

## Chercheuses et chercheurs dans un monde en transition : en quête de performance et de sens

Compte rendu du 7ème Symposium annuel de recherche du 4 mars 2021

### Quid de l'éthique en recherche dans un contexte de crise sanitaire ? Prof. Samia Hurst-Majno

- L'enjeu de la recherche dans un contexte de crise sanitaire est d'accélérer le processus, sans péjorer la qualité.
- Les éléments nécessaires à cela sont :
  - une coordination intense de tous·tes les acteur·trice·s de la recherche clinique
  - une motivation suffisante pour des milliers de participant·e·s
  - des efforts constants pour ne pas se laisser emporter par nos biais

### « Publier ou périr » et facteur d'impact : en disparition enfin ? Prof. Matthias Egger

- L'*Impact Factor*, qui évalue la notoriété d'une revue, et le nombre de publications d'un·e scientifique, ne sont pas de bonnes métriques et devraient être abandonnés.
- Le *Relative Citation Ratio* (RCR) est à privilégier. Il compare la fréquence de citation d'un article de référence par rapport aux autres articles de son réseau de co-citations et peut être obtenu pour un article individuel ou un auteur. La limitation est que sa version définitive n'est disponible qu'après 2 ans.
- La [Déclaration DORA](#) (San Francisco Declaration on Research Assessment) est une initiative mondiale créée en 2013 par un groupe de rédacteurs en chef et d'éditeurs de revues, afin d'améliorer les méthodes d'évaluation des résultats de la recherche scientifique par les agences de financement, les établissements d'enseignement et de recherche et d'autres parties. Elle a établi diverses recommandations à suivre et a été signée par le FNS, ainsi que la plupart des Universités et Hautes écoles Suisses.
- Exemples de mesures prises par le FNS pour appliquer la déclaration DORA :
  - Le programme de financement pilot [Spark](#), conçu pour des projets présentant un concept peu conventionnel et une approche originale ; il privilégie les idées prometteuses, audacieuses et basées sur des données préliminaires très limitées, voire inexistantes.
  - Le projet pilot [SciCV](#) teste un nouveau format de CV standardisé, qui vise à faciliter les comparaisons entre postulant·e·s et à rendre plus transparente l'évaluation de leur parcours scientifique.
- La culture du *publish or perish* et de l'*impact factor* va possiblement disparaître, cela prendra néanmoins du temps d'abandonner ces cultures profondément ancrées.

### Rôle du jobsharing dans le milieu académique – témoignages Dre Eve Rubli & Prof. Ralf Jox

La naissance d'un *jobsharing* académique d'une chaire en soins palliatifs gériatriques :

- Ouverture d'une chaire commune de soins palliatif gériatriques en 2015, afin de répondre aux besoins actuels du vieillissement de la population, avec un focus sur des activités académiques pour les patient·e·s ambulatoires.
- Ses missions sont la Recherche, la Formation et les Soins, ainsi que l'amélioration des connaissances du grand public.
- Binôme complémentaire 50/50 avec des profils et évolutions différents : Soins palliatifs & gériatriques ; Réseaux international & ancrage local ; Profil académique & Clinique ; Homme & Femme

Les aspects positifs :

- Complémentarité, permettant un enrichissement mutuel, une synergie et une intelligence collective

- Permet plus de flexibilité / Remplacement mutuel
- Diversité avec un deuxième poste à temps partiel, qui enrichit celui de la chair

Les défis, mises en garde et recommandations :

- Multiplication des réunions, risque de surcharges
- Répartition du temps (entre deux postes et sa vie privée)
- Freiner les attentes, prévoir du temps de communication, clarifier les responsabilités pour les collaborateur·trice·s, garder le lien entre les deux services

Les éléments clés :

- Valeurs communes : respect mutuel, écoute, communication et confiance
- Complémentarité respectée
- Importance de la relation humaine
- Equipe interdisciplinaire performante
- Soutiens financiers solides

## **Que pouvons-nous attendre des universités pour une recherche de qualité dans un contexte compétitif ?** *Prof. Jean-Daniel Tissot*

Le rôle de l'université se définit sur 3 axes :

- Procédures de recrutement – nomination du corps professoral et du corps intermédiaire
- Procédure de promotions académiques (doit répondre aux besoins de la faculté et non d'individus)
- Soutiens aux chercheurs : financier (dotations directs et indirectes, bourses), mis à disposition de plateformes (animaleries, protéomique, métabolomique, imagerie, cytométrie de flux, etc.) et création d'un bureau de conseils à la recherche (bio-informatique, statistiques, data sciences, CER-VD, CRC, open sciences, open data etc.)

## **Comment concilier sa vie de chercheur·euse avec sa vie privée ?** *Mme Marie-Paule Haefliger*

Contexte

- Le contexte professionnel académique est propice au déséquilibre entre exigences du travail et récompense (financière, estime, opportunités de carrière) qui peut créer des symptômes de santé mentale (dépression, anxiété, épuisement professionnel...) et être défavorable tant d'un point de vue institutionnel qu'individuel.
- Son évolution sur les 20 dernières années (multiplication des rôles et des tâches, transformation digitale, etc.) a induit une fusion entre la vie professionnelle et vie privée.
- La conformité des académiques face à ces changements crée une compétition et une concurrence, les contraignant parfois à l'isolement où les difficultés deviennent taboues.
- Au-delà des exigences extrinsèques du système, il y a des exigences intrinsèques avec un culte de l'*overwork/overcommitment* soutenu par un désir d'être approuvé·e et estimé·e.
- Ceci induit une limitation des opportunités de ressourcement (effet direct) et une augmentation de la vulnérabilité à la pression (indirects).

Satisfaction – insatisfaction

- Détresse psychologique très élevée des académiques, expliquée par l'insécurité du travail, conflits travail-vie privée, et la charge de travail.

Actions

- Institutionnelles : temps partiel/*jobsharing*, soutien aux parents, supervision promouvant l'autonomie, encouragement de la cohésion d'équipe, support administratif et technique
- Individuelles : se repositionner et structurer son temps

Un bon équilibre vie privée / professionnelle permet d'augmenter significativement :

- les performances
- l'engagement professionnel
- la satisfaction
- le développement des carrières