

Autoévaluation du plan d'action mis en place dans le cadre du label « HR Excellence in Research »

Nom de l'institution évaluée :	Université d'Orléans
Contact au sein de l'organisation :	hrs4r@univ-orleans.fr
	Château de la Source
	Avenue du Parc Floral
	BP 6749
	45067 Orléans Cedex 2

DATE DE DEPOT DU DOSSIER : JUIN 2022

1. CHIFFRES CLES DE L'ORGANISATION

Personnels et étudiants	<i>Nombre de pers.</i>
<i>Nombre total de chercheurs : EC, chercheurs, BIATSS recherche, ATERs, doctorants</i>	1 115
<i>dont « de nationalité étrangère »</i>	313
<i>dont « financés sur des fonds externes » (doctorants sur fond non-institutionnels)</i>	258
<i>dont « femmes »</i>	445
<i>Niveau R3 et R4 : Chercheurs avec un niveau d'autonomie élevé (EC → PR, MCF)</i>	582
<i>Niveau R2 : post-doctorants, ATER</i>	110
<i>Niveau R1 : doctorants</i>	423 (17/01/2022)
<i>Nombre d'étudiants</i>	19 220 (17/01/2022)
<i>Nombre total de personnel</i>	2 064 (au 31/12/2020)

Financements de la recherche (2021)	€
<i>Budget annuel de l'institution</i>	<i>171,0 M€</i>
<i>Financement direct annuel de la recherche par l'état</i>	<i>42,3 M€</i>
<i>Financement compétitif annuel de la recherche par l'état (obtenu en compétition avec d'autres organisations, y compris les financements européens)</i>	<i>10,1 M€</i>
<i>Financement annuel privé de la recherche</i>	<i>1,1 M€</i>
Profil de l'organisation (une description brève de l'organisation, max. 100 mots)	
<p><i>Créée en 1306, l'université d'Orléans est un établissement de taille moyenne reconnu parmi les universités pluridisciplinaires hors santé.</i></p> <p><i>L'Université d'Orléans est une université ouverte à l'international avec 25 laboratoires de recherche au sein desquels les enseignants-chercheurs, chercheurs, ingénieurs et techniciens de haut niveau développent des recherches d'excellence.</i></p> <p><i>La labellisation HR Excellence in Research en juin 2020 a été suivie par le succès au projet « Université Européenne ATHENA » en juillet 2020. A ces 2 grands projets s'ajoute la participation à des programmes de recherche internationaux, des partenariats pédagogiques au travers de doubles diplômes, l'accueil de chercheurs étrangers.</i></p>	

2. FORCES ET FAIBLESSES DES PRATIQUES ACTUELLES

Thèmes de la Charte et du Code	Forces	Faiblesses
Ethique	<p>- Un dispositif en matière d'éthique et d'intégrité scientifique existe avec un comité identifié (CIDR). Ce comité est animé par un référent intégrité scientifique. Un référent déontologue vient d'être nommé (membre du CIDR).</p> <p>https://www.univ-orleans.fr/fr/univ/recherche/espace-chercheurs-et-hdr/comite-lintegrite-scientifique-et-la-deontologie-de-la</p> <p>- La Charte des thèses inclut les aspects liés à l'intégrité scientifique et au plagiat. De plus, il y a un engagement du doctorant par la signature de cette charte. Un outil de vérification du plagiat est accessible à tous les chercheurs.</p> <p>- Une sensibilisation à l'intégrité scientifique et à l'éthique a lieu au cours de la thèse via une formation obligatoire.</p> <p>- Un document précisant les règles concernant le financement des contrats de recherche a été élaboré et communiqué aux responsables scientifiques à la mise en place de chaque projet de recherche.</p> <p>- Un chargé de mission « Délégué à la Protection des Données » a apporté une mission de conseil et d'information sur la réglementation. Pour la mise en œuvre de la politique de protection des données, un délégué à la protection des données est actuellement en cours de recrutement.</p> <p>- Une chargée de mission Sciences et Société a été nommée fin 2021.</p>	<p>- Le dispositif d'intégrité ne semble encore pas assez connu par certains chercheurs et nécessite une communication plus forte. Une lettre spécifique sur ces aspects sera élaborée et envoyée à l'ensemble des personnels des laboratoires prochainement. (voir action 65)</p> <p>- Il n'y a pas de formation « Intégrité scientifique » ouverte à tous les chercheurs de l'université. La sensibilisation à l'intégrité scientifique fera partie de la formation des nouveaux enseignants chercheurs dès leur arrivée dans l'établissement à partir de la rentrée 2022. (voir action 5) La sensibilisation à l'intégrité scientifique devra se généraliser également auprès des étudiants de master. Le dispositif anti-plagiat reste à renforcer. (voir action 7)</p> <p>- Une charte sera élaborée pour l'ensemble des nouveaux arrivants et devra être signée lors de la prise de poste. (voir action 5)</p> <p>- Compte tenu de la diversité du type de financement acquis pour les projets de recherche, une actualisation du guide d'information sur la gestion financière des projets de recherche est nécessaire. (voir action 8)</p> <p>- L'université ne dispose pas de charte de la propriété intellectuelle</p> <p>- La communication sur les actions existantes concernant la vulgarisation de la recherche reste à renforcer. (voir action 12)</p>

Recrutement	<ul style="list-style-type: none">- Les comités de sélection disposent de documents RH concernant le fonctionnement et l'organisation du processus de sélection. Leur composition est publiée sur le site internet de l'université dans la rubrique « Recrutement/Travailler à l'université ».- Les comités de recrutement des doctorants sont définis par les écoles doctorales : règles de composition et d'audition communes à toutes les ED.- Les modalités de recrutement mises en place pour les différentes catégories de personnels sont réunies dans le document OTM-R ainsi que les principaux éléments de la charte européenne. Ce document a été diffusé à tous et a été publié sur la page web du label. Il accompagne les documents de recrutement fournis aux comités de sélection.- Le recrutement des personnels en situation de handicap a gagné en visibilité avec l'ajout d'un onglet spécifique sur le site web de l'université- La procédure de recrutement des chercheurs contractuels a été définie.- Toutes les offres d'emplois de l'université sont publiées sur Euraxess. Les informations préconisées dans la Charte et le Code (critères de sélection, environnement etc.) ont été ajoutés aux profils publiés.- Tous les candidats reçoivent une réponse à leur candidature- Le Plan d'action égalité homme femme a été élaboré et sera mis en place jusqu'en 2024. Il impose une sensibilisation des comités de sélection aux aspects liés à l'égalité. (voir action 55)- Les entretiens professionnels se pratiquent naturellement une fois par an pour les personnels BIATSS. Ils mettent en évidence les formations nécessaires et sont un instant de dialogue sur les possibilités d'évolution de carrière.	<ul style="list-style-type: none">- La procédure de recrutement des chercheurs contractuels reste à déployer sur l'ensemble des laboratoires de l'université.- Les entretiens professionnels doivent être déclinés pour les chercheurs contractuels au sein des laboratoires avec un bilan à la commission recherche. Il permettra un accompagnement pour le futur projet professionnel de l'agent. (voir action 14)
--------------------	---	---

