

DÉLIBÉRATION N°2020-21_131 du conseil d'administration de l'université de Franche-Comté

Séance en date du 8 juillet 2021

3- Ressources humaines

Point 3.6 – Proposition de plan d'actions HRS4R

La délibération étant présentée pour décision

Effectif statutaire : 36 Membres en exercice : 36 Quorum : 18	Refus de vote : 0 Abstention(s) : 3
Membres présents : 24 Membres représentés : 8 Total : 32	Suffrages exprimés : 29 Pour : 29 Contre : 0

VU le programme européen pour la recherche « Horizon 2020 » ;

VU la charte européenne du chercheur ;

VU le code de conduite pour le recrutement des chercheurs.

La Stratégie Européenne des Ressources Humaines pour les Chercheurs (HRS4R pour « Human Resources Strategy For Researchers » ; « Stratégie des ressources humaines pour les chercheurs ») soutient les établissements dans l'application progressive des principes de la Charte européenne du chercheur et du code de conduite pour le recrutement des chercheurs.

Le label « HR Excellence in Research » identifie les établissements qui appliquent cette stratégie par une démarche d'amélioration continue et active dans différents domaines dont les aspects éthiques et professionnels, le recrutement, les conditions de travail et la formation des personnels.

L'Université de Franche-Comté a obtenu ce label en mai 2016 et un plan d'action 2016-2022 est actuellement mis en œuvre (taux d'avancement en juin 2021 : 72 %).

Afin de préparer son renouvellement pour le 22 février 2022, l'Université a effectué un travail de concertation avec les laboratoires qui ont pu contribuer au nouveau plan d'actions en identifiant des axes d'améliorations en rapport avec certains des 40 principes de l'Union Européenne et ainsi participer à la construction des nouvelles actions.

Au final, 190 actions sont recensées et ont été classées par le Vice-président en charge des relations humaines et sociales selon 3 axes :

- QVT (Qualité de Vie au travail) ;
- Promotion de la recherche ;
- Recrutement et GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences).

Le Comité de pilotage HRS4R réuni le 17 juin 2021 a ensuite retenu 14 actions pour le prochain plan :

- Action 1 : fournir un accès aux chercheurs à un logiciel de recherche de plagats ;
- Action 2 : prévoir une formation spécifique sur les deux aspects PSSI (Politique de la Sécurité des Systèmes Informatique) et RGPD (Règlement Général sur la Protection des Données) ;
- Action 3 : renforcer la sensibilisation pour le dépôt de notice sur HAL (Hyper Article en Ligne), plateforme nationale de dépôt et de consultation des travaux de la recherche ;
- Action 4 : recenser et valoriser les actions de diffusion scientifique vers les acteurs socio-économiques ;
- Action 5 : mettre en place un dispositif de signalement, de traitement et de prévention des discriminations ;

- Action 6 : créer une rubrique dans les fiches de poste sur les conditions de travail (exposition aux risques, enseignements/recherches sur plusieurs sites) ;
- Action 7 : définir un processus d'écriture des fiches de postes et y ajouter le logo HR « Excellence in Research » ;
- Action 8 : lettre de cadrage des comités de sélection : ajouter une sensibilisation des présidents et présidentes de comité de sélection à la prise en compte des arrêts de carrière ;
- Action 9 : élaborer une charte sur les conditions de travail et de rémunération des post doctorants (constituer un groupe de travail sur cette problématique) ;
- Action 10 : Identifier des personnels qui ont une fonction dans les instances nationales telles que le CNU (Comité National des Universités) et le CNRS afin d'être des référents en développement de carrière des enseignants-chercheurs ;
- Action 11 : adoption d'une Charte pour la science ouverte à l'Université de Franche-Comté ;
- Action 12 : bibliographie : suivre la mise en place d'un outil de centralisation des publications ;
- Action 13 : adapter le référentiel aux activités d'encadrement des étudiants de masters et de doctorat ;
- Action 14 : nommer un médiateur à la gestion de conflit (lien avec l'action 5).

De plus, deux actions existantes du plan 2016 sont reconduites de manière pérenne :

- Action des collegiums en lien avec les principes OTMR (Open, Transparent and Merit-Based Recruitment – Recrutement, Ouvert, Transparent et Basé sur le Mérite) ;
- Action sur la lettre de cadrage de la présidente à destination des présidents et présidentes de comité de sélection sur diverses sensibilisations.

Les membres présents et représentés du conseil d'administration approuvent les propositions d'actions susvisées.

Besançon, le 12 juillet 2021.



Pour la présidente et par délégation
La directrice générale des services


Rabia DEGACHI

Annexes / pièces jointes :

Annexe 3.6 « Renouvellement du label HR Excellence in Research »

Délibération transmise au Recteur de la région académique Bourgogne-Franche-Comté, Recteur de l'académie de Besançon, Chancelier des universités
Délibération publiée sur le site internet de l'Université de Franche-Comté



UNIVERSITÉ DE FRANCHE-COMTÉ

Renouvellement du label HR Excellence in Research

Université de Franche-Comté



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Numéro de dossier : 2018FR345032

Nom de l'organisation évaluée : Université de Franche-Comté

Détails de l'organisation : 1 Rue Claude Goudimel, 25000 Besançon

SOMMAIRE

1. Renseignement sur l'institution
2. Forces et faiblesses du plan d'actions en cours (2016-2022)
 - 2.1. Aspects éthiques et professionnels
 - 2.2. Recrutement et sélection
 - 2.3. Conditions de travail et sécurité sociale
 - 2.4. Formation et développement
 - 2.5. Les priorités à court et moyen terme ont-elles changé ?
 - 2.6. Est-ce que l'établissement a connu des changements significatifs et si oui, quelles en sont les conséquences sur la stratégie RH
 - 2.7. Existe-t-il d'autres décisions stratégiques qui puissent influencer le plan d'action ?
3. Les actions
 - 3.1. Actions proposées pour le plan 2022-2025
 - 3.2. L'OTMR
4. Pilotage et implémentation du label
 - 4.1. Structuration de la mise en œuvre de la démarche
 - 4.2. Préparation de l'évaluation interne
 - 4.3. Comment impliquez-vous la communauté scientifique qui sont les principaux bénéficiaires de l'implémentation du label ?
 - 4.4. Avez-vous un comité d'implémentation et/ou un groupe de pilotage qui se réunit et suit régulièrement le processus d'implémentation ?
 - 4.5. Existe-t-il un alignement entre les politiques institutionnelles de l'établissement et la démarche HRS4R ? Comment pouvez-vous vous assurer que la démarche HRS4R est bien reconnue par la stratégie de recherche de l'établissement ?
 - 4.6. Le pilotage du processus
 - 4.7. Le pilotage de la progression de l'implémentation
 - 4.8. Les indicateurs de progression pour le renouvellement
 - 4.9. Comment allez-vous préparer l'évaluation externe ?
 - 4.10. Remarques et commentaires sur le processus d'implémentation proposé

Annexe 1 – Organigramme de l'Université de Franche-Comté

Annexe 2 – Composition du comité de pilotage

Annexe 3 – Etat d'avancement du plan d'actions 2016-2022

Annexe 4 – Questionnaire OTMR : version 2018 (en cours d'actualisation)

Annexe 5 – Fiche de vie pour le suivi du plan d'actions 2016-2022 (exemple)

Annexe 6 – Fiche principe du plan d'actions 2022-2025 (recense les contributions des laboratoires)

1. Renseignement sur l'institution

Veuillez fournir une mise à jour des chiffres clés de votre organisation. Les chiffres marqués * sont obligatoires

Personnels et étudiants (données étudiants au 15/01/2020 et personnels au 31/12/2020)	FTE
Total chercheurs = enseignants-chercheurs (782), doctorants (683), chargés de recherche et directeurs de recherche (64), ATER (50), enseignants hospitalo-universitaires contractuels (77) *	1 656
Dont internationaux (c'est-à-dire de nationalité étrangère) *	356
Dont financés par des fonds externes *	/
Dont des femmes *	641
Dont chercheurs expérimentés et confirmés R3 ou R4 = chercheurs avec un grand degré d'autonomie, détenant généralement le statut de Directeur de recherche ou de Professeur. *	
Dont chercheurs reconnus R2 = niveau post doctorant ou équivalent, l'autonomie dans la recherche n'est pas totale *	
Dont chercheurs R1 = correspondant au niveau doctorant, ou jeune chercheur avec moins de deux ans d'expérience en recherche *	683
Nombre total d'étudiants (si pertinent) *	24 670
Nombre total d'agents (direction, personnel administratif, enseignant et recherche) *	2 396

BUDGET RECHERCHE (pour l'année fiscale la plus récente – 2019)	62.8M€
Budget annuel total de l'institution	209M€
Budget annuel provenant d'une dotation gouvernementale (ciblé recherche)	47.3M€
Budget annuel provenant de projets compétitifs financés par des pouvoirs publics (ciblés recherche, obtenus à l'issue de compétition avec d'autres institutions, y compris les financements européens)	11.1M€
Budget annuel provenant de fonds privés ou de sources non gouvernementales, ciblés recherche	4.4M€

PROFIL DE L'ORGANISATION (100 mots)

Forte de ses 2 500 personnels l'Université de Franche-Comté (UFC) accueille près de 25 000 étudiants sur ses cinq sites universitaires de Besançon, Belfort, Montbéliard, Vesoul et Lons-le-Saunier.

L'Université de Franche-Comté est, aux côtés de la Région, des collectivités locales et du monde socio-économique, un véritable acteur territorial, créateur de richesses.

Elle a l'ambition de conforter la qualité de l'offre de formation, de confirmer sa dimension internationale, de renforcer la synergie recherche, formation, valorisation, de s'affirmer comme un acteur majeur de la professionnalisation et de la formation tout au long de la vie et de contribuer à la visibilité de la COMUE UBFC.

2. Forces et faiblesses du plan d'actions en cours (2016-2022)

Veillez passer en revue les forces et les faiblesses des quatre domaines thématiques de la Charte et du Code, tels que fournis par votre organisation lors de la phase d'évaluation initiale. Ce faisant, vous ne devez pas seulement regarder en arrière, mais également considérer de nouvelles priorités, décisions stratégiques, etc. qui peuvent influencer davantage le plan d'action. Veillez également fournir un bref commentaire dans la colonne « remarques » si des changements majeurs se sont produits par rapport au plan initial.

