

Forces et faiblesses pour le renouvellement du label

Table des matières

Aspects éthiques et professionnels :	2
Forces :	2
Faiblesses :	4
Remarques :	4
Recrutement et sélection :	5
Forces :	5
Faiblesses :	5
Remarques :	5
Conditions de travail :	5
Forces :	5
Faiblesses :	6
Remarques :	6
Formation et perfectionnement :	7
Forces :	7
Faiblesses :	7
Remarques.....	7
Sigles et acronymes :	8

Aspects éthiques et professionnels :

Forces :

Science ouverte :

"La science ouverte est une voie privilégiée d'accessibilité de la recherche et de démocratisation des savoirs qui est notre grande priorité"

A partir de 2023 et tout au cours de l'année de nombreuses actions ont été introduites afin d'inciter l'ensemble des chercheurs à participer à la science ouverte :

De nouvelles exigences de science ouverte et de qualité éditoriale ont été introduites dans les dossiers d'aide à la publication déposées par les chercheurs auprès de la Commission Recherche. La mise en place du "bonus science ouverte" en complément des dotations financières annuelles des unités de recherche sur la base de critères de mise en œuvre de la science ouverte dans les pratiques de publication des unités est venue compléter cette incitation auprès des chercheurs.

Pour renforcer la visibilité des mesures une chaîne CanalU a été ouverte et pour étendre l'accessibilité une maquette a été mise en place pour les lecteurs en situation de handicap.

Dans la perspective d'adhésion à CoARA un premier échange autour d'une évolution des modalités d'évaluation de la recherche a été organisé.

Nous avons obtenu des financements du FNSO 3 pour le projet Coopères (coordination du réseau REPERES)

Une base structures comprenant les ROR ID et une base auteurs après alignement des identifiants auteurs ont été finalisées. Le modèle de données du logiciel a été mis en place.

Une V.0 de l'outil comprenant le back-end et l'interface utilisateurs, avec un tableau de bord d'indicateurs quantitatifs et qualitatifs ont précédé le déploiement d'une version bêta de l'outil.

En 2023-2024- la cellule CADOR et ses membres se sont impliqués dans le dossier de candidatures du site à l'AMI Atelier de la Données (DataLyste)

Au cours de la même période nous avons procédé à la bascule de l'ensemble des pages ressources CADOR sur le site internet externe de l'université et créé une Foire Aux Questions alimentée par de nouvelles ressources ouvertes. Cela a justifié le recrutement d'un IGE pour la coordination de la cellule CADOR et l'intégration de 2 nouveaux membres (DNUM/RSSI et la Référente données pour les laboratoires).

Dans le cadre du développement de la plateforme BIBLIOREF, les BU ont collecté, validé, nettoyé et enrichi les identifiants pérennes relatifs aux acteurs et structures de la recherche (IdHAL, ORCID, etc.).

Une campagne de sensibilisation des unités de recherche aux enjeux de création et de gestion de leurs identifiants a été menée avec la DRED dont les membres ont aujourd'hui accès à BiblioRef.

Un conventionnement a été établi avec UGA Editions

Un bilan des 6 axes de la feuille de route science ouverte 2020-2024 et l'élaboration des futurs axes de la Charte et feuille de route 2025-2029 ont été réalisés et présentés à la Commission Recherche de l'université en Juillet 2024.

Après un temps de concertation et de travail sur les nouveaux axes, objectifs et indicateurs avec les membres de cette Commission, Il est prévu de lui faire valider la charte et la feuille de route 2025-2029 en décembre 2024 avant de soumettre ces textes au vote du CA (au plus tard début 2025).

L'implémentation des indicateurs science ouverte et des tableaux de bord de la charte et du bonus dans l'outil de gestion des publications "BiblioRef" est programmé pour la période 2025-2026 ainsi que le renouvellement de la convention inter-établissement constitutive de PRAIRIAL et la mise en place de CGU sur la plateforme.

