

**ANALYSE DES RESULTATS
DU QUESTIONNAIRE HRS4R
2019**

PRESENTATION

Le questionnaire HRS4R fait partie intégrante de la démarche HRS4R de l'UA. Présenté en CT et CA, le principe en a été validé en novembre et décembre 2018 par ces mêmes instances. Le lancement a été effectué le 14 janvier 2019. L'ultime relance a été faite à la fin du mois de février 2019.

Objectif : recueillir l'avis de la communauté UA sur les travaux menés par le COPIL – Groupe projet.

Population ciblée : l'ensemble des personnels UA. Les personnels des organismes partenaires hébergés par l'UA ont fait l'objet d'un envoi supplémentaire.

Méthodologiquement, le questionnaire combine des questions fermées et ouvertes, afin de recueillir des avis et perceptions ne rentrant pas dans le cadre des réponses proposées, ainsi que des thématiques supplémentaires à intégrer à la réflexion.

ELEMENTS GENERAUX

Le taux de réponses partielles ou totales s'est élevé à 38,0% (860 réponses). On est à la fois à un niveau de réponse satisfaisant et statistiquement à des valeurs permettant de dire que les grandes lignes qui émergent sont significatives.

Éléments généraux et transversaux

- Dans l'ensemble, les réponses sont plutôt positives sur ce qui est fait à Angers. Nous sommes **souvent à 75% de plutôt d'accord ou tout à fait d'accord**.

- Le résultat brut est à nuancer avec la part des personnes qui « **ne sais pas** ». **Elle est souvent élevée (environ 1/3)** pour presque toutes les questions. Sur certains thèmes parfois techniques ou spécifiques à une catégorie d'emplois, cela peut se comprendre. Mais cela signifie aussi qu'il y a un **problème d'information**, lié à de multiples facteurs : communication forte dans un souci de transparence, mais qui a pour corollaire une marée d'informations de tous type (ou perçu comme tel), problème de temps disponible, de sélection nécessaire... Problème d'intérêt aussi pour certains sujets. Quoi qu'il en soit, il est plus pertinent de travailler sur les valeurs obtenues en intégrant les NSP, permettant une vision plus réaliste du degré d'adhésion aux affirmations proposées par les questions. Ceci signifie donc que **pour nombre de questions, le taux d'adhésion total ou partiel se situe entre 50 et 60%, avec plusieurs cas en deçà de 50%. Mais sauf exception, les réponses positives sont toujours nettement plus nombreuses que les réponses négatives**.

- Pour les réponses, **peu de personnes ont exprimé un refus de continuer le questionnaire (11%)**. 70% s'estiment concernés par les thèmes abordés. A noter : 13 % des enseignants ne s'estiment pas concernés (2% chez les PR, 5% chez les MCF, 43% chez les PRAG, 53% chez les PRCE...).

- Pour les catégories de personnels, **les IGE, MCF et PR ont été proportionnellement plus nombreux à répondre**. Mais en proportion du grade, les MCF se sont moins mobilisés que les PR, ce qui peut correspondre à certaines remontées témoignant d'une mise à l'écart de MCF de décisions concentrées entre les mains de PR.

	% des répondants	Part dans la pop UA	Tx catégoriel
IGE	9,50%	6,31%	57,34%
MCF	19,30%	14,75%	49,70%
PR	10,00%	6,14%	61,87%
Doctorants	13,50%	21,15%	24,00%
ASM	0,50%	3,49%	5,06%

Parmi les populations **peu mobilisées**, nous comptons les ASM et **les doctorants**, avec ¼ de l'effectif ayant répondu.

- **Analyse en fonction du sexe**

Les résultats ne donnent pas lieu à de fortes divergences pour une bonne moitié des questions. Reste la « petite » moitié avec des divergences notables (les % sont ceux des réponses positives) :

	H	F	différence
Q5 (handicap)	55,4	62,8	7,4
Q7 (comm et info sur les postes)	44,7	38,3	6,4
Q8 (clarté critères recrut. Des titulaires)	61	54	7
Q10 (règles équitables recrut. Titulaires)	58,2	48,8	9,4
Q11 (règles équitables recrut. Non-titulaires)	56,2	48,6	7,6
Q12 (parcours atypiques)	38,1	35	3,1
Q13 (form éthique/ déontologie)	46,8	42,1	4,7
Q15 (détection/accompagnement)	24,4	32,5	8,1
Q16 (envir. Matériel recherche)	67,9	58,8	9,1
Q22 (mobilité personnel de rech.)	65,5	56,2	9,3
Q23 (propriété intellectuelle)	56,6	49,2	7,4
Q24 (co-signatures)	42,7	36,4	6,3

