

TEMPLATE 4: ACTION PLAN

Numéro d'affaire :

Nom de l'Organisation en cours d'examen : Université de Caen Normandie.....

Coordonnées de l'organisation :
.....

DATE DE SOUMISSION:

1. INFORMATIONS ORGANISATIONNELLES

Veillez fournir un nombre limité de chiffres clés pour votre organisation. Les chiffres marqués d'un * sont obligatoires.

STAFF & STUDENTS	FTE
<i>Nombre total de chercheurs = personnel, boursiers, boursiers, doctorants, étudiants à temps plein ou à temps partiel participant à la recherche</i>	1 215
<i>Dont sont internationaux (c'est-à-dire de nationalité étrangère)</i>	139
<i>Dont bénéficient d'un financement externe (c'est-à-dire pour lesquels l'organisation est l'organisation hôte)</i>	126
<i>Dont des femmes</i>	499
<i>Dont stade R3 ou R4 = Chercheurs jouissant d'un large degré d'autonomie, ayant généralement le statut de chercheur principal ou de professeur.</i>	862
<i>Dont sont stade R2 = dans la plupart des organisations correspondant au niveau postdoctoral</i>	85
<i>Dont sont stade R1 = dans la plupart des organisations correspondant au niveau du doctorat</i>	826
<i>Nombre total d'étudiants (le cas échéant)</i>	30271
<i>Nombre total d'employés (y compris le personnel de direction, d'administration, d'enseignement et de recherche)</i>	2722
RESEARCH FUNDING (figures for most recent fiscal year)	€
<i>Budget organisationnel annuel total</i>	265 385 153
<i>Financement annuel organisationnel direct du gouvernement (destiné à la recherche)</i>	64 072 746.19
<i>Financement annuel compétitif d'origine gouvernementale (destiné à la recherche, obtenu en concurrence avec d'autres organisations – y compris le financement de l'UE)</i>	16 459 912.69
<i>Financement annuel provenant de sources privées non gouvernementales destinées à la recherche</i>	3 251 135.53
ORGANISATIONAL PROFILE (a very brief description of your organisation, max. 100 words)	
L'université de Caen Normandie a été créée en 1432 ; c'est l'une des plus anciennes universités d'Europe. Détruite pendant la 2 nd e guerre mondiale elle sera entièrement reconstruite. L'université de Caen Normandie est membre de la communauté d'universités et d'établissement Normandie Université. L'université est implantée sur 3 départements (Calvados, Manche, Orne). Elle accueille	

plus de 30 000 étudiants répartis sur 11 campus (6 campus sur l'agglomération de Caen et 5 campus répartis entre Alençon, Cherbourg-en-Cotentin, Lisieux, Saint-Lô, Vire). C'est une université pluridisciplinaire.

L'université abrite 4 graduate school et 41 laboratoires dont 21 sont labellisés par les grands organismes (CNRS, INRAE, INSERM, CEA). L'activité scientifique est fondée sur 3 pôles fédérateurs qui encouragent les collaborations scientifiques et la mutualisation des moyens : le pôle Biologie intégrative, imagerie, santé, environnement (BI2SE), le pôle Sciences humaines et sociales (SHS) et le pôle Sciences et technologies (ST). Ces pôles s'appuient sur des structures de regroupement et des plateformes techniques le plus souvent labellisées.

2. FORCES ET FAIBLESSES DE LA PRATIQUE ACTUELLE :

Veillez fournir un aperçu des forces et des faiblesses de la pratique actuelle au sein de votre organisation pour chaque axe de la Charte et du Code.

