

# **Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R)**

## **Plan d'action (Version du 13/12/2019)**

Cette version a été envoyée à la Commission Européenne

## Description du projet « Human Resources Strategy for Researchers » (HRS4R)

Le label « Human Ressources Excellence in Research » de la Commission Européenne valorise les établissements signataires de la « Charte européenne des chercheurs » et du « Code de conduite de recrutement des chercheurs ». Ces derniers contribuent à l'attractivité des établissements auprès des chercheurs du monde entier et le label est un atout pour l'obtention des financements recherche de l'Union Européenne. La démarche qui mène à cette labellisation est appelée « Human Resources Strategy for Researchers » (HRS4R). Elle vise à améliorer les pratiques des organismes et établissements de recherche en matière de recrutement et de cadre d'exercice du métier de chercheur. Le label s'organise autour de 4 grands thèmes : l'éthique et l'exercice de la profession de chercheur, le recrutement, les conditions de travail et la sécurité sociale, la formation.

Les membres du Conseil d'Administration de l'Université d'Orléans, dans leur délibération du 20 janvier 2017, ont approuvé à l'unanimité l'engagement de l'établissement dans les travaux préparatoires concernant la démarche de labellisation européenne « *Human Ressources Excellence in Research* ».

Le processus HRS4R consiste en 3 étapes :

### - **Phase Initiale**

- Envoi de la lettre d'engagement auprès de la Commission Européenne
- Analyse des écarts (entre les pratiques de l'université et les 40 principes de la Charte et du Code)
- Construction du plan d'action pour remédier aux écarts constatés
- Envoi de l'analyse des écarts et du Plan d'action à la Commission Européenne au plus tard un an après l'envoi de la lettre

La Commission Européenne se prononce alors sur l'attribution du label « HR Excellence in Research » à l'établissement.

### - **Phase d'implémentation du Plan d'action**

- Implémentation du Plan d'action (2 ans)
- Auto-évaluation et élaboration de la révision du plan d'action
- Envoi du plan d'action révisé à la commission Européenne
- Implémentation du Plan d'action révisé (3 ans)

### - **Phase du renouvellement du label** (5 ans après l'obtention du label)

## Construction du Plan d'action

L'établissement a réalisé son [analyse des écarts](#) validée au Conseil d'Administration le 26/01/2018.

Le plan d'action apporte des réponses aux écarts constatés par des actions échelonnées dans le temps. De plus, afin de mieux suivre la mise en place du projet, chaque action s'est vu attribuer un responsable, des acteurs et des indicateurs pour mesurer le résultat.

Comme pour l'analyse des écarts, 4 groupes de travail ont travaillé à la construction du plan d'action. Chaque groupe était animé par un chercheur qui coordonnait le travail d'équipe, réalisait la synthèse, le suivi et faisait le lien avec l'équipe projet. Les groupes ont réalisé des réunions régulières étalées entre mars et septembre 2018. De plus, un comité de pilotage a eu lieu le 5/11/2018 et une présentation en équipe présidentielle a été réalisée le même jour. Le résultat des travaux a été présenté dans les différentes instances selon le calendrier suivant :

- Commission Recherche : **20/11/2018**
- Comité Technique : **29/11/2018**

Enfin, le Conseil d'Administration de l'université a voté à l'unanimité la mise en place du plan d'action le **25/01/2019**.

Comme pour l'analyse des écarts, les chercheurs seront consultés sur le projet via un point d'information dans la lettre d'information des personnels « Com'nous » et à travers la réunion des directeurs d'unités au mois de janvier. Les directeurs d'unités seront invités à relayer l'information dans leur laboratoire. Cela permettra d'enrichir et de consolider le travail d'ores et déjà réalisé et d'informer la population des chercheurs de l'avancement du projet.

