

Forces et faiblesses de la pratique actuelle

Table des matières

ASPECTS ETHIQUES ET PROFESSIONNELS	1
Forces :	1
1) Ethique :	2
2) Promotion de la recherche	4
3) Non-discrimination	5
Faiblesses.....	7
RECRUTEMENT	7
Forces :	7
1) Préparation du recrutement	7
2) Accueil et information des chercheurs	8
Faiblesses :	9
CONDITIONS DE TRAVAIL ET SECURITE SOCIALE	9
Forces :	9
1) Carrière des chercheurs :	9
2) Environnement de la recherche :	12
Faiblesses :	14
FORMATION ET DEVELOPPEMENT	14
Forces :	14
1) Formation des gestionnaires de laboratoire de recherche.	15
2) Formation des doctorants	15
3) Formation des enseignants-chercheurs	16
Faiblesses :	17

ASPECTS ETHIQUES ET PROFESSIONNELS

Forces :

Respect des principes éthiques : pour responsabiliser les chercheurs à l'éthique, trois référentes ont été nommées, une à l'intégrité scientifique, une à la déontologie et une à la laïcité.

Pour renforcer **la non-discrimination** : la chargée de mission à l'égalité Femmes/Hommes a vu sa mission élargie à la promotion des égalités, il y a quelques années. Dans la même période, un correspondant à la promotion des égalités a été désigné dans chaque composante et service de l'établissement, et un référent discriminations a été désigné parmi et pour les doctorants.

Depuis le 7 janvier 2021, une chargée de mission à l'inclusion, aux égalités et à la solidarité est en charge de ces différentes missions.

A la chargée de mission à la politique en faveur du handicap, désignée il y a quelques années, succède depuis le 7 janvier 2021 une chargée de mission à la vie étudiante et au handicap.

Pour consolider **les bonnes pratiques dans le secteur de la recherche**, l'examen systématique des thèses soutenues par un logiciel de détection de similitudes met les jeunes chercheurs face à leur responsabilité professionnelle. A des fins pédagogiques, il leur est également proposé d'examiner une partie de leur thèse, lors de la phase d'écriture avancée, pour vérifier leur méthodologie de référencement bibliographique. L'Université s'est engagée dans une démarche en faveur de la science ouverte, via une offre d'accompagnement et de formation.

Par ailleurs, une procédure de cumul d'activités est mise en place pour les enseignants-chercheurs.

Remarques

L'établissement met l'accent sur 3 domaines considérés comme prioritaires : l'éthique, la promotion de la recherche et la non- discrimination.

1) Ethique :

- Une référente à l'intégrité scientifique et une référente déontologue ont été nommées respectivement en janvier 2018 et janvier 2020 :
 - La **référente intégrité scientifique** définit sa mission comme celle « de créer une culture d'établissement sur l'intégrité scientifique, à travers des actions de sensibilisation et de réflexion collective, qui seront a priori coordonnées avec les écoles doctorales, les laboratoires de recherche, et aussi l'Université de Lyon qui est d'ores et déjà bien investie sur cette question. Elle est aussi de répondre aux sollicitations de collègues, personnels de l'Université, étudiants, sur des questions que ceux-ci pourraient se poser dans le champ de l'intégrité scientifique ».
 - La **référente déontologue** présente sa fonction comme « Dépourvu de pouvoir de sanction, le référent déontologue répond aux questions que les agents lui adressent personnellement sur les obligations déontologiques prévues dans le statut général de la fonction publique et la jurisprudence. Ces questions peuvent concerner, par exemple la probité, le secret et la discrétion professionnels, l'obéissance hiérarchique, la dignité, la neutralité et la réserve. Par ailleurs, le référent déontologue répond aux questions des agents qui envisagent de créer une entreprise, d'exercer une activité accessoire en cumul avec leur emploi public ou d'intégrer le secteur privé. Depuis le 1er février 2020, le référent peut également être saisi par l'autorité hiérarchique lorsque celle-ci a un doute sur la compatibilité du projet d'un agent de création d'entreprise ou de départ vers le secteur privé, avec les fonctions publiques exercées depuis 3 ans ».

- Des **formations à l'intégrité scientifique et la déontologie** sont désormais mises en place pour les chercheurs :
 - « Déontologie universitaire et intégrité scientifique » : première formation assurée en commun par la référente intégrité scientifique et la référente déontologie le 25 septembre 2020
 - « Déontologie, droits et obligations des agents publics » : formation assurée par la référente déontologie le 6 octobre 2020

- Une **fiche d'auto-évaluation de conflits et liens d'intérêt** est transmise à tous les membres des comités de sélection en charge du recrutement des enseignants-chercheurs. L'établissement entend ainsi sensibiliser les experts et candidats dans un dossier d'avancement, en les incitant à déclarer tout lien ou conflit d'intérêt.

- Le **Guide pour le recueil et le traitement des signalements relatifs à l'intégrité scientifique** (document national de 2018) a été présenté et validée par la Commission recherche de l'établissement. Une procédure spécifique à notre université de détection de plagiat dans toutes les thèses a été mise en place et la diffusion du guide a été effectuée.