<p>Conditions de travail</p>	<ul style="list-style-type: none">- La grille de recrutement pour les salaires des chercheurs et BIATSS Contractuels recherche est en place.- Il existe un espace sur l'intranet regroupant toutes les informations nécessaires aux nouveaux arrivants (mes premiers pas à l'UO). Il existe une journée d'accueil et un guide des personnels pour les nouveaux arrivants.- La politique d'action sociale est en ligne sur le site web de l'université.- Mise en place des procédures de télétravail pour les personnels BIATSS.- L'université a mis en place un dispositif de médiation en cas de conflits (voir action 37).- Certains laboratoires disposent de règlements intérieurs.- Des réunions d'informations sur le développement de carrière ont été mises en place pour enseignants chercheurs et une rubrique dédiée a été créée sur le site web.- Une Cellule contre les Violences Sexistes et Sexuelles a été créée en 2019. Son périmètre s'est élargi en 2022 à toutes les formes de violences et de discriminations. (voir action 56)- La décharge des nouveaux enseignants chercheurs durant les 2 premières années a été reconduite pour leur laisser du temps d'installer leur projet de recherche. De plus, une décharge supplémentaire est accordée la première année pour la formation aux méthodes pédagogiques et à la connaissance de l'établissement.	<ul style="list-style-type: none">- Des marges de progrès existent sur les procédures d'accueil et de départ des personnels et des chercheurs étrangers (voir action 29)- Les délais de prévenance pour le renouvellement ou non des contrats des chercheurs restent variables. La procédure reste à mettre en place par la DRH. (voir action 33)- Le dispositif d'accompagnement des chercheurs non publiants reste à renforcer. (voir action 36)- Les règlements intérieurs doivent être mis en place pour les laboratoires qui ne dispose pas de ce document. (voir action 38)- Le document concernant les règles en matière d'essais sur animaux et humains reste à rédiger. (voir action 53)- Les réunions d'information concernant le développement des carrières des chercheurs sont à étendre à toutes les catégories de personnels.
-------------------------------------	---	---

<p>Formation</p>	<ul style="list-style-type: none">- Les comités de suivi des thèses pour les doctorants sont en place dans toutes les ED pour tous les doctorants selon les procédures prédéfinies (voir action 39). - Existence d'une formation annuelle pour les directeurs de thèses. - Recensement des besoins de formation réalisé auprès des laboratoires. - Le portfolio du doctorant a été systématisé pour les doctorants. - Mise en place de Contrats Internes d'Objectifs et de Moyens avec les laboratoires. Cela facilitera les échanges sur les besoins et les attentes en terme de formation des chercheurs.- La formation à l'encadrement pour les directeurs de laboratoire a été rendue systématique à chaque prise de poste. - Des lettres de communication spécifiques du label ont été mises en place pour les chercheurs (voir action 65).	<ul style="list-style-type: none">- Inexistence dans certains laboratoires d'un plan de formation. (voir action 54). - Les chercheurs en début de carrière ne disposent pas tous d'un mentor (voir action 49). - Accompagnement de la formation des personnels en support à la recherche est à formaliser et à accentuer.
-------------------------	--	--

Est-ce que les priorités à court et moyen terme ont changé ? (max 500 mots)

Les objectifs globaux du plan d'action restent inchangés. Le maintien du suivi des actions dans la durée reste primordial pour la réussite du projet (suivi régulier avec les responsables d'actions, présentations en comité de pilotage et en instances etc.)

De nouvelles actions ont été inscrites dans le plan d'action afin d'accompagner la stratégie de l'établissement en matière d'égalité, d'accompagnement des carrières des personnels, d'accompagnement de projets internationaux, de développement des relations internationales etc.

La mise en place des Contrats Internes d'Objectifs et de Moyens avec les laboratoires en 2022 (non prévu lors du dépôt du plan d'action initial) est une opportunité pour le projet HR Excellence in Research. En effet, un certain nombre de sujets seront traités dans ce cadre, comme par exemple les échanges sur la formation ou l'accompagnement de carrière des chercheurs, la politique d'échanges de chercheurs internationaux, la formation des personnels etc. Ce dossier est également piloté par la Présidente du Conseil Académique et par la Direction Pilotage Prospective Amélioration continue, membres de l'équipe projet HRS4R, ce qui permet plus facilement d'alimenter le plan d'action.

L'université travaille actuellement sur le renforcement de la communication auprès des chercheurs sur les actions et les procédures mises en place. En effet, suite à un questionnaire envoyé aux chercheurs en juillet et en septembre 2021, et l'exploitation des résultats, le comité de pilotage a décidé de mettre en place un moyen de communication spécifique HRS4R, une lettre régulière destinée à l'ensemble des chercheurs.

De plus, afin d'intégrer un plus grand nombre de chercheurs dans la mise en place du plan d'actions, le comité de pilotage réfléchit à la mise en place d'un comité d'utilisateurs composé d'un panel de chercheurs.

Est-ce que les circonstances d'exercice au sein de l'organisation ont changé ? Ont-ils eu un impact sur la stratégie HRS4R ? (max 500 mots)

Un changement de présidence a eu lieu en février 2021. Le dossier HR Excellence in Research, suivi auparavant par le Vice-Président du Conseil d'Administration (élu Président), a été repris par la Présidente du Conseil Académique. Cela a permis d'assurer une continuité du suivi de la mise en œuvre du plan d'actions et de revoir la composition du comité de pilotage courant 2021 afin d'associer de nouvelles personnes en responsabilité politique, scientifique et administrative.

Certaines directions de l'université impliquées dans la mise en place du plan d'action ont également changé, comme par exemple le Directeur de la Recherche et des Partenariats ou le Directeur des Ressources Humaines.

L'eupéanisation de l'UO, avec le projet ATHENA, est une des priorités de l'actuelle présidence, ce qui renforce l'attention porté au projet HRS4R.

Le poste de Directeur des Ressources Humaines a été vacant entre juillet 2021 et février 2022 ce qui a induit un retard dans la mise en place de certaines actions et une révision des priorités. De plus, les périodes répétées de confinement ont induit une charge de travail supplémentaire aux services et a rendu plus difficile la mise en place de certaines actions.