Rubrique thématique de la Charte et du Code	FORCES ET FAIBLESSES
Aspects éthiques et professionnels	<p>Les « chercheurs » jouissent d'une grande indépendance et liberté d'expression. Au sein de l'université, 92% des enseignants-chercheurs disent se sentir libres de leurs orientations de recherche et autonomes dans leur travail de recherche même si certains évoquent des freins (financements, appels d'offre externes, évaluation externe).</p> <p>Dans le domaine de l'éthique, l'université a décidé de créer un comité local d'éthique de la recherche (CLER) au niveau de l'établissement : il doit être installé courant 2023. Si les chercheurs connaissent les grands principes éthiques, de déontologie et d'intégrité scientifique ils connaissent mal les règles de mises en œuvre, les textes ou les dispositifs existants : ils ne sont que 23% à connaître la charte française de déontologie des métiers de la recherche, 16% à avoir eu recours à la déléguée à la protection des données (RGPD), 23% à connaître l'existence de la référente intégrité scientifique (RIS). Seuls 53% des répondants au questionnaire HRS4R disent avoir une méthodologie de conservation des données. Des actions d'accompagnement sont nécessaires pour renforcer l'acculturation.</p> <p>Les chercheurs sont conscients de la nécessité de bien gérer les financements mais la réglementation est complexe. L'université a déployé une plateforme spécifique de gestion des contrats de recherche mais des améliorations doivent y être apportées pour rendre un meilleur service aux chercheurs.</p> <p>Concernant la santé et la sécurité au travail, l'université dispose d'une direction de la prévention et d'un service de médecine de prévention des personnels. Par ailleurs, plus de 77% des « chercheurs » ayant</p>

	<p>participé à la consultation HRS4R estiment adopter des méthodes de travail sûres en termes de prévention des risques. Mais ils ne sont que 60% à connaître le registre santé et sécurité au travail et 51% le document unique d'évaluation des risques professionnels.</p> <p>La science ouverte est portée par la COMUE mais l'université a adopté sa charte science ouverte en juillet 2022. Sa politique repose sur une politique de site qui engage plusieurs services tant sur l'open data que sur l'open access. Si les « chercheurs » disent s'informer à plus de 77% pour rendre leurs recherches accessibles (open access) ils sont seulement 60% à s'informer sur l'open data. Et ils ne sont que 45% à connaître les exigences des bailleurs de fonds sur ces 2 aspects. L'université doit donc poursuivre la mise en œuvre du plan d'action défini en 2022 pour renforcer l'engagement des chercheurs pour la science ouverte.</p> <p>L'université accompagne les chercheurs pour la valorisation et la diffusion de leur recherche soit directement via la Direction de la Recherche et de l'Innovation (DRI) soit en déléguant sa compétence à 3 entités extérieures (Normandie Valorisation, Normandie Incubation, Pepite) rattachées à la COMUE. Par ailleurs l'université a nommé un VP délégué à la recherche partenariale.</p> <p>L'université est très active dans l'engagement envers la société. L'université de Caen Normandie a été l'un des premiers établissements labélisés par le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche Science avec et pour la société (SAPS). Un budget de 870 000 euros est affecté sur 3 ans au label. L'université déploie actuellement son plan d'action (ouverture d'un master « médiation », colloque international en 2023, festival SAPS...).</p> <p>L'université a adopté plusieurs dispositifs de lutte contre les discriminations ou pour promouvoir l'égalité (schéma pluriannuel du handicap, plan égalité femmes/hommes, dispositif de lutte contre les violences sexuelles et sexistes). Si plus de 70% des répondants à la consultation HRS4R considèrent que l'université respecte les différences, il y a une certaine méconnaissance des dispositifs existants.</p> <p>L'évaluation des chercheurs est réalisée d'une part par le CNU, et d'autre part par l'établissement. L'autodiagnostic HRS4R a révélé que les critères d'évaluation ne sont pas toujours bien connus et que la participation des chercheurs sous statut de la filière ingénieur et personnels techniques, de recherche, et de formation (ITRF) n'était pas toujours reconnue.</p>
--	--

