



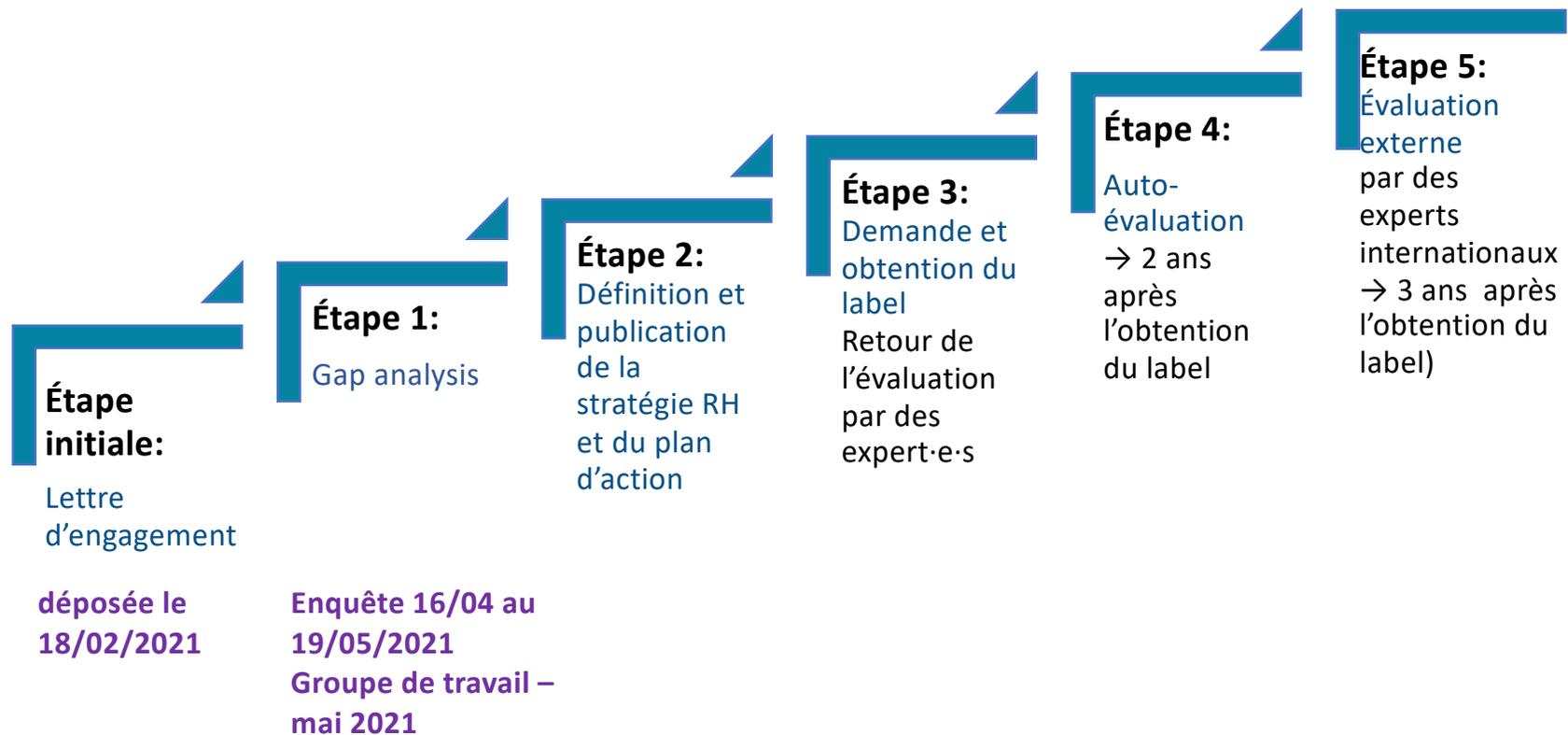
## Démarche HRS4R OCA

*Coordonnée avec UCA  
Equipe projet : hrs4r@oca.eu*

*Web : <https://www.oca.eu/fr/labelisation-hrs4r>*



# Demande de labellisation HRS4R





# Enquête HRS4R OCA



## Enquête HRS4R OCA

- Enquête basée sur les 4 thématiques de la charte du chercheur européen :
  - Aspects éthiques et professionnels
    - ✓ Recrutement
    - ✓ Conditions de travail
    - ✓ Formations
- L'enquête est identique à celle proposée par Université Côte d'Azur dans le cadre de notre démarche coordonnée même si certaines questions n'étaient pas très adaptées à l'OCA, nous avons souhaité conserver une cohérence avec les critères de la charte et avec l'enquête UCA.  
L'inadéquation se caractérise dans les réponses par un %age de sans avis élevé repris dans les tableaux des résultats de l'enquête.
- Enquête ouverte du 16 avril au 19 mai 2021



# Enquête HRS4R

Les réponses sont matérialisées sur une échelle allant de 1 à 5 :

- 1 = Pas du tout mis en œuvre / Pas du tout d'accord
- 2 = Pas mis en œuvre / Pas d'accord
- 3 = Moyennement mis en œuvre / Moyennement d'accord
- 4 = Mis en œuvre / D'accord
- 5 = Totalemment mis en œuvre / Totalemment d'accord

et sans avis

Les résultats de l'enquête sont présentés selon la codification suivante fonction de la moyenne des répondants pour chacune des questions :