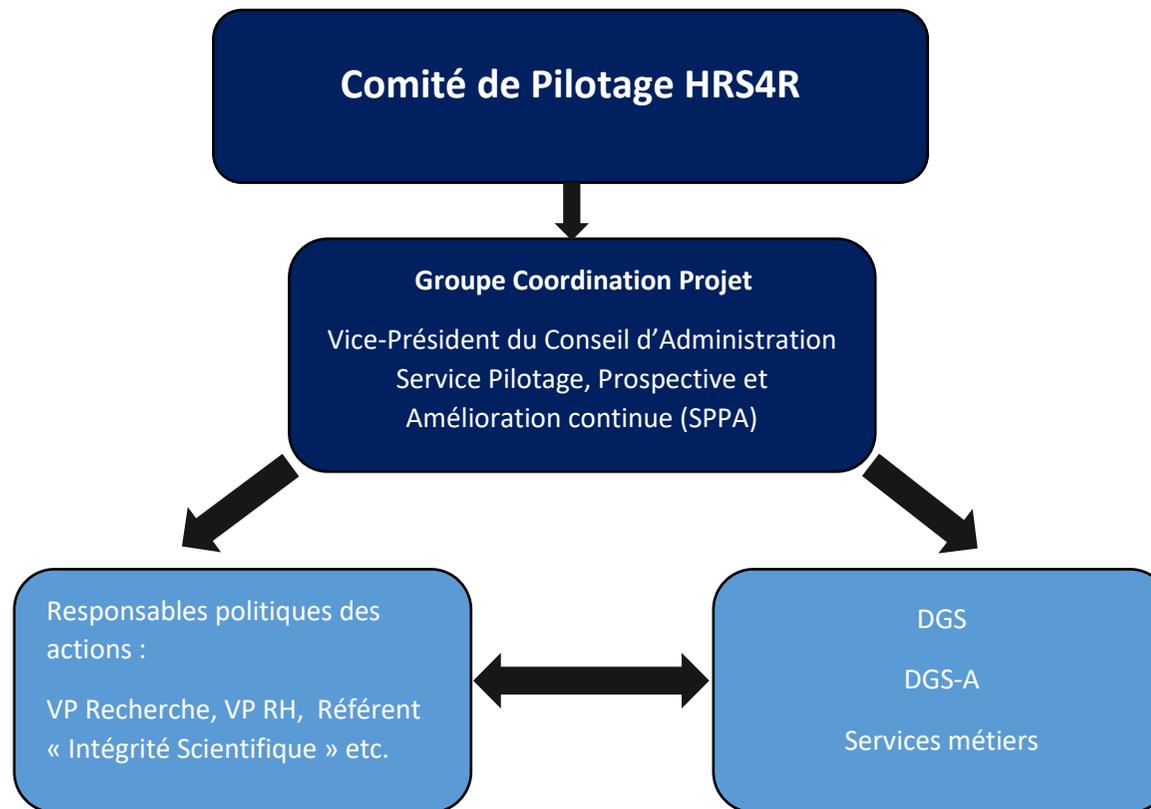
### Mise en place du Plan d'action

La mise en place du Plan d'action sera supervisée par un groupe de travail responsable de sa mise en œuvre. Il sera constitué du porteur du projet Vice-Président du Conseil d'Administration, la responsable du Service Pilotage, Prospective et Amélioration continue, la chargée d'aide au pilotage.

Ce groupe s'assurera auprès des services et des membres de la présidence et de la direction responsables de chaque action que la mise en place du plan d'action avance dans la direction souhaitée et selon le calendrier prévu. Il informera régulièrement le comité de pilotage et le Président de l'université de l'avancement de la mise en place du projet.

Les responsables des groupes de travail sur l'analyse des écarts et le plan d'action intégreront quant à eux, s'ils le souhaitent, le comité de pilotage afin d'assurer un lien avec la phase d'implémentation du plan d'action. La composition du comité de pilotage serait la suivante : animateurs des groupes de travail, le Directeur Général des Services (DGS), le DGS Adjoint en charge des ressources humaines, la DGS Adjointe au pilotage, qualité et missions transverses, le VP Recherche, la VP RH, le VP CA, le VP Numérique, le chargé de mission Handicap, la directrice de la Communication, le référent Intégrité Scientifique, la Vice-Présidente Déléguée « Relations Internationales – Europe », le responsable de la DRP, la chargée d'aide au pilotage, la responsable du Service Pilotage, Prospective et Amélioration continue, la chargée de contrats européens Suréo, les directeurs des 5 écoles doctorales. Le comité de pilotage se réunira 2 fois par an.

De plus des points d'étapes réguliers seront réalisés dans les instances de l'université ainsi que dans la revue Com'nous.



## Plan d'action

<b>Ecart</b>	<b>Actions proposées</b>	<b>Échéance ou Période</b>	<b>Responsable</b>	<b>Indicateurs ou Cibles</b>
<b>ETHIQUE</b> <b>1. Liberté de recherche</b>	<b>ETHIQUE</b> <b>1. Liberté de recherche</b>			
Pas de règle écrite existante pour les non-titulaires	1. Etablir et diffuser à l'ensemble des chercheurs un guide du chercheur incluant la charte nationale des métiers de la recherche et le rapport Corvol, le dispositif propre de l'université et les textes de référence (en version française et anglaise)	T1 2020	Référent Intégrité Scientifique	Publication de la charte sur le site de l'UO et diffusion à l'ensemble des chercheurs Importance et Priorité : moyenne
	2. Intégrer les questions d'éthique et d'intégrité dans la charte des thèses	T1 2019-T4 2020	Référent Intégrité Scientifique	Publication de la charte sur le site de l'UO Importance et Priorité : moyenne
<b>2. Principes éthiques</b>	<b>2. Principes éthiques</b>			
Pas de politique de l'établissement en la matière	3. Mettre en place un Comité à l'intégrité et la déontologie de la recherche (CIDR)	T1-T2 2019	VP RH	Approbation en CA Nb de réunions annuelles Cible : au minimum 2 réunions par an Composition du comité Actions implémentées Importance et Priorité : élevé
	4. Nommer un référent "Intégrité scientifique"	T1-T2 2019	VP RH	Nomination du référent Communication sur la nomination Importance et Priorité : élevé
	5. Mettre en place des actions de sensibilisation en termes d'"Intégrité scientifique"	T1-T4 2020	Référent Intégrité Scientifique	Liste d'actions Importance et Priorité : moyenne
	6. Instaurer une formation "Intégrité scientifique" ouverte à tous	T4 2019	Référent Intégrité Scientifique	Formation inscrite dans le Catalogue des Formations de l'UO % inscrits/nb de places disponibles % de nouveaux chercheurs participant à la formation Cible : 100% d'ici 2021 % de chercheurs expérimentés participant à la formation tous les 5 ans Cible : 40% d'ici 2022 Importance et Priorité : moyenne

<b>Ecart</b>	<b>Actions proposées</b>	<b>Échéance ou Période</b>	<b>Responsable</b>	<b>Indicateurs ou Cibles</b>
<i>La charte suite au rapport CORVOL n'a pas été diffusée à l'UO</i>	<i>1. Etablir et diffuser à l'ensemble des chercheurs un guide du chercheur incluant la charte nationale des métiers de la recherche et le rapport Corvol, le dispositif propre de l'université et les textes de référence (en version française et anglaise)</i>	T1 2020	Référent Intégrité Scientifique	<i>Publication de la charte sur le site de l'UO et diffusion à l'ensemble des chercheurs Importance et Priorité : moyenne</i>
<b>3. Responsabilité professionnelle</b>	<b>3. Responsabilité professionnelle</b>			
<i>Pas de cadre clair hormis la charte des thèses</i>	<i>1. Etablir et diffuser à l'ensemble des chercheurs un guide du chercheur incluant la charte nationale des métiers de la recherche et le rapport Corvol, le dispositif propre de l'université et les textes de référence (en version française et anglaise)</i>	T1 2020	Référent Intégrité Scientifique	<i>Publication de la charte sur le site de l'UO et diffusion à l'ensemble des chercheurs Importance et Priorité : moyenne</i>
<i>Plagiat: pas d'actions spécifiques hormis l'utilisation de COMPILATIO pour les thèses</i>	<i>7. Généraliser l'utilisation de COMPILATIO pour vérifier les documents avant la soutenance des thèses et des masters.</i>	2021	Directeurs des ED VP Recherche	<i>% de thèses et de rapports de masters vérifiés avec COMPILATIO  Cible : 100% divisé en 2 parties : - 100% des thèses vérifiées par le logiciel d'ici 3 ans - 100% des rapports de masters vérifiés par le logiciel d'ici 4 ans Importance et Priorité : moyenne</i>
<b>4. Attitude professionnelle</b>	<b>4. Attitude professionnelle</b>			
<i>Il n'y a pas de certitude que tous les chercheurs connaissent les procédures en matière de financement dans le cadre des contrats de recherche (ex : processus de justification de la dépense). De plus, il n'y a pas de certitude que les règles concernant les essais effectués sur animaux (ou corps humains) soient bien connues au sein des laboratoires concernés.</i>	<i>8. Rédiger un document pour rappeler les règles en matière de financement S'assurer que les règles sur la question d'essais sur animaux et "pièces" sont transmises aux laboratoires concernés</i>	2019	DRP VP Recherche	<i>Document sur les règles en matière de financement rédigé, publié et envoyé à tous les chercheurs Importance et Priorité : moyenne Document sur les règles en termes d'essais sur animaux et « pièces » rédigé, publié et envoyé à tous les chercheurs Importance et Priorité : faible (car les laboratoires concernés ont une bonne connaissance du sujet, il y a juste un besoin de formalisation des procédures)</i>