- **La responsabilité professionnelle :**
 - Les chercheurs sont sensibilisés très tôt à leur responsabilité professionnelle en signant la **Charte du doctorat de l'Université de Lyon** dès leur première inscription en thèse. En effet, cette charte reprend les principes de la **Charte européenne du chercheur et du Code de bonne conduite**. Elle contient les obligations auxquelles les chercheurs sont assujettis. La diffusion de cette charte est très largement assurée par le service de la recherche et les écoles doctorales, par voie d'affichage, site web, flash infos, courrier.
 - Pour éviter aux jeunes chercheurs de se retrouver dans une situation de **plagiat** au moment de la soutenance de thèse, une formation et un logiciel sont mis à leur disposition, leur permettant ainsi de vérifier leur méthodologie de citation.
 - En outre, une réflexion a été menée sur l'amélioration des procédures de demandes **d'autorisation de cumul d'activités**, dans le but d'apporter plus de fluidité dans le traitement des dossiers, et de traiter les éventuelles créations d'entreprises parmi les demandes de disponibilités pour convenances personnelles. En principe, un fonctionnaire ne peut pas cumuler son activité avec une autre activité professionnelle (lois de 1983, 2016), cependant, dans certains cas les chercheurs ont la possibilité de le faire, avec autorisation du chef d'établissement. Il faut toutefois **éviter que le cumul d'activité porte atteinte à l'intégrité scientifique ou génère des conflits d'intérêts**. Les dossiers sont donc soumis à la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique, instance qui contrôle le départ des agents publics qui souhaitent exercer une activité dans le secteur privé, et qui donne aussi un avis sur les déclarations de création d'entreprises, faites par les agents qui souhaitent cumuler cette activité avec leur emploi

public. Le nouveau formulaire de demande de cumul d'activités mis en place en septembre 2018 est téléchargeable en ligne sur le site [intranet](#). En allégeant le circuit des signatures (suppression de la signature de l'employeur secondaire) les demandes sont ainsi facilitées

2) Promotion de la recherche

Pour promouvoir la recherche l'université apporte un appui au financement des projets et à la diffusion des résultats :

- Au **financement** récurrent des équipes de recherche s'ajoute la pratique du financement par appel à projets. C'est pourquoi il est aujourd'hui indispensable de sensibiliser et d'informer les enseignants-chercheurs et les doctorants sur les opportunités de financements, afin qu'ils puissent réaliser leur recherche, en fonction de leurs besoins (projets mono-partenaires, collaboratifs, financements de missions, de salaires, de colloques, etc...). Les financeurs sont multiples (ANR, Commission européenne, etc...). Il existe en effet un large panel d'appels à projets destinés aux sciences humaines et sociales. L'établissement a donc mis en place des **actions d'information à destination des chercheurs et des doctorants sur les financements nationaux, européens et internationaux**. Une **formation individuelle au montage de dossiers** en réponse à un appel à projets est proposée aux chercheurs qui le souhaitent et des **formations collectives sont assurées**. L'établissement a mis en place un dispositif pour inciter les chercheurs à déposer des projets : un financement interne (**appel à projets bourgeon**) qui connaît de plus en plus de succès et semble correspondre aux attentes des chercheurs : il est doté d'un maximum de 10000 euros pour un an en vue de faire émerger des projets à fort potentiel, de permettre la maturation de projets, de renforcer des axes de recherche et faciliter les collaborations internationales. Cet appel à projet est annuel et récurrent.
- La **diffusion** des résultats de la recherche est soutenue par la formation et l'accompagnement à l'Open Access et à l'open édition :
 - Les Bibliothèques Universitaires de l'établissement proposent aux chercheurs une formation et un accompagnement, pour le dépôt de leurs publications sur **HAL** (Hyper Articles en Ligne). Le dépôt des publications sur cette plate-forme n'étant pas systématique, l'objectif est d'inciter les chercheurs à le faire, et de manière plus générale, à diffuser leurs publications sous forme numérique en **Open Access**.
 - Nos bibliothèques ont créé une plate-forme de revues scientifiques, **Prairial**, qui a été labellisée **première pépinière officielle d'Open Edition** en 2018. Elle a fait peau neuve début 2020 et s'est enrichie de 5 nouvelles revues, notamment « Arabesques » (la revue de l'Agence bibliographique de l'enseignement supérieur), de pages d'informations et d'actualités autour de la science ouverte, et de revues en accès ouvert. Un travail important a également été mené pour améliorer la qualité des revues : attribution de DOI (Digital Object Identifier) aux articles, mise à disposition du fichier XML-TEI des articles disposant de métadonnées enrichies, optimisation de la maquette des revues, etc.

- Tout cela s'accompagne d'une **démarche globale de formation et d'accompagnement éditorial** qui vise l'optimisation de l'accompagnement éditorial des équipes. Pensée comme un incubateur et un véritable tremplin pour intégrer Open Edition – portail de référence pour les publications en SHS – la plateforme Prairial permet aux enseignants-chercheurs et équipes des revues scientifiques de mûrir leur projet et de le professionnaliser en étant accompagnés au niveau éditorial.
- Pour l'année 2020, Prairial a été partie prenante – et une brique importante – dans le **projet de développement d'un pôle de soutien éditorial** aux revues des 52 laboratoires de SHS du site Lyon-Saint-Étienne, mis en place grâce à une collaboration des Bibliothèques Universitaires (BU) Jean Moulin Lyon 3 avec l'Université Lumière Lyon 2 et la Maison des Sciences de l'Homme (MSH) Lyon-Saint-Étienne. Ce pôle a vocation à accompagner les équipes des revues et de favoriser une montée en qualité éditoriale des publications.
- Le Service général de la recherche (SGR) en collaboration étroite avec les BU anime un groupe de travail sur la Science Ouverte à l'université Jean Moulin Lyon3. Il rassemble une quinzaine d'enseignants-chercheurs et de représentants des services, issus des différentes disciplines. Ce groupe de travail a reçu pour mission de doter l'établissement d'une feuille de route pour la science ouverte. Un premier document de positionnement, présenté sous la forme d'une **Charte pour la science ouverte**, a été présenté aux instances à l'automne 2020. Cette charte a été adoptée à l'unanimité par la Commission Recherche de l'Université Jean Moulin le 3 novembre 2020. Elle formalise ainsi l'engagement de l'établissement en faveur du libre accès aux publications et aux données issues de la recherche, et sa volonté de contribuer, par tous les moyens et sous toutes ses formes, à la mise en œuvre d'une science de qualité libérée de ses barrières techniques ou commerciales. ([Site web de la recherche](#))