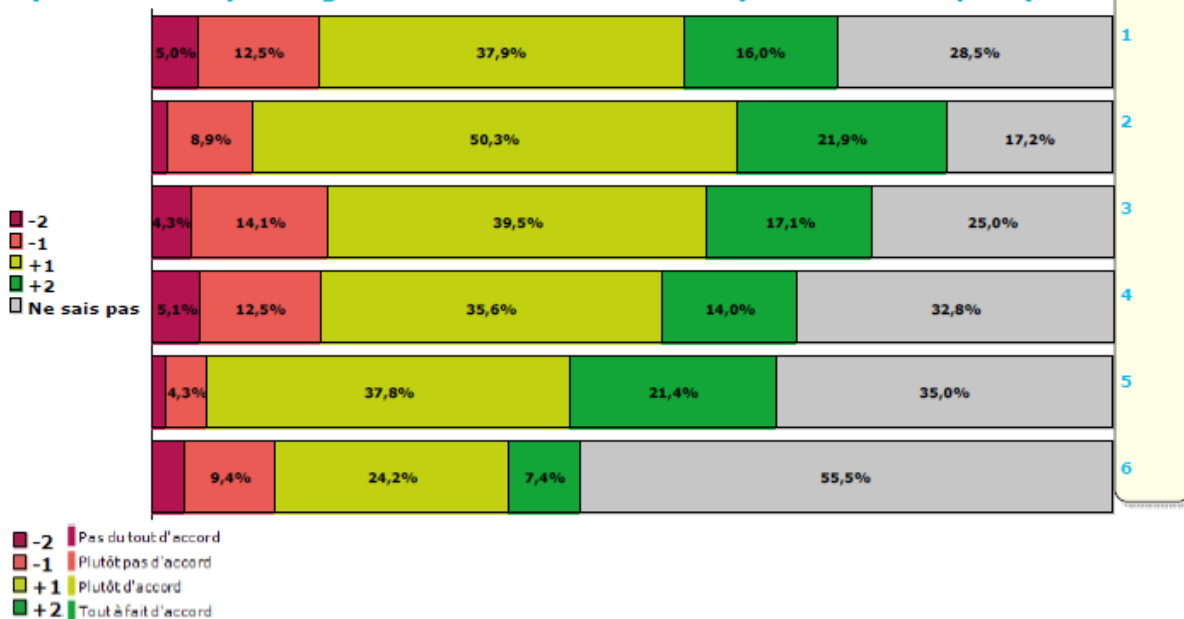
Il semble qu'il faille **être en alerte sur les questions 8, 10 et 11, où l'écart est notable et qui traitent du recrutement**. Manque d'équité touchant préférentiellement les femmes ?

Les **principaux points** qui ressortent :

- Le problème des discriminations et sexisme
- Le fonctionnement des Comité de Sélection (CoS), très mobilisateur, abordé d'un point de vue éthique (ch1) et technique (ch2)
- La détection et l'accompagnement des personnes en difficulté.
- La gestion de la charge de travail des EC et sa modulation.

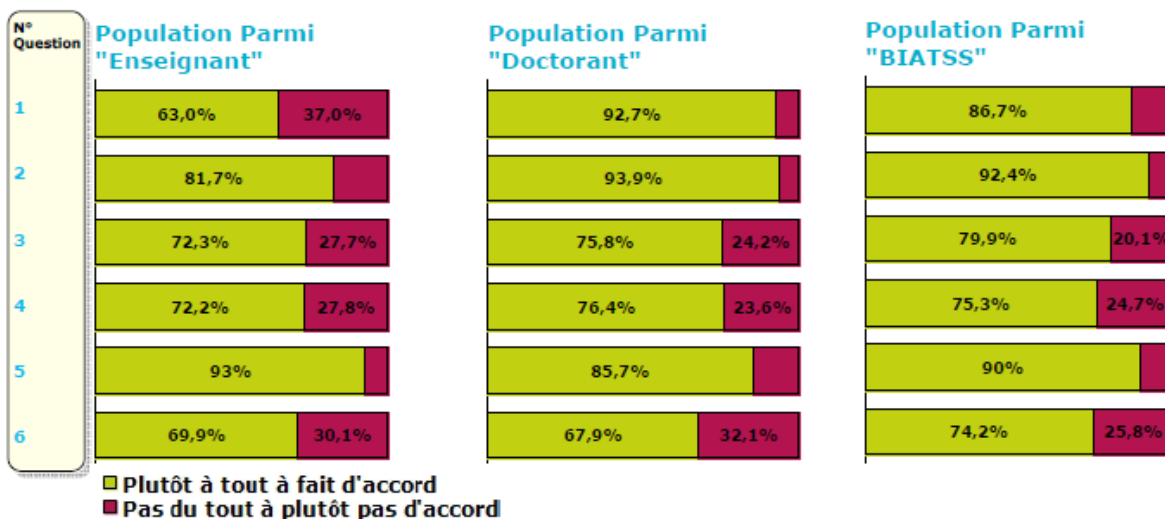
Chapitre 1: Ethique - Egalité – Non-discrimination