Pour cette même période, le développement d'un axe stratégique sur les revues juridiques et la mise en œuvre du processus d'évaluation et d'auto-évaluation des revues ont été planifiées.

Ethique et intégrité de la recherche :

La charte du doctorat de l'université de Lyon signée par le doctorant, le directeur de thèse, le directeur de l'Ecole doctorale et le directeur du centre de recherche engage désormais les signataires à l'intégrité scientifique. Elle est à compléter par une réflexion globale sur la diffusion des données intégrant la déontologie des chercheurs. Cette dernière a été entamée depuis 2023.

Pour répondre à l'utilisation de l'intelligence artificielle tout en respectant les principes éthiques, un groupe de travail a été créé en 2024. Composé de chercheurs et de bibliothécaires, il a notamment émis un nombre de recommandations et proposé des actions à mettre en œuvre. Il rappelle à titre liminaire, que « l'IA est un outil, et que son usage n'est pas, par lui-même, illicite, sous réserve des dispositions légales ou réglementaires applicables. Toutefois, le recours à l'IA doit être transparent, ne pas faire état de son utilisation en note de bas de page ou en annexe de la recherche est un manquement à l'intégrité scientifique. » Le groupe de travail préconise de sensibiliser le chercheur à ces enjeux, en sensibilisant, en outillant et le cas échéant en sanctionnant.

Diffusion et participation de la recherche à la société :

« La défense des principes du label HRER passe aussi par des actes concrets et un effort historique et pluriannuel pour l'attractivité de la recherche et une amélioration de la qualité de vie au travail. Lancé en 2023, [plan ambition recherche 2025](#) redonne aux chercheurs du temps, des moyens financiers substantiels (augmentation de la dotation des laboratoires de 60%), des espaces, et les moyens d'une visibilité accrue dans un dialogue renforcé entre science et société ». L'université a nettement renforcé la diffusion et la participation de la recherche à la société, notamment par la médiation et la vulgarisation scientifique, les expertises et les partenariats. Le président a d'ailleurs nommé un chargé de mission à la communication et la diffusion scientifiques en 2024 et une rubrique science et société a été créé sur le site web de l'établissement. Elle permet d'identifier toutes les manifestations scientifiques et les recherches accessibles à tous et en lien avec les questions de société.

Egalités et lutte contre les discriminations :

Les situations de handicap sont par définition multiples. Le projet d'une Université inclusive demande à être décliné dans des domaines tout aussi divers, parfois par des actions qui pourront paraître modestes, mais qui touchent au quotidien des personnes en situation de handicap.

Le [Schéma directeur handicap](#) a été adopté au début de l'année 2023. À la fois document de pilotage et de communication, il s'efforce de conjuguer ambition et réalisme. Il se décline en 65 actions précises. Leurs modalités de mise en œuvre et de suivi ont été réfléchies et discutées.

Un [plan d'actions égalités](#) est programmé pour la période 2024-2027, destiné à promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à proposer des actions pour remédier à

d'éventuelles inégalités de traitement au sein de l'université Jean Moulin Lyon 3. Il a été soumis et validé par le CA le 10 septembre 2024. Il vise également à prévenir et le cas échéant à traiter les situations de violence, de discriminations ou de harcèlement (VDH). Il s'inscrit dans la continuité du plan 2021-2024 qui était le premier pour notre université et qui a permis de fixer des objectifs, d'identifier des services porteurs et de choisir des indicateurs dans le cadre du référentiel ministériel (inchangé depuis 2020) qui définit quatre axes dans lesquels les actions doivent s'inscrire. Le nouveau plan s'appuie sur le bilan du précédent (présenté en CSAE et en CA). Certaines actions sont reconduites, soit parce qu'elles n'ont pu être menées à bien, soit parce qu'une récurrence est nécessaire. D'autres actions qui ne figuraient pas dans le plan précédent permettent d'aller plus loin.