2.1. Aspects éthiques et professionnels

Forces et axes d'améliorations

Forces. Les actions à 100%

Afin de marquer sa volonté d'améliorer la connaissance des principes éthiques de la recherche, l'Université de Franche-Comté met en place depuis 2015 un modèle de règlement intérieur des unités de recherche afin de permettre aux enseignants-chercheurs un changement d'affectation de laboratoire. Cet engagement se formalise par l'article 3.3 de ce règlement intérieur et la Commission Recherche, réunie en formation restreinte, examine ces demandes de réaffectation. Ce règlement intérieur des unités de recherche prévoit également une implication grandissante des enseignants-chercheurs contractuels dans la vie du laboratoire et de porter à leur connaissance les principes éthiques. Pour soutenir ces efforts de diffusion des principes éthiques, la Charte et le Code sont transmis aux réunions des Directeurs et Directrices d'unité de recherche (Action I-1 et I-2)

En matière de propriété intellectuelle, l'Université de Franche-Comté dispose de nombreux outils qui permettent aux enseignants-chercheurs de se consacrer intégralement à leur activité professionnelle et aux tâches qui leur sont confiées : cahiers de laboratoire, publications, encadrement des doctorants, fiches de temps, participation à des colloques, heures d'enseignement etc. Un référent propriété intellectuelle est également nommé et formé afin de sensibiliser les enseignants-chercheurs sur cette problématique (Action I-3.2). L'Université de Franche-Comté poursuit également cette sensibilisation et cette promotion de la propriété intellectuelle dans l'établissement par la mise en place de recensement des ouvrages spécifiques à ce sujet dans les bibliothèques universitaires. De nombreux ouvrages concernant la propriété intellectuelle sont ainsi répertoriés par le Service Commun de Documentation de l'Université. Une proposition d'acquisition de nouveaux ouvrages est également faite par ce service et toutes les notices bibliographiques du catalogue en ligne de la bibliothèque universitaire sont marquées « Label UFC HRS4R » (Action I-3.3).

Dans le cadre de la protection du potentiel scientifique et technique, des efforts de sécurisation de trois laboratoires (FEMTO-ST, EPILAB et UTINAM) sont également engagés par la mise en place de ZRR (Zones à Régime Restrictif) suite à une concertation entre le ministère de l'enseignement supérieur et les laboratoires (Action I-7.3).

Axes d'amélioration. Les actions à moins de 100%

L'Université de Franche-Comté a commencé un travail d'harmonisation des règlements intérieurs des laboratoires. Les équipes d'accueil adoptent le règlement intérieur générique voté par la Commission Recherche du 16 juin 2015. En 2015, l'UBFC (communauté d'établissements et universités) adopte de nouveaux statuts et cette structure devient cotutelle des équipes d'accueil, ce qui implique de prévoir une mise à jour des règlements intérieurs, c'est-à-dire une harmonisation sur

l'ensemble du périmètre de l'UBFC. Cette dernière modification technique altère l'application de cette harmonisation des règlements intérieurs des laboratoires (Action I-5.1) la rendant difficile à réaliser.

Dans la continuité de la sécurisation des laboratoires dans leurs travaux de recherche, l'Université a pour ambition d'élaborer des « fiches action » qui puissent permettre d'identifier les risques relatifs à un travail de recherche lié à un projet. Ces fiches actions résultent des préconisations de l'ingénieur sécurité et sont à destination des porteurs de projets afin d'identifier des risques parmi une « check liste ». Si un risque est identifié, celui-ci doit faire l'objet d'une étude par l'ingénieur sécurité afin d'approfondir et de préciser le risque potentiel (Action I-7.1). Cette procédure rencontre des difficultés dans son application du fait du grand nombre de risques à répertorier et de leur caractère évolutif. De plus, ces risques doivent être recensés dans des documents uniques (Action I-7.2). Cependant, ces deux actions sont liées à la même problématique de mise en œuvre ; à savoir l'ampleur des risques à identifier ainsi que leur évolutivité du fait des nouveaux projets de recherche déposés. Ces actions doivent pouvoir aboutir grâce à une nouvelle réflexion et construction au travers d'une procédure « mère » à valider par le CHSCT (Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail) et qui vient donc remplacer les très nombreux documents uniques. Elle a le même objectif ; identifier les risques au travers donc d'une procédure claire pour les porteurs de projets et communes à tous les laboratoires.

Les collegiums sont maintenant pleinement intégrés et autonome dans leur façon de fonctionner (Action I-11.2). Leurs différentes missions évoluent depuis leur mise en place en 2016. Ils font parties intégrantes de la campagne d'emploi de l'établissement en priorisant les demandes de postes formulées par les composantes. Ils vérifient également les adossements recherche avec une expertise fine et collégiale. Ces processus sont transparents et permettent aux instances centrales de s'appuyer sur des conseils issus de discussions et de concertation de la communauté scientifique de l'établissement. Quant au suivi des activités recherche, cet élément prend de l'ampleur avec la mise en place en 2021 des indicateurs recherche qui permettent de répondre à des enjeux stratégiques d'établissement (campagne d'emplois, pilotage pour les laboratoires et préparation aux expertises ministérielles : HCERES).

Remarques (500 mots)

La sensibilisation des directeurs et directrices des unités de recherche est régulièrement effectuée lors des réunions des directeurs d'unité de recherche. Un point information sur le label HRS4R est également effectué lors de ces réunions et en Commission de la recherche par le chargé de projet pour tenir informer la communauté scientifique. La Direction de la Recherche et de la Valorisation contribue à cette sensibilisation par des visites dans les laboratoires de l'Université.

Formaliser les préconisations de l'ingénieur hygiène et sécurité sur les projets de recherche : cette action rencontre des difficultés de mise en œuvre. Afin de pouvoir la mener à bien, un recensement global des risques significatifs est prévu afin d'en formaliser une procédure unique.

L'harmonisation des règlements intérieurs des laboratoires nécessitent des mises à jour car le périmètre s'est élargi au niveau de l'UBFC (Université de Bourgogne – Franche-Comté). Le nouveau contrat de site avec le CNRS induit également une mise à jour de ces règlements.

Mettre en place le dispositif de protection des données personnelles (action I-7.4) : c'est une nouvelle action de l'année 2020 en lien avec le RGPD (Règlement Général sur la Protection des Données). Des formations à cette protection des données sont faites. La diffusion de cette formation auprès des personnels et des enseignants-chercheurs (actuels et nouveaux) est réalisée.

La mise en place des volets "*sciences in society*" sont présents dans tous les projets financés par la région et l'Union Européenne. Seulement, la fiche de procédure n'est pas toujours diffusée dans le cadre des projets région et vers les chercheurs qui travaillent seuls.

Dans le cadre de la diffusion et l'exploitation des résultats des travaux de recherche des enseignants-chercheurs, un travail de centralisation de cette publication scientifique a été mis en place. Un état des lieux des fonctionnements et outils utilisés par les unités mixtes de recherche pour rendre visibles et accessibles leur production scientifique. L'utilisation de l'OPEN ACCESS est privilégiée mais la licence pour son utilisation freine ce travail de centralisation sur une même source.

2.2 Recrutement et sélection

Forces et axes d'améliorations

Forces. Les actions à 100%

L'Université de Franche-Comté marque son engagement envers les principes OTMR (Open, Transparent and Merit-Based Recruitment – Recrutement, Ouvert, Transparent et Basé sur le Mérite) au travers de plusieurs démarches. La création des collegiums en 2016 illustrent parfaitement cette volonté de transparence des recrutements. Les collegiums sont des conseils répartis en 5 grands domaines scientifiques réunissant diverses disciplines. Ils sont composés des directeurs et directrices de composantes entrant dans le périmètre de ces disciplines ainsi que les directeurs et les directrices des laboratoires et de représentants d'axes de recherche. Pour l'aspect enseignement et formation, des assesseurs aux études siègent également dans ces conseils. Les collegiums ont pour vocation d'étudier, de discuter et de prioriser les postes de la campagne d'emploi à venir dans leur périmètre respectif afin d'émettre des propositions de priorisation envers la gouvernance et le Conseil d'Administration. Ainsi, chaque poste est scruté lors de ces conseils ce qui représente un gain de transparence important sur la campagne emploi en plus de l'avis expert des membres de ces conseils qui peuvent se réunir et discuter des problématiques de recherche et d'enseignement liées aux postes demandés. Les collegiums sont un atout considérable pour les principes OTMR ainsi que pour le recrutement de l'Université et permettent un lien entre formation et recherche au travers de leur structuration.

En terme d'accueil des chercheurs, l'Université de Franche-Comté s'est doté du dispositif Euraxess qui permet donc d'accueillir dans les meilleures conditions possibles les enseignants-chercheurs et chercheurs en leur proposant divers services d'installation et de financement. Afin de formaliser cet accueil des chercheurs et enseignants-chercheurs, une procédure est rédigée et validée en 2019 avec le support du service qualité de l'établissement. Pour être plus lisible et efficace, cette procédure est scindée en deux parties : l'une faisant l'objet de l'accueil des chercheurs et enseignants-chercheurs, l'autre porte sur les démarches à effectuer lors de l'arrivée de ces derniers (Action II-18.2).

Axes d'amélioration. Les actions à moins de 100%

En ce qui concerne les mobilités sortantes, une dématérialisation des ordres de mission est en phase de test dans plusieurs composantes de l'Université depuis octobre 2019. Cette phase expérimentale doit notamment remonter les éventuelles problématiques d'ordre fonctionnel et informatique. Les retours des utilisateurs sont positifs sur l'aspect fonctionnel. Le déploiement de la dématérialisation des ordres de mission était initialement envisagé pour la rentrée universitaire 2020. Cependant, la crise sanitaire a repoussé ce déploiement et la phase expérimentale se prolonge.

Remarques (500 mots)

La traduction systématique des fiches de postes a suscité quelques interrogations. En effet, la volonté de l'établissement est d'étendre certaines actions aux personnels administratifs de l'Université seulement dans certains cas, en l'occurrence ici, la portée de l'action ne peut être maximale car la traduction de fiche de poste pour certains postes ne trouve pas de justification.

La lettre de cadrage de la présidente aux présidents de comité de sélection qui prend des critères plus larges est vouée à évoluer dans les prochaines années car certaines contributions des laboratoires portent sur cet élargissement de critère (mentionner la sensibilisation au public par exemple).

2.3 Conditions de travail et sécurité sociale

Forces et axes d'améliorations

Forces. Les actions à 100%

L'Université de Franche-Comté a fait de l'égalité professionnelle et de l'égalité des chances des priorités qui s'illustrent par la nomination dès 2014 d'une chargée de mission sur ces deux principes. L'Université perpétue ses efforts par l'organisation d'une action d'envergure de sensibilisation aux stéréotypes de genre qui a concerné 150 personnels d'encadrement dont le président et son équipe. Cette sensibilisation a notamment abordé cette problématique sous l'angle du recrutement. Afin de s'inscrire davantage dans cette dynamique, l'université de Franche-Comté porte depuis 2015, le Projet Interrégional Laboratoire de l'Égalité (PILE), en collaboration avec l'Université de Genève. Il a pour objectif de garantir un accès à l'emploi de qualité pour les femmes, une insertion professionnelle durable et un accès aux postes à responsabilités.

Il vise à échanger des bonnes pratiques en matière d'égalité dans les domaines de l'éducation et de la recherche, en lien avec le monde professionnel et à développer des actions communes en vue d'améliorer l'employabilité des étudiants en inscrivant l'égalité dans la formation et la préparation à l'emploi.