<p>Recrutement et sélection</p>	<p>Les modalités de recrutement et de sélection pour des emplois ouverts au sein de l'Université de Caen Normandie respectent les textes législatifs et la réglementation afférente. Elles s'appuient sur les décrets relatifs aux corps d'emploi des fonctionnaires travaillant au sein de l'établissement de même que sur ceux relatifs au recrutement de personnels contractuels. Ce respect des normes apporte une véritable sécurisation des procédures.</p> <p>Toutefois cette base est insuffisante car elle n'est pas suffisamment partagée par l'ensemble des personnes en charge des recrutements. De même les candidats la maîtrisent imparfaitement. C'est pourquoi un travail de formalisation doit être engagé. Il précisera les conditions nécessaires pour candidater, les voies de recours ou d'information en cas de rejet d'une candidature. Les candidats retenus bénéficieront d'une information claire et personnalisée sur leur droits, devoirs et obligations. La rédaction d'un document cadre relatif aux personnels contractuels va répondre pour partie à ce besoin. L'université va également s'attacher à mettre en œuvre le nouveau statut des post-doctorants (Décret 2021-1450). Concernant les personnels titulaires, un effort devra porter sur leur acculturation des attendus par les jurys et/ou comités de sélection.</p> <p>De même ces jurys et/ou comité de sélections devront être professionnalisés au moyen de formations et d'actions de sensibilisation. L'Université devra les doter de grilles d'évaluation normalisées afin de leur faciliter la prise de décision parmi les candidats auditionnées mais également d'objectiver à partir d'une grille partagée les compétences ou éléments de parcours attendus pour le poste ouvert au recrutement.</p> <p>Pour ce faire, diverses formations et groupes de travail seront institués en interne à l'Université afin que ces démarches de formalisation et de normalisation des procédures soient les plus partagées possibles. Il sera également envisagé de s'appuyer sur des outils numériques pour améliorer ces processus (application dédiée, webinaire, lettre d'information, etc.).</p> <p>Par ailleurs, de façon générale, si la mobilité dont ont fait preuve les candidats est prise en considération lors d'un processus de recrutement, elle ne fait pas l'objet d'une formalisation. C'est pourquoi l'ensemble des procédures relative aux recrutements de personnels au sein de l'Université de Caen Normandie qui seront formalisées, prévoiront un cadre dédié de prise en compte de la mobilité. Elle sera également un élément valorisé dans les avancements et/ou promotions de personnels.</p>
---------------------------------	---

	<p>Enfin, s'il y a des publications de postes sur EURAXESS, il n'y a pas de diffusion systématique en anglais. L'université devra améliorer ces deux points.</p> <p>Concernant les nominations post-doctorales, l'université est en retard dans la mise en œuvre du décret 2021-1450. Pour le moment plusieurs post-doctorants sont recrutés sur des postes d'IGR. L'université doit définir un statut de jeunes chercheurs et ainsi distinguer les missions d'un IGE/IGR de celles d'un CDD-enseignant-chercheurs.</p>
Condition de travail	<p>L'Université de Caen Normandie s'attache à créer un environnement de travail adapté et valorisant pour ses personnels. L'autodiagnostic réalisé a mis en évidence un taux de satisfaction élevé des chercheurs vis-à-vis des équipements, infrastructures et ressources mis à leur disposition par l'Université.</p> <p>L'Université de Caen Normandie s'attache à respecter la réglementation relative aux conditions de travail de ces personnels. Elle dispose de services ayant pour axe d'intervention la prévention notamment dans le domaine de la sécurité et de la santé, et un service de l'action sociale. Chaque composante et chaque service dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP). Celui-ci a pour vocation de prévenir les risques pour la santé et la sécurité des personnels travaillant à l'université.</p> <p>Afin de s'assurer de l'absence de toute forme de discrimination, l'université a instauré une vice-présidence en charge de l'égalité. Elle a également déployé une cellule d'écoute dédiée aux violences sexuelles et sexistes et a enrichi ses instances d'une commission égalité qui s'attache au respect des équilibres représentatifs à tous les niveaux. Enfin, afin de permettre que la transmission des connaissances via l'enseignement s'intègre au mieux avec les activités de recherche, elle a instauré des adaptations de service et des formations pédagogiques obligatoires pour les nouveaux entrants. L'université met à disposition un service de soutien à l'innovation pédagogique permettant d'assurer le développement professionnel de ses enseignants-chercheurs.</p> <p>Malgré tout, des efforts doivent être fournis pour s'assurer de la bonne appropriation par les personnels de l'ensemble des services et procédures à leur disposition pour améliorer leurs conditions de travail (rôles et fonctions de chacun dans la gestion des tâches administratives, possibilités offertes par le système d'information, flexibilité des conditions de travail, prise en charge du handicap, actions de soutien à la parentalité). De plus, une réorganisation de la Direction de la recherche et de l'innovation est en cours afin de répondre au mieux au besoin de soutien des chercheurs notamment dans leurs procédures de réponse aux appels à projet à l'échelle régionale, nationale et</p>

