

Document 2 : HR STRATEGY - ACTION PLAN

Nom de l'organisation : Université Jean Moulin Lyon 3
Coordonnées de la personne de contact : Nacéra Mezerreb - ☎+33(0)4 26 31 89 24 ou +33(0)6 99 31 58 99 - nacera.mezerreb@univ-lyon3.fr
Lien web de l'institution où est publiée la Stratégie HR pour les chercheurs : http://www.univ-lyon3.fr/strategie-hrs4r-1152548.kjsp

DATE DE RE-SOUSSION DE LA CANDIDATURE : 26 AVRIL 2018

1. INFORMATION SUR L'ORGANISATION

STAFF & ETUDIANTS	<i>Equivalent Temps Plein</i>
<i>Nombre total de chercheurs = staff de recherche : professeurs, enseignants-chercheurs, chercheurs, personnes titulaires d'un grant ou d'une bourse, doctorants, à temps partiel ou à temps plein</i>	R2 + R3 + R4 : 538,8 ETP R1 : 613 (nombre)
<i>Dont (nombre) internationaux (par ex. de nationalité étrangère)</i>	R2 + R3 + R4 : 47 ETP R1 : 248 (nombre)
<i>Dont (nombre) financés par des fonds externes</i>	13 (nombre de contrats durant l'année 2013)
<i>Dont (nombre) de femmes</i>	R2 + R3 + R4 : 272 ETP R1 : 300 (nombre)
<i>Dont (nombre) de chercheurs confirmés (R3) et de chercheurs principaux (R4), disposant d'un large degré d'autonomie, PI ou Professeur</i>	R3 + R4 : 452,8 ETP
<i>Dont (nombre) de chercheurs reconnus (R2) = post-doctorant ou équivalent mais pas encore totalement indépendants</i>	R2 : 65 ETP
<i>Dont (nombre) de chercheurs de premier niveau = doctorant ou jeune chercheur</i>	R1 : 613 (nombre)
<i>Nombre total d'étudiants (si pertinent)</i>	29 174 (nombre)
<i>Nombre total de staff (staff de recherche + personnes en charge de l'administration, de la gestion, de l'enseignement et du staff de recherche</i>	666,2 ETP
BUDGET RECHERCHE (pour l'année comptable la plus récente)	
<i>Budget annuel total de l'organisation</i>	109 370 969 euros
<i>Budget annuel provenant d'une allocation gouvernementale (dédié à la recherche)</i>	MESR : 25 140 946 Euros fonctionnement et investissement
<i>Budget annuel de projets compétitifs financés par des pouvoirs publics (dédié à la recherche, obtenus en compétition avec d'autres organisations, par ex. les financements européens)</i>	707 394 euros
<i>Budget annuel provenant de fonds privés ou de sources non gouvernementales (dédiés à la recherche)</i>	646 199 euros
PROFIL DE L'ORGANISATION (très brève description de votre organisation, max. 100 mots)	

L'Université Lyon 3 créée le 26 juillet 1973 a adopté la dénomination Université Jean Moulin le 21 septembre 1973.

Au cœur de Lyon et Bourg en Bresse, elle offre un espace d'apprentissage et de recherche centré sur les sciences humaines et sociales.

Membre de l'Université de Lyon, elle accueille plus de 29 000 étudiants dont 613 doctorants et près de 5 700 étudiants internationaux.

Parmi une offre de formation riche, 52 mentions en master et 36 doctorats sont proposés.

[offre de formation université Lyon 3](#)

La **recherche est au cœur de la stratégie de l'établissement**. Avec 7 écoles doctorales et 19 unités de recherche, il développe une recherche interdisciplinaire, en lien avec les grandes questions de société : **Problématiques urbaines, Environnement, Santé globale, Entrepreneuriat et innovation, Interculturalité et internationalisation, Religion et société**.

Près de 700 enseignants-chercheurs, plus de 2000 vacataires chargés d'enseignement, et 700 personnels administratifs travaillent au sein de 4 facultés et 2 instituts : Droit, Langues, Lettres et civilisations, Philosophie, l'Institut d'administration des entreprises (IAE Lyon) et l'Institut universitaire de technologie (IUT).