Il s'articule autour de trois volets :

- La formation à l'égalité dans le management public et privé,
- La promotion de l'égalité et de la mixité des filières notamment dans le domaine scientifique et technique,
- Et enfin la sensibilisation des deux universités, des entreprises et des hautes écoles à la thématique de l'égalité et aux avantages de la mixité.

Ce projet est soutenu par le programme européen de coopération transfrontalière Interreg France-Suisse 2014-2020 et bénéficie à ce titre d'une subvention européenne (FEDER) et fédérale couvrant respectivement 75% du coût total français et 23% du coût total suisse du projet.

Cette sensibilisation sur les stéréotypes de genre s'est notamment caractérisée par la conception d'une vidéo à destination des présidents des comités de sélection en 2020 (Action III-27.1).

L'établissement met en place des formations pour les enseignants-chercheurs dans le cadre de la préparation des entretiens de sélection (Action III-27.3). Une évolution de ces formations est prévue, elle se manifeste par le ciblage des nouveaux arrivants et des doctorants afin de leur proposer dès leur arrivée une formation visant à présenter leur travail de recherche. Cette formation a pour but de se tenir également en anglais.

Dans le cadre de l'amélioration des conditions de travail, l'Université de Franche-Comté mène une réflexion concernant les procédures d'alerte en matière de gestion des conflits de travail et des difficultés inter personnelles ou relationnelles. L'objectif est de pouvoir proposer à tous ses personnels une procédure claire et efficace qui permette d'avoir un interlocuteur répondant au type du conflit en question. Une adresse générique est mise en place dès 2018 (Action III-34.1). Des présentations aux personnels des dispositifs d'alerte ainsi que des personnes ressources sont faites et sont intégrées dans le livret d'accueil de l'Université.

Axes d'amélioration. Les actions à moins de 100%

De la même manière que dans la partie sur les principes éthiques et aspects professionnels, une action en lien avec le CHSCT sur les personnes exposées à des risques au sein des laboratoires est présente dans cette partie sur les conditions de travail et la sécurité sociale. La difficulté ici est de pouvoir dresser une liste de ces personnels. En plus de cette difficulté, le recrutement d'un médecin du travail (qui serait en lien avec l'Action III-23) est toujours en cours du fait du manque de candidature.

Autre axe fort entamé dans le précédent plan d'action 2016-2022 et qui sera prolongé dans le prochain (2022-2025) est celui du mentorat au sein des laboratoires. Une première action se manifeste sur ce sujet (Action III-28) par l'identification et la formation de personnels référents dans les équipes de recherche pour accompagner le développement de la carrière des enseignants-chercheurs et chercheurs. A terme, l'objectif est d'avoir des référents qui peuvent aider les nouveaux arrivants ainsi que les jeunes chercheurs sur des sujets divers en lien avec la structure de l'Université et ses instances, sur les mobilités sortantes, sur les formations etc.

Remarques (500 mots)

La sensibilisation des membres de jurys des comités de sélection aux stéréotypes se manifeste au travers de la mise en œuvre du projet PILE (action III-27.1). Ce projet a permis la réalisation d'une vidéo qui sert à cette sensibilisation des membres de jurys.

L'élaboration et la communication d'une information relative aux différents dispositifs permettant aux enseignants-chercheurs de réorienter ou d'approfondir leur activité de recherche (congrés recherche et conversion thématique, délégation CNRS – action III-24) nécessite une vérification de ce qui existe au niveau national sur ces sujets. Il faut donc se rapprocher du ministère afin de diffuser cette information.

La mise en place d'une procédure interne décrivant les modalités de saisine des organes compétents de l'établissement afin de permettre la résolution du litige fait l'objet d'un réaménagement total de son intitulé (action III-34.2) et de sa mise en œuvre car plusieurs organes (en plus de la direction des affaires juridiques) peuvent faire l'objet d'une saisine.

La réalisation d'un guide pour les chercheurs et assimilés qui décrit les possibilités statutaires : un guide interne est en cours de rédaction mais n'est pas suffisamment avancé. En revanche, tous les documents relatifs aux possibilités statutaires existent et sont envoyés aux nouveaux personnels.

Identifier et former les personnels référents au sein des laboratoires pour accompagner la carrière des chercheurs (action III-28). L'action a récemment évolué (fin d'année 2020) car l'idée de mettre en place un référent HRS4R dans chaque laboratoire de l'Université. L'action pourrait également être liée aux nouvelles actions du nouveau plan, notamment celle qui mentionne la nomination d'un mentor au sein des laboratoires pour les nouveaux arrivants et jeunes chercheurs. Il pourrait également être le relais des informations relatives à l'accompagnement de la carrière des chercheurs.

2.4 Formation et développement

Forces et axes d'améliorations

Forces. Les actions à 100%

Axes d'amélioration. Les actions à moins de 100%

La volonté de l'Université de Franche-Comté est de pouvoir proposer à tous ses personnels une offre de formation le plus complète possible. Pour ce faire, un pack de formation à destination des enseignants-chercheurs et des chercheurs de l'établissement fait l'objet d'une action du plan d'actions actuel (Action IV-38). Dans un premier lieu, l'établissement fait bénéficier à ses enseignants-chercheurs du plan de formation des personnels de l'Université. Cependant, les crédits ministériels étaient initialement fléchés à destination des personnels non enseignants. Afin de proposer un accès à cette offre de formation, l'Université s'est toujours engagée à investir la même somme que celle attribuée par le ministère (crédits fléchés enveloppe formation) pour y intégrer des personnels enseignants et enseignants-chercheurs. De plus, les enseignants-chercheurs peuvent bénéficier au même titre que l'ensemble des personnels de prise en charge financière de formation individuelle et de congé de formation.

Remarques (500 mots)

La réorganisation de la Direction des Affaires Juridiques et les recrutements par concours sur des postes au sein de cette Direction ont eu pour effet de retarder l'identification des personnels qui bénéficieront de la formation au certificat d'animateur propriété intellectuelle. Un premier référent propriété intellectuelle a été formé afin qu'il puisse former les enseignants-chercheurs. D'autres formations animés par la DRV et le SCD ont lieu sur la sensibilisation au droit d'auteur. Le SCD pilote également un pack complet de formation destiné aux doctorants de l'UBFC mais ces formations sont également ouvertes aux enseignants-chercheurs de l'Université de Franche-Comté. Deux offres de formation sont à ajouter dans ce pack :

- Se présenter en tant qu'enseignants-chercheur (pour les réunions et interventions, notamment internationales)
- Connaître l'environnement territorial et valoriser l'action de l'université dans le travail avec les partenaires (par exemple la Région à travers le Schéma régional de l'enseignement supérieur de la recherche et de l'innovation)

2.5 Les priorités à court et moyen terme ont-elles changé ? (500 mots)

L'université inscrit son action dans une dimension internationale tout en s'intégrant dans son territoire. L'attente exprimée par la société vis à vis des missions d'ESRI est en effet à la fois économique, sociale, scientifique et culturelle. La contribution de l'Université ne se limite plus à l'impact économique de sa présence, elle est pleinement actrice du développement de son territoire par les synergies créées avec les milieux socioprofessionnels. Dans une région dont la ruralité est la composante essentielle et le tissu industriel caractérisé par l'importance des PME, l'innovation est le pont incontournable entre ES, R et Economie.

Plus largement Aujourd'hui, dans un contexte de transition, de mutations, de reconversion; le territoire se doit d'être "un laboratoire expérimental articulant et liant à différentes échelles, recherche, innovation, formation, entreprises et société civile, dans la perspective d'un « franchissement de la transition écologique ».

La qualité des interactions entre ces acteurs conditionne cette capacité collective qui place les enseignants-chercheurs au cœur d'un multi partenariat, un enjeu à ne pas manquer pour le territoire et ses habitants.

Pour l'Université de Franche-Comté, le label HR Excellence in Research, obtenu en 2016, est un instrument pérenne, de la stratégie des ressources humaines de l'établissement.

La revue interne à mi-parcours a permis de conforter la démarche HRS4R par l'analyse des points forts et des axes d'amélioration suite à l'enquête réalisée auprès des personnels, à l'audit interne mené par l'établissement et au rapport de l'union européenne.

La crise sanitaire a eu un impact sur la réalisation du plan d'action actuel. Elle a aussi modifié les pratiques de travail.

Suite au changement de gouvernance en décembre 2020, de nouvelles priorités sont mises en œuvre dont la qualité de vie au travail.

2.6 Est-ce que l'établissement a connu des changements significatifs et si oui, quelles en sont les conséquences sur la stratégie RH (500 mots)

La nouvelle gouvernance installée en décembre 2020 a conforté la démarche HRS4R actuelle et a engagé le processus de maintien du label à partir de trois axes qui ont permis de définir de nouvelles actions :

- La promotion de la recherche
- La qualité de vie au travail
- Les recrutements et la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences

De plus, de nouvelles actions sont prévues : mise en œuvre du plan égalité homme/femme, définition d'un schéma directeur du handicap.

2.7 Existe-t-il d'autres décisions stratégiques qui puissent influencer le plan d'actions ? (500 mots)

L'université de Franche-Comté a élaboré un plan égalité professionnelle femmes/hommes pour la période 2021-2023, qui a été présenté aux instances (comité technique et conseil d'administration) fin 2020.

Le plan d'action pour l'égalité professionnelle est une continuité du travail déjà entrepris par l'UFC pour ses agents et usagers : nomination d'un chargé de mission égalité, signature de la convention régionale Bourgogne Franche-Comté 2020-2024 pour l'égalité entre filles et garçons, projet Interreg laboratoire de l'égalité entre 2015 et 2020 en partenariat avec l'université de Genève.

L'objectif est de poursuivre des initiatives déjà engagées au sein de l'université, et, par de nouvelles actions, insuffler une nouvelle dynamique au sein des services de l'université. Il vise à mettre en place une politique globale d'égalité femmes/hommes qui prenne en compte les personnels, les étudiants, et de s'engager dans une culture commune de

l'égalité auprès des personnels et usagers de l'établissement.

Ce plan reprend les axes du référentiel des plans d'actions ministériel, chaque axe comportant plusieurs actions fortes pour une politique favorable entre les femmes et les hommes, et comprend un axe transversal qui permet à l'université de s'engager à transmettre une culture de l'égalité.

Les axes sont les suivants :

Axe transversal : Diffuser une culture de l'égalité.

Axe 1 : Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Axe 2 : Garantir leur égal accès aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique.

Axe 3 : Favoriser l'articulation des temps de vie.

Axe 4 : Lutter contre les violences sexistes et sexuelles, les discriminations et les harcèlements.

L'établissement est dans l'attente du retour de la décision du jury I-Site pour UBFC.