3) Non-discrimination

Conscient des réels risques de discrimination, l'établissement a mis en place toute une série de mesures de prévention en faveur de la **non-discrimination**, et apporte des réponses fortes aux cas signalés :

- La mission à la non-discrimination est devenue la **mission à l'inclusion, aux égalités et à la solidarité** depuis l'entrée en fonctions de la nouvelle gouvernance le 7 janvier 2021.
- Depuis septembre 2019, **une Cellule d'action contre les discriminations et le harcèlement (CADH)** a été mise en place. Elle est un lieu d'écoute, d'orientation et d'accompagnement des victimes ou témoins de discrimination ou de harcèlement au sein de l'Université. Elle s'engage à répondre aux situations dont elle est saisie et à agir pour prévenir tout comportement abusif. La cellule peut proposer selon les cas et la gravité des faits, un accompagnement médical, social, juridique, des mesures de protection, le déclenchement d'une procédure judiciaire et/ou disciplinaire. En 2019 elle a été saisie par 4 étudiants et 1 personnel, en 2020 par 4 étudiants et 2 personnels, et en 2021 (au 15 avril) par 5 étudiants et 2 personnels.
- En appui aux actions de la CADH, un réseau de **correspondantes et correspondants aux égalités** a été constitué. Ces correspondants et correspondantes sont membres

du personnel administratif et enseignant de l'Université Jean Moulin Lyon 3 et identifiés au sein des services et composantes (facultés et instituts de l'établissement). Une **référénte discrimination** a été spécifiquement désignée **pour les doctorants**. Ces correspondants à la promotion des égalités sont chargés de sensibiliser la communauté universitaire aux enjeux de la lutte contre les discriminations, et peuvent être contactés par une victime de discrimination ou de harcèlement.

- Une **référénte « laïcité et lutte contre le racisme et l'antisémitisme » a été nommée** : Elle « intervient principalement sur la prévention des litiges en lien avec le fait religieux. Elle a aussi une mission de vigilance en lien avec la Présidence de l'établissement, afin d'éviter les cas de racisme et d'antisémitisme voire de négationnisme. La référénte laïcité rappelle le droit applicable et soutient, si nécessaire, le service juridique dans l'assistance auprès des personnels et des étudiants. Elle a mis en place le diplôme d'université « religion, liberté religieuse et laïcité » qui vise à former ensemble cadres religieux, notamment musulmans, fonctionnaires, cadres d'entreprises et étudiants. Le modèle a été repris dans plus de 20 universités françaises, et le diplôme est aujourd'hui obligatoire pour tous les aumôniers de toutes les confessions ». Une formation à la laïcité dispensée par la référénte est proposée aux chercheurs de l'établissement.
- La chargée de mission **au Développement de la politique en faveur du handicap** a travaillé à l'amélioration de l'accompagnement des doctorants handicapés en lien avec la référénte discrimination des doctorants et le Pôle handicap (service dédié). Depuis janvier 2021, cette mission est confiée à la **Chargée de mission à la vie étudiante et au handicap**.
- Afin de toucher un large public, des **actions originales de sensibilisation à la non-discrimination** sont menées au sein de l'établissement comme des conférences-débats, des projections, des pièces de théâtre, des lectures, des stands d'informations, une semaine d'éducation, des ateliers d'écriture, des cafés culturels, des lectures spectacles. Ces actions menées en étroite collaboration avec le service des affaires culturelles, se déroulent tout au long de l'année mais plus particulièrement aux périodes : « journée internationale des droits des femmes » et « journée de lutte contre les violences faites aux femmes ».
- Les **activités de recherche sur le genre et les discriminations se développent** : Nous n'avons pas spécifiquement de formation sur le genre mais des équipes de recherche axent leurs travaux sur cette question, et plusieurs chercheurs de notre établissement contribuent à cette thématique dans des disciplines différentes comme la philosophie, les langues, la santé, les lettres, les arts... Deux chercheuses de l'établissement travaillent sur la participation et le rôle des femmes dans la littérature ; Mmes Isabelle Garnier et Sophie Coavoux. Des recherches ou des colloques sur le genre ou sur les femmes et leurs apports dans le domaine scientifique sont régulièrement organisés. Le centre de recherche IETT (Institut d'Etudes Transtextuelles et Transculturelles) a choisi un axe sur le thème "genre identités et intersections" dans le dernier contrat quinquennal. L'établissement est par ailleurs membre du Groupement d'Intérêt Scientifique, Institut du Genre. S'appuyant sur des unités de recherche explicitement engagées dans la recherche sur le genre, il constitue un lieu de coordination, de référence et d'accueil scientifique des recherches françaises sur le genre et les sexualités.

- Depuis plusieurs années des **formations sur l'égalité et les discriminations** sont proposées aux chercheurs, mais malheureusement très peu les suivent. Trois d'entre eux y ont assisté en 2018, un seul en 2019 et un seul en 2020).

Faiblesses

Si la valorisation scientifique de la recherche bénéficie d'un fort soutien, la valorisation économique des résultats, même si elle est plus difficile à réaliser dans les sciences humaines et sociales que dans les sciences de la vie, reste assez faible.

RECRUTEMENT

Forces :

La dématérialisation du recrutement est désormais généralisée et une large diffusion des postes à pourvoir est assurée.

Le recours aux différentes techniques de recrutement se développe et une grille d'équivalence est fournie aux jurys.