<b>Ecart</b>	<b>Actions proposées</b>	<b>Échéance ou Période</b>	<b>Responsable</b>	<b>Indicateurs ou Cibles</b>
<b>6. Redevabilité (bon usage des fonds publics, responsabilité envers la société, transparence des données)</b>	<b>6. Redevabilité (bon usage des fonds publics, responsabilité envers la société, transparence des données)</b>			
L'absence de transmission d'états réguliers auprès des acteurs de la recherche ne permet pas la détection de dérives dans le cadre des conventions de recherche.	9. Restructurer le système d'information (SI) financier pour permettre aux directeurs de laboratoire d'accéder à l'état des conventions Mise en place d'un suivi plus régulier ainsi qu'un processus de justification de la dépense	2019-2020	DRP	Tableaux de bords automatiques pour le suivi financier des conventions Nombre de projets suivis (en utilisant le reporting automatique) Cible : Fournir un reporting automatique à tous les responsables de projets de recherche Importance et Priorité : élevé
<b>7. Bonnes pratiques dans le secteur de la recherche (santé et sécurité, protection des données et mesures de confidentialité,..)</b>	<b>7. Bonnes pratiques dans le secteur de la recherche (santé et sécurité, protection des données et mesures de confidentialité,..)</b>			
Pour ce qui concerne la protection des données, l'UO n'a pas de politique à l'échelle de l'établissement. Chaque laboratoire et chaque EC a une sensibilité différente en matière de sécurité.	10. Définir et mettre en place la politique de protection des données de l'université	2020-2022	VP Numérique Délégué à la protection des données	Présentation en assemblée générale des laboratoires  Communication sur la politique de protection des données  Envoi du document à tous les personnels  Actions entreprises par le délégué pour assurer l'application de la politique  % de bases de données conformes avec la politique de protection des données  Cible : 50% conformes en 2022 et 100% en 2024  Importance et Priorité : élevé

<b>Ecart</b>	<b>Actions proposées</b>	<b>Échéance ou Période</b>	<b>Responsable</b>	<b>Indicateurs ou Cibles</b>
<b>8. Diffusion et exploitation des résultats</b>	<b>8. Diffusion et exploitation des résultats</b>			
<i>Il n'y a pas de charte de la propriété intellectuelle ni de guide de bonnes pratiques à l'UO afin de protéger les résultats de la recherche.</i>	11. Ecrire et diffuser la charte de la propriété intellectuelle	2020	DRP VP Recherche	Publication et envoi de la charte Importance et Priorité : moyenne
<b>9. Engagement vis-à-vis de la société</b>	<b>9. Engagement vis-à-vis de la société</b>			
<i>Il n'y a pas de politique globale de l'UO pour la vulgarisation de la recherche.</i>	12. Formaliser les actions existantes sur la vulgarisation de la recherche Définir et faire apparaître la politique de l'établissement sur le site de l'UO Communiquer sur les réseaux sociaux sur les actions existantes	2019-2020	VP Recherche	Document écrit Publication de la politique sur le site de l'UO Importance et Priorité : faible
<b>10. Non-discrimination</b>	<b>10. Non-discrimination</b>			
<i>Les comités de sélection ont tendance à privilégier les jeunes candidats Il n'y a pas d'actions concrètes de l'UO sur la question de la discrimination ethnique, religieuse etc.</i>	13. Réaliser un support qui sensibilise les membres des commissions sur les aspects suivants : - non-discrimination - jugement du mérite - interruptions de carrière - éthique et conflits d'intérêts Les membres des comités de sélection doivent être vigilants sur ces aspects lors de la sélection ou au moment des promotions.	T3 2020-T3 2021	VP RH DRH	Validation du support en CA % de comités ayant utilisé le support Cible 2021 : plus de 60% des comités utilisent le support Cible 2022 : plus de 80% des comités utilisent le support Cible 2023 : 100% des comités utilisent le support Publication du support sur l'intranet Diffusion du support auprès des membres des comités de sélection Importance et Priorité : moyenne

