

**DÉLIBÉRATION N°2021-22\_028**  
**du conseil d'administration de l'université de Franche-Comté**

**Séance en date du 14 décembre 2021**

**3- Ressources humaines**

**Point 3.4 – Renouvellement du label HRS4R : plan d'actions 2022-2025**

La délibération étant présentée pour décision

Effectif statutaire : 36 Membres en exercice : 36 Quorum : 18	Refus de vote : 0 Abstention(s) : 2
Membres présents : 24 Membres représentés : 8 Total : 32	Suffrages exprimés : 30  Pour : 30 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

Jean-Raphaël Fabre, chargé de mission au sein de la DRH présente le label HRS4R et les échéances annuelles de ce plan d'actions.

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 : 73 %).

L'ensemble des documents pour le renouvellement du label, dont le plan d'actions 2022-2025, ont été diffusés aux membres du Conseil d'Administration et validés le 08 juillet 2021. Ils ont été ensuite présentés aux différentes instances : réunion des directeurs d'unité de recherche le 30 septembre 2021, conseil de composantes le 04 octobre 2021, Commission Recherche et réunion des Responsables des Services Administratifs le 07 octobre 2021, Conseil d'Administration le 19 octobre 2021, Comité Technique le 23 novembre 2021 et Conseils de Collegium SHH le 18 octobre 2021, SJEG et SF-SPI le 21 octobre 2021 et SNET le 22 octobre 2021, CHSCT le 07 décembre 2021, sans modification notable de leur part.

Ce renouvellement du label se fait dans le cadre des axes stratégiques de l'établissement définis par la gouvernance :

- Améliorer la qualité de vie au travail
- Développer la promotion de la recherche
- Mettre en œuvre des actions concernant le recrutement et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)

La réunion du comité de pilotage HRS4R du 18 novembre 2021 a permis de préciser et valider le plan d'actions 2022-2025 ainsi que les documents pour le renouvellement du label. Il s'agit désormais de les soumettre au vote des membres du Conseil d'Administration pour une validation définitive avant de les transmettre à l'Union Européenne avant le 22 février 2022.

Ce document pour le renouvellement comprend différents éléments : le bilan du plan d'actions 2016-2022, les liens entre les différentes actions de l'établissement et les principes émis par l'Union Européenne ainsi que le plan d'actions 2022-2025 avec ses indicateurs de suivi et de réalisation. Enfin, plusieurs paragraphes expliquent l'implémentation de cette démarche à l'uFC et les modalités pour impliquer la communauté universitaire à ce processus.

A noter que les chiffres dans la première partie seront mis à jour à la date la plus récente possible avant l'encodage en ligne. Certaines des annexes devront également être mises à jour tout au long du processus car des actions et documents sont en cours de réalisation (comme par exemple : indicateurs de progression, OTMR : Open Transparent and Merit-based Recruitment, la composition du comité de pilotage etc.). Il s'agit en effet d'un processus dynamique qui évolue continuellement, c'est pourquoi certains éléments seront actualisés d'ici la transmission à l'Union Européenne.

Les membres présents et représentés du conseil d'administration approuvent le renouvellement du label HRS4R (plan d'actions 2022-2025).

Besançon, le 4 janvier 2022.



Pour la présidente et par délégation  
Le directeur général des services

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Thierry CAMUS", is written over a horizontal line.

Thierry CAMUS

Annexe / pièce jointe :

Annexe 3.4 « *Renouvellement du label HRS4R* »

*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** – Organigrammes 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** – Plan d'actions HRS4R 2022-2025

**Annexe 5** – Document OTMR

**Annexe 6** – Fiche de vie d'une action

**Annexe 7** – Fiche principe (contribution des laboratoires)

**Annexe 8** – Checklist OMTR

## 1. Renseignement sur l'institution

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

<b>Personnels et étudiants</b>	<b>FTE</b>
Total chercheurs = personnel, boursiers fellowship, boursiers, doctorants. Étudiants à temps plein ou à temps partiel impliqués dans la recherche *	1 656
Dont internationaux (c'est-à-dire de nationalité étrangère) *	356
Dont financés par des fonds externes (pour qui l'institution est institution d'accueil) *	64
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. *	1 050
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

<b>BUDGET RECHERCHE (pour l'année fiscale la plus récente) € 2019</b>	<b>62.8M€</b>
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 2 384 personnels l'Université de Franche-Comté (UFC) accueille 30 000 apprenants sur ses cinq sites universitaires de Besançon, Belfort, Montbéliard, Vesoul et Lons-le-Saunier. La stratégie globale des ressources humaines de l'Université est relayée dans toutes ses composantes situées dans plusieurs sites des 5 villes. Cela est également valable pour le label HR « Excellence in Research » dont les actions concernent toutes les composantes de l'établissement. La pluralité des lieux n'est en aucun cas un frein à l'implémentation des actions. Les villes de Belfort et Montbéliard sont regroupées en un seul site de l'Université de Franche-Comté du fait de leur proximité géographique (~20km).

Voici la répartition du nombre des personnels en 2020 (administratifs, enseignants, enseignants-chercheurs) selon les 5 villes dans lesquelles l'Université de Franche-Comté est présente :

- Besançon : 1 993
- Belfort-Montbéliard : 333
- Vesoul : 46
- Lons-le-Saunier : 12

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 (Communauté d'Universités et d'Établissements) UBFC (Université de Bourgogne et Franche-Comté). Il s'agit de l'association d'universités et d'établissements d'enseignement supérieur et de recherche de la région Bourgogne-Franche-Comté.

## 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. L'Université de Franche-Comté poursuit également cette sensibilisation et cette promotion de la propriété intellectuelle dans l'établissement par la mise en place d'une politique d'acquisition de documentation sur le sujet dans les bibliothèques universitaires. Ces documents sont signalés et valorisés dans le catalogue en ligne du Service Commun de la Documentation, les notices bibliographiques sont marquées « Label UFC HRS4R » (Action I-3.3).

