



HR

Excellence in Research

#Diagnostic
de la communauté scientifique



Dans le cadre de la **phase d'auto-évaluation de la démarche HREIR** (Human Resources Strategy for Researchers), l'Université de Limoges a souhaité associer l'ensemble de sa communauté scientifique à la réalisation du diagnostic institutionnel. À cette fin, **une enquête en ligne a été diffusée auprès des personnels rattachés à une activité de recherche** : enseignants-chercheurs, chercheurs, doctorants, post-doctorants, ATER, ingénieurs et personnels administratifs et techniques contribuant aux activités de recherche.

Administré entre le 29/04 et le 26/05, le questionnaire a recueilli **147 réponses**.

Il avait pour objectif d'évaluer la perception des répondants quant à la mise en œuvre des principes de la Charte européenne du chercheur et du Code de conduite pour le recrutement des chercheurs au sein de l'établissement.

L'enquête était structurée en cinq parties :

- le profil des répondants ;
- leur niveau de connaissance de la Charte européenne du chercheur, du Code de conduite et de la démarche HREIR ;
- leur appréciation de la prise en compte des principes du référentiel HREIR au sein de l'Université de Limoges ;
- leur connaissance et leur utilisation des dispositifs existants ;
- leurs propositions d'amélioration et leurs attentes prioritaires.

Les questions d'évaluation étaient organisées selon les quatre piliers du référentiel européen :

- Pilier 1 : Éthique, intégrité scientifique, égalité, diversité et science ouverte ;
- Pilier 2 : Évaluation, recrutement et progression des chercheurs ;
- Pilier 3 : Conditions et pratiques de travail ;
- Pilier 4 : Carrières en recherche et développement des talents.

Pour chacun de ces piliers, les répondants étaient invités à **exprimer librement leurs observations, difficultés rencontrées et propositions d'amélioration**. Cette approche a permis de compléter l'analyse quantitative des résultats par une lecture qualitative des attentes exprimées par la communauté scientifique.

Les résultats présentés ci-après constituent ainsi un élément central du diagnostic HREIR de l'Université de Limoges. Ils permettront d'identifier les points forts de l'établissement, les marges de progression et les priorités qui alimenteront le futur plan d'action en faveur de l'attractivité, de l'accompagnement et du développement des carrières de recherche.

*Les chiffres
clés de
l'enquête*



147 répondants sur 1361 personnels (taux de réponse : 11%)

44 % de femmes / 53 % d'hommes

67 % de répondants ayant plus de 10 ans d'ancienneté

37 % de maîtres de conférences

20 % de professeurs des universités

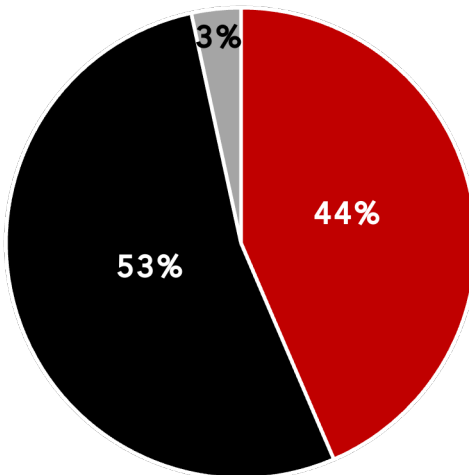
16 % de doctorants

90 % des laboratoires représentés

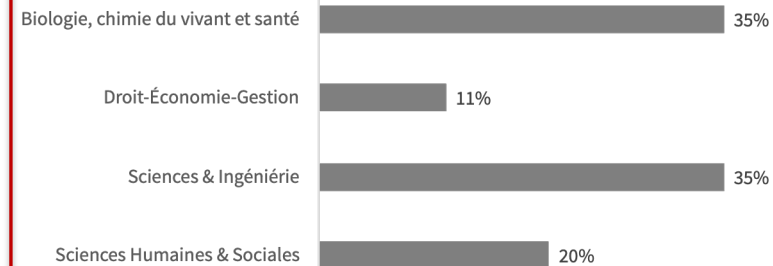
Profil des répondants...