<b>Ecart</b>	<b>Actions proposées</b>	<b>Échéance ou Période</b>	<b>Responsable</b>	<b>Indicateurs ou Cibles</b>
<b>11. Systèmes d'évaluation</b>	<b>11. Systèmes d'évaluation</b>			
<i>Il n'y a pas de système d'évaluation des chercheurs mis en place pour les contractuels</i>	<i>14. Mise en place d'un entretien professionnel (bilan et perspectives) une fois par an pour les contractuels</i>	2019-2022	VP Recherche DRH	% de réalisation d'entretiens professionnels chez les contractuels Importance et Priorité : moyenne
	<i>15. Faire des propositions sur la manière dont la Commission Recherche doit être associée au suivi de l'évaluation des contractuels</i>	T1-T2 2019	VP Recherche	Compte rendu de la Commission Recherche Importance et Priorité : élevé
<b>RECRUTEMENT</b> <b>12. Recrutement</b>	<b>RECRUTEMENT</b> <b>12. Recrutement</b>			
<i>Pas de publication du détail des procédures et critères de recrutement</i>	<i>16. Publications des critères de sélection par type de recrutement R1 à R4 sur le site de l'université et sur Euraxess</i>	<u>EC:</u> T3-T4 2019 <u>Autres:</u> T3-T4 2020	DRH, VP RH	Publication des critères % d'offres d'emploi avec critères renseignés Cible : 100% en 2020 Importance et Priorité : élevé
	<i>17. Publier (FR/EN) une politique de recrutement de l'établissement sur le web qui prône le jugement de la valeur du candidat sur des critères connus, éventuellement différents selon les disciplines (intégrant la OTM-R)</i>	T1-T4 2020	VP RH	Validation en CA de la politique de recrutement Importance et Priorité : moyenne
<i>Il n'y a pas d'information publiée concernant les modalités et/ou les poste pour les personnels handicapés</i>	<i>18. Ajouter un onglet spécifique sur le recrutement des personnels en situation de handicap sur le nouveau site de l'UO</i>	2019-2020	CM Handicap DRH	Onglet visible sur le recrutement des personnels en situation de handicap sur le site de l'UO Importance et Priorité : moyenne
<i>Aucun suivi n'est actuellement fait pour les post-doctorants et les chercheurs contractuels : parité, endo-recrutements etc.</i>	<i>19. Mettre en place un suivi des indicateurs RH pour les contractuels</i>	T3 2019 - T3 2020	DRH	Liste d'indicateurs suivis Importance et Priorité : moyenne

<b>Ecart</b>	<b>Actions proposées</b>	<b>Échéance ou Période</b>	<b>Responsable</b>	<b>Indicateurs ou Cibles</b>
<b>13. Recrutement (publication des postes)</b>	<b>13. Recrutement (publication des postes)</b>			
<p>Pas de publication des offres de post-docs, chercheurs contractuels et thèses.</p> <p>Il n'y a pas de publications des profils (MCF, PR) sur le site internet de l'université, ni des conditions de travail et des perspectives de développement de carrière.</p>	<p>20. Publier l'intégralité des postes sur EURAXESS et sur le site de l'UO (avec le détail des profils et l'environnement de travail)</p>	<p><u>Doctorants:</u> T3 2019-T3 2022</p> <p><u>Post-Doctorants:</u> T3 2020-T3 2024</p>	<p>DRH Directeurs des ED</p>	<p>% de postes publiés sur EURAXESS</p> <p>% de postes publiés sur le site de l'UO</p> <p>Cible : 100%</p> <p>Importance et Priorité : élevé</p>
<p>Les ATER ne sont pas auditionnés dans le cadre d'une procédure uniforme à l'échelle de l'UO.</p>	<p>16. Publications des critères de sélection par type de recrutement R1 à R4 sur le site de l'université et sur Euraxess</p>	<p><u>EC:</u> T3-T4 2019</p> <p><u>Autres:</u> T3-T4 2020</p>	<p>DRH, VP RH</p>	<p>Publication des critères</p> <p>% d'offres d'emploi avec critères renseignés</p> <p>Cible : 100% en 2020</p> <p>Importance et Priorité : élevé</p>
<p>Il n'y a pas de nombre de candidats minimal</p>	<p>21. Faire des propositions de nombre minimal de candidatures par poste publié et par section</p> <p>Appliquer les règles validées</p>	<p><u>EC + Doctorants:</u> T3 2019-T3 2022</p> <p><u>Autres</u> T3 2020-T3 2024</p>	<p>DRH VP RH</p>	<p>Décision du nb minimal de candidatures</p> <p>% de postes ayant atteint le nb minimal de candidats</p> <p>Cible : 90% d'ici 2020</p> <p>Importance et Priorité : faible le nombre de candidats par poste est souvent élevé. Cette règle ne concernera qu'une petite partie des recrutements.</p>

<b>Ecart</b>	<b>Actions proposées</b>	<b>Échéance ou Période</b>	<b>Responsable</b>	<b>Indicateurs ou Cibles</b>
<b>14. Sélection</b>	<b>14. Sélection</b>			
Information faite, la vigilance de la part des membres des comités est attirée notamment sur les liens avec les candidats. Il est du ressort du CAC restreint de vérifier a priori ce point. Toutefois les comités sont constitués avant de connaître les candidats, ce qui peut entraîner des évolutions de leur composition.	22. Constituer et publier la composition des comités de sélection pour tout recrutement dans un endroit facilement accessible, par exemple site web de l'université	T3 2020-T3 2024	DRH, VPRH	Règles de composition facilement accessible via le site de l'université  Importance et Priorité : faible
<b>15. Transparence</b>	<b>15. Transparence</b>			
Les critères de (pré)sélection ne sont pas communiqués.	16. Publications des critères de sélection par type de recrutement R1 à R4 sur le site de l'université et sur Euraxess	EC: T3-T4 2019 Autres: T3-T4 2020	DRH, VP RH	Publication des critères % d'offres d'emploi avec critères renseignés  Cible : 100% en 2020  Importance et Priorité : élevé
Le « cheminement » du dossier de candidature n'est pas publié	16. Publications des critères de sélection par type de recrutement R1 à R4 sur le site de l'université et sur Euraxess	EC: T3-T4 2019 Autres: T3-T4 2020	DRH, VP RH	Publication des critères % d'offres d'emploi avec critères renseignés  Cible : 100% en 2020  Importance et Priorité : élevé
Concernant les doctorants financés avec des fonds institutionnels (environ 1/4 des doctorants), il existe des procédures formalisées au sein de certaines écoles doctorales. Pour les autres doctorants et post-doctorants, il n'y a pas de procédure de recrutement formalisée.	23. Définir et publier les procédures de recrutement pour les doctorants financés sur des fonds externes et pour les post-doctorants	2019-2020	Directeurs des ED DRP DRH	Procédures publiées Importance et Priorité : élevé

