

Retour enquête **HRS4R**

Stratégie européenne de Ressources
Humaines pour les chercheurs



L'École des Ingénieurs Scientifiques

10.01.2024



Sommaire

- . 1 Profil des répondants (*p.3*)
- . 2 Eléments de méthodologie (*p.8*)
- . 3 Résultats de l'enquête (*p.10*)
 - Axe 1 : Conditions de travail et sécurité sociale (*p.11*)
 - Axe 2 : Recrutement et Sélection (*p.35*)
 - Axe 3 : Formation Continue et accompagnement professionnel (*p.57*)
 - Axe 4 : Aspects éthiques et professionnels (*p.67*)
- . 4 Synthèse (*p.82*)

1. Profil des répondants



L'École des Ingénieurs Scientifiques

Population interrogée

L'enquête a été adressée à l'ensemble des personnels de recherche des laboratoires hébergés à l'ENSICAEN.

En tout ce sont 744 personnes qui ont été interrogées



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

R1 = Doctorants et ITRF de moins de 4 ans

R2 = Docteurs et ITRF de plus de 4 ans

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

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

OBJECTIF DE L'ENQUETE

Mesurer l'écart entre les pratiques de l'établissement et les objectifs fixés par la Commission européenne. Repérer les thèmes jugés prioritaires par la communauté de recherche de l'ENSICAEN.

Taux de retour

TOTAL

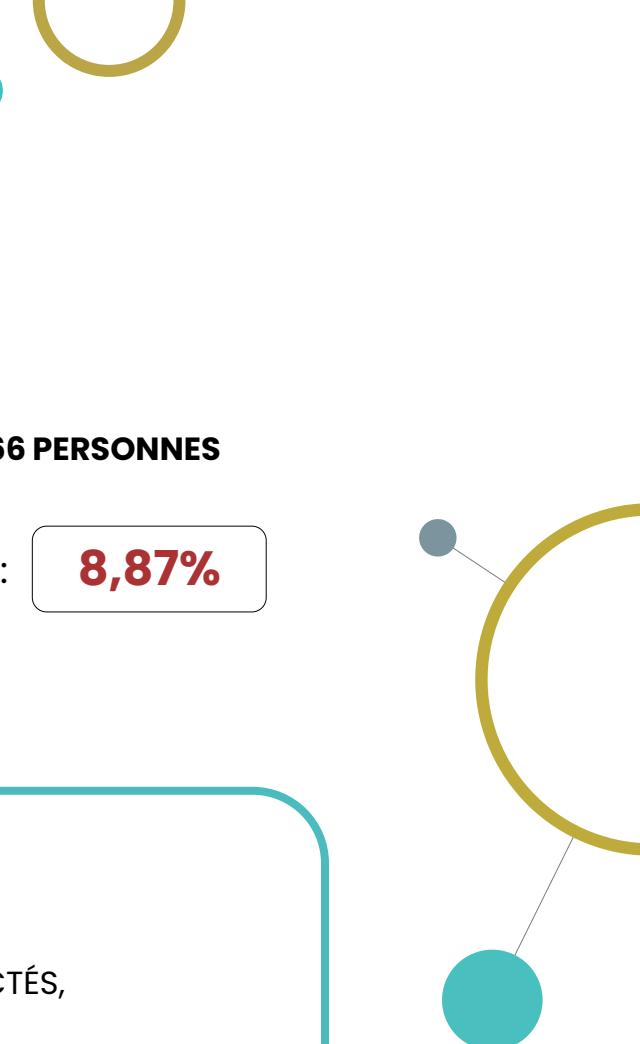
SUR LES **744** DOCTORANTS, CHERCHEURS, ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET PERSONNELS RECHERCHE CONTACTÉS, **66 PERSONNES ONT COMPLÉTÉ LE QUESTIONNAIRE** SOIT UN TAUX DE RETOUR DE :

SOIT UN TAUX DE RETOUR TOTAL DE : **8,87%**

ENSICAEN

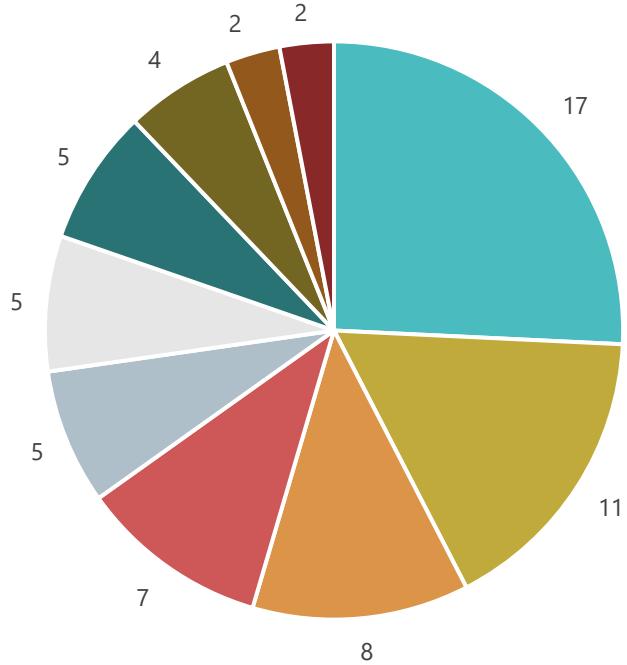
SUR LES **84** DOCTORANTS, POST-DOCTORANTS, ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET PERSONNELS RECHERCHE CONTACTÉS, **26 PERSONNES ONT COMPLÉTÉ LE QUESTIONNAIRE**

SOIT UN TAUX DE RETOUR ENSICAEN DE : **30,95%**



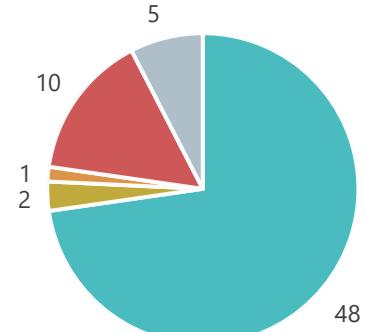
Profil des répondants TOTAUX

Détail du profil des **66 répondants** par statut professionnel et durée d'occupation du poste.



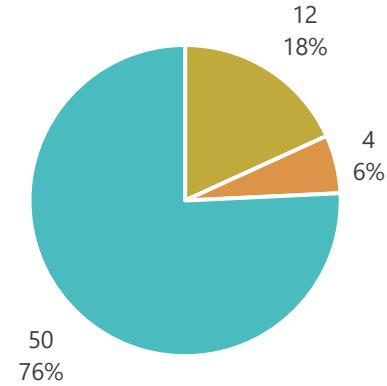
- Enseignant chercheur : professeur des universités
- Enseignant chercheur : maître de conférences
- Doctorant.e
- Chercheur : Directeur de Recherche
- Chercheur : Chargé de Recherche
- Ingénieur.e d'étude
- Assistant Ingénieur
- Ingénieur.e de recherche
- Post doctorant.e
- Personnel administratif (BIATSS)

Ancienneté sur le poste



- >10 ans / >10 years
- >6 et <=10 ans / >6 and <=10 years
- >5 et <=10 ans / >5 and <=10 years
- >1 et <=5 ans / >1 and <=5 years
- <=1 an / <=1 year

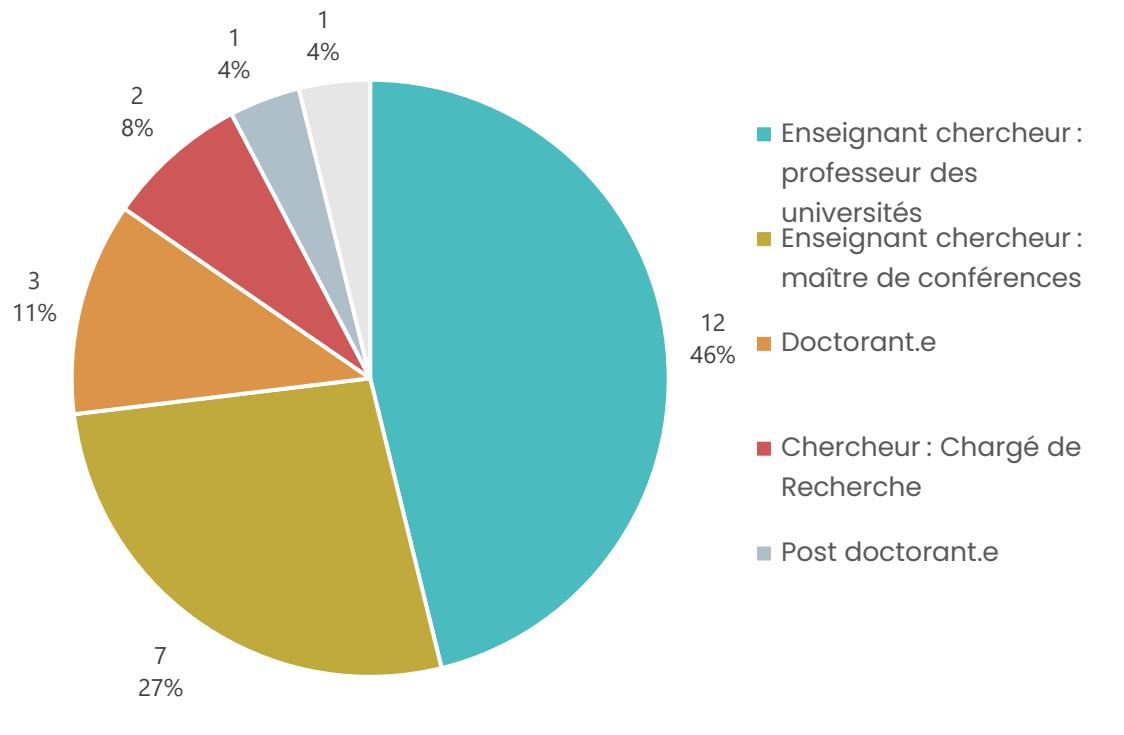
Statut professionnel



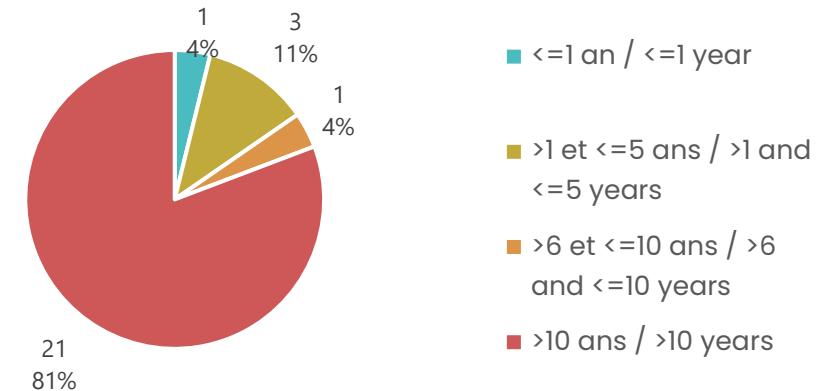
- Contractuel CDD / Fixed-term contract
- Contractuel CDI / Permanent contract
- Titulaire / tenured

Profil des répondants ENSICAEN

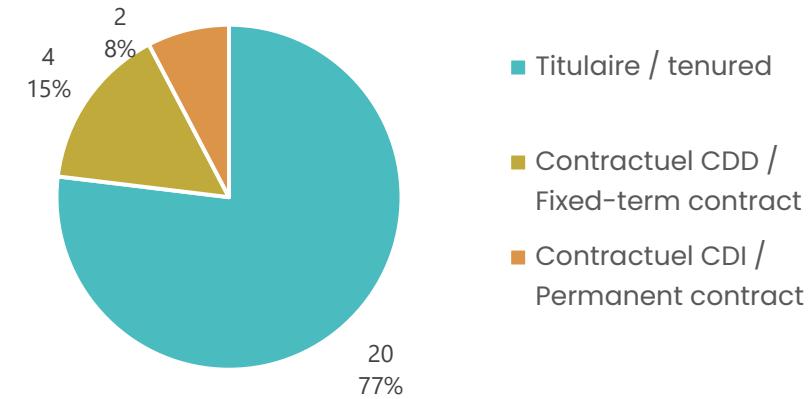
Détail du profil des **26 répondants** par statut professionnel et durée d'occupation du poste.



Ancienneté sur le poste



Statut professionnel



2. Eléments de méthodologie



L'École des Ingénieurs Scientifiques

Organisation de l'enquête

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

- Aspects éthiques et professionnels
- Recrutement et sélection
- Conditions de travail et sécurité sociale
- Formation continue et développement professionnel

1 questionnaire unique passant en revue les 4 catégories a été adressé à l'ensemble des personnels de recherche des laboratoires hébergés à l'ENSICAEN.

Chaque catégorie traitée comporte 2 séries de questions :

- la 1^{ère} série a pour objectif d'évaluer l'écart entre les principes du code des chercheurs et de la charte et les pratiques en place au sein de l'ENSICAEN;
- la 2^{ème} série permet d'identifier les thèmes prioritaires à traiter pour notre établissement tout en recueillant les suggestions et commentaires des chercheurs sur les thématiques soumises à leur évaluation.

Les réponses ont été analysées dans le respect de l'anonymat. Le questionnaire a été accessible, en ligne sans identification nécessaire, du 04 décembre 2023 au 04 janvier 2024.

3. Résultats de l'enquête



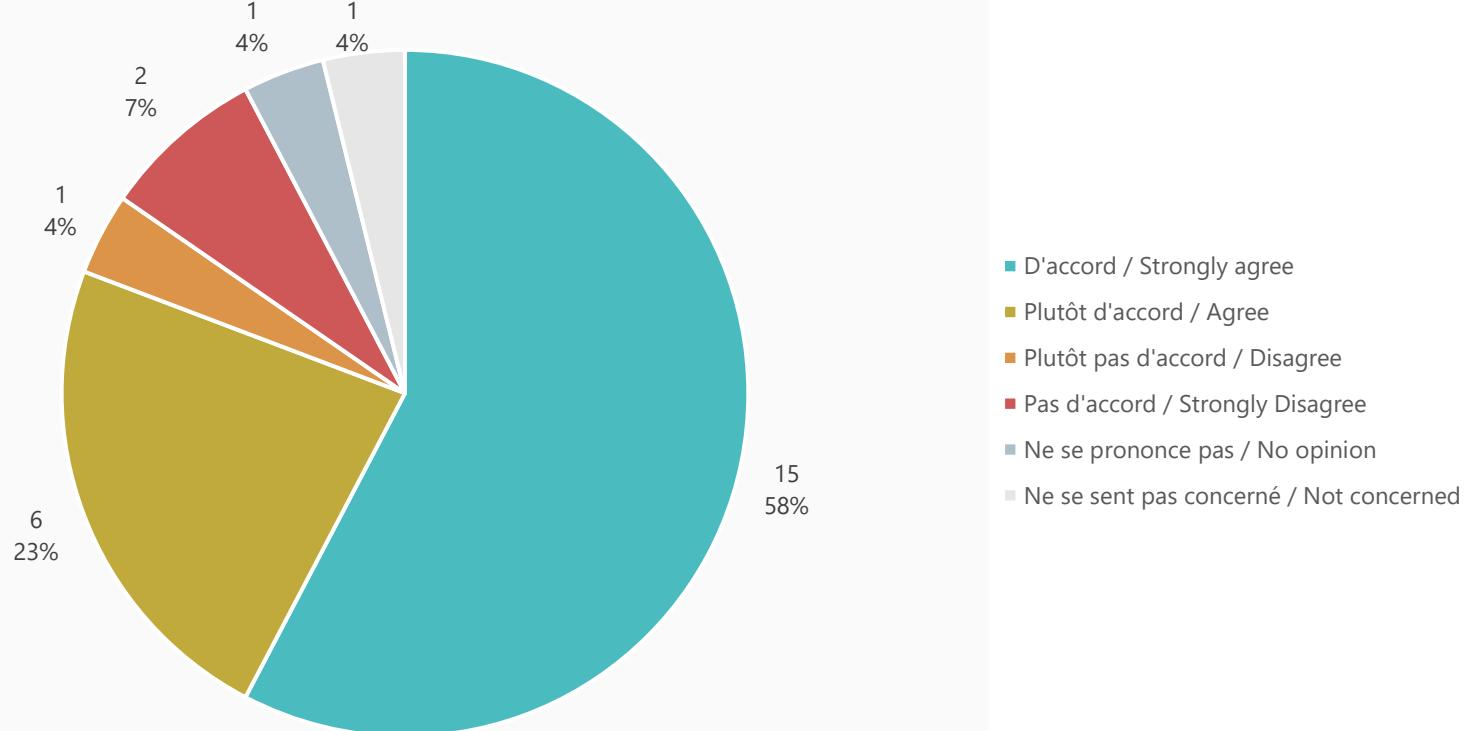
L'École des Ingénieurs Scientifiques

AXE I

Conditions de travail et sécurité sociale

*Les questions de l'axe I n'ont été adressées qu'aux **26 personnels ENSICAEN** ayant répondu à l'enquête*

Reconnaissance professionnelle

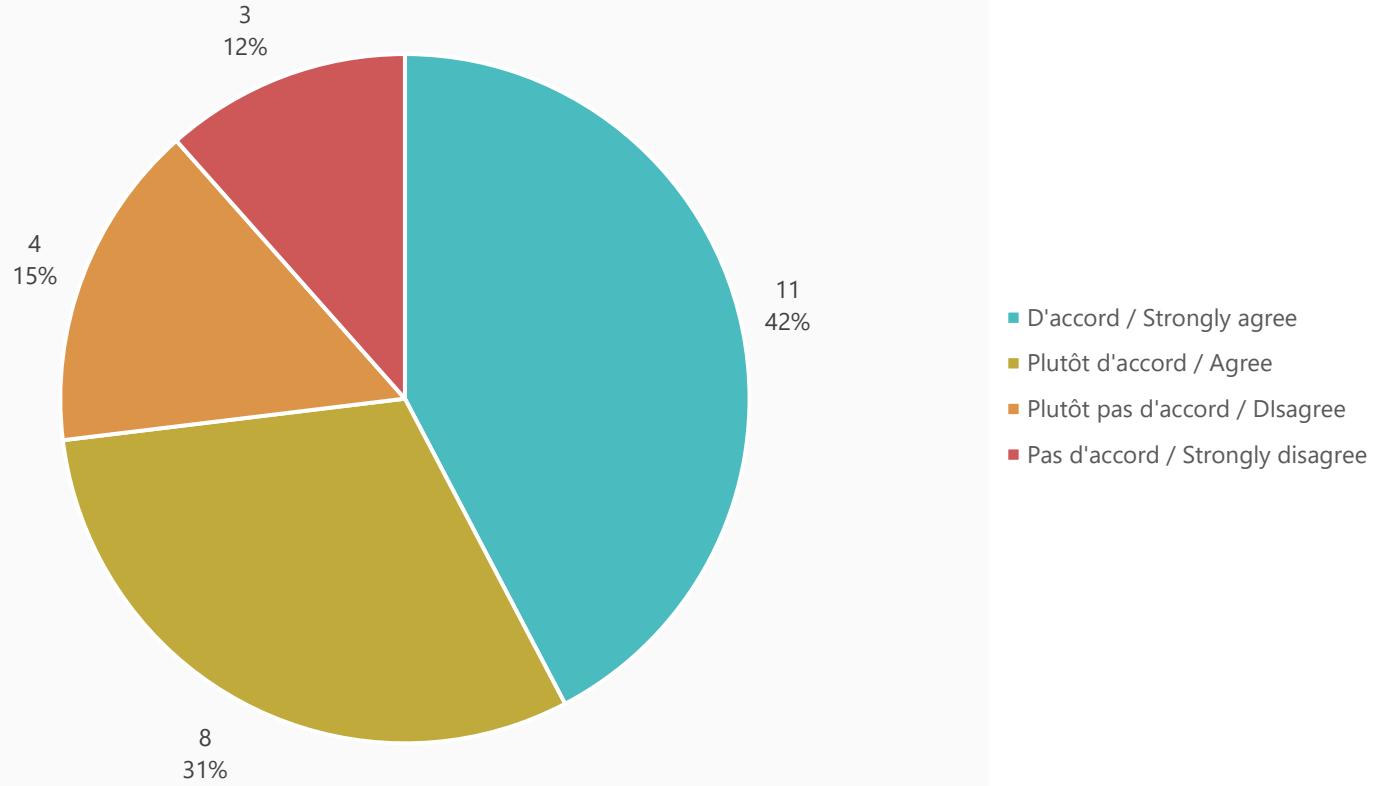


L'ENSICAEN reconnaît ses chercheurs comme des professionnels et les traite en conséquence (doctorants y compris)

Commentaires

1. « J'ai l'impression que la partie recherche vient après la partie enseignement »

Qualité de l'environnement de travail



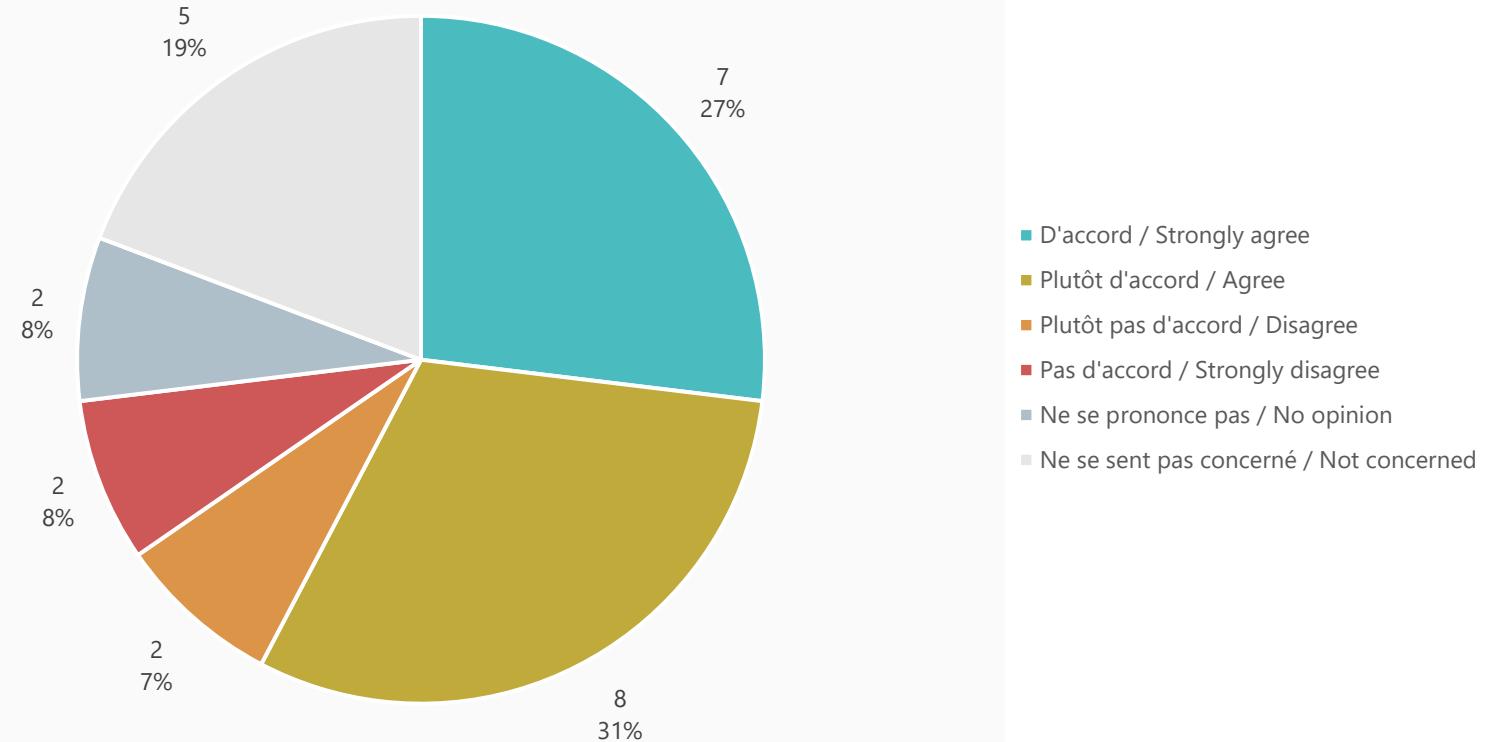
L'ENSICAEN vous fournit un environnement stimulant, agréable à travailler et soutenant les activités de recherche (infrastructures, équipements, moyens financiers et humains ...)

Commentaires

1. « Les locaux sont très bien. Par contre le projet de l'ENSICAEN en termes de recherche / promotion de la recherche m'a toujours paru assez obscur. Une réelle aide à la recherche de candidats dans le cadre de recrutements serait par exemple un plus appréciable »
2. « Aucun nouveau bâtiment pour remplacer le bâtiment D prévu par l'ENSICAEN »

Concilier vie de famille et carrière

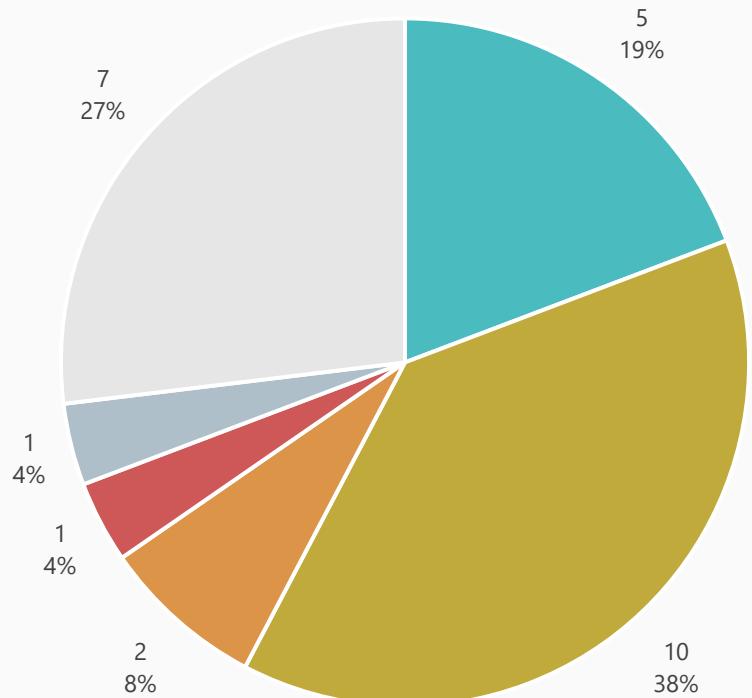
Des mesures spécifiques et adéquates sont mises en place pour vous encourager à combiner la vie de famille et le travail, les enfants et la carrière (travail à temps partiel, télétravail, congés parentaux etc.)



