

Synthèse de l'enquête HRS4R 2023 – INSA Rouen Normandie

L'enquête HRS4R 2023, conduite du 25 septembre au 13 octobre 2023 auprès des enseignants-chercheurs titulaires, chercheurs contractuels et doctorants (285 personnes sollicitées), a recueilli 143 réponses, soit un taux de participation de 50,2 %. Cette forte mobilisation témoigne de l'importance accordée par la communauté scientifique aux conditions de travail, aux pratiques de recrutement et au développement des compétences.

1. Principaux retours sur les 4 grands principes de la Charte et du code de conduit pour le recrutement des chercheurs

1.1 Recrutement et transparence

Les résultats montrent une perception globalement positive, mais des marges de progression subsistent :

- Transparence des processus jugée correcte mais en léger recul par rapport à 2021.
- Information des candidats en fin de sélection reste un point faible récurrent.
- Publication internationale via EURAXESS jugée insuffisante.
- Faible présence de membres internationaux dans les jurys, liée aux contraintes budgétaires.

1.2 Conditions de travail

Les répondants évaluent favorablement:

- La sécurité sociale et la protection sociale.
- La gestion équitable des conflits.

Les axes d'amélioration concernent :

- L'attractivité globale des conditions proposées.

- Le soutien à l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle.
- La charge d'enseignement pour certains chercheurs débutants.

1.3 Environnement professionnel

Points positifs :

- Bonne prévention des discriminations.
- Soutien à l'autonomie et à la participation aux instances.

Points de vigilance :

- Conditions de travail inégales selon les laboratoires.
- Renforcement nécessaire de l'équilibre femmes-hommes.

1.4 Formation et développement professionnel

Ce thème progresse mais reste le moins bien évalué :

- Dispositifs de référents appréciés.
- Attentes fortes sur les parcours de formation, la mobilité et l'accompagnement de carrière.

2. Lien avec le plan d'action 2024

Les résultats de l'enquête ont nourri la révision du plan d'action en 2024. De nouvelles actions ont été créées ou renforcées :

2.1 Recrutement

- Amélioration de la transparence et harmonisation des pratiques.

- Communication systématique des retours aux candidats.
- Soutien renforcé aux recrutements internationaux.

2.2 Conditions de travail

- Actions en faveur de l'équilibre vie pro/vie perso.
- Clarification des dispositifs (télétravail, parentalité, mobilité).
- Aide aux jeunes chercheurs concernant la charge d'enseignement.

2.3 Environnement professionnel

- Actions renforcées sur la qualité de vie au travail et la prévention des discriminations.
- Amélioration de l'intégration des nouveaux arrivants.

2.4 Formation et développement

- Création ou mise à jour de nouveaux modules de formation.
- Renforcement du système de parrainage.
- Développement d'outils de suivi de la montée en compétence.

Conclusion

Cette enquête met en évidence des avancées notables depuis 2017, mais aussi des enjeux pour les années à venir. Le plan d'action 2024 vise à renforcer l'attractivité, la qualité de l'environnement de travail et la transparence au service de l'ensemble des chercheurs de l'établissement.