Y a-t-il des décisions stratégiques en cours pouvant influencer le plan d'action ?

La réforme nationale récente intitulée LPR (Loi pour la programmation pluriannuelle de la recherche) comprend de nouveaux décrets concernant l'avancement ou la mise en place d'un nouveau régime indemnitaire. Cela conduit actuellement à une large réflexion au sein des instances sur le développement des carrières des chercheurs.

De plus, plusieurs nominations au sein de la gouvernance ont permis d'avancer sur certains axes stratégiques du plan d'action :

- Nomination d'un Vice-Président Egalité et Qualité de Vie au travail*
- Nomination du Chargé de mission « Collège doctoral » (il organise la concertation entre les 5 écoles doctorales pour la mise en place de procédures communes à l'ensemble du collège doctoral)*
- Nomination d'une chargée de mission « Sciences pour la société »*
- Nomination d'un référent Intégrité Scientifique et d'un référent déontologue*

L'élaboration d'un plan égalité en juillet 2021 comportant une 50aine d'actions facilitera les avancées en matière d'égalité femme-homme d'ici à 2024.

De plus, la mise en place des Contrats Internes d'Objectifs et de Moyens pour les laboratoires en 2022 permettra de renforcer le dialogue entre les chercheurs et la direction des laboratoires et la gouvernance et facilitera la mise en place du plan d'action sur certains volets.

Suite au questionnaire envoyé aux chercheurs en juillet 2021 puis en septembre 2021, il a été décidé d'adresser une communication spécifique et régulière à tous les chercheurs sur le volet HRS4R.

3. PLAN D'ACTION REVISE

Le plan d'action du label HR Excellence in Research envoyé initialement à la Commission Européenne fin 2019 a été actualisé. Il prend en compte les changements d'acteurs, d'échéances et les modifications survenues lors de la première phase de mise en place. (2019 à 2022)

Une évaluation de chaque action prévue lors de la phase initiale a été réalisée en spécifiant le statut de l'action (réalisée, en cours, reportée, nouvelle) ainsi qu'une description de l'état d'avancement.

Ce plan fait l'objet d'un bilan régulier au COPIL HRS4R. De plus, un point d'information sur le sujet a été réalisé début mai en conseil des directeurs et en commission recherche. Il a également été présenté aux membres du Comité Technique et du Conseil d'Administration qui ont émis des avis avant envoi pour expertise à la CE.

Code couleur :

Vert : réalisée

Violet : à reconduire périodiquement

Bleu : en cours

Rouge : retardée

Gris : nouvelle action

Orange : extension du plan d'action initial

Action	Principe concerné ¹	Echéance	Pilote d'action	Indicateurs / Cibles	Statut	Commentaires
1. Etablir et diffuser à l'ensemble des chercheurs un guide du chercheur incluant la charte nationale des métiers de la recherche, le dispositif propre de l'université et les textes de référence (en version française et anglaise)	1;2;3;32	T1 2020	Référent Intégrité Scientifique	Publication des documents sur le site de l'UO	Réalisée	<p>L'université a mis en place une page web (en anglais et en français) dédiée au dispositif d'intégrité scientifique et de déontologie de la recherche. Cette page comporte le comité mis en place à l'université, la charte nationale de déontologie et d'intégrité scientifique et le rapport Corvol.</p> <p>https://www.univ-orleans.fr/en/univ/research/researchers-and-hdr/scientific-integrity-and-research-ethics-committee</p> <p>De plus, suite au questionnaire envoyé aux chercheurs en juillet 2021, des lettres périodiques destinées aux chercheurs ont été mises en place. (voir action 54) La sensibilisation à l'éthique de la recherche fera partie des sujets traités dans ce cadre.</p>
2. Intégrer les questions d'éthique et d'intégrité dans la charte des thèses	1	T1-T2 2021	Référent Intégrité Scientifique DRP	Publication de la charte sur le site du Collège Doctoral	Réalisée	<p>Un paragraphe concernant l'intégrité scientifique et le plagiat a été inclus dans la charte des thèses. (en page 5) La charte étant commune pour les organismes faisant partie du Collège doctoral Centre Val de Loire, elle a également été validée par l'université de Tours et l'INSA.</p> <p>https://colleqedoctoral-cvl.fr/as/ed/page.pl?site=CDCVL&page=charte_doctorat</p>

¹ Principes de la Charte et du Code étudiés lors de la phase d'analyse des écarts

[Charte Européenne du chercheur / Code de conduite pour le recrutement des chercheurs](#)

Action	Principe concerné ¹	Echéance	Pilote d'action	Indicateurs / Cibles	Statut	Commentaires
3. Mettre en place un Comité à l'intégrité et à la déontologie de la recherche (CIDR)	2	T1-T2 2019	Présidence	Approbation en Commission Recherche Bilan du dispositif	Réalisée	<p>Le Comité à l'Intégrité scientifique et à la Déontologie de la Recherche (CIDR) existe à l'université d'Orléans depuis fin 2018 suite au vote en Commission Recherche et au Conseil d'Administration (23/11/2018).</p> <p>Il a vocation à apporter des conseils et à réaliser des actions de sensibilisation en matière d'intégrité scientifique. Il possède également une mission de médiation pour les situations conflictuelles.</p> <p>Le comité peut être saisi par toute personne faisant partie de la communauté universitaire, mais aussi par des personnes extérieures à l'organisation.</p> <p>https://www.univ-orleans.fr/en/univ/research/researchers-and-hdr/scientific-integrity-and-research-ethics-committee</p>
4. Nommer un référent "Intégrité scientifique"	2	T1-T2 2019	Présidence	Lettre de mission du référent Communication sur la nomination du référent	Réalisée	<p>Le référent a été nommé au même moment de la création du CIDR.</p> <p>Un référent déontologue vient d'être nommé (membre du CIDR).</p>
5. Mettre en place des actions de sensibilisations pour tous les chercheurs	2	T4 2022	Référent Intégrité Scientifique	Charte écrite	Reportée	<p>Une charte sera élaborée pour l'ensemble des nouveaux arrivants et devra être signée lors de la prise de poste.</p> <p>Une sensibilisation à l'intégrité scientifique sera intégrée à la formation dispensée à tous les nouveaux enseignants chercheurs recrutés dès la rentrée 2022.</p>