Ce nouveau plan a été coconstruit lors de réunions avec les membres volontaires des organisations syndicales représentées au CSAE, les correspondants aux égalités et des membres des différents services de l'université, ainsi que des usagers (élus et membres du bureau d'associations étudiantes particulièrement concernés par ces questions). Il a ensuite été validé par la gouvernance et il atteste de la volonté de l'établissement de prolonger et d'intensifier son engagement pour l'égalité professionnelle et la lutte contre les violences, les discriminations et le harcèlement. La gouvernance de l'université a en outre souhaité que ce plan soit complété par un plan spécifique de lutte contre les VSS qui englobe toute la communauté universitaire. Ces deux plans sont conçus pour entrer en résonance avec le schéma directeur du handicap, le schéma directeur de la QVCT, le schéma DDRSE, et le projet d'établissement.

Faiblesses :

Le niveau de valorisation économique obtenu dans les universités scientifiques ne sera pas égalé par les universités en sciences humaines et sociales. Toutefois, notre établissement membre de l'Université de Lyon, elle-même actionnaire de la SATT Pulsalys bénéficie des services que cette société offre aux chercheurs, notamment pour la création d'une entreprise.

Remarques :

Soutien, engagement et promotion de la recherche sont les axes de la politique scientifique adoptée par l'établissement depuis 2024

« Nous soutenons des recherches plurielles, exigeantes et de qualité, des plus fondamentales aux plus impliquées dans la cité. Conformément à son projet d'établissement, et à la priorité donnée à l'accessibilité, l'Université Jean Moulin s'engage pour les grands principes scientifiques et éthiques de l'espace européen de la recherche : transparence et ouverture de la science, liberté des chercheurs, intégrité scientifique, responsabilité sociétale de la recherche. »

L'université continue de développer et déployer ses actions en faveur d'une science ouverte adoptée par les chercheurs. Les services de la recherche et des bibliothèques universitaires se sont associés pour mener à terme cet objectif. De nombreuses réalisations en assurent le succès.

Afin de renforcer la diffusion de la recherche, l'accent a été mis sur le développement de son exploitation tout en veillant à la sécurité des résultats obtenus par les chercheurs.

En validant le [plan ambition transition écologique 2025](#), et après avoir déposé sa candidature pour le label DD&RSE, l'université a pris sa part d'engagement de responsabilité envers la société.

La construction de l'égalité, au cœur du contrat d'établissement, s'adresse à toutes et tous, notamment aux personnes en situation de handicap. La construction et la validation d'un nouveau schéma directeur handicap en est le garant.

Quant à la lutte contre la discrimination dans laquelle l'établissement s'est engagé depuis plusieurs années, elle a été consolidée. L'université a participé à l'enquête ACADISCR1 qui vise à étudier les conditions de travail et d'études, les traitements inégaux et les discriminations dans l'enseignement supérieur. Ont également été adoptés un plan de lutte contre les violences sexuelles et sexistes et un plan égalité professionnelle femmes-hommes.

Recrutement et sélection :

Forces :

La rédaction et la diffusion auprès des recruteurs d'une grille d'évaluation intégrant tous les principes OTMR est en préparation.

Pour assurer le respect des principes OTMR lors de recrutement de chercheurs invités un comité d'experts est mis en place depuis 2024.

Une formation aux techniques de recrutement pour les collègues d'experts est en cours pour les présidents de Comités de sélection.

Faiblesses :

Les actions et les efforts soutenus au sein de l'établissement sont très efficaces mais nous devons encore progresser dans le domaine des recrutements atypiques.

Remarques :

Les principes OTMR sont désormais appliqués à tous les recrutements de chercheurs.

Nous allons plus loin en étendant cette règle à tous les personnels qui participent à la recherche (gestionnaires de laboratoires de recherche) de manière pérenne ou non (contrat doctoral, professeurs invités).

Le respect des principes OTMR est particulièrement applicable aux groupes défavorisés (handicap, femmes...)