L'université Jean Moulin Lyon 3 est membre de la Communauté d'universités et d'établissements (COMUE), Université de Lyon qui a obtenu en février 2017 le label Initiative d'excellence (IDEX). L'université de Lyon est ainsi reconnue comme un site académique d'excellence à vocation internationale.

2. DESCRIPTION

[Quatre groupes de travail](#) correspondant aux principales thématiques de la Charte et du Code ont été constitués : Aspects éthiques et professionnels, Recrutement, Conditions de travail et sécurité sociale, Formation et développement.

Pour refléter la population des chercheurs de R1 à R4, les groupes ont été composés de post-doctorants, doctorants contractuels ou non, attachés temporaires d'enseignement et de recherche, maîtres de conférences, professeurs des universités et personnels administratifs. Ces groupes ont procédé, chacun dans une thématique, à une analyse interne des forces et faiblesses de l'établissement au regard des principes de la Charte et du Code. Le résultat de leurs travaux est présenté dans cette description.

[Consultez la composition des équipes auto-évaluation](#)

FORCES :

Mise en place de procédures et d'outils afin de promouvoir :

1. Les principes éthiques et les bonnes pratiques en recherche et diffusion scientifique :

La formation des doctorants aux principes d'éthique et aux bonnes pratiques de recherche est une préoccupation majeure : tous les doctorants (et leurs encadrants) signent obligatoirement la [Charte du doctorat de l'Université de Lyon](#) qui reprend les principes de la Charte et du Code de bonne conduite. De plus, l'établissement s'est engagé dans une véritable démarche de lutte contre le plagiat par des actions de prévention, sensibilisation et vérification systématique des thèses. Sur un

autre plan, afin de renforcer la diffusion des publications scientifiques, les chercheurs sont fortement encouragés à déposer systématiquement toutes leurs publications sur une archive ouverte en ligne (open access). Un accompagnement et des formations sont proposés à tous les chercheurs dans ce domaine.

2. Le respect des égalités et le bien être des chercheurs :

[Le bilan social annuel de l'établissement](#) présente des indicateurs par genre depuis 2007 et en 2015. Une [Charte égalité femmes/hommes](#) a été adoptée par le Conseil d'administration. Une chargée de mission « égalité femmes-hommes » a été nommée et sa mission a été étendue « aux égalités ». L'Université contribue à des recherches sur le genre et est notamment partenaire d'un groupement d'intérêt scientifique national nommé « Institut du Genre ». L'établissement finalise son schéma directeur handicap, tout en développant des dispositifs d'aide et d'accompagnement de ses étudiants et de ses personnels en situation d'handicap. Il a désigné un référent handicap et propose à l'attention de ses personnels des formations telles que « diversité et lutte contre les discriminations ». Pour traiter et prévenir les situations de mal être au travail, l'établissement a mis en place dès 2014 une Cellule de veille sociale chargée de traiter ces situations, et une enquête sur les risques psycho-sociaux a été menée en 2015 auprès de tous les personnels.

Enfin, pour accueillir dans les meilleures conditions les chercheurs étrangers et leur famille, l'université Lyon 3 s'appuie sur un service de l'Université de Lyon dénommé « espace ULYS », membre du réseau européen Euraxess.

Mise en œuvre des principes OTMR pour un recrutement équilibré :

[Une solide réglementation nationale](#), exhaustive et très proche des principes OTM-R constitue le cadre des pratiques de l'établissement. Elle garantit l'égalité d'accès aux emplois publics. Mais l'Université va au-delà des obligations nationales, notamment en généralisant la dématérialisation du recrutement et en diffusant largement les postes à pourvoir dans un souci de transparence. Les collèges d'experts, composés par des enseignants-chercheurs élus par discipline, constituent un vivier de recruteurs spécialisés et légitimes. Afin d'aider les rapporteurs à émettre des avis objectifs, des grilles d'évaluation sont proposées par les jurys de sélection. L'établissement pratique une politique de recrutement qui allie à la fois recherche de l'excellence et insertion professionnelle des jeunes docteurs, en s'assurant d'un équilibre entre recrues externes et internes.