Action	Principe concerné ¹	Echéance	Pilote d'action	Indicateurs / Cibles	Statut	Commentaires
<p>6. Instaurer une formation "Intégrité scientifique" ouverte à tous</p>	2	2019-2023	Référént Intégrité Scientifique	<p>Nb de doctorants fréquentant la formation par an --> Cible : au moins une fois durant le doctorat</p> <p>% des chercheurs expérimentés fréquentant la formation tous les 5 ans</p> <p>Formation inscrite dans le catalogue des formations de l'université</p>	En cours	<p>Une formation à l'éthique et à l'intégrité scientifique est dispensée tous les ans aux doctorants. Elle est obligatoire pour tous les doctorants au moins une fois avant la soutenance (étape vérifiée avant validation de la soutenance). Entre 100 et 150 doctorants s'y inscrivent chaque année.</p> <p>L'université est en train de travailler sur la mise en place d'une formation « Intégrité Scientifique » ouverte à tous les chercheurs qui sera inscrite dans le catalogue de formation de l'université.</p>
<p>7. Généraliser l'utilisation de COMPILATIO pour vérifier les documents avant la soutenance des thèses et des masters.</p>	3	Thèses : T4 2022 Masters : T4 2022	Chargé de Mission Collège doctoral Directeurs des ED VP CFVU	% de thèses vérifiés avec COMPILATIO	En cours	<p>L'outil COMPILATIO est accessible à tous les chercheurs qui souhaitent l'utiliser. La sensibilisation sur les aspects liés au plagiat est réalisée lors des formations à l'éthique obligatoire au cours du doctorat.</p> <p>Dans le cadre des réunions des écoles doctorales de site, les encadrants sont sensibilisés sur le plagiat. La charte des thèses comporte également un passage sur l'intégrité scientifique et le plagiat.</p> <p>De plus, le directeur de thèse s'engage à sensibiliser le doctorant sur le plagiat. Cet engagement sera formalisé dans les documents demandés lors des soutenances des thèses sous forme de case à cocher à la rentrée prochaine.</p> <p>Concernant les mémoires de masters, il est nécessaire de sensibiliser les étudiants et les responsables des formations sur le plagiat.</p> <p>Un focus sur cette problématique sera réalisé à partir de la rentrée 2022 dans toutes les formations de master. De plus, une procédure sera proposée aux tuteurs.</p>

Action	Principe concerné ¹	Echéance	Pilote d'action	Indicateurs / Cibles	Statut	Commentaires
8. Rédiger un document pour rappeler les règles en matière de financement	4	2019	DRP VP Recherche	Document sur les règles de financement finalisé, publié et envoyé à tous les chercheurs	Réalisée (à reconduire périodiquement)	<p>Un guide d'information est fourni au responsable scientifique à la mise en gestion du projet.</p> <p>Compte tenu de l'évolution des formats des projets de recherche, une actualisation de ce guide devra être réalisée périodiquement.</p>
9. Restructurer le système d'information (SI) financier pour permettre aux directeurs de laboratoire d'accéder à l'état des conventions Mise en place d'un suivi plus régulier ainsi qu'un processus de justification de la dépense	6	T1 2021-T4 2022	DRP	<p>Tableaux de bords automatiques et réguliers pour le suivi financier des conventions (% de projets suivis)</p> <p>Fréquence d'envoi des tableaux de bords</p> <p>Cible : Donner un accès à tous les responsables de projets de recherche</p>	En cours	<p>Des tableaux de bord existent et sont envoyés aux chercheurs de façon automatique (un document par responsable scientifique et un document par laboratoire). Cependant, les données ne sont pas exploitables en l'état car un suivi pluriannuel (3 ans) doit être mis en place.</p> <p>Ce projet est actuellement en cours. Une phase test est prévue avec un panel de laboratoires.</p> <p>Etapes de mise en place :</p> <p>Phase 1 : Définition du besoin/présentation en commission Recherche et dans les services → Fait</p> <p>Phase 2 : Phase de test dans 4 laboratoires → En cours</p> <p>Phase 3 : Déploiement prévu → T4 2022</p>
10. Définir et mettre en place la politique de protection des données de l'université	7	T1-T4 2023	VP Numérique Délégué à la protection des données	<p>Présentation en assemblée générale des laboratoires (compte rendu)</p> <p>Communication sur le site de l'UO</p> <p>Envoi à tous les personnels de l'UO</p> <p>Liste d'actions entreprises par le Délégué à la Protection des Données pour</p>	En cours	<p>Un chargé de mission « Délégué à la Protection des Données » a apporté une mission de conseil et d'information sur la réglementation.</p> <p>Pour la mise en œuvre de la politique de protection des données, un délégué à la protection des données est actuellement en cours de recrutement.</p> <p>En effet, l'université vient d'obtenir un financement de l'état afin de recruter un Délégué à la Protection des Données commun avec l'INSA Centre Val de Loire.</p> <p>Le projet consiste dans un premier temps à réaliser un audit de la conformité ou non du traitement des données</p>

Action	Principe concerné ¹	Echéance	Pilote d'action	Indicateurs / Cibles	Statut	Commentaires
				s'assurer du respect de la politique % de bases de données conformes à la politique de protection des données Cible : 50 % conformes en 2023 et 100% et 2024		au regard des obligations du RGPD dans chacun des établissements afin d'établir un plan d'actions et d'information à l'ensemble des personnels début 2023. Le délégué à la Protection des Données sera chargé d'établir un rapport annuel de son activité.
11. Ecrire et diffuser la charte de la propriété intellectuelle	8	T1-T4 2023	DRP VP Recherche	Publication et envoi de la charte	Retardée	Cette action a été reportée car elle nécessite une concertation avec l'ensemble des tutelles des laboratoires.
12. Formaliser les actions existantes sur la vulgarisation de la recherche Définir et faire apparaître la politique de l'établissement sur le site de l'UO	9	2022-2023	VP Recherche	Page web créée	En cours	Un travail de recensement des actions existantes a été réalisé fin 2021. Le Président de l'université a nommé une chargée de mission Sciences et Société à la rentrée 2021. Sa mission est de structurer à l'échelle de l'université les actions de médiation scientifique et d'animer la politique de l'établissement dans ce domaine. <u>Actions en cours :</u> - Valorisation des actions de médiation scientifique par les outils de communication de l'UO - Coordination d'un réseau de partenaires (Région, rectorat, Centre sciences, musées, muséums...) - Communication sur la mission de médiation scientifique parmi les missions de l'enseignant-chercheur - Candidature au Projet « sciences en bulles », une doctorante lauréate de l'UO pour la première fois