3. Actions

Veuillez consulter la liste de toutes les actions que vous avez soumises dans le cadre de votre stratégie RH. Veuillez ajouter à l'aperçu l'état actuel de ces actions ainsi que l'état des indicateurs. Si des actions ont été modifiées ou omises, veuillez fournir un commentaire pour chaque action. Vous pouvez également sélectionner de nouveaux objectifs.

Note: Choisissez un ou plusieurs principes de l'analyse GAP avec leurs notes de mise en œuvre : Nouveau, En cours, Terminé, Prolongé

Actions proposées

Principes:

Les principes cochés et surlignés en jaune sont ceux qui correspondent aux actions retenues.

1. Liberté de recherche
2. Principes éthiques
- (X) 3. Responsabilité professionnelle
4. Attitude professionnelle
5. Obligations contractuelles et légales
6. Responsabilité
- (X) 7. Bonnes pratiques dans le secteur de la recherche
- (X) 8. Diffusion et exploitation des résultats
- (X) 9. Engagement vis-à-vis du public
- (X) 10. Non-discrimination
11. Systèmes d'évaluation
12. Recrutement
- (X) 13. Recrutement (publication des postes - Code)
14. Sélection (Code)
15. Transparence (Code)
16. Jugement du mérite (Code)
- (X) 17. Variations dans la chronologie des CV (Code)
18. Reconnaissance de l'expérience de mobilité (Code)
19. Reconnaissance des qualifications (Code)
20. Ancienneté (Code)
- (X) 21. Post-doctorat (Code)
22. Reconnaissance de la profession
23. Environnement de la recherche
24. Conditions de travail
25. Stabilité et continuité de l'emploi
26. Financements et salaires
27. Egalité entre les sexes
- (X) 28. Développement de carrière
29. Valorisation de la mobilité
30. Conseils sur la carrière
- (X) 31. Droits de propriétés intellectuelles
- (X) 32. Co-auteurs
- (X) 33. Enseignement
- (X) 34. Plaintes et recours
35. Participation aux organes de décision
36. Relation avec les directeurs de thèses/stages
37. Supervision et tâches de gestion
38. Développement professionnel continu
39. Accès à la formation à la recherche et au développement continu
40. Supervision

I. Aspects
éthiques et
professionnels
1 à 11

II. Recrutement
12 à 21

III. Conditions de
travail et sécurité
sociale
22 à 35

IV. Formation
36 à 40

3.1 Actions proposées pour le plan 2022-2025

	Ecart correspondant au principe	Echéance	Unité responsable	Indicateurs/Cible(s)	Statut actuel	Remarques
ACTION 1 Fournir un accès aux chercheurs à un logiciel de détection du plagiat (promotion de la recherché) I-3-1	Principe 3 : responsabilité professionnelle NOUVELLE	Semestre 2 2022	DAJ	Achat d'un logiciel et installation dans les laboratoires Impact : à définir, besoin d'une vue sur la situation actuelle, voir statistique d'utilisation, et prévoir un suivi qualitatif, envisager d'utiliser ce logiciel dans la formation à la recherche (nouveaux MCF), prévoir une procédure en cas de plagiat, voir UBFC et comité éthique	/	Un logiciel est disponible sur l'ENT mais n'est pas assez efficace Voir achat dans le cadre du DSG
ACTION 2 Réflexion à mener. Prévoir une formation spécifique et obligatoire sur les deux aspects : RSSI (sécurité informatique) et RGPD. Cibles : laboratoires (plan de formation ou intervention AG : modalités à définir). Format de webinaire à envisager et possibilité de l'enregistrer pour diffusion et accessibilité. I-7-1	Principe 7 : Bonnes pratiques dans le secteur de la recherche NOUVELLE	Semestre 2 2023	DSIN	Formation obligatoire : recensement des participants à la formation Sensibilisation semble insuffisante UMR 1098 : RGPD prise en compte dans le cadre de la certification Vérifier si les personnes sont sensibilisées plutôt que formation obligatoire : effectuer un état des lieux par laboratoire	/	Formation à annoncer à l'accueil des nouveaux arrivants
ACTION 3 Pour le logiciel HAL : action de sensibilisation renforcée pour le dépôt de notice. Information : chargé de la valorisation et de la production scientifique. Réflexion : déployer le dispositif mis en place au laboratoire FEMTO-ST. I-8.1	Principe 8 : Diffusion et exploitation des résultats NOUVELLE	Semestre 2 2025	SCD / DRV SCD (mission appui à la recherche)	Preuve de la centralisation des publications Voir charte pour la science ouverte et Chargé de mission Leblois DRV : voir chargé de la valorisation de la production scientifique	/	

ACTION 4 Mise en place d'un dispositif de signalement, traitement et prévention des discriminations. I-10-1	Principe 10 : Non-discrimination NOUVELLE	Semestre 2 2022	DRH / Direction Communication / DSIN Voir cellule et chargé de mission transformation sociale	Dispositif trouvable sur le site internet et nombre de recours à son utilisation Impact : mesures mises en place en terme de prévention	/	
ACTION 5 Recensement et valorisation des actions de diffusion scientifique vers les acteurs socio-économiques. Point information : démarche UFC en cours à vérifier. I-9-1	Principe 9 : Engagement vis-à-vis de la société NOUVELLE	Semestre 2 2024	DRV Voir service sciences arts et culture	Recensement des actions de diffusion Rôle important de l'UFC Deux niveaux complémentaires : acteurs socio-économiques et grand public. Urgence dans le cadre du plan de relance : déterminante et incontournable Voir Région : volet CST (culture scientifique et technique) Voir Labex dont LipSTIC : communication avec les collèges Voir Open lab, agenda de l'actu	/	
ACTION 6 Création d'une rubrique dans les fiches de poste sur les conditions de travail (ZRR, exposition aux risques, enseignement/recherche sur plusieurs sites). Action potentielle : définition d'un processus d'écriture des fiches de postes et de discussion au sein des composantes et collegiums II-13-1	Principe 13 : Recrutement (code) NOUVELLE	Semestre 1 2022	DRH	Modèle de fiche de poste et nombre de ces fiches de poste qui nécessitent ces précisions Liste des éléments particuliers à signaler : ZRR, multi sites, appareils scientifiques Expliquer les caractéristiques de l'établissement plus que des contraintes	/	
ACTION Définition d'un processus d'écriture des fiches de postes et de discussion au sein des composantes et collegiums II-13-2	Principe 13 : Recrutement (code) NOUVELLE					
ACTION 7 Lettre de cadrage des comités de sélection : ajout d'une	Principe 17 : Variations dans la chronologie des CV	Semestre 1 2022	VP RH	Lettre de cadrage 2022, 2023, 2024, 2025 Donner un sens	/	

sensibilisation aux arrêts de carrière. II-17-1	NOUVELLE			positif Prévoir un rapport succinct		
ACTION 8 Élaboration d'une charte sur les conditions de travail et de rémunération des post doctorants (constituer un groupe de travail sur cette problématique). Action potentielle : question sur le statut des ATER (réflexion et groupe de travail). II-21-1	Principe 21 : Nominations post-doctorat NOUVELLE	Semestre 2 2024	DRH / DAJ	Elaboration de la Charte et validation en instance	/	
ACTION 9 Identifier des référents qui ont une fonction dans les instances nationales (CNU, comité national CNRS) : référent développement de carrière des enseignants chercheurs (cf tableau FEMTO-ST). III-28-1	Principe 28 : Développement de carrière NOUVELLE	Semestre 1 2023	Groupe de travail ?	Document recensant ces référents. Point de départ : connaître les pratiques des instances nationales puis évolution à envisager. Différent du rôle du mentorat. Spécificité selon les laboratoires. Idée de l'accompagnement de l'enseignant chercheur	/	
ACTION 10 Adoption d'une Charte pour la science ouverte à l'UFC. Remarque : renommer un référent PI suite au départ du juriste valorisation. Voir Nadia Butterlin est chargée de mission valorisation des résultats de la recherche : proposition d'action éventuelle. III-31-1	Principe 31 : Droits de propriété intellectuelle NOUVELLE	Semestre 1 2023	DAJ / DRV / Services Sciences Arts et Culture	Elaboration et validation de la Charte. Nomination d'un référent PI. Convergent avec I-8.1	/	
ACTION 11 Bibliographie : suivi de la mise en place d'un outil de centralisation des publications. III-32-1	Principe 32 : Co-auteurs NOUVELLE	Semestre 2 2024	SCD / DSIN	Nombre de publication dans cet outil	/	
ACTION 12 Adaptation du référentiel aux activités d'encadrement des étudiants de masters et doctorat. III-33-1	Principe 33 : Enseignement NOUVELLE	Semestre 2 2024	VP RH / DRH	Elaboration et validation de ce référentiel	/	
ACTION 13 Nommer un médiateur à la gestion de conflit (lien	Principe 34 : Plaintes et	Semestre 2 2022	VP RH / DRH	Nomination du médiateur / nombre d'utilisation du	/	

dispositif site internet / cellule) III-34-1	recours NOUVELLE			dispositif du site internet		
---	---------------------	--	--	--------------------------------	--	--

Actions pérennes (en cours de réflexion) :

Il est envisagé d'établir des actions pérennes. Ces actions débutées lors du premier plan d'actions (2016-2022) seraient prolongées lors du plan d'actions pour le renouvellement du label (2022-2025). Parmi les 41 actions du plan d'actions précédent, deux pourraient faire l'objet d'une pérennisation.

L'action I-11.2 du plan 2016-2022 qui est d'associer les collegiums au processus d'évaluation et de suivi des activités de recherche, de formation et de valorisation pourrait donc avoir une évolution en changeant de cadre. En effet, les collegiums ont été construits en 2016 et leur fonction principale et le suivi ainsi que la proposition d'avis sur les postes remontés par les composantes de l'Université dans le cadre des campagnes d'emplois annuelles des enseignants-chercheurs. De ce fait, l'évolution de cette action et de son cadre entrerait davantage aujourd'hui dans la thématique II des principes émis par l'Union Européenne, à savoir le recrutement et la publication des postes.

De plus, comme mentionné en début de réunion, les principes OTMR (Recrutement Ouvert, Transparent et Basé sur le Mérite) font l'objet d'une focalisation de l'UE dans l'espace européen de la recherche et donc par extension, pour les organisations et les établissements labellisés. Les collegiums ont cette vocation d'organes transparents qui discutent et analysent les fiches de postes et les profils qui sont remontés lors des campagnes d'emplois. Ils embrassent donc par cet aspect les principes OTMR et en sont une preuve de leur fonctionnement à l'Université de Franche-Comté.