Par ailleurs la communication sur les leviers statutaires de mobilité a été renforcée et commence à porter ses fruits.

L'endorecrutement est en baisse et le recrutement concerne davantage de profils atypiques.

Remarques

Pour respecter les principes OTMR, la préparation du recrutement et l'accueil du nouveau chercheur sont renforcés :

1) Préparation du recrutement

Pour **préparer le recrutement des nouveaux chercheurs**, les comités de sélection se voient soutenus par un certain nombre de mesures :

- La **dématérialisation** : l'établissement l'a étendue à **tous les recrutements**, ce qui facilite grandement la consultation des dossiers.
- **Mise à disposition d'une grille d'équivalence** : la seule grille d'équivalence à notre disposition est la grille d'équivalence des titres, travaux et fonctions prévue par l'arrêté du 10 février 2011. Elle permet de comparer les carrières des enseignants-chercheurs des pays étrangers. Sa diffusion se fait par toutes les voies possibles : site web de l'établissement, intranet, e-mails envoyés aux membres du Conseil Académique, des collègues d'experts, et aux présidents des collèges d'experts et des comités de sélection au moins une fois par an.
- **Organisation de réunions régulières entre les collègues d'experts** : une réunion d'information annuelle à l'attention des collègues d'experts sur le déroulement d'un comité de sélection et sur le cadre réglementaire à respecter a été mise en place. Elle est complétée par un calendrier de gestion annuel permettant aux membres des collèges d'experts de visualiser les échéances. Il est également prévu de diversifier les rencontres des collègues d'experts avec

notamment les MCF stagiaires, et d'organiser une réunion post recrutement pour évaluer et réajuster si nécessaire les procédures mises en place lors de la campagne de recrutement.

- **Promotion des profils atypiques** : pour freiner l'endorecrutement et permettre la sélection de candidats aux parcours moins classiques, plusieurs pistes sont explorées :
 - Une **nouvelle fiche de poste** plus détaillée a été rédigée. Elle **affiche le souhait de l'établissement de mettre en œuvre un processus de recrutement ouvert, transparent, et basé sur le mérite**, qui intègre les modalités d'audition. Cette fiche de poste « nouvelle version » est utilisée pour tous les recrutements depuis la campagne d'emploi 2019/2020.
 - Le recours aux différentes techniques de recrutement suppose de quantifier d'une part les recrutements qui ont donné lieu à un examen sur dossier, et d'autre part ceux qui ont donné lieu à une audition. Parmi ces derniers, plusieurs techniques d'auditions sont possibles. Nous avons donc recensé les différentes techniques de recrutement utilisées : recrutement sur dossier, audition, mise en situation professionnelle. La nouvelle fiche de poste mise en place pour les campagnes de recrutement des MCF (maîtres de conférences) et PR (professeurs) impose l'affichage de la technique de recrutement qui sera utilisée, l'idée étant d'inciter les comités de sélection à recourir à la **mise en situation professionnelle**. Cela devrait créer un effet levier pour le recrutement de chercheurs ou doctorants contractuels. (Admissibilité et audition)
 - Depuis cette année (2020/2021) des **entretiens individualisés** avec les maîtres de conférences stagiaires sont organisés. Ils permettent de classer les nouveaux chercheurs en prenant en compte leur ancienneté et leur perspective d'avancement dans leur corps, mais aussi la diversité de leur parcours et la richesse de leur expérience à l'étranger.

On peut considérer que les actions portent déjà leurs fruits puisque les recrutements pour l'année 2019/2020 laissent apparaître un taux raisonnable de profils atypiques : sur 17 enseignants chercheurs recrutés, seulement deux sont des personnels de Lyon 3 contre 15 venant de l'extérieur, parmi lesquels 6 profils atypiques : candidats venant d'organisations internationales, entreprises privées, réseaux internationaux, autres disciplines, ou sur équivalence de diplômes et qualifications.

2) Accueil et information des chercheurs

- A leur prise de fonctions, les MCF stagiaires sont informés de leurs **obligations statutaires** (décharge, heures complémentaires, cumul...) Ils sont aidés dans leurs démarches administratives au sein de l'établissement, en lien avec leur composante d'affectation. Leur attention est particulièrement attirée sur l'obligation de formation à laquelle ils doivent se soumettre, et sur le rôle des collègues d'experts dans la procédure de titularisation qui les concerne. Ils en rencontrent d'ailleurs les présidents. Ces chercheurs stagiaires sont également accueillis par le Service général de la recherche, qui les informe sur les missions

de ce service : diffusion d'informations concernant les activités de recherche (opportunités de financement de projets, réglementation, formation doctorale, ...), accompagnement aux montages de projets, négociation des contrats de recherche, ...

- Les nouveaux chercheurs sont sensibilisés à l'impartialité : notre plan d'action initial avait programmé la rédaction d'une Charte rappelant le **jugement au mérite et les enjeux des règles d'impartialité**. Cette rédaction avait été reportée en raison du contexte de finalisation de l'université cible jusqu'au regroupement des universités partenaires, regroupement qui n'a pas eu lieu au final. Malgré ce report, des actions en faveur du respect du principe d'impartialité ont tout de même été mises en œuvre, dont **l'élaboration d'une grille d'impartialité, accompagnée d'une déclaration de conflit d'intérêts**. Ces documents ont été transmis à tous les membres des comités de sélection en charge du recrutement des enseignants-chercheurs. Ces grilles d'impartialité largement diffusées dans notre établissement auprès des recruteurs, ont été très bien accueillies et s'avèrent suffisantes pour le moment.

Faiblesses :

Les actions en faveur de la mobilité d'une part, et du recrutement de profils atypiques d'autre part, s'avèrent très efficaces, et contribuent à la disparition des principales faiblesses.