Action	Principe concerné ¹	Echéance	Pilote d'action	Indicateurs / Cibles	Statut	Commentaires
13. Réaliser un support qui sensibilise les membres des commissions sur les différents aspects à prendre en compte lors de la sélection ou au moment des promotions (non-discrimination, jugement du mérite, les variations dans la chronologie des CV)	10;16;17	T2 2022	Présidente CAC DRH	Validation du support en CA % de comités ayant utilisé le support	Réalisée	<p>Une réunion avec l'ensemble des présidents des comités de sélection est réalisée chaque année en avril par la Présidente du CAC et la DRH.</p> <p>Il existe une note et un guide précisant le fonctionnement et l'organisation des comités de sélection.</p> <p>De plus, une note sur la méthodologie et les critères considérés pour l'évaluation des demandes d'avancement des enseignants chercheurs a été établie en février 2022. Elle est à disposition de l'ensemble des enseignants chercheurs sur le site intranet de l'UO.</p> <p>Le support précisant les points de vigilance en accord avec la Charte et le Code a été rédigé et vient en complément des procédures existantes.</p>
14. Mise en place d'un entretien professionnel (bilan et perspectives) une fois par an pour les contractuels	11;28;37	T4 2022	DRH	% de réalisation d'entretiens professionnels chez les contractuels (ancienneté > 1 an)	En cours	<p>Les membres de la Commission Recherche ont décidé que les contractuels de recherche (avec une ancienneté supérieure à 1 an) bénéficient d'un entretien professionnel avec le N+1 dans le laboratoire tous les ans selon les procédures communiquées par la DRH.</p> <p>Une note de mise en place et une trame pour la tenue des entretiens seront rédigés par la DRH pour une mise en application au second semestre 2022.</p> <p>Un bilan annuel des entretiens devra être présenté aux membres de la Commission Recherche.</p>
15. Faire des propositions sur la manière dont la Commission Recherche doit être associée au suivi de l'évaluation des contractuels	11	T1-T2 2019	VP Recherche	Compte rendu de la Commission Recherche	Réalisée	<p>Un bilan annuel des entretiens devra être présenté aux membres de la Commission Recherche.</p>
16. Publications des critères de sélection par type de recrutement R1 à R4 sur le site de l'université et sur Euraxess	12;13;15;21	<p>EC: T3-T4 2019</p> <p>Autres: T2 2022</p>	DRH, Présidente CAC	Cible : 100% des offres publiés avec des critères de sélection renseignés	Réalisée	<p>Concernant les enseignants-chercheurs et les ATERs, les critères de sélection figurent sur les offres publiées.</p> <p>La nouvelle procédure de recrutement des contractuels de recherche intègre bien ces critères.</p>

Action	Principe concerné ¹	Echéance	Pilote d'action	Indicateurs / Cibles	Statut	Commentaires
17. Publier (FR/EN) une politique de recrutement de l'établissement sur le web qui prône le jugement de la valeur du candidat sur des critères connus, éventuellement différents selon les disciplines (intégrant la OTM-R)	12	T2 2022	Présidente CAC	Politique de recrutement publiée sur le sites web de l'université	Réalisée	La politique OTM-R préconisée par le label HR Excellence in Research a été formalisée et publiée sur la page web du label. Elle est accessible via le lien suivant : https://www.univ-orleans.fr/fr/univ/recherche/hr-excellence-research-hrs4r
18. Ajouter un onglet spécifique sur le recrutement des personnels en situation de handicap sur le nouveau site de l'UO	12	2019-2020	CM Handicap DRH	Onglet visible sur le recrutement des personnels en situation de handicap sur le site de l'UO	Réalisée	L'onglet a bien été créé sur le site de l'université. https://www.univ-orleans.fr/fr/univ/universite/travailler-luniversite/personnels-administratifs-et-techniques/campagne-de-1
19. Mettre en place un suivi des indicateurs RH pour les contractuels (à définir)	12;20;21;22	T1 2023-T2 2023	DRH	Fichier de suivi des indicateurs	Retardée	Cette action a été reportée car la mise en place de la procédure de recrutement pour les contractuels permettra la centralisation des données en termes de recrutement de cette population par le service recrutement de l'université en lien avec les autres services RH. La mise en place d'indicateurs de suivi de ces personnels pourra donc être réalisée (une fois la procédure de recrutement bien installée).
20. Publier l'intégralité des postes sur EURAXESS et sur le site de l'UO (avec le détail des profils et l'environnement de travail)	12;13;15	<u>Doctorants:</u> T3 2019-T3 2022 <u>Post-Doctorants:</u> T3 2020-T3 2024	Chargé de mission collège doctoral DRH Directeurs des ED	% de postes publiés sur EURAXESS % de postes publiés sur le site de l'UO	Réalisée	Tous les postes de l'université d'Orléans sont publiés sur Euraxess (enseignants-chercheurs, chercheurs, doctorants, ATERS).
21. Faire des propositions de nombre minimal de candidatures par poste publié et par section Appliquer les règles validées	13	<u>EC+</u> <u>Doctorants:</u> T3 2019-T3 2022 <u>Autres</u> T3 2020-T3 2024	DRH Présidente CAC	Décision du nb minimal de candidatures % de postes ayant atteint le nb minimal de candidats	En cours	Cette proposition est en train d'être étudiée par le service juridique et fera ensuite l'objet de discussions au Conseil d'Administration et au Conseil Académique.
22. Constituer et publier la composition des comités de sélection pour tout recrutement, de façon accessible, par exemple site web de l'université	14	T3 2020-T3 2024	DRH, Présidente CAC	Règles de composition facilement accessibles via le site de l'université	Réalisée	La composition des comités de sélection est disponible sur le site internet de l'université. https://www.univ-orleans.fr/fr/univ/universite/travailler-luniversite/personnels-enseignants-et-chercheurs/enseignants-chercheurs