Le Service Commun de la Documentation (SCD) soutient fortement la politique de Science ouverte de l'établissement, notamment en assurant le développement et la gestion du portail HAL-UFC, en accompagnant les chercheurs UFC dans leur référencement, la mise en ligne publique de leurs productions scientifiques et leur identification pérenne en tant qu'auteurs, en soutenant financièrement Open Edition (portail de publication en sciences humaines et sociales créé par le Centre pour l'édition électronique ouverte), en formant et en sensibilisant à la science ouverte (participation à l'Open Access week)... La mission Appui à la recherche du SCD qui s'y consacre, créée en 2018, a été consolidée au cours de ce plan d'actions par le recrutement d'une chargée de valorisation de la production scientifique (création de poste en 2019), ainsi que d'un chargé de la promotion de la science ouverte en 2021 (poste financé via appel à projet du dialogue stratégique et de gestion, volet Recherche et innovation).

L'Université de Franche-Comté soutien également ses laboratoires sur les aspects juridiques par la prise en charge par les juristes valorisation des laboratoires de l'Université. Chaque laboratoire est rattaché à un juriste valorisation avec lesquels ils travaillent sur les projets de recherche nationaux et internationaux et notamment la rédaction de conventions et d'autres points juridiques et de propriété intellectuelle.

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 impossible à réaliser. Effectivement, du fait de cette nouvelle convention de site, les règlements intérieurs des laboratoires sont désormais obsolètes à la suite du changement de tutelle de ces derniers, glissant de l'Université de Franche-Comté vers l'UBFC. Un nouveau projet d'harmonisation devra être porté au niveau d'UBFC lorsque les conditions de la nouvelle convention de site entre établissements seront clarifiées.

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 list ». Si un risque est identifié, celui-ci doit faire l'objet d'une étude par le Service Hygiène Sécurité (SHS) 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 nourrir les documents uniques. Elle a pour objectif de réunir 3 actions pour permettre leur réalisation à savoir :

- I-7.1 formaliser les préconisations du SHS sur les projets de recherche
- I-7.2 inscrire dans les documents uniques les risques significatifs
- III-23 créer une liste des personnels particulièrement exposés

Ainsi, cette procédure décrit les formalités à suivre en matière de sécurité lors du dépôt d'un projet de recherche. Les risques qu'il induit sont inscrits dans les documents uniques et pour chacun d'eux, le SHS préconise des solutions. Enfin, la procédure permet d'identifier les personnes en lien avec ce projet afin d'avoir une vue la plus exhaustive possible sur les personnels confrontés aux risques.

Les collegiums (description précise en partie 2.2) sont maintenant pleinement intégrés et autonomes 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 informée 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.

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, une vaste entreprise de diffusion en accès ouvert et de valorisation des publications scientifiques de l'UFC, pilotée par le SCD, est développée sur la plateforme HAL (Hyper Articles en Ligne), conformément aux recommandations du Plan national pour la science ouverte.

**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 illustre parfaitement cette volonté de transparence des recrutements. Les collegiums sont des conseils répartis en 5 grands domaines scientifiques réunissant diverses disciplines.

- SF-SPI : Sciences Fondamentales et Sciences Pour l'Ingénieur
- SHH : Science de l'Homme et Humanités
- SJEG : Sciences Juridiques, Economiques et de Gestion
- 3S : Sciences de la Santé et du Sport
- SNET : Sciences de la Nature, Environnement et Territoire

Ils sont composés des directeurs et directrices de composantes entrant dans le périmètre de ces disciplines ainsi que des 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.

De plus, des réunions des présidents et présidentes des comités de sélection sont organisées afin de discuter et de sensibiliser sur les biais de genres et l'impartialité lors des recrutements. Des règles claires sont donc définies.

En terme d'accueil des chercheurs, l'Université de Franche-Comté s'est dotée du dispositif Euraxess qui permet donc d'accueillir dans les meilleures conditions possibles les enseignants-chercheurs et chercheurs en leur proposant divers services pour leur installation. Une personne à temps plein est dédiée à cet accueil des chercheurs internationaux et à proposer des aides en matière de logement, de gestion administrative et autres aspects de la vie courante à leur arrivée. 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.

L'action II-12 : « mettre en place un contrôle qualité des procédures de recrutements », est une nouvelle action à la suite de la mise en place en 2018 des principes OTM-R par la Commission Européenne. Les Universités labellisées sont tenues d'afficher leurs procédures de recrutement et de les afficher sur leur site à des fins de transparence.

**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 BIATSS (Bibliothèques, Ingénieurs, Administratifs, Santé et Sociaux) 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 de personnels ne trouve pas de justification.

**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 et présidentes 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 d'être proposée 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 personnels 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. Cette action est également liée à la procédure hygiène sécurité mentionnée en partie 2.1.

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 (Plan Interrégional Laboratoire de l'Egalité (action III-27.1) qui a permis la réalisation d'une vidéo sur le sujet qui est présentée aux présidents et présidentes des comités de sélection.

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 est de mettre en place un référent HRS4R dans chaque unité de recherche 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 la 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 congés 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 animées par la DRV (Direction de la Recherche et de la Valorisation) et le SCD (Service Commun de Documentation) 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.

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

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.

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

La gouvernance de l'université souhaiterait engager une discussion avec les établissements membres de la COMUE afin de sonder l'éventuelle volonté des autres établissements de se lancer dans le processus.

**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 en lien avec le GEP (Gender Equality Plan), définition d'un schéma directeur du handicap.

La conséquence majeure est la pandémie du Covid-19 survenue durant l'année 2020 à laquelle il était difficile d'être préparé. L'établissement a dû revoir son mode de fonctionnement.

Le télétravail à 100% a été mis en place sur des périodes de plusieurs mois notamment lors du premier confinement décrété en France au printemps 2020. Avant la pandémie, le télétravail, en phase expérimentale, était très peu développé (une vingtaine de personnes) depuis novembre 2019. En mars 2020, le télétravail total a été immédiat. A l'issue de la pandémie, chaque personnel peut demander un ou deux jours de télétravail par semaine.

Un groupe de travail sur le sujet a également été mis en place pour étudier les propositions de modifications ou d'améliorations en vue d'une refonte du dispositif actuel à l'horizon 2022.

Cette organisation a nécessité l'achat de fournitures et de matériel informatique important :

- Déploiement du VPN (Réseau Virtuel Privé)
- Proposition de formations à l'utilisation des outils de visioconférence
- Ordinateurs

Les équipes informatiques étaient extrêmement sollicitées et l'approvisionnement difficile (délais allongés compte tenu de la pénurie et de l'inflation).