CONDITIONS DE TRAVAIL ET SECURITE SOCIALE

Forces :

Une large communication sur la politique sociale a été engagée auprès des chercheurs.

Un plan d'action Risques Psycho Sociaux (RPS) a été construit à la suite de l'enquête réalisée en 2015 dans le cadre d'une démarche de prévention des risques psycho-sociaux.

La Cellule d'Action contre les Discriminations et le Harcèlement (CADH) a été mise en place en septembre 2019 pour repérer et répondre aux situations de harcèlement et de discrimination dans l'établissement.

Un plan d'action numérique a été présenté à la suite d'une enquête « usages du numérique » réalisée en 2017 auprès des personnels.

Une procédure d'accueil des chercheurs extérieurs est en cours de finalisation et la communication sur l'existence de l'espace ULYS a été renforcée.

Remarques

Les chercheurs doivent être suivis dans l'évolution de leur carrière et bénéficier d'un environnement de travail favorable.

1) Carrière des chercheurs :

Pour soutenir les chercheurs dans l'évolution de leur carrière, l'établissement renforce l'accompagnement de carrière et facilite le développement de cette dernière.

- **L'accompagnement de carrière :** le récent recrutement d'une chargée d'accompagnement Ressources Humaines permet de proposer un accompagnement personnalisé pour les chercheurs qui le souhaitent. En parallèle, la communication sur l'accompagnement de carrière est étendue. Depuis son arrivée il y a un an en mars 2020, la chargée d'accompagnement a été sollicitée par une dizaine de chercheurs. Trois d'entre eux ont souhaité un accompagnement pour une demande de mobilité, trois pour préparer leur candidature à un poste de MCF et deux pour préparer une demande de financement de formation. Ils ont obtenu entre deux et quatre entretiens individuels chacun.

- **Le développement de carrière :**
 - **Suivi de thèses pour doctorants :** les comités de suivi de thèse mis en place depuis plusieurs années fonctionnent bien. Ils veillent au bon déroulement du cursus en s'appuyant sur la charte du doctorat et la convention de formation. Ils évaluent, dans un entretien avec le doctorant, les conditions de sa formation et les avancées de sa recherche. Ils formulent des recommandations et transmettent un rapport de l'entretien au directeur de l'école doctorale, au doctorant et au directeur de thèse. Ils veillent notamment à prévenir toute forme de conflit, de discrimination ou de harcèlement. Ces comités se tiennent régulièrement et contribuent à éviter l'isolement du jeune chercheur.
 - **Mentorat :** Le Service des Personnels Enseignants ne propose pas de formation particulière en ce sens mais réfléchit à la mise en place d'un système de mentorat pédagogique à l'attention des nouveaux arrivants. Cela leur permettrait d'échanger avec un enseignant de la même discipline sur les pratiques pédagogiques. Une piste explorée actuellement consiste en la mise en place d'un mentorat international, parmi les membres du réseau européen Arqus, afin de favoriser les échanges et les poursuites de carrière à l'international.
 - **Avancement de carrière :** une nouvelle procédure d'avancement de grade a été validée par le Conseil académique de l'établissement le 16 mars 2021. Le processus a été décentralisé. Le dépôt et l'examen d'une candidature d'avancement de grade relève d'une procédure unique, entièrement dématérialisée, et soumise au respect du principe du contradictoire. Les critères de référence pour l'avancement de grade des enseignants-chercheurs sont les investissements pédagogiques au sein de l'université, les responsabilités collectives au sein de l'université et l'encadrement et le rayonnement de la recherche. Dès l'ouverture de la campagne d'avancement, la direction des ressources humaines transmet à chaque enseignant promuable un dossier de candidature lui permettant, s'il le

souhaite, de demander une promotion à laquelle il peut prétendre. Cette personnalisation est très appréciée des chercheurs. Il leur est également transmis, ainsi qu'aux auteurs d'une expertise, une fiche déclarative de conflits d'intérêt. Ces derniers ont la possibilité de déclarer un conflit d'intérêt en transmettant la déclaration renseignée et signée au service des personnels enseignants. La décision sur la demande d'avancement reviendra au Conseil académique.

- **Séminaires de la recherche** : des manifestations réalisées par les BU et certains laboratoires de recherche sont d'ores et déjà en place dans l'établissement. En effet, les BU Jean Moulin Lyon 3 proposent depuis 2017 un cycle annuel de conférences-débats dédiées aux questions de société, animées par des enseignants-chercheurs de l'Université Jean Moulin Lyon 3. Il est actuellement envisagé de les étendre à l'ensemble de la communauté de l'établissement et non pas seulement aux chercheurs ou services administratifs supports. Ces séminaires peuvent s'avérer utiles pour le développement de la pluridisciplinarité. Ces rencontres sont d'ailleurs souvent le point de départ de nouvelles collaborations scientifiques.

➤ **Valorisation de la mobilité :**

- Pour communiquer sur les **leviers statutaires de mobilité**, un **guide** de mobilité internationale retraçant les différentes possibilités de mobilité des enseignants chercheurs (disponibilité, détachement, délégation...) a été mis en ligne. Les lignes directrices de ce guide constituent un véritable levier pour la mobilité internationale. [Lien vers le guide](#)
- Des **conseils personnalisés sur la mobilité** peuvent aussi être prodigués aux enseignants chercheurs tout au long de l'année par le service des personnels enseignants, le service de la recherche, et le service des relations internationales. La chargée d'accompagnement ressources humaines nouvellement recrutée assure un conseil carrière ou un suivi personnalisé des personnels.
- Nous avons également intensifié la **communication** sur la présentation du service mis en place par l'université de Lyon : [l'espace Ulys](#), service dédié à l'accompagnement des chercheurs étrangers. Cette structure a été créée en 2014 dans le but de faciliter la mobilité entrante des talents internationaux de l'Université de Lyon. Une équipe formée aux spécificités de l'accueil de publics étrangers y propose un socle de services liés aux différentes démarches administratives (titres de séjour, logement, couverture santé, assurances, scolarisation des enfants, etc.). Ces différentes actions produisent déjà des résultats encourageants : pour l'année 2019/2020, on dénombrait 19 enseignants chercheurs en mobilité temporaire, et 10 enseignants chercheurs en

mutation externe. L'établissement qui a par ailleurs recruté pour la même période 17 enseignants chercheurs, a retenu 15 candidatures externes et particulièrement 5 candidatures d'universités ou organismes étrangers. Seulement deux candidats recrutés sont originaires de notre établissement.