Commentaires

1. « Je n'ai jamais entendu parlé de ces mesures »

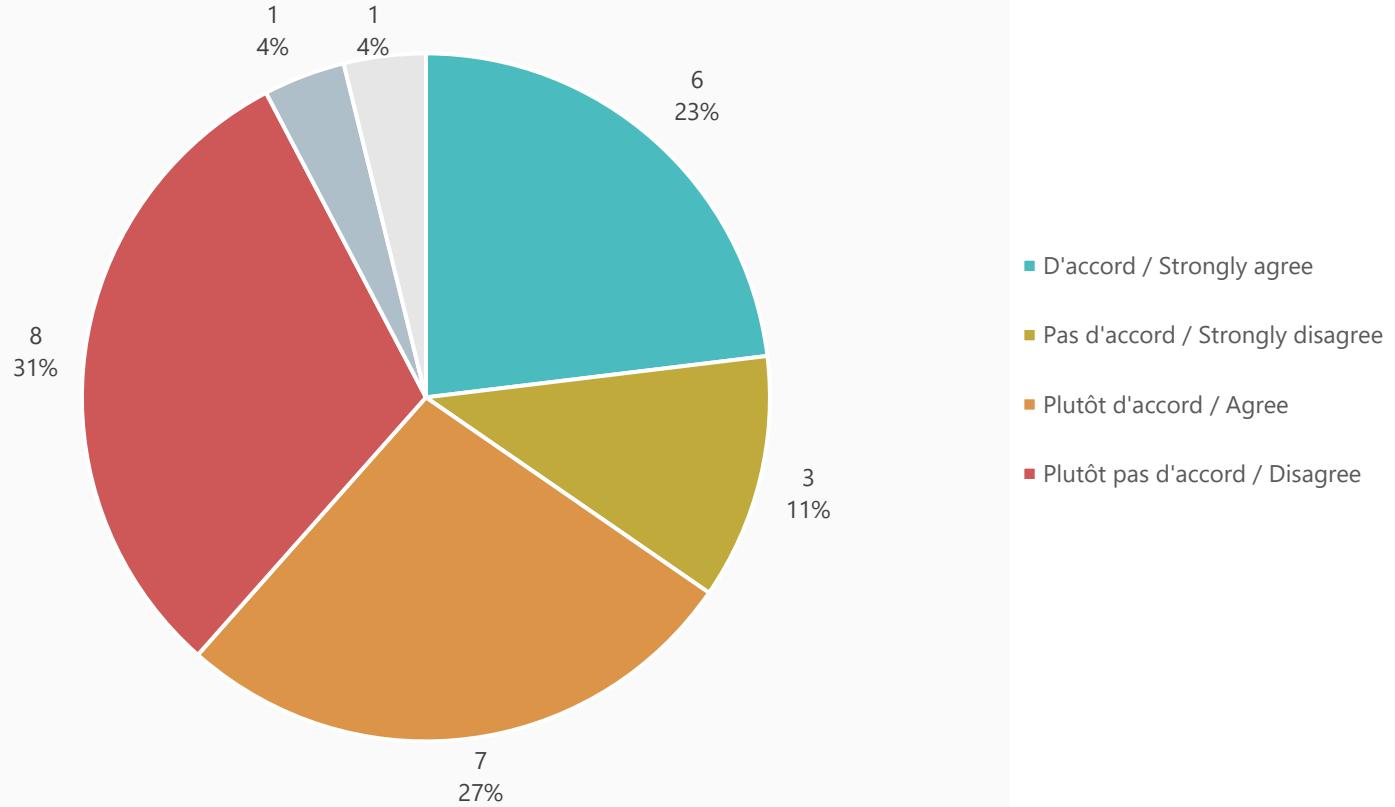
Stabilité professionnelle



L'ENSICAEN met en place des contrats de travail assurant une stabilité professionnelle à l'ensemble de ses chercheurs.

- D'accord / Strongly agree
- Plutôt d'accord / Agree
- Plutôt pas d'accord / Disagree
- Pas d'accord / Strongly disagree
- Ne se prononce pas / No opinion
- Ne se sent pas concerné / Not concerned

Rémunération et couverture sociale

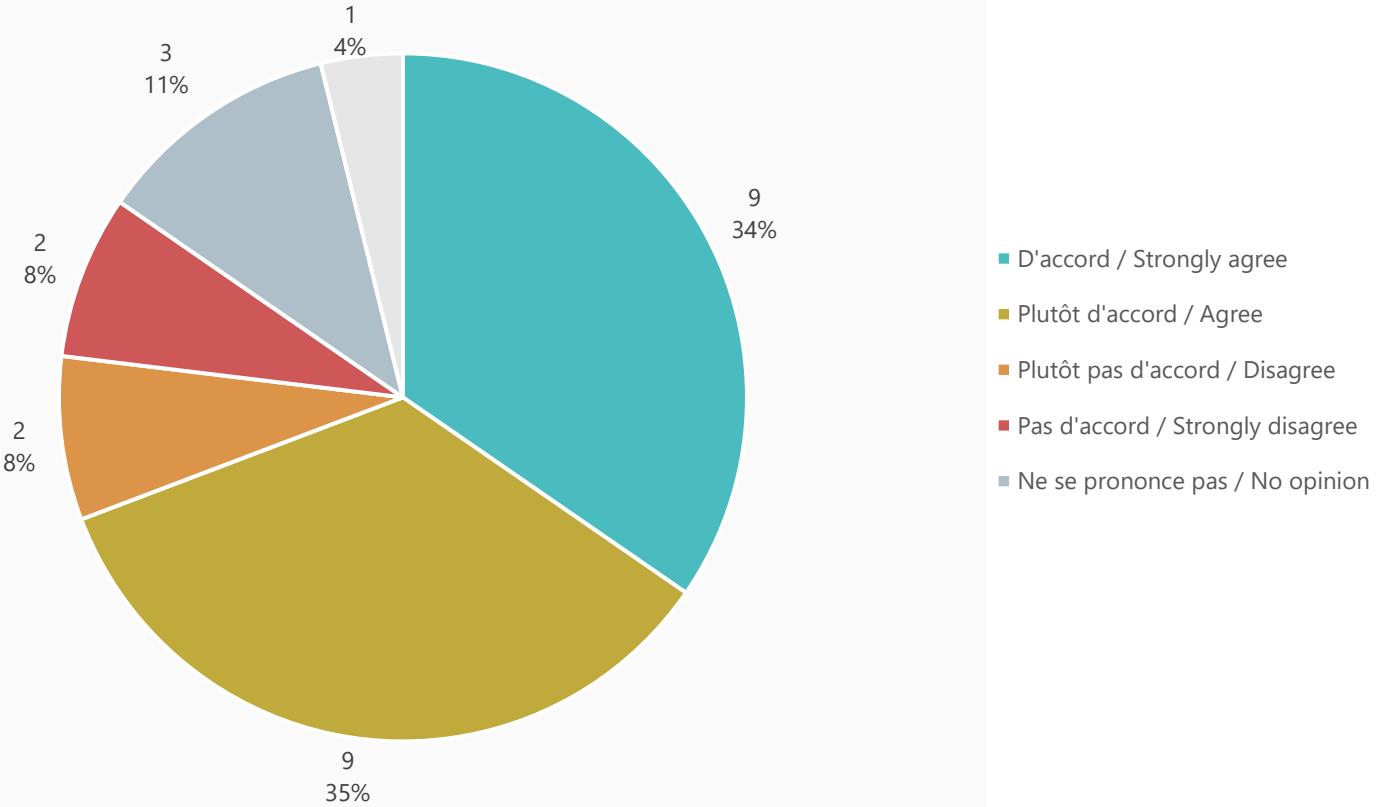


Les conditions de travail, au regard de la rémunération et de la couverture sociale, sont équitables et attrayantes

Commentaires

1. « Les rémunérations ne sont pas forcément attrayantes, mais c'est le problème de l'enseignement supérieur pas particulièrement de l'ENSICAEN . »
2. « Il y a beaucoup d'offre d'emploi dans des entreprises de mon domaine que offre des salaires bien plus élevés... »
3. « Pas attrayantes »

Egalité des genres

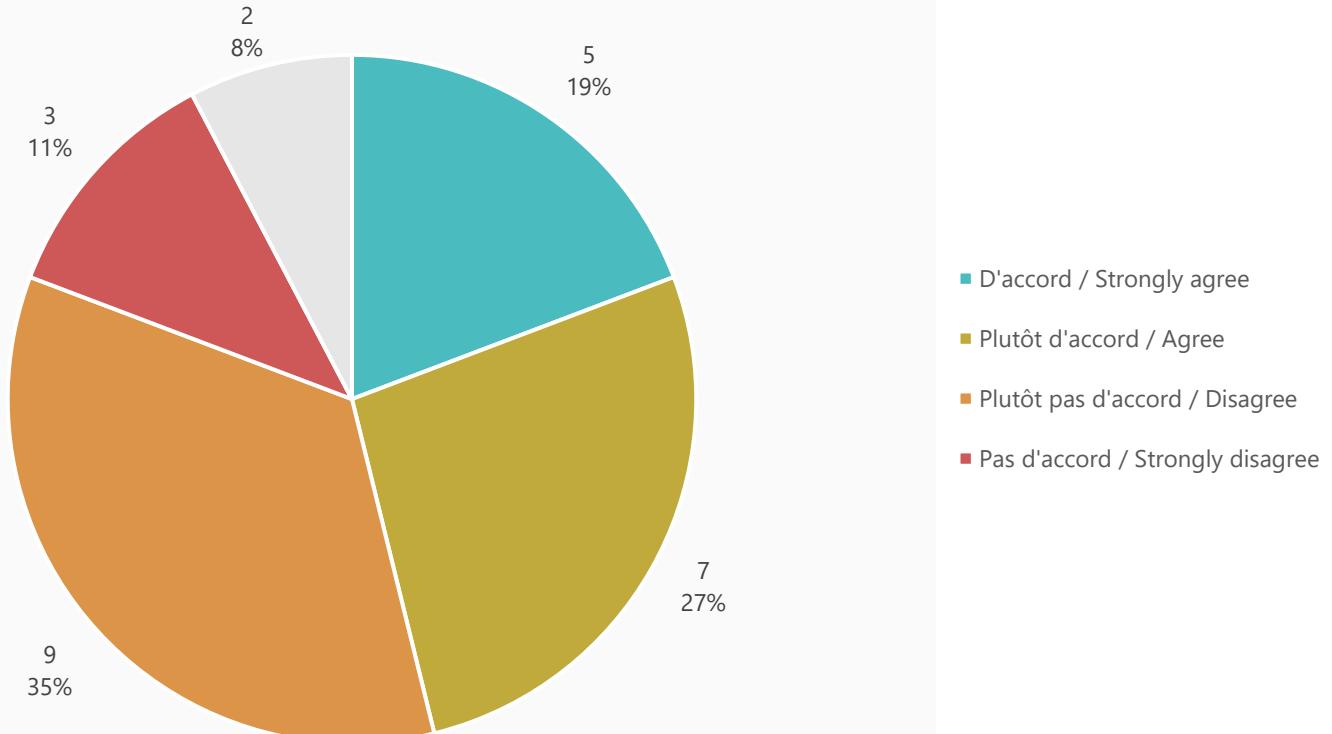


La question de l'égalité des genres est suffisamment prise en compte au sein de l'ENSICAEN et ce pour l'ensemble des personnels

Commentaires

1. « Le taux de femmes dans la catégorie Professeur est édifiant ! »

Orientation de carrière

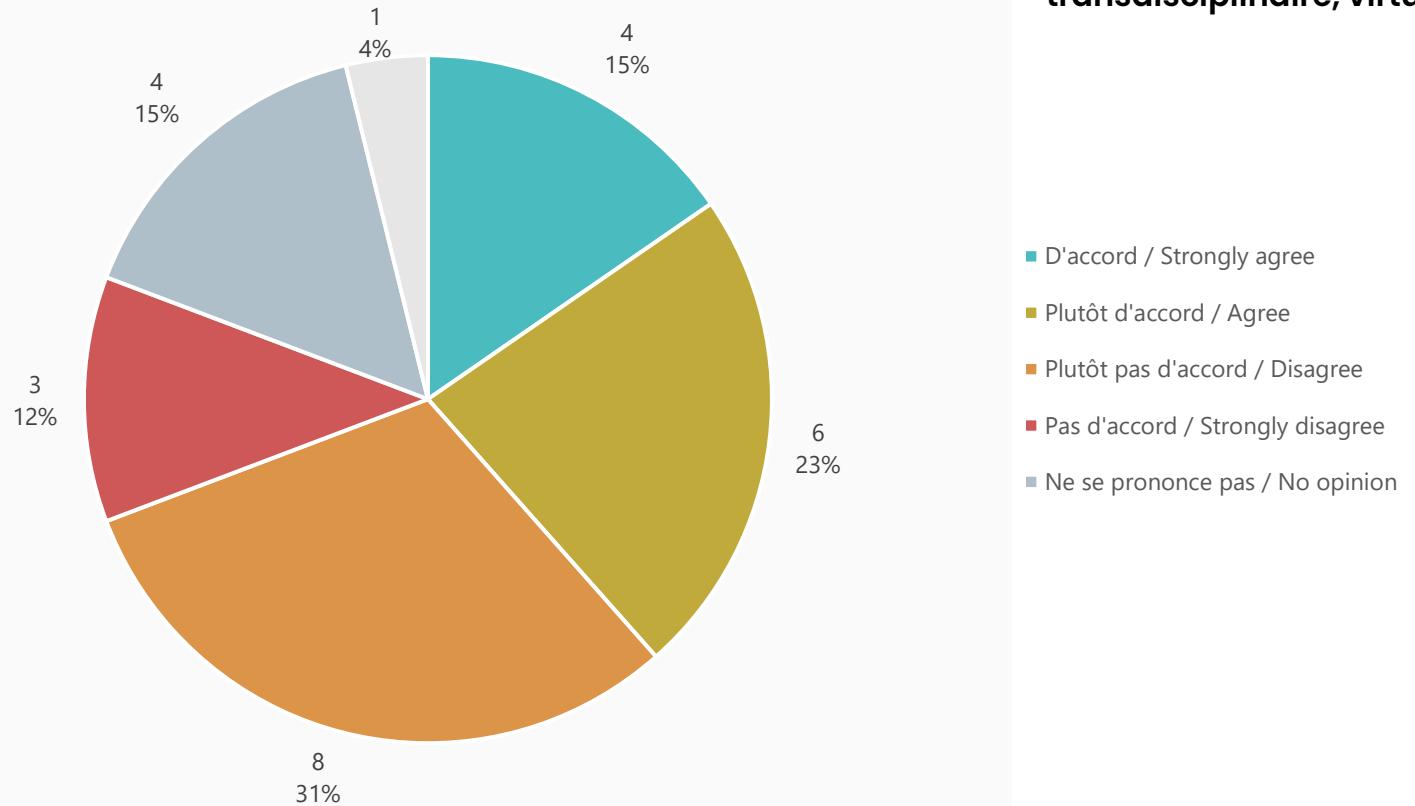


Vous bénéficiez d'informations, de conseils et d'accompagnement sur votre orientation de carrière, à toutes les étapes de votre parcours

Commentaires

1. « C'est un sujet plutôt récent à l'ENSICAEN »
2. « aucune info sur les avancements possibles, les changements de classe, etc »

Mobilité professionnelle

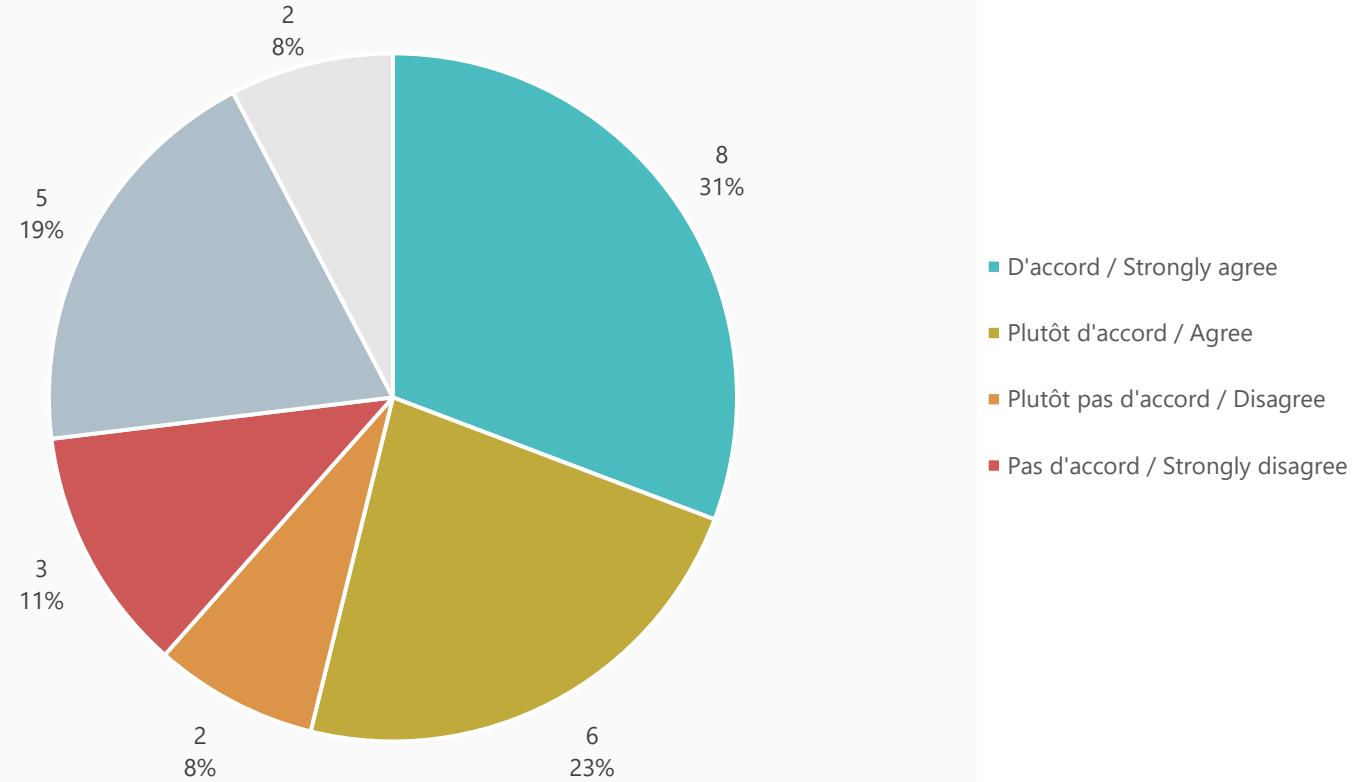


Des dispositifs visant à encourager la mobilité des chercheurs sont mis en place et communiqués à l'ensemble de la communauté de recherche de l'ENSICAEN (mobilité géographique, intersectorielle, interdisciplinaire, transdisciplinaire, virtuelle, secteur public et privé)

Commentaires

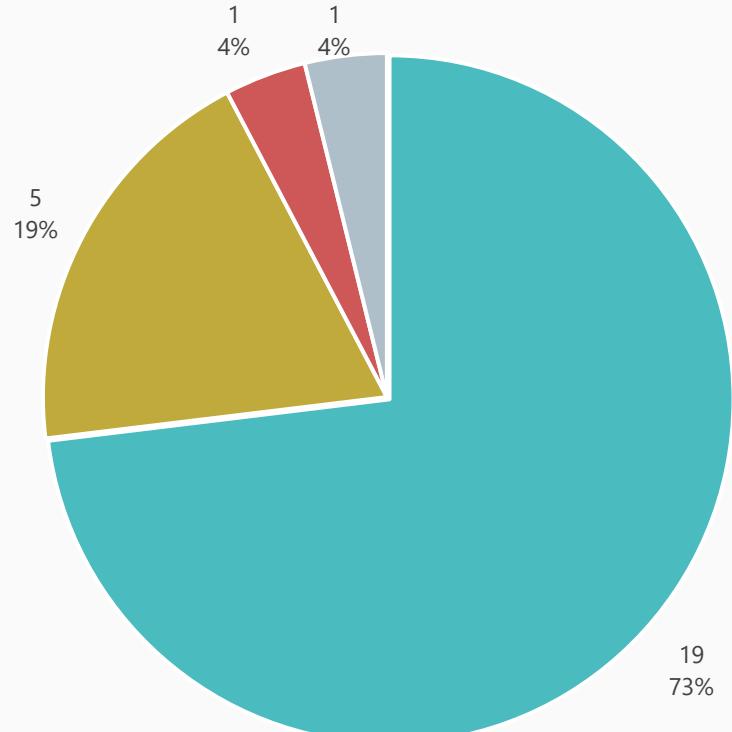
1. « Il y a les délégations et les CRCT mais en dehors de cela je ne suis pas au courant. »
2. « La mobilité des enseignants chercheurs est souvent mise en avant mais toujours compliquée à mettre en place surtout pour les enseignants chercheurs... »
3. « jamais entendu parlé de cela »

Répartition des droits de propriété intellectuelle



Les modalités de répartition des droits de propriété intellectuelle, dont les droits d'auteurs, entre le chercheur et l'ENSICAEN (et/ ou des tiers, le cas échéant) sont clairement définies

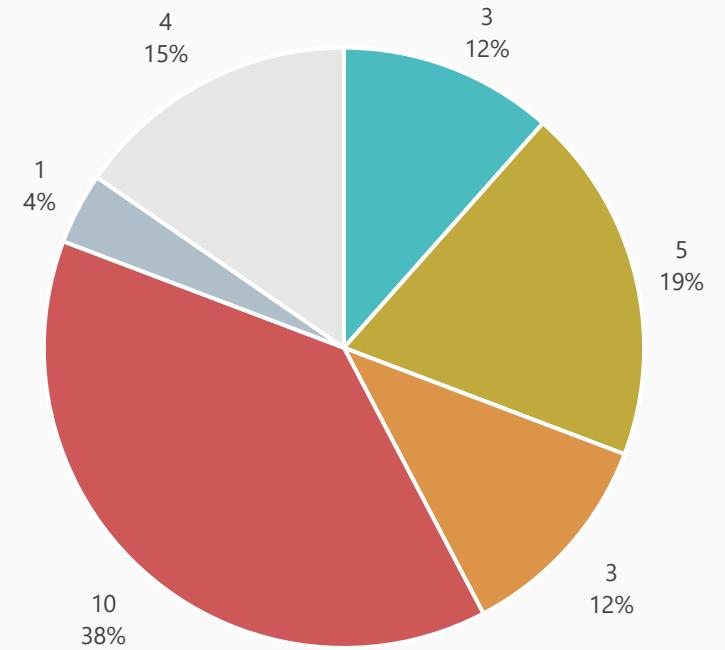
Autorat



Les co-auteurs, y compris les doctorants, sont correctement nommés dans la publication des produits de la recherche (intra laboratoires, inter-laboratoires ou inter-institutions)

- D'accord / Strongly agree
- Plutôt d'accord / Agree
- Pas d'accord / Strongly disagree

Décharge d'enseignement



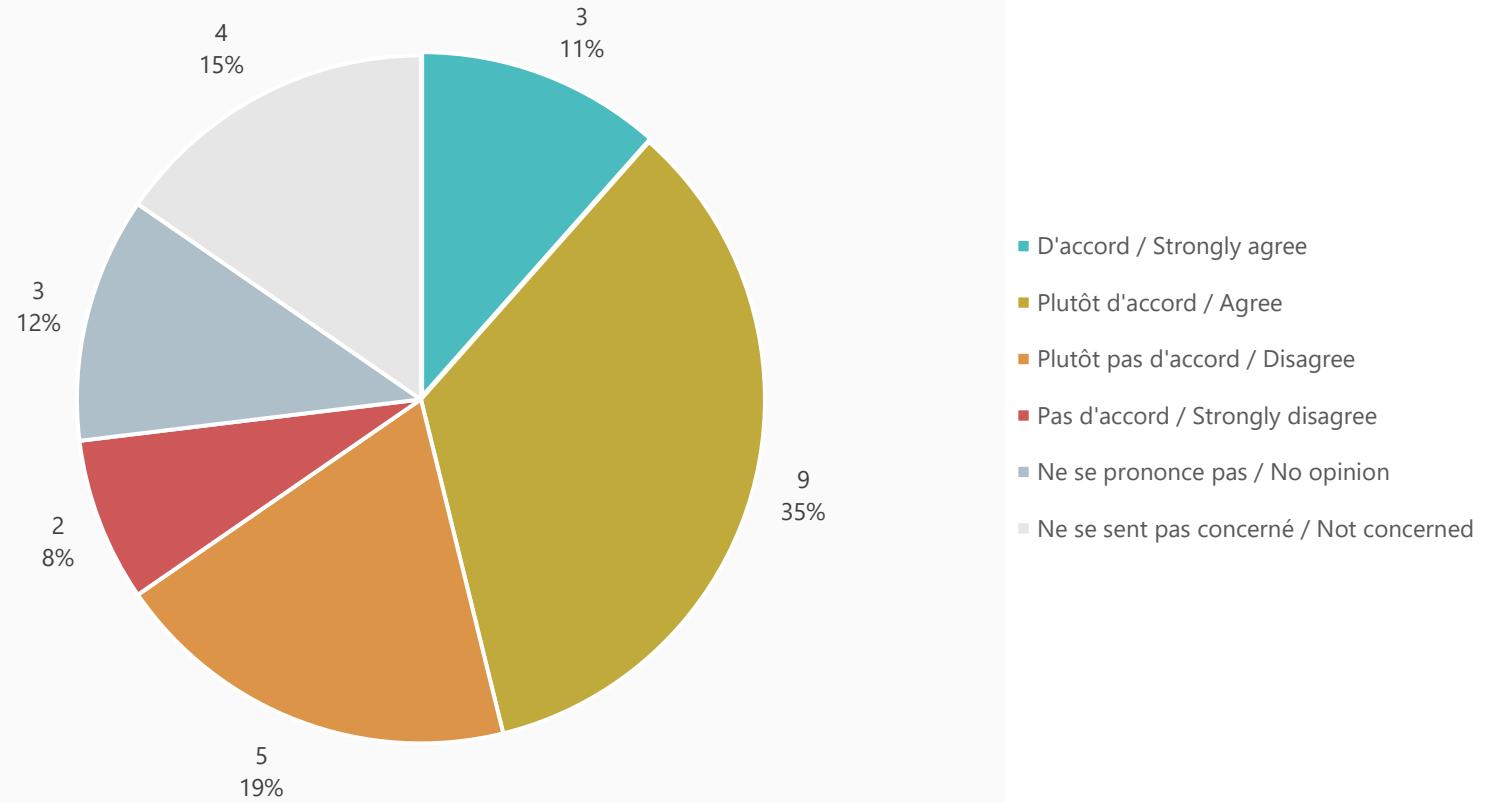
Les activités pédagogiques n'empêchent pas les enseignants-chercheurs, en particulier au début de leur carrière, d'exercer leurs activités de recherche à l'ENSICAEN