Sur le plan pratique, de nombreux ordinateurs fixes sont désormais remplacés par des ordinateurs portables pour faciliter l'articulation du télétravail.

L'Université a également investi pour l'hybridation des enseignements dans les composantes et en central à hauteur de 530 000 euros.

Le SUP FC (Service Universitaire de Pédagogie pour les Formations et Certifications) a proposé et propose toujours des formations sur l'hybridation de l'enseignement.

Une continuité d'accès aux collections documentaires de niveau recherche a été assurée par le SCD grâce aux ressources numériques accessibles 24/24 au service document à emporter et aux prêts d'ordinateurs portables.

## 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.

En ce qui concerne le quatrième axe, l'université de Franche-Comté s'est engagée à accompagner les victimes de violences sexuelles et sexistes, de discrimination, de harcèlement ou de tout autre forme de violence.

Une plateforme de signalement « S.O.S - Signalement Orientation Suivi » a été lancée le 8 novembre 2021. Elle est accessible depuis la page d'accueil du site de l'université ([www.univ-fcomte.fr](http://www.univ-fcomte.fr)) et à l'adresse suivante : [sos.univ-fcomte.fr](http://sos.univ-fcomte.fr). Cette plateforme est ouverte à l'ensemble de la communauté universitaire : personnels, étudiants, intervenants extérieurs et usagers.

Elle vise à recueillir les témoignages de toute personne s'estimant victime ou témoin de toute forme de violence. Pour assurer l'orientation et le suivi, une cellule a été mise en place. Elle est constituée de cinq membres : une chargée de mission à l'accompagnement de la transformation sociale, deux agents de médecine préventive et deux agents de médecine psycho-sociale. Les membres de la cellule vont rencontrer et entendre les personnes témoins ou victimes, hiérarchiser les faits et proposer un accompagnement adéquat.

La plateforme « S.O.S - Signalement Orientation Suivi » répertorie également les numéros d'urgence, pour les besoins d'ordre juridique, solidaire et social, médical, etc.

### 3. Actions

Veillez 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 faisant l'objet d'une action apparaissent en gras ci-dessous.*

1. Liberté de recherche
2. Principes éthiques
- 3. Responsabilité professionnelle**
4. Attitude professionnelle
5. Obligations contractuelles et légales
6. Responsabilité
- 7. Bonnes pratiques dans le secteur de la recherche**
- 8. Diffusion et exploitation des résultats**
- 9. Engagement vis-à-vis du public**
- 10. Non-discrimination**
11. Systèmes d'évaluation
  
12. Recrutement
- 13. Recrutement (publication des postes - Code)**
14. Sélection (Code)
15. Transparence (Code)
16. Jugement du mérite (Code)
- 17. Variations dans la chronologie des CV (Code)**
18. Reconnaissance de l'expérience de mobilité (Code)
19. Reconnaissance des qualifications (Code)
20. Ancienneté (Code)
- 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
- 28. Développement de carrière**
29. Valorisation de la mobilité
30. Conseils sur la carrière
- 31. Droits de propriétés intellectuelles**
- 32. Co-auteurs**
- 33. Enseignement**
- 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)	Observations
<p><b>ACTION 1</b> Assister les chercheurs dans la détection du plagiat (promotion de la recherche) <b>I-3.1</b></p>	Principe 3 : responsabilité professionnelle	Semestre 2 2023	DAJ/DSIN	Fourniture d'un logiciel accessible en ligne. Statistique d'utilisation du logiciel. Fourniture d'une fiche réflexe : procédure en cas de plagiat. Indicateur : nombre de déclenchement de cette procédure.	Un logiciel est disponible sur l'ENT mais n'est pas assez efficace.  Voir achat dans le cadre du DSG
<p><b>ACTION 2</b> Proposer une formation spécifique : SSI (sécurité informatique) et RGPD dans le cadre du plan de formation 2022-2024. Format de webinaire à envisager. <b>I-7.1</b></p>	Principe 7 : Bonnes pratiques dans le secteur de la recherche	Semestre 2 2024	DSIN/DRH	Formation : recensement des participants à la formation Indicateurs de satisfaction.	Formation à annoncer à l'accueil des nouveaux arrivants
<p><b>ACTION 3</b> Pour la plateforme nationale HAL : action de sensibilisation renforcée pour le dépôt de notice. <b>I-8.1</b></p>	Principe 8 : Diffusion et exploitation des résultats	Semestre 2 2024	SCD (mission appui à la recherche) : DSIN	Adoption de la Charte Science Ouverte. Pourcentage des référents HAL formés à la gestion de leur structure et collection dans HAL (objectif 100%). Objectif 2021-2024, 60% d'articles dans HAL pouvant être en libre accès et l'étant réellement.	Rq : autre réflexion : pour les nouveaux arrivants, inclure la possession d'un identifiant HAL dans la démarche de titularisation – idem pour les doctorants : l'intégrer aux éléments à vérifier avant la soutenance ?
<p><b>ACTION 4</b> Mise en place d'un dispositif de prévention, de signalement et traitement des discriminations. <b>I-10.1</b></p>	Principe 10 : Non-discrimination	Semestre 2 2023	DRH / Direction Communication / DSIN / Cellule SOS et Chargée de mission accompagnement à la transformation sociale.	Indicateur : statistique d'utilisation du dispositif. Impact : nombre de formations et prévention.	
<p><b>ACTION 5</b> Valorisation des actions de diffusion</p>	Principe 9 : Engagement vis-à-vis de la société	Semestre 2 2024	Service sciences arts et culture /	Recensement annuel du nombre d'actions de diffusion scientifique par	DRV / SCD / UO / laboratoires

