

**Bilan des forces et faiblesses
« HR Excellence in Research » /
Université de Bordeaux**

.....



Table des matières

Préambule	4
Pilier 1 : Éthique, intégrité, égalité de genre et science ouverte	5
<i>Forces</i>	5
<i>Faiblesses</i>	6
Pilier 2 : Évaluation, recrutement et progression des chercheurs	6
<i>Forces</i>	6
<i>Faiblesses</i>	7
Pilier 3 : Conditions et méthodes de travail	8
<i>Forces</i>	8
<i>Faiblesses</i>	9
Pilier 4 : Carrière des chercheurs et développement des talents	10
<i>Forces</i>	10
<i>Faiblesses</i>	11

Préambule

L'analyse des écarts constitue l'un des quatre documents exigés par la Commission européenne en vue de l'obtention du label « HR Excellence in Research ». Elle permet aux institutions engagées dans ce processus de comparer leurs pratiques actuelles aux recommandations énoncées dans la Charte européenne du chercheur. Il s'agit d'un document essentiel, structurant l'ensemble de la démarche de labellisation. Concrètement, cette analyse vise à répondre aux questions suivantes : « Où en sommes-nous ? » (état actuel) et « Où souhaitons-nous aller ? » (état cible).

L'analyse des écarts offre ainsi à chaque établissement candidat la possibilité d'établir un diagnostic précis de ses atouts et de ses insuffisances, d'identifier ses besoins présents et de définir les grandes orientations stratégiques nécessaires pour y répondre.

L'Université de Bordeaux a veillé à produire une analyse exhaustive en adoptant une démarche inclusive mobilisant l'ensemble des parties prenantes. Les groupes de travail constitués dans ce cadre ont réuni à la fois des chercheurs, des experts métiers, des représentants de la gouvernance ainsi que les différents organes consultatifs. Cette approche globale a permis d'établir un constat fondé à la fois sur l'expérience du terrain et sur l'expertise des services administratifs et de la gouvernance.

Le présent document synthétise les principales conclusions issues de ce travail de diagnostic approfondi. Il présente, conformément aux quatre piliers de la Charte européenne du chercheur et à ses vingt principes, les forces et les faiblesses de l'Université de Bordeaux au regard des recommandations européennes.

Pilier 1 : Éthique, intégrité, égalité de genre et science ouverte

Forces

En tant qu'établissement public d'enseignement supérieur, de recherche et d'innovation, l'Université de Bordeaux garantit, de par son statut juridique, la liberté académique de ses personnels de recherche. Elle est également résolument engagée dans le respect des normes éthiques les plus élevées dans la conduite des activités de recherche.

Cet engagement s'appuie sur un cadre juridique et réglementaire national, comprenant notamment :

- la décision n° 83-165 DC du 20 janvier 1984 du Conseil constitutionnel reconnaissant la liberté académique,
- la Charte française de déontologie des métiers de la recherche,
- et le serment doctoral d'intégrité scientifique.

Sur ces fondements, l'université a su développer une culture institutionnelle solide, reposant sur la liberté académique et l'intégrité scientifique. Cela s'est traduit par la mise en place de dispositifs structurés, tels que :

- un Comité d'éthique de la recherche,
- la désignation d'un Référent déontologue et lanceur d'alerte,
- un Référent intégrité scientifique,
- ainsi qu'un dispositif de soutien dédié aux chercheurs en situation de risque ou de détresse.

Cet engagement est soutenu au niveau opérationnel par des chargé·e·s de mission dédié·e·s (notamment pour les questions de genre et de diversité, ou de handicap), ainsi que par des structures spécifiques, telles qu'une cellule d'écoute, de veille et de signalement, contribuant à garantir un environnement sûr, respectueux et inclusif pour l'ensemble des chercheurs.

En 2021, ces efforts ont été officiellement reconnus par le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, qui a attribué à l'université le label Développement durable et Responsabilité sociétale (DDRS).

L'université affirme également son engagement en faveur de pratiques de recherche responsables à travers une politique ambitieuse de science ouverte. Avec 77 % de ses publications scientifiques en accès libre (contre une moyenne nationale de 70 %), elle a mis en œuvre une feuille de route institutionnelle structurée, soutenue par une chargée de mission Science ouverte et des actions de formation ciblées à destination des chercheurs. Cet engagement a été distingué en 2022 par l'obtention du label "Science avec et pour la société" décerné par le même ministère.