- D'accord / Strongly agree
- Plutôt d'accord / Agree
- Pas d'accord / Strongly disagree
- Plutôt pas d'accord / Disagree
- Ne se prononce pas / No opinion

Commentaires

1. « Beaucoup d'établissement de recherche et d'enseignement propose les premières années un service diminué »
2. « Une décharge partielle d'enseignement serait souhaitable comme c'est le cas dans certaines universités en France »
3. « Nous sommes une petite structure et il y a un besoin conséquent en heures d'enseignements. Il est donc difficile de proposer des aménagements pour les jeunes enseignants chercheurs en début de carrière. Il y a quelques allègements mais on ne propose pas un demi-service comme dans certaines structures... »
4. « charge de travail partie enseignement très importante, difficile à combiner avec les activités de recherche, à moins de demander des emménagements spéciaux »
5. « Pas de décharge de service en début de carrière, un des rares établissement à ne pas le faire en France »

Valorisation des activités d'enseignement

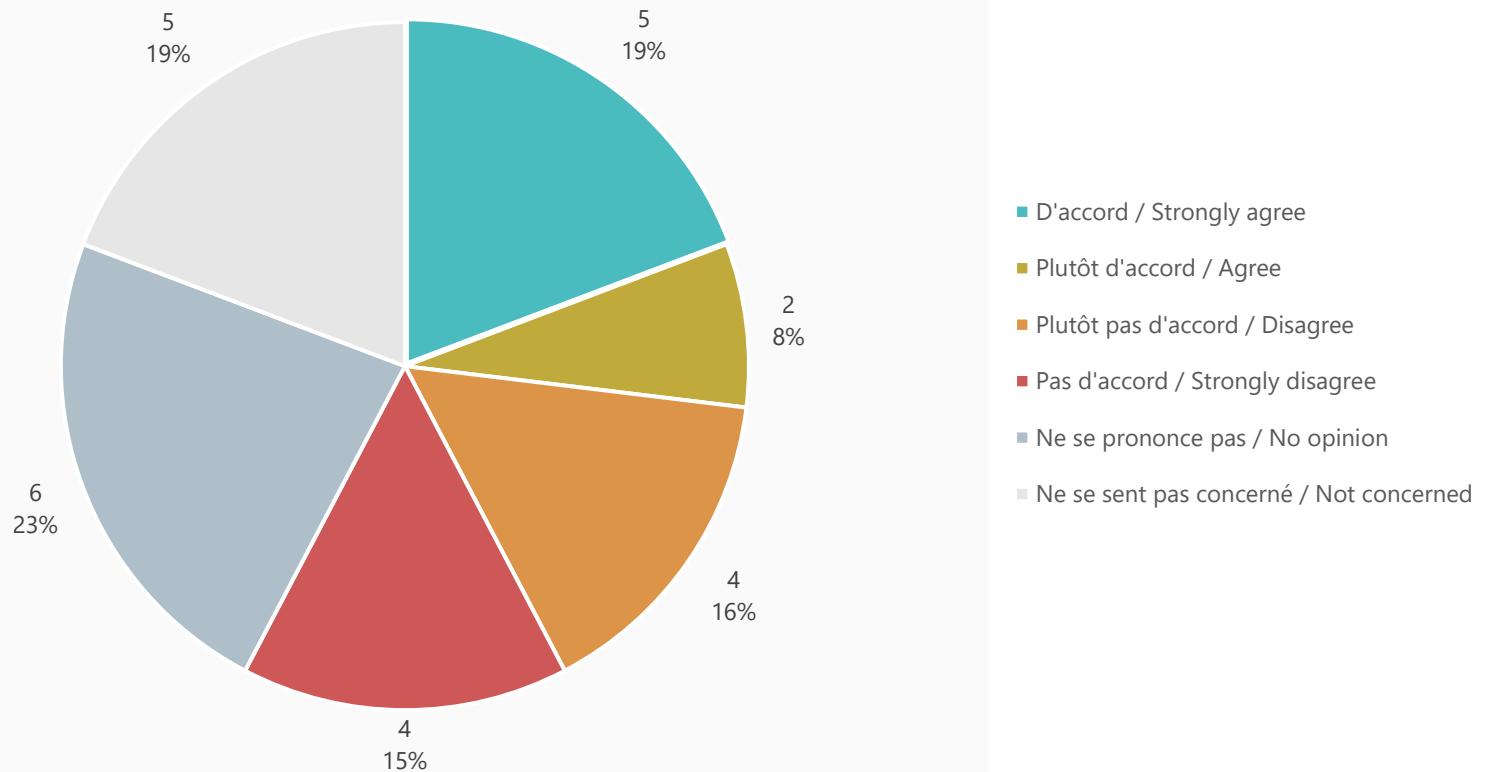


Les activités d'enseignement sont suffisamment valorisées au sein de l'ENSICAEN (rémunération et prise en compte pour l'évaluation)

Commentaires

1. « Les responsabilités (Spé, Majeure, etc...) sont souvent sous rémunérés par rapport aux heures équivalent TDs (même en tenant compte du ratio 4h travaillé ==> 1heqTD) »
2. « aucun retour des responsables, que ce soit au niveau de la direction, ou même des responsables de spe »

Gestion des conflits relationnels professionnels

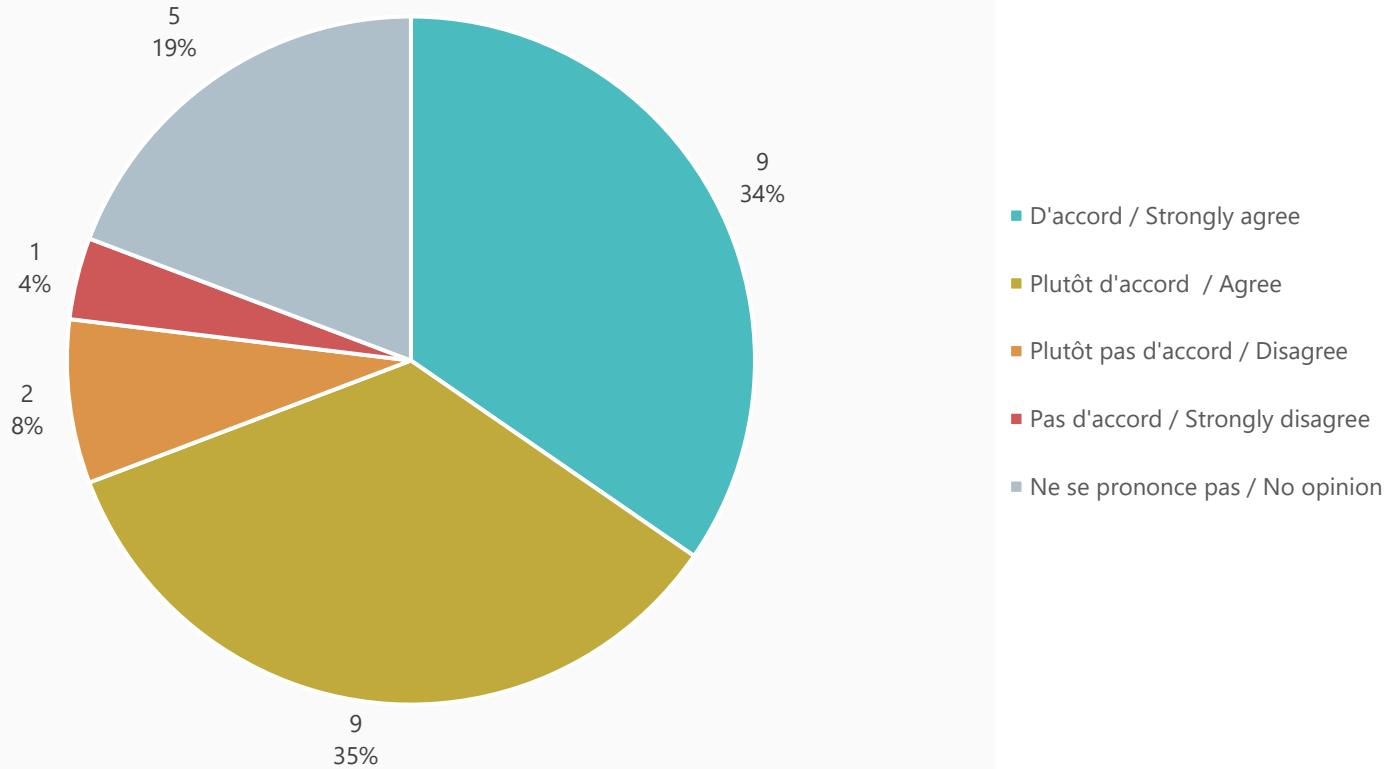


L'ENSICAEN met en place une procédure accessible, fiable et confidentielle de gestion des conflits relationnels professionnels (y compris les conflits entre directeurs de thèse/stage et les chercheurs en début de carrière)

Commentaires

1. « Pas que je sache. »

Représentation au sein des organes décisionnels



Les chercheurs, y compris les doctorants sont bien représentés dans les organes d'information, de consultation et de décision de l'ENSICAEN

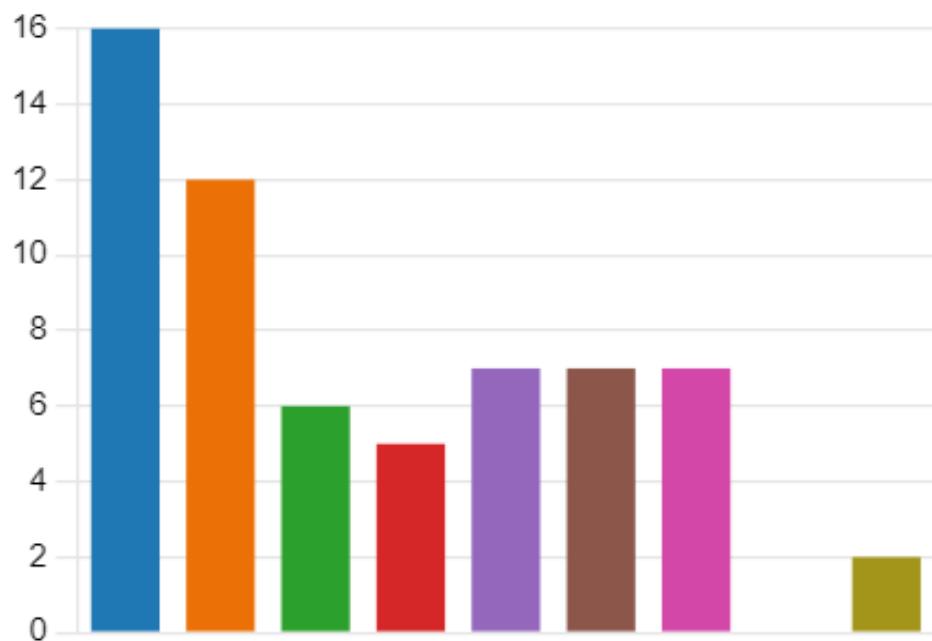
Commentaires

1. « Les étudiants en écoles d'ingénieur sont représentés pas les doctorants. »

Thèmes prioritaires

Au sein de l'ENSICAEN, parmi les thèmes listés ci-dessous, quels sont ceux qui vous paraissent prioritaires à traiter?

- Conditions de travail adéquates ... 16
- Orientation - accompagnement ... 12
- Suivi des chercheurs contractuel... 6
- Accueil et accompagnement de... 5
- Égalité Femme-Homme / Gende... 7
- Mobilité des chercheurs / Resea... 7
- Gestion des conflits / Conflict m... 7
- Répartition des droits de propri... 0
- Représentativité des chercheurs ... 2



En résumé

Conditions de travail et sécurité sociale

*parmi les répondants ayant exprimé un accord ou désaccord uniquement

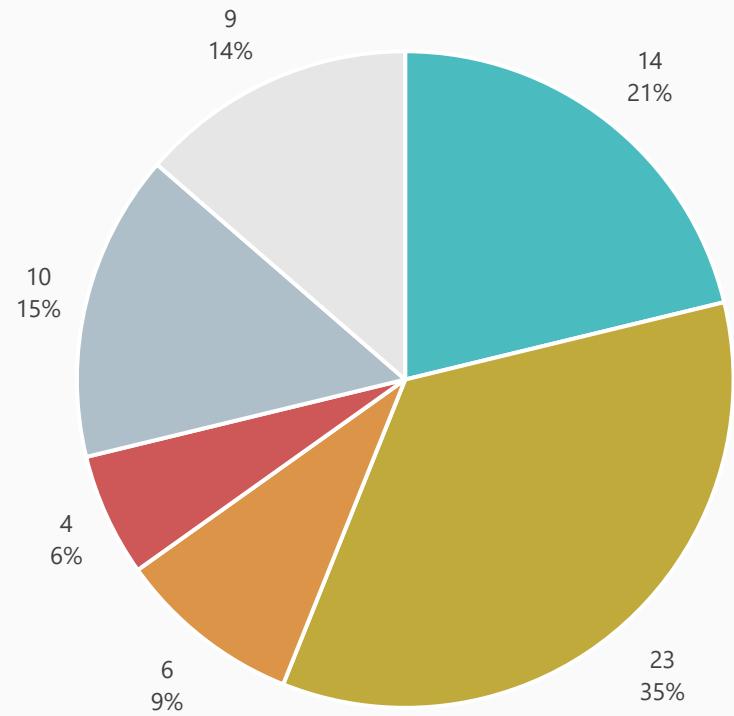
Principe	Est plutôt d'accord ou d'accord*	Ne se sent pas concerné
Reconnaissance professionnelle	80,8%	4,0%
Qualité de l'environnement travail	73,1%	0%
Concilier vie de famille et carrière	57,7%	19%
Stabilité professionnelle	57,7%	27%
Rémunération et couverture sociale	50%	4%
Egalité des genres	69,2%	4%
Orientation de carrière	46,2%	8%
Mobilité professionnelle	38,5%	4%
Répartition des droits de propriété intellectuelle	53,8%	8%
Autorat	92,3%	0%
Décharge d'enseignement	30,8%	15%
Valorisation des activités d'enseignement	46,2%	15%
Gestion des conflits relationnels professionnels	26,9%	19%
Représentation au sein des organes décisionnels	69,2%	0%

AXE II

Recrutement et Sélection

1. Questions générales

Procédures administratives



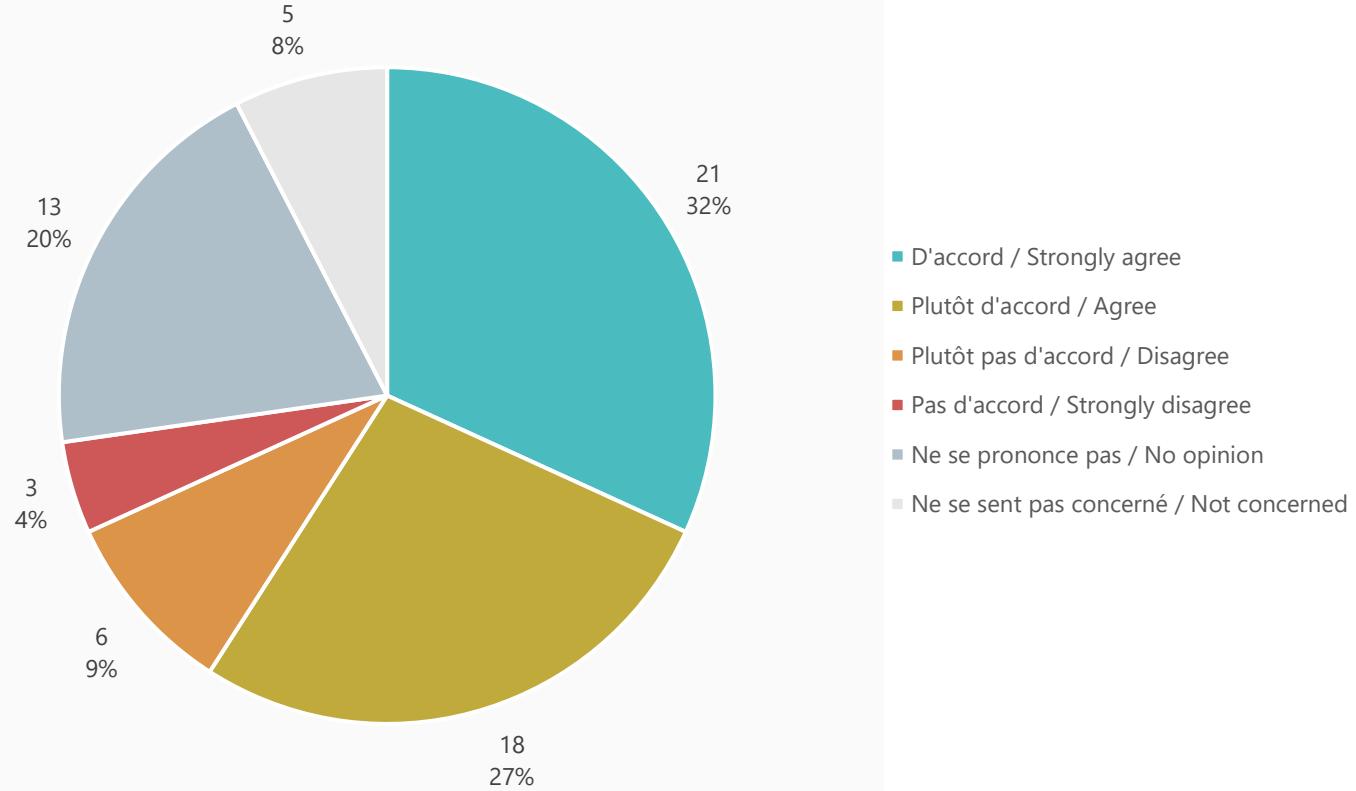
Les procédures administratives appliquées lors du recrutement des personnels de recherche en lien avec la recherche sont bien décrites et accessibles

- D'accord / Strongly agree
- Plutôt d'accord / Agree
- Plutôt pas d'accord / Disagree
- Pas d'accord / Strongly disagree
- Ne se prononce pas / No opinion
- Ne se sent pas concerné / Not concerned

Commentaires

1. « On ne sait pas où les trouver »

Absence de discrimination



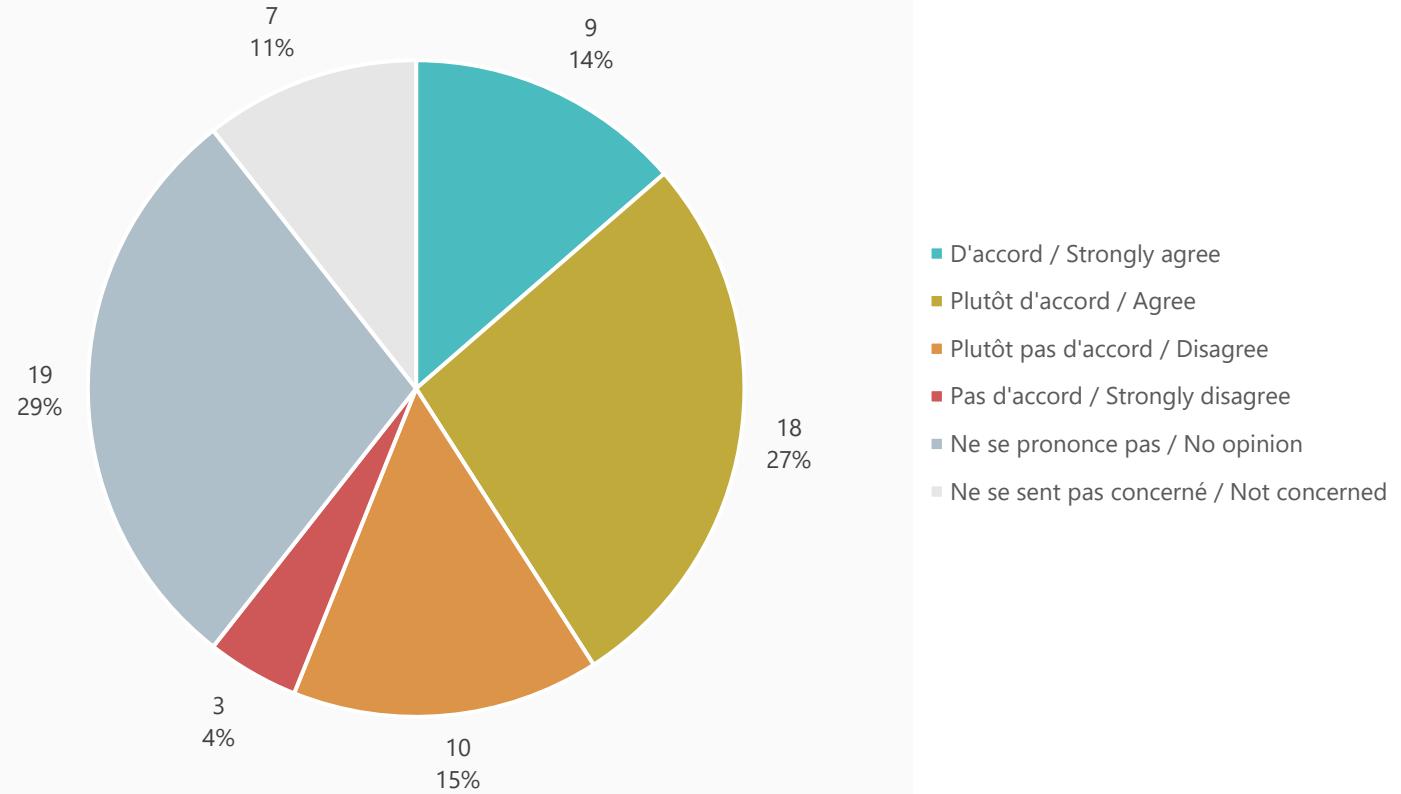
Le processus de sélection et recrutement mis en place garantit l'absence de discrimination

Commentaires

1. « Reste un facteur humain à un moment ou un autre. Mais tant que l'humain au bout ne discrimine pas, tout est bon»

Interruptions et variations chronologiques

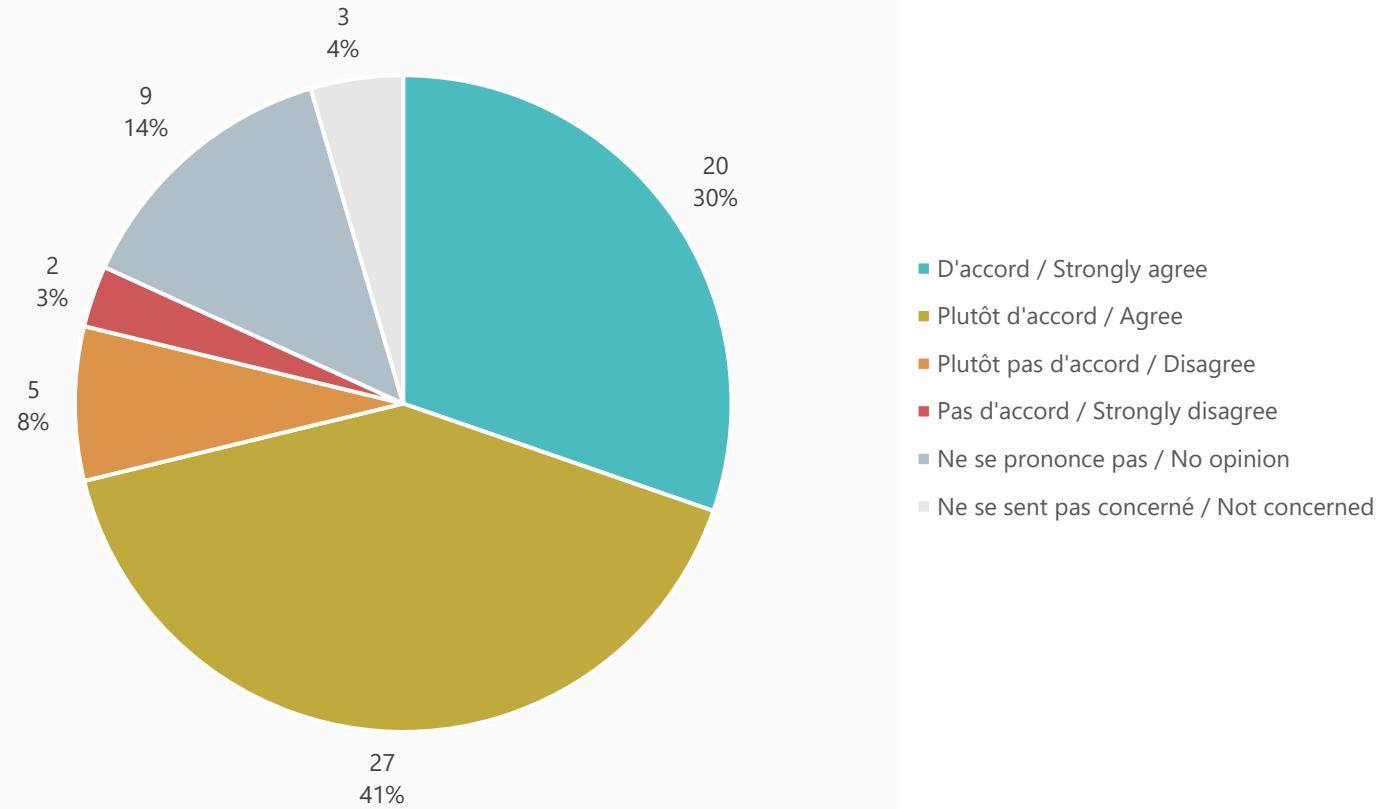
Les interruptions ou variations chronologiques dans le déroulement de la formation et/ou de la carrière ne sont pas pénalisantes lors du recrutement