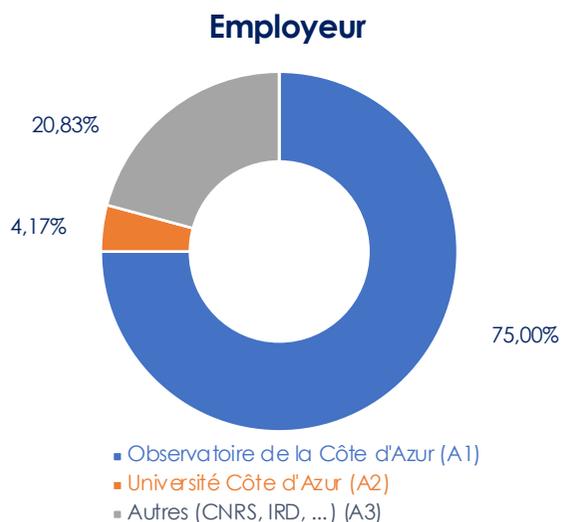


## Résultats de l'enquête OCA



# A - DONNÉES DES RÉPONDANTS

5



Homme



79,17%

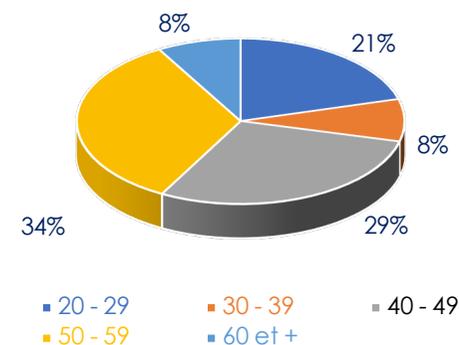
Femme



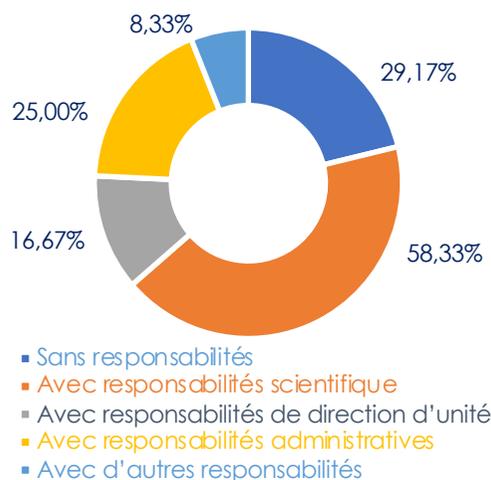
20,83%

60% d'agents titulaires

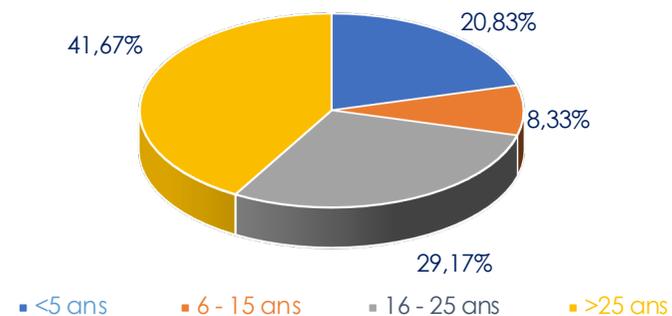
### Âge des répondants



### Responsabilités d'encadrement exercées au sein de l'OCA



### Niveau d'ancienneté dans l'enseignement supérieur/la recherche





## B - ASPECTS ÉTHIQUES ET PROFESSIONNELS

	Sans Avis	OCA moyenne des répondants	UCA
2a - Les chercheur.se.s de l'OCA jouissent de la liberté de pensée et d'expression dans l'exercice de leur recherche.		4,5	4,2
2b - Les chercheur.se.s de l'OCA jouissent de l'indépendance de déterminer les méthodes pour préserver leur liberté scientifique.		4,6	4,1
2c - Les chercheur.se.s de l'OCA adhèrent aux valeurs éthiques reconnues et aux principes éthiques fondamentaux qui s'appliquent dans leur(s) discipline(s) et le montrent dans l'exercice de leur activité avec leur communauté de travail.		3,9	4,2
2d - Les chercheur.se.s de l'OCA sont au courant des conséquences et des répercussions du plagiat sur leurs travaux et sur OCA et ont accès aux logiciels anti-plagiat pour vérification :		3	4,2
2e - Avant de commencer leurs travaux ou d'accéder aux ressources mises à leur disposition, les chercheur.se.s de l'OCA ont pris connaissance des objectifs stratégiques qui s'appliquent à leur recherche, des mécanismes de financement et disposent de toutes les autorisations nécessaires.		3,7	3,5
2f - Les chercheur.se.s de l'OCA sont au fait des réglementations nationales et institutionnelles régissant les conditions de formation et/ou de travail. Cela comprend la réglementation en matière de droits de propriété intellectuelle et les exigences et conditions de tout sponsor ou bailleur de fonds :		3,2	3,2