	<p>européenne. Enfin, l'université souhaite se doter d'un plan de prévention des risques psycho-sociaux qui sera décliné dans chaque DUERP des unités de travail de l'établissement. De même, des actions en faveur du bien-être au travail seront coconstruites avec les personnels, tant en termes d'information sur l'existant (action sociale, accès à des activités sportives et culturelles, places de crèche...) que sur l'élaboration de nouveaux projets (conciliation vie personnelle / vie professionnelle, mesures en faveur de la parentalité).</p>
<p>Formation et développement</p>	<p>Les relations entre les doctorants et leurs encadrants sont définies par la charte du doctorat (article 4 notamment). Les doctorants sont encadrés par leur directeur de thèse qui doit posséder une habilitation à diriger des recherches (HDR). En outre, les doctorants bénéficient d'un comité de suivi individuel (chercheurs non impliqués dans le travail du doctorant), qui l'accompagne tout au long de sa thèse. En cas de conflit entre un doctorant et son directeur de thèse, l'Ecole doctorale (ED) peut mettre en place un processus de médiation pour trouver une solution. Par ailleurs les ED limite le nombre de doctorants par directeur de thèse pour assurer un véritable suivi du doctorant.</p> <p>En ce qui concerne les enseignants-chercheurs nouvellement nommés il n'y a pas de référent spécifique. Le mentorat existe dans certaines UR de manière informelle. L'université souhaite expérimenter un système de mentorat. Pour les chercheurs sous statut de la filière ingénieur et personnels techniques, de recherche, et de formation (ITRF) un système d'accompagnement (tutorat) par un pair peut être proposé.</p> <p>La formation et le développement des personnels sont des enjeux majeurs pour l'amélioration continue de la recherche portée par l'établissement. Elle doit s'adosser à des plans de formation pluriannuels, déclinés en fonction des objectifs de l'établissement portés dans son projet mais également par les unités de recherche.</p> <p>L'Université va s'efforcer d'améliorer son offre de formation et les procédures d'inscription. Une attention particulière devra être portée sur les évaluations des formations dont bénéficient les personnels. Si à ce jour, toute formation est évaluée par le stagiaire, l'exploitation de ces évaluations n'est pas satisfaisante.</p> <p>De même, il est nécessaire que l'Université se dote d'outils de pilotage de ses actions de formation afin d'en avoir une vision exhaustive pour réviser potentiellement ses orientations en les adaptant au plus près des besoins de ses personnels.</p>

3. ACTIONS

Le plan d'action et la stratégie HRS4R doivent être publiés sur un site Web facilement accessible de l'organisation.

Veillez fournir le lien web vers la ou les pages Web dédiées à la stratégie RH de l'organisation :

*URL: <https://www.unicaen.fr/universite/axes-strategiques-et-grands-projets/vers-une-labellisation-hrs4r/>

Veillez remplir une liste récapitulative de toutes les actions individuelles prévues dans le cadre de la démarche HRS4R pour remédier aux faiblesses ou aux forces identifiées dans le Gap analysis :

Actions proposées	Principe(s) du Gap analysis (article)	Calendrier (au moins par trimestre / semestre de l'année)	Unité responsable	Indicateur(s) / Cible(s)
<i>Free text -100 words max</i>	<i>Retrieved from the GAP Analysis</i>			
Cf directement tableur excel : document 4-01				

La mise en place d'une politique de recrutement ouverte est un élément clé de la stratégie HRS4R. Veillez également indiquer comment votre organisation utilisera la boîte à outils de recrutement ouvert, transparent et fondé sur le mérite et comment vous avez l'intention de mettre en œuvre / mettez en œuvre les principes de recrutement ouvert, transparent et fondé sur le mérite. Bien qu'il puisse y avoir un certain chevauchement avec une série d'actions énumérées ci-dessus, veuillez fournir un bref commentaire démontrant cette mise en œuvre. Si c'est le cas, veuillez faire le lien entre la liste de contrôle OTM-R et le plan d'action global.