Enfin, l'université encourage activement la mobilité académique, tant au niveau européen qu'international, à travers des dispositifs tels que Erasmus+, le réseau

ENLIGHT, ou encore les mécanismes nationaux de mobilités temporaires ou de congés pour recherche ou conversion thématique. La mobilité, sous toutes ses formes, est considérée comme un levier essentiel de développement des compétences et d'enrichissement des parcours des chercheurs.

Faiblesses

Malgré la solidité du cadre institutionnel soutenant ce pilier, plusieurs écarts ont été identifiés :

- La formation à l'éthique et à l'intégrité scientifique demeure obligatoire uniquement pour les doctorants. Ces principes essentiels ne sont donc pas encore diffusés de manière homogène auprès de l'ensemble de la communauté scientifique.
- Il existe un manque de visibilité de certains dispositifs institutionnels auprès des chercheurs. En particulier, le rôle de la cellule d'écoute, de veille et de signalement, pourtant central dans le traitement des situations de discrimination, de harcèlement ou de violence, est encore insuffisamment connu ou sollicité.
- Un décalage persiste entre les feuilles de route stratégiques portées par l'université (science ouverte, transitions environnementales et sociétales) et leur appropriation effective par les chercheurs. Cela se traduit par une faible visibilité de ces actions au sein des laboratoires et un besoin clair de traduction concrète des ambitions politiques en mesures opérationnelles.
- Bien que la mobilité académique soit fortement encouragée, son évaluation systématique n'est pas encore pleinement développée. De plus, son intégration dans les mécanismes d'évaluation des chercheurs et de progression de carrière reste partielle et gagnerait à être davantage structurée et formalisée.

Pilier 2 : Évaluation, recrutement et progression des chercheurs

Forces

Pour les enseignants-chercheurs titulaires et les doctorants, l'Université de Bordeaux s'engage pleinement dans la mise en œuvre de procédures de recrutement, de sélection et de progression de carrière qui soient ouvertes, transparentes et fondées sur le mérite (principe OTM-R (*Open, Transparent and Merit-based Recruitment*)). Cet engagement repose sur le cadre réglementaire national, en particulier les articles L952-6 à L952-6-3 du Code de l'éducation et le décret n° 84-431 du 6 juin 1984, qui encadrent le statut des enseignants-chercheurs.

Ces dispositions garantissent un processus de recrutement rigoureux, structuré et transparent, comprenant notamment :

- une qualification nationale obligatoire préalable à la candidature ;

- une analyse approfondie des dossiers ;
- des auditions menées par un comité de sélection constitué selon des règles strictes, incluant la parité femmes-hommes et une représentation équilibrée entre membres internes et externes.

Tous les postes statutaires sont publiés sur le portail national Galaxie/Odyssée et automatiquement relayés sur EURAXESS, assurant une large diffusion et une équité d'accès aux opportunités professionnelles.

S'agissant de la progression de carrière, les dossiers des candidats sont évalués à la fois par la section compétente du Conseil national des universités (CNU) et par un comité local. Cette évaluation repose sur une approche globale, prenant en compte la qualité des productions scientifiques, l'implication pédagogique, la capacité d'innovation et la participation à la vie académique.

Au-delà de ce cadre national, l'Université de Bordeaux a mis en place plusieurs outils complémentaires visant à renforcer la transparence et l'efficacité des recrutements, parmi lesquels :

- une Charte du recrutement,
- un Guide à destination des comités de sélection,
- une plateforme institutionnelle centralisée de publication des offres (BEETWEEN),
- des webinaires de sensibilisation aux principes OTM-R, centrés sur les biais de sélection et les bonnes pratiques en matière de recrutement.

En 2023, l'université a rejoint la *Coalition for Advancing Research Assessment (CoARA)* en signant l'Accord sur la réforme de l'évaluation des chercheurs. Celui-ci promeut une approche qualitative, fondée sur la revue par les pairs, complétée par un usage raisonné des indicateurs quantitatifs. La désignation d'un référent CoARA au sein de l'établissement témoigne d'une volonté institutionnelle forte d'intégrer ces principes de manière durable dans les pratiques d'évaluation.

Faiblesses

- La principale faiblesse identifiée dans ce pilier concerne la situation des chercheurs contractuels. En effet, cette catégorie, peu couverte par le cadre réglementaire national, reste insuffisamment intégrée aux dispositifs institutionnels relatifs au recrutement, à l'évaluation et au développement de carrière.
- Bien que 100 % des postes statutaires soient publiés officiellement, seulement 19 % des postes contractuels bénéficient d'une telle publication. La composition des comités de sélection pour ces postes contractuels, à la différence de ceux pour les postes permanents, varie fortement et repose largement sur les pratiques propres à chaque laboratoire, sans standardisation institutionnelle.