scientifique vers les acteurs socio-économiques et le grand public. <b>I-9.1</b>			Direction de la communication (en soutien)	service (indice de relation culturelle, tag réseaux sociaux, statistiques etc.). Formation des doctorants aux enjeux de valorisation des actions de diffusion scientifique (nombre de doctorants formés).	etc. Autres acteurs de valorisation et actions de diffusion scientifique.
<b>ACTION 6</b> Création d'une rubrique dans les fiches de poste et profils de recrutement sur les conditions de travail (ZRR, exposition aux risques, enseignement/recherche sur plusieurs sites). <b>II-13.1</b>	Principe 13 : Recrutement (code)	Semestre 1 2024	DRH	Nombre de fiches de postes créées avec l'ajout d'une spécificité  Retour sur la conformité de la fiche de poste à 1 an.  Mention dans les contrats lors de recrutements de la Charte d'utilisation des services numériques.	Listes à finaliser. Liste des éléments particuliers à signaler : ZRR, multi sites, appareils scientifiques Expliquer les caractéristiques de l'établissement
<b>ACTION 7</b> Définition d'un processus d'écriture des profils de poste EC (Enseignant-Chercheur) et de discussion au sein des composantes et collegiums <b>II-13.2</b>	Principe 13 : Recrutement (code)	Semestre 1 2023	DRH/ Conseils de Collegiums (VP Collegiums) / Service qualité	Réalisation et diffusion de la procédure de rédaction des profils de poste. Examen par le service qualité sur la forme.	
<b>ACTION 8</b> Sensibilisation des comités de sélection sur les interruptions de carrière <b>II-17.1</b>	Principe 17 : Variations dans la chronologie des CV	Semestre 1 2023	DRH/VP RH	Lettre de cadrage 2022, 2023, 2024, 2025 Procès-verbal des réunions annuelles des présidents de comités de sélection	
<b>ACTION 9</b> Élaboration d'une charte sur les conditions de travail et de rémunération des chercheurs contractuels titulaires d'un doctorat (constituer un groupe de travail sur cette problématique). Evolution de l'action potentielle : question sur le statut des ATER (Attaché Temporaire d'Enseignement et de Recherche) - (réflexion et groupe de travail). <b>II-21.1</b>	Principe 21 : Nominations post-doctorat	Semestre 2 2024	DRH / DAJ	Elaboration de la Charte et validation en instance (à déterminer)	Vérification de l'UFC en tant qu'employeur pour les post doc

ACTION 10 Nommer des référents au développement de carrière dans les laboratoires <b>III-28.1</b>	Principe 28 : Développement de carrière	Semestre 1 2024	Conseils de collegiums / DRH	Document recensant ces référents.  Statistiques sur les EC sans affectation recherche.	Voir FEMTO-ST (système de tableau et de référents)
ACTION 11 Adoption d'une Charte pour la Science Ouverte à l'UFC. <b>III-31.1</b>	Principe 31 : Droits de propriété intellectuelle	Semestre 1 2022	SCD / Science Ouverte : chargée de mission Science Ouverte à l'UFC	Elaboration et validation de la Charte.  Suivi des objectifs du comité de pilotage Science Ouverte (Compte-rendu des réunions).  Convergent avec l'action 3.	Remarque : renommer un référent PI suite au départ du juriste valorisation. Voir mission appui à la recherche du SCD (baromètre science ouverte UFC + référente science ouverte).
ACTION 12 Suivi de la mise en place d'un outil de centralisation des publications et productions : HAL UFC <b>III-32.1</b>	Principe 32 : Co-auteurs	Semestre 1 2024	SCD / référents laboratoires (action 3)	Pourcentage d'articles signalés dans HAL uFC par rapport au signalement dans le Web Of Science	
ACTION 13 Adaptation du référentiel aux activités d'encadrement des étudiants de masters et doctorat. <b>III-33.1</b>	Principe 33 : Enseignement	Semestre 2 2024	DRH (VP RH)	Modification et validation de ce référentiel en CA Indicateur quantitatif : nombre d'heures réalisées au titre du référentiel.	Phase 1 : (janvier 2022) Réflexion pour intégrer les heures d'encadrement dans EVE (doctorants / Masters)  Phase 2 : mise en œuvre
ACTION 14 Nommer un/une médiateur/médiatrice à la gestion de conflit <b>III-34.1</b>	Principe 34 : Plaintes et recours	Semestre 2 2024	DRH (VP RH)	Nomination d'un/une ou plusieurs médiateurs/médiatrices	
ACTION 15 Favoriser le recrutement des personnes en situation de handicap <b>I-10.2</b>	Principe 10 : Non-discrimination	Semestre 2 2024	DRH / DSIN / référent handicap	Statistique sur les personnels en situation de handicap Taux d'emploi de personnes en situation de handicap. Nombre de fiches et profils de postes proposés.	Travail conjoint avec la DRH

**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 développer 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 en matière de recrutement ouverts, transparents, et basés sur le mérite. Cette check-list OTMR est disponible en annexe du document.

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 permettent, de ce fait, un lien entre formation et recherche lors des Campagnes d'Emplois des enseignants et enseignants-chercheurs. Ainsi, l'élaboration des fiches de poste et fiches argumentaires se font conjointement entre laboratoire et composante, entre recherche et formation et permet une transparence de ces processus de recrutement.

Par ailleurs, le vice-président en charge des relations humaines et sociales et le vice-président en charge de la recherche et de la valorisation 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 accessible 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'un document sur la politique OTM-R de l'établissement pour les enseignants, les enseignants-chercheurs et les personnels administratifs, qu'ils s'agissent de titulaires ou de contractuels. Ce document est par ailleurs obligatoire pour prétendre au renouvellement du label.

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>

## 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 pilotage est composé de représentants de la communauté universitaire, 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

Emeline Gaudot, cheffe de projets communication interne

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
Cellule d'appui	5	8	8	7	7	7
Comité de pilotage	Label Obtenu le 17 mai 2016	2	1	1	2	4

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 décelé 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'amélioration 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 27 laboratoires et structures fédératives que compte l'Université de Franche-Comté, des temps d'échanges ont pu être établis avec 20 d'entre eux, représentant 73% du total des personnels des 27 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 responsables 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 : 22/10/2020
- 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

Un nouveau point information est réalisé dans les instances à l'automne 2021 :

- Réunion des directeurs et directrices des unités de recherche : 30/09/2021
- Conseil des composantes : 04/10/2021
- Commission Recherche : 07/10/2021
- Réunion des responsables des services administratifs : 07/10/2021
- Conseil d'Administration : 19/10/2021
- Comité Technique : 23/11/2021
- Conseil Collegium SNET : 22/10/2021
- Conseil Collegium SF-SPI : 21/10/2021
- Conseil Collegium SHH : 18/10/2021
- Conseil Collegium SJEG : 21/10/2021

Assurez-vous également de couvrir tous les aspects mis en évidence dans la checklist, 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 leurs 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). Voir partie 4.1

Ce sondage de la communauté scientifique de l'Université est également illustré 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. 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 est reprise en ajoutant un quatrième groupe de question portant sur l'impact de la crise sanitaire sur la recherche et le travail à l'Université de Franche-Comté.