Pour le recrutement des chercheurs et enseignants-chercheurs, l'Université de Caen Normandie promeut des principes d'ouverture, de transparence et des méthodes de sélection fondée sur le mérite et l'excellence scientifique

Le gap analysis et l'évaluation réalisés grâce à l'OTM-R checklist mettent en évidence les pistes d'amélioration à déployer pour que ces principes soient plus lisibles et plus efficaces, en particulier pour les jeunes chercheurs (R1 et R2). Le plan d'action déploie plusieurs dispositifs qui permettront d'atteindre les objectifs recherchés.

Un groupe de travail dédié au recrutement et à l'évolution de carrière des agents contractuels (thématique 16 / action 45) sera chargé de formuler des propositions. Une fois validées, ces propositions seront réunies dans un document cadre qui permettra de donner une visibilité sur les

processus de recrutement, notamment des jeunes chercheurs (R2). Elle permettra aussi de préciser les perspectives d'évolution professionnelle de ces derniers.

Ce document sera accompagné du déploiement d'une plateforme dématérialisée de recrutement (thématique 17 / action 46). Cet outil permettra de sécuriser les procédures, de garantir la traçabilité des opérations et de fournir des indicateurs chiffrés sur les candidatures et les étapes de sélection.

Par ailleurs, le recrutement des chercheurs fonctionnaires (R3 et R4 essentiellement) s'effectue via des procédures et des outils dématérialisés et nationaux (GALAXIE).

L'Université de Caen Normandie publiera des fiches relatives aux différents types de recrutement (thématique 18 / actions 47 à 49), ce qui permettra une meilleure information des candidats internes et externes. La publication des jurys sera étendue aux recrutements pour lesquels elle n'est pas encore mise en œuvre (thématique 20 / actions 51 et 52). Ces actions contribueront à améliorer la transparence des processus. Le parcours de formation des directeurs d'unités de recherche (thématique 7 / action 20) en permettra une meilleure compréhension.

Le nouveau schéma directeur du handicap (thématique 27 / actions 64 à 66) doit permettre d'engager une réflexion sur les dispositifs favorisant le recrutement de personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi (thématique 23 / action 55). Le plan Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la rédaction d'une charte diversité (thématique 28 / actions 67 à 70) seront des outils de lutte contre les biais discriminants.

Publicité et candidature

Les offres d'emploi concernant les maîtres de conférences (R3) et les professeurs d'université (R4) sont déjà relayées sur EURAXESS via Galaxie. L'université s'engage à publier davantage les autres offres d'emploi sur EURAXESS (thématique 24 / action 56) et sur les plateformes les plus adaptées. Les fiches de procédures (thématique 18 / actions 47 à 49) et le document cadre relatif aux contractuels (thématique 16 / action 45) encourageront la mise à disposition dans les appels à candidature des informations relatives aux conditions de travail, aux critères de sélection et aux perspectives d'évolution professionnelles. Ces différents éléments seront progressivement disponibles en version bilingue français-anglais. La généralisation de la dématérialisation (thématique 17 / action 46) simplifiera la démarche de candidature. Ces différentes actions favoriseront l'attractivité des meilleurs profils de candidats nationaux et internationaux.

Sélection et évaluation

Les comités de sélection (COS) pour les professeurs d'université et les maîtres de conférences sont composés dans le respect de la réglementation française. Celle-ci veille à la représentation la plus équilibrée possible entre les genres et à la participation de membres extérieurs à l'établissement. Les modalités de désignation des membres des COS seront précisées au sein de l'établissement (thématique 21 / action 53). De même la composition des COS pour les contractuels sera mieux définie (thématique 16 / action 45) et davantage publiée (thématique 20 / actions 51 et 52). Des critères d'évaluation leur seront proposés (thématique 22 / action 54) en portant une attention particulière à la richesse des parcours académiques et professionnels.

