

HUG: Hôpital cantonal de Genève

mardi 6 décembre 2022

Carrières académiques et carrières de recherche, comment soutenir leur développement en promouvant égalité et diversité?

Dre Brigitte Galliot

Alan Turing est un mathématicien anglais qui a contribué à la découverte de l'informatique durant les années 40. Il joue un rôle crucial durant la guerre en déchiffrant les messages ENIGMA.

Il s'intéresse à la biologie mathématique et écrit un article sur les boucles de signalisation, prédisant les réactions oscillantes, encore très cité à ce jour...

Homosexuel, il conviviait avec une femme mathématicienne pour maintenir son image. Il sera néanmoins poursuivi pour actes homosexuels, et il accepte une castration chimique pour éviter la prison.

Il décède à 42 ans, lorsqu'il mange une pomme pleine de cyanure... Il n'est pas certain qu'il ait voulu quitter la vie.

En refusant ce que les gens sont au plus profond d'eux-même, la société a beaucoup à perdre, en plus du drame humain que cela représente....

Comment les jeunes chercheur·euses de l'UNIGE évaluent-ils·elles leur parcours?

L'enquête de 2021 sur les conditions de travail du corps des collaborateur·ices de l'enseignement et de la recherche (CCER), comprend 2600 juniors et 1200 avancé·es, excluant le corps professoral et administratif.

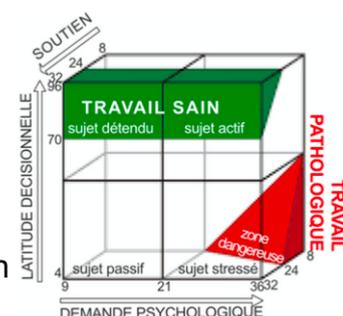
- bonne satisfaction globale au travail (86%), mais seuls 56% sentent leur travail valorisé et 37% estiment améliorer leur accès au marché du travail (médecins inclus).
- 70% s'estiment en bonne santé physique, alors que seuls 50% en disent de même pour leur santé mentale.
- 23% ont eu un arrêt de travail pour cause maladie, dont un tiers étaient liés au travail.
- 26% ont peur durant leur temps de travail. 44% présentent des troubles du sommeil liés au travail et 70% rapportent un épuisement émotionnel.

Les facteurs de stress sont plus positifs, avec >85% qui sentent un pouvoir décisionnel, des occasions d'apprentissage, de créativité, des activités variées....

Le modèle de Karasek décrit une situation de stress au travail lorsque il y a :

1. des exigences élevées (9-36 pts)
2. peu de contrôle sur le travail (4-96 pts)
3. un soutien social faible (équipe ou hiérarchie) (8-32 pts)

- 20% des personnes interrogées se trouvent en travail sain, et 12% en situation de travail pathologique.



- 22% des questionnés répondent avoir subi du harcèlement moral dégradant leur conditions de travail et 31% l'observent dans leur entourage.
- 3.4% ont subi du harcèlement sexuel, et 13% en sont témoin.
- Seul 17% connaissent les possibilités de prise en charge lors de harcèlement à l'université.

Pour les doctorant.es, post-doc et Master, les points positifs sont la qualité de l'environnement universitaire, le climat de travail, le financement, la qualité de direction de recherche et la collaboration scientifique.

Les points faibles sont un manque de respect du cahier des charges, un manque de formation à l'enseignement et d'accompagnement au développement de carrière..

Le Net Promoter Score évalue la probabilité de recommandation d'un poste à un.e ami.e proche.

- 90-100%: personne enthousiaste, **promotrice** de l'unige
- 70-80%: personne contente mais **passive**
- <60%: personne critique de l'UNIGE, **détractrice**

DOCTORANT-es (n 217)	
Promoteurs:	+ 19%
Passifs:	25%
Détracteurs:	- 57%
NPS:	- 38%

Les résultats (→) pour l'UNIGE ne sont pas bons.

Un plan d'action en 4 piliers est mis en place: suivi des données, sécurisation du cadre de travail, diminution des risques psychosociaux (Cellule confiance, Graduate Campus) et soutien aux carrières académiques et non-académiques.

