

VERS LA LABELLISATION HRS4R

Décembre 2020

Bilan de la démarche



Nos forces et faiblesses

Aspects éthiques et professionnels (1/2)

- **Intégrité et éthique/ aspects professionnels**

La législation française protège la liberté de recherche, la reconnaissance de la profession ainsi que la propriété intellectuelle des chercheurs et chercheuses. Les dispositions légales telles que le statut des chercheurs et chercheuses, la protection sociale et les conditions de travail sont bien définies.

Sorbonne Université est signataire de la **Charte nationale de l'intégrité scientifique** qui répond à la plupart des exigences éthiques mentionnées dans la **Charte européenne du Chercheur**. Elle a nommé un **référént d'intégrité scientifique**, un **comité d'éthique de la Recherche** ainsi qu'un **référént déontologue**. Des formations et des ateliers sur l'éthique et l'intégrité scientifique sont régulièrement proposés aux chercheurs et chercheuses.

L'institution apporte également un **soutien important à ses chercheurs et chercheuses**. Ils sont par exemple accompagnés par des services spécialisés qui les aident à remplir les obligations et le reporting nécessaires lors de l'obtention d'un financement, notamment de la part de bailleurs de fonds :

- Le **Département Recherche & Innovation (DR&I)**, comprenant un département juridique pour les projets et la propriété intellectuelle et un département financier pour la gestion et le reporting des financements.
- Les **Départements de Recherche et Valorisation (DRV)** au sein de chacune des facultés.

Cependant, même si la législation et la diffusion des normes progressent bien au sein des laboratoires, la législation n'est pas encore suffisamment connue des chercheurs et chercheuses. Un effort doit être fait pour améliorer l'accessibilité de l'information, la communication globale des textes législatifs, ainsi que l'adhésion formelle par les chercheurs et chercheuses, aux principes susmentionnés.

Nos forces et faiblesses

Aspects éthiques et professionnels (2/2)

- **Diffusion de la recherche**

La diffusion des travaux de recherche auprès du public est au cœur des missions de Sorbonne Université depuis sa création. L'institution a développé une **politique ambitieuse de Science Ouverte**, en cultivant des relations et des partenariats forts avec plusieurs médias. Elle est également très impliquée dans le débat public et organise régulièrement des événements destinés au grand public. Même lors de la crise COVID-19, Sorbonne Université a choisi de mener sa Fête de la Science 2020 entièrement en ligne. La science ouverte fait partie des priorités de Sorbonne Université dans les années à venir, ce qui conduit à l'organisation de plusieurs événements ainsi qu'à un rôle de premier plan sur ce sujet parmi les pairs.

- **Non discrimination**

Sorbonne Université a nommé plusieurs Chargées de Missions (notamment pour l'égalité des sexes et l'inclusion). Elle dispose également d'une **Charte de l'égalité des genres**. En complément des textes existants, un plan d'action dédié à l'égalité professionnelle sera également formalisé.

- **Evaluation**

Selon les règles prévues par la législation française, les chercheurs et chercheuses de Sorbonne Université doivent se conformer au système français d'évaluation de la recherche. Ce système prévoit un audit externe par un organisme national (HCERES) de tous les laboratoires de recherche de l'Université au moins tous les 4 ans. En ce qui concerne l'évaluation des maîtres et maitresses de conférences et des professeurs et professeures eux-mêmes, elle est strictement réglementée par la législation française et est effectuée au niveau national par une autorité dédiée, le Conseil National des Universités (CNU).

Nos forces et faiblesses

Recrutement et sélection

Les enseignants-chercheurs et enseignantes-chercheuses titulaires sont recrutés selon un processus prévu par la législation visant à prévenir toute discrimination concernant l'âge, la citoyenneté ou l'origine ethnique.

En ce qui concerne les chercheurs et chercheuses contractuels, non gérés au niveau de l'Etat, Sorbonne Université vise à mettre en place un ensemble de mesures de recrutement garantissant la transparence et l'équité ainsi qu'un accompagnement adéquat en matière de gestion de carrière.

Notre analyse des forces et faiblesses a révélé certaines faiblesses et disparités dans les procédures de recrutement de ces personnels contractuels :

- Les exigences ne sont pas systématiquement formalisées par des comités de recrutement qui ne sont pas spécifiquement formés, en ce qui concerne les biais cognitifs par exemple. Le retour d'information n'est que partiellement donné aux candidats.
- Il n'existe aucun document formel ou ensemble de mesures permettant de vérifier que les principes d'un recrutement transparent et basé sur le mérite, tels que la diversité, la mobilité des candidats, la variation chronologique des CV, etc. sont bien respectés. Un guide de recrutement doit être élaboré, complété par des systèmes de suivi spécifiques.
- Un travail particulier sur les procédures de recrutement pour les chercheurs et chercheuses contractuels est également prévu dans le plan d'action. Les actions correspondantes comprennent par exemple la mise à disposition de modèles de fiche de poste ou la définition de processus normalisés pour le recrutement des personnels contractuels.

Bien que les meilleures pratiques existent déjà et soient déjà mises en œuvre lors des recrutements, elles doivent être mieux formalisées et leur diffusion doit encore être améliorée.

Nos forces et faiblesses

Conditions de travail et sécurité sociale

Sorbonne Université place la qualité de vie au travail au cœur de ses politiques de ressources humaines et vise l'excellence dans les conditions de travail offertes aux chercheurs et chercheuses. Le Département Recherche et Innovation (DR&I) de Sorbonne Université, ainsi que les Départements Recherche et Valorisation soutiennent les chercheurs et chercheuses au sein de l'institution. Grâce aux lois nationales, les chercheurs et chercheuses de Sorbonne Université bénéficient également d'une protection sociale en cas de maladie ou d'accident, et de droits au chômage.

Cependant, certains chercheurs et chercheuses ne bénéficient pas de suffisamment d'espaces de travail physiques et d'espaces de travail en commun, en partie à cause des traditions disciplinaires et en partie à cause de la difficulté de créer de nouveaux bâtiments dans les campus historiques (manque d'espace et protection des bâtiments historiques).

En ce qui concerne la parité, Sorbonne Université a nommé une Chargée de Mission Egalité, chargée de créer et de mettre en œuvre un plan d'égalité entre les sexes.

La gestion des carrières se fait principalement au niveau national. En effet, selon la réglementation française, le suivi et l'évaluation des carrières des chercheurs et chercheuses sont assurés par le Conseil National des Universités (CNU). Sorbonne Université observe de manière proactive les évolutions les plus récentes de la législation afin d'améliorer la gestion de carrière et la mobilité des chercheurs et chercheuses.

Nos forces et faiblesses

Formation et perfectionnement

Le service de formation de Sorbonne Université a pour mission de développer et de construire l'offre de formation pour l'ensemble du personnel. Une offre de formation complète est déjà disponible. Par ailleurs, la législation française prévoit un droit à la formation pour tous.

Cependant, malgré le grand nombre de formations disponibles, les chercheurs et chercheuses ne s'emparent pas de cette opportunité. Des actions de communication spécifiques doivent être créées afin de faire connaître aux chercheurs et chercheuses les possibilités de formation qui leur sont offertes.

En termes d'encadrement, conformément aux exigences législatives et à notre Charte du doctorat, chaque chercheur doctoral se voit attribuer un directeur de thèse, suit une formation obligatoire et est régulièrement suivi par un comité de thèse composé de membres extérieurs à l'équipe encadrante.

Les autres chercheurs et chercheuses (grades R2 à R4), en revanche, ne sont pas systématiquement encadrés, bien que des pratiques informelles existent dans les laboratoires de recherche.

MERCI