La seconde action qui pourrait faire l'objet d'une pérennisation est l'action II-16 du plan 2016-2022 qui est d'ajouter à la lettre annuelle de cadrage du président aux présidents et présidentes des comités de sélection, la prise en compte de critères plus larges. Lors des temps de travail réalisés avec les laboratoires, nous avons pu proposer une action qui la ferait évoluer par une nouvelle modification de la lettre de cadrage de la présidente envers les présidents et présidentes de comités de sélection. La première action portait sur la prise en compte de critères plus larges (supervision, travail d'équipe, enseignement, transfert de connaissances etc.) en pondérant donc l'importance de la bibliométrie. Pour le plan 2022-2025, un autre ajout à cette lettre de cadrage a été ciblé, à savoir la sensibilisation des présidents et présidentes de comité de sélection à prendre en compte les arrêts de carrière. Cette action est liée au principe 17 : variations dans la chronologie des CV.

Note: Ajoutez autant d'actions que nécessaire.

La version étendue de la stratégie RH révisée de votre organisation pour les 3 prochaines années, y compris la politique OTM-R, doit être publiée sur le site Web de votre organisation. Veuillez fournir le lien vers la ou les pages Web dédiées sur le site Web de votre organisation * :

URL: <https://www.univ-fcomte.fr/>

Si votre organisation a déjà rempli la liste de contrôle OTM-R lors de la phase initiale, veuillez également indiquer comment votre organisation travaille à / a développé une politique de recrutement ouverte, transparente et basée sur le mérite. Bien qu'il puisse y avoir un certain chevauchement avec une série d'actions énumérées ci-dessus dans le plan d'action (tel qu'il ressort de l'analyse des écarts), veuillez fournir un bref commentaire démontrant les progrès de la mise en œuvre par rapport à la phase initiale.

3.2 L'OTMR : commentaires sur l'implémentation des principes (500 mots)

L'auto diagnostic réalisé en 2018 montre que l'université respecte les règles et principes de l'OTM-R pour les enseignants chercheurs, des règles et des principes de recrutement ouverts, transparents, et basés sur le mérite.

Cela concerne les différentes étapes depuis la consultation des offres sur le site web national et local, les modalités de candidatures et la composition des comités ; toutes ces procédures étant par ailleurs également encadrées par une réglementation nationale.

Certaines évolutions peuvent être soulignées.

L'université a créé les collegiums qui illustrent la volonté de transparence des recrutements. Ils ont pour rôle d'analyser, d'objectiver et de prioriser les postes de la campagne d'emplois. Du fait de leur composition : directeurs de composante, directeurs de laboratoire et représentants de la recherche et de la formation, ils ouvrent également un lien entre formation et recherche.

Par ailleurs, le vice-président des relations humaines et sociales et le vice-président recherche organisent conjointement, chaque année une réunion des présidents de comités de sélection. Une thématique a été introduite avec une sensibilisation aux biais de sélection par la diffusion d'une vidéo sur les stéréotypes de genre en matière de recrutement, vidéo par ailleurs accessibles aux membres des comités de sélection.

La poursuite d'une démarche d'amélioration de la mise en œuvre de ces principes concerne l'élaboration d'une charte OTM-R pour les personnels enseignants chercheurs, par ailleurs obligatoire pour prétendre au renouvellement du label HR.

L'université dispose d'un plan égalité professionnelle femmes hommes dont certaines actions répondent au renforcement des principes OTM-R. On peut citer comme exemples : la sensibilisation des personnes chargées des recrutements aux stéréotypes, la construction de statistiques de recrutement sur la représentation par type de groupes sous représentés.

Idéalement, la version étendue de la politique et des actions OTM-R révisées devrait être publiée sur le site Web de votre organisation.

[Veuillez fournir le lien Web vers la ou les pages Web dédiées à l'OTM-R s'il est différent de celui où se trouve la stratégie RH révisée.](#)

URL: <https://www.univ-fcomte.fr/OTMR> (lien non valide)

4. Pilotage et implémentation du label

4.1 Structuration de la mise en œuvre de la démarche (1000 mots)

Le processus d'implémentation de la démarche HRS4R à l'Université de Franche-Comté s'articule autour de deux organes que sont la cellule d'appui et le comité de pilotage. La cellule d'appui est un groupe restreint de sept personnes qui sont les porteurs d'un panel d'actions à mener à bien. Cette cellule se réunit régulièrement et est chargée de faire le lien avec le service responsable des actions, de coordonner la production et l'archivage des documents concernant le label et d'aider à la promotion de la stratégie « HR Excellence in research » dans l'établissement. Le comité de suivi est composé de représentants de la communauté universitaire et de membres de la direction de l'UFC et de responsables de différents services. Il se réunit une fois ou deux par an pour suivre et valider les grandes étapes de l'avancement du projet, formuler des avis et des recommandations et contribuer à la diffusion du label dans l'établissement. A l'automne 2018, il est demandé à chaque collegium de désigner un représentant qui sera intégré au comité de suivi.

Composition de la cellule d'appui :

Thierry BLOND, directeur général des services adjoint finances, pilotage et qualité

Christiane BOISSON, directrice des ressources humaines adjointe

Florence CUNEY, chargée d'étude au service pilotage et suivi de gestion

Thierry LIEGEOIS, responsable administratif de l'UFR Sciences du langage de l'Homme et de la Société (SLHS)

François PARDO, responsable du service pilotage et contrôle interne RH

Séverine BILON, responsable du service recrutement, accompagnement des compétences et des projets professionnels

Marine GOMEZ, chargée de communication, direction de la communication

Jean-Raphaël FABRE, chargé de projet HRS4R / Collegiums

Nombre de réunions par années de la cellule d'appui et du comité de pilotage :

Années Organes	2016	2017	2018	2019	2020	2021 (en cours)
Cellule d'appui	5	8	8	7	7	3
Comité de pilotage	/	2	1	1	2	2

Dans le cadre du renouvellement du label et la construction du plan d'action 2022-2025, l'Université de Franche-Comté a marqué sa volonté de sonder sa communauté scientifique. Afin d'impliquer les enseignants-chercheurs qui sont la cible des principes en ressources humaines du label, les directeurs et directrices des unités de recherche de l'établissement ont été invités à avoir un temps d'échange avec des membres de la cellule d'appui. Durant ce temps d'échange, chaque principe est présenté et le travail se fait suivant la logique d'analyse des écarts : étude du principe, comparaison avec les règles et pratiques de l'Université, écart éventuel déceler et action potentiellement retenue. Grâce à cette démarche d'implication des enseignants-chercheurs dans le processus de construction du futur plan d'actions, des axes d'améliorations ont pu être identifiés et ainsi être recensés afin que le comité de pilotage puisse les étudier et les prioriser selon les critères de la gouvernance.

Ces temps d'échange et de travail avec les laboratoires ont eu lieu en avril 2021. Sur les 28 laboratoires et structures fédératives que compte l'Université de Franche-Comté, des temps d'échanges ont pu être établis avec 15 d'entre eux, représentant 70% du total des personnels des 28 laboratoires. Des échanges et retours réguliers sont ainsi programmés au travers de deux instances (réunion des directeurs et directrices des unités de recherche et commission recherche) afin de rendre compte de l'avancement de la démarche à la communauté scientifique.

De plus, un point d'information portant sur l'implémentation de la démarche HRS4R et sur les échéances à venir pour le renouvellement est effectué dans les instances de l'Université pendant l'automne 2020. Ainsi, une présentation du label, de ses enjeux et des échéances à venir s'est tenue dans les instances suivantes :

- Comité Technique : 20/09/2020
- Commission Recherche : 06/10/2020
- Réunion des directeurs et directrices des services administratifs : 08/10/2020

- Conseil des Composantes : 12/10/2020
- Conseil d'Administration : 13/10/2020
- Comité hygiène et Sécurité : 14/10/2020
- Commission Formation et Vie Universitaire : 20/10/2020
- Réunion des Directeurs et Directrices de Recherche : 22/10
- Conseil Collegium SNET : 20/10/2020
- Conseil Collegium SF-SPI : 21/10/2020
- Conseil Collegium SHH : 22/10/2020
- Conseil Collegium SJEG : 20/10/2020

Assurez-vous également de couvrir tous les aspects mis en évidence dans la liste de contrôle, que vous devrez décrire en détail :

4.2 Préparation de l'évaluation interne *

Description détaillée et dûment justifiée (500 mots)

L'université de Franche-Comté a mis en place, dès l'obtention du label, des mesures qui contribuent à la préparation de la revue interne :

- Mise en place pour chaque action d'une fiche de vie qui recense les différentes évolutions (service responsable, objectifs, élément probant, changement de l'environnement).
- Utilisation de la gestion électronique des documents pour suivre l'avancement du projet avec recours à un plan de nommage.
- Participation des membres du comité de suivi, pour validation, aux réunions de suivi et d'actualisation des actions.
- Réalisation d'une enquête pour évaluer l'état d'avancement du projet.
- Mise en œuvre d'un audit interne afin d'évaluer la cohérence du rapport intermédiaire avec l'état d'avancement du projet.

4.3 Comment impliquez-vous la communauté scientifique qui sont les principaux bénéficiaires de l'implémentation du label ? *

Description détaillée et dûment justifiée (500 mots)

Le label HR Excellence in Research s'inscrit dans la stratégie d'établissement de l'Université de Franche-Comté et de ce fait, elle marque également sa volonté d'impliquer la communauté scientifique mais implique également différents services administratifs.

Cette volonté se manifeste par la conception par la direction de la communication au printemps 2021 d'un nouveau plan de communication dont le déploiement initial est prévu sur du court terme afin de diffuser et communiquer les grandes étapes de la labellisation et du renouvellement pour février 2022. Il répond également à des besoins de moyen et long terme afin de pouvoir centraliser les informations importantes de la démarche HRS4R et qu'elle soit accessible à tous.

La démarche HRS4R repose sur les principes issus de la Charte européenne du chercheur et du Code de recrutement des chercheurs. Par conséquent, l'Université veut impliquer de façon pérenne les enseignants-chercheurs à ce processus. C'est pourquoi, au printemps 2020, de nombreux temps de travail ont été programmés avec les laboratoires de l'établissement afin de pouvoir collecter leur contribution sur ces principes et leur application. Cette démarche a permis aux laboratoires, par le biais de leur directeurs et directrices, de pouvoir identifier des axes d'améliorations sur les 4 grandes thématiques (principes éthiques et professionnels, recrutement, conditions de travail et sécurité sociale, formation et développement).

Laboratoires	Date du temps de travail	Nombre d'actions proposées
FEMTO-ST	22/04/2021	9
LMB	27/04/2021	17
Chrono-environnement	26/04/2021	38
ThéMA	05/05/2021	1
CRESE	19/04/2021	7
CREGO	22/04/2021	4
CRIT	20/04/2021	16
Logique de l'Agir	27/04/2021	10
CLF	02/06/2021	7
ISTA	21/04/2021	12
Laboratoire de Psycho	28/04/2021	24
EPILAB	20/04/2021	9
PEPITE	19/04/2021	8
UMR 1098 (hôte greffon)	22/04/2021	8
FC-Lab	19/04/2021	20

C'est en tout 190 actions qui ont été proposées par les laboratoires et qui seront ensuite étudiées par le comité de pilotage. Le nombre de personnels de laboratoires sondés parmi le total des personnels de laboratoires s'élève à 70%.