POST-DOCs, MA (n 142)	
Promoteurs:	+ 14%
Passifs:	28%
Détracteurs:	- 57%
NPS:	- 43%

Comment ne pas décourager les appétits et les talents en matière de recherche?

D'abord, ne pas nuire: préserver les élans, former le mentorat et valoriser ses activités.

CCER (n 757)	
Promoteurs:	+16%
Passifs:	29%
Détracteurs:	- 55%
NPS:	- 39%

Favoriser le terreau de la créativité, en développant les communautés et en formant à la communication scientifique, permettant la reconnaissance par les pairs et une meilleure confiance en soi.

Une directive utile pour distinguer les situations de conflit normales, des situations d'abus, est un article récemment publié: ... [Intégrité personnelle ...et gestion de conflits](#)

Un conflit est défini comme un désaccord dans un contexte professionnel. Il est dû soit à des divergences de valeurs, de motivations, d'intérêts.... soit à un comportement hors des règles usuelles ou encore une situation de compétition.

Un conflit non résolu peut déboucher sur une atteinte à la personnalité; celle-ci est définie comme une violation illicite d'un droit de la personnalité, avec potentiellement du harcèlement psychologique ou sexuel, de la discrimination, de la violence verbale ou physique.

Chacun de ces points sont discutés dans la directive. Le sarcasme fait partie de la section violence verbale, ce qui a suscité la réaction de deux hommes de rangs très différents.

Un seul sarcasme, provenant de la hiérarchie, suffit à pousser une personne atteinte dans sa personnalité à se refermer sur soi-même et à quitter l'université au plus vite.

Il y a une vraie fuite de personnes qui ne supportent plus des conditions qui atteignent leur intégrité physique, psychique et morale, et ne se sentent plus du tout capables de développer leur talent. *Primum non nocere*.

Prévention et information en place

- Rectorat: décide des mesures de prévention
- Division de ressources humaines: politiques de prévention
- Service égalité diversité: Campagnes de sensibilisation, réseaux facultaires
- Cellule confiance (psychologues formés en droit du travail) : modules de formation/ situations d'atteinte à la personnalité
- Service STEPS: prévention des situations de violence

Gestion des situations

1. Résolution des conflits par la hiérarchie avec le soutien des RH: entretien, médiations
2. Personnes de confiance externes: confidentiel et gratuit
 - Cellule confiance: écoute, informe et oriente les victimes, témoins et auteurs
3. Médiateurs en cas de conflit professionnel
4. mesures d'investigation et de protection par le rectorat, avec ou sans plainte pour atteinte à la personnalité.

Comment évaluer en 2022 les activités de recherche?

La commission européenne [publie](#) une réforme sur la façon d'évaluer les activités de recherche. Elle porte sur les institutions, les carrières individuelles et les projets.

La façon classique d'évaluer l'excellence scientifique se fait au travers des articles publiés. *publish or perish*. La publication est le centre d'affaires de l'évaluation scientifique depuis des décennies.

La coalition [CoARA](#) est mise sur pied pour réformer l'évaluation de la recherche, vers un système de meilleure qualité, plus inclusif, à travers le développement de nouveaux critères, méthodes et outils d'évaluation.

Les indicateurs quantitatifs seront inclus dans une évaluation qualitative de la recherche par les pairs. Les critères suivants sont compris:

- Conduite libre, éthique et intègre
- Originalité des idées et des approches
- Transparence de processus et méthodologies
- Qualité des résultats: vérifiables, reproductibles, réutilisables
- Science ouverte: partage précoce des connaissances, collaborations ouvertes

- L'ensemble de la production: publication, données, logiciels, modèles, méthodes, théories, stratégies..
- La formation, le mentorat, la supervision des doctorants, les rôles de direction..
- Impact: scientifique, technologiques, sociétaux, économiques...sur une échelle de temps variable.

“La formation par la recherche, cela permet d’avoir des gens très créatifs qui savent formuler des questions, chercher des réponses hors des sentiers battus, clefs de l’innovation en entreprise et dans l’université” - Jean Chambaz, 2016



Compte-rendu de Valentine Borcic
valentine.borcic@gmail.com
Transmis par le laboratoire MGD
colloque@labomgd.ch