Action	Principe concerné ¹	Echéance	Pilote d'action	Indicateurs / Cibles	Statut	Commentaires
23. Définir et publier les procédures de recrutement pour les doctorants financés sur des fonds externes et pour les chercheurs contractuels	15	T1 2019-T4 2022	Chargé de mission Collège Doctoral Directeurs des ED DRP DRH	Procédures publiées	En cours	<p>Pour les chercheurs contractuels, la procédure sera effective au cours du dernier trimestre 2022.</p> <p>Pour les doctorants financés sur des fonds externes, la procédure est prête et applicable à toutes les ED.</p> <p>Les 2 processus seront mis en place simultanément, c'est à dire au cours du T4 2022.</p> <p>Pour les chercheurs contractuels, se reporter à l'action 27.</p>
24. Mise en œuvre d'une procédure de réponse pour tous les candidats non retenus Transmission des décisions motivées sur demande à tous les candidats	15	2021-2024	DRH Présidente CAC	<p>Part des retours après entretien</p> <p>2021 : Tous les candidats reçoivent une réponse à leur candidature</p> <p>2022 : Les candidats reçoivent à leur demande, une réponse motivée à leur candidature</p> <p>2024 : Mail automatique à tous les candidats. Tous les candidats auditionnés reçoivent une réponse motivée à leur candidature</p>	En cours	<p>Un mail automatique est envoyé pour les candidatures EC. Les avis motivés sont envoyés sur demande.</p> <p>Les doctorants sont également informés de la suite donnée à leur candidature.</p> <p>Depuis la rentrée 2021, les motifs de refus sont systématiquement renseignés pour les ATERS et sont envoyés à la demande des candidats.</p> <p>Concernant les chercheurs contractuels, la nouvelle procédure de recrutement prévoit un retour à tous les candidats.</p>
25. Construction d'une grille pour écrire les avis motivés suite au recrutement	15	2019	DRH Présidente CAC	Grille existante Oui/Non Cible 2020 : 100% des comités de sélection utilisant la matrice	Réalisée	
26. S'assurer que la rémunération des contractuels est en lien avec leurs expériences antérieures	20;22	T3 2019	DRH Présidente CAC	% de contractuels ayant un salaire prenant en compte l'ancienneté	Réalisée	La grille est en place depuis la délibération du CA de juillet 2020 et concerne tous les recrutements survenus depuis cette date. Le service RH fait une analyse individualisée pour chaque contractuel pour le classement dans cette grille.

Action	Principe concerné ¹	Echéance	Pilote d'action	Indicateurs / Cibles	Statut	Commentaires
27. Mettre en place une procédure de recrutement des chercheurs contractuels. Dématérialiser le processus de recrutement	21	Mise en place : T1 2019-T4 2022 Dématérialisation : 2023-2025	DRH	Publication des procédures écrites	En cours	<p>La procédure de recrutement a été définie et prévoit l'enchaînement des actions à réaliser ainsi que les acteurs concernés. Il harmonise les pratiques en termes de recrutement pour les chercheurs contractuels et partage les responsabilités lors des différentes étapes de recrutement.</p> <p>La procédure a été présentée au comité de pilotage. La phase test a été lancée auprès des laboratoires pilotes.</p>
28. Etudier les différentes possibilités de compléments de revenus pour les doctorants ayant des bourses trop faibles Mettre en place ce système pour les doctorants concernés	22	2019-2022	VP Recherche	Etude réalisée Oui/Non	Réalisée	<p>Un document précisant un critère de revenu minimum à 1000€ a été voté en Commission Recherche.</p> <p>Dans la grande majorité des situations, le critère de 1000€ est respecté. Dans les autres cas, exceptionnels, un engagement écrit précisant les sources de financements personnels est demandé. La Commission Recherche est systématiquement consultée pour ces situations.</p>
29. Etendre les procédures d'accueil et les procédures en matière d'H&S à tous les personnels présents dans les labos	23	T4 2022-T4 2023	DRH	% de nouveaux arrivants dans l'année ayant reçu les documents d'accueil	En cours	<p>Un groupe de travail nommé « Accueil et départ des personnels » travaille actuellement sur l'harmonisation des processus concernant l'accueil et le départ de tous les personnels.</p> <p>Le livret d'accueil est envoyé à tous les nouveaux arrivants. Depuis la rentrée 2021, une rubrique web existe sur l'intranet regroupant l'ensemble des documents utiles pour les entrants.</p> <p>Concernant spécifiquement les procédures H&S, des fiches d'identification des risques professionnels existent et sont signées par les nouveaux entrants.</p>
30. Inclure l'information sur les droits au temps partiel dans le livret d'accueil et sur l'intranet	24	T3-T4 2019	Communication	Information disponible dans le livret d'accueil de l'université	Réalisée	<p>Cette information figure désormais dans le livret d'accueil des personnels.</p>
31. Adapter et mettre en place les procédures du ministère sur le télétravail à l'échelle de l'UO	24	2023-2024	DRH, Présidente CAC	Procédure écrite	En cours	<p>Le contexte COVID a accéléré la mise en place de cette action.</p> <p>Les procédures de télétravail sont en place depuis le T4 2021 pour les personnels BIATSS.</p>

Action	Principe concerné ¹	Echéance	Pilote d'action	Indicateurs / Cibles	Statut	Commentaires
32. Mise en place du suivi des congés avec le nouveau logiciel pour les BIATSS contractuels recherche Donner la possibilité à tous les EC d'utiliser le logiciel	24	2019-2024	DRH	% de contractuels BIATSS utilisant le logiciel de congés Cible : 100% des BIATSS utilisant le logiciel 100% des EC ayant accès au logiciel	En cours	Tous les BIATSS contractuels recherche ont la possibilité d'utiliser le logiciel de suivi de congés. Cependant, le circuit de validation des congés et la campagne de communication dans les laboratoires restent à réaliser pour cette population. Le travail concernant l'accès au logiciel des personnels EC pourra être réalisé dans un second temps.
33. Mettre en place une procédure à suivre au plus tard 2 mois avant la fin de chaque contrat	25	T3 2022-T1 2023	DRH, Présidente CAC	Nb de contrats renouvelés 2 mois avant la date de fin (ou engagement écrit)	Retardée	Une procédure sera mise en place afin de respecter les délais légaux de prévenance.
34. Rendre visible sur le site internet de l'université la politique d'action sociale	26	2019	DRH, VP Egalité et Qualité de Vie au Travail	Politique publiée et accessible	Réalisée	https://intranet.univ-orleans.fr/fr/ressources-humaines/accompagnement-social https://www.univ-orleans.fr/fr/univ/universite/travailler-luniversite/laction-sociale
35. Mise en place progressive du suivi de carrière (selon les CNU)	30	2019-2025 (en continu, selon le calendrier du ministère)	DRH, Présidente CAC	1. 2022 : 100% des EC ont un suivi de carrière par le CNU au moins une fois tous les 5 ans 2. 2022 : entretien avec la Présidente CAC de tous les EC pour lesquels le CNU a émis des préconisations	En cours (à reconduire périodiquement)	Le suivi de carrière a été mis en place avec un calendrier national pour toutes les universités. Une note est adressée à l'ensemble des enseignants chercheurs concernés tous les ans. Suite à l'analyse par le CNU et au retour fait par le ministère, les enseignants chercheurs pour lesquels des préconisations sont émises ont un entretien avec la présidente du Conseil académique pour définir les mesures d'accompagnement à mettre en place. Difficulté rencontrée : certaines sections CNU ne souhaitent pas examiner les dossiers.
36. Mettre en œuvre un dispositif d'accompagnement des EC dits non-publiants dans le cadre du suivi de carrière	30	T4 2022-T4 2023	DRH Présidente CAC	nb d'EC accompagnés % d'EC publiants % de non-publiants qui deviennent actifs	Retardée	Un changement de présidence du conseil académique a ralenti la procédure. Une réflexion au sein du conseil académique et avec les directeurs de laboratoires va débiter au second semestre 2022 afin de définir les moyens d'accompagnement et les procédures de mise en œuvre. Les réunions dans le cadre du Contrat Interne d'Objectifs et de Moyens(CIOM) qui réunissent la gouvernance et la direction de chaque laboratoire aideront à identifier les chercheurs non-publiants pour chaque laboratoire (mars-juin 2022).