## B - ASPECTS ÉTHIQUES ET PROFESSIONNELS (suite)

	Sans Avis	OCA moyenne des répondants	UCA
2g - Les chercheur.se.s de l'OCA sont conscient.e.s du fait qu'ils/elles sont responsables de l'utilisation efficace des fonds. Ils/Elles adhèrent donc aux principes d'une gestion financière saine, transparente et efficace et coopèrent à tout audit de leur recherche par les personnes autorisées.		4	4
2h - Les chercheur.se.s de l'OCA ont à leur disposition des moyens adéquats pour garantir la sécurité sur leur lieu de travail, prendre les précautions nécessaires en matière de santé et de sécurité, satisfaire aux exigences de protection et de confidentialité des données et/ou obtenir toutes les autorisations nécessaires avant de commencer leurs travaux de recherche.		4,1	3,3
2i - Les chercheur.se.s de l'OCA veillent à ce que les résultats de leur recherche soient diffusés et exploités.		4,4	4,3
2j - Les chercheur.se.s de l'OCA veillent à ce que leurs activités de recherche soient portées à la connaissance de la société dans son ensemble et s'appuient sur les moyens de diffusion qui permettent au grand public (Colloques, webinaires, revues,...) de mieux comprendre la science.		4	4
2k - Les chercheur.se.s de l'OCA ne font l'objet d'aucune discrimination fondée sur le sexe, l'âge, l'origine ethnique, nationale ou sociale, la religion ou la croyance, l'orientation sexuelle, le handicap...		4,1	3,8
2l – L'OCA dispose de systèmes d'évaluation qui permettent d'évaluer les performances professionnelles des chercheur.se.s de manière transparente par un comité indépendant.	33%	3,4	2,8
2m – L'OCA dispose de comités éthiques et de systèmes d'évaluation qui permettent d'évaluer le respect des règles éthiques dans les projets de recherche.	33%	2,7	3,4