<b>Ecart</b>	<b>Actions proposées</b>	<b>Échéance ou Période</b>	<b>Responsable</b>	<b>Indicateurs ou Cibles</b>
<p><i>Il n'y a pas de retour systématique des rapports et avis après la sélection</i></p>	<p><i>24. Mise en œuvre d'une procédure de réponse pour tous les candidats non retenus Transmission des décisions motivées sur demande à tous les candidats</i></p>	<p><i>2020-2024</i></p>	<p><i>DRH VP RH</i></p>	<p><i>Part des retours après entretien</i></p> <p><i>Première cible : Tous les candidats recevront une réponse à leur candidature (2021) et des décisions motivées sur demande (2022)</i></p> <p><i>Deuxième cible : Tous les candidats recevront une décision motivée sur leur candidature (2024)</i></p> <p><i>Importance et Priorité : moyenne</i></p>
	<p><i>25. Construction d'une grille pour écrire les avis motivés suite au recrutement (par type de recrutement)</i></p>	<p><i>2019</i></p>	<p><i>DRH VP RH Directeurs des ED</i></p>	<p><i>Grille existante Oui/Non (fin 2019)</i></p> <p><i>Cible : 100% des comités de sélection utilisant la matrice (en 2020)</i></p> <p><i>Importance et Priorité : élevé</i></p>

<b>Ecart</b>	<b>Actions proposées</b>	<b>Échéance ou Période</b>	<b>Responsable</b>	<b>Indicateurs ou Cibles</b>
<b>16. Jugement du mérite</b>	<b>16. Jugement du mérite</b>			
<p>Pas de politique particulière au niveau de l'établissement quant au jugement du mérite (compétence des comités de sélection).</p>	<p>13. Réaliser un support qui sensibilise les membres des commissions sur les aspects suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- non-discrimination</li> <li>- jugement du mérite</li> <li>- interruptions de carrière</li> <li>- éthique et conflits d'intérêts</li> </ul> <p>Les membres des comités de sélection doivent être vigilants sur ces aspects lors de la sélection ou au moment des promotions.</p>	T3 2020-T3 2021	VP RH DRH	<p>Validation du support en CA % de comités ayant utilisé le support Cible 2021 : plus de 60% des comités utilisent le support Cible 2022 : plus de 80% des comités utilisent le support Cible 2023 : 100% des comités utilisent le support Publication du support sur l'intranet Diffusion du support auprès des membres des comités de sélection Importance et Priorité : moyenne</p>
<b>17. Variations dans la chronologie des CV</b>	<b>17. Variations dans la chronologie des CV</b>			
<p>Les parcours « linéaires » sont souvent plébiscités / favorisés</p>	<p>13. Réaliser un support qui sensibilise les membres des commissions sur les aspects suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- non-discrimination</li> <li>- jugement du mérite</li> <li>- interruptions de carrière</li> <li>- éthique et conflits d'intérêts</li> </ul> <p>Les membres des comités de sélection doivent être vigilants sur ces aspects lors de la sélection ou au moment des promotions.</p>	T3 2020-T3 2021	VP RH DRH	<p>Validation du support en CA % de comités ayant utilisé le support Cible 2021 : plus de 60% des comités utilisent le support Cible 2022 : plus de 80% des comités utilisent le support Cible 2023 : 100% des comités utilisent le support Publication du support sur l'intranet Diffusion du support auprès des membres des comités de sélection Importance et Priorité : moyenne</p>

<b>Ecart</b>	<b>Actions proposées</b>	<b>Échéance ou Période</b>	<b>Responsable</b>	<b>Indicateurs ou Cibles</b>
<b>20 – Ancienneté</b>	<b>20 – Ancienneté</b>			
<i>Il y a une disparité des pratiques sur les contractuels de la recherche en fonction des laboratoires</i>	<i>16. S'assurer que la rémunération des contractuels est en lien avec leurs expériences antérieures</i>	<i>T3 2019</i>	<i>DRH VP RH</i>	<i>% de contractuels ayant un salaire prenant en compte l'ancienneté  Cible : 100% en 2019 Importance et Priorité : élevé</i>
<b>21. Nomination post-doctorat</b>	<b>21. Nomination post-doctorat</b>			
<i>Il y a une disparité des pratiques sur les contractuels de la recherche ; absence de procédures</i>	<i>27. Mettre en place une procédure de recrutement des contractuels (en valorisant la mobilité géographique par exemple) inspirée sur les procédures de recrutements des titulaires</i>	<i>T3 2020</i>	<i>VP Recherche Directeurs des ED</i>	<i>Publication des procédures écrites Part des candidats de l'étranger Publication des offres d'emplois sur certains sites internationaux  Importance et Priorité : moyenne</i>
<i>La durée des contrats d'ATER est donnée. Cependant, les objectifs ne sont pas toujours connus car les profils ne sont pas tous publiés en amont. De plus, la décision et le profil sont pilotés par l'enseignement (pour les ATER sur postes vacants d'EC), ce qui limite les possibilités d'investissement en recherche aux seuls cas des doctorants du laboratoire recrutés en ATER.</i>	<i>16. Publications des critères de sélection par type de recrutement R1 à R4 sur le site de l'université et sur Euraxess</i>	<i>EC: T3-T4 2019 Autres: T3-T4 2020</i>	<i>DRH, VP RH</i>	<i>Publication des critères % d'offres d'emploi avec critères renseignés  Cible : 100% en 2020  Importance et Priorité : élevé</i>
<b>CONDITIONS DE TRAVAIL</b> <b>22. Reconnaissance de la profession</b>	<b>CONDITIONS DE TRAVAIL</b> <b>22. Reconnaissance de la profession</b>			
<i>La valorisation de la profession est effective pour les EC, mais n'est pas appliquée pour les personnels contractuels. Leur rémunération et la reconnaissance de l'expérience antérieure des contractuels sont libres et fixées par le responsable du contrat de recherche.</i>	<i>16. S'assurer que la rémunération des contractuels est en lien avec leurs expériences antérieures</i>	<i>T3 2019</i>	<i>DRH VP RH</i>	<i>% de contractuels ayant un salaire prenant en compte l'ancienneté  Cible : 100% en 2019 Importance et Priorité : élevé</i>