■ Femme
■ Homme
■ Préfère ne pas répondre

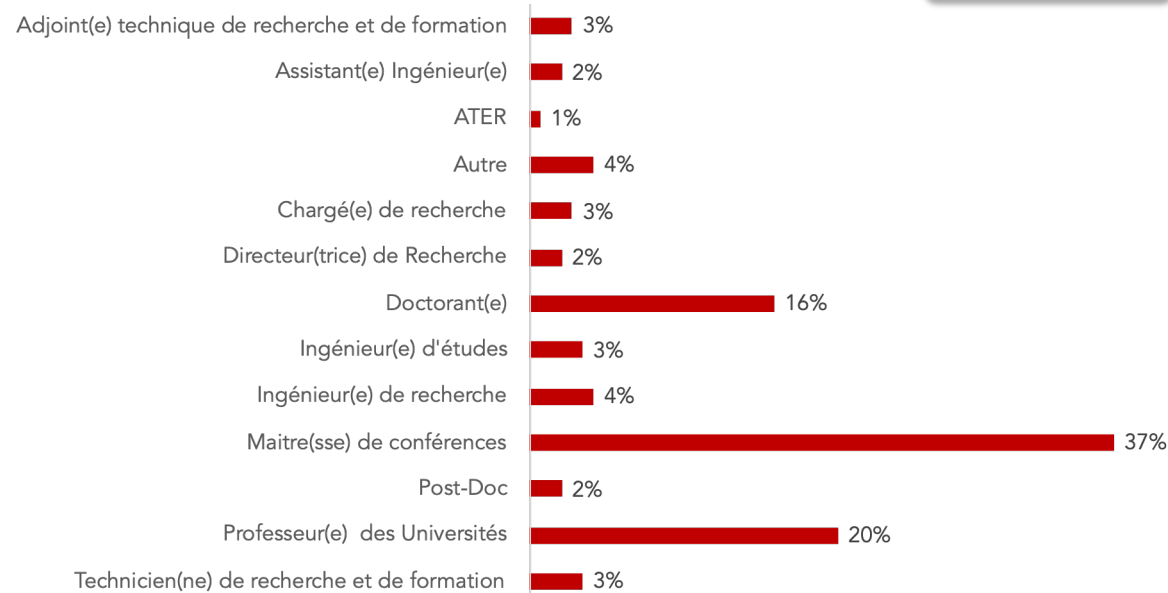


genre

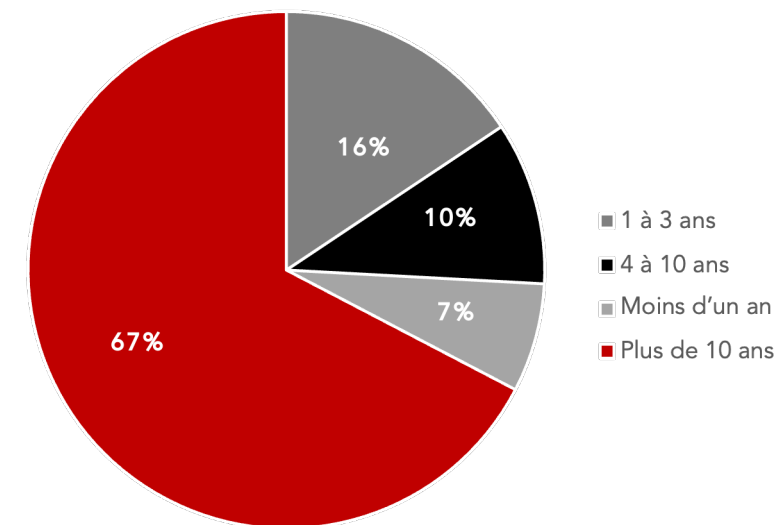


domaine

statut



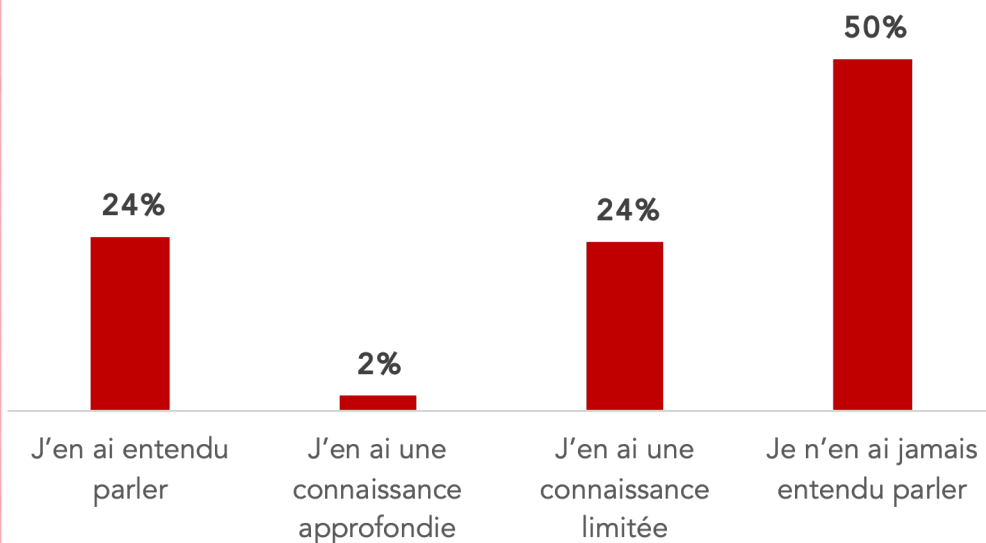
ancienneté



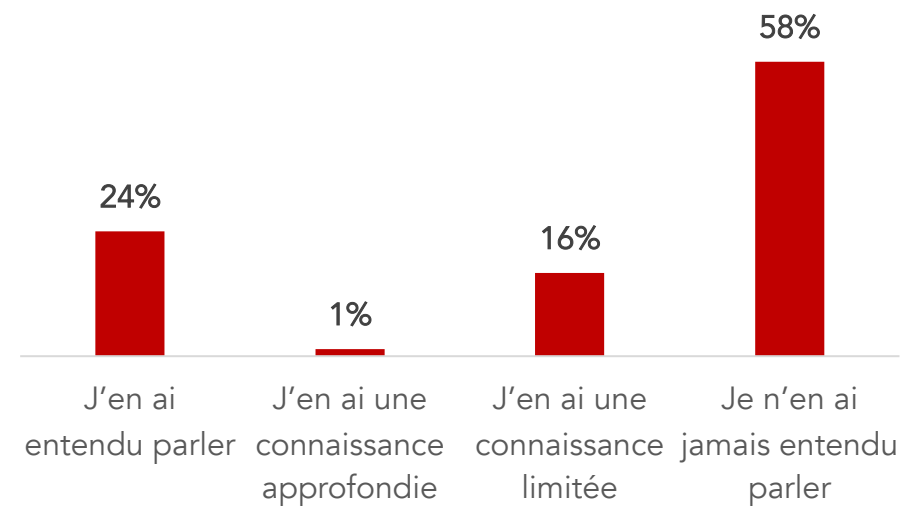
*Quel est votre
niveau de
connaissance
concernant...*



... la Charte européenne du
chercheur et Code de conduite pour
le recrutement des chercheurs



... la Stratégie des ressources
humaines pour les chercheurs (HREIR)