#### **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 : Nuxeo. 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)

Voici la liste des réunions du Comité de pilotage :

09 mars 2017  
 29 juin 2017  
 05 novembre 2018  
 27 juin 2019  
 20 février 2020  
 27 septembre 2020  
 10 mai 2021  
 17 juin 2021  
 12 octobre 2021  
 18 novembre 2021

**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<sup>ème</sup> 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 en charge 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 comme le montrent les différents points d'information réalisés en 2020 et 2021 dans la partie 4.1.

Il est prévu de contribuer à la diffusion de la démarche pour UBFC afin d'avoir, à terme, une COMUE labellisée intégralement (voir partie 2.5).

L'UFC a réalisé une intervention au séminaire des DRH (date) et au colloque de l'Université de Savoie le 22 mars 2019.

De plus, l'Université de Franche-Comté a invité le 12 octobre 2021 une experte de la Commission Européenne pour le label HR « Excellence in Research » en la personne de Mme Isabelle Halleux. Une journée est organisée dans la cadre de sa venue. Le matin a été organisé un séminaire avec une présentation de l'Université, de son historique de labellisation et de ses travaux sur le long terme. Puis Mme Halleux a pu présenter les enjeux de la labellisation pour l'établissement. Cette matinée s'est conclue par un échange avec les membres de la communauté universitaire.

L'après-midi, quant à elle, s'est déroulée autour d'aspects plus techniques avec le comité de pilotage et la cellule d'appui du projet. Le document pour le renouvellement (celui qui sera encodé par la suite numériquement et soumis à la Commission Européenne) a été envoyé en amont à Mme Halleux qui a pu faire part de ses conseils, suggestions et questionnements sur divers aspects :

- Le document pour le renouvellement
- L'OTMR policy
- Le plan d'actions 2016-2022
- Le plan d'actions 2022-2025
- Diverses questions (convergence avec le CNRS, projet COMUE, encodage du document, taux de réalisation des actions etc.)

Cette rencontre a donc pu permettre de préciser et améliorer notre document en intégrant les divers retours et expertises.

**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)

La construction du projet se base sur plusieurs groupes de personnes de l'Université. En premier lieu, la cellule d'appui (présentée en partie 4.1). Ensuite, le comité de pilotage (présenté en partie 4.1) et la liste des membres en annexe du document présidé par le vice-président en charge des relations humaines et sociales. Un chargé de projet a également été recruté en janvier 2020 pour articuler l'avancement du projet.

De plus, l'implémentation est effective du fait de la rédaction des fiches de vie de chaque action des différents plans d'actions (2016-2022/2022-2025) car il est noté sur chacune d'entre elles, le contact cellule (un membre de la cellule d'appui) et le responsable de l'action (un service de l'établissement).

Cette structure de pilotage du projet permet donc un suivi rigoureux de l'implémentation du plan d'actions. Ce dernier est lui-même présenté aux instances décisionnelles comme le Conseil d'Administration, qui en attend donc des résultats et un avancement.

L'état d'avancement du plan d'actions est également présenté lors des différentes instances chaque année.

Le rapport d'auto-évaluation à mi-parcours effectué le 30 novembre 2018 nous a permis de mettre en évidence les points forts et les points faibles de l'application de notre démarche. Et donc, ce travail d'auto-analyse, appuyé par un retour de la Commission Européenne en début d'année 2019, améliore le suivi de la démarche.

Notre outil de gestion électronique des documents, Nuxeo, permet également un suivi et une implémentation du plan d'actions grâce notamment aux fiches de vie qui sont présentées en partie 4.8.

#### **4.7 Le pilotage de la progression de l'implémentation renouvellement Comment pilotez-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 (dates en partie 4.1).

A l'automne 2021, une nouvelle campagne d'information du label et de la démarche a été effectuée (dates en partie 4.1).

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 Nuxeo.

#### **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. Au cours de la journée HRS4R organisée avec Mme Halleux, notre façon de décrire le taux de réalisation des actions (en pourcentage) l'a interpellée. Une précision aussi fine telle que 10% ou 75% est difficilement justifiable, notamment sur des indicateurs qualitatifs. Il est donc décidé à la suite de cet échange de noter les taux de réalisations suivant les 4 critères de la Commission Européenne dans le document final et de diminuer notre précision d'indicateurs en la rapportant à 0% / 50% / 100% pour nous situer dans notre avancement.

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

règlementation etc.).

Les fiches de vie, préparées par la cellule d'appui, sont validées annuellement par le comité de pilotage notamment en ce qui concerne le taux d'avancement.

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.

Des points d'informations sur le label et son processus de renouvellement sont organisés à l'automne 2020 et 2021 (dates en partie 4.7).

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 cet exercice d'informations 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.

L'Université s'inscrit toujours dans cette volonté d'impliquer la communauté universitaire. C'est pourquoi ces nombreux points d'informations sont effectués, la participation des laboratoires au nouveau plan d'actions résulte également de cela. De plus, cette implication et cette diffusion d'informations permet une meilleure connaissance du label parmi les personnels.