- Par ailleurs, la sensibilisation aux principes OTM-R demeure partielle : seuls certains personnels impliqués dans le recrutement des chercheurs contractuels sont effectivement formés ou informés sur les bonnes pratiques correspondantes.
- Concernant la progression de carrière, les chercheurs recrutés sur contrats à durée déterminée, souvent dans le cadre de projets financés sur ressources externes, disposent de peu de perspectives d'évaluation structurée ou de mécanismes de titularisation.
- Plus largement, l'université gagnerait à formaliser et à communiquer publiquement sa stratégie OTM-R, notamment en améliorant la visibilité des principes régissant l'évaluation et le développement de carrière. Il serait également pertinent de mettre en place un dispositif régulier de suivi et d'évaluation afin de garantir une application effective de cette stratégie.
- Enfin, bien que la signature de l'accord CoARA constitue une avancée significative, la diffusion et surtout la mise en œuvre opérationnelle de ses recommandations dans les processus d'évaluation des chercheurs demeurent limitées et nécessitent un engagement institutionnel renforcé.

Pilier 3 : Conditions et méthodes de travail

Forces

Conformément aux cadres législatif et réglementaire en vigueur (notamment le Code du travail, le Code général de la fonction publique et les statuts des personnels enseignants-chercheurs), l'Université de Bordeaux s'efforce d'offrir à ses chercheurs des conditions de travail équitables, respectueuses de leurs missions et de leurs statuts.

Avec 22 sites et campus, l'université met à la disposition de sa communauté de recherche une large diversité d'infrastructures : laboratoires spécialisés, bibliothèques, espaces de travail collaboratif... autant d'éléments essentiels à la conduite d'une recherche de qualité.

Soucieuse de promouvoir un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, l'université a instauré plusieurs dispositifs de flexibilité du travail, tels que le temps partiel, le télétravail et les congés parentaux, contribuant à un environnement de travail plus souple et réactif.

En matière de santé, sécurité et qualité de vie au travail, des campagnes régulières de formation et de sensibilisation sont menées. Elles s'appuient sur un réseau de référents prévention, présents dans les laboratoires, qui assurent la mise en œuvre des actions de prévention et apportent un soutien de proximité.

Les statuts de l'Université de Bordeaux garantissent par ailleurs une représentation des chercheurs dans les instances décisionnelles et consultatives, assurant leur participation active à la gouvernance institutionnelle.

Sur le plan de la stabilité de l'emploi, les chercheurs titulaires bénéficient de postes sécurisés, d'une rémunération adaptée et d'un accompagnement structuré de carrière. Des dispositifs spécifiques soutiennent également les jeunes chercheurs, tels que les chaires de professeur junior (offrant une trajectoire progressive vers la titularisation) ou les contrats doctoraux destinés aux doctorants.

Pour garantir la bonne compréhension des obligations légales et contractuelles, l'université propose des formations ciblées sur des thématiques (droit d'auteur, brevets, propriété intellectuelle ou encore édition scientifique). Ce soutien est renforcé par une expertise juridique solide, incarnée notamment par le Délégué à la protection des données (DPO), M. Xavier Daverat, et par la Direction des affaires juridiques, qui veillent au respect des cadres réglementaires dans les activités de recherche.

En ce qui concerne la valorisation et la diffusion des résultats de la recherche, les chercheurs bénéficient d'un accompagnement structuré pour la publication en accès ouvert et le transfert de résultats. Grâce à des actions de médiation scientifique (comme la Fête de la science ou les Journées portes ouvertes) et un soutien institutionnel actif, l'université atteint un taux de 77 % de publications en open access, supérieur à la moyenne nationale.

Des dispositifs d'incitation, tels que la prime d'encadrement doctoral et de recherche, les récompenses liées à la propriété industrielle, ou encore le soutien à l'innovation et à l'entrepreneuriat, viennent encourager la valorisation concrète des résultats de la recherche.

Faiblesses

Malgré ces avancées, plusieurs axes d'amélioration demeurent concernant l'environnement et les conditions de travail :

- Des insuffisances ont été relevées en ce qui concerne la disponibilité et la qualité des équipements techniques, l'adéquation des espaces de travail, l'accessibilité des outils numériques collaboratifs ainsi que l'existence de plateformes sécurisées de stockage et de partage des données scientifiques.
- La précarité de l'emploi demeure une source de préoccupation, en particulier pour certaines catégories de chercheurs. Ainsi, près de 30 % des doctorants ne disposent pas d'un financement couvrant l'ensemble de leur thèse.
- Bien que le décret n° 2021-1450 du 4 novembre 2021 ait amélioré le statut des chercheurs de niveau R2 (postdoctorants), sa mise en œuvre au sein de l'établissement reste incomplète, notamment en ce qui concerne la formation continue et le développement des compétences.
- Les perspectives de carrière à long terme pour les chercheurs contractuels, en particulier ceux recrutés sur contrats à durée déterminée dans le cadre de projets, demeurent limitées.