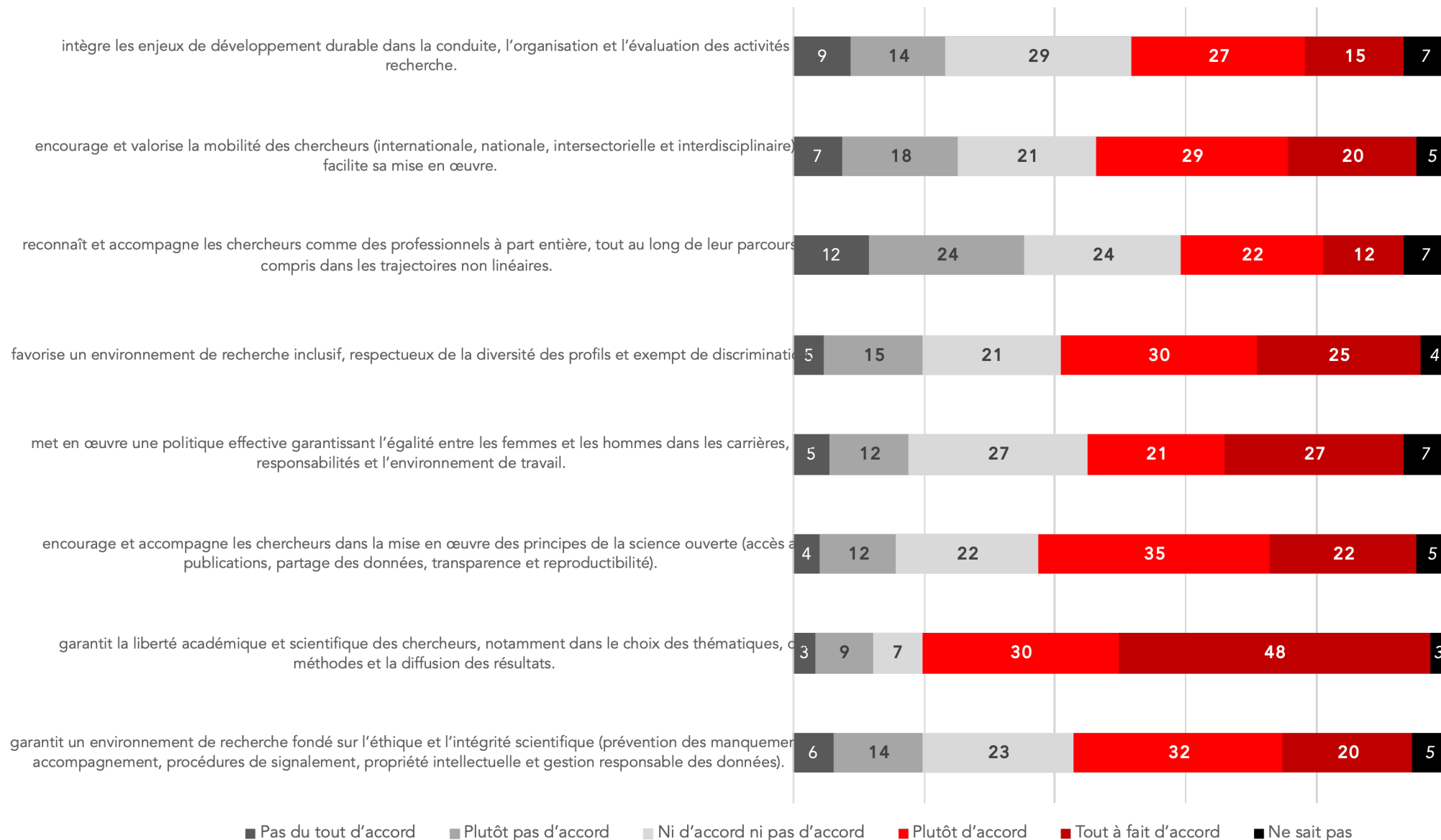


Pilier 1

Éthique,
intégrité,
genre et
science
ouverte

Réponses
aux questions

Considérez-vous que l'Université de Limoges (en %)...



Pilier 1

**Éthique,
intégrité,
genre et
science
ouverte**

Champs libres

À la lecture des commentaires libres, plusieurs **thèmes récurrents** émergent. Ils traduisent globalement une adhésion aux principes du pilier 1, mais aussi un écart perçu entre les intentions affichées et la réalité vécue par une partie des répondants.

1. Un décalage entre les principes affichés et leur mise en œuvre effective : plusieurs répondants estiment que les thématiques d'éthique, d'intégrité, d'égalité ou de développement durable sont bien présentes dans les discours institutionnels, mais insuffisamment visibles dans les pratiques quotidiennes. Certains qualifient même ces principes d'« artificiels » ou éloignés des réalités de terrain.

2. Une charge administrative jugée excessive

Un point de vigilance récurrent concerne l'alourdissement des procédures administratives. Les répondants expriment le souhait que la promotion des bonnes pratiques ne se traduise pas par de nouvelles contraintes ou obligations de formation, mais plutôt par davantage de confiance, de responsabilisation et de simplification.

3. Un besoin d'accompagnement renforcé des chercheurs

Plusieurs commentaires soulignent le manque d'accompagnement dans le montage et la gestion des projets de recherche, notamment dans la réponse aux appels à projets (ANR, AAP, etc.). Les chercheurs estiment que les services d'appui sont fortement sollicités et que des moyens supplémentaires seraient nécessaires pour leur permettre de consacrer davantage de temps à leurs activités scientifiques.

4. Des interrogations sur l'égalité et la gouvernance

Les questions d'égalité femmes-hommes suscitent des réactions contrastées. Certains répondants considèrent que les dispositifs actuels peuvent générer des effets de discrimination inversée. D'autres pointent un déficit de renouvellement ou de représentativité dans certaines instances de laboratoire, évoquant notamment l'absence d'élections depuis plusieurs années.

5. Une attente de meilleure reconnaissance de l'engagement professionnel

Plusieurs remarques traduisent un sentiment de manque de reconnaissance du travail investi dans les activités de recherche. Certains répondants s'interrogent sur la cohérence entre les valeurs éthiques affichées et les modalités de valorisation ou de rémunération des personnels les plus engagés.

6. Une conception élargie du développement durable

Certains participants souhaitent que la notion de développement durable ne soit pas limitée à sa dimension environnementale, mais intègre davantage les dimensions sociales, organisationnelles et humaines, notamment la qualité de vie au travail et la charge professionnelle des chercheurs.