L'université veillera à systématiser la formation des membres des comités de sélection, notamment sur les biais cognitifs, la prévention des discriminations, la prise en compte des mobilités et des variations dans les parcours des candidats (thématique 19 / action 50).

Nomination

L'outil GALAXIE et le futur outil de dématérialisation (thématique 17 / action 46) permettront une information des candidats à la fin du processus de recrutement.

La possibilité pour les candidats non retenus qui en font la demande d'obtenir une information sur leur dossier existe pour les maîtres de conférences et les professeurs d'université. Cette possibilité sera étendue aux autres recrutements.

Evaluation globale de la politique OTM-R

Les différentes actions prévues permettront de mettre progressivement en place des indicateurs de suivi. Ils favoriseront à moyen terme la mise en œuvre d'évaluation des différents dispositifs et de l'efficacité de la politique de recrutement de l'Université.

Elles constituent également les fondations qui permettront de formaliser les lignes directrices de la politique OTM-R de recrutement de l'Université.

Si votre organisation dispose déjà d'une stratégie de recrutement qui met en œuvre les principes d'un recrutement ouvert, transparent et fondé sur le mérite, veuillez fournir le lien Web où cette stratégie peut être trouvée sur le site Web de votre organisation :

URL:

4. MISE EN ŒUVRE

Aperçu général du processus de mise en œuvre attendu :

Le plan d'actions proposé contient 39 thématiques déclinées en 98 actions dont la grande majorité sera déployée ou réalisée entre septembre 2023 et décembre 2025 (cf plan d'actions). Pour assurer la mise en œuvre de ces actions l'université de Caen Normandie s'appuiera sur un comité de pilotage HRS4R, un comité opérationnel de suivi et les porteurs d'actions.

Le comité de pilotage HRS4R (20 membres) sera composé du VP délégué au développement international, du VP délégué à la recherche partenariale, de la VP RH, des 2 VP recherche, de la DGS, de 3 directeurs/directrices de laboratoires de recherche (1 par pôle), de 3 directeurs/directrices d'unités de formation et de recherche, d'1 directeur/directrice de plateforme de recherche, du directeur du Carré international, d'1 IGR (R2), d'1 post-doctorant(e) (R2), d'1 doctorant(e) (R1), d'1 représentant du conseil d'administration, d'1 représentant de la Commission recherche et d'1

représentant du CSAE.

Il sera chargé de piloter et de superviser le bon déroulement du processus de mise en œuvre du plan d'action. Il sera également chargé des arbitrages éventuels. Il se réunira 2 fois par an pour vérifier l'état d'avancement de la mise en œuvre. Le comité de pilotage disposera d'un tableau de bord, régulièrement mise à jour, pour le suivi du processus.

Le comité opérationnel de suivi (8 personnes) sera composé de la Vice-Président RH, du Vice-Président recherche, de la directrice générale des services (DGS), du directeur des ressources humaines (DRH), de la directrice de la Recherche et de l'Innovation (DRI), de la directrice de la Délégation de l'appui au pilotage et de l'amélioration continue (DAPAC) et de la directrice de la prévention (DP) et de la directrice de la Communication (Dircom). Le comité opérationnel peut associer tout expert qui lui semble utile.

Ce comité de suivi sera chargé de la mise en œuvre opérationnelle des actions dans le calendrier imparti et de la coordination des porteurs d'actions. Il sera chargé de proposer une consultation aux « chercheurs » (avant l'évaluation à mi-parcours). Il rendra compte deux fois par an au COPIL de l'état d'avancement du plan d'actions et des éventuelles difficultés rencontrées. Le Comité de suivi se réunira 3 fois par an.

Les porteurs d'actions : pour l'essentiel ce sont des directeurs de services ou des personnes placées sous leur autorité, ils ont la responsabilité d'assurer la réalisation de la ou des actions qui leur sont imparties.

En outre, un **point sur l'état d'avancement du plan d'action** sera présenté une fois par an à la réunion des directeurs d'unités de recherche, au comité social d'administration de l'établissement (CSAE), au Conseil académique (CR+CFVU) et au Conseil d'administration (CA) de l'université.