## C – RECRUTEMENT

	Sans Avis	OCA moyenne des répondants	UCA
3a - L'OCA veille à ce que les normes d'entrée et d'admission des chercheur.se.s soient clairement définies, particulièrement en début de carrière.		3,6	3,2
3b - L'OCA veille à prévenir toutes formes de discrimination visant des chercheur.se.s lors du recrutement.	33 %	4,6	3,6
3c - L'OCA et le Directeur.rice d'Unité veillent à faciliter le retour à la recherche des personnels non publiants.	45%	3,2	2,4
3d - Les procédures de recrutement des enseignant.e.s (et) chercheur.se.s mises en œuvre par l'OCA sont ouvertes, transparentes.		3	3,1
3e - Les offres d'emploi de l'OCA donnent une description complète des connaissances et des compétences requises et les appels à candidatures sont clôturés dans un délai raisonnable.	37%	4,1	3,6
3f - Les comités de sélection de l'OCA présentent un équilibre entre hommes et femmes et comprennent des expert.e.s issu.e.s de différents domaines de recherche et de compétences.	46 %	4	3,8
3g - Les candidat.e.s aux postes de chercheur.se.s sont informé.e.s avant la sélection de tous les critères de sélection.	42 %	3,7	3

Les recrutements des personnels CNAP se font au niveau national ce qui explique certainement le %age élevé de sans avis



## C – RECRUTEMENT (suite)

	Sans Avis	OCA moyenne des répondants	UCA
3h - De plus, à l'issue du processus de sélection, les candidat.e.s sont informé.e.s des points forts et des points faibles de leur candidature.	50%	3,1	3
3i - Le processus de sélection prend en considération non seulement les indicateurs bibliométriques (tel que le nombre de publications) mais également d'autres aspects tels que l'expérience en matière d'enseignement, le travail d'équipe, le transfert de connaissances, la gestion de la recherche et les activités de sensibilisation du public, entre autres.	50%	4,1	3,4
3j - Les interruptions de carrière ou les variations dans l'ordre chronologique des CV ne sont pas pénalisées.	58%	3,5	2,8
3k - Toute expérience de mobilité (par exemple un séjour dans un autre pays/région ou dans un autre établissement de recherche public ou privé) ou de mobilité virtuelle est considérée lors du processus de sélection comme une contribution précieuse au développement professionnel du/de la chercheur.se.	42 %	4,1	3,7
3l - Les qualifications universitaires et professionnelles, y compris dans le contexte de la mobilité internationale et professionnelle, sont évaluées de manière appropriée.	37%	3,9	3,5
3m - Lors des appels à candidature de l'OCA, les niveaux de qualification requis correspondent aux nécessités du poste et ne servent pas à limiter l'accès au poste. Puisque les qualifications professionnelles peuvent être acquises, le développement professionnel du/de la candidat.e tout au long de son parcours est également reconnu.	46%	3,7	3,4
3n - Le caractère transitoire du statut de post-doctorat est-il défini et garanti par les procédures de recrutement de l'OCA?	58%	3,1	3,2