7. Un besoin de suivi des parcours et des carrières

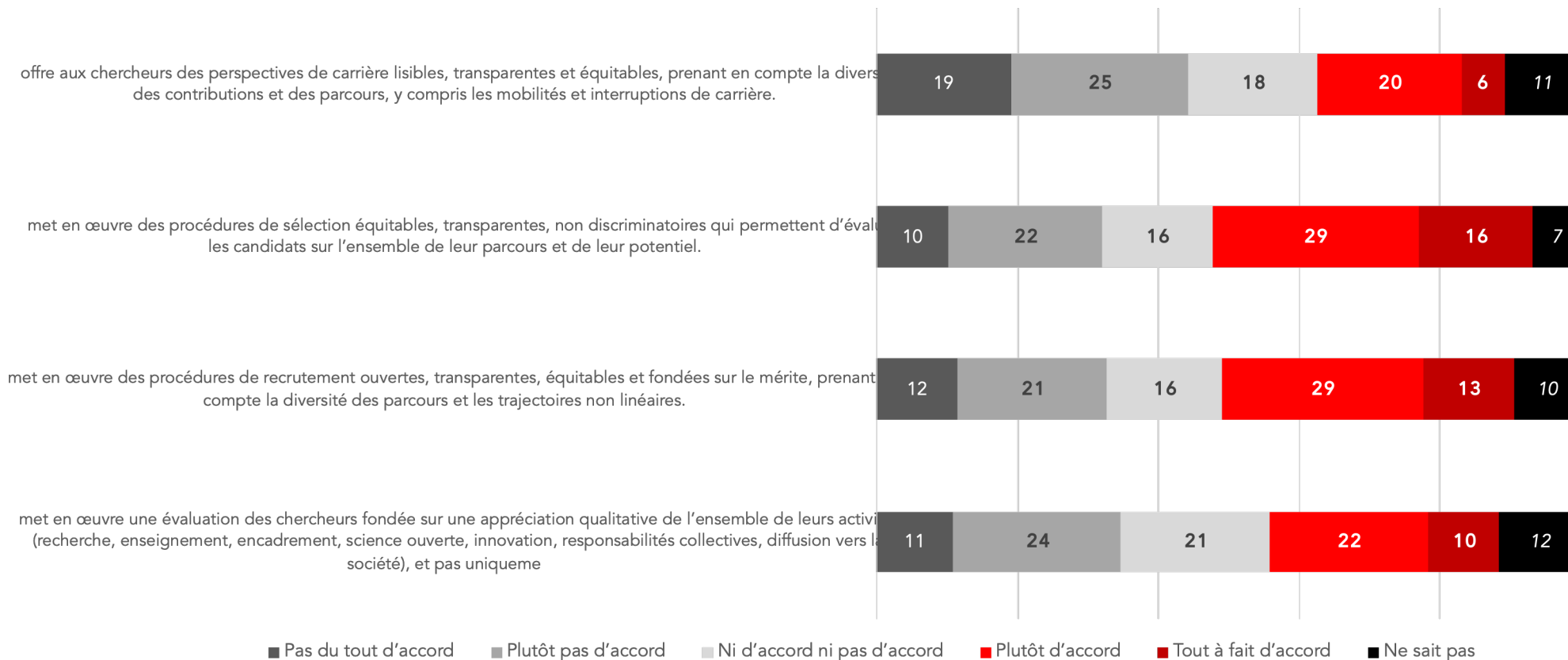
Quelques commentaires évoquent l'absence d'espaces d'échange ou d'entretiens réguliers permettant aux chercheurs de faire le point sur leur trajectoire professionnelle, leurs perspectives d'évolution ou leurs projets de mobilité.

Pilier 2

Évaluation,
recrutement
et
progression
des
chercheurs

Réponses
aux questions

Considérez-vous que l'Université de Limoges (en %)...



À la lecture des commentaires libres du **Pilier 2 – Évaluation, recrutement et progression des chercheurs**, plusieurs préoccupations fortes émergent. Elles portent principalement sur la transparence des procédures, les perspectives de carrière et les critères d'évaluation.