Les personnels seront également informés par le biais des canaux de communication interne (page web dédiée HRS4R ; information dans Trait d'Union (lettre hebdomadaire de l'université) ; mails envoyés directement aux chercheurs).

Au bout de 2 ans (et avant l'évaluation intermédiaire) une consultation interne sera proposée afin de mesurer la perception par les chercheurs sur les actions qui auront été réalisées et de recueillir de nouvelles pistes d'amélioration.

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

Checklist	*Detailed description and duly justification
Comment le comité de mise en œuvre et/ou le comité directeur superviseront-ils régulièrement les progrès ?	Le comité de suivi se réunira tous les 4 mois pour faire un point sur l'état d'avancement des réalisations. Au regard du nombre d'actions et de sous-actions, les membres du comité de suivi se répartiront les actions qu'ils auront à superviser. Il est à noter que la grande majorité des membres

	<p>du comité de suivi seront également directement ou indirectement responsables d'actions d'amélioration.</p> <p>Avant chaque réunion du comité de suivi, les membres interrogeront les porteurs d'actions pour faire un bilan et identifier les éventuels retards, blocages et difficultés. Ils mettront à jour le tableau de bord (calendrier de déploiement, indicateurs) qui sera présenté 2 fois par an au comité de pilotage.</p>
<p>Comment comptez-vous impliquer la communauté des chercheurs, vos principales parties prenantes, dans le processus de mise en œuvre ?</p>	<p>La communauté des chercheurs sera impliquée de plusieurs façons :</p> <ul style="list-style-type: none"> -Le COPIL HRS4R sera composé en très grande majorité de chercheurs R1 à R4. -Un bilan sera fait une fois par an sur l'état d'avancement du plan d'action devant la Réunion des directeurs d'unités de recherche (exclusivement composée de chercheurs R3 et R4) et devant le Comité social d'administration de l'établissement (CSAE), le conseil académique (CR+CFVU) et au conseil d'administration (CA). Toutes ces instances sont composées de représentants élus des personnels de l'université dont une grande majorité de chercheurs (R1 à R4). -Organisation d'actions de communication à destination des chercheurs : 1 page dédiée mise à jour 4 fois par an et des publications régulières sur des actions phares 3 à 4 fois par an, des mails envoyés aux acteurs de la recherche 2 fois par an pour présenter les réalisations phares. -Une consultation à mi-parcours des acteurs de la recherche sera proposée et permettra de mesurer la perception par les chercheurs sur les actions qui auront été réalisées et de recueillir de nouvelles pistes d'amélioration. -Par ailleurs, les directeurs d'unités de recherche seront invités à inclure un point d'information sur la stratégie et le plan d'action HRS4R à l'ordre du jour des assemblées générales annuelles des unités de recherche.

<p>Comment procédez-vous à l'alignement des politiques organisationnelles sur le HRS4R ? Assurez-vous que le HRS4R est reconnu dans la stratégie de recherche de l'organisation, comme la politique RH globale.</p>	<p>La mise en œuvre de la démarche HRS4R fait pleinement partie de la stratégie de l'université. Pour assurer la cohérence de la stratégie, le plan d'action HRS4R intègre des actions issues d'autres stratégies (Science ouverte, Science avec la société...) ou d'autres projets (création du comité local d'éthique de la recherche, GT contractuel, contractualisation avec le FIPHFP, réactualisation de la charte égalité, réorganisation de la DRI, ...). L'établissement va également s'appuyer sur les actions définies dans le cadre de la démarche HRS4R pour structurer sa stratégie RH en faveur des chercheurs (cf plan d'action).</p> <p>Par ailleurs le comité de pilotage est composé de membres de l'équipe de direction de l'université (5 Vice-présidents, la Directrice générale des services) et le comité de suivi opérationnel est composé pour l'essentiel de directeurs de services (DRH, DRI, DP, Dircom, DAPAC) chargés pour leur grande majorité de porter des actions d'amélioration.</p> <p>Enfin, et depuis le début de la démarche, une page internet spécialement dédiée à la démarche est accessible dans la rubrique « Axes stratégiques et grands projets » ce qui permet d'assurer la visibilité du projet et sa place centrale dans la stratégie de l'université.</p>
<p>Comment veillerez-vous à ce que les actions proposées soient mises en œuvre ?</p>	<p>Le comité opérationnel de suivi sera chargé de veiller à la mise en œuvre des actions et au respect du calendrier. Il sera en contact régulier avec les porteurs d'actions. Il rendra compte 2 fois par an au COPIL.</p> <p>Les instances, à travers la présentation du bilan annuel, pourront également suivre et veiller à la mise en œuvre du plan d'action.</p>
<p>Comment allez-vous suivre les progrès (calendrier) ?</p>	<p>Le plan d'action est présenté dans un GANTT (cf document 4-01). Par ailleurs chaque porteur d'actions recevra un tableau récapitulatif de ses actions, du calendrier et des indicateurs de suivi. Le comité de suivi et le COPIL, chacun à leur niveau, seront les garants du respect du</p>