Commentaires

1. « On sait très bien que pour les jeunes doctorants ou post-doctorants tout arrêt dans la recherche académique est souvent rédhibitoire. »
2. « Ces données sont accessibles sur le CV du candidat. Donc quel que soit le processus de recrutement (HSR4R ou pas), chaque recruteur ou commission peut y être plus ou moins sensible. »
3. « Lors de la lecture d'un CV, une interruption dans le déroulement de la formation, est toujours pénalisante car la candidature entre en compétition avec d'autres qui ont un parcours sans fautes. »

Critères de sélections objectifs, non-discriminants

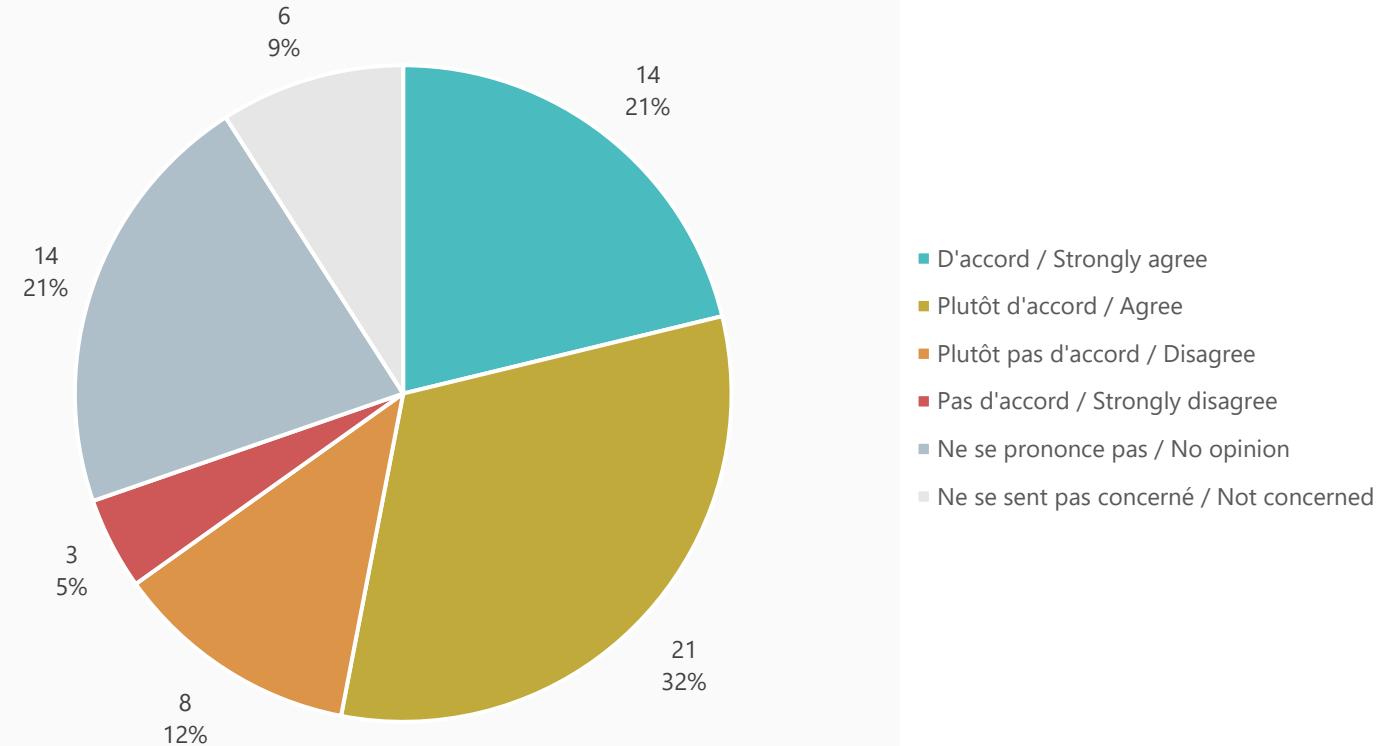


Les critères de sélections objectifs et non discriminants sont toujours communiqués aux candidats en amont, lors du processus de sélection (ex : fiche de poste suffisamment descriptive et compréhensible)

Commentaires

1. « Des fois la description n'est pas très précise mais on sait quand même dans quoi on s'embarque »

Communication à destination des candidats



La communication à destination des candidats est transparente avant, pendant et après le processus de recrutement (procédure, critères de sélection, nombre de postes disponibles, perspectives d'évolution, forces et faiblesses de la candidature)

Commentaires

1. « Je ne me souviens pas avoir reçu personnellement des annonces de postes de recherche pour l'Ensicaen »
2. « J'ignore si tous les points évoqués sont communiqués »
3. « Je n'ai pas la connaissance du processus de recrutement actuel côté candidat »
4. « Les candidats internationaux ont peu accès aux canaux d'information de l'Ensicaen, à moins d'être déjà en contact avec les personnels. »
5. « Un retour est rarement fait aux candidats »

En résumé

Recrutement et Sélection

1. Questions générales

Principe	Est plutôt d'accord ou d'accord*	Ne se sent pas concerné
Procédures administratives	78,7%	14%
Absence de discrimination	81,3%	8%
Interruptions et variations chronologiques	67,5%	11%
Critères de sélection objectifs et non discriminants	87%	5%
Communication à destination des candidats	76,1%	9%

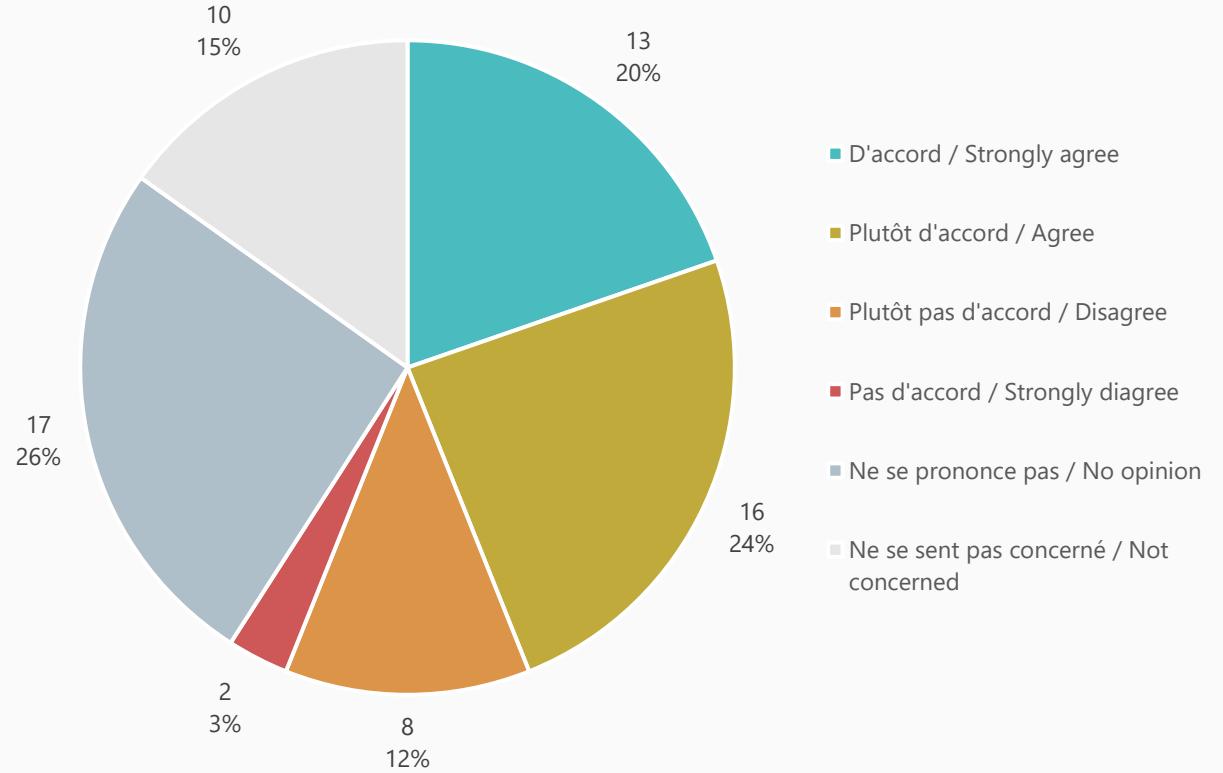
*parmi les répondants ayant exprimé un accord ou désaccord uniquement

AXE II

Recrutement et Sélection

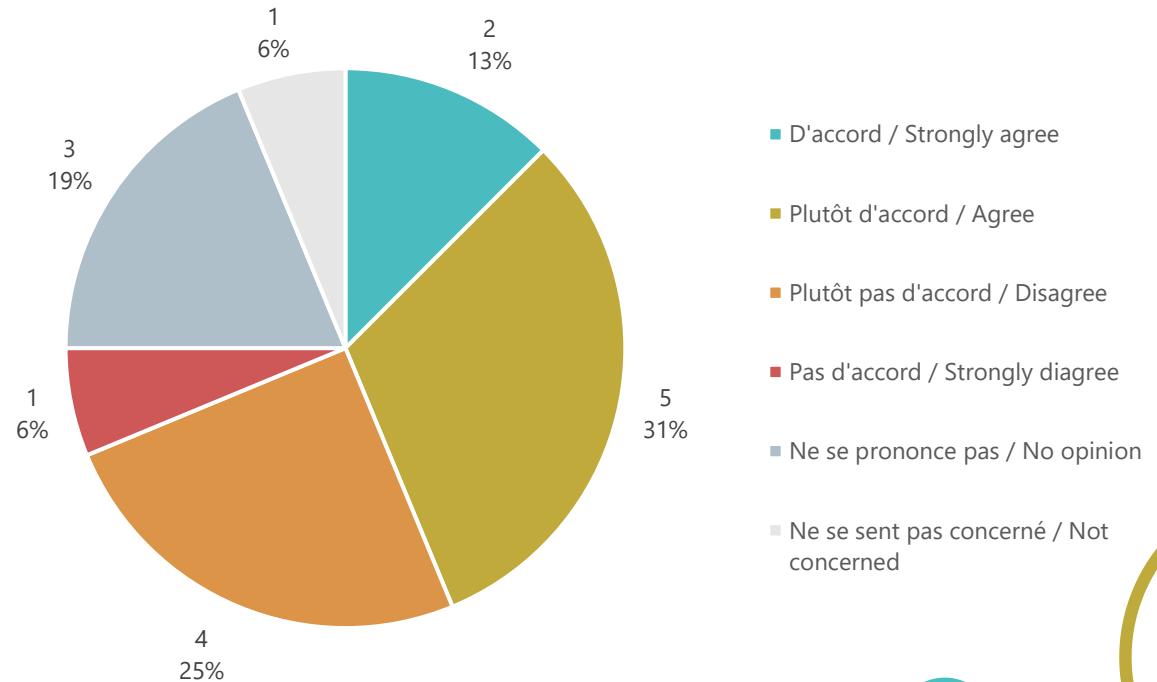
2. Recrutement des contractuels

Procédures administratives (contractuels)



CONTRACTUELS : les procédures administratives appliquées lors du recrutement sont bien décrites et accessibles

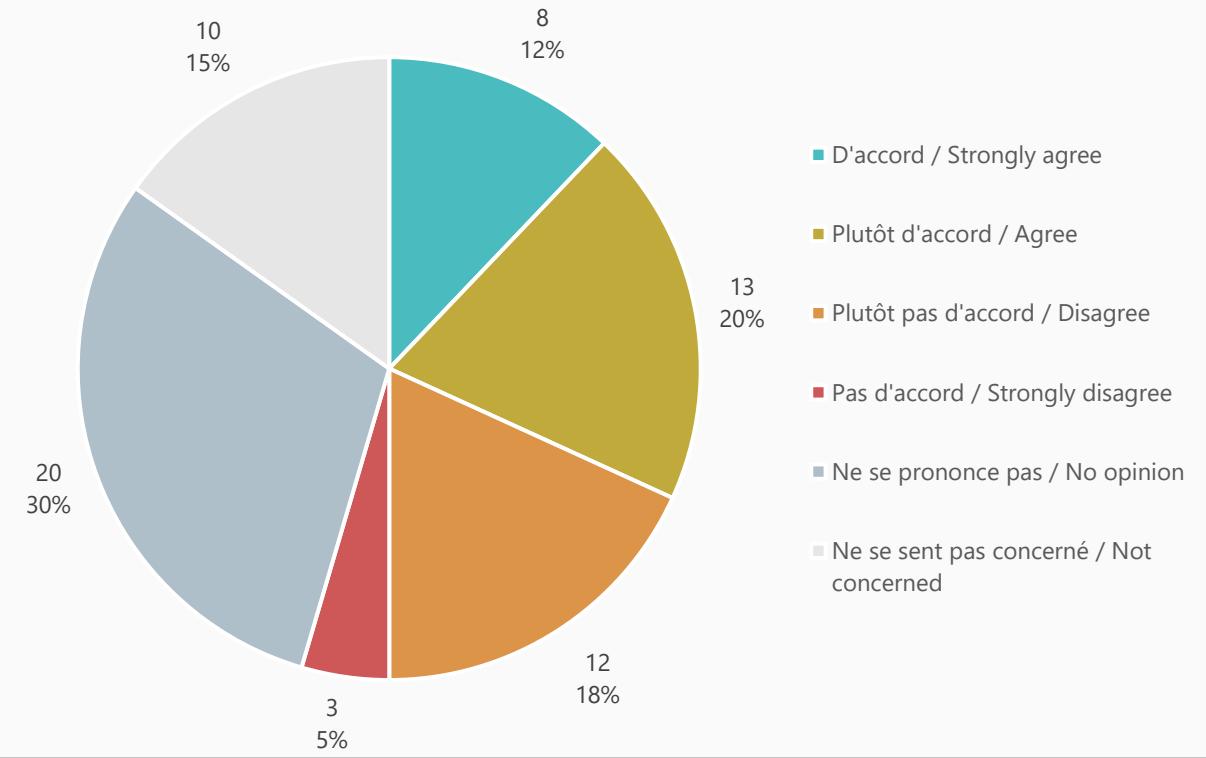
Résultats des personnels contractuels uniquement



Commentaires

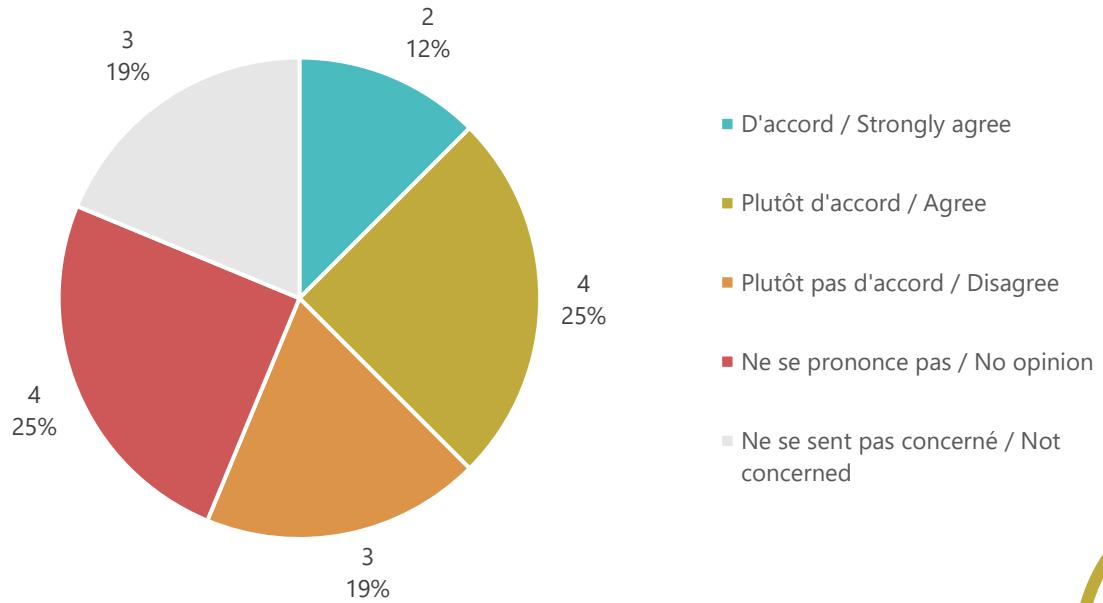
1. « La durée des contrats à durée déterminée avant le CDI n'est pas toujours claire. De bons éléments peuvent parfois partir avant la fin des 3 années probatoires, c'est dommage. »
2. « On ne sait pas où les trouver. »

Canaux de diffusion internationaux (contractuels)



CONTRACTUELS : Les recruteurs ont suffisamment recours aux canaux à portée internationale dans le cadre de la publication de leurs offres de recrutement

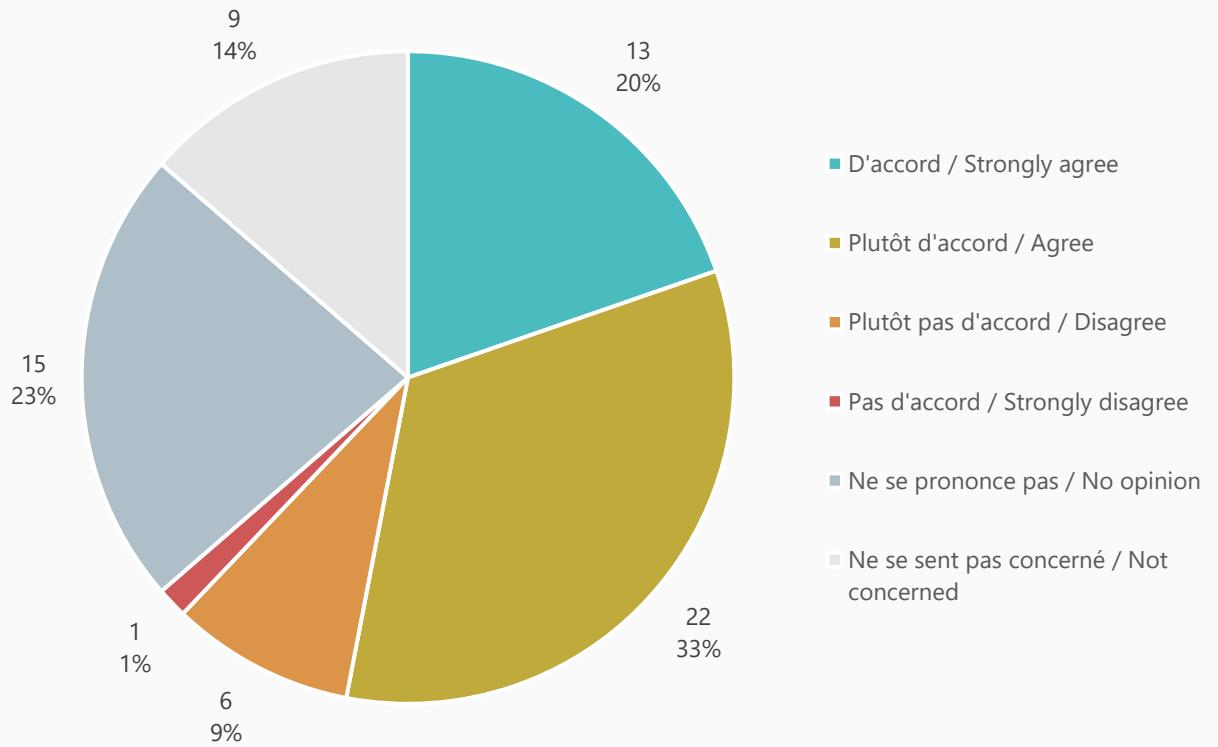
Résultats des personnels contractuels uniquement



Commentaires

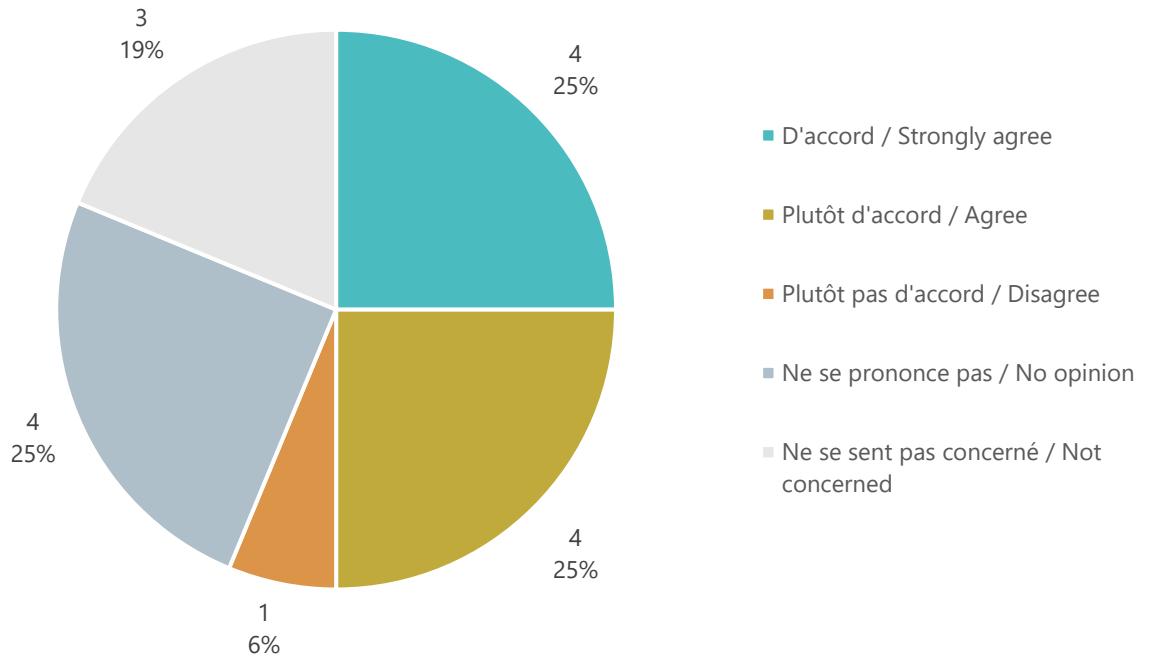
1. « On fait des diffusions sur les listes des GDR ou des listes internationales que l'on connaît. Mais cela reste du bricolage et on se retrouve à gérer seuls des centaines de réponses dont un infime pourcentage est sérieux. Un abonnement par l'établissement à des annonces LinkedIn, ResearchGate ou autre serait une aide précieuse. Idéalement, la possibilité de s'offrir des cabinets de recrutements qui diffuseraient les offres et feraient un premier tri serait l'idéal. »
2. « il manque une structure bien référencée et parfaitement visible. Bien souvent la publicité se fait par connaissances ou par réseaux type LinkedIn... »
3. « C'est souvent aux chercheurs recruteurs de le faire alors que cela devrait être automatique »

Diffusion des annonces en français et en anglais (contractuels)



CONTRACTUELS : Les postes à pourvoir sont diffusés en français et en anglais

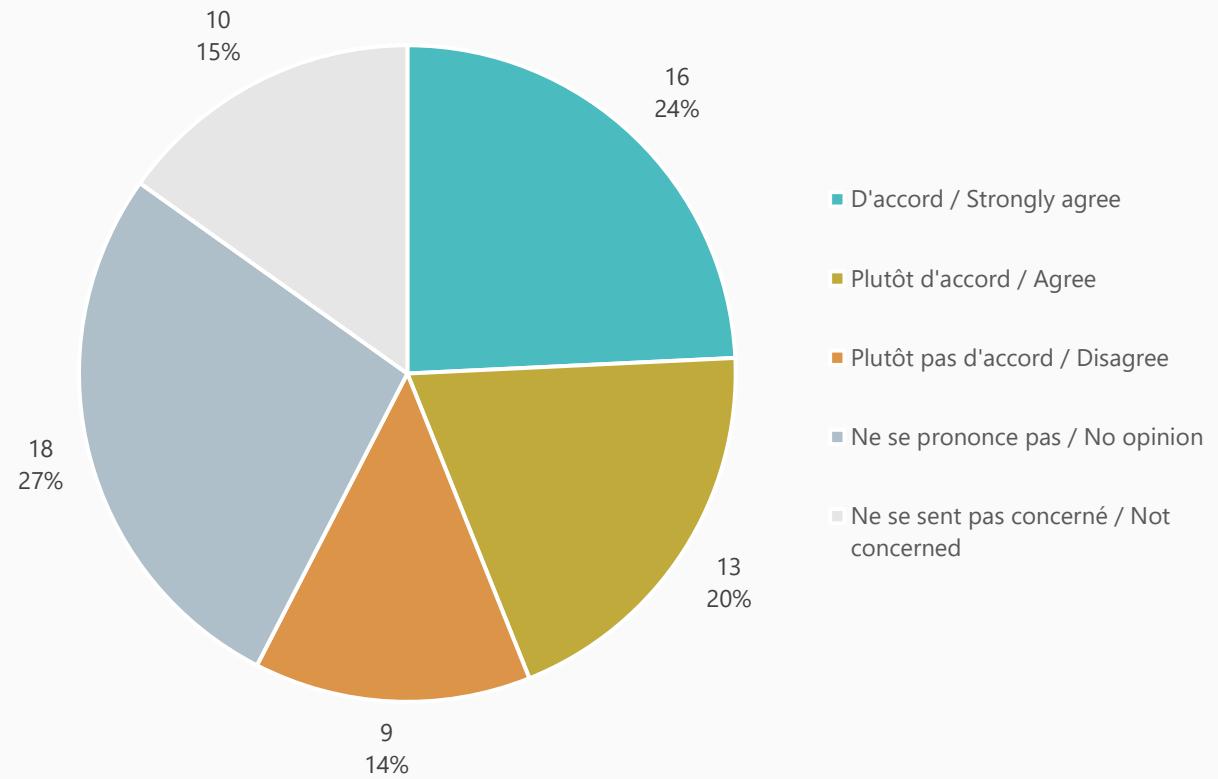
Résultats des personnels contractuels uniquement