Ce sondage de la communauté scientifique de l'Université se manifeste également par la réalisation d'une enquête afin de mesurer la connaissance de la démarche HRS4R par les personnels. Une enquête avait été réalisée en 2018 auprès des 2500 enseignants et BIATSS de l'établissement. Cette enquête a été réalisée par le service Pilotage et suivi de gestion, en collaboration avec la direction Recherche et Valorisation. Le logiciel LimeSurvey a été utilisé pour gérer l'enquête en ligne.

Le questionnaire comportait trois groupes de questions :

- un premier dont l'objet était d'évaluer les connaissances des personnels en ce qui concerne le label, la charte européenne du chercheur et le code de bonne conduite pour le recrutement des chercheurs,
- un deuxième, où pour chacun des quatre grands groupes de principes, il était question d'identifier les plus importants,
- un troisième dont l'objectif était de se prononcer sur l'intérêt de la stratégie mise en place à l'UFC pour répondre aux problématiques de l'établissement.

Au terme de cette enquête, 1 139 questionnaires ont été exploités et traités de manière anonyme.

A l'automne 2021, cette enquête sera reprise en ajoutant certains items (évolution du Covid, hybridation des enseignements, télétravail, baisse des colloques et des déplacements).

4.4 Avez-vous un comité d'implémentation et/ou un groupe de pilotage qui se réunit et suit régulièrement le processus d'implémentation ? *

Description détaillée et dûment justifiée (500 mots)

L'Université a structuré l'implémentation de sa démarche autour de la cellule d'appui et du comité de pilotage. Elle s'appuie également sur un outil de gestion électronique des documents depuis 2016 : Nuxéo. Cet outil permet un suivi historique rigoureux des différents travaux relatifs à la labellisation :

- PV cellule d'appui et comité de pilotage (avec traduction en anglais)
- Les documents référentiels (fiche de vie et documents officiels)
- L'arborescence du plan d'action 2016-2022 avec les éléments probants et les fiches de vie de chaque action
- L'arborescence du plan d'action 2022-2025 en construction
- Des documents de communication interne et externe (présentation HRS4R à l'Université de Savoie)

Réunions du Comité de pilotage :

Années Organes	2016	2017	2018	2019	2020	2021 (en cours)
Comité de pilotage	/	2	1	1	2	2

4.5 Existe-t-il un alignement entre les politiques institutionnelles de l'établissement et la démarche HRS4R ? Comment pouvez-vous vous assurer que la démarche HRS4R est bien reconnue par la stratégie de recherche de l'établissement ?

Description détaillée et dûment justifiée (500 mots)

Suite à un engagement de la gouvernance de l'époque, l'université de Franche-Comté s'est lancée dans la démarche d'obtention du label en 2015. Elle est la 2^{ème} université en France à avoir obtenu le label HR excellence in research en 2016.

Depuis la démarche HRS4R est menée en mode projet par le vice-président des relations humaines et sociales avec l'appui d'un comité de pilotage et d'une cellule d'appui. Les instances sont régulièrement informées de l'état d'avancement de la démarche.

Il est prévu de contribuer à la diffusion de la démarche pour UBFC.
Une convergence avec le CNRS et INSERM est également envisagée.

L'UFC a réalisé une intervention séminaire des DRH en 2018 et au colloque de l'université de Savoie le 22 mars 2019.

4.6 Le pilotage du processus

Comment votre institution s'assure-t-elle que le plan d'actions proposé sera implémenté ? (500 mots)

Description détaillée et dûment justifiée (500 mots)

L'Université de Franche-Comté va continuer à gérer la démarche HRS4R en mode projet avec un comité de pilotage présidé par le vice-président des relations humaines et sociales et une cellule d'appui.

La gestion électronique des documents (avec l'outil Nuxéo) va permettre la traçabilité de toutes les étapes avec, en particulier, l'utilisation des fiches de vie (voir annexe 6).

De plus, un plan de communication a été mis en place et lancé au printemps 2021 afin de permettre la diffusion d'information à propos du label, notamment sur ces échéances, ses grandes étapes et son avancement. Ce plan de communication a été validé par le comité de pilotage.

4.7 Le pilotage de la progression de l'implémentation du renouvellement

Comment piloter-vous le processus d'implémentation ?

Description détaillée et dûment justifiée (500 mots)

Depuis sa labellisation en 2016, l'Université de Franche-Comté s'est structurée efficacement pour répondre aux enjeux de long terme que présente la labellisation HRS4R. En effet, la première implémentation du plan d'actions s'effectue sur une période de 6 ans (2016-2022). Ensuite, ce sont des phases de trois ans qui se répètent et qui suscitent l'implémentation d'un nouveau plan d'actions (le prochain 2022-2025).

Cette structure en cellule d'appui et comité de pilotage permet ce suivi sur le long terme. Des changements réguliers de personnes au sein de ces groupes sont identifiés afin de pouvoir remplacer un des membres sur le départ. La cellule d'appui et le comité de pilotage se réunissent plusieurs fois par an.

En plus de ces deux organes de la démarche, des présentations ainsi que des points information sur le label et la démarche sont effectués dans les instances de l'Université :

Comité Technique : 20/09/2020

Commission Recherche : 06/10/2020

Réunion des directeurs et directrices des services administratifs : 08/10/2020

Conseil des Composantes : 12/10/2020

Conseil d'Administration : 13/10/2020

Comité hygiène et Sécurité : 14/10/2020

Commission Formation et Vie Universitaire : 20/10/2020

Réunion des Directeurs et Directrices de Recherche : 22/10

Conseil Collegium SNET : 20/10/2020

Conseil Collegium SF-SPI : 21/10/2020

Conseil Collegium SHH : 22/10/2020

Conseil Collegium SJEG : 20/10/2020

A l'automne 2021, une nouvelle campagne d'information du label et de la démarche sera effectuée.

Comme présentées précédemment, les fiches de vie permettent également un pilotage sur le long terme au travers de leurs versions qui évoluent au fil des années et leur réalisation. De nombreux détails y sont présents et permettent de retrouver leur parcours de réalisation depuis le début de l'implémentation du plan d'actions dans lequel elles se trouvent. Les différentes versions sont également archivées dans l'outil de gestion électronique des documents Nuxéo.

4.8 Les indicateurs de progression pour le renouvellement

Description détaillée et dûment justifiée (500 mots)

Le document qui permet un suivi efficace est la fiche de vie (disponible en annexe du document). Elle permet de suivre l'avancement d'une action et d'avoir tous les renseignements nécessaires sur sa conduite et sa réalisation.

Une première partie origine de l'action :

Le numéro et le nom de l'action.
 Le principe auquel elle correspond et son intitulé complet.
 L'analyse des écarts qui correspond aux règles et pratiques appliquées à l'Université.
 L'action à mener puis son intitulé.

Une seconde partie description de l'action :
 Responsable de l'action.
 Echéance pour la réaliser.
 Description de l'élément probant.
 Le contact cellule (le porteur d'action cellule d'appui).
 Les référents du comité de pilotage.

Une troisième partie sur l'état d'avancement de l'action :
 Son taux de réalisation.
 Commentaires : description de son avancement, de son évolution, des problèmes rencontrés etc.

Une dernière partie modifications techniques qui apporte une description des changements importants qui peuvent engendrer des modifications majeures de l'action (nouveau porteur cellule, nouveau responsable, changement d'une réglementation etc.)
 Fiche de vie des actions (voir exemple en annexe).

4.9 Comment allez-vous préparer l'évaluation externe ?

Description détaillée et dûment justifiée (500 mots)

L'Université de Franche-Comté s'est engagée dans un processus régulier d'information sur la démarche HRS4R et son avancement sur la labellisation ainsi que son renouvellement envers ses instances.
 A l'automne 2021, elle prévoit une nouvelle campagne d'information (comme celle de 2020 décrite dans la partie 4.7) afin de sensibiliser la communauté universitaire aux prochaines étapes du renouvellement du label.

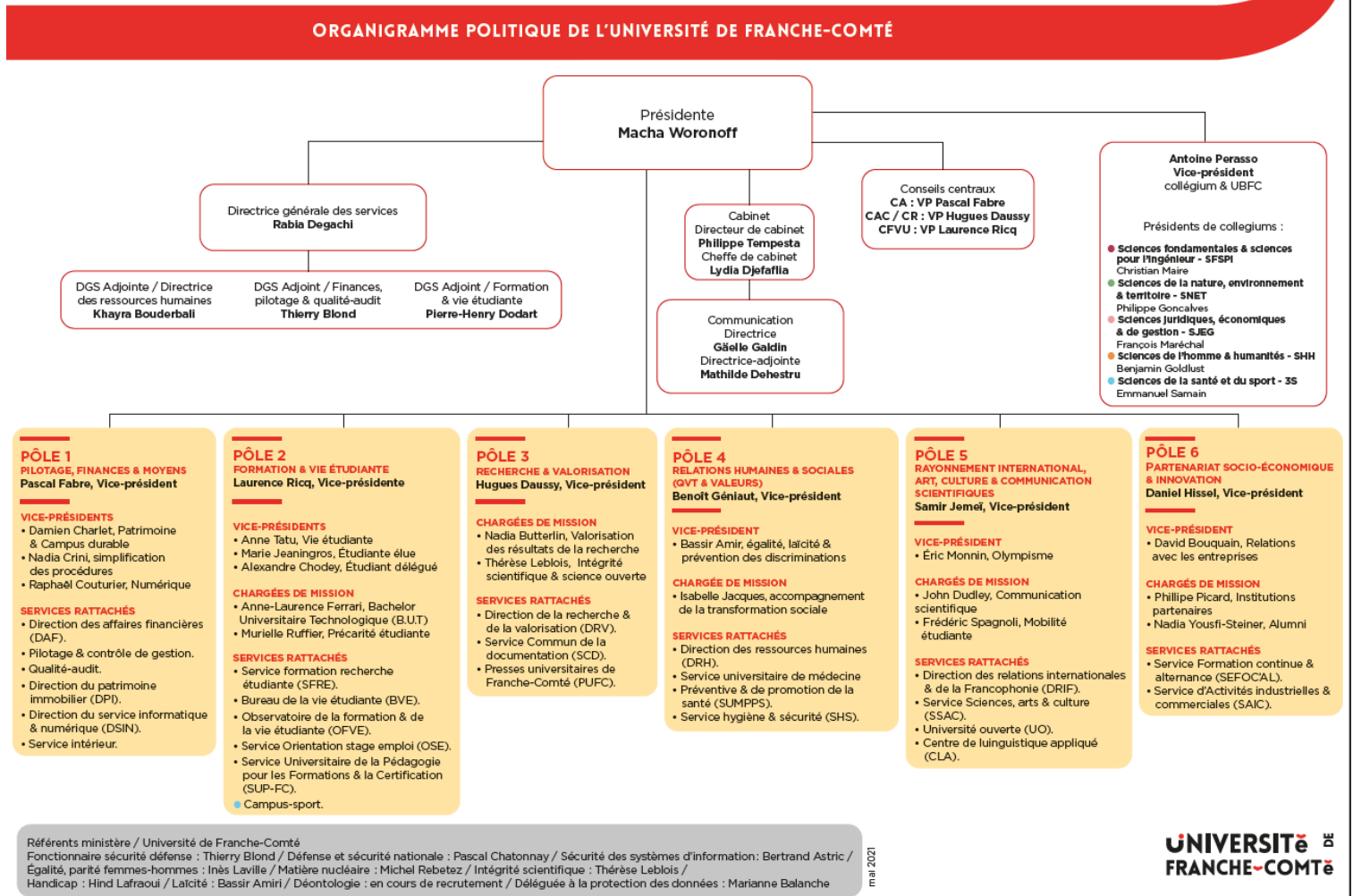
L'établissement a également invité les laboratoires à participer et à contribuer aux nouveaux plan d'actions (2022-2025), et de ce fait, des retours réguliers d'informations seront également effectués dans le cadre des réunions des directeurs et directrices de laboratoires.