Synthèse Ethique - Egalité - Non-discrimination (avec "ne sais pas")



Questions:

1. L'UA forme aux règles éthiques et déontologiques dans les recherches.
2. L'UA promeut le développement de recherches répondant aux enjeux majeurs de la société.
3. L'UA forme et informe suffisamment sur le repérage des inégalités de genre et les solutions à y apporter.
4. L'UA effectue des recrutements et promotions des personnels de recherche en se détachant des stéréotypes.
5. L'UA œuvre pour que la loi en matière de recrutement des personnes handicapées soit respectée.
6. L'UA protège les personnels de recherche des groupes de pression et d'éventuels conflits d'intérêts en encadrant le financement des projets de recherche par des organismes privés.



Analyse :

Les trois premières questions et la 5e donnent des réponses positives à plus de 50%, avec plus de 70% pour la promotion de « recherches répondant aux enjeux de société », et pratiquement 60% pour la « formation au repérage des inégalités de genre... » et le « recrutement des personnes handicapées ». Les personnes n'étant pas d'accord représentent toujours moins de 1/5. Des marges de manœuvre existent sans aucun doute sur ces sujets, mais ce n'est pas a priori le point le plus urgent à traiter qui émerge de l'enquête.

La question 4 sur le « détachement des stéréotypes » mérite attention, puisque si presque 50% des réponses reste positif, 1/3 des répondants ne se prononcent pas, donc soit ne sait que penser (donc ne sait pas ce qui est déjà fait ou pas à l'UA), soit est partagé.

La question 6 sur les groupes de pression et le rapport au secteur privé montre – originalité dans les thèmes abordés – un déficit énorme d'information puisque plus de 50% des répondants ne se prononce pas. Il atteste aussi peut-être de grandes différences entre des domaines de recherche exposés de manière variable à cette question.

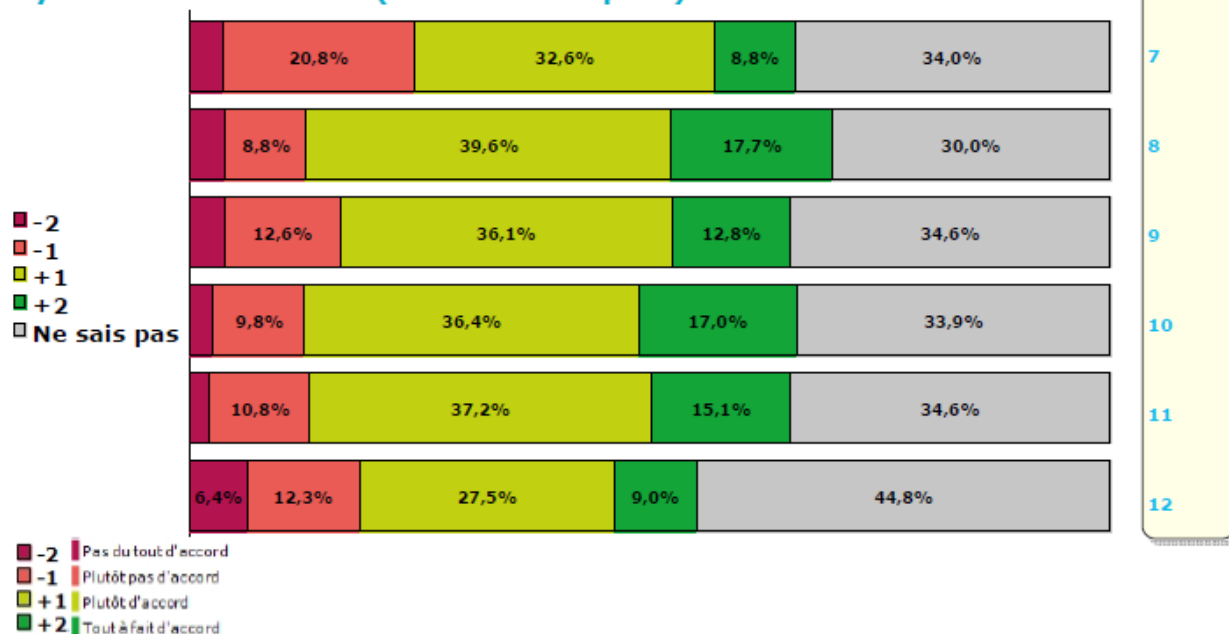
Les remontées textuelles :

Parmi les retours rédigés, une majorité précise les réponses sur deux thèmes : l'éthique dans le recrutement et le sexisme.

