en place un système pour évaluer si le processus OT-R remplit bien ses objectifs ?				-/+	Indicateurs sur l'endorecrutement

Annexes :

- N° 1 Charte du doctorant
- N° 2 Charte égalité Femmes/Hommes
- N°3 Référentiel des activités d'encadrement et d'appui
- N°4 Bilan social
- N° 5 Enquête : Questionnaire envoyé à tous les chercheurs, Résultats de l'enquête
- N° 6 Tableaux des groupes de travail, comité stratégique, équipe pilotage,
- N° 7 Description du processus
- N° 8 Calendriers des Conseils
- N° 9 Liste des abréviations