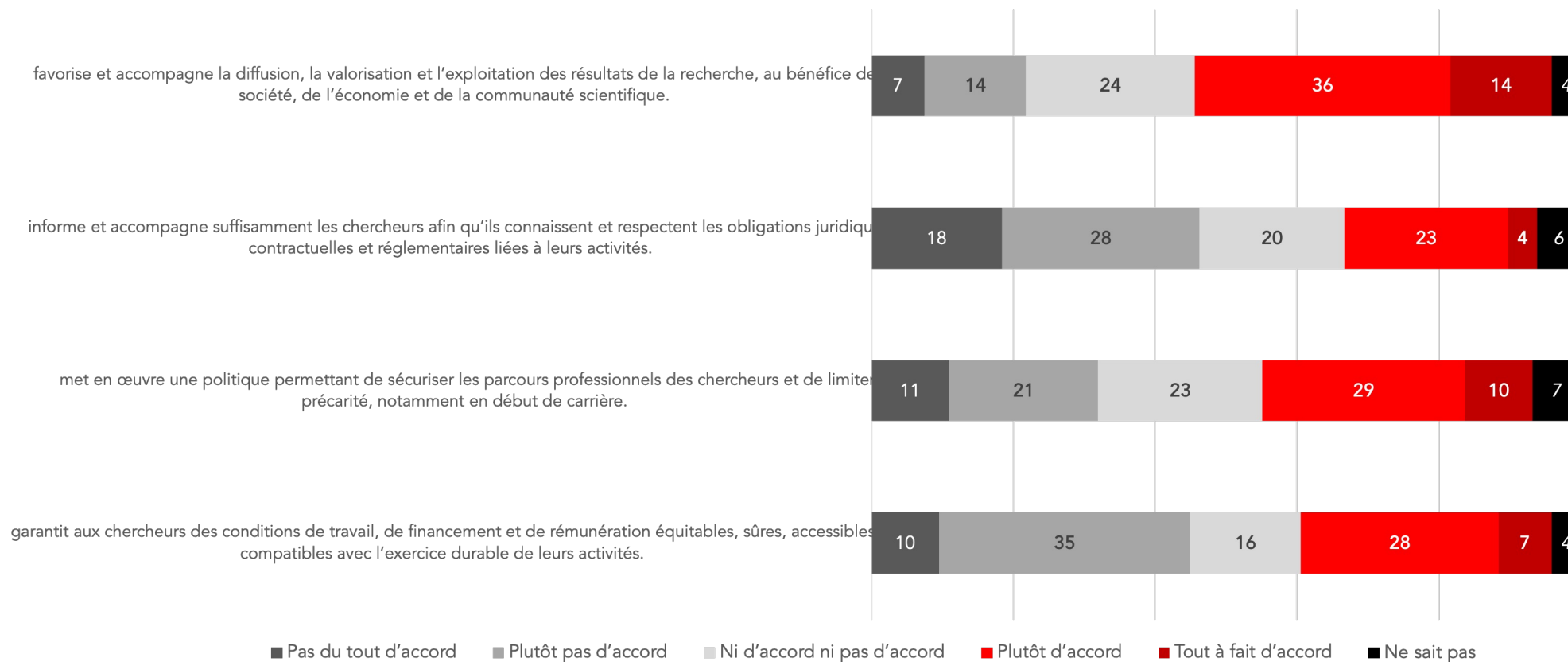
- 1. Un manque de transparence et de lisibilité des recrutements :** de nombreux répondants expriment une défiance vis-à-vis des processus de recrutement et de promotion. Les campagnes de recrutement sont parfois perçues comme insuffisamment transparentes, avec le sentiment que certains profils ou postes seraient prédéterminés. Plusieurs commentaires évoquent un décalage entre les principes affichés d'équité et la réalité des pratiques observées.
- 2. Des perspectives de carrière jugées insuffisantes :** les répondants soulignent les difficultés d'évolution professionnelle, notamment pour les jeunes chercheurs et les enseignants-chercheurs en début ou milieu de carrière. Le manque de postes ouverts, les possibilités limitées d'avancement et l'absence de perspectives identifiées sont régulièrement mentionnés comme des facteurs de démotivation pouvant conduire certains collègues à envisager un départ de l'établissement.
- 3. Une reconnaissance du mérite considérée comme perfectible :** plusieurs commentaires estiment que l'évolution de carrière repose encore largement sur l'ancienneté ou sur des critères jugés insuffisamment explicites et souhaitent une meilleure prise en compte de la qualité des réalisations scientifiques, des responsabilités exercées, de l'investissement collectif ou encore de l'excellence des résultats obtenus.
- 4. Des procédures de recrutement perçues comme longues et complexes :** les délais de recrutement sont fréquemment identifiés comme un point faible. Certains répondants estiment que la durée des procédures est devenue dissuasive pour les candidats, en particulier les doctorants et post-doctorants. Une simplification administrative et une réduction des délais apparaissent comme des attentes fortes.
- 5. Une évaluation qui ne reflète pas toujours la diversité des activités académiques :** les commentaires mettent en évidence la difficulté à reconnaître l'ensemble des missions exercées par les chercheurs et enseignants-chercheurs. Les activités d'enseignement, de pilotage, de gestion de projets, d'animation collective ou de responsabilités administratives sont parfois perçues comme insuffisamment valorisées dans les processus d'évaluation et de progression.
- 6. Des interrogations sur les critères d'évaluation scientifique :** plusieurs répondants questionnent le poids accordé aux indicateurs bibliométriques dans l'évaluation des carrières et soulignent que ces indicateurs peuvent être adaptés à certaines disciplines mais moins pertinents dans d'autres, notamment en SHS. Une attente apparaît en faveur d'une évaluation plus qualitative et plus adaptée aux spécificités disciplinaires, en cohérence avec les orientations européennes portées notamment par COARA.
- 7. Des disparités perçues entre disciplines et structures :** certains commentaires évoquent des différences de traitement selon les composantes, les départements ou les disciplines. Les opportunités d'évolution, la répartition des responsabilités ou encore les conditions d'exercice de la recherche seraient parfois perçues comme inégalement réparties au sein de l'établissement.

Pilier 3

Conditions et pratiques de travail

Réponses
aux questions

Considérez-vous que l'Université de Limoges (en %)...



À la lecture des commentaires libres du **Pilier 3 – Conditions et pratiques de travail**, plusieurs thématiques récurrentes apparaissent. Elles concernent principalement la charge de travail, l'accompagnement des personnels, les moyens dédiés à la recherche et l'équilibre entre les différentes missions exercées.