Commentaires

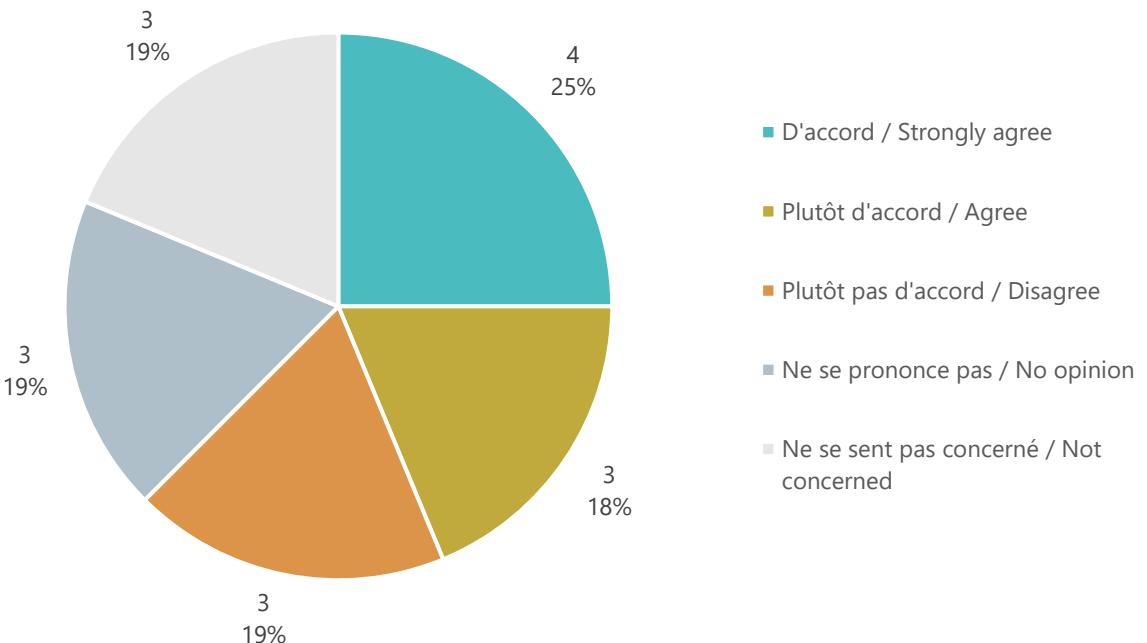
1. « C'est souvent uniquement en anglais »

Communication à destination des candidats transparente (contractuels)



CONTRACTUELS: La communication à destination des candidats est transparente tout au long du processus de recrutement (procédure de recrutement, critères de sélection, nombre de postes disponibles, perspectives d'évolution, forces et faiblesses de la candidature)

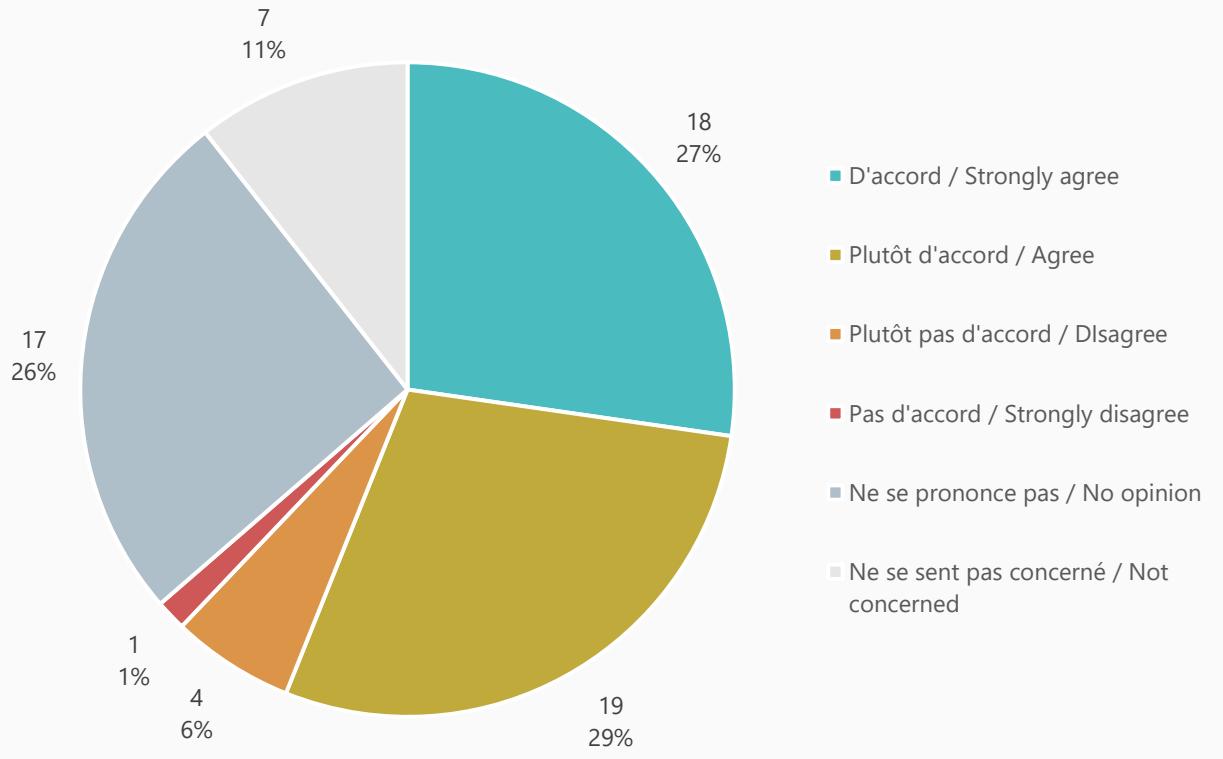
Résultats des personnels contractuels uniquement



Commentaires

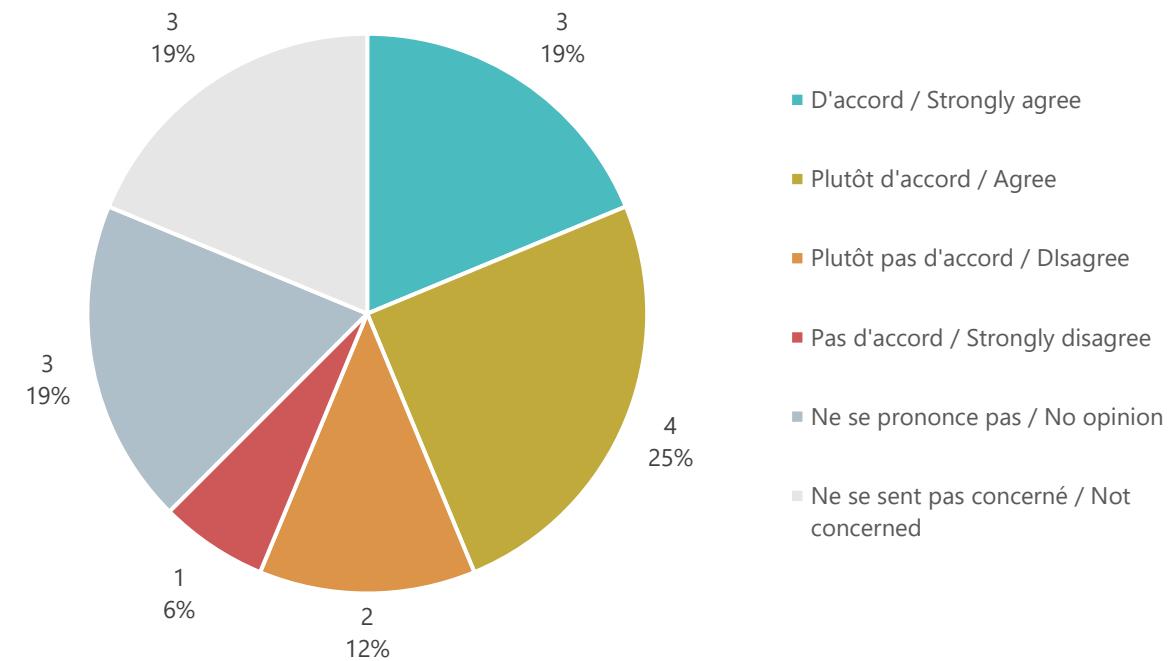
1. « Rares retours effectués pour les non-sélectionnés »

Contenu des fiches de poste (contractuels)



CONTRACTUELS: les fiches de poste décrivent correctement les missions et activités, les conditions de travail et les compétences requises

Résultats des personnels contractuels uniquement

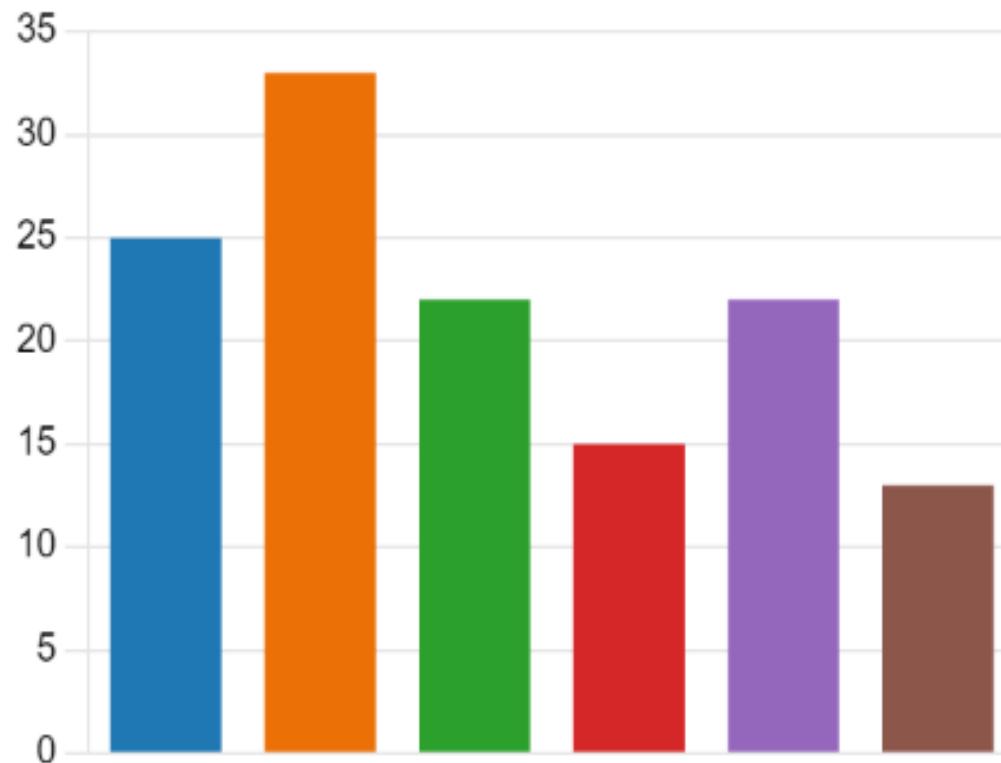


Commentaires

Thèmes prioritaires à traiter

Au sein de l'ENSICAEN, parmi les thèmes listés ci-dessous, quels sont ceux qui vous paraissent prioritaires à traiter concernant **le recrutement des personnels de recherche en général?**

- Transparency des processus / *Tr...* 25
- Publication des offres / *Publicati...* 33
- Reconnaissance des qualificatio... 22
- Sélection des candidats / *Candi...* 15
- Recrutement post-doctorat / *Po...* 22
- Reconnaissance de l'expérience ... 13



En résumé

Recrutement et Sélection

2. Recrutement des contractuels

Principe	Est plutôt d'accord ou d'accord*	Ne se sent pas concerné
Procédures administratives	74,4%	15%
Canaux de diffusion internationaux	58,3%	14%
Diffusion des annonces en français et en anglais	83,3%	14%
Communication à destination des candidats transparentes	76,3%	15%
Contenu des fiches de postes	88,1%	11%

*parmi les répondants ayant exprimé un accord ou désaccord uniquement

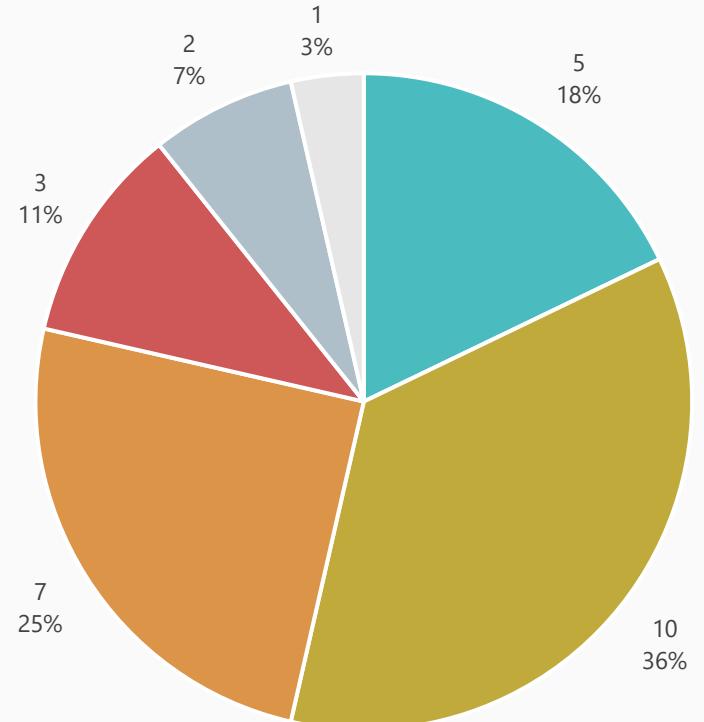
AXE II

Recrutement et Sélection

3. questions aux recruteurs

*Les questions de la section 3 de l'axe II n'ont été adressées qu'aux
28 personnels en position de recruter du personnel ayant
répondu à l'enquête*

Soutien administratif au recrutement



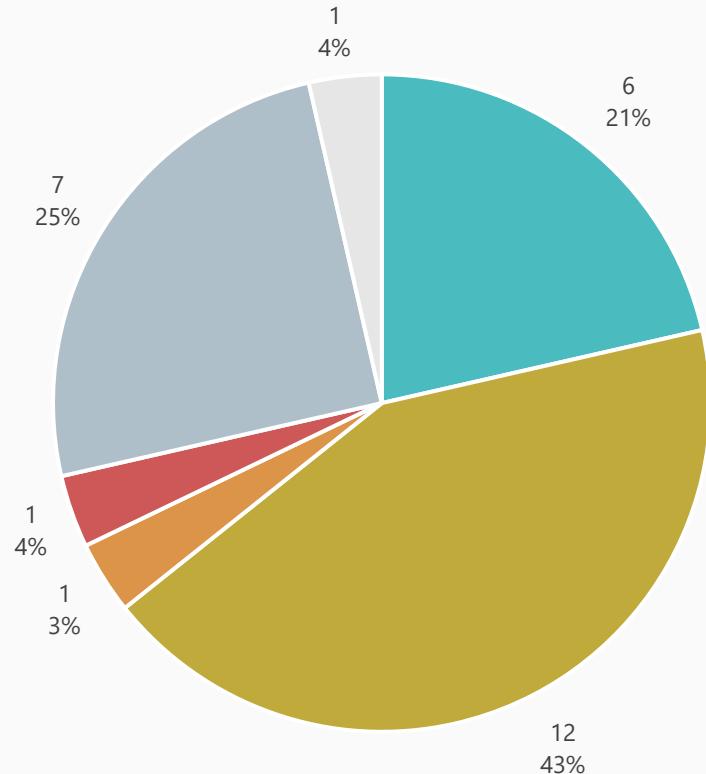
L'ENSICAEN vous apporte un soutien suffisant dans le cadre du processus de recrutement (définition des fiches de poste, diffusion des offres, formation aux entretiens de recrutement ...)

- D'accord / Strongly agree
- Plutôt d'accord / Agree
- Plutôt pas d'accord / Disagree
- Pas d'accord / Strongly disagree
- Ne se prononce pas / No opinion
- Ne se sent pas concerné / Not concerned
- (vide)

Commentaires

1. « L'ENSICAEN gère l'aspect administratif, et il le fait bien. Par contre nous devons nous occuper de tout ce qui est amont et cela devient de plus en plus compliqué. »
2. « D'accord sur tout sauf sur la diffusion des offres. Les canaux traditionnels ne sont pas forcément suffisants... »
3. « C'est le laboratoire qui fait tout »

Délai de publication

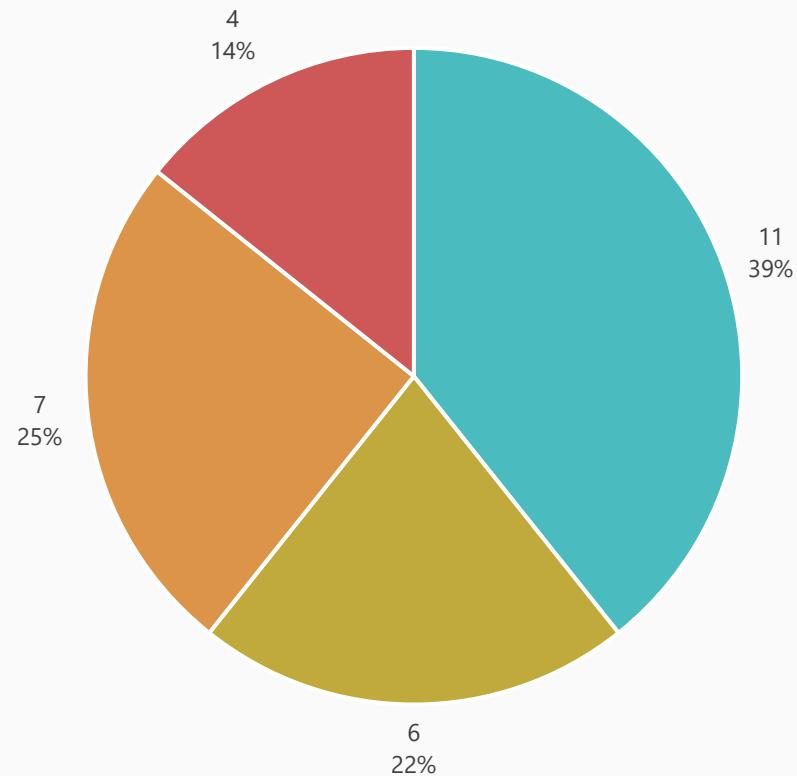


Les offres de recrutement sont toujours publiées en interne et en externe dans un délai raisonnable (3 semaines)

- D'accord / Strongly agree
- Plutôt d'accord / Agree
- Plutôt pas d'accord / Disagree
- Pas d'accord / Strongly disagree
- Ne se prononce pas / No opinion
- Ne se sent pas concerné / Not concerned
- (vide)

Commentaires

Non-discrimination

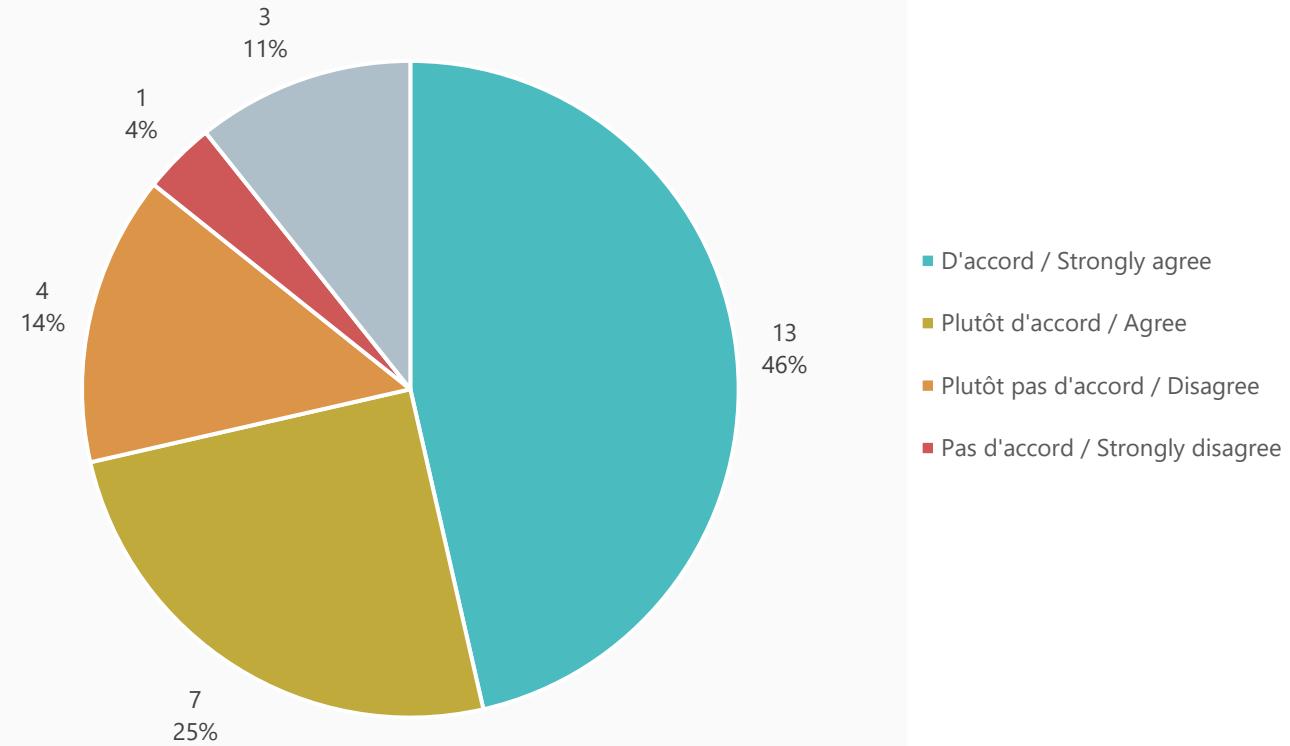


Vous êtes suffisamment informé(e) par l'ENSICAEN sur la question des stéréotypes et de la non-discrimination au sein des processus de recrutement (genre, origine, religion, handicap)

- D'accord / Strongly agree
- Plutôt d'accord / Agree
- Plutôt pas d'accord / Disagree

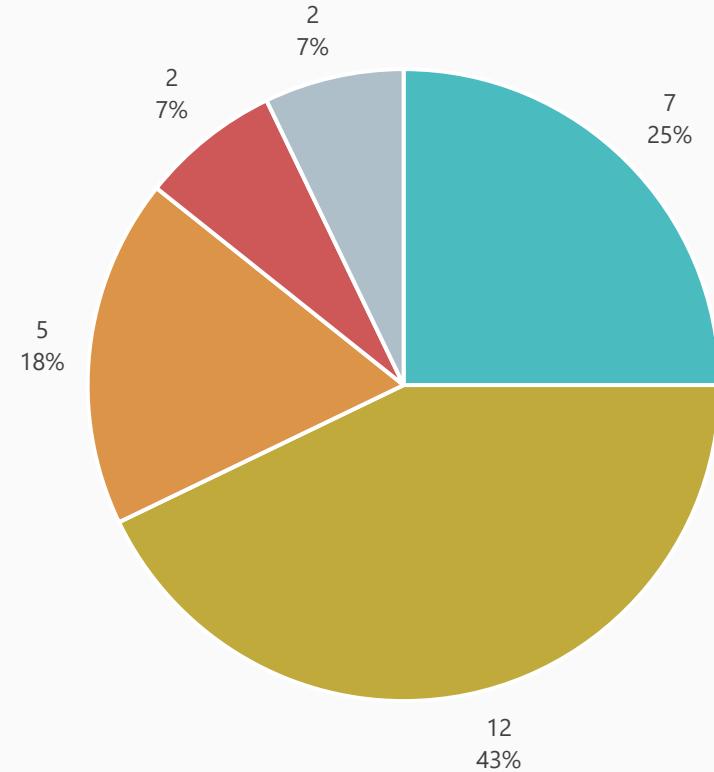
Entretiens collégiaux

Les entretiens de recrutement sont toujours organisés de manière collégiale



Commentaires

Parité Femmes-Hommes



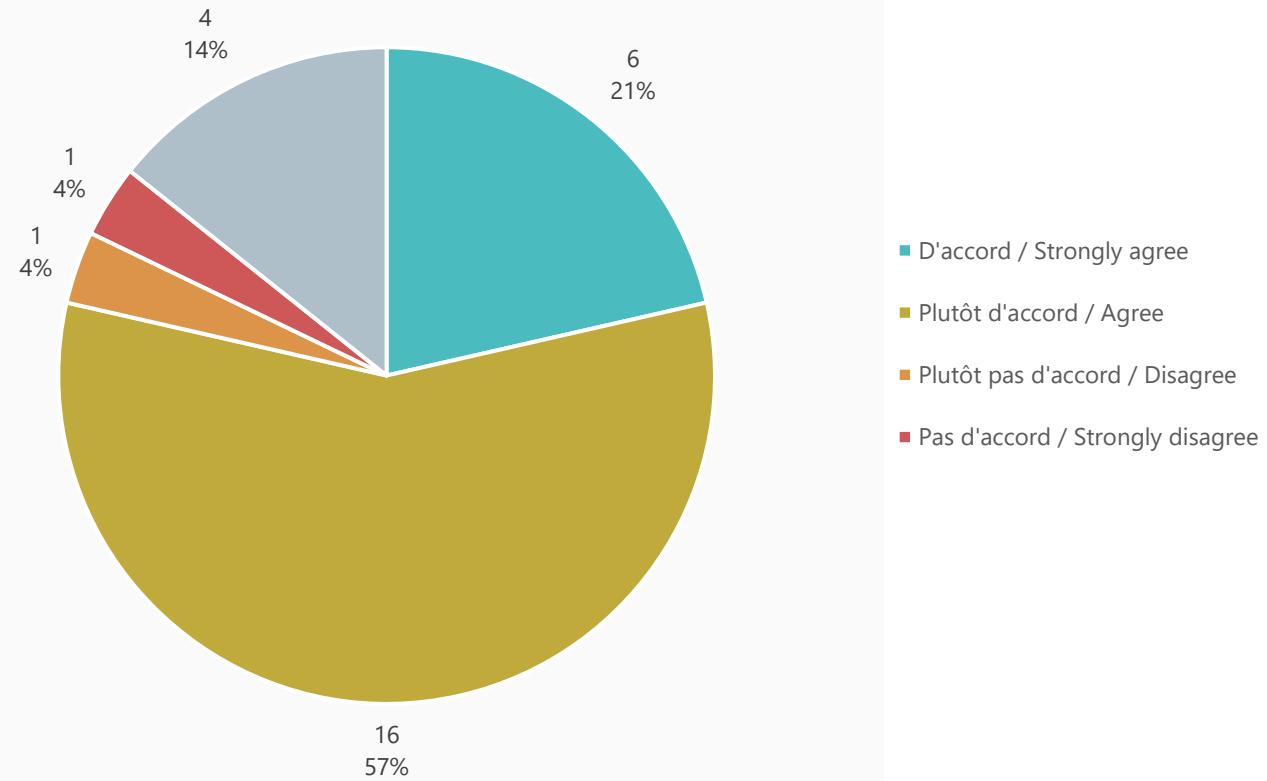
Les comités de recrutement respectent la parité femmes / hommes