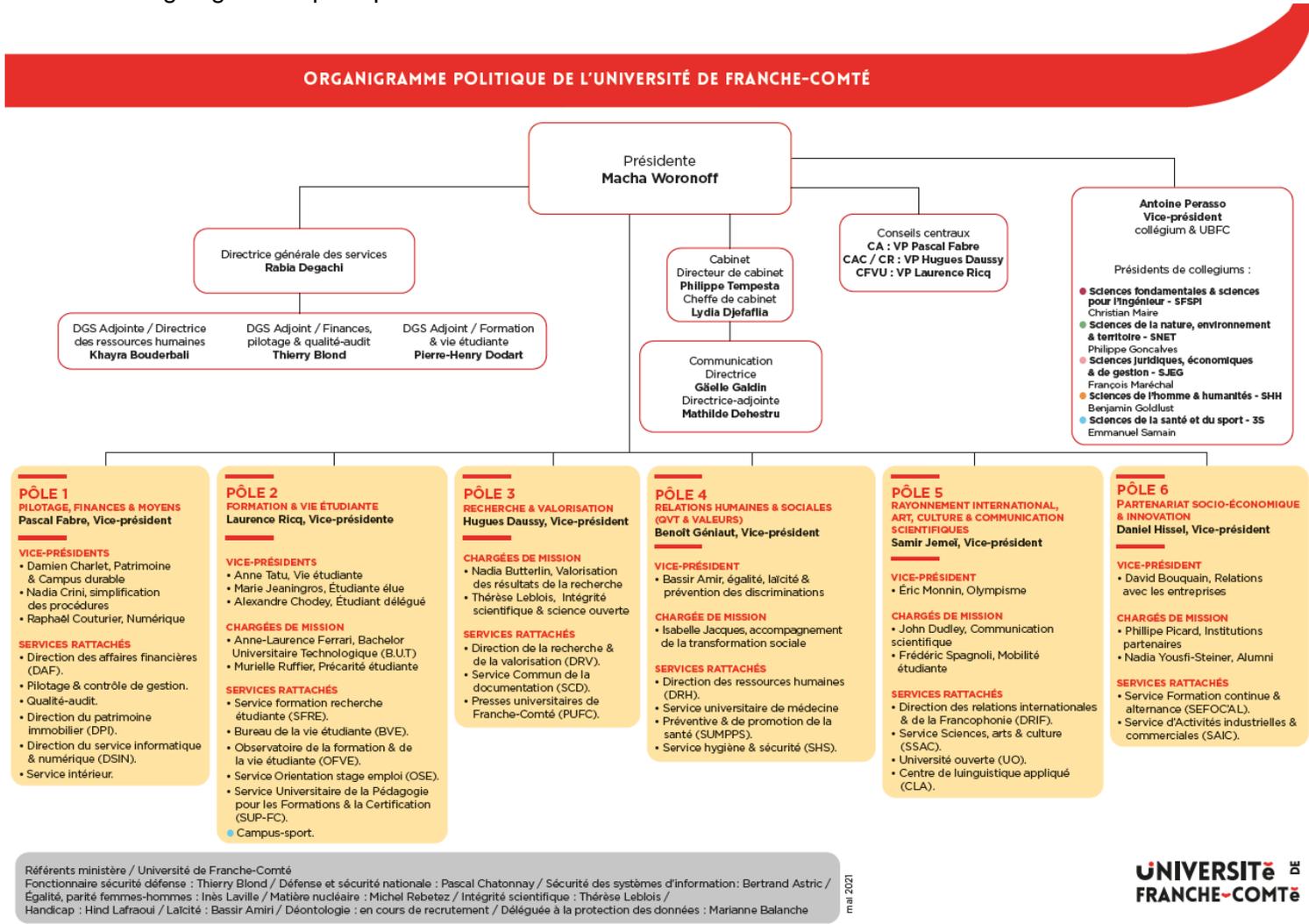
Afin de permettre aux experts de la Commission Européenne d'attester de l'implémentation de la démarche dans l'établissement, il est possible de leur ouvrir les droit d'accès, en tant qu'observateurs, à notre outil de gestion électronique des documents (Nuxeo), présenté précédemment, où sont systématiquement archivés les comptes rendus de cellule d'appui et de comité de pilotage en version française et anglaise mais aussi les fiches de vie de chaque action des différents plans d'actions et d'autres documents importants de la démarche.

#### 4.10 Remarques et commentaires sur le processus d'implémentation proposé

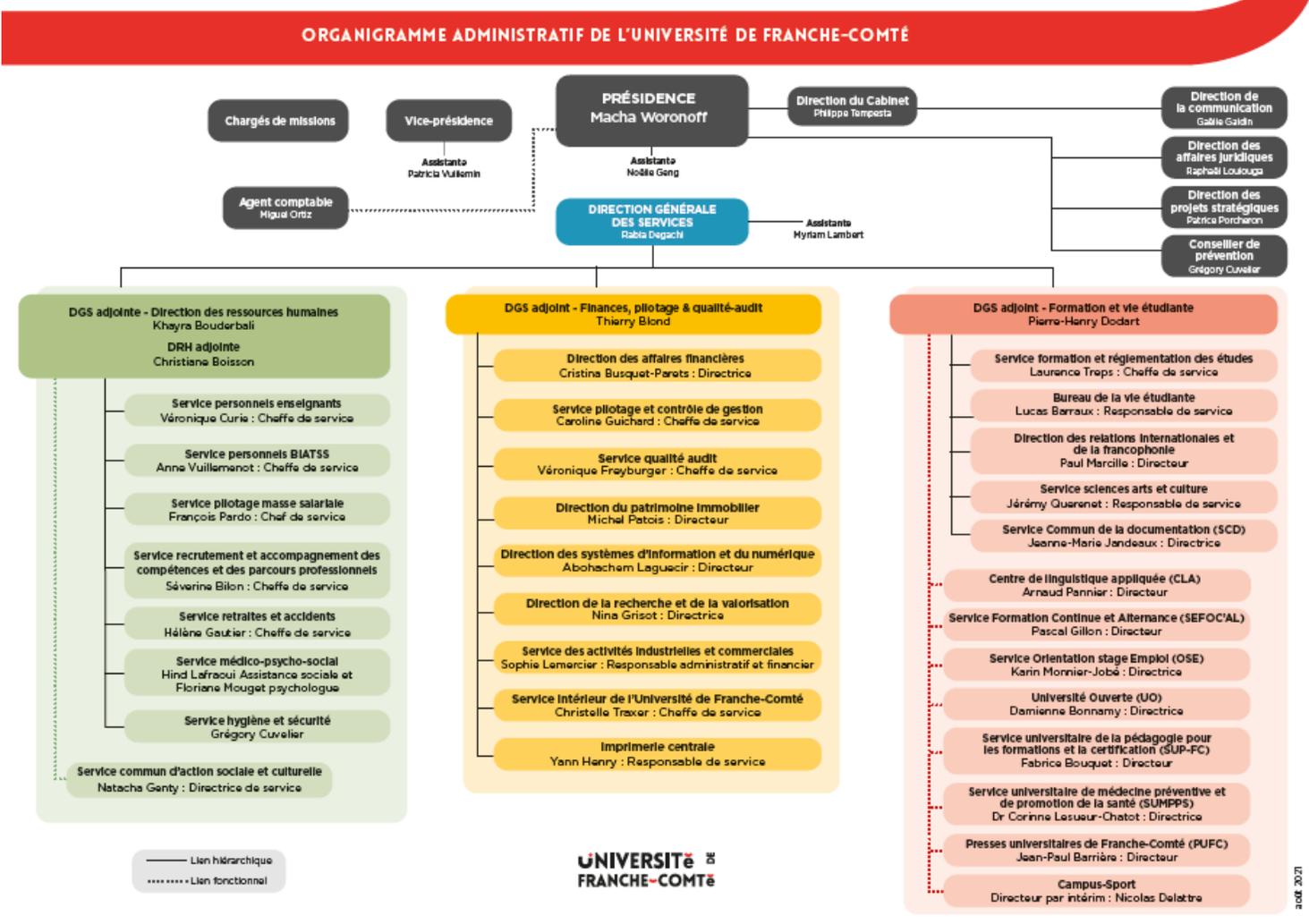
Description détaillée et dûment justifiée (500 mots)