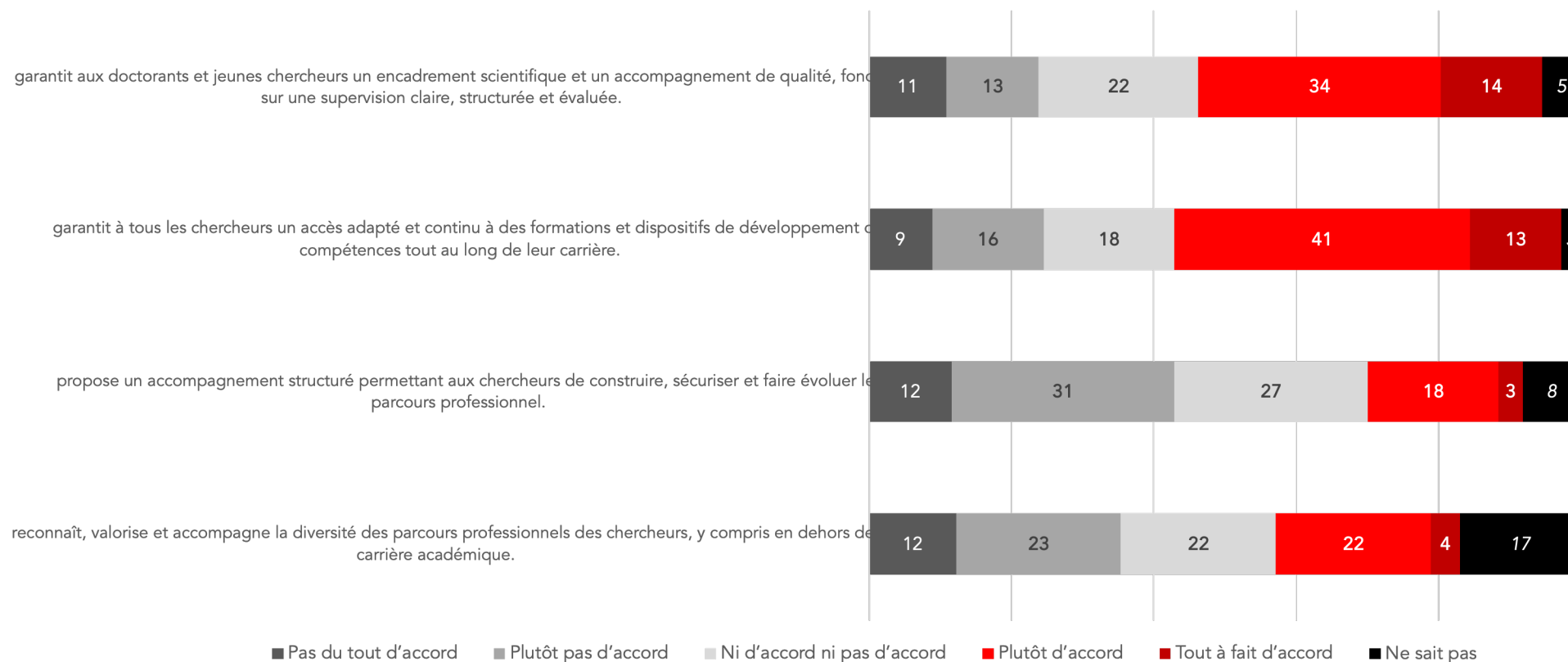
- 1. Une charge administrative jugée croissante** : le thème le plus fréquemment évoqué concerne l'alourdissement des tâches administratives, tant pour les chercheurs que pour les personnels d'appui. Plusieurs répondants estiment que la multiplication des procédures, contrôles et obligations de gestion réduit le temps consacré aux activités scientifiques. Les démarches liées aux missions, aux dépenses ou aux projets sont perçues comme particulièrement chronophages.
- 2. Des moyens insuffisants pour soutenir l'activité de recherche** : de nombreux commentaires soulignent un décalage entre les ambitions affichées en matière de recherche et les moyens réellement disponibles et évoquent notamment un manque de ressources humaines d'appui, des difficultés de recrutement et une insuffisante prise en compte de la charge de travail associée aux activités administratives et de gestion.
- 3. Une articulation difficile entre enseignement et recherche** : plusieurs EC mettent en avant la difficulté à concilier les exigences d'enseignement, de recherche et de responsabilités collectives. Certains estiment que l'organisation actuelle favorise un morcellement du temps de travail, peu compatible avec certaines activités de recherche nécessitant des périodes longues de concentration.
- 4. Un accompagnement inégalement perçu selon les publics et les disciplines** : les commentaires révèlent des attentes fortes en matière d'accompagnement, notamment pour les doctorants, les jeunes chercheurs et certains EC. Plusieurs répondants indiquent ne pas se sentir suffisamment accompagnés dans leur parcours professionnel ou dans leurs activités de recherche. Des différences sont également perçues entre disciplines, notamment au détriment des SHS.
- 5. Des besoins exprimés en matière de formation et de développement professionnel** : plusieurs participants s'interrogent sur l'offre de formation continue proposée par l'établissement et sur la reconnaissance du temps consacré à ces formations. Les doctorants soulignent également un besoin d'accompagnement plus structuré sur les aspects pratiques du métier de chercheur, au-delà de la seule réalisation de la thèse.
- 6. Une perception d'inégalités dans les conditions de travail** : certains commentaires font état de disparités entre composantes, laboratoires ou catégories de personnels. Les conditions de travail, la charge mentale, les possibilités d'accompagnement ou encore l'accès à certains dispositifs apparaissent comme inégalement répartis selon les contextes professionnels.
- 7. Une reconnaissance du rôle des fonctions d'appui** : plusieurs répondants soulignent le rôle essentiel joué par les services d'appui à la recherche, en particulier l'AVRUL et les personnels administratifs. Toutefois, ces mêmes personnels indiquent être confrontés à une surcharge de travail qui limite leur capacité à accompagner efficacement les activités de recherche.