- D'accord / Strongly agree
- Plutôt d'accord / Agree
- Plutôt pas d'accord / Disagree
- Pas d'accord / Strongly disagree

Commentaires

1. « Un recrutement sur un projet, implique une ou deux personnes qui vont participer aux comités de recrutements. Nous avons deux femmes dans l'équipe qui ont autre chose à faire que de venir "faire parité" dans les différents comités. Si on doit réunir 10 personnes pour chaque audition, le processus va très vite devenir ingérable. »
2. « c'est inévitable, il n'y a pas suffisamment de femme ENS-CH. »
3. « La question de la parité pose le problème de trouver les chercheurs(euses) dans le domaine de recherche concerné. il faut arrêter de systématiquement mettre des contraintes administratives absurdes qui alourdissent les travaux des chercheurs. Il me semble qu'à l'heure actuelle, c'est une évidence pour chacun qu'on doit essayer SI POSSIBLE d'avoir cette parité. »
4. « Même pas au courant que cela devait être le cas »

Diversité des jurys

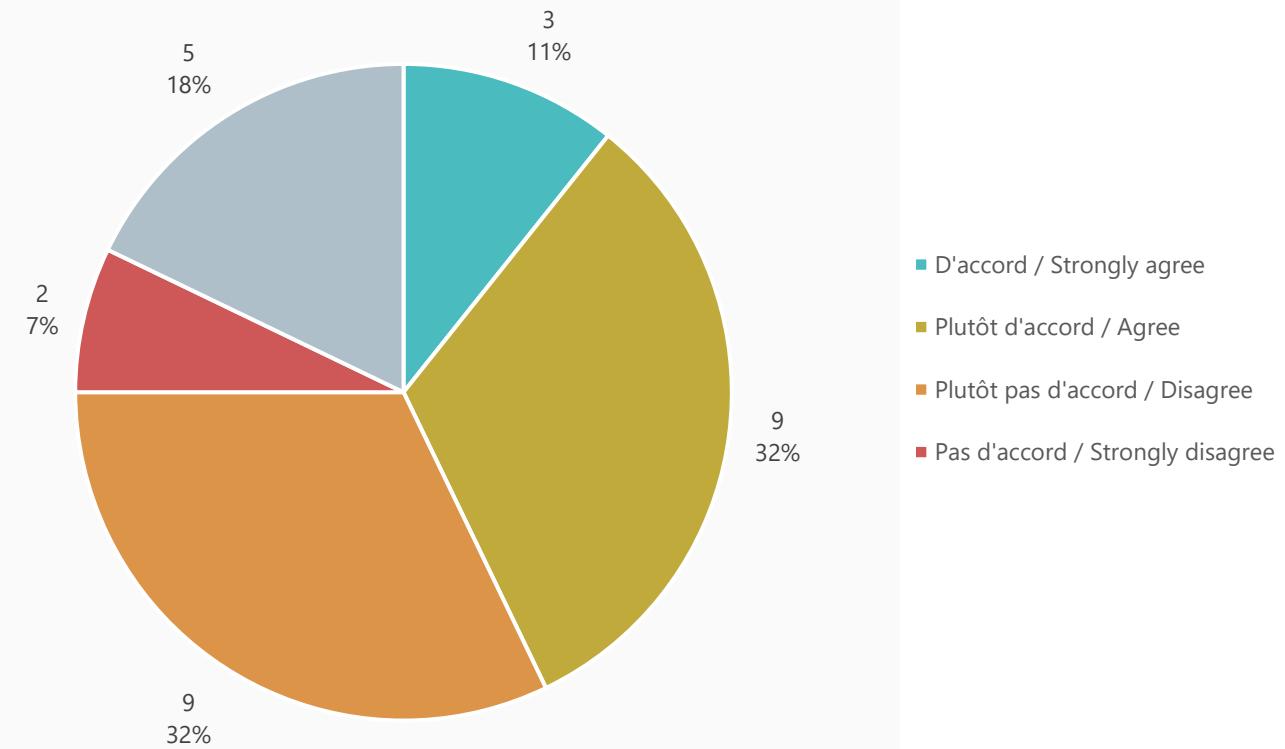


Les comités de recrutement incluent des membres issus de différents horizons, internes et externes à l'ENSICAEN lorsque cela est nécessaire

Commentaires

1. « Il me semble particulièrement lourd et inefficace de faire appel à un comité comprenant des membres externes à chaque recrutement de post-doctorant. »

Feedback candidat



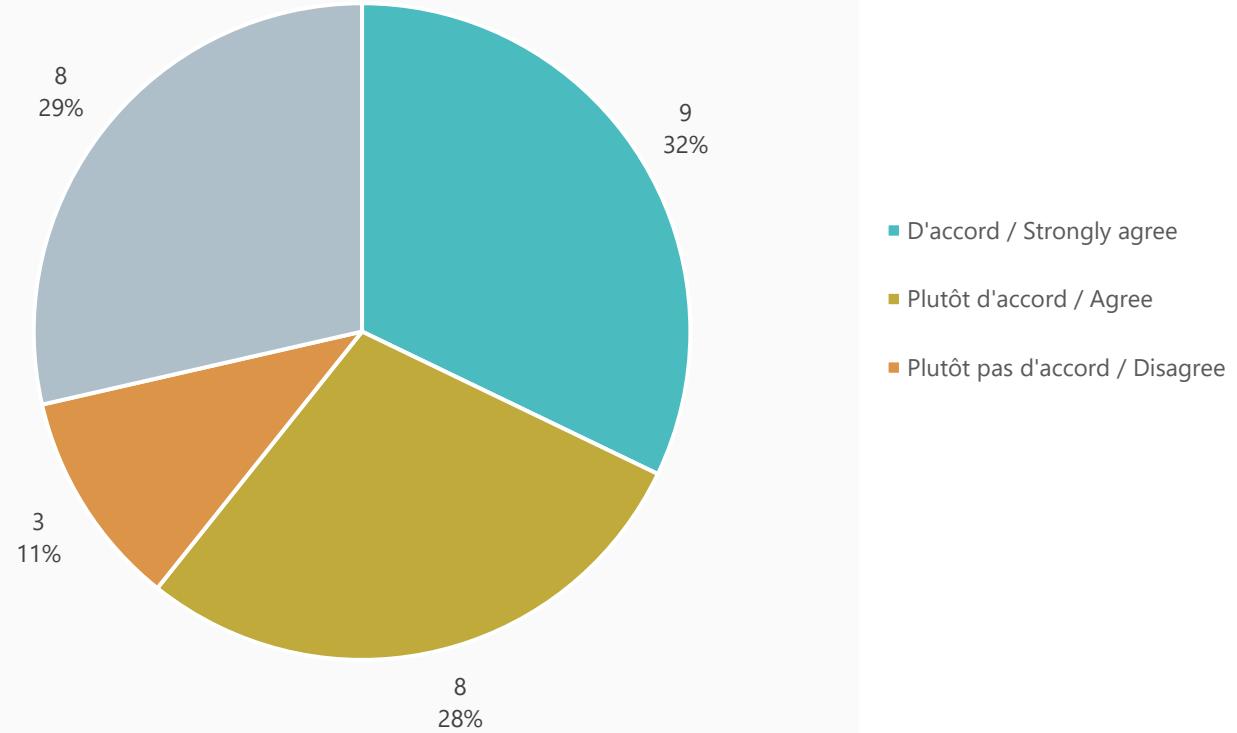
A l'issue du processus de sélection, une information systématique est donnée aux candidats sur les résultats de leur candidature, leurs forces et leurs faiblesses

Commentaires

1. « Je ne pense pas qu'il y ait ce genre de retour détaillés aux candidats car tout simplement, pour des raisons juridiques et éviter ainsi tout recours administratif »

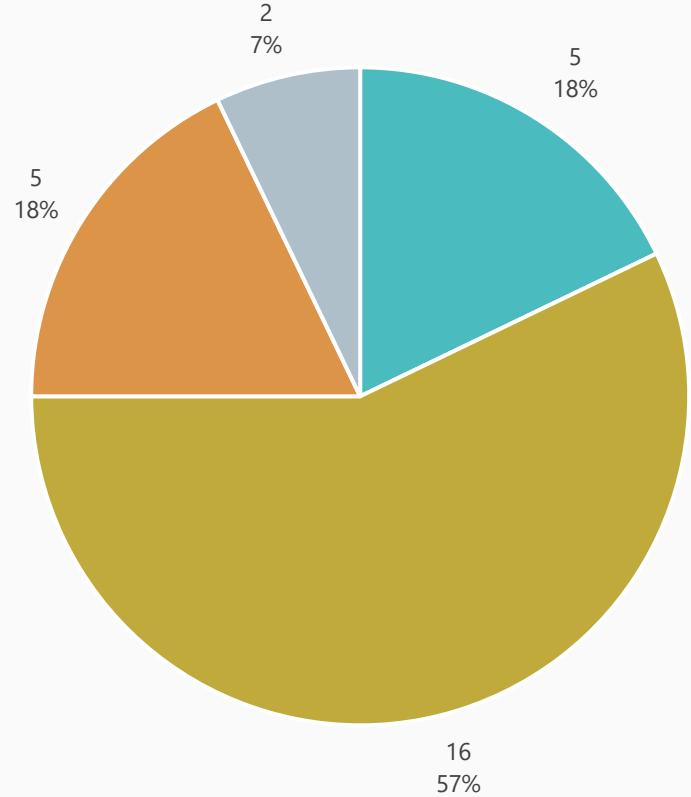
Critère de sélection objectifs, non discriminants

Les critères de sélection objectifs et non discriminants sont définis en amont du processus de sélection



Commentaires

Poids des publications scientifiques



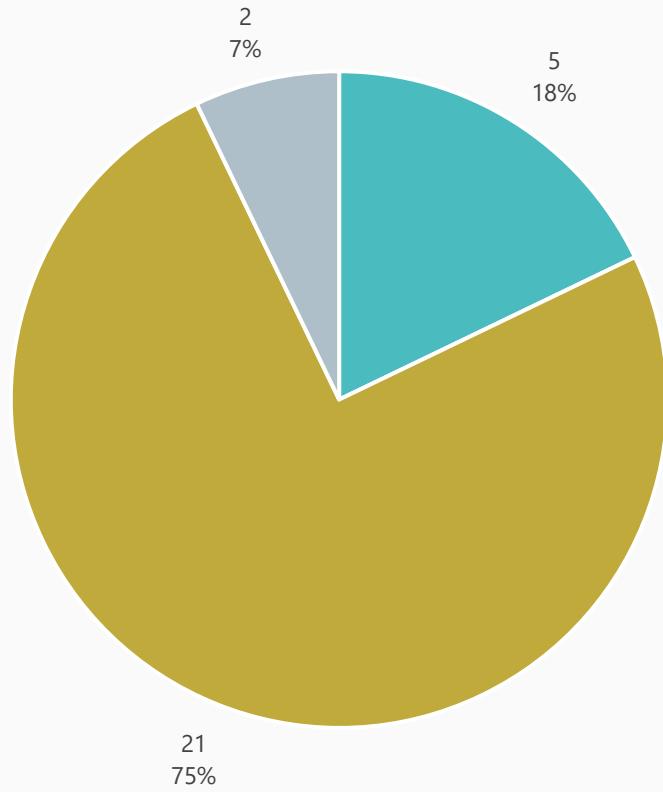
Le nombre de publications scientifiques du candidat est un critère de sélection correctement pondéré parmi un éventail plus large de critères d'évaluation

- D'accord / Strongly agree
- Plutôt d'accord / Agree
- Plutôt pas d'accord / Disagree

Commentaires

1. « Nous sommes trop souvent dans une logique quantitative et pas suffisamment qualitative... »
2. « Jusqu'à présent, le critère essentiel est le nombre et la qualité des publications, ainsi que la mobilité dans un pays autre que celui de naissance »

Expériences de mobilité



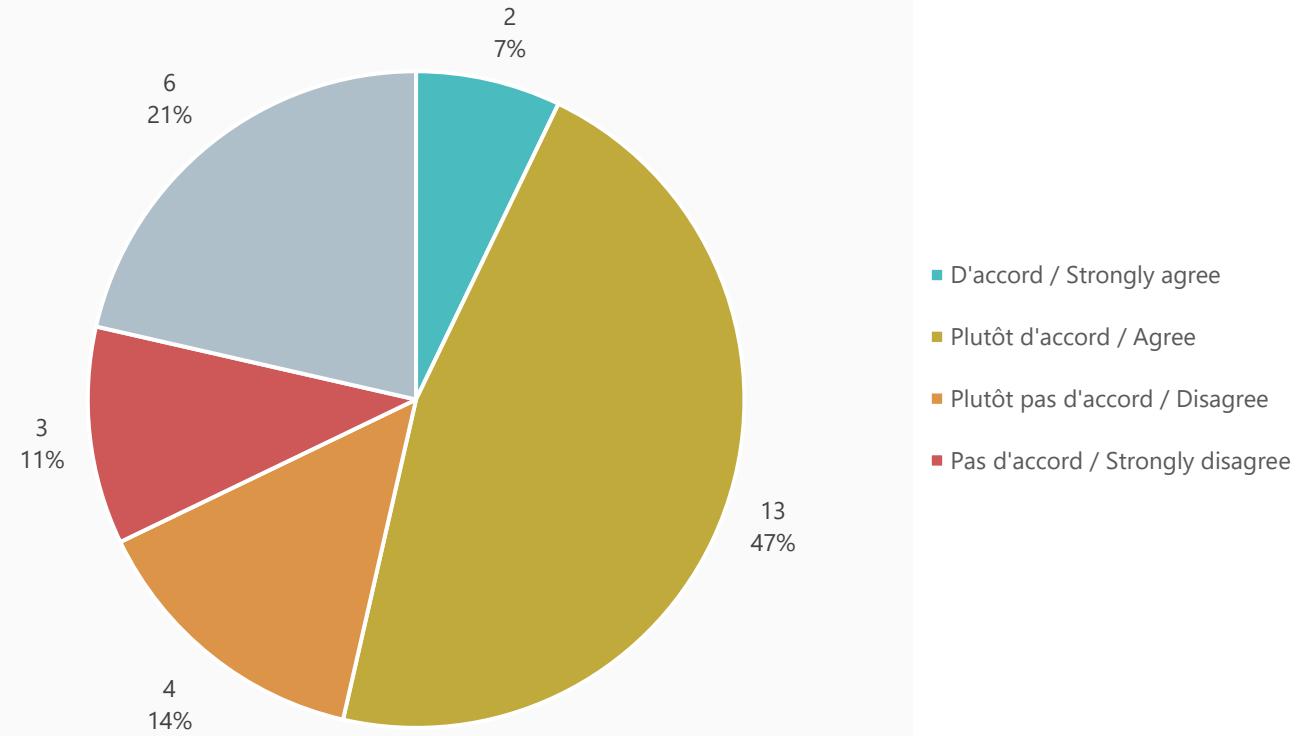
Les expériences de mobilité (dans un autre pays ou secteur, changement de discipline...) sont valorisées lors du processus de recrutement

■ D'accord / Strongly agree

■ Plutôt d'accord / Agree

Commentaires

Parcours non conventionnels

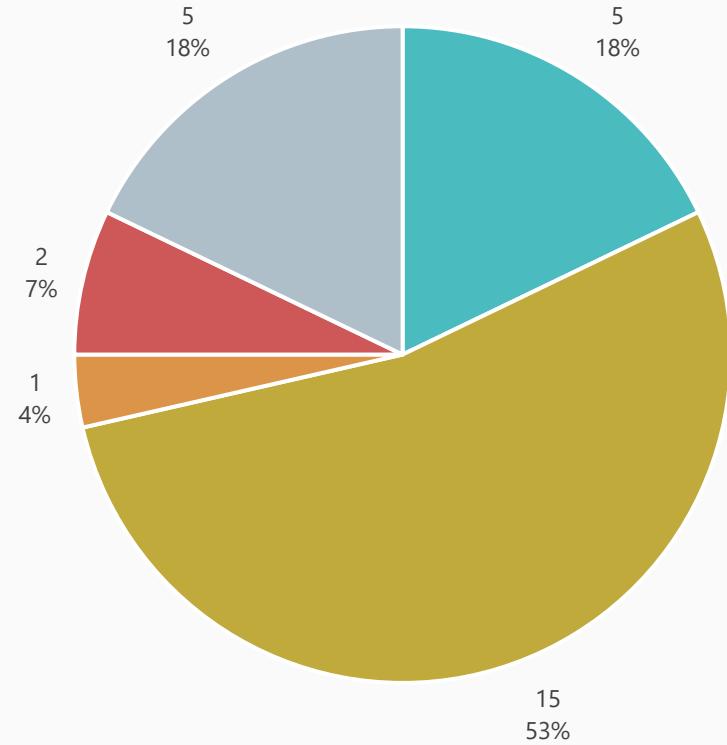


Les acquis professionnels issus de parcours non conventionnels (mobilité, vulgarisation, changement de carrière) sont pris en compte dans l'évaluation des candidats

Commentaires

1. « En dehors de la mobilité qui parfois est prise comme un atout, le reste est bien souvent plutôt mal considéré »

Niveaux de qualifications requis



Dans le cadre du recrutement, les niveaux de qualifications requis correspondent aux nécessités du poste et ne sont pas définis comme un obstacle à l'entrée

- D'accord / Strongly agree
- Plutôt d'accord / Agree
- Plutôt pas d'accord / Disagree
- Pas d'accord / Strongly disagree

En résumé

Recrutement et Sélection

3. questions aux recruteurs

*parmi les répondants ayant exprimé un accord ou désaccord uniquement

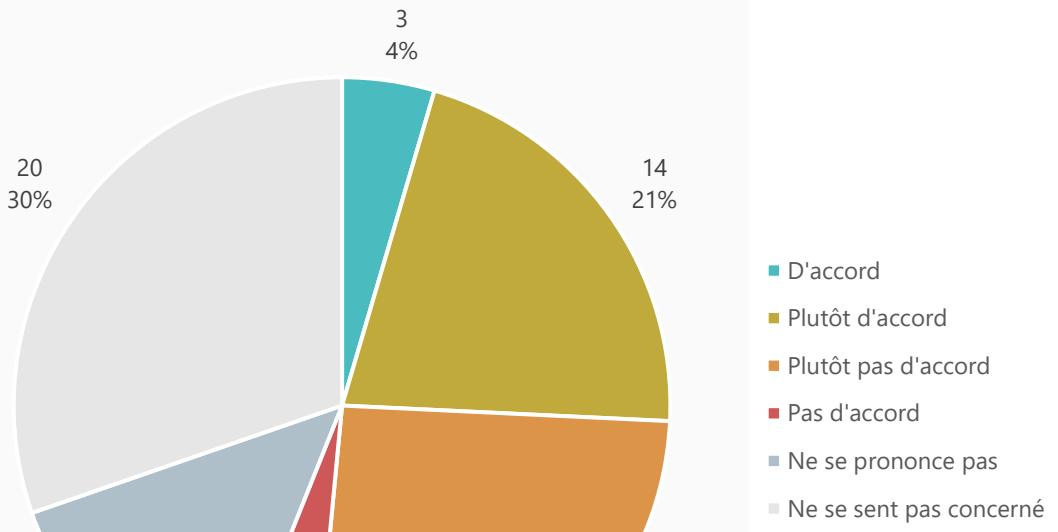
Principe	Est plutôt d'accord ou d'accord*	Ne se sent pas concerné
Soutien administratif au recrutement	60,0%	4,0%
Délai de publication	90,0%	4,0%
Non discrimination	60,7%	0%
Entretiens collégiaux	80,0%	0%
Parité Femmes-Hommes	73,1%	0%
Diversité des jurys	91,7%	0%
Feedback candidats	13,0%	0%
Critères de Sélection objectifs, non discriminants	85,0%	0%
Poids des publications scientifiques	80,8%	0%
Expérience de mobilité	100%	0%
Parcours non conventionnels	68,2%	0%
Niveaux de qualifications requis	87%	0%

AXE III

Formation Continue et
Accompagnement Professionnel

Orientation de carrière

Vous êtes suffisamment accompagné(e) et conseillé(e) par l'ENSICAEN tout au long de votre carrière (conseil d'orientation de carrière)

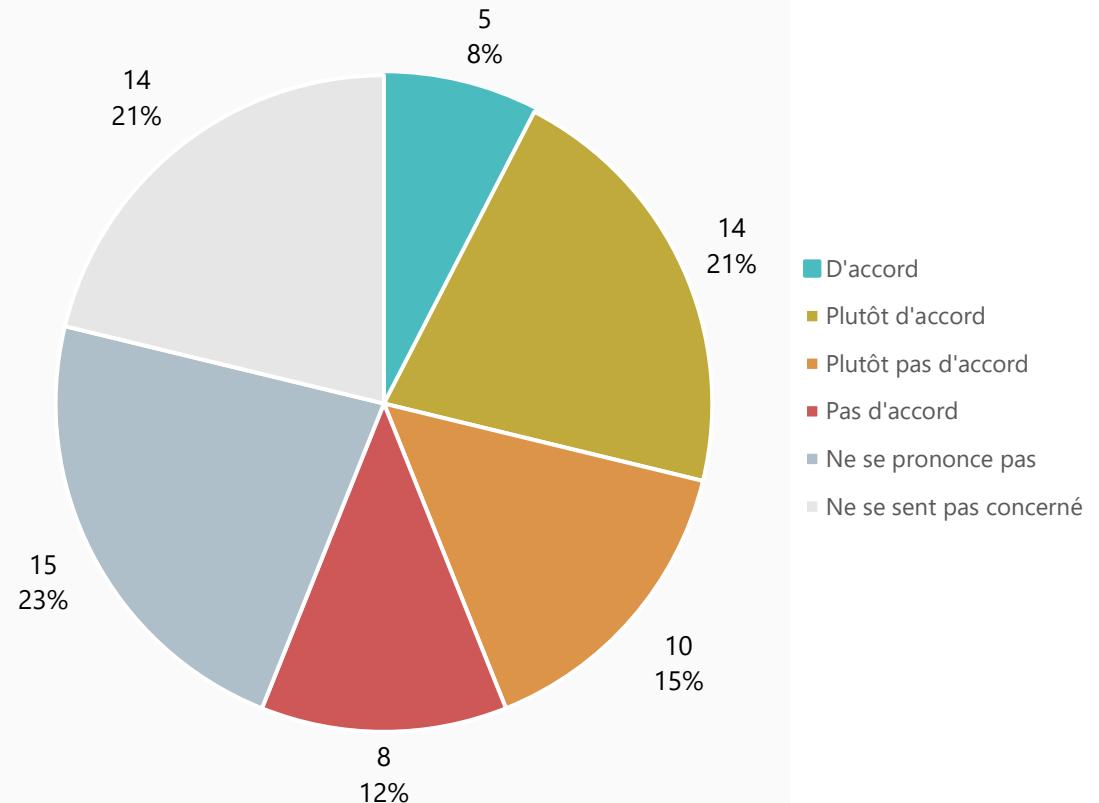


- D'accord
- Plutôt d'accord
- Plutôt pas d'accord
- Pas d'accord
- Ne se prononce pas
- Ne se sent pas concerné

Commentaires

1. « En tant que personnel d'une autre structure, l'ensicaen ne m'a jamais accompagné ou conseillé dans ma carrière. »
2. « aucune info »
3. « étant UNICAEN, ces informations me parviennent par ma tutelle »

Tutorat

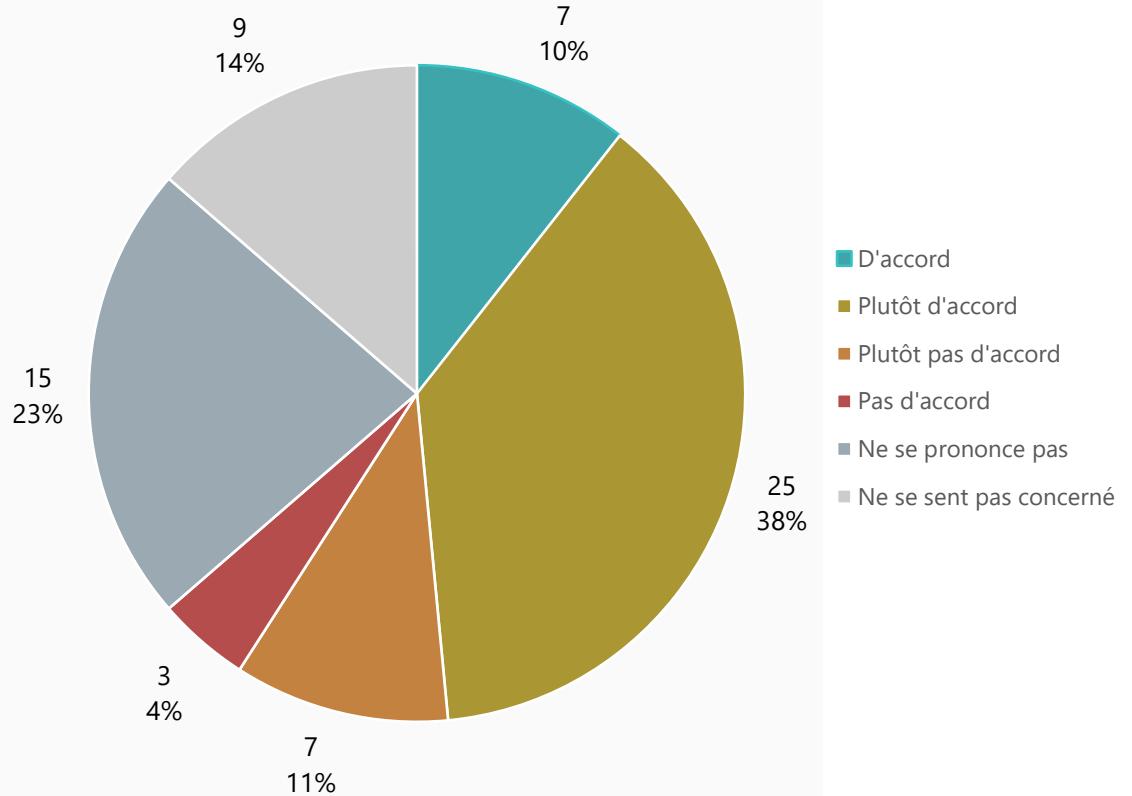


L'ENSICAEN favorise le tutorat pour la transmission du savoir et des méthodes pédagogiques entre les chercheurs aguerris et les jeunes chercheurs