Il est à noter que l'Université s'inscrit dans une dynamique de développement des emplois post-doctorants en sciences humaines et sociales.

Une politique locale volontariste pour renforcer les conditions de travail :

L'établissement a mis en place des dispositifs locaux qui renforcent la réglementation nationale déjà ambitieuse.

Ces dispositifs (par exemple, le contrat valorisation recherche) permettent aux chercheurs d'adapter leur temps de travail aux projets professionnels. Au-delà de la représentation des enseignants-chercheurs dans toutes les instances de l'établissement, ces derniers sont également associés aux commissions et groupes de travail locaux. L'Université privilégie le recrutement de fonctionnaires (titulaires permanents) par concours. La création de postes d'enseignants-chercheurs et d'ingénieurs vise à corriger le sous-encadrement dont souffre l'établissement. Un plan pluriannuel d'investissement, financé par notre Université, prévoit notamment d'offrir aux chercheurs un meilleur environnement numérique de travail. Le plan « Lyon Cité Campus », projet majeur de restructuration et de modernisation du patrimoine immobilier de l'Université de Lyon a prévu des travaux qui apporteront à terme des bénéfices à l'ensemble des usagers et des personnels. Soucieuse d'offrir à ses chercheurs des conditions de travail satisfaisantes, l'Université vient de recruter (non sans mal dans un contexte de pénurie nationale) un médecin de prévention qui est présent au sein de l'établissement.

Une formation et un accompagnement pour tous les chercheurs :

Concernant les doctorants, l'application des nouvelles dispositions réglementaires donne un cadre plus concret à la formation doctorale : les conventions de formation précisent les objectifs individuels de formation de chaque doctorant et sont signées par le doctorant, le directeur de thèse et le directeur de laboratoire. Les Comités de suivi individuels de thèse permettent aux doctorants de

s'exprimer librement sur le déroulement de la thèse. Pour contribuer à la formation professionnelle de ses doctorants, l'établissement leur offre, via un appel à projet annuel, la possibilité de construire et mener en équipe un projet de recherche original.

L'établissement propose de multiples formations et prend particulièrement en compte les besoins de formation et d'accompagnement des chercheurs :

- Divers dispositifs d'aides et d'incitation leur permettent de se consacrer à la recherche : le congé pour recherche ou conversion thématique, l'accueil dans une autre unité de recherche pour mener un projet de recherche particulier,
- Des personnels formés et spécialisés accompagnent les chercheurs qui le souhaitent dans le montage de leurs dossiers de réponses aux appels à projets,
- Des financements internes qui permettent l'amorçage de nouveaux projets de recherche peuvent être accordés après sélection,
- Le processus de professionnalisation des personnels administratifs des laboratoires a commencé via l'organisation d'un parcours de formation métier « gestionnaire de laboratoire ».

FAIBLESSES ET PISTES D'AMELIORATION :

Aspects éthiques et professionnels : La sensibilisation des chercheurs vis-à-vis de leur responsabilité professionnelle d'une part, et la professionnalisation des équipes de directions des laboratoires d'autre part s'avèrent nécessaires. Par ailleurs, la publication et la valorisation économique des résultats de la recherche, qui font partie intégrante de la mission des chercheurs, doivent être soutenues.

Recrutement et mobilité : Devant la difficulté de valoriser des profils atypiques, l'établissement privilégie parfois le recrutement local (tout en étant dans la moyenne nationale d'endo-recrutement pour une Université en sciences humaines et sociales), ce qui peut le priver de profils différents et enrichissants, et le conduire à survaloriser les parcours académiques classiques. Quant au recrutement d'un chercheur contractuel, il est complexe et peut décourager les laboratoires comme les candidats.

L'organisation des services d'enseignement ne facilite pas la mobilité, souvent perçue comme un risque par les chercheurs, puisqu'ils ne sont pas assurés de retrouver leurs heures d'enseignement à leur retour.