- 10 personnes affirment la présence de problèmes dans la formation et le fonctionnement des comités de sélection : « non-impartialité, copinage, inégalité de traitement des candidats... » Se rajoute des problèmes dans la gestion des promotions et carrières, avec un « favoritisme » réel ou supposé.
- Problèmes de discrimination et de sexisme (11). Les messages sont d'une teneur hétéroclite, touchant à l'inégalité H/F (cas le plus fréquent), les discriminations liées à la « race », « l'ethnie », le sexisme, le physique des personnes, les opinions politiques, le manque d'écoute des personnes touchées... Question posée aussi sur la discrimination résultant de mesures contrebalançant les discriminations et qui bloquerait certains hommes pour des raisons non scientifiques.
- Problèmes relationnels entre les personnes, relevant d'une conception déontologiquement inappropriée de la relation hiérarchique. Remarques intégrant les relations direction/ EC et C dans les laboratoires, les relations doctorant-directeur de thèse, la pression des directeurs de labos, la définition des droits et devoirs d'un laboratoire et de son directeur.
- Problème déontologique dans la relation à l'argent. Affirmation du sentiment selon lequel la recherche d'argent prime sur l'intérêt scientifique et sociétal. Trop grande importance des industriels pour certains projets et domaines.
- Problème d'inégalités dans le traitement financier des EC, entre ceux qui, pour un même salaire, effectuent enseignement et recherche, tandis que d'autres ont renoncé à publier. Dans un autre ordre d'idées, mais toujours sur les questions argent/ déontologie, critique des possibilités de cumul de salaires.
- Une remontée sur les questions éthiques dans les missions à l'étranger.
- Question posée sur le fonctionnement institutionnel : qui contrôle les règles éthiques ? Quelles sanctions en cas de non respect ?

Chapitre 2: Recrutement

Synthèse Recrutement (avec "ne sais pas")



7. L'UA communique et informe suffisamment en France et à l'international autour des postes des personnels de recherche ouverts en son sein (profils, épreuves, etc.) et des possibilités de carrière afin d'attirer les meilleurs profils.
8. L'UA effectue une sélection des candidats aux fonctions de personnels de recherche **TITULAIRES** selon des critères et procédures clairement établis et diffusés par les comités et commissions.
9. L'UA effectue une sélection des candidats aux fonctions de personnels de recherche **NON TITULAIRES** selon des critères et procédures clairement établis et diffusés par les comités et commissions.
10. L'UA établit, par ses comités de sélection, des classements des candidats aux fonctions de personnels de recherche **TITULAIRES** selon des règles équitables.
11. L'UA établit, par les comités de sélection, des classements des candidats aux fonctions de personnel de recherche **NON TITULAIRES** (dont les doctorants, post-docs et ATER) selon des règles équitables.
12. L'UA intègre la mobilité et les parcours atypiques dans le recrutement des personnels de recherche.

Analyse :

Le thème du recrutement donne des résultats toujours positifs pour l'essentiel, mais les choses sont moins marquées que précédemment.

La communication en France et à l'étranger (Q7) fait partie des questions qui offrent les moins bon résultats. A peine plus de 40% de réponses positives, et 1/4 de réponses négatives. Une marge de progression très importante existe donc sur ce point.

Les questions sur le recrutement donnent des résultats positifs à 50% (un peu plus ou un peu moins selon les cas), avec 1/3 des répondants qui « ne sais pas ». Là encore, ce pourcentage recoupe plus probablement des personnes partagées que des personnes qui ne savent réellement pas, puisque les systèmes de jurys de recrutement placent la large majorité des personnels au contact des procédures et pratiques de recrutement, au moins en tant que membre d'un jury, comité ou commission. Le point notable est la différence sensible selon le sexe, puisque les femmes sont plus critiques sur le recrutement. Sur les 5 questions de recrutement, le différentiel sur les avis positifs se situe au alentours de 7%, avec une pointe à 9,4% sur la Q10 (équité des classements par les comités de sélection pour les titulaires). Cette différence est à mettre en écho avec l'analyse des Q3 et 4.

La question sur les parcours atypiques soulève surtout de la perplexité puisque 44% des personnes ne se prononcent pas.

Les remontées textuelles :

L'immense majorité des remarques concerne les comités de sélection, avec :