Conditions de travail :

Forces :

Pour améliorer les conditions de travail et l'environnement de la recherche dans lequel évoluent les chercheurs plusieurs axes ont été déployés :

Pour une meilleure visibilité et une accessibilité aisée pour tous les chercheurs, l'espace dévolu à la recherche a été étendu et amélioré. Une simplification de l'organisation de la recherche par une nouvelle structuration en DRED leur permettra d'accéder plus aisément et plus directement aux interlocuteurs compétents pour le service attendu. Parallèlement, l'architecture et le contenu de la rubrique recherche du site web de l'université ont été complètement remaniés et un accompagnement pour les laboratoires de recherche qui souhaiteraient revoir leur communication est proposé afin de les aider dans la valorisation de leurs travaux.

L'incitation à la mobilité pour les chercheurs accompagnée de mesures financières pour les doctorants devrait porter ses fruits.

La mobilité des chercheurs ne doit pas leur porter préjudice dans l'organisation des enseignements après leur retour. La formalisation des principes d'organisation des services d'enseignement constitue la 1^{re} étape pour la rédaction et la diffusion d'une Charte des bonnes pratiques d'attribution des services d'enseignement notamment après une mobilité ou une prise de responsabilité de recherche. Il en va de même pour un retour suite à un congé pour raison familiale pour l'accès aux décharges d'enseignement.

L'amélioration de la qualité des services numériques offerts aux étudiants, aux enseignants-chercheurs et aux personnels de l'établissement et le renforcement de la sécurité scientifique constituent les objectifs du [plan ambition numérique](#) de 10 millions d'euros qui se caractérise par quatre piliers : la sécurité, la simplicité, l'accessibilité et la durabilité.

Tous les chercheurs de l'établissement, doctorants compris ont désormais accès à la totalité des ressources de l'établissement.

[Un plan de QVCT](#) a été adoptée afin de garantir aux chercheurs les conditions de travail leur permettant d'évoluer dans un environnement de qualité.

La création d'un laboratoire qualité de vie universitaire et la création d'un baromètre annuel du bien-être au travail sont programmées.

Un nouvel espace de dialogue et d'expérimentation, véritable laboratoire de la qualité de vie universitaire (LabQVU), sera institué à l'université Jean Moulin Lyon 3 pour accompagner durablement le plan d'action en faveur de la QVCT et garantir la démarche de co-construction de la qualité de vie universitaire. Il aura pour missions d'accueillir et de susciter des suggestions en faveur de la QVCT, de les discuter et de les traduire en actions concrètes, afin qu'elles puissent ensuite être validées et déployées en conformité avec les processus juridiques et administratifs adéquats.

Cette nouvelle assemblée a vocation à être ouverte à tous, personnels et étudiants, afin que chaque membre de la communauté universitaire, qu'il soit personnel administratif, technique, de bibliothèque, social, de santé, enseignant, chercheur, enseignant-chercheur ou étudiant usager, puisse participer à cette dynamique collective et à la (qualité de) vie de l'établissement.

Dans le cadre de sa politique d'amélioration continue de la QVCT, l'université Jean Moulin Lyon 3 souhaite mettre en place un baromètre annuel du bien-être au travail. Cet outil permettra d'interroger la pertinence et l'efficacité des différentes actions en faveur de la QVCT. L'établissement disposera ainsi d'un outil de diagnostic complémentaire à ce plan d'action, qui lui permettra d'identifier les axes d'amélioration des conditions de travail mais également de repérer et de diffuser les bonnes pratiques, destinées à nourrir les actions proposées dans le cadre de ce plan.

Faiblesses :

Des actions éparses ont été réalisées au cours de ces dernières années sans véritable planification. De ce fait, Les différentes actions menées n'ont pas toujours eu l'impact projeté en raison d'un manque de visibilité. Une structuration et une visibilité des actions pour l'amélioration des conditions de travail chercheur était devenue indispensable. La stratégie de l'université de promouvoir un certain nombre de plans afin d'améliorer les conditions de travail des personnels en a été la réponse.