Conditions de travail :

- Les échanges entre chercheurs sur les travaux scientifiques menés sont peu nombreux, ce qui peut conduire ces chercheurs à ressentir un certain sentiment d'isolement. D'ailleurs, l'enquête sur les risques psycho-sociaux réalisée en 2015 a mis l'accent sur ce phénomène. Malgré cela, la Cellule de veille sociale mise en place reste très peu sollicitée par les chercheurs.
- Les nouveaux enseignants-chercheurs ne bénéficient pas d'allègement de service d'enseignement, et la modulation de service est très faiblement utilisée. Par ailleurs, l'Université n'affiche pas clairement une volonté d'aider à la conciliation vie familiale-vie professionnelle.
- Si les organes de recrutement sont paritaires, le recrutement ne l'est pas toujours. On constate un léger écart salarial entre les hommes et les femmes, dû au retard dans l'avancement de carrière.
- Quant aux chercheurs invités, ils ne disposent pas d'un accès facile aux différentes ressources de l'établissement.

Formation et accompagnement : Les chercheurs, et en particulier les directeurs de thèse et de laboratoires, sont peu formés à l'évolution administrative et juridique de leur environnement. On note également qu'ils préfèrent l'auto-formation aux formations proposées par l'établissement. Les personnels administratifs des laboratoires doivent, quant à eux, faire l'objet d'une professionnalisation accrue.

La réussite des doctorants est parfois affectée par un suivi insuffisant de leurs travaux : les directeurs de thèse ont souvent un nombre important de doctorants à encadrer. L'accès aux outils de recherche est rendu complexe pour certains en raison de la diversité de leurs statuts et en raison de leurs connaissances incomplètes des moyens de financement des travaux de thèses.

On constate en conclusion que les chercheurs ne se saisissent pas de façon optimale des dispositifs mis en place en leur faveur, notamment en matière de formation ou d'accompagnement. Plusieurs hypothèses peuvent expliquer cette conclusion : une communication parfois inadaptée, une connaissance incomplète de l'environnement réglementaire, des textes de référence et de la politique sociale.

Le plan d'actions devra comprendre des actions d'information-communication déclinées en production de supports, et de leur diffusion et explication. C'est le cas notamment pour les procédures de recrutement difficiles à maîtriser. L'établissement continuera ses efforts pour déployer les formations existantes ou en mettre en place de nouvelles. De même, l'accompagnement des chercheurs qu'il soit individuel ou collectif devra être renforcé.

Le plan d'actions a tenu compte de ce constat en répondant aux faiblesses par des progrès significatifs dans les domaines concernés et en prévoyant de communiquer davantage sur ses forces afin d'en faire bénéficier tous les chercheurs.

3. ACTIONS

L'université a élaboré une stratégie ressources humaines dans la perspective d'améliorer les conditions de travail de ses chercheurs. Elle se traduit par des actions réalistes qui seront développées prioritairement au cours des trois prochaines années, en raison de leur faisabilité d'une part et du fait de leur acceptabilité par la communauté universitaire d'autre part. Le principe de subsidiarité a été utilisé comme méthode d'élaboration de ce plan d'action. En effet, les actions retenues sont le fruit du travail des chercheurs eux-mêmes : suggestions exposées dans les groupes de travail, attentes exprimées lors de l'enquête réalisée auprès de tous les chercheurs et propositions issues des débats engagés lors des présentations en Comité technique, Conseil académique, Commission recherche et Conseil d'administration. Le plan d'action a ensuite été validé par la Gouvernance avant d'obtenir l'approbation des différentes instances de décision (vote unanime du Conseil d'administration en date du 24 octobre 2017).

Il ressort des différentes actions retenues que l'établissement devra prioritairement communiquer auprès de ses chercheurs sur les dispositifs existants mais aussi sur les différentes actions qui seront progressivement mises en place. Il sera nécessaire de mettre l'accent sur la formation non seulement en déployant celles qui existent déjà mais également en construisant de nouveaux parcours de formation attendus par les chercheurs. Enfin l'accompagnement du chercheur qu'il soit individuel ou collectif devra être renforcé afin de lui permettre d'exercer son activité dans des conditions optimales.