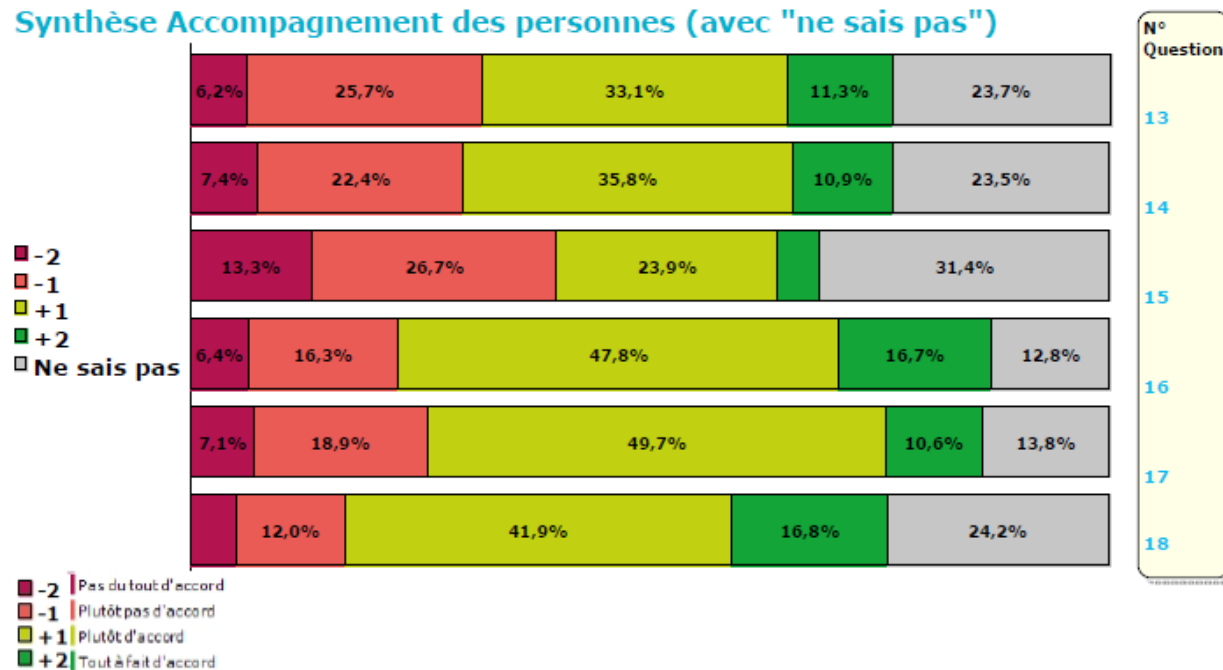
- Comme pour le Chapitre 1, des remarques concernent « l'impartialité » des CoS (une bonne dizaine), posant des questions éthiques de fonctionnement (« profils biaisés, recrutement local, hors profil, copinage »...) et de questions techniques (qui définit les profils ? choisit les membres ? selon quels intérêts, laboratoires ou

composantes) ? Cela va jusqu'à l'affirmation de « dissuasion vis-à-vis des candidats extérieurs » pour préserver candidats et intérêts locaux. Donc au mieux, c'est l'opacité qui est mise en avant, et au pire la malhonnêteté.

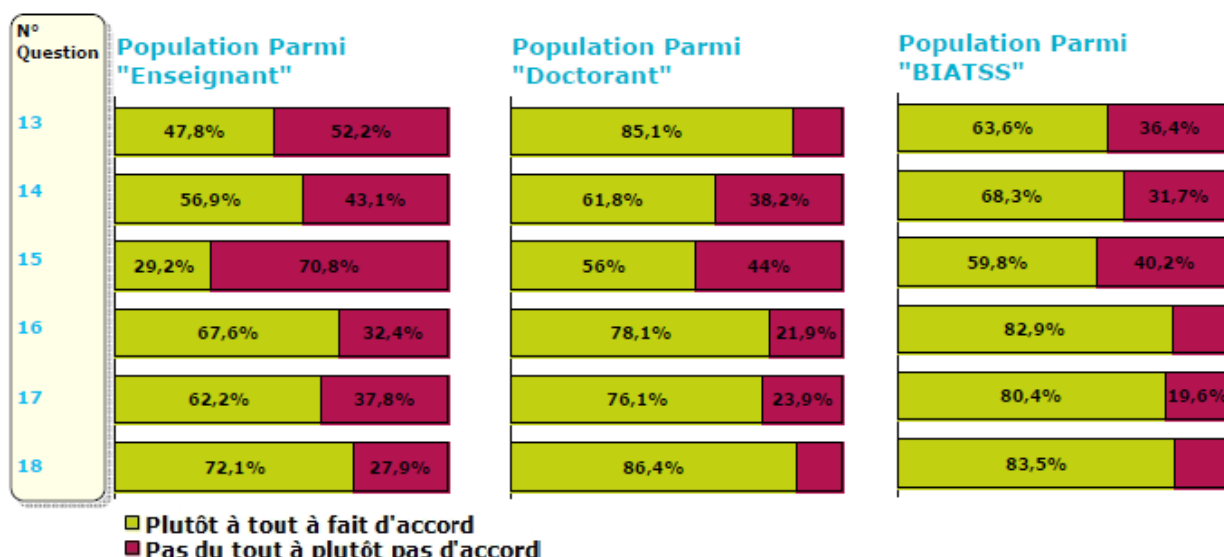
- Problème de procédures de recrutement. La méthode est inadaptée car trop rapide pour connaître un ou une candidate qui sera pourtant en poste durant toute une carrière. Suggestion d'associer les RH au recrutement.
- Absence de souci pédagogique dans le recrutement des EC qui ont pourtant 50% de leur service en enseignement. Primauté du poids des laboratoires.
- Problème dans le recrutement des ATER, post-docs, avec des comités fonctionnant dans l'urgence le plus souvent.
- Problème de critères de priorisation des postes au sein des composantes lors des campagnes emplois.