	calendrier.
Comment mesurerez-vous les progrès (indicateurs) en vue de la prochaine évaluation ?	<p>Les indicateurs seront suivis dans un tableau de bord qui sera présenté semestriellement au COPIL et annuellement aux instances de l'université.</p> <p>Une consultation à mi-parcours des acteurs de la recherche sera proposée et permettra de mesurer la perception par les chercheurs de l'avancée du projet et de recueillir de nouvelles pistes d'amélioration.</p>

Remarques et commentaires supplémentaires concernant le processus de mise en œuvre proposé :

(texte, 1000 mots maximum)



MISE EN ŒUVRE DU PLAN D'ACTION ORGANIGRAMME

Comité de pilotage (COPIL) 20 membres

Garantit et supervise le bon déroulement du processus. Il est également chargé des arbitrages éventuels.

- Elodie Saillant-Maraghni, Professeure, (R4), Vice-présidente du CA en charge des RH
- Eric Leroy du Cardonnoy, Professeur (R4), Vice-président Recherche
- Annie-Claude Gaumont, Professeure (R4), Vice-présidente Recherche
- Christophe Rochais, Professeur (R4), Vice-président délégué au développement international
- Loïc Le Pluart, Professeur, (R4), Vice-président délégué à la recherche partenariale
- 3 directeurs/directrices de laboratoires de recherche (1 par pôle)
- 3 directeurs de composantes
- 1 directeur/directrice de plateforme de recherche
- Yohann Bréard, MCF HDR (R3), Directeur du Carré international
- 1 IGR (R2)
- 1 post-doctorant(e) (R2)
- 1 doctorant(e) (R1)
- 1 représentant(e) du conseil d'administration (CA)
- 1 représentant(e) de la commission recherche (CR)
- 1 représentant(e) du comité social d'administration d'établissement (CSAE)
- Géraldine Bodet, Directrice générale des services

Comité opérationnel de suivi (8 membres)

Coordonne les porteurs d'actions, et s'assure de la mise en œuvre des actions prévues au plan d'action.. Il rend compte au comité de pilotage de l'état d'avancement du plan d'action et des éventuelles difficultés rencontrées. Il proposera une consultation des acteurs de la recherche à mi-parcours

- Elodie Saillant-Maraghni, Vice-présidente du CA en charge des RH
- Eric Leroy du Cardonnoy, Vice-Président recherche
- Géraldine Bodet, Directrice générale des services
- Sébastien Lefilliatre, Directeur des ressources humaines (DRH)
- Aurélie Ménard, Directrice de la recherche et de l'innovation (DRI)
- Aude Houdan Fourmont, Directrice de la prévention
- Linda Ortholan, Directrice de la communication (Dircom)
- Alice Loffredo, Directrice de la délégation de l'appui au pilotage et de l'amélioration continue (DAPAC)

Porteurs d'actions

Assurent la réalisation de la ou des actions confiées. Alertent le comité de suivi en cas de difficultés rencontrées.

Experts métiers et personnes ressources des thématiques

Expertises techniques et rôle de conseil