- **Equilibre entre les sexes** : les principes d'**égalité femmes-hommes**, et de **parité** font l'objet d'études, notamment dans le cadre des recherches menées sur le genre. Des formations sur le sujet sont également proposées pour les personnels. Un référent égalité Femmes/Hommes a été désigné dans chaque composante de l'établissement et pour les doctorants. Une enquête a été menée au sein de l'établissement afin de produire un **état des lieux des trajectoires de carrière des groupes sous-représentés, en particulier les femmes** : Situation comparée relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Les résultats pour les années 2019-2020 seront publiés dans le bilan social à paraître en juin 2021, et permettront d'ajuster les politiques d'attractivité à ces groupes sous représentés. Lien vers le bilan lorsque celui-ci sera publié

2) Environnement de la recherche :

- Dès 2014 une **Cellule de Veille Sociale** a été mise en place afin de prévenir et traiter les situations de mal être au travail. Elle assure veille et prévention dans les situations à court, moyen, et long terme. Elle analyse les cas individuels pour répondre à sa politique sociale en faveur du bien-être au travail : l'approche est multi dimensionnelle, professionnelle, médico-sociale, juridique... et facilite la résolution des problématiques. Elle est composée du responsable administratif du SACSO, de l'assistante sociale des personnels, d'un représentant du personnel, du Médecin du travail, de la Chargée de mission à la médiation interne et sociale. Au cours des dernières années la CVS a été saisie par deux personnels en 2019, cinq en 2020 et n'a pas fait l'objet de saisine pour 2021 (au 15 avril)
- En 2019 l'établissement est allé encore plus loin en créant la **CADH** (voir supra). Son existence doit être rappelée ici, puisqu'elle peut être saisie pour les questions de harcèlement au travail. A la différence de la CVS qui ne peut être saisie que par les membres du personnel, la CADH peut être saisie par les étudiants et les personnels.
- Avant cela, les résultats de l'enquête RPS réalisée en 2015 auprès des personnels avaient fait apparaître un fort sentiment d'isolement chez le chercheur. Un groupe de travail, piloté par le conseiller de prévention, a été constitué. L'établissement a eu recours à un cabinet de conseil afin de déterminer les actions à mettre en place pour prévenir les risques psychosociaux. Le groupe de travail a élaboré un **plan de prévention des risques psychosociaux** comprenant 57 actions dont 20 à destination des enseignants-chercheurs. A ce jour, 5 actions ont été réalisées et 9 sont en

cours. En 2019, les actions, déjà importantes en faveur de la qualité de vie au travail, ont été renforcées par le recrutement d'une chargée de qualité de vie au travail d'une part, et la présence de l'assistante sociale des personnels au sein de l'établissement 4 jours par semaine au lieu de 2 jours précédemment, d'autre part. Un plan qualité de vie au travail, fruit du travail du Comité de pilotage mis en place en 2019, proposant dix-sept actions est en instance de validation par le CHSCT et le Conseil d'administration de l'établissement. Dans la nouvelle organisation de la gouvernance en place depuis janvier 2021, la Vice-Présidente chargée des relations humaines et du dialogue social est devenue la Vice-Présidente en charge des affaires sociales et de la qualité de vie au travail, et une Chargée de mission à la médiation interne et sociale a été nommée au sein de l'établissement.

- Une autre enquête a été menée auprès des personnels en 2017 pour les interroger sur les « usages du numérique ». Les résultats ont servi à l'élaboration d'un **plan d'action numérique** proposé en 2019. Ce dernier n'a pas été mis en œuvre, la gouvernance ayant décidé à l'époque d'attendre la mise en place imminente de l'université cible, (regroupement de trois universités du site Lyon Saint-Etienne et l'ENS) afin de construire un plan d'action commun. Jusqu'à une époque récente, la perspective du plan commun informatique avec les autres établissements était toujours d'actualité. Cependant, le rejet des statuts du nouvel établissement par l'université de Saint-Etienne en octobre 2020 a définitivement mis fin au projet et le plan d'actions prévoyant la déclinaison en portefeuille de projets opérationnels avec une politique Achat des équipements informatiques et un plan de renouvellement du parc n'a pas été mis en œuvre. Toutefois, une enquête sur les besoins des chercheurs a été récemment réalisée au sein de l'établissement, et un schéma directeur du numérique a été construit. Il prévoit notamment un plan d'équipement informatique pour les chercheurs. A l'arrêt brutal du projet de regroupement des établissements est venue s'ajouter la crise sanitaire liée au Covid 19. En effet, les besoins urgents pour la mise en place des cours à distance et l'extension du télétravail à l'ensemble des personnels administratifs et enseignants-chercheurs ont conduit la direction à agir rapidement. La continuité pédagogique, priorité absolue durant le confinement nous a orienté vers un nouveau plan informatique d'urgence. Il est à souligner que l'université s'étant doté d'un important Pole à l'Accompagnement à la Pédagogie Numérique depuis plusieurs années, les chercheurs ont pu recevoir tous conseils et accompagnements dans la création des ressources pédagogiques numériques, mais également dans l'usage d'outils pédagogiques innovants. En effet, le PAPN rattaché à la Direction du Numérique, est un service de l'Université qui a pour principale mission d'assurer un soutien efficient aux enseignants-chercheurs, étudiants et personnels administratifs en matière d'innovation et de pédagogie numériques. Ce Service, à la pointe des nouvelles technologies dans le domaine de la pédagogie numérique, est constitué d'une équipe polyvalente spécialisée dans l'ingénierie pédagogique, la gestion de projets, la communication digitale, l'audiovisuel et le multimédia.