Commentaires

1. « Jamais vu telle pratique »
2. « Je n'ai jamais entendu parler de ça à l'Ensicaen »

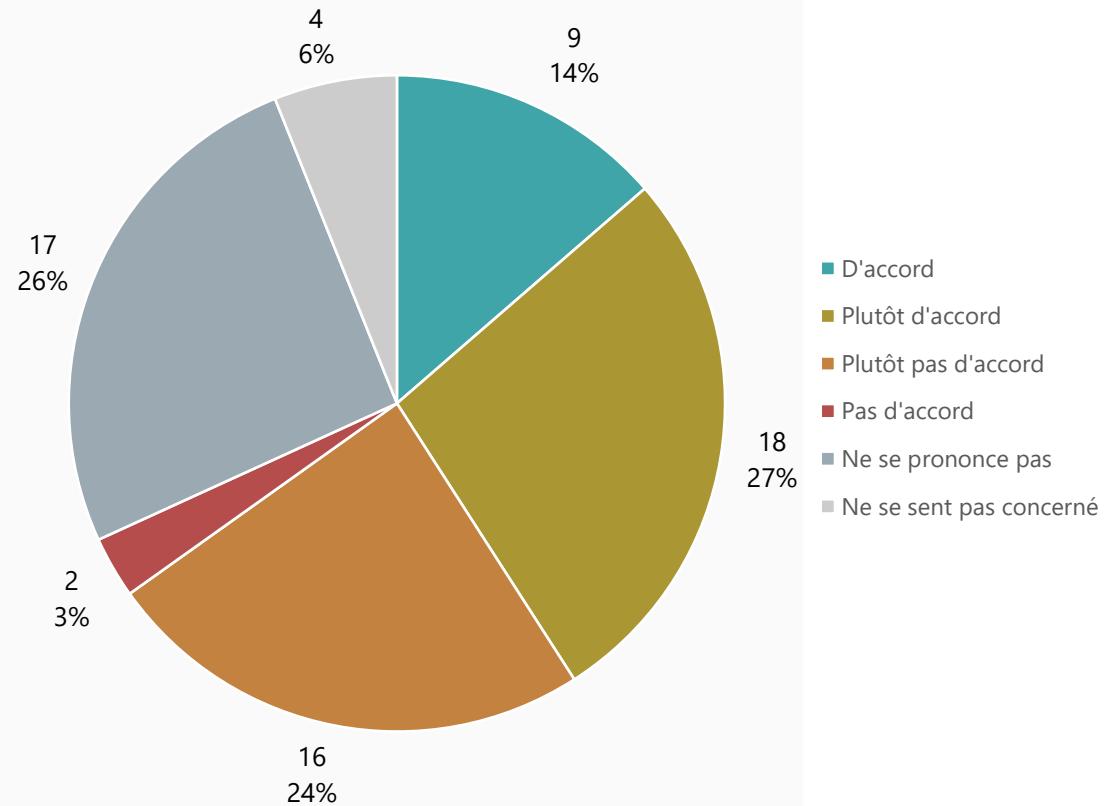
Offre de formation professionnelle



Dans le cadre des activités de recherche, des actions de formation professionnelles sont proposées aux chercheurs tout au long de leur carrière et indépendamment de leur statut (titulaire/contractuel)

Commentaires

Satisfaction utilisateurs



Vous êtes globalement satisfait des possibilités de formation offertes par l'ENSICAEN et leur adéquation avec vos activités.

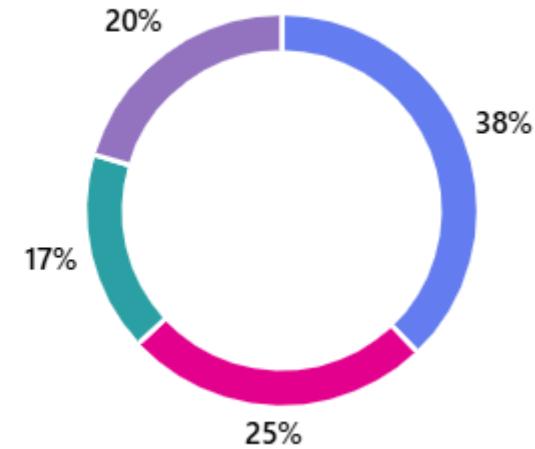
Commentaires

1. « Je n'ai pas vu passer de formations intéressantes. Ceci dit je ne suis pas sûr d'avoir le temps de les suivre. »
2. « Pue de formations intéressantes pour les chercheurs »

Thèmes prioritaires à traiter

Au sein de l'ENSICAEN, parmi les thèmes listés ci-dessous, quels sont ceux qui vous paraissent prioritaires à traiter?

● Accompagner l'insertion professionnelle des jeunes chercheurs / Offering employment...	39
● Favoriser la formation et le développement professionnel des chercheurs / Promoting the...	26
● Développer les services d'orientation de carrière / Developing career guidance services	17
● Développer une offre de formations métier / Developing a range of job training courses	21



En résumé

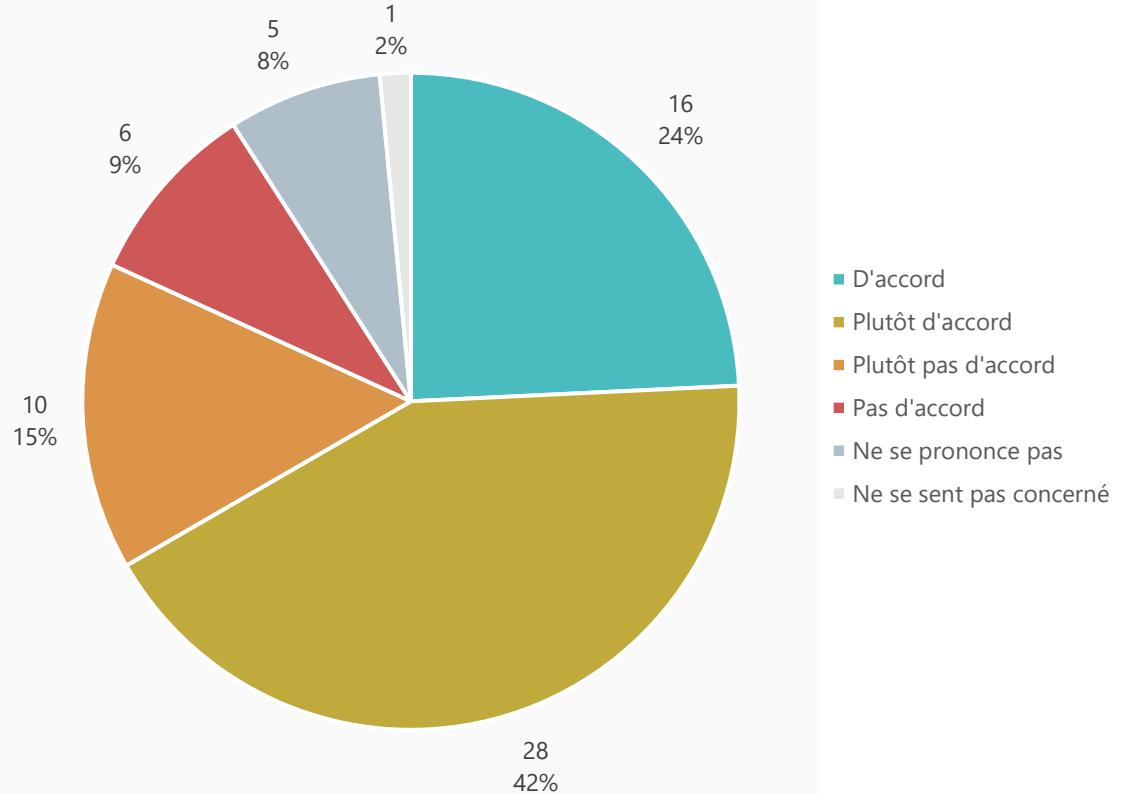
Principe	Est plutôt d'accord ou d'accord*	Ne se sent pas concerné
Conseil d'orientation de carrière	45,9%	30%
Tutorat	51,4%	21%
Offre de formation professionnelle	76,2%	14%
Satisfaction utilisateur	60%	6%

*parmi les répondants ayant exprimé un accord ou désaccord uniquement

AXE IV

Aspects professionnels et éthiques

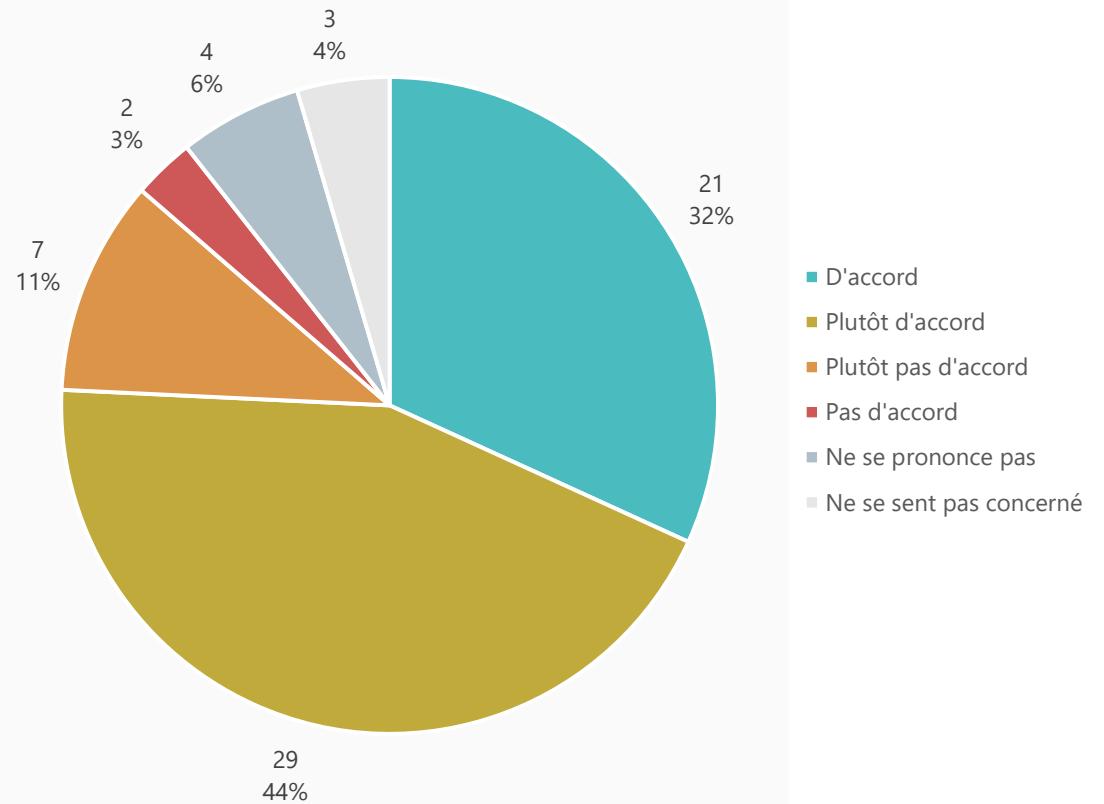
Principes et pratiques éthiques



Vous êtes suffisamment informés sur les principes et pratiques éthiques liés à votre activité de recherche

Commentaires

Principes d'intégrité scientifique

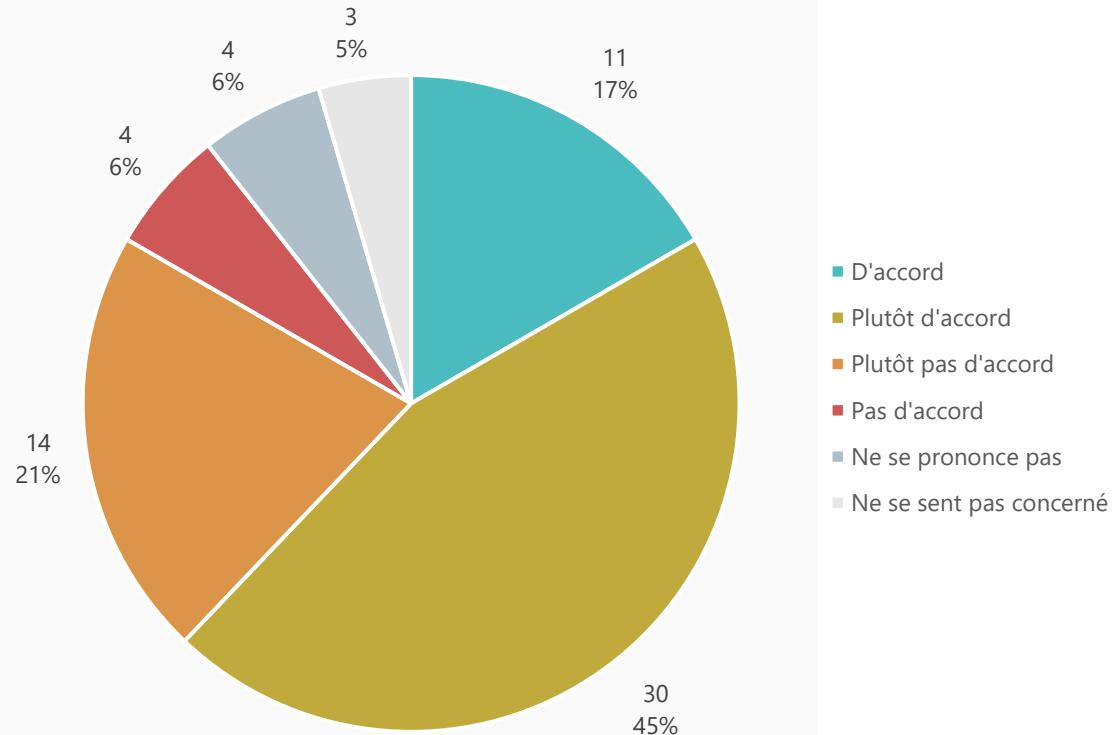


You are sufficiently informed about scientific integrity principles (plagiarism, co-publication, intellectual property, etc.)

Commentaires

- « Vu en master rapidement »

Réglementations en Recherche



Vous êtes suffisamment informés sur les réglementations de votre activité (réglementation nationale, propriété intellectuelle, obligations contractuelles, publication, autorisations nécessaires, etc.)

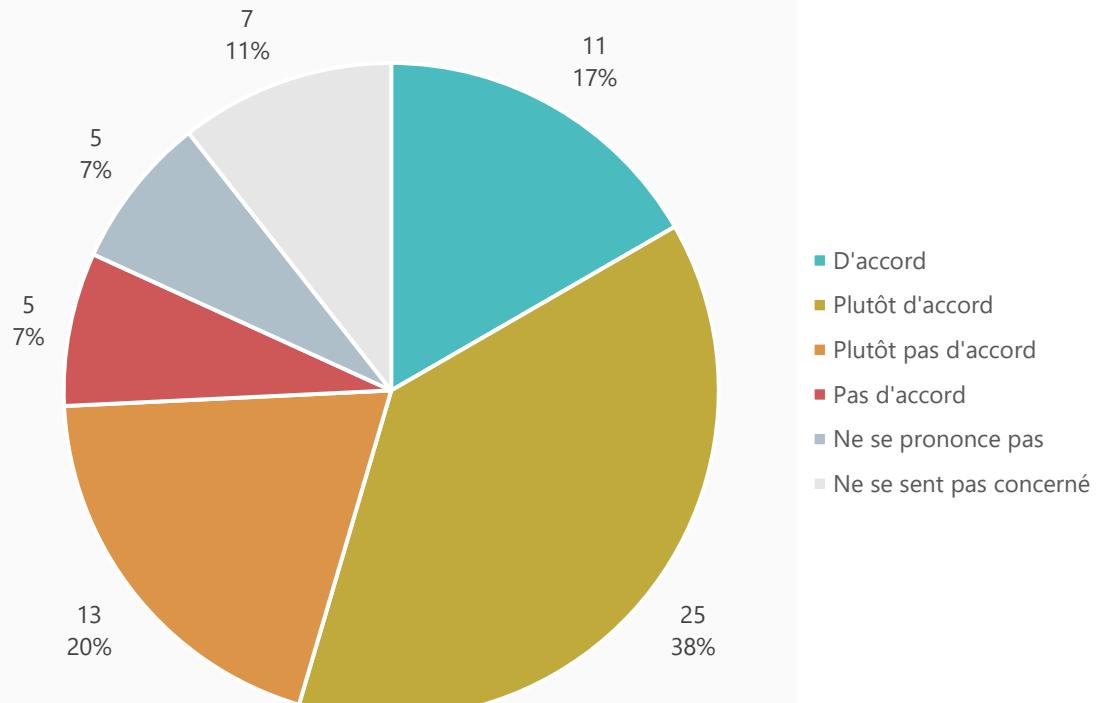
- D'accord
- Plutôt d'accord
- Plutôt pas d'accord
- Pas d'accord
- Ne se prononce pas
- Ne se sent pas concerné

Commentaires

1. « Pas souvent d'information sur ce sujet. »
2. « Vu en master rapidement »

Responsabilités scientifique & financière

You êtes suffisamment informés sur les responsabilités scientifiques et financières qui découlent de vos contrats de recherche

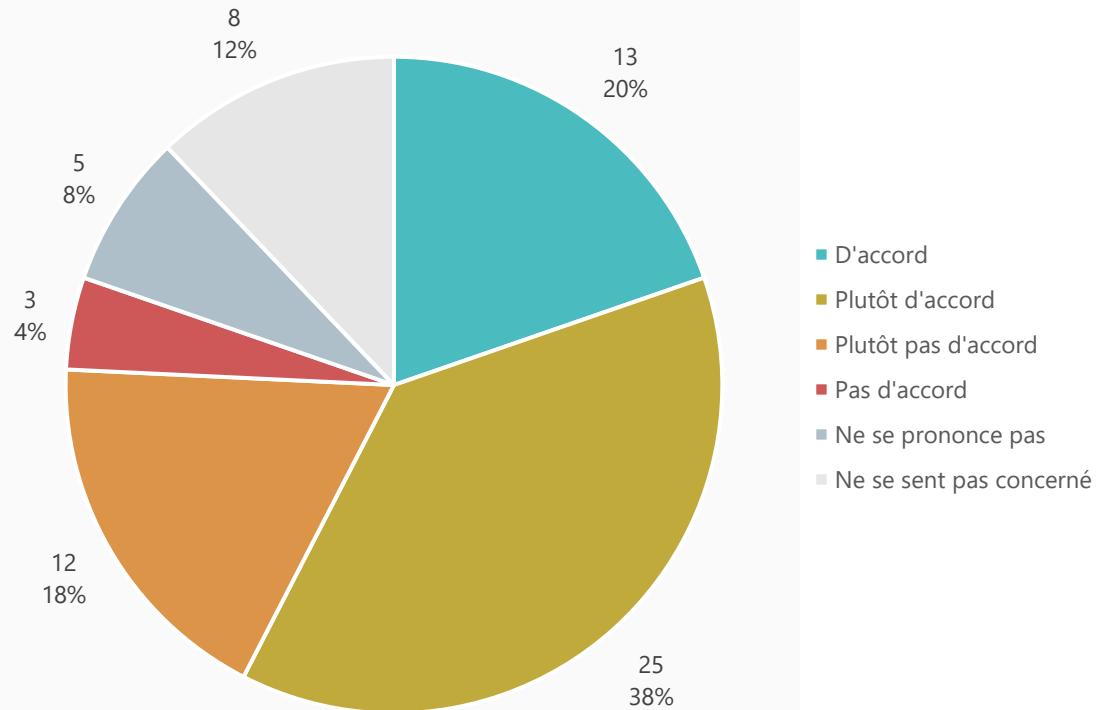


Commentaires

1. « L'information n'est pas donnée systématiquement »

Dispositifs de financement

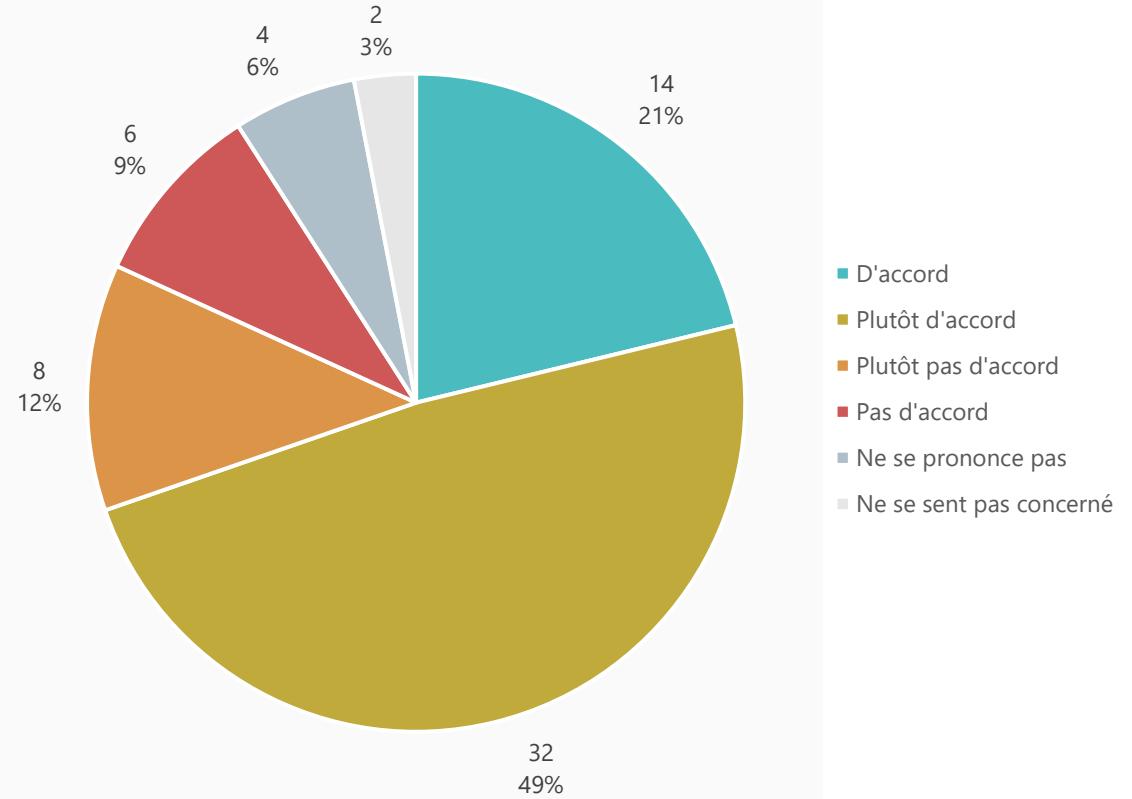
You êtes suffisamment informés sur les dispositifs de financement de votre environnement de recherche



Commentaires

1. « Oui, mais un peu plus d'info sur les différentes possibilités serait intéressant. »
2. « aucune transparence des labos à ce sujet »
3. « Vu en master rapidement »

Prévention des risques (Données, confidentialité, RGPD)



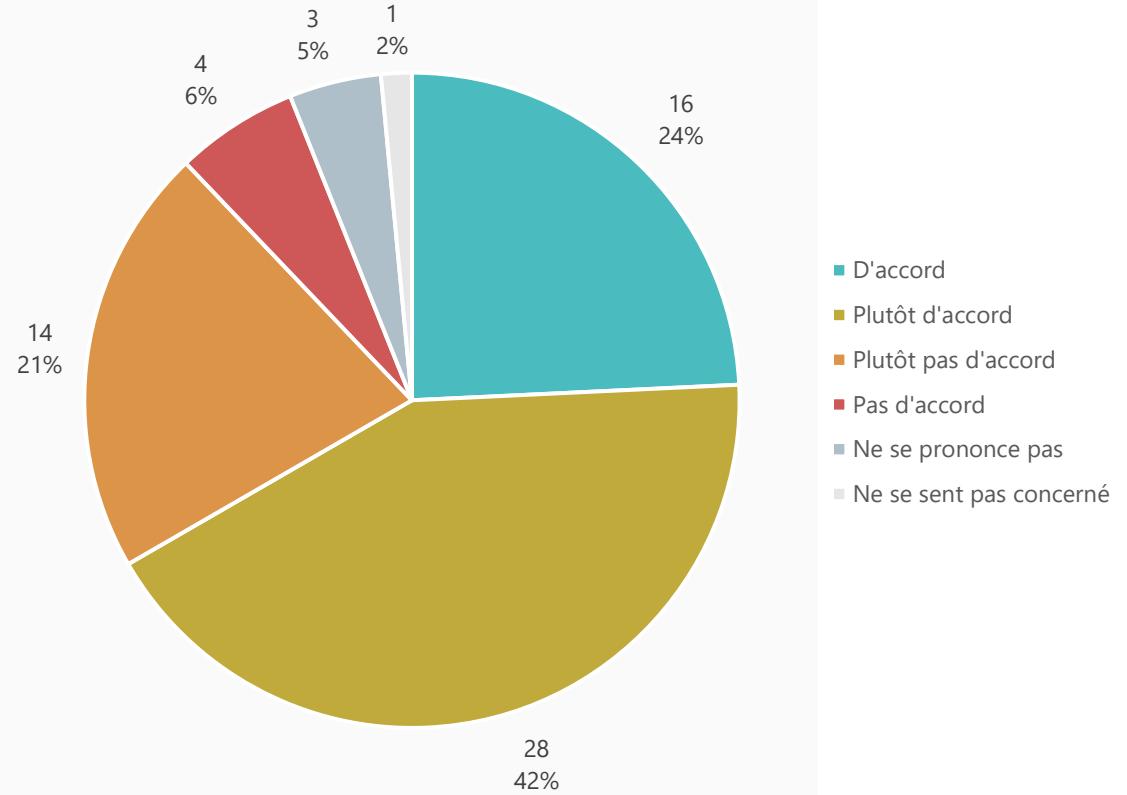
You êtes suffisamment informés sur la prévention des risques concernant la protection des données, les mesures de confidentialité, etc. (RGPD)