## D – CONDITIONS DE TRAVAIL

	Sans Avis	OCA moyenne des répondants	UCA
4a - Tous les chercheur.se.s engagé.e.s dans une carrière de recherche à L'OCA sont reconnu.e.s comme professionnel.le.s quel que soit leur niveau et ont un contrat.		4,6	3,8
4b - L'OCA veille à ce que l'environnement de recherche et de formation à la recherche soit particulièrement stimulant, notamment en facilitant la création de réseaux de recherche collaboratifs.		3,8	3,1
4c - L'OCA veille à ce que les conditions de travail soient suffisamment flexibles pour permettre aux chercheur.se.s de réaliser leurs travaux avec succès et de concilier vie professionnelle et vie familiale :		4,3	3,3
4d - L'OCA veille à ce que le travail des chercheur.se.s ne soit pas compromis par la précarité des contrats de travail.		3,7	2,8
4e - L'Oca veille à ce que les chercheur.se.s bénéficient de conditions équitables et attrayantes sur le plan du financement et/ou des salaires, assorties de dispositions adéquates en matière de protection sociale.	29%	3,7	2,8
4f – L'OCA vise l'égalité hommes-femmes à tous les niveaux du personnel et met en œuvre une politique d'égalité des chances lors du recrutement.		3,7	3,7
4g - Une stratégie spécifique de développement de carrière a été établie pour accompagner les chercheur.se.s à toutes les étapes de leur carrière et des mentors sont disponibles pour les motiver et contribuer à réduire toute insécurité quant à leur avenir professionnel.	42%	2,6	2,4



## D – CONDITIONS DE TRAVAIL (suite)

	Sans Avis	OCA moyenne des répondants	UCA
4h – L'OCA reconnaît la valeur de la mobilité géographique, intersectorielle, interdisciplinaire, transdisciplinaire et virtuelle.	46%	4,2	3,3
4i – L'OCA offre aux chercheur.se.s des conseils en matière d'orientation de carrière et les aide à trouver un emploi à toutes les étapes de leur carrière.	46%	2,2	2,2
4j – L'OCA veille à ce que les chercheur.se.s, à toutes les étapes de leur carrière, récoltent les bénéfices de l'exploitation de leurs résultats de R&D en précisant quels droits appartiennent aux chercheur.se.s, à leurs employeur.se.s ou à d'autres parties.	58%	3	2,9
4k - Les chercheur.se.s ont connaissance des règles, des pratiques et des procédures nécessaires pour qu'ils/elles aient le droit d'être reconnu.e.s et d'être nommé.e.s et/ou cité.e.s sur base de leurs contributions réelles.	29%	3,8	3,1
4l - Pour les chercheur.se.s, l'enseignement est considéré comme une option valorisante dans le parcours professionnel et l'OCA veille à ce que cette part d'activité reste en bon équilibre par rapport aux activités de recherche.		3,9	2,5
4m - Les procédures appropriées existent pour traiter de manière confidentielle et informelle les plaintes/recours des chercheur.se.s afin de résoudre les conflits liés au travail, les litiges et les réclamations.	33%	2,4	2,8
4n – L'OCA reconnaît que les chercheur.se.s doivent être représenté.e.s dans les organes appropriés d'information, de consultation et de décision.		4,2	3,6



## E – FORMATION

	Sans avis	OCA moyenne des répondants	UCA
5a - Les chercheur.se.s de l'OCA en phase de formation ont des réunions régulières et organisées avec leur(s) directeur.rice.s de thèse/stage.	29%	4,4	3,8
5b - Les chercheur.se.s expérimenté.e.s se consacrent de manière adéquate à leur rôle d'encadrant.e et développent des relations constructives et positives avec les chercheur.se.s en début de carrière.		3,8	3,5
5c - Les unités de recherche mettent en œuvre des dispositifs adaptés pour l'accueil et l'accompagnement des chercheur.se.s dès leur arrivée.		4	3,4
5d – L'OCA met à disposition des dispositifs de formations (ateliers, conférences,...) permettant à chaque chercheur.se de s'améliorer continuellement en actualisant et développant ses compétences.		4,1	3,6
5e – L'OCA veille à ce que tous les chercheur.se.s aient la possibilité d'améliorer leur CV en leur donnant accès aux moyens de continuer à développer leurs aptitudes et compétences.		4	3,3
5f – L'OCA veille à ce qu'une personne clairement identifiée, le/la directeur.trice de thèse ou encadrant.e post-doc, expert.e dans son domaine, soit en mesure d'offrir le soutien adéquat au/à la chercheur.se en formation.	17%	3,7	3,6