Remarques :

L'Université Lyon 3 s'est résolument engagé dans l'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail de ses agents. Pour ce faire, un plan d'action détaillé a été mis en place, visant divers aspects

de l'environnement professionnel. Ce dernier se découpe en 4 axes ayant chacun une finalité spécifique.

Une place importante est consacrée à la prévention en santé au travail, qui possède déjà de solides bases au sein de l'établissement. Ces actions reposent donc principalement sur une dynamique de renforcement de ces acquis et d'élargissement du panel d'outils sur lesquels personnels peuvent s'appuyer pour assurer au quotidien la santé de leurs collègues.

La qualité de vie et des conditions de travail englobe également l'enjeu de l'environnement. La question de l'environnement est globale, elle vise à toucher autant la thématique des espaces de travail circonscrits dans un bâtiment, mais également la question des conditions climatiques qui se dégradent. L'environnement est également entendu dans un sens social plus large, qui s'articule avec la vie personnelle de chacun. Ainsi certaines des actions proposées dans le plan vise à instaurer un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

En conclusion, la mise en œuvre du plan qualité de vie et conditions de travail à l'Université Lyon 3 témoigne d'une volonté institutionnelle de promouvoir une organisation du travail favorable à la santé et au bien-être des personnels.

Formation et perfectionnement :

Forces :

Des réunions régulières entre les chefs des services et les directeurs d'unités de recherche ont été mises en place. Il est important que les responsables qui assurent des fonctions support ou soutien de l'université rencontrent les chercheurs afin de les aider à comprendre les règles d'organisation et de fonctionnement de l'établissement.

Afin de mieux accompagner les chercheurs, directeurs d'ED et directeurs d'UR dans leur demande de financement (ANR, Europe,) le pôle appui à la recherche s'est développé

Faiblesses :

Dans leur ensemble, les chercheurs sont réticents à la mise en place d'un mentorat pédagogique au sein de l'établissement. Même dans le cadre d'une alliance d'universités européennes (Arqus) le mentorat n'a pas eu le succès escompté. De ce fait, le projet de l'université comme celui de l'alliance européenne ont été abandonnés.

Remarques

La formation des chercheurs reste pour nous une question difficile. Elle ne semble pas être propre à notre université. Comme nous l'avons indiqué, il semblerait que le chercheur préfère s'auto-former, et rares sont ceux qui suivent les formations proposées.

Sigles et acronymes :

2IF	Institut international pour la Francophonie
AMI	Appel à manifestation d'intérêt
ANR	Agence nationale de la recherche
ATER	Attaché temporaire d'enseignement et de recherche
BIATSS	Bibliothécaires, ingénieurs, administratifs, techniciens, personnels sociaux et de santé de l'enseignement supérieur.
BU	Bibliothèques universitaires
CA	Conseil d'administration
CAC	Conseil académique
CADOR	Conseil et accompagnement aux données de la recherche
CGU	Conditions générales d'utilisation
COARA	Coalition for advancing research assesment
COS	Comités de sélection
CSAE	Comité social d'administration d'établissement
DD&RSE	Développement durable et responsabilité sociétale et environnementale
DDF	Dictionnaire de la francophonie
DIL	Direction de l'immobilier et de la logistique
DNUM	Direction du numérique
DRED	Direction de la recherche et des études doctorales
DRH	Direction des ressources humaines
DRI	Direction des relations internationales
EC	Enseignants-chercheurs
ED	Ecole doctorale
ETP	Equivalent temps plein
FNSO	Fonds national pour la science ouverte
IA	Intelligence artificielle
IGE	Ingénieur d'études
PAPN	Pole d'accompagnement à la pédagogie numérique
QVCT	Qualité de vie et conditions de travail
ROR ID	Research organisation registry
RSSI	Responsable de la sécurité des systèmes d'information
SATT	Société d'accélération du transfert de technologies
SGTE	Service général de la transition écologique
TEDS	Transition écologique pour un développement soutenable
UGA Editions	Université Grenoble Alpes éditions
UR	Unité de recherche
V.0	Version 0
VP	Vice-président
VSS	Violences sexuelles et sexistes