- Une **plate-forme pour chercheurs invités** (extérieurs à notre établissement) a été mise en place : l'accès aux ressources de l'établissement pour les chercheurs extérieurs est désormais facilité par la mise en place d'une plateforme web. Elle permet d'accueillir temporairement un public extérieur à notre établissement, tout en améliorant la qualité du service qui lui est dû. Afin d'assurer une meilleure visibilité de ce public et d'analyser l'attractivité de l'université (pays de provenance, services ou laboratoires d'accueil, services demandés, etc.), un cahier des charges a été produit en commun par les services des relations internationales, de la recherche et du numérique. Une plate-forme a été développée, mais doit encore faire l'objet de quelques ajustements techniques. Un mode d'emploi à destination du chercheur invité et un mode d'emploi à destination du référent Lyon3 qui accueille ce chercheur sont en cours de finalisation.
- S'agissant de l'espace de travail, l'établissement vient de mettre à la disposition des **chercheurs invités des bureaux** qui leur sont spécifiquement affectés.

Faiblesses :

La CVS reste peu sollicitée depuis sa mise en place en 2014. Toutefois, une meilleure formation permettant aux encadrants de gérer les problèmes à leur niveau peut expliquer qu'on recoure moins à la CVS, qui n'est là qu'en dernier ressort.

FORMATION ET DEVELOPPEMENT

Forces :

Les comités de suivi de thèse ont été mis en place et fonctionnent bien.

Les chercheurs ont accès aux informations et formations concernant le financement de la recherche.

Des séminaires de recherche sont organisés périodiquement.

Un vade-mecum pour la direction de thèse a été rédigé et diffusé.

Un vade-mecum pour l'habilitation à diriger des recherches a été rédigé et diffusé.

Les personnels des laboratoires suivent les formations qui leur sont proposées.

Remarques

L'établissement s'est fixé pour objectif de former de manière constante tous ceux qui participent à la recherche, à savoir, les gestionnaires de laboratoire qui administrent la recherche, les doctorants qui débutent leur carrière dans la recherche, et les chercheurs confirmés (maîtres de conférences, professeurs, chercheurs...) qui contribuent à la recherche dans le cadre de leur activité professionnelle.

1) Formation des gestionnaires de laboratoire de recherche.

En effet, il n'existait pas encore d'actions de formation ciblées pour ce public. Depuis 2017, cette formation mutualisée sur le site lyonnais au sein de l'Université de Lyon est confiée chaque année à deux établissements universitaires différents aux fins d'organisation. Elle est proposée dans l'axe « accompagner les personnels dans l'exercice de leurs missions » notamment par la professionnalisation et le développement des compétences par parcours « métiers ». En collaboration avec le service de la Recherche, le Pôle recherche et formation a recensé les personnels gestionnaires de laboratoire au sein de notre établissement. La formation étant mutualisée, un nombre de places déterminé est arrêté pour chaque établissement. En 2018, comme en 2019 les 4 formations offertes pour notre université ont été suivies. Depuis 2019, une formation spécifique à la démarche HRS4R est d'ailleurs assurée au sein du parcours de formation. Elle était préalablement présentée dans le cadre de la formation « sensibilisation à la démarche qualité ». En raison de la crise sanitaire, et devant la difficulté d'organiser tous les modules de la formation à distance, la session 2020 a dû être annulée et reportée à 2021.

2) Formation des doctorants

Depuis 2016, les **doctorants** ont l'obligation réglementaire de suivre une formation doctorale.

- Cette dernière est principalement conduite par **l'Ecole doctorale** à laquelle ils sont rattachés en ce qui concerne les **formations disciplinaires**. Par ailleurs, certaines écoles doctorales ont prévu des modules de formations sur la méthodologie de l'enseignement à l'attention des doctorants ayant une charge d'enseignement. Des **formations scientifiques** sont également dispensées aux doctorants par **l'établissement ou le laboratoire de recherche** dont ils dépendent.
- Les **formations transversales** à visée professionnelle sont, quant à elles, principalement proposées aux doctorants par la **Comue** (Communauté d'universités et d'établissements) **Université de Lyon**. Elles ont pour but de faire acquérir aux doctorants des compétences utiles à leur travail de jeune chercheur et à leur poursuite de carrière, dans le secteur académique comme en-dehors de ce dernier. Elles portent sur des thèmes aussi variés que : l'Intégrité scientifique dans les métiers de la recherche, la Science ouverte-Open Access ; la Valorisation, diffusion, préservation des travaux de recherche et stratégie de recherche d'information ; l'Éthique de la recherche ; la communication de sa recherche à tous ...
- Devant cet afflux de formations proposées ou prescrites aux doctorants, il nous a semblé utile de constituer un groupe de travail qui pourrait faire émerger les **bonnes pratiques en matière de formation doctorale**. Il s'est composé du vice-président de la recherche, de la responsable du service recherche, de la chargée de coordination du doctorat, des directeurs des sept écoles doctorales auxquelles sont rattachés les chercheurs de l'établissement, des 3 responsables administratifs des Ecoles Doctorales portées par l'établissement, des Directeurs d'Unité de

recherche représentant aussi leurs collègues directeurs de thèses dans leurs laboratoires respectifs, et un groupe de doctorants ayant participé aux derniers « cafés doctorants ». Le groupe de travail a réuni une soixantaine de personnes qui ont rédigé un **rapport** qui alimentera une proposition d'actions.