- Plus globalement, la diffusion des actions de formation et de sensibilisation, qu'il s'agisse de santé, de sécurité ou de réglementation, reste inégale et nécessiterait une structuration et une coordination renforcées.
- Enfin, la visibilité et l'intégration effective des mécanismes institutionnels de valorisation de la recherche doivent être améliorées, afin que les chercheurs soient mieux informés et outillés pour mobiliser ces dispositifs.

Pilier 4 : Carrière des chercheurs et développement des talents

Forces

Dans le cadre de sa politique de ressources humaines, l'Université de Bordeaux a mis en place plusieurs mesures visant à favoriser l'émergence des talents et à soutenir le développement des carrières des chercheurs. Cette approche proactive s'appuie sur une offre de formation structurée, la valorisation de parcours professionnels diversifiés, et des services dédiés à l'accompagnement professionnel.

S'inscrivant dans un cadre pluriannuel de formation continue ouvert à l'ensemble des personnels, l'université propose aux chercheurs un programme de formation destiné à acquérir et renforcer un large éventail de compétences, couvrant à la fois les dimensions scientifiques, pédagogiques et transversales (management, leadership, gestion de projet, communication, etc.)

En cohérence avec la législation nationale, notamment l'article L.123-3 du Code de l'éducation, et dans une logique de diversification des parcours, l'Université de Bordeaux encourage tant les trajectoires linéaires que les parcours professionnels non linéaires, adaptés à la diversité des profils et aspirations des chercheurs. Cette ambition se traduit par la mobilisation de structures d'appui telles que :

- le service conseil, accompagnement, parcours professionnels (CAPP),
- des programmes dédiés à l'innovation, à l'entrepreneuriat et à la valorisation de la recherche.

Pour les chercheurs en début de carrière (niveaux R1 et R2), le mentorat par des chercheurs expérimentés (R3 et R4) est encouragé et soutenu par des cadres normatifs tels que :

- la Charte des laboratoires en transition,
- le document-cadre des écoles doctorales remis lors de l'inscription en doctorat,
- les règlements intérieurs des écoles doctorales.

Afin de renforcer l'engagement des encadrants, des formations ciblées ainsi que des primes d'encadrement sont proposées, contribuant à la diffusion de bonnes pratiques de mentorat. Ces efforts ont favorisé l'émergence de nombreuses initiatives informelles de tutorat au sein des unités de recherche.

Faiblesses

La principale faiblesse identifiée dans ce pilier réside dans l'absence d'une stratégie explicite, structurée et institutionnelle spécifiquement dédiée au développement des carrières des chercheurs. Bien que de nombreux dispositifs existent, ceux-ci demeurent intégrés dans la politique générale des ressources humaines de l'université, sans constituer un cadre cohérent, lisible et coordonné, adapté aux besoins spécifiques de la communauté scientifique.

Cette lacune se manifeste notamment au niveau de l'offre de formation qui, bien que riche et diversifiée, ne repose pas sur un parcours structuré propre aux chercheurs. Il en résulte un manque de cohérence et de lisibilité quant à l'adéquation entre les formations proposées et les trajectoires professionnelles effectives ou les attentes des chercheurs.

Une problématique similaire s'observe concernant l'accompagnement professionnel : en l'absence d'une politique clairement définie et identifiable, les initiatives en place restent fragmentées, insuffisamment valorisées, et peu visibles auprès des chercheurs eux-mêmes. Cette situation limite leur impact, nombre d'entre eux ne recourant pas aux dispositifs existants, faute d'informations claires ou de soutien individualisé.

De manière générale, il apparaît nécessaire de renforcer la structuration, la coordination et la visibilité des actions liées au développement des carrières scientifiques et à la diversité des parcours. Cela implique tant la consolidation des dispositifs existants que leur meilleure diffusion, afin de favoriser leur appropriation et leur reconnaissance par la communauté.

Enfin, concernant le mentorat des jeunes chercheurs, bien que plusieurs initiatives informelles soient solidement ancrées dans les laboratoires, l'université gagnerait à formaliser un cadre institutionnel de mentorat, intégrant des principes clairs, des rôles définis, ainsi qu'un accompagnement structuré, en vue de pérenniser et renforcer les pratiques de transmission et d'accompagnement.