Action	Principe concerné ¹	Echéance	Pilote d'action	Indicateurs / Cibles	Statut	Commentaires
37. Mettre en place un dispositif de médiation	34	T4 2021- T1 2022	Président	Nb d'appels d'offre	Réalisée	<i>L'université fait appel à un médiateur extérieur à l'établissement lorsqu'il s'avère nécessaire depuis janvier 2022.</i> <i>Un besoin de médiation est émis par les services RH ou par la Cellule de Lutte contre les Violences (CLV). Ce besoin est ensuite suivi par un appel d'offre afin de mettre en place la médiation</i>
38. Mettre en place des règlements intérieurs pour chaque laboratoire.	35	2022-2023	VP Recherche (SAJ/DRH/H &S)	% de laboratoires ayant mis en place des règlements intérieurs Cible : 100% avant fin 2023	En cours	<i>L'identification des laboratoires ayant mis en place des règlements intérieurs sera effectuée lors des CIOMs laboratoires (mars-juin 2022).</i> <i>Les laboratoires mixtes (UO, CNRS) disposent de règlements intérieurs uniformisés.</i> <i>Les règlements intérieurs doivent être mis en place pour les laboratoires qui ne disposent pas de ce document.</i>
39. Mise en place progressive des comités de suivi individuels des doctorants	36	2020-2021	Chargé de mission collège doctoral Directeurs des ED	% de doctorants suivis	Réalisée	<i>Tous les doctorants bénéficient d'un suivi par une des 5 écoles doctorales au sein de l'université. Les procédures de déroulement de ce suivi sont publiées sur le site du Collège Doctoral Centre Val de Loire.</i> https://collegedoctoral-cvl.fr/as/ed/page.pl?site=CDCVL&page=ed549 <i>Le fonctionnement des comités de suivi peut varier d'une école doctorale à l'autre.</i>
40. Organiser une journée annuelle des directeurs de thèse	36	T1 2021 A renouveler annuellement	Directeurs des ED	Date de la journée annuelle des directeurs de thèse % de tuteurs présents à la réunion--> Cible : 100% des nouveaux tuteurs et 50% des tuteurs expérimentés	Réalisée (à reconduire périodiquement)	<i>La journée annuelle des directeurs de thèse s'est déroulée le 22 avril 2021. Cette journée a permis d'échanger sur les pratiques en terme d'encadrement des doctorants.</i> <i>Un séminaire d'encadrement des doctorants a été organisé en lien avec le service Formation le 28/01/2022.</i> <i>Ce séminaire a pour but de permettre aux encadrants de thèses de :</i> <i>- construire une vision de l'encadrement des doctorants qui tienne compte de la politique du commanditaire</i> <i>- s'approprier les préconisations des textes officiels</i> <i>- développer l'autonomie des doctorants</i>

Action	Principe concerné ¹	Echéance	Pilote d'action	Indicateurs / Cibles	Statut	Commentaires
						<p>- découvrir les ressorts du management et les appliquer à l'encadrement des doctorants</p> <p>- professionnaliser le recrutement de leur doctorant</p> <p>Cette formation sera reconduite tous les ans car elle a répondu en grande partie aux attentes des participants (selon les résultats de l'enquête de satisfaction). Elle se déroulera sous forme de 2 sessions par an. (T1 et T4)</p>
41. Systématiser la mise en place d'un portfolio du doctorant qui réunit les compétences acquises au cours de la thèse (compétences générales, de spécialité, transversales) et qui est orienté vers la progression	36	2020-2022	Directeurs des ED DOIP	% de doctorants disposant d'un portfolio ; Cible : 100% d'ici 2022	Réalisée	Tous les doctorants disposent d'un portfolio. Il est obligatoire avant la soutenance des thèses pour les écoles doctorales du domaine « sciences et techniques ». Il est présenté à chaque comité de suivi individuel pour les écoles doctorales relevant du domaine « Sciences humaines et Sociales »
42. Dynamiser la pratique des séminaires internes aux laboratoires (obligation de participer à tous les séminaires pour les doctorants avec au moins une contribution annuelle)	36	2022	VP Recherche	% de doctorants ayant participé aux séminaires internes au moins une fois par an	En cours	<p>Une enquête a été réalisée auprès des laboratoires afin de réaliser un état des lieux concernant la participation des doctorants aux séminaires de laboratoire.</p> <p>Parmi les répondants, la plupart ont instauré une participation obligatoire des doctorants aux séminaires internes (63%) et pour 16% d'entre eux cela est fortement conseillé.</p> <p>Une communication devra être réalisée à tous les directeurs de laboratoire afin qu'ils invitent systématiquement les doctorants aux séminaires.</p>
43. Généraliser un point d'étape annuel avec les doctorants sous forme de "journée des doctorants" devant les chercheurs du laboratoire	36	2020	VP Recherche	% de laboratoires ayant instauré le point d'étape annuel	Réalisée	Suite au sondage effectué auprès des laboratoires, plus de 80% des laboratoires ayant répondu à l'enquête organisent une journée annuelle des doctorants.