[Consultez le schéma du processus](#)

ACTIONS	GAP ANALYSIS	TIMING	UNITE RESPONSABLE	INDICATEUR (S) CIBLES
INFORMER - COMMUNIQUER				
1 Diffuser les grilles d'équivalence de diplômes et qualifications aux membres de jurys de recrutement.	19	1 ^{er} semestre 2018	Service RH	Date d'envoi des grilles Nombre de grilles diffusées Nombre de jurys destinataires Tous les membres de jurys disposeront des grilles
2 Diffuser la Charte du doctorat	2, 28,	1 ^{er} semestre 2018	Service de la Recherche	Date d'envoi de la Charte Tous les chercheurs disposeront de la Charte
3 Organiser des réunions d'information régulières entre collègues d'experts et divers services sur les procédures de recrutements.	13	2 ^{ème} semestre 2019	Service RH	Date de la 1 ^{re} réunion Nombre total de réunions organisées Nombre de réunions par collège Réunir au moins une fois par an les collègues d'experts et les services impliqués
4 Organiser des séminaires de la recherche périodiques, avec les chercheurs et services administratifs supports	3, 5, 11, 22, 28, 34, 35, 36	2 ^{ème} semestre 2019	Service de la Recherche	Date du 1 ^{er} séminaire Services impliqués Nombre de réunions Nombre de participants Réunir régulièrement les chercheurs et les services supports
5 Communiquer sur l'espace ULYS, structure dédiée à l'accompagnement des chercheurs étrangers.	7, 29	1 ^{er} semestre 2018	Service de la Recherche	Date de la 1 ^{re} diffusion Nombre de communications réalisées Tous les chercheurs auront connaissance de cette structure
6 Communiquer sur les leviers statutaires de mobilité, fonctionnelle et/ou géographique	18, 22, 25, 26, 29	2 ^{ème} semestre 2018	Service RH	Date de la mise à jour intranet Tous les chercheurs disposeront d'une information à jour sur l'intranet
7 Communiquer sur la politique sociale notamment celle de l'établissement.	22, 26, 34	1 ^{er} semestre 2018	Service d'Action Culturelle et Sociale	Date de la 1 ^{re} action de communication Nombre d'actions réalisées Tous les personnels auront accès à cette information
8 Communiquer sur l'accompagnement RH de carrière,	4, 11, 22, 25, 26, 28, 38	1 ^{er} semestre 2018	Service RH	Date de la 1 ^{re} action de communication Nombre d'actions réalisées Tous les personnels disposeront de

				l'information
9 Expliquer les différentes possibilités de carrière publique et privée offertes aux docteur-e-s.	4, 25, 28, 38	2 ^{ème} semestre 2020	Service de la Recherche	Date de la 1 ^{re} action d'information Nombre d'actions réalisées Tous les inscrits en doctorat pourront connaître ces possibilités de carrière
10 Rédiger et diffuser auprès des recruteurs une Charte qui rappelle le principe du jugement au mérite et les enjeux des règles d'impartialité.	16, 17, 20,	2 ^{ème} semestre 2020	Service RH	Date d'élaboration de la Charte Date d'approbation de la Charte Date de diffusion de la Charte Tous les membres de jurys disposeront de la Charte
11 Formaliser une Charte de l'emploi des contractuels chercheurs	6, 21, 22, 26, 38	2 ^{ème} semestre 2020	Service RH	Date de rédaction de la Charte Date d'approbation de la Charte La Charte sera validée.
12 Développer et diffuser des recherches et des formations sur le genre et les discriminations.	9, 10, 27	1 ^{er} semestre 2020	Chargée de mission égalité	Nombre de formations réalisées Nombre de recherches initiées Nombre de recherche réalisées Le genre fera l'objet de formations et pourra susciter des recherches.
13 Produire un état des lieux, notamment dans le cadre du bilan social, des trajectoires de carrière des groupes sous-représentés.	27	2 ^{ème} semestre 2020	Service Statistiques	Date de l'enquête Date du bilan statistique Des statistiques dans le domaine seront disponibles.
14 Rédiger et publier des fiches de poste plus détaillées et intégrant tous les principes OTM-R.	12, 15 20	1 ^{er} semestre 2020	Service RH	Date d'intégration des principes OTMR Nombre de rubriques reprenant les principes par fiche Les principes OTM-R seront intégrés dans les fiches de poste publiées.
15 Etendre la dématérialisation des recrutements	13	2 ^{ème} semestre 2019	Direction du Numérique	Date de la dématérialisation générale du recrutement Tous les recrutements seront dématérialisés.
16 Produire et diffuser des statistiques sur le recours aux différents types de recrutement.	13, 33	1 ^{er} semestre 2018	Service des Statistiques	Date de l'enquête Date de la production statistique Date de la diffusion Les statistiques sur les différents types de recrutement utilisés seront communiquées.