<b>Ecart</b>	<b>Actions proposées</b>	<b>Échéance ou Période</b>	<b>Responsable</b>	<b>Indicateurs ou Cibles</b>
Le traitement des doctorants n'est pas homogène	28. Etudier les différentes possibilités pour proposer des compléments de revenus pour les doctorants ayant des bourses trop faibles Mettre en place ce système pour les doctorants concernés	2019-2022	VP Recherche	Etude réalisée Oui/Non % de doctorants bénéficiant d'un revenu minimum (à définir) Cible : 100% en 2020 Importance et Priorité : moyenne
<b>23. Environnement de la recherche</b>	<b>23. Environnement de la recherche</b>			
En fonction du moment de leur arrivée, les chercheurs ne bénéficient pas des mêmes documents (ex: livret d'accueil)	29. Etendre les procédures d'accueil et les procédures en matière d'H&S à tous les personnels présents dans les labos	T3-T4 2019	DRH	% de nouveaux arrivants dans l'année ayant reçu les documents d'accueil Cible : 100% avant 2020 Importance et Priorité : élevé
<b>24. Conditions de travail</b>	<b>24. Conditions de travail</b>			
Les fonctionnaires titulaires peuvent être autorisés dans certaines conditions à accomplir un service à temps partiel, qui ne peut être inférieur au mi-temps, mais cette information n'est pas diffusée sur l'intranet.	30. Inclure l'information sur les droits au temps partiel dans le livret d'accueil et sur l'intranet	T3-T4 2019	Communication	Information disponible dans le livret d'accueil de l'université Importance et Priorité : élevé
Pas de formalisation du télétravail	31. Adapter et mettre en place les procédures du ministère sur le télétravail à l'échelle de l'UO	2019-2022	DRH, VP RH	Procédure écrite Importance et Priorité : moyenne
Pas de Compte Epargne Temps (CET) ni de suivi des congés	32. Mise en place du suivi des congés avec le nouveau logiciel pour les contractuels BIATSS recherche Donner la possibilité à tous les EC d'utiliser le logiciel	2019- 2021	DRH	% de contractuels BIATSS recherche utilisant le logiciel de congés Cible : 100% en 2019 Importance et Priorité : faible

<b>Ecart</b>	<b>Actions proposées</b>	<b>Échéance ou Période</b>	<b>Responsable</b>	<b>Indicateurs ou Cibles</b>
<b>25. Stabilité et continuité d'emploi</b>	<b>25. Stabilité et continuité d'emploi</b>			
Le renouvellement ou le non-renouvellement des personnels contractuels est insuffisamment anticipé.	33. Mettre en place une procédure à suivre au plus tard 3 mois avant la fin de chaque contrat	T3 2019-T2 2020	DRH, VP RH	Nb de contrats renouvelés 3 mois avant la date de fin (ou engagement écrit) Cible : plus de 50% des contractuels de recherche seront avertis au plus tard 3 mois avant la date de fin du contrat (2020); 100% en 2021 Importance et Priorité : élevé
<b>26. Financement et salaires</b>	<b>26. Financement et salaires</b>			
Un petit nombre de doctorants (<1% sans financement et <4% avec une caution familiale) sans financement.	34. Consulter la commission recherche pour les recrutements des doctorants ne respectant pas les conditions minimales de ressources	2020-2021	DRP VP Recherche	Procédure écrite Importance et Priorité : moyenne
L'UO n'a pas publié sa politique d'action sociale	35. Rendre visible sur le site internet de l'université la politique d'action sociale (activités sportives et culturelles, avantages pour les vacances des personnels et leurs enfants, droits des personnels en situation de handicap etc.)	2019	DRH, VP RH	Politique publiée dans un endroit visible Communication 2 fois par an dans la revue interne  Importance et Priorité : faible
<b>28. Développement de carrière</b>	<b>28. Développement de carrière</b>			
Il n'y a pas d'entretiens professionnels pour les EC/C.	14. Mise en place d'un entretien professionnel (bilan et perspectives) une fois par an pour les contractuels	2019-2022	VP Recherche DRH	% de réalisation d'entretiens professionnels chez les contractuels Importance et Priorité : moyenne
	59. Intégrer une rubrique dédiée au développement de carrière des chercheurs sur le site web (mobilité, formations, projets de recherche, contacts etc.)	T4 2020	DRH Communication	Rubrique créée Importance et Priorité : moyenne

<i>Ecart</i>	<i>Actions proposées</i>	<i>Échéance ou Période</i>	<i>Responsable</i>	<i>Indicateurs ou Cibles</i>
<b>30. Conseils sur la carrière</b>	<b>30. Conseils sur la carrière</b>			
<i>Il n'y a pas de conseils ni de suivi de carrière</i>	<i>36. Mise en place progressive du suivi de carrière (selon les CNU)</i>	<i>2019-2022</i>	<i>DRH, VP RH</i>	<i>Cible n°1 : 100% des enseignants-chercheurs évalués via le CNU au moins une fois au cours des 5 dernières années d'ici 2022</i>  <i>Cible n°2 : 100% des enseignants-chercheurs ayant reçu une mauvaise appréciation du CNU seront reçus en entretien par la VP RH d'ici 2023</i>  <i>Cible n°3 : 75% des enseignants-chercheurs reçus en entretien par la VP RH recevront de bonnes appréciations lors de la prochaine évaluation par le CNU</i>  <i>Importance et Priorité : moyenne</i>
	<i>58. Mettre en place un entretien dédié aux conseils de carrière réalisé tous les 4 ans par le directeur de laboratoire</i>	<i>2022</i>	<i>DRH, VP RH, Directeurs des ED</i>	<i>% de chercheurs reçus en entretien</i> <i>Cible : 80% en 2022</i> <i>Importance et Priorité : moyenne</i>
<i>Le fait de ne pas satisfaire ses obligations de recherche constitue un écart</i>	<i>37. Mettre en œuvre un dispositif d'accompagnement des EC dits non-publiants dans le cadre du suivi de carrière</i>	<i>2019-2023</i>	<i>DRH VP RH</i>	<i>Nb d'EC accompagnés après l'évaluation par le CNU</i> <i>% d'EC publiants</i>  <i>Cible : 75% d'enseignants-chercheurs accompagnés deviendront des chercheurs actifs</i>  <i>Procédure d'accompagnement écrite</i>  <i>Importance et Priorité : moyenne</i>