Chapitre 3: Accompagnement des personnes

Synthèse Accompagnement des personnes (avec "ne sais pas")



13. L'UA informe et forme suffisamment les personnels de recherche sur la réglementation encadrant l'éthique et la déontologie, aux droits et devoirs dans l'exercice de leurs fonctions.
14. L'UA accompagne de manière satisfaisante les jeunes personnels de recherche dans le démarrage de leur carrière.
15. L'UA suit les personnels de recherche afin de détecter et d'accompagner les collègues en difficulté dans la pratique de leur métier.
16. L'UA fournit un environnement matériel propice à la pratique de la recherche.
17. L'UA offre aux personnels de recherche des conditions de travail propices à la réalisation de leur projet de recherche.
18. L'UA encourage les personnels de recherche à s'ouvrir à des thématiques de recherche afin de nouer des collaborations dans le périmètre de projets scientifiques de leurs Unités de Recherche (UR).



Analyse :

Ce chapitre 3 concentre des thèmes qui posent question. On est en deçà de 50% d'avis positifs pour les Q13 (formation réglementation éthique, ce qui peut apparaître un peu contradictoire avec la Q1), Q14 (accompagnement des jeunes) et Q15 (détection/accompagnement des personnels en difficulté).

Sur ces trois questions, la proportion chez les enseignants est très forte, voire écrasante (70% de réponses négatives pour la Q15). Cette dernière détient la palme pour toutes les catégories. A l'évidence, il y a un besoin très fort sur cette question. Pourtant, dans les remontées, personne n'approfondit le sujet du mal-être au travail. Donc la question devait sembler être suffisamment explicite. Elle reste à approfondir et surtout il faut lui donner un contenu plus concret.

Sur l'environnement matériel (Q16) et les conditions de travail (Q17), les réponses sont par contre plutôt bien puisqu'elles donnent entre 55 et 64% d'avis positifs, avec 12% seulement de NSP. Cependant, sur cette question comme sur les autres, l'avis des enseignants est sensiblement plus critique que celui des doctorants et des BIATSS, la différence se situant souvent aux alentours de 10%.

Les remontées textuelles :

- Un problème central ressort pour la majorité des réponses : le temps lié à la surcharge de travail (une bonne vingtaine de contributions), avec deux variantes.

L'accompagnement des jeunes recrutés pour faire face aux 192h TD et diverses charges. A l'évidence, les actions qui existent déjà ne sont pas connues de tous.

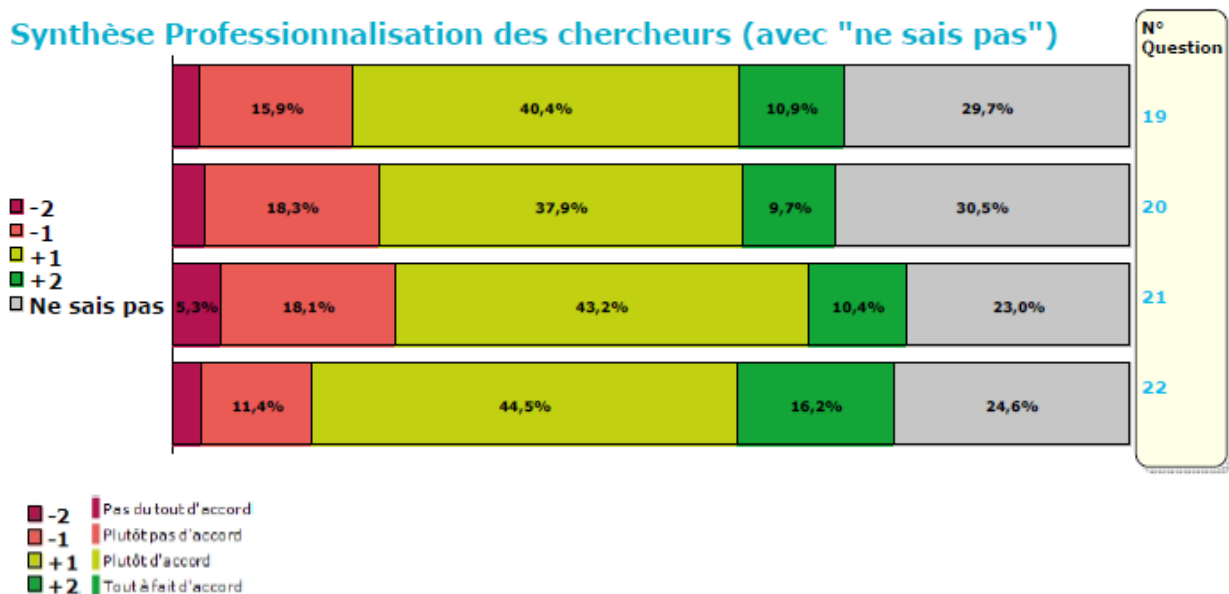
La gestion de la charge globale des EC, écrasés par les heures complémentaires et les charges administratives. Parmi les avis, celui de moduler les charges d'enseignement, de mieux répartir les charges administratives. Figure aussi l'idée de diminuer la charge de 192h pour les « anciens » qui accumulent les responsabilités du fait de leur fonction de PR.