17 Mettre en place un vade-mecum de la HDR, et le décliner par discipline.	36, 37	1 ^{er} semestre 2019	Service de la Recherche	Date de réalisation du vade-mecum général Date de proposition par discipline Le vade-mecum de la HDR sera diffusé.
18 Réaliser et diffuser un vade-mecum de la direction de thèse.	28, 36, 40	1 ^{er} semestre 2019	Service de la Recherche (en lien avec les Ecoles Doctorales)	Date de rédaction du vade-mecum Date de diffusion du vade-mecum Le vade-mecum de la direction de thèse sera diffusé.
19 Rédiger et diffuser une procédure d'accueil des visiteurs étrangers	23, 29, 33	1 ^{er} semestre 2018	Service des Relations Internationales	Date de rédaction de la procédure d'accueil Date de diffusion de la procédure d'accueil Le guide d'accueil des visiteurs étrangers sera mis à disposition de tous les chercheurs.
FORMER				
20 Former les gestionnaires de laboratoires.	6, 14	1 ^{er} semestre 2018	Service RH	Nombre de formations proposées par an Nombre de gestionnaires formé-e-s Tous les gestionnaires de laboratoires auront la possibilité de se former.
21 Proposer aux chercheurs des formations aux techniques pédagogiques	9, 36	1 ^{er} semestre 2020	Service RH	Nombre de formations organisées par an Nombre de stagiaires formé-e-s Tous les doctorants et enseignants chercheurs auront la possibilité de se former.
22 Former les enseignants-chercheurs au financement de la recherche et ses outils.	5, 14, 25, 38	2 ^{ème} semestre 2018	Service de la Recherche	Nombre d'ateliers de formation proposés par an Nombre de stagiaires formés Tous les enseignants-chercheurs auront la possibilité de se former.
23 Mettre en place un groupe de travail pour identifier et diffuser les bonnes pratiques de formation des doctorants.	3, 4, 25, 36,	1 ^{er} semestre 2020	Ecoles Doctorales en lien avec le Service de la recherche	Date de la mise en place du groupe de travail Nombre de réunions du groupe de travail Date de la diffusion des bonnes pratiques Les bonnes pratiques seront diffusées.