En menant cette exercice d'information envers l'ensemble des personnels de l'Université, l'établissement prévoit des retours par la communauté sur les avancements du projet et ainsi apporter des modifications sur les divers documents livrables pour le renouvellement.

4.10 Remarques complémentaires et commentaires additionnels sur le processus d'implémentation proposé

Description détaillée et dûment justifiée (500 mots)

Annexe 1 : Organigramme de l'Université de Franche-Comté



Annexe 2 : composition du comité de pilotage

NOM Prénom	F/H	EC/BIATSS	Corps	Composante	Laboratoire	Mandat électif	Membre Collegium
MILLON Laurence	F	EC	PUPH	UFR Santé	UMR6249 Chrono Environnement		
DEMOUGEOT Céline	F	EC	Pr	UFR Santé	EA4267 PEPITE	CR	3S
SPAGNOLI Frédéric	H	EC	MCF	UFR SLHS	EA4011 ISTA		
SMOUTS Marie	F	BIATSS	Conservateur des Bibliothèques	SCD			
DEGACHI Rabia	F	BIATSS	Att.Admin DGS	Secrétariat Général		CT	
PERA Marie-Cécile	F	EC	Pr	IUT BM	UMR6174 FEMTO-ST	CA	SF-SPI
BEVALOT Françoise	F	EC	Pr (émérite)	UFR Santé	EA4267 FDE		
MOULY Arnaud	H	EC	MCF	INSPE	UMR6249 Chrono Environnement		
CURIE Véronique	F	BIATSS	Att.Admin RH	DRH			
VUILLEMENOT Anne	F	BIATSS	Att.Admin RH	DRH			
GRISOT Nina	F	BIATSS	IGE	DRV		CR	
JACQUOT Maxime	H	EC	Pr	UFR ST	UMR6174 FEMTO-ST		
GONCALVES Philippe	H	EC	MCF	UFR ST	UMR6249 Chrono Environnement	Président Collegium SNET	SNET
BERION Pascal	H	EC	MCF	UFR SLHS	UMR6049 THEMA		
GODARD Laurence	F	EC	MCF	UFR SJEPEG	UMR5118 LEG		
SUN Xiaowei	H	EC	MCF	UFR SJEPEG	EA3225 CRJFC		
TOTOSON Perle	F	EC	MCF	UFR Santé	EA4267 PEPITE		
DAUSSY Hugues	H	EC	Pr	UFR SLHS	EA2273 Centre Lucien Febvre	VP Recherche	
CRINI Nadia	F	BIATSS	IGR	UFR ST	UMR6249 Chrono Environnement	VP Simplification des procédures	
PERASSO Antoine	H	EC	MCF	UFR ST	UMR6249 Chrono Environnement	VP Collegium / UBFC	
SAAS Philippe	H	EC	PU-PH	UFR Santé	UMR1098 RIGHT (hôte-greffon)	Directeur UMR1098	

Annexe 3 : état d'avancement du plan d'actions 2016-2022

Action	Type	Progression (%)
Plan HRS4R UFC		72
I-1 Transmettre la charte européenne des chercheurs et le code de recrutement aux chercheurs	Communication	100
I-2 Transmettre la charte nationale de déontologie aux chercheurs	Communication	100
I-3.1 Informer en amont sur les accords de confidentialité	Communication	100
I-3.2 Désigner un référent propriété intellectuelle	Développement	100
I-3.3 Mettre à disposition de la documentation sur le droit de la recherche	Communication	100
I-4.1 Sensibiliser les directeurs des unités de recherche au suivi des conventions	Communication	100
I-5.1 Harmoniser les règlements intérieurs des laboratoires	Formalisation	70
I-5.2 Informer les chercheurs des possibilités de passerelles public/privé	Communication	100
I-5.3 Rédiger une procédure de dépôt des brevets	Formalisation	80
I-7.1 Formaliser les préconisations du CHSCT sur les projets de recherche	Formalisation	10
I-7.2 Inscrire dans les documents uniques les risques significatifs	Formalisation	50
I-7.3 Créer des zones à régime restrictif	Développement	100
I-7.4 Mettre en place des dispositifs de protection de données (nouvelle action)		20
I-8.1 Rendre visible la production scientifique dans le cadre d'OPEN ACCESS	Formalisation	100
I-9 Rédiger des volets "sciences in society"	Formalisation	40
I-10.1 Intégrer un module de formation relatif à la lutte contre toutes les formes de discrimination	Développement	100
I-10.2 Nommer un référent handicap	Développement	100
I-11.1 Mettre en place une cellule qualité dédiée à l'accompagnement des équipes pédagogiques	Développement	100
I-11.2 Associer les collegiums au processus d'évaluation	Développement	100
II-12 Mettre un place un contrôle qualité des procédures de recrutement (nouvelle action)		0
II-13.1 Traduire systématiquement les fiches de poste	Formalisation	100
II-13.2 Diffuser plus largement les offres de poste de titulaires et de contractuels	Développement	90
II-14 Formaliser une réunion annuelle de l'ensemble des présidents des comités de sélection	Formalisation	100
II-16 Ajouter à la lettre annuelle de cadrage du président à destination des comités de sélection des critères plus larges		
	Formalisation	100
II-18.1 Formaliser une procédure pour les mobilités sortantes hors Erasmus	Formalisation	50
II-18.2 Formaliser une procédure d'accueil des chercheurs étrangers via le dispositif EURAXESS	Formalisation	100
III-23 Créer une liste des personnels particulièrement exposés	Formalisation	30
III-24.1 Réaliser un guide pour les chercheurs et assimilés décrivant les possibilités statutaires	Formalisation	10
III-24.2 Augmenter le taux d'accessibilité des locaux à 80 % en 2020	Développement	100
III 24.3 Faire valider par le conseil d'administration le statut de l'élu.	Formalisation	100
III-24.4 Elaborer et communiquer une information relative aux différents dispositifs de réorientation	Communication	10
III-27.1 Sensibiliser les membres de jurys aux stéréotypes par la conception d'une vidéo	Communication	100
III-27.2 Intégrer dans le plan de formation la dimension égalité	Développement	75
III-27.3 Intégrer dans le plan de formation des accompagnements pour la rédaction des dossiers et les entretiens de sélection des chercheurs	Développement	100
III-28 Identifier et former des personnels référents au sein des laboratoires pour accompagner la carrière des chercheurs	Développement	10
III-29 S'assurer que tous les chercheurs étrangers recrutés par l'établissement sont affiliés en sécurité sociale	Développement	100
III-32.1 Communiquer à partir de documents internationaux sur la déontologie du coauthorship	Communication	10
III-32.2 Etendre la pratique des cahiers de laboratoire	Développement	50
III-34.1 Améliorer la connaissance de la procédure d'alerte	Communication	100
III-34.2 Mettre en place une procédure interne décrivant les modalités de saisine du service juridique	Formalisation	20
IV-38 Créer un pack de formation à destination des chercheurs et des directeurs de laboratoire	Développement	25

En rouge : actions à moins de 50%

En jaune : action entre 50 et 99%

En vert : actions à 100%

Annexe 4 : questionnaire OTMR : version 2018 (en cours d'actualisation)

Open, Transparent and Merit-based Recruitment of Researchers

OTM-R

Checklist for Institutions

	Open	Transparent	Merit- based	Answer: Yes completely/ Yes substantially/ Yes partially/No	Suggested indicators (or form of measurement)
OTM-R system / Procédure OTM-R					
1. Have we published a version of our OTM-R policy online (in the national language and in English)? Avons-nous publié une version de notre stratégie RH en ligne (en français et en anglais) ?	X	X	X	OUI plutôt	http://www.univ-fcomte.fr/venir-luniversite-en-tant-que-chercheur-etranger En plusieurs langues (voir site UFC) Mise à jour lors des campagnes d'emplois.
2. Do we have an internal guide setting out clear OTM-R procedures and practices for all types of positions? Avons-nous un guide de procédures internes de recrutement basées sur les principes de l'OTM-R pour tous les types de postes ?	X	X	X	OUI	Les mises à jour ont lieu au moment des : -mouvements internes (Enseignants et BIATSS) en novembre et juillet de chaque année. - des campagnes d'emplois en novembre pour le second degré et en avril pour les enseignants chercheurs.

3. Is everyone involved in the process sufficiently trained in the area of OTM-R? Est-ce que le personnel impliqué dans la procédure de recrutement est suffisamment informé / formé des principes de l'OTM-R ?	X	X	X	OUI plutôt	Une réunion annuelle avant la campagne de recrutement est organisée pour les présidents des comités de sélection et les directeurs de composantes afin de les informer sur les principes OTMR. Les personnels administratifs qui gèrent les procédures administratives de recrutement sont aussi sensibilisés et formés au principe OTMR de même que les responsables administratifs des composantes
4. Do we make (sufficient) use of e-recruitment tools? Utilisons-nous souvent / suffisamment les outils de e-recrutement ?	X	X		OUI	Les outils WEB pour les phases de recrutement sont utilisés : Outils locaux : APRATER et APREC Outils nationaux : GALAXIE, SENORITA
5. Do we have a quality control system for OTM-R in place? Avons-nous un système de contrôle qualité en place s'agissant de l'OTM-R ?	X	X	X	NON	Cela fera l'objet d'une action supplémentaire dans le plan d'action HRS4R
6. Does our current OTM-R policy encourage external candidates to apply? Est-ce que notre politique actuelle OTM-R encourage les candidatures externes à postuler ?	X	X	X	OUI	Suivi statistique des candidatures et des recrutements
7. Is our current OTM-R policy in line with policies to attract researchers from abroad? Est-ce que notre politique actuelle OTM-R est en cohérence avec les politiques d'attractivité des chercheurs étrangers ?	X	X	X	OUI	Suivi statistique des candidatures et des recrutements. Postes réservés au recrutements internationaux : fellowship (10% du total des postes mis au recrutement.