<b>Ecart</b>	<b>Actions proposées</b>	<b>Échéance ou Période</b>	<b>Responsable</b>	<b>Indicateurs ou Cibles</b>
<b>32. Co-auteurs</b>	<b>32. Co-auteurs</b>			
La charte nationale de déontologie des métiers n'est pas diffusée au sein de l'UO	1. Etablir et diffuser à l'ensemble des chercheurs un guide du chercheur incluant la charte nationale des métiers de la recherche et le rapport Corvol, le dispositif propre de l'université et les textes de référence (en version française et anglaise)	T1 2020	Référent Intégrité Scientifique	Publication de la charte sur le site de l'UO et diffusion à l'ensemble des chercheurs Importance et Priorité : moyenne
<b>34. Plaintes et recours</b>	<b>34. Plaintes et recours</b>			
L'UO n'a pas de médiateur.	38. Nommer un médiateur	T1-T2 2019	Président	Nomination du médiateur Nb de cas traités par an Importance et Priorité : moyenne
<b>35. Participation aux organes de décision</b>	<b>35. Participation aux organes de décision</b>			
EA: pas de règles claires sur la constitution des différents conseils de laboratoire et le déroulement du scrutin	39. Mettre en place des statuts type dont devrait disposer chaque laboratoire.	T1 2020	VP Recherche SAJ	Statuts rédigés % de laboratoires ayant des statuts Cible : 80% mis en place en 2020 100% d'ici T1 2021 Importance et Priorité : moyenne
<b>FORMATION</b> <b>36. Relation avec les directeurs de thèse/stage</b>	<b>FORMATION</b> <b>36. Relation avec les directeurs de thèse/stage</b>			
Le suivi des doctorants est très variable selon le champ disciplinaire et le laboratoire : entretien, séminaires, participation aux conférences etc.	40. Mise en place progressive des comités de suivi individuels des stagiaires ou doctorants Mettre en place des points d'avancement réguliers	2020-2021	Directeurs des ED	% de stagiaires ou doctorants suivis Cible : 100% d'ici fin 2020 Importance et Priorité : élevé
	41. Organiser une journée annuelle des directeurs de thèse	T1-T2 2020	Directeurs des ED	Date de la journée annuelle des directeurs de thèse % d'encadrants participant à cette journée Cible : 100% des nouveaux encadrants et 50% d'encadrants

<b>Ecart</b>	<b>Actions proposées</b>	<b>Échéance ou Période</b>	<b>Responsable</b>	<b>Indicateurs ou Cibles</b>
				<i>expérimentés participant à la réunion</i> <i>Importance et Priorité : moyenne</i>
	<i>42. Systématiser la mise en place d'un portfolio du doctorant qui réunit les compétences acquises au cours de la thèse (compétences générales, de spécialité, transversales) et qui est orienté vers la progression</i>	2020-2022	Directeurs des ED DOIP	% de doctorants disposant d'un portfolio Cible : 100% en 2022 Importance et Priorité : moyenne
	<i>43. Dynamiser la pratique des séminaires internes aux laboratoires (obligation de participer à tous les séminaires pour les doctorants avec au moins une contribution annuelle)</i>	2020	VP Recherche	% de doctorants ayant participé aux séminaires internes au moins une fois par an Cible : 100% Importance et Priorité : moyenne
	<i>44. Généraliser un point d'étape annuel avec les doctorants sous forme de "journée des doctorants" devant les chercheurs du laboratoire</i>	2020	VP Recherche	% de laboratoires ayant instauré le point d'étape annuel Cible : 100% Importance et Priorité : moyenne
<i>Des disparités existent quant à la mise en place des comités de suivi des thèses dans les différents laboratoires de l'université.</i>	<i>45. Uniformiser au mieux les pratiques des différentes écoles doctorales dans le mode d'encadrement du doctorant</i>	2020	VP Recherche	Procédures écrites Importance et Priorité : moyenne
<b>37. Supervision et tâches de gestion</b>	<b>37. Supervision et tâches de gestion</b>			
<i>Pas d'entretien professionnel pour les post-doctorants ni pour les doctorants (hors le suivi de thèse) ni pour les chercheurs contractuels.</i>	<i>46. Encourager les chercheurs expérimentés à suivre les formations sur la gestion d'équipe, la gestion de projets</i>	2019	DRH	Evolution du taux de personnels EC/C ayant bénéficié d'au moins 3 jours de formation Cible : 100% en 5 ans Importance et Priorité : élevé
	<i>47. Rendre les formations à l'encadrement obligatoires pour les nouveaux directeurs et pour les nouveaux responsables d'équipe de recherche</i>	2019	DRH	Evolution du taux de personnels EC/C ayant bénéficié d'au moins 3 jours de formation Cible : 100% des nouveaux directeurs et responsables d'équipes de recherche formés Importance et Priorité : élevé