3) Formation des enseignants-chercheurs

- Un [vade-mecum direction de thèses](#) a été rédigé à l'attention des enseignants-chercheurs qui dirigent une thèse. Il est à destination des actuels et futurs encadrants de doctorants. Il présente la réglementation et le contexte, les bonnes pratiques dans le milieu de la recherche académique et quelques aspects clés de l'encadrement doctoral.
- Pour les enseignants-chercheurs, candidats à l'Habilitation à Diriger des Recherches c'est [un vade-mecum HDR](#) qui a été préparé. L'objectif de ce vade-mecum est de fournir un panel d'informations aux candidats (docteurs et maîtres de conférences non encore HDR) qui souhaiteraient s'inscrire au diplôme d'Habilitation à Diriger des Recherches. Le document présente notamment le contexte, les aspects réglementaires, et les procédures internes. Le vade-mecum est diffusé depuis la rentrée universitaire 2019. Après discussion, il a été fait le choix que ce vade-mecum reste généraliste et ne soit pas décliné pour tenir compte des spécificités disciplinaires. En effet, les critères propres à chaque section CNU sont très variés et ne peuvent être clairement déclinés. Chaque candidat doit alors se référer à ses pairs pour en avoir connaissance.

Les deux vade-mecum ont fait l'objet d'une large diffusion auprès des chercheurs. Ils sont accessibles sur le site web de l'établissement dans la rubrique recherche.

- Pour tous les enseignants-chercheurs de l'établissement, des **formations aux techniques pédagogiques** sont proposées. Dans ce domaine il faut distinguer deux types d'offre :
 - Les formations proposées par la Division des personnels enseignants. Elles concernent la **méthodologie de l'enseignement**. Les formations sont obligatoires pour 32 heures minimum dans le cadre de la nomination des Maîtres de Conférences, mais pour les autres enseignants rien n'est obligatoire. Les formations sont également obligatoires pour les doctorants contractuels, optionnelles pour les autres doctorants.
 - Le pôle RH Métiers et formations propose également des formations à l'ensemble des enseignants-chercheurs pour les accompagner dans leurs **pratiques pédagogiques**. Ces formations sont **extrêmement diversifiées** : La carrière d'enseignant-chercheur, La carrière du second degré, Enseigner en grand groupe, Motiver les étudiants, Peut-on mieux apprendre par le jeu ? Accompagner les étudiants vers l'autonomie, Laïcité, liberté religieuse et neutralité du service public, Égalité de traitement, discriminations, en quoi cela nous concerne ? Outils de la BU, Analyse de pratiques enseignantes, Anglais pour conférence, Autres langues étrangères, Gestion du temps, Gestion du comportement agressif, Les ressources des bibliothèques

universitaires pour tous, Formation des correspondants aux égalités, La réforme de la formation professionnelle, Formation sécurité Lyon 3, Prévention voix MGEN, TMS MGEN...

- Certaines formations, axées numériques ou outils informatiques sont également proposées par le Pôle d'Accompagnement à la Pédagogie Numérique. Il s'agit ici de formations à la **pédagogie numérique** pour accompagner les enseignants-chercheurs dans la « création de ressources pédagogiques et dans l'utilisation d'outils technologiques" : ces formations sont : Utilisation de Moodle ou d'autres outils / sites Web pour l'apprentissage numérique, approche par compétences, compétences numériques, classe inversée, serious games / escape games...
- La Direction de l'Innovation et du Développement (DID) vient compléter ces différentes offres et propose aux chercheurs de se former en : didactique, modèles pédagogiques, pédagogie de la transmission, pédagogie de l'apprentissage, enseignement par compétences, neurosciences pédagogiques, anglais, histoire, management, marketing, ... mais aussi: proposer des cours et / ou activités spécifiques à nos enseignants / chargés de cours pour améliorer leurs compétences dans l'enseignement : des ateliers en ligne sont également accessibles aux chercheurs : comme l'auto-apprentissage ou une formation spécifique basée sur l'expertise du corps professoral. Ces formations peuvent être de deux types : compétences techniques ou compétences générales.

L'offre de formation a été fortement impactée par la pandémie et nous avons annulé les formations en présentiel ; nous avons donc proposé des **Moocs** ou des **Webinars**, Le Mooc « Se former pour enseigner dans le supérieur » a notamment été suivi par les maîtres de conférences stagiaires dans le cadre de leur parcours de formation obligatoire.

Notre établissement a répondu à l'appel à projets sur la formation des enseignants-chercheurs à l'hybridation des enseignements, lancé par le Ministère de l'enseignement supérieur et la recherche dans le cadre du plan de relance. La DRH et la Direction du Numérique ont présenté un projet visant à intensifier l'offre de formation à l'enseignement hybride déjà existante, à déployer un système novateur de certification des compétences acquises en matière de pédagogie numérique, et à mettre en place dans chaque composante de l'établissement des communautés numériques, composées d'enseignants échangeant entre pairs sur la transformation de leur métier. Les conclusions de ces ateliers d'échanges de pratiques et discussions sur le travail auront vocation à alimenter la politique RH et QVT de l'établissement, dans l'objectif d'améliorer l'accompagnement des enseignants-chercheurs

Faiblesses :

Les chercheurs préfèrent l'auto-formation aux formations proposées par l'établissement, même si le nombre de participants aux formations augmente.