8. Is our current OTM-R policy in line with policies to attract underrepresented groups? Est-ce que notre politique actuelle OTM-R est en cohérence avec les politiques d'attractivités des groupes sous-représentés ?	X	X	X	OUI plutôt	Suivi statistique des candidatures et des recrutements. Messages politiques de la gouvernance.
9. Is our current OTM-R policy in line with policies to provide attractive working conditions for researchers? Est-ce que notre politique actuelle assure des conditions de travail attractives pour les chercheurs ?	X	X	X	OUI plutôt	Suivi statistique des candidatures et des recrutements.
10. Do we have means to monitor whether the most suitable researchers apply? Disposons-nous de moyens pour vérifier si les chercheurs les plus qualifiés / adaptés au poste postulent ?				OUI plutôt	Suivi statistique des candidatures et des recrutements.
Advertising and application phase Etape de publication et de candidature					
11. Do we have clear guidelines or templates (e.g., EURAXESS) for advertising positions? Avons-nous une procédure claire (ex, EURAXESS) pour publier les offres de postes ?	X	X		OUI	
12. Do we include in the job advertisement references/links to all the elements foreseen in the relevant section of the toolkit? [see Chapter 4.4.1 a)] Est-ce que nous incluons dans les références / liens d'annonce d'emploi tous les éléments prévus dans la section 4.4.1 A de la boîte à outils ?	X	X		OUI	Fiche de poste précise et traduite en anglais



13. Do we make full use of EURAXESS to ensure our research vacancies reach a wider audience? Utilisons-nous pleinement l'outil EURAXESS pour garantir que nos offres de postes atteignent un large public ?	X	X		OUI plutôt	Postes publiés sur euraxess Statistique sur les candidatures
14. Do we make use of other job advertising tools? Utilisons-nous d'autres outils de publication de poste ?	X	X		OUI	GALAXIE Site WEB de l'Université Pôle emploi
15. Do we keep the administrative burden to a minimum for the candidate? [see Chapter 4.4.1 b)] Nos procédures administratives de recrutement sont-elles aisées (cf point 4.4.1 b de la boîte à outil) ? (production de documents, délai de transmission, forme d'envoi électronique...)	X			OUI	Dématérialisation des procédures
Selection and evaluation phase Etape de sélection et d'évaluation					
16. Do we have clear rules governing the appointment of selection committees? [see Chapter 4.4.2 a)] Avons-nous un règlement clair s'agissant de la convocation des comités de sélection ? (point 4.4.2 a de la boîte à outil)		X	X	OUI	Guide national. Information des présidents des comités de sélection par écrit et en réunion plénière avec les directeurs de composantes.
17. Do we have clear rules concerning the composition of selection committees? Avons-nous des règles claires s'agissant de la composition des comités de sélection ?		X	X	OUI	Guide national et local pour la composition et le fonctionnement des comités de sélection.

18. Are the committees sufficiently gender-balanced? Est-ce que les comités respectent suffisamment la parité ?			X	OUI	Courrier du Président de l'Université aux Présidents et aux membres des comités de sélection.
Appointment phase / Etape convocation					
20. Do we inform all applicants at the end of the selection process? Informons-nous tous les candidats à la fin de la procédure de sélection ?		X		OUI	Application GALAXIE
21. Do we provide adequate feedback to interviewees? Donnons-nous un feedback adéquat des interviews ?		X		OUI	Si demande du candidat une procédure existe afin d'obtenir un feed back.
22. Do we have an appropriate complaints mechanism in place? Disposons-nous d'une procédure de recours appropriée ?		X		OUI	Statistique sur les recours
Overall assessment / Evaluation globale					
23. Do we have a system in place to assess whether OTM-R delivers on its objectives? Disposons-nous d'un système pour évaluer si la politique OTM-R atteint ses objectifs?				OUI partiellement	Suivi statistique mais nécessité de mettre en place une démarche qualité sur les méthodes et l'atteinte des objectifs. Un bilan est fait avec les présidents de comité de sélection sur le fonctionnement des comités de sélection

Annexe 5 : fiche de vie pour le suivi du plan d'actions 2016-2022 (exemple)

	I-10.1 Intégrer un module de formation relatif à la lutte contre toutes les formes de discrimination à un parcours de formation des personnels d'encadrement	Label HR	Date : 11/02/2020
		Edition : V4	Page 30 sur 32

Origine de l'action

Principe n°10 : Non-discrimination	Les employeurs et/ou bailleurs de fonds des chercheurs ne pratiquent aucune discrimination entre les chercheurs fondée sur le sexe, l'âge, l'origine ethnique, nationale ou sociale, la religion ou la croyance, l'orientation sexuelle, la langue, le handicap, l'opinion politique, la situation sociale ou économique.
Analyse des écarts	Sensibilisation à l'égalité des droits, la non-discrimination et la parité hommes-femmes au travers d'actions de sensibilisation de l'équipe dirigeante de l'UFC, des directeurs de composante, des responsables administratifs et des personnels en position de recrutement. Ces temps de sensibilisation sont intégrés aux temps de réunion institués au sein de l'établissement : bureau, réunions des directeurs de composantes, réunions des responsables administratifs et relais ressources humaines. Procédure interne de constitution des commissions ad hoc de recrutement. Signature de la charte de la diversité. Nomination d'un correspondant informatique et libertés (CIL) Module de formation à l'égalité des droits, la parité hommes-femmes et la non-discrimination intégrés au plan de formation de l'établissement. Application des dispositifs réglementaires en vigueur
Action à mener	Intégrer un module de formation relatif à la lutte contre toutes les formes de discrimination à un parcours de formation des personnels d'encadrement (directeur de composantes, de laboratoires, chefs de service...).
Intitulé de l'action	Intégrer un module de formation relatif à la lutte contre toutes les formes de discrimination à un parcours de formation des personnels d'encadrement (directeur de composantes, de laboratoires, chefs de service...).

Description de l'action

Responsable	DRH
Echéance	Trimestre 3 2016
Elément probant	Réalisation de la formation
Contact cellule	François PARDO
Référents comité	Jean-Louis BERNARDOT /Arnaud MOULY

Etat d'avancement de l'action

Réalisation	100 %
Commentaires	Formation réalisée en 2015, dispositif prévu dans le plan de formation (page 106) : égalité & parité. Actuellement une dizaine d'inscriptions. Contact en cours avec le rectorat pour une journée entière en complément d'une journée sur la discrimination. Un message sera envoyé aux personnels de direction nouvellement nommés pour les inciter à s'inscrire à cette formation. Evolution de l'action à envisager : proposer la formation à l'ensemble des personnels et pas seulement au personnel d'encadrement. Mise en place d'une CVthèque avec des CV anonymes pour les BIATSS. Plusieurs pistes d'amélioration ont été évoquées : -l'organisation d'un séminaire et/ou d'ateliers pour les enseignants chercheurs -des rencontres avec les laboratoires -l'élaboration d'un MOOC avec des enseignants chercheurs juristes et sociologues de l'UFC

Modifications techniques

Pas de modification

Annexe 6 : fiche principe du plan d'actions 2022-2025 (recense les contributions des laboratoires)

	Principe 28 : Développement de carrière	Label HR	Date : 30/09/2020
		Edition : V1	Page 31 sur 32

Mise en œuvre du principe

Principe n°28 : Développement de carrière	Les employeurs et/ou bailleurs de fonds devraient élaborer, de préférence dans le cadre de leur gestion des ressources humaines, une stratégie spécifique de développement de carrière pour les chercheurs à toutes les étapes de leur carrière, quelle que soit leur situation contractuelle, y compris pour les chercheurs sous contrat à durée déterminée. Cette stratégie devrait inclure la disponibilité des mentors qui interviennent pour fournir un appui et une orientation en faveur du développement personnel et professionnel des chercheurs, permettant ainsi de les motiver et contribuant à réduire toute insécurité quant à leur avenir professionnel. Tous les chercheurs devraient être informés de ces dispositions et accords.
Analyse des écarts 2016 Action III-28	Respect des règles relatives au déroulement statutaire de la carrière des enseignants-chercheurs. Existence d'une grille de rémunération des enseignants contractuels. Mise en place d'une commission élue pour l'examen des promotions des enseignants du second degré. Voir point II-20 ancienneté Voir point III-25 stabilité et continuité d'emploi

Bilan des actions 2016

Action	Taux d'avancement, service responsable, élément probant
Action III-28	10% DRH : nomination et formation des référents
COPIL 23/09/2020	Vote de la modification de l'action en changeant l'élément probant : nomination d'un référent HRS4R dans chaque laboratoire

Analyse des écarts 2020

Source	Analyse
CRIT 20/04/21	Information sur les personnes référentes en terme de développement de carrière et avoir une meilleure connaissance et visibilité.
ISTA 21/04/21	Question : comment motiver les mentors ?
CREGO 22/04/21	Voir principe 12.
UMR 1098 22/04/21	Manque de sensibilisation des mentors sur le développement de carrière.
FEMTO-ST 23/04/21	Manque de gestion RH au niveau local. Les défauts de connaissance du fonctionnement du système de l'enseignement supérieur.
Chrono 26/04/21	Aide à la préparation aux concours (ED, CNRS) par les personnels déjà en place. Mise en place d'un dialogue annuel entre les responsables de départements et de formation et les directeurs de composante pour identifier les problèmes éventuels rencontrés lors de la mise en œuvre de la feuille de route pédagogique et les solutions pour y remédier. Règles tacites parfaitement opaques pour les candidats non informés.
Psycho 28/04/21	Pas d'entretien de développement de carrière.

Source	Action proposée
CRIT 20/04/21	Etablir un document répertoriant les relais RH/mentor/référent pour l'orientation et la carrière personnelle et leur contact. Diffuser et informer la communauté universitaire.
ISTA 21/04/21	Décharge horaire pour les mentors (pas de primes).
CREGO 22/04/21	Voir principe 12.
UMR 1098 22/04/21	Action de sensibilisation des mentors : se référer à la charte des post doc avec mention de cette sensibilisation. Voir principe 21.
FEMTO-ST	Communiquer régulièrement et informer sur l'organisation du système de l'enseignement supérieur

23/04/21	français (règles de fonctionnement). Introduction d'un plan de formation pour les EC (indépendamment de leur activité de recherche ou d'enseignement) à ce système et à la manière d'évoluer dans ce système. Organisation de formations récurrentes sur le mode fonctionnement du système de fonctionnement.
Chrono 26/04/21	Mettre en place des fiches résumés. Clarifier le contenu de la demande des documents aux candidats en particulier la notice d'activité et le CV.
Psycho 28/04/21	Faire intervenir au sein du labo des conseillers mobilité carrière pour des entretiens individuels avec les chercheurs et les doctorants intéressés.