24 Mettre en place un groupe de travail sur la procédure de demande d'autorisation de cumul d'activités.	5	1 ^{er} semestre 2019	Service RH (en lien avec le Service Juridique)	Date de la mise en place du groupe de travail Nombre de réunions du groupe de travail Un rapport sera produit par le groupe de travail.
25 Définir des actions de sensibilisation des chercheurs aux open-data.	8	2 ^{ème} semestre 2018	Bibliothèque Universitaire	Date de détermination des actions Types d'action Les chercheurs seront sensibilisés aux open-data.
26 Développer des actions originales de sensibilisation à la non-discrimination (théâtre, mise en situation...).	10, 27	2 ^{ème} semestre 2018	Chargée de mission aux égalités	Nombre d'actions de sensibilisation déployées Type d'actions déployées Les chercheurs seront sensibilisés à la non-discrimination.
27 Développer le recours aux différentes techniques de recrutement	13, 14, 17	1 ^{er} semestre 2019	Collèges d'Experts (en lien avec le Service RH)	Nombre de recrutements par technique différente Les chercheurs seront recrutés grâce à différentes techniques.
ACCOMPAGNER				
28 Permettre la détection de plagiat pendant la rédaction de la thèse	3	2 ^{ème} semestre 2018	Ecoles Doctorales (en lien avec le service de la recherche)	Nombre de thèses détectées au moment de la soutenance / Nombre de thèses soutenues Le nombre de plagiats détectés dans la version finale de la thèse sera diminué.
29 Accompagner les maîtres de conférences stagiaires dans leur prise de fonction (formation, décharge...).	4, 15	1 ^{er} semestre 2020	Service RH (en lien avec les composantes)	Nombre de chercheurs accompagnés Modes d'accompagnements proposés Tous les maîtres de conférences stagiaires seront accompagnés.
30 Proposer un accompagnement de carrière à tout chercheur qui en fait la demande.	4, 10, 11, 25, 28, 29, 38	2 ^{ème} semestre 2020	Service RH	Nombre de chercheurs accompagnés Les chercheurs qui le souhaitent seront accompagnés dans leur carrière.
31 Désigner un référent discrimination dédié aux doctorant-e-s.	10, 27	2 ^{ème} semestre 2018	Chargée de mission aux égalités	Date de désignation du référent Les doctorants disposeront d'un référent.
32 Améliorer l'accompagnement des doctorants handicapés.	10	2 ^{ème} semestre 2019	Référent discrimination dédié aux doctorant-e-s (en lien avec le Pôle Handicap)	Nombre de nouvelles mesures d'accompagnement Nombre de doctorants handicapés accompagnés Les doctorants handicapés seront mieux accompagnés.

33 Renforcer le dispositif d'aide à la publication.	5	2 ^{ème} Semestre 2020	Service de la Recherche	Date de mise en place des nouveaux dispositifs Nombre de nouveaux dispositifs mis en place L'aide à la publication sera plus soutenue.
34 Exploiter l'enquête « Usages du numérique » lancée auprès des personnels en 2017 pour établir un plan d'actions	23, 36	1 ^{er} semestre 2018	Direction du Numérique	Date de rédaction du plan d'actions Des actions seront déployées.
35 Exploiter l'enquête Risques Psycho Sociaux (gestion du temps, sentiment d'isolement professionnel...).	23	2 ^{ème} semestre 2019	Service Hygiène et Sécurité	Date de rédaction du plan d'actions Nombre d'actions mises en place Types d'actions mises en place Des actions seront déployées.
36 Désigner des référents à l'égalité femmes/hommes dans chaque composante.	10, 24, 27	1 ^{er} semestre 2018	Chargée de mission aux égalités	Date de désignation de tous les référents Nombre de référents désignés Les chercheurs disposeront d'un référent.

Actions concernant l'implémentation des principes de recrutement ouvert, transparent et basé sur les mérites (OTM-R) :

L'implémentation des principes du recrutement ouvert, transparent et basé sur le mérite (OTM-R) est prévue au travers d'**actions** :

- **d'information** : organisation de réunions d'information régulières entre les collègues d'experts et le Service des personnels enseignants, pour améliorer la communication sur les procédures de recrutements ; production et diffusion des statistiques sur le recours aux différents types de recrutement ;

- **de formation et d'accompagnement** : formation des membres des collèges d'experts aux techniques de recrutement (évaluation par compétences) ; diffusion systématique des grilles d'équivalence des diplômes et qualifications étrangères aux membres de jury de recrutement ; achèvement de la dématérialisation des recrutements en l'étendant aux contractuels doctorants et contractuels chercheurs (R1 et R2).

- **de réflexion et d'amélioration continue** : rédaction et diffusion auprès des recruteurs d'une Charte qui rappelle le principe du jugement au mérite et les enjeux des règles d'impartialité ; rédaction et diffusion d'une Charte de déontologie de l'enseignant chercheur ; formalisation d'une Charte de l'emploi des contractuels chercheurs afin d'harmoniser les pratiques et sécuriser leurs parcours ; rédaction et diffusion auprès des recruteurs (membres de jury...) d'une proposition de grille d'évaluation intégrant tous les principes OTMR (mérite, non-discrimination...); rédaction et

publication de fiches de poste plus détaillées (responsabilités pédagogiques, possibilités d'évolutions, dispositifs d'accompagnement...) et intégrant tous les principes OTMR.