<b>Ecart</b>	<b>Actions proposées</b>	<b>Échéance ou Période</b>	<b>Responsable</b>	<b>Indicateurs ou Cibles</b>
	14. Mise en place d'un entretien professionnel (bilan et perspectives) une fois par an pour les contractuels	2019-2022	VP Recherche DRH	% de réalisation d'entretiens professionnels chez les contractuels Importance et Priorité : moyenne
<b>38. Développement professionnel continu</b>	<b>38. Développement professionnel continu</b>			
Le CNRS et l'UO travaillent en partenariat sur la formation des personnels, mais concernant les enseignants-chercheurs, la fréquentation des formations est faible. Les EC ne connaissent pas leur droit dans le domaine de la formation et y sont peu sensibilisés.	48. Sensibiliser les chercheurs à l'intérêt des formations	2019	DRH, VP RH	Communication autour des actions de sensibilisation % des chercheurs participant aux formations de l'UO Cible : 20% en 2020, puis une augmentation de 15% par an jusqu'à 100% Importance et Priorité : moyenne
Les EC ne sont pas régis par le système d'évaluation annuelle par un N+1 (ou tout autre système d'entretien RH) où ils pourraient aborder les questions de formation professionnelle, pas d'obligation de formation. Les post doctorants et les autres contractuels ne sont pas du tout suivis sur la question	49. Mettre en place quelques formations correspondant à des axes de développement stratégiques de l'UO	2019	DRH, VP RH	Formations mises en place Importance et Priorité : moyenne
<b>39. Accès à la formation à la recherche et au développement</b>	<b>39. Accès à la formation à la recherche et au développement</b>			
Il n'y a pas d'évaluation de l'adéquation de l'offre existante au regard des besoins des chercheurs / enseignants-chercheurs.	50. Définir les prérequis pour chaque fonction (en précisant l'obligation de les acquérir avant la prise de fonction)	2020	DRH, VP RH Directeurs des ED	Grille des prérequis réalisée Procédure écrite Importance et Priorité : moyenne
	51. Mettre en place un recensement des besoins de formation des chercheurs (sur une grille à remplir)	T1-T2 2019		Résultat de l'enquête % de directeurs d'unités ayant remonté leurs besoins Importance et Priorité : élevé
	52. Mettre à jour le catalogue des formations	T1-T2 2019		Catalogue des formations à jour Importance et Priorité : élevé

<b>Ecart</b>	<b>Actions proposées</b>	<b>Échéance ou Période</b>	<b>Responsable</b>	<b>Indicateurs ou Cibles</b>
<b>40. Supervision</b>	<b>40. Supervision</b>			
L'absence d'entretiens professionnels ne positionne pas toujours le responsable d'équipe sur cette fonction de suivi et d'accompagnement. De fait la prise en charge de cette mission est actuellement du domaine du volontariat (et le plus souvent sans préparation/formation préalable).	53. Mettre en place une règle claire et uniforme du nombre de doctorants encadrés par HdR	2021	VP Recherche ED	Règle écrite % de HdR respectant la règle Cible : 90% (les écoles doctorales valideront les exceptions)  Importance et Priorité : moyenne
	54. Désigner un mentor pour chaque jeune chercheur avec qui pourront être discutées les avancées de la recherche (dans le règlement intérieur du laboratoire)	2020	DRH VP RH	% de jeunes chercheurs ayant un mentor Cible : 100%  Importance et Priorité : moyenne

## Plan d'action OTM-R (Recrutement Ouvert, Transparent et Basé sur le Mérite)

N°	Actions proposées	Point de la OTM-R checklist	Echéance	Responsable	Indicateurs / Cibles
1	Publier (FR/EN) une politique de recrutement de l'établissement sur le web qui prône le jugement de la valeur du candidat sur des critères connus, éventuellement différents selon les disciplines (intégrant la OTM-R)	1	T1-T4 2020	VP RH	Validation en CA de la politique de recrutement
2	Mettre en place une procédure de recrutement des contractuels (en valorisant la mobilité géographique par exemple) inspirée sur les procédures de recrutements des titulaires	2;6;7;11	T3 2020	VP Recherche Directeurs des ED	Publication des procédures écrites Part des candidats de l'étranger Publication des offres d'emplois sur certains sites internationaux
3	Réaliser un guide de recrutement conforme HRS4R	3;19	2021	DRH VP RH	Publication et diffusion du guide
4	Mettre en place un système de recrutement en ligne pour les doctorants et les post-doctorants	4	2021-2022	VP Recherche ED	Procédure de recrutement 100% en ligne
5	Mettre en place un contrôle régulier de la OTM-R	5;23;10	2022	DRH	Procédure de contrôle en place Oui/Non Grille d'autocontrôle
6	Réaliser un support qui sensibilise les membres des commissions sur les aspects suivants : - non-discrimination - jugement du mérite - interruptions de carrière - éthique et conflits d'intérêts Les membres des comités de sélection doivent être vigilants sur ces aspects lors de la sélection ou au moment des promotions.	3;7;8	T3 2020-T3 2021	VP RH DRH	Validation du support en CA % de comités ayant utilisé le support Cible 2021 : plus de 60% des comités utilisent le support Cible 2022 : plus de 80% des comités utilisent le support Cible 2023 : 100% des comités utilisent le support Publication du support sur l'intranet Diffusion du support auprès des membres des comités de sélection Importance et Priorité : moyenne
7	Publier l'intégralité des postes sur EURAXESS et sur le site de l'UO (avec le détail des profils et l'environnement de travail)	9;12;13	Doctorants: T3 2019-T3 2022 Post-Doctorants: T3 2020-T3 2024	DRH Directeurs des ED	% de postes publiés sur EURAXESS % de postes publiés sur le site de l'UO Cible : 100%

8	Constituer et publier la composition des comités de sélection pour tout recrutement dans un endroit facilement accessible, par exemple site web de l'université	16;17;18	T3 2020-T3 2024	DRH, VPRH	Règles de composition facilement accessible via le site de l'université
9	Mise en œuvre d'une procédure de réponse pour tous les candidats non retenus	20;21	2020-2021	DRH VP RH Directeurs des ED	Part des retours après entretien
10	Transmission des décisions motivées sur demande à tous les candidats		2020-2022		Première cible : Tous les candidats recevront une réponse à leur candidature (2021) et des décisions motivées sur demande (2022)
11	Transmission des décisions motivées à tous les candidats		2020-2024		Deuxième cible : Tous les candidats recevront une décision motivée sur leur candidature (2024)
12	Construction d'une grille pour écrire les avis motivés suite au recrutement		2019		Grille existante Oui/Non Cible : 100% des comités de sélection utilisant la matrice (en 2020)