Commentaires

1. « Pas beaucoup d'informations sur le sujet. »

Prévention des risques (santé, sécurité)

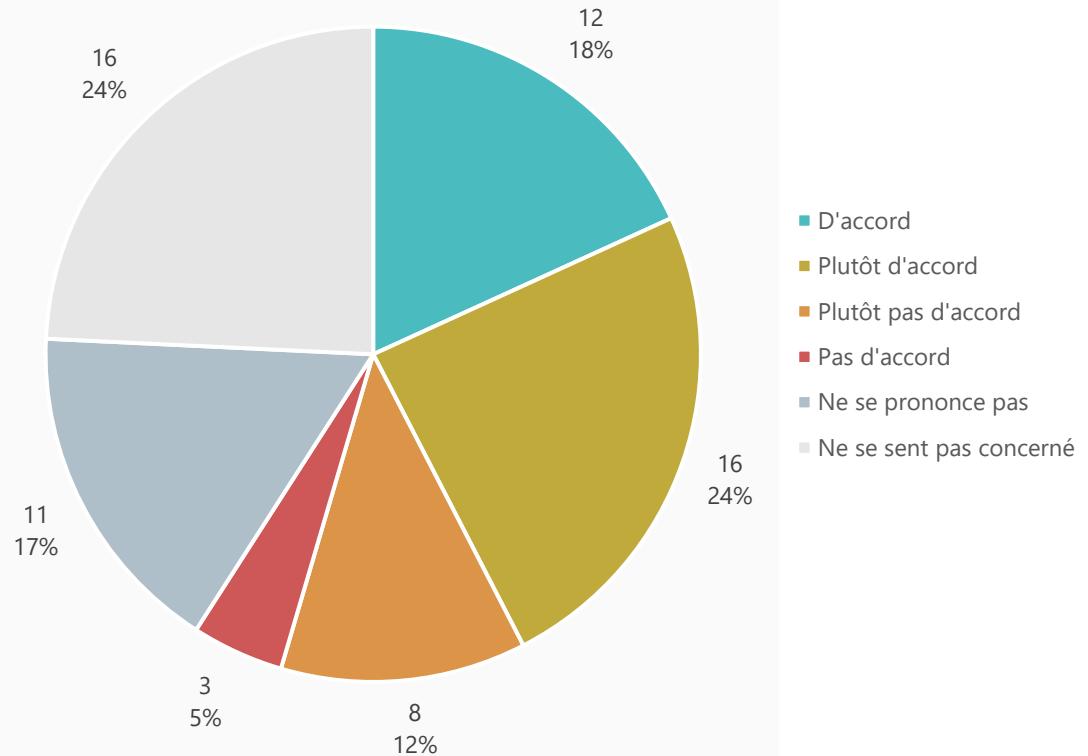
Vous êtes suffisamment informés sur la prévention des risques concernant la santé, la sécurité des personnels et des matériels



Commentaires

Mise en place des contrats de Recherche – Appui

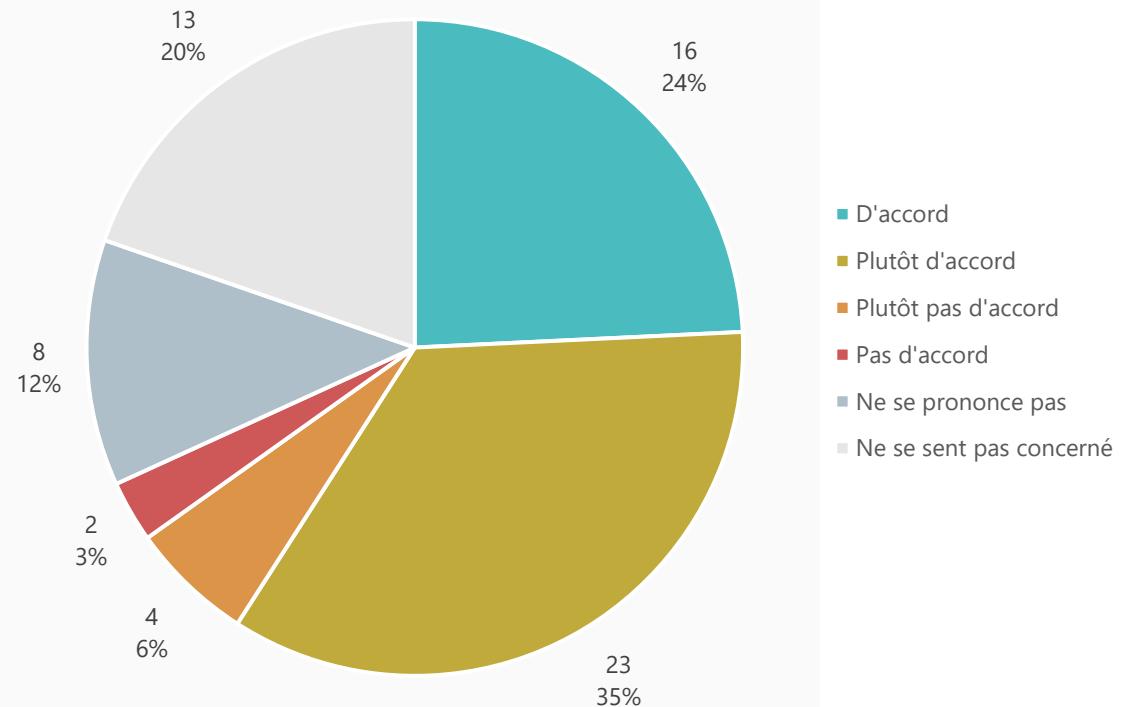
L'ENSICAEN vous apporte un appui suffisant dans la mise en place de vos contrats de recherche



Commentaires

1. « L'ENSICAEN ne devrait pas signer les contrats envoyés par les partenaires privés sans consulter les chercheurs concernés »
2. « Encore une fois, l'ensicaen gère bien tout l'aspect administratif. On peut parfois regretter que cela s'arrête là »

Science ouverte – Mise en place



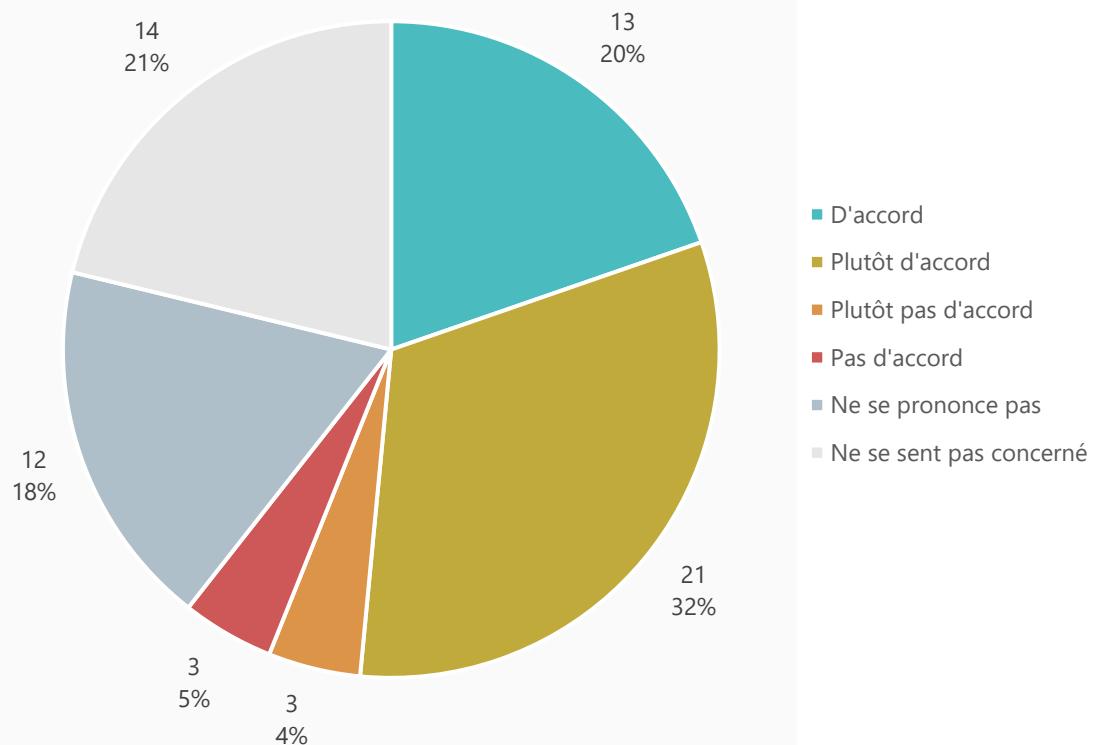
Vous mettez en place le nécessaire pour diffuser les résultats de vos recherches de manière transparente selon les principes de la Science Ouverte

Commentaires

1. « C'est encore une discussion ouverte pour moi. Cela peut poser des problèmes »

Science ouverte – Appui

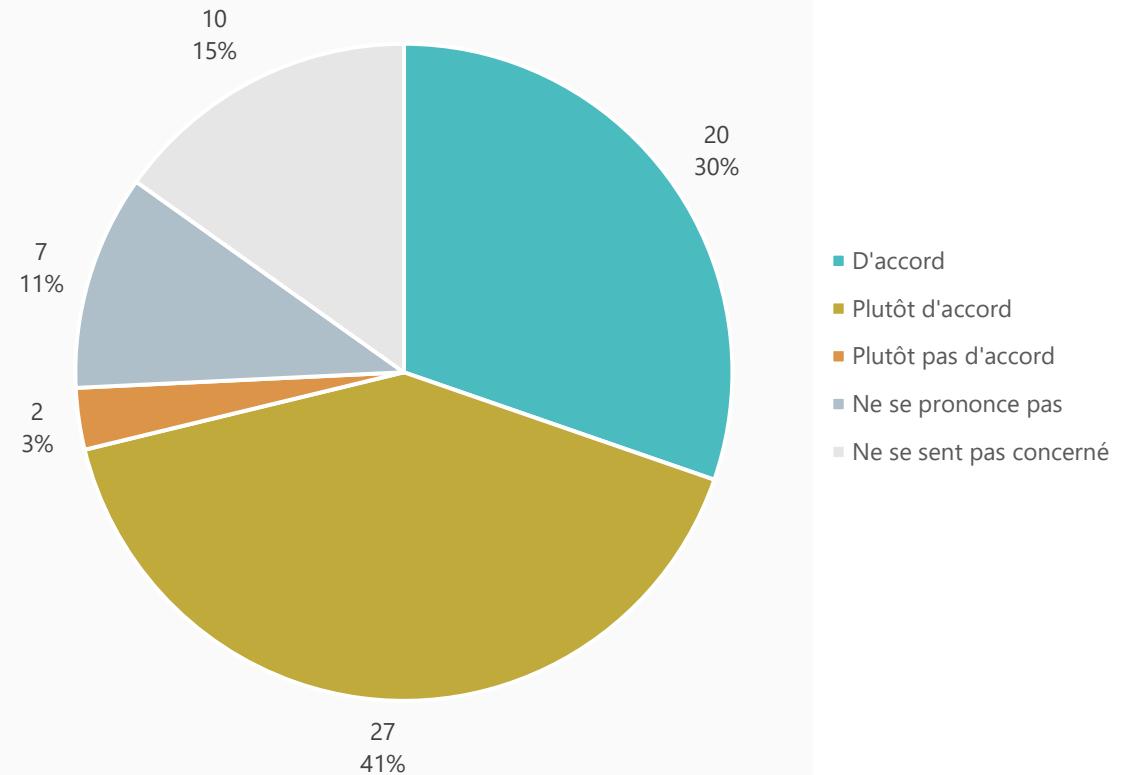
Les moyens à mettre en œuvre pour diffuser les résultats de vos recherches de manière transparente et comment les rendre accessibles (Science Ouverte) sont facilement accessibles



Commentaires

Diffusion et exploitation

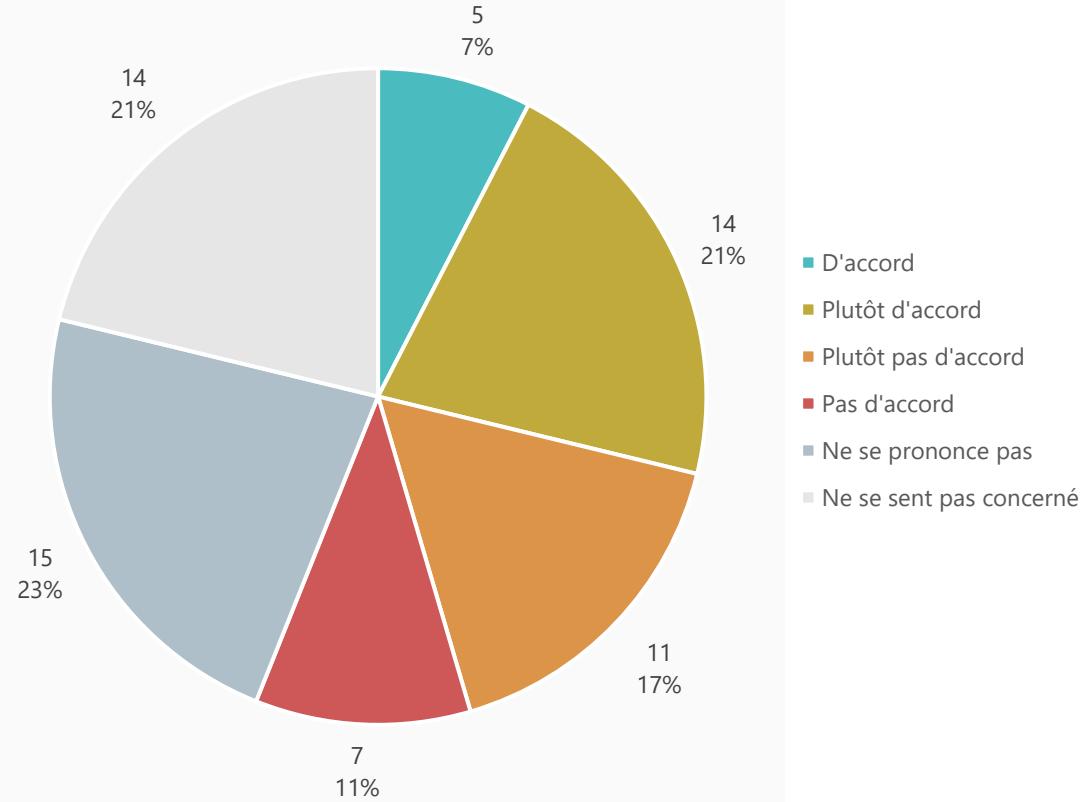
Vous faites en sorte que les résultats de vos travaux soient largement diffusés et exploités (publication, missions d'expertise, dépôt de brevet, incubateur, etc.)



Commentaires

Valorisation et transfert des résultats - Appui

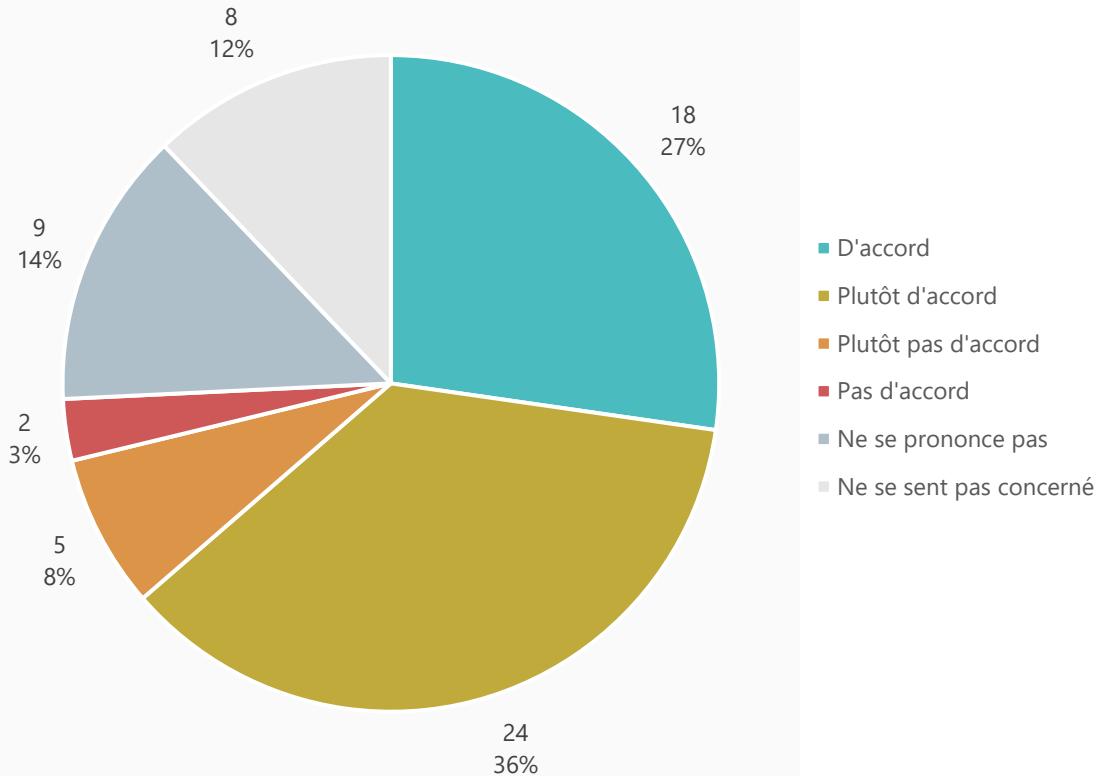
Vous vous sentez soutenu(e) par l'ENSICAEN dans la valorisation et le transfert des résultats de vos activités de recherche.



Commentaires

1. « Il y aurait moyen de faire plus de communication sur les résultats en recherche des laboratoires via l'ENSICAEN. »
2. « je ne vois pas d'opération de soutien »

Engagement vis-à-vis de la société



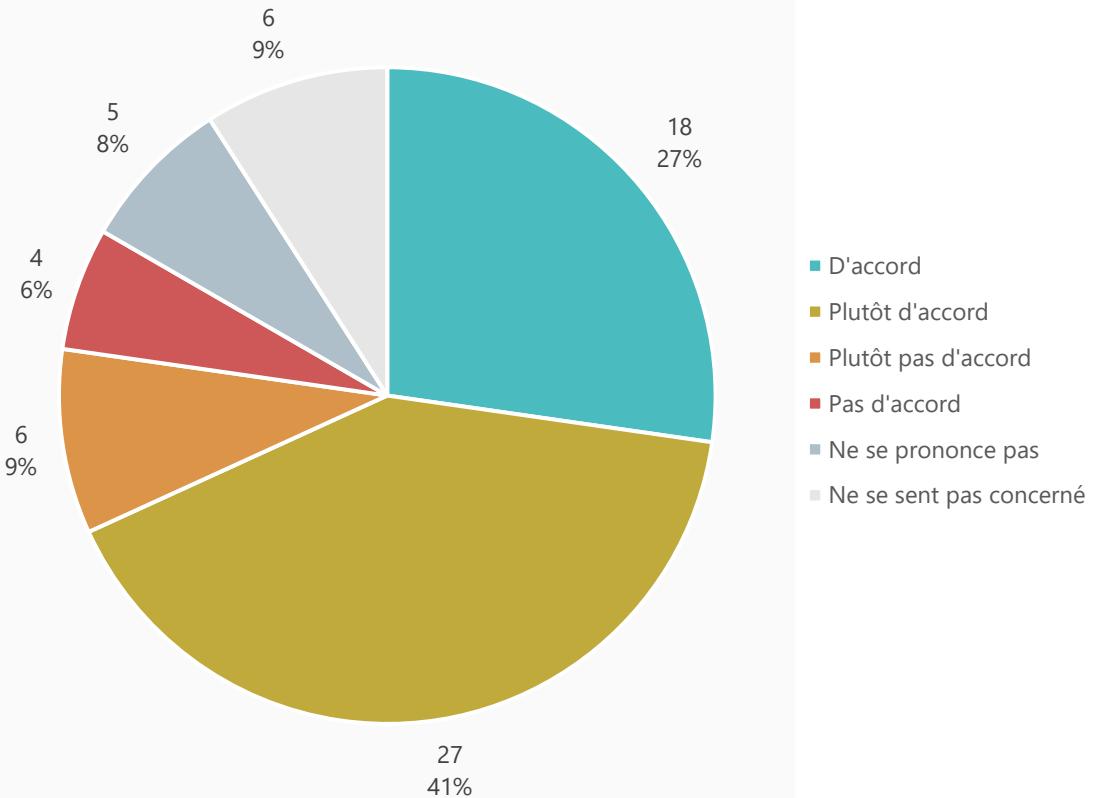
Vous vous impliquez dans des actions de vulgarisation scientifique de vos travaux de recherche auprès de publics variés.

Commentaires

1. « pas de proposition à ce sujet »

Evaluation de l'activité professionnelle

Une évaluation de vos activités professionnelles est régulièrement effectuée de façon régulière et transparente par un comité indépendant



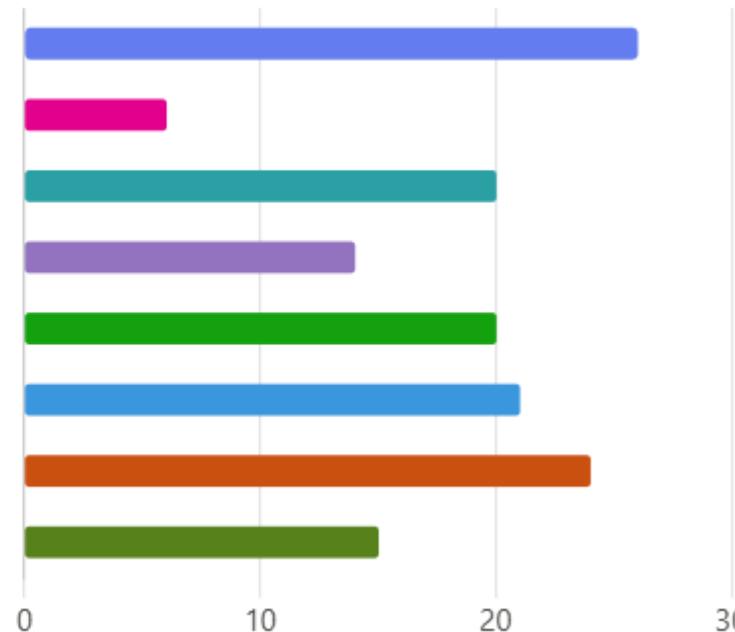
Commentaires

1. «aucune évaluation depuis des années »

Thèmes prioritaires à traiter

Au sein de l'ENSICAEN, parmi les thèmes listés ci-dessous, quels sont ceux qui vous paraissent prioritaires à traiter?

● Liberté de la recherche / <i>Freedom of research</i>	26
● Principes éthiques / <i>Ethics</i>	6
● Intégrité scientifique / <i>Scientific integrity</i>	20
● Obligations contractuelles et légales du chercheur / <i>Researchers' contractual and leg...</i>	14
● Bonnes pratiques dans le secteur de la recherche / <i>Best practice in research</i>	20
● Diffusion et exploitation des résultats (Valorisation) / <i>Dissemination and...</i>	21
● Engagement vis-à vis-de la société / <i>Commitment to society</i>	24
● Responsabilités sur le plan financier / <i>Financial responsibilities</i>	15



En résumé

Aspects éthiques et professionnels

*parmi les répondants ayant exprimé un accord ou désaccord uniquement

Principe	Est plutôt d'accord ou d'accord*	Ne se sent pas concerné
Principes et pratiques éthiques	75,7%	0%
Principes d'intégrité scientifique	89,2%	3%
Règlementation en recherche	75,0%	3%
Responsabilités scientifiques et financières	61,8%	10%
Dispositifs de financement	76,5%	10%
Prévention des risques – Données, Confidentialité, RGPD	80,6%	3%
Prévention des risques – Santé, Sécurité	63,9%	3%
Mise en place des contrats de recherche – Appui	75,0%	15%
Science Ouverte – Mise en Place	84,8%	10%
Science Ouverte – Appui	82,1%	13%
Diffusion et Exploitation	97%	10%
Valorisation et transfert des résultats – Appui	50%	15%
Engagement vis-à-vis de la société	84,4%	5%
Evaluation de l'activité professionnelle	82,9%	5%

4. Synthèse



L'École des Ingénieurs Scientifiques

Synthèse de l'enquête

Le taux de retour est bas mais les différentes catégories de personnels de recherche de l'ENSICAEN sont plutôt bien représentées.

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

- **La thématique « Conditions de travail et sécurité sociale »** est celle qui recueille les résultats les plus faibles (58%*)
- **La thématique « Aspects professionnels et éthiques »** quant à elle affiche le meilleur résultat (77,1%*)

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

* % de répondants d'accord ou plutôt d'accord parmi l'ensemble des répondants ayant exprimé un accord ou désaccord **uniquement**

Les résultats de ce questionnaire ont permis d'alimenter les groupes de travail HRS4R qui ont eu lieu au premier semestre de l'année 2024 (1 par axe HRS4R).

Ces groupes de travail ont eu comme objectif de **proposer des actions pertinentes à intégrer au sein du plan d'action initial HRS4R et répondant à un état des lieux spécifique à l'établissement**.

MERCI
pour votre écoute



L'École des Ingénieurs Scientifiques