- Relation soutien politique envers la démarche
- Amélioration continue : conditions de travail des chercheurs
- Relation stratégie d'établissement (projet établissement) et label : corrélations (Dispositif SOS, GEP, schéma directeur du handicap etc.).

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



# Organigramme administratif 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			
DGS	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 PEPITE		
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 SJEPG	UMR5118 LEG		
SUN Xiaowei	H	EC	MCF	UFR SJEPG	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

Action	Type	Début	Progression (%)
<b>Plan HRS4R UFC</b>			<b>72</b>
I-1 Transmettre la charte européenne des chercheurs et le code de recrutement aux chercheurs	Communication	01/06/2016	100
I-2 Transmettre la charte nationale de déontologie aux chercheurs	Communication	01/06/2016	100
I-3.1 Informer en amont sur les accords de confidentialité	Communication	01/06/2016	100
I-3.2 Désigner un référent propriété intellectuelle	Développement	01/06/2016	100
I-3.3 Mettre à disposition de la documentation sur le droit de la recherche	Communication	01/06/2016	100
I-4.1 Sensibiliser les directeurs des unités de recherche au suivi des conventions	Communication	01/06/2016	100
I-5.1 Harmoniser les règlements intérieurs des laboratoires	Formalisation	01/06/2016	70
I-5.2 Informer les chercheurs des possibilités de passerelles public/privé	Communication	06/06/2016	100
I-5.3 Rédiger une procédure de dépôt des brevets	Formalisation	01/06/2016	80
I-7.1 Formaliser les préconisations du CHSCT sur les projets de recherche	Formalisation	01/06/2016	10
I-7.2 Inscrire dans les documents uniques les risques significatifs	Formalisation	01/06/2016	50
I-7.3 Créer des zones à régime restrictif	Développement	01/06/2016	100
I-7.4 Mettre en place des dispositifs de protection de données (nouvelle action)	Développement		20
I-8.1 Rendre visible la production scientifique dans le cadre d'OPEN ACCESS	Formalisation	01/06/2016	100
I-9 Rédiger des volets "sciences in society"	Formalisation	01/06/2016	40
I-10.1 Intégrer un module de formation relatif à la lutte contre toutes les formes de discrimination	Développement	01/06/2016	100
I-10.2 Nommer un référent handicap	Développement	01/06/2016	100
I-11.1 Mettre en place une cellule qualité dédiée à l'accompagnement des équipes pédagogiques	Développement	01/06/2016	100
I-11.2 Associer les collegiums au processus d'évaluation	Développement	01/06/2016	100
II-12 Mettre un place un contrôle qualité des procédures de recrutement (nouvelle action)	Développement		0
II-13.1 Traduire systématiquement les fiches de poste	Formalisation	01/06/2016	100
II-13.2 Diffuser plus largement les offres de poste de titulaires et de contractuels	Développement	01/06/2016	100
II-14 Formaliser une réunion annuelle de l'ensemble des présidents des comités de sélection	Formalisation	01/06/2016	100
II-16 Ajouter à la lettre annuelle de cadrage du président à destination des comités de sélection des critères plus larges	Formalisation	01/06/2016	100
II-18.1 Formaliser une procédure pour les mobilités sortantes hors Erasmus	Formalisation	01/06/2016	50
II-18-2 Formaliser une procédure d'accueil des chercheurs étrangers via le dispositif EURAXESS	Formalisation	01/06/2016	100
III-23 Créer une liste des personnels particulièrement exposés	Formalisation	01/06/2016	30
III-24.1 Réaliser un guide pour les chercheurs et assimilés décrivant les possibilités statutaires	Formalisation	01/06/2016	10
III-24.2 Augmenter le taux d'accessibilité des locaux à 80 % en 2020	Développement	01/06/2016	100
III 24.3 Faire valider par le conseil d'administration le statut de l'élu.	Formalisation	01/06/2016	100
III-24.4 Elaborer et communiquer une information relative aux différents dispositifs de réorientation	Communication	01/06/2016	10
III-27.1 Sensibiliser les membres de jurys aux stéréotypes par la conception d'une vidéo	Communication	01/06/2016	100
III-27.2 Intégrer dans le plan de formation la dimension égalité	Développement	01/06/2016	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	01/06/2016	100
III-28 Identifier et former des personnels référents au sein des laboratoires pour accompagner la carrière des chercheurs	Développement	01/06/2016	10
III-29 S'assurer que tous les chercheurs étrangers recrutés par l'établissement sont affiliés en sécurité sociale	Développement	01/06/2016	100
III-32.1 Communiquer à partir de documents internationaux sur la déontologie du coauthorship	Communication	01/06/2016	10
III-32.2 Etendre la pratique des cahiers de laboratoire	Développement	01/06/2016	50
III-34.1 Améliorer la connaissance de la procédure d'alerte	Communication	01/06/2016	100
III-34.2 Mettre en place une procédure interne décrivant les modalités de saisine du service juridique	Formalisation	01/06/2016	20
IV-38 Créer un pack de formation à destination des chercheurs et des directeurs de laboratoire	Développement	01/06/2016	25

Annexe 4 : plan d'actions 2022-2025 dans document (partie 3.1)

Annexe 5 : document OTMR (en construction)