- Des questions de formation à la gestion de projets et à la pédagogie sont signalées.
- Certains doctorants pointent des problèmes dans les conditions matérielles de leur travail : problème de manque de bureau dans certains lieux les amenant à rester chez eux, formation et information quant à leurs droits les plus divers (congés, aménagements d'horaires...)

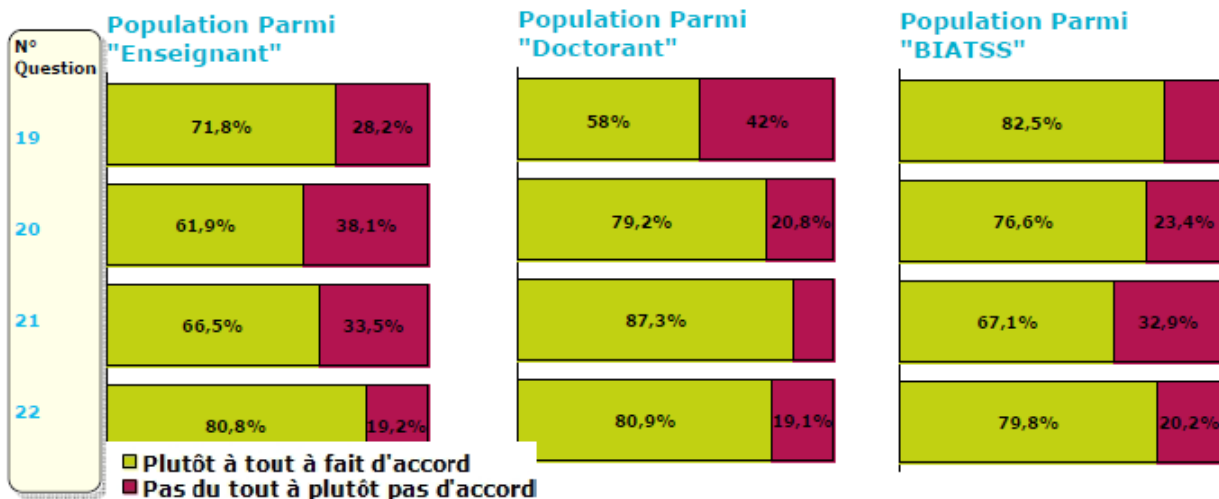
Parmi les remontées, de multiples réponses laissent à penser que les personnels ne sont pas toujours au courant de l'existant, y compris pour ce qui concerne directement les besoins exprimés. Donc l'une des questions résultantes est celle de l'information diffusée par l'UA vers ses personnels.

Chapitre 4: Professionnalisation des chercheurs

Synthèse Professionnalisation des chercheurs (avec "ne sais pas")



19. L'UA forme les personnels de recherche au montage de projets auprès d'organismes pour l'obtention d'un financement.
20. L'UA organise des formations et accompagne à la prise de responsabilités administratives les personnels de recherche au sein des UR et/ou des composantes de l'établissement.
21. L'UA met en place un environnement de travail favorable à une collaboration efficiente entre les personnels de recherche et les autres acteurs de la recherche (gestionnaires des UR, personnels administratifs).
22. L'UA encourage la mobilité des personnels de recherche (soutien matériel, diffusion fréquente des opportunités de collaboration à l'international, etc...).



Analyse :

Les résultats observés sont plutôt positifs pour les Q21 (environnement favorable à la collaboration...) et Q22 (mobilité des personnels), même si, sur la question 21, près d'1/4 des personnes émettent aussi un avis critique. Le point relativement faible de ce chapitre serait la Q20 sur la formation et l'accompagnement pour la prise de responsabilités, faisant écho à des remontées similaires dans d'autres chapitres.