4. IMPLEMENTATION (MAX. 1 PAGE)

Le plan d'action HRS4R a été validé par l'ensemble des instances qui déterminent la politique et la stratégie de l'établissement à savoir le Comité technique, le Conseil académique, la Commission recherche, le Conseil d'administration.

- *Avez-vous prévu un comité d'implémentation ou un groupe de pilotage pour coordonner régulièrement le processus ?*

L'équipe pilotage dirigée par la Vice-présidente en charge des relations humaines et du dialogue social, (chercheur R4) et composée de la directrice des ressources humaines, la responsable du service des personnels enseignants, la responsable du service de la recherche, une gestionnaire ressources humaines et la conseillère en démarche qualité devient l'**Unité d'implémentation**, chargée de coordonner régulièrement le processus. Cette unité d'implémentation se réunira tous les 6 mois. La conseillère en démarche qualité veillera au bon déroulement du processus.

- *Avez-vous intégré la communauté des chercheurs, les bénéficiaires principaux dans le processus d'implémentation ?*

Les différents groupes de travail (Aspects éthiques et professionnels, Recrutement, Conditions de travail et sécurité sociale, Formation et développement) deviennent les **Groupes de travail d'implémentation**. Les chercheurs de R1 à R4 qui composent ces groupes seront rejoints par les directeurs de composantes et les directeurs de laboratoires. Ils seront régulièrement consultés sur les outils à mobiliser pour atteindre les objectifs fixés dans le plan d'action. Du fait de l'avancement des carrières, la composition des groupes évoluera de manière à respecter une représentation des chercheurs du niveau R1 au niveau R4.

- *Comment votre organisation va-t-elle s'assurer que les actions proposées seront effectivement mises en route/réalisées ?*

Le comité stratégique composé des membres de la Gouvernance de l'université devient le **Comité de suivi d'implémentation**. Il aura en charge le contrôle de la mise en route et du déploiement des actions. Il en attestera la réalisation dans un processus d'amélioration continue et s'assurera du respect du calendrier prédéfini dans le plan d'action. La conseillère en démarche qualité assurera au quotidien le suivi des actions.

[Consultez la composition des équipes implémentation](#)

- *Y a-t-il une preuve de l'intégration de la HRS4R dans les politiques institutionnelles ? Par exemple, la HRS4R est-elle reconnue comme faisant part de la stratégie de recherche de l'institution ?*

L'obtention du label « HR Excellence in Research » est clairement définie comme un objectif de l'établissement dans le contrat pluriannuel qui le lie au Ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche pour la période 2016-2020.

En effet, la certification d'excellence sur le recrutement des enseignants-chercheurs par le label « HR Excellence in Research » est présentée comme un jalon de la trajectoire de l'université vers une recherche efficiente et partagée. [Contrat-de-site-UDL 2016-2020](#) (page 146)

- *Comment enregistrez/contrôlez-vous les progrès ?*

Chaque responsable d'actions alimentera le tableau de bord, que l'unité d'implémentation est chargée de suivre et d'analyser grâce aux indicateurs. Les groupes de travail d'implémentation seront chargés de mesurer l'effet des actions mises en œuvre. Un bilan périodique sera présenté au comité de suivi d'implémentation. La conseillère en démarche qualité veillera à l'enregistrement régulier des informations et à leur conformité avec le plan d'action.

- *Comment allez-vous organiser les évaluations internes et externes du processus ?*

Les évaluations internes et externes seront réalisées grâce au tableau de bord utilisé pour enregistrer et contrôler les progrès.

Une évaluation interne sera effectuée au sein de l'université par le service dédié à l'amélioration des processus, l'accompagnement au changement et l'assurance qualité (service 3A). Ce service autonome est dirigé par l'auditeur interne de l'établissement.

Un audit à blanc pourra être réalisé par l'Agence de Mutualisation des Universités et Etablissements. Il consiste en une véritable répétition avant l'évaluation finale.

Une présentation des évaluations internes et externes du processus se fera au sein de tous les Conseils.