Pilier 4

Carrières en recherche et développement des talents

Réponses
aux questions

Considérez-vous que l'Université de Limoges (en %)...



Les commentaires recueillis sur le pilier 4 font apparaître plusieurs attentes fortes concernant l'accompagnement des parcours professionnels, l'accès à la formation et le soutien aux jeunes chercheurs.

- 1. Un besoin de moyens renforcés pour accompagner les débuts de carrière :** plusieurs répondants soulignent la nécessité de mieux soutenir les doctorants, post-doc et jeunes chercheurs. Le manque de financements dédiés aux débuts de carrière est identifié comme un frein important au développement des talents et à la poursuite d'une carrière scientifique.
- 2. Une offre de formation jugée insuffisamment adaptée aux besoins des chercheurs :** les répondants reconnaissent l'existence d'une offre de formation, mais estiment qu'elle ne répond pas toujours aux besoins concrets rencontrés dans l'exercice du métier de chercheur. Des attentes sont exprimées concernant des formations plus opérationnelles, notamment en matière de montage et de gestion de projets de recherche, de réponse aux appels à projets, de recherche de financements et de pilotage de projets scientifiques. Plusieurs commentaires signalent également un manque d'adaptation de l'offre aux spécificités des SHS.
- 3. Des difficultés d'accès à la formation :** au-delà de l'existence des formations, plusieurs répondants indiquent que les conditions de travail actuelles rendent leur participation difficile. La charge d'enseignement, les activités de recherche et les contraintes organisationnelles limiteraient la disponibilité des personnels pour se former qui soulignent également les difficultés rencontrées par les responsables de structures pour autoriser ces absences dans un contexte de tension sur les effectifs.
- 4. Un accompagnement des carrières perçu comme peu visible :** plusieurs participants indiquent ne pas identifier clairement les dispositifs d'accompagnement à l'évolution professionnelle proposés par l'établissement. Les retours traduisent un manque de visibilité des actions existantes ainsi qu'un besoin d'information renforcé sur les possibilités d'accompagnement et de développement de carrière.
- 5. Une appréciation contrastée de l'accompagnement doctoral :** les écoles doctorales sont globalement reconnues comme offrant un cadre structuré pour le suivi des doctorants. Toutefois, certains répondants rappellent que la qualité de l'encadrement dépend également fortement de l'investissement individuel des directeurs de thèse. Plusieurs commentaires soulignent qu'une expertise scientifique reconnue ne garantit pas nécessairement un accompagnement humain et professionnel de qualité.
- 6. Une forte préoccupation concernant la charge administrative :** comme dans les autres piliers, la surcharge administrative apparaît comme un facteur limitant le développement des compétences et l'accompagnement des carrières. Les répondants considèrent que la multiplication des tâches administratives réduit le temps disponible pour la formation, la recherche et le développement professionnel.
- 7. Des attentes de clarification sur les responsabilités respectives :** certains commentaires interrogent le périmètre de responsabilité de l'établissement dans l'accompagnement scientifique des doctorants. Ils rappellent que la qualité de l'encadrement scientifique relève avant tout des directeurs de thèse et des chercheurs habilités à diriger les recherches, même si l'établissement peut mettre en place un cadre et des dispositifs de soutien.

Ce que nous
dit la
communauté
scientifique

8 priorités



Préserver le temps consacré à la recherche	Renforcer les moyens humains	Garantir l'équité et la transparence	Accompagner les parcours professionnels
Réduire la charge administrative et limiter la dispersion des activités afin de permettre aux chercheurs de consacrer davantage de temps à leurs travaux scientifiques.	Anticiper les départs, soutenir les recrutements et consolider les fonctions d'appui indispensables au développement de la recherche.	Rendre plus lisibles les procédures de recrutement, de promotion et d'attribution des responsabilités afin de renforcer la confiance dans les processus décisionnels.	Développer un accompagnement plus structuré des carrières, depuis le doctorat jusqu'aux étapes les plus avancées du parcours académique.
Simplifier les procédures et les outils	Soutenir les doctorants et les jeunes chercheurs	Développer le dialogue et l'écoute	Promouvoir un environnement de travail respectueux
Améliorer l'accès à l'information, clarifier l'organisation institutionnelle et réduire la complexité des démarches administratives.	Renforcer les dispositifs d'accompagnement, les financements, les opportunités de mobilité et les conditions de démarrage des carrières scientifiques.	Mieux valoriser les retours de terrain et favoriser une culture institutionnelle fondée sur la participation et la co-construction.	Renforcer les dispositifs relatifs à l'éthique, à l'intégrité scientifique, à la prévention des risques psychosociaux et à la qualité de vie au travail.