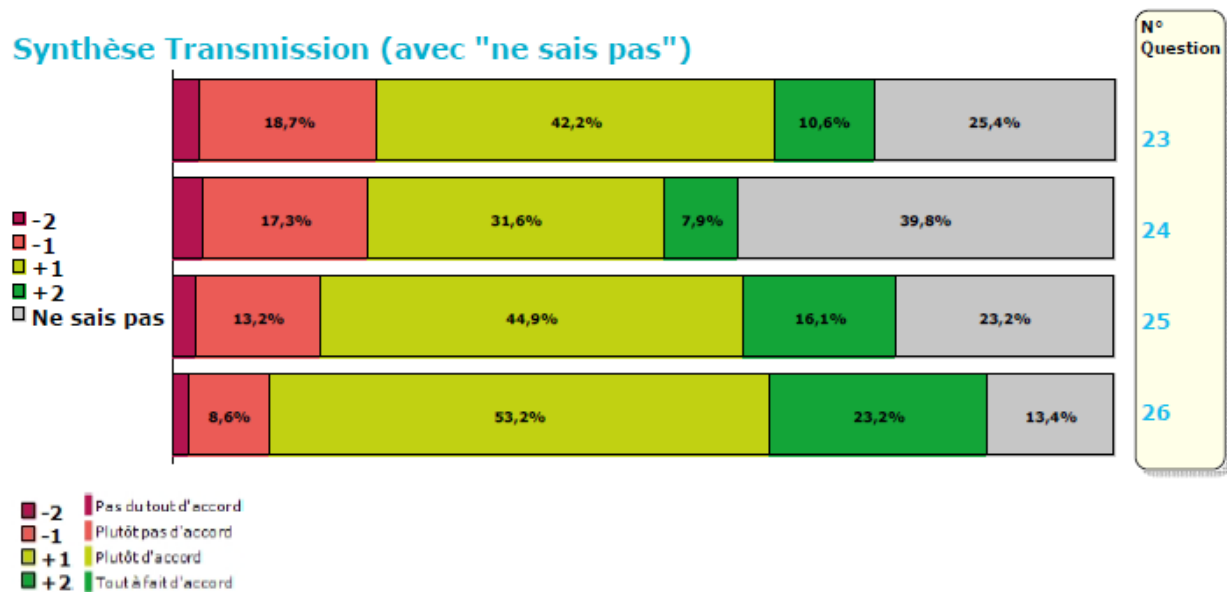
Les remontées textuelles permettent d'éclaircir un peu des résultats assez standards pour cette enquête.

Remontées textuelles

- De nouveau, le problème de temps est régulièrement pointé, à la fois dans le cumul des charges diverses qui empêche la réponse à des appels à projets, et dans les lourdeurs croissantes des demandes administratives, y compris les appels à projets eux-mêmes qui sont pointés parfois comme étant des machines à satisfaire l'administration qui les produit. Appel à moduler les services des PR et MCF effectuant réellement de la recherche et portant des charges de pilotage et de gestion.
- Plusieurs remarques sur la recherche qui devient subordonnée à l'administration, alors que c'est l'administration qui devrait faciliter la recherche.
- Problème de formation aux responsabilités.
- Demande : mise en place d'experts (non EC) au montage de projets
- Le problème de la capitalisation des connaissances n'est pas traité.
- Travail en complémentarité de l'offre de formation des autres organismes associés.

Chapitre 5: Transmission

Synthèse Transmission (avec "ne sais pas")



Chapitre 5: Transmission

23. L'UA forme et informe suffisamment les personnels de recherche sur les questions de propriété intellectuelle associées à leurs recherches.
24. Les membres des Unités de Recherche connaissent suffisamment les règles en vigueur en matière de co-signature des recherches.
25. L'UA diffuse et valorise les résultats de recherche menés par les personnels de recherche au sein des UR à travers les usages de la science ouverte.
26. L'UA participe de manière satisfaisante aux manifestations de vulgarisation de la recherche auprès du grand public.

Analyse :

Un point fort ressort de manière écrasante : la Q26 sur la vulgarisation, avec plus des $\frac{3}{4}$ des réponses positives, ce qui confirme l'analyse d'un fort investissement de l'UA dans de multiples événements.

Un point faible évident : la Q24 sur les règles en matière de co-signature, avec près de 40% de NSP, moins de 40% de positif et 20% environ d'avis négatifs. La réponse est sans doute très difficile à interpréter car les pratiques ne sont pas les mêmes selon les disciplines (ordre des auteurs, place des techniciens, du directeur de labo, etc.). Dans certains cas, des standards internationaux cadrent ces pratiques. Ce n'est pas le cas pour tous.

Sur la propriété intellectuelle, même si les avis positifs remontent légèrement au-dessus de 50%, les avis négatifs dépassent les 20%. Des différences existent sans doute en fonction des disciplines, plus ou moins exposées à la question.

Remontées textuelles :

Les réponses à la question ouverte a donné des réponses extrêmement éclatées, souvent uniques dans leur catégorie. Il n'est donc pas possible de tirer une ligne directrice.