## Annexe 6 : fiche de vie (exemple)

	<b>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</b>	Label HR	Date : 11/02/2020
		Edition : V4	Page <b>28</b> sur <b>30</b>

**Origine de l'action**

<b>Principe n°10 :</b> 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	<p>Formation réalisée en 2015, dispositif prévu dans le plan de formation (page 106) : égalité &amp; 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.</p> <p>Evolution de l'action à envisager : proposer la formation à l'ensemble des personnels et pas seulement au personnel d'encadrement.</p> <p>Mise en place d'une CVthèque avec des CV anonymes pour les BIATSS. Plusieurs pistes d'amélioration ont été évoquées :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-l'organisation d'un séminaire et/ou d'ateliers pour les enseignants chercheurs</li> <li>-des rencontres avec les laboratoires</li> <li>-l'élaboration d'un MOOC avec des enseignants chercheurs juristes et sociologues de l'UFC</li> </ul>

**Modifications techniques**

Pas de modification
---------------------

## Annexe 7 : fiche principe (recense les contributions des laboratoires)

**Mise en œuvre du principe**

<b>Principe n°8 :</b> Diffusion et exploitation des résultats	Tous les chercheurs devraient veiller, conformément à leurs dispositions contractuelles, à ce que les résultats de leurs travaux de recherche soient diffusés et exploités, en étant par exemple communiqués, transférés vers d'autres organismes de recherche ou, le cas échéant, commercialisés. Les chercheurs expérimentés, en particulier, devraient jouer un rôle pilote en assurant que la recherche porte ses fruits et que les résultats font l'objet d'une exploitation commerciale ou sont mis à la disposition du public (ou les deux à la fois) chaque fois que l'occasion se présente.
<b>Analyse des écarts 2016</b>  Action I-8-1	Lors du précédent contrat d'établissement, les laboratoires rattachés à l'UFC avaient été invités à référencer toutes leurs publications dans l'archive ouverte HAL. Cette incitation n'a pas été reconduite depuis et il n'existe pas d'affichage centralisé de la production scientifique de l'UFC. Voir question 3 : responsabilité professionnelle

**Bilan des actions 2016**

Action	Taux d'avancement, service responsable, élément probant
Action I-8-1	100% SCD : utilisation d'une plateforme, nombre de productions et de publications référencées : objectif ciblé -> 1 000 ( + de 6 000)

**Analyse des écarts 2020**

Source	Analyse
FC-Lab 19/04/21	Constat d'amélioration possible sur les aspects de valorisation pécuniaire (à développer).
CRIT 20/04/21	Information sur les possibilités de diffusion de la recherche : organismes culturels par exemple.
ISTA 21/04/21	Contradiction entre action privilégiée vers les jeunes chercheurs et rôle attribué aux chercheurs confirmés.
UMR 1098 22/04/21	Sensibilisation et rappels effectués sur la non-divulgaration des données avant de s'assurer de leur brevetabilité.
FEMTO-ST 23/04/21	Cette diffusion s'appuie plutôt sur la bonne volonté des chercheurs.
Chrono 26/04/21	Renforcer les dispositifs mobilités entrantes et sortantes. Faciliter la participation à des colloques et séminaires nationaux et internationaux. Ressources financières pour multiplier les publications en Open Access, et communication large de la part de l'université sur les procédures permettant de se dispenser des frais de publications.
LMB 27/04/21	Reconnaître le travail de diffusion qui ne l'est pas actuellement lorsque les EC font ce travail de diffusion.
Psycho 28/04/21	Manque d'information sur le service de dépôt de produit de la recherche sur HAL.
CRJFC 18/11/21	Problème du temps imparti pour satisfaire le suivi de la diffusion.

**Proposition de nouvelles actions 2020**

Source	Action proposée
FC-Lab 19/04/21	Formation et connaissance des interlocuteurs à améliorer. Recenser les interlocuteurs et donner l'information aux laboratoires afin de faciliter le processus de diffusion des résultats et leur valorisation.
CRIT 20/04/21	Réunion annuelle pour présenter les ressources pour cette diffusion disponibles en Franche-Comté
ISTA 21/04/21	Renforcer le travail d'équipe en favorisant les projets collaboratifs au sein d'équipe par la constitution d'axe ou d'opération de recherche et de valorisation : structuration en axe de recherche : production collective et production individuel.
UMR 1098 22/04/21	Sensibiliser régulièrement les équipes, ou directement les EC via les services de valorisation.
FEMTO-ST 23/04/21	Etre attractif et incitatif sur ces actions : en terme de rémunération et en terme de développement de carrière.

Chrono 26/04/21	Emettre une ligne budgétaire aux laboratoires (100 EC = 10 000 € par exemple) pour le financement dans l'Open Access.
LMB 27/04/21	Réflexion sur la façon de reconnaître le travail de diffusion fait par les chercheurs.
Psycho 28/04/21	Communiquer et diffuser l'information sur le logiciel HAL qui permet de déposer les produits de la recherche au niveau national. Système de DOI : lien permanent reliant tous types de publication au site web de l'éditeur. (Digital Object Identifier).
SCD 2021	Valorisation des publications scientifiques dans HAL UFC (au 07/05/2021 : 8 930 notices avec texte intégral, 26 844 notices seules), tour des laboratoires par la mission Appui à la recherche du SCD pour accompagner le dépôt dans HAL (19 laboratoires sur 24 déjà contactés), constitution d'un réseau de référents HAL dans les laboratoires, formations du SCD désormais disponibles en ligne sur Moodle <u>Déposer dans HAL L'identité numérique du chercheur</u> , recrutement en cours d'un CDD IGE chargé de la valorisation des publications scientifiques de l'UFC et de bibliométrie (cette personne réalisera un baromètre de la Science Ouverte qui permettra un suivi non seulement dans HAL mais aussi dans d'autres bases comme PUBMED et via les APC), réflexion sur l'adoption d'une charte pour la science ouverte à l'UFC en cours par la mission Appui à la recherche du SCD et Thérèse Leblois.
CRJFC 18/11/21	Nécessité d'une personne qui soutienne cette aide à la diffusion.

**Action retenue : pour le logiciel HAL : action de sensibilisation renforcée pour le dépôt de notice.**

**Réflexion : déployer le dispositif mis en place au laboratoire FEMTO-ST.**