Action	Principe concerné ¹	Echéance	Pilote d'action	Indicateurs / Cibles	Statut	Commentaires
44. Inciter les nouveaux responsables d'équipe à suivre les formations au management et à la gestion de projets	37	T1-T2 2022 (à reconduire tous les ans)	DRH	Evolution du taux de personnels EC/C ayant bénéficié d'au moins 3 jours de formation Cible : 100% des managers en 5 ans	Réalisée (à reconduire périodiquement)	<p>La liste des personnels concernés a été demandée aux laboratoires fin 2021 afin que le service Formation puisse leur proposer des formations personnalisées. Cette démarche est à reconduire tous les ans.</p> <p>De plus, la mise en place des CIOM laboratoires de mars à juin 2022 facilitera la remontée des besoins de formation. Un temps d'échange sera consacré lors du rendez-vous de chaque laboratoire.</p>
45. Proposer obligatoirement une formation à l'encadrement aux nouveaux directeurs de laboratoire	37	2021 (à reconduire tous les ans)	DRH	Evolution du taux de personnels EC/C ayant bénéficié d'au moins 3 jours de formation	Réalisée (à reconduire périodiquement)	<p>L'université s'est engagée à proposer un accompagnement pour chaque nouveau directeur de laboratoire ayant accepté de prendre cette fonction. Les formations à l'encadrement sont indispensables pour une prise de fonction réussie.</p> <p>Intitulé de la Formation : Management pour les Directeurs.trices de composantes et d'unités.</p> <p>Cette formation a eu lieu le 2 et le 3 décembre 2021.</p> <p>La prochaine session aura lieu le 30 juin et le 1er juillet 2022. Cette formation sera programmée chaque année.</p>
46. Sensibiliser les chercheurs à l'intérêt des formations	38	2019	DRH, Présidente CAC	Communication autour des actions de sensibilisation % de chercheurs fréquentant les formations de l'UO	En cours (à reconduire périodiquement)	<p>2021--> Sensibilisation des chercheurs concernant l'encadrement des doctorants via un séminaire en ligne. (22 avril 2021)</p> <p>Un catalogue de formations spécifique pour les Enseignants-chercheurs a été mis en place par le service Formation.</p> <p>2022 → Sensibilisation de tous les chercheurs via la lettre dédiée à la formation des personnels de la recherche. Sensibilisation au moment de la mise en place des CIOMs où un temps dédié à la formation y sera consacré.</p>

Action	Principe concerné ¹	Echéance	Pilote d'action	Indicateurs / Cibles	Statut	Commentaires
47. Recenser les besoins de formations des chercheurs et actualiser le catalogue des formations	39	T3 2021-T2 2022 (actualisation annuelle)	DRH Présidente CAC Directeurs des ED	Résultat de l'enquête	Réalisée (à reconduire périodiquement)	<p>Tous les laboratoires mixtes (UO, CNRS) ont un plan de formation dans lequel sont indiqués les besoins des personnels.</p> <p>Le service Formation a effectué un recensement des besoins pour les autres laboratoires.</p> <p>L'offre de formation interne 2022 tient compte de ces retours afin de répondre aux besoins collectifs.</p> <p>Pour les années à venir, les besoins de formation pourront prendre la forme d'un plan de formation révisé annuellement. (voir nouvelle action)</p> <p>Les demandes individuelles font l'objet d'une étude en commission formation.</p> <p>Le besoin de formation des doctorants est analysé par les écoles doctorales qui accordent des financements spécifiques pour ces formations</p>
48. Mettre en place une règle claire et uniforme du nombre de doctorants encadrés par HdR	40	2021	Chargé de mission école doctorale Directeurs des ED	Règle écrite % de HdR respectant la règle	Réalisée	La règle en place est la suivante : 3 thèses pleines par encadrant.
49. Désigner un mentor pour chaque chercheur débutant	40	T4 2022-T1 2024	DRH Présidente CAC	100% des nouveaux entrants ayant un mentor Insertion du rôle de mentor dans le règlement intérieur	Retardée	Cette action est en mettre en place pour tous les nouveaux entrants à l'UO (hors doctorants).
50. Mettre en place un contrôle régulier de la OTM-R	5;23;10 OTM-R	2023-2024	DRH	Procédure de contrôle en place Oui/Non Grille d'autocontrôle	Retardée	<p>La politique OTM-R de l'établissement vient d'être formalisée et publiée sur le site web.</p> <p>https://www.univ-orleans.fr/fr/univ/recherche/hr-excellence-research-hrs4r</p> <p>La procédure de contrôle de la OTM-R sera à mettre en place courant 2023.</p>

Action	Principe concerné ¹	Echéance	Pilote d'action	Indicateurs / Cibles	Statut	Commentaires
51. Mettre à disposition des directeurs de laboratoires des outils pour le suivi de carrière des chercheurs	30	2022	Directeurs d'unités DRH Présidente CAC	Documents envoyés aux laboratoires	En cours (à reconduire périodiquement)	<p>Les directeurs de laboratoires sont systématiquement consultés pour émettre un avis sur les dossiers de demande d'avancement des enseignants chercheurs. Concernant les demandes de CRCT, CPP, délégation, les directeurs de laboratoires sont informés sur les calendriers, les demandes déposées par les EC et les résultats obtenus. Les CIOM Laboratoires permettront de réaliser en 2022 un bilan des pratiques et d'accompagner les directeurs des laboratoires de l'université d'Orléans.</p>
52. Créer une rubrique sur le site web dédiée au développement de carrière des chercheurs (mobilité, formation, projets de recherche, contacts etc.)	28	T4 2022 - T1 2023	DRH	Section créée sur le site web	En cours (à reconduire périodiquement)	<p>Une rubrique sur le développement de carrière des chercheurs avec toutes les notes et calendriers a été créée. Une mise à jour annuelle est à prévoir : https://www.univ-orleans.fr/fr/univ/recherche/espace-chercheurs-et-hdr</p> <p>Une assemblée générale avec tous les chercheurs titulaires a été organisée par la Présidente CAC en mars 22 portant sur les évolutions récentes mises en place concernant les carrières et le régime indemnitaire, une foire aux questions a aussi été mise en place.</p> <p>Une réunion sera proposée annuellement pour répondre aux interrogations des chercheurs titulaires.</p> <p>De plus, suite aux décisions du Conseil Académique concernant les dossiers d'avancement des chercheurs, les chercheurs ayant reçu une réponse négative ont pu, s'ils le souhaitent bénéficier d'un rendez-vous d'échange sur leur dossier, avec la présidente du conseil (35 entretiens mis en place en 2021).</p>
53. S'assurer que les règles sur la question d'essais sur animaux et "pièces" sont transmises aux laboratoires concernés	4	2023	DRP VP Recherche	Document rédigé	En cours	<p><u>Calendrier de mise en œuvre :</u></p> <p>Phase 1 : Recensement des documents à disposition et des besoins → fait</p> <p>Phase 2 : Concertation avec laboratoires concernés → fait</p> <p>Phase 3 : Rédaction des documents et transmission des règles à l'ensemble des laboratoires concernés (2023)</p>

Action	Principe concerné ¹	Echéance	Pilote d'action	Indicateurs / Cibles	Statut	Commentaires
54. Instaurer au sein de chaque laboratoire la constitution d'un plan annuel de formation des personnels	39	2023	DRH Présidente CAC	100% des laboratoires disposant d'un plan de formation annuel	Nouvelle action	
55. Mise en place d'un plan d'action égalité femmes-hommes	10, 27	2021-2024	Vice-Président Egalité et Qualité de Vie au Travail	Publication sur le site web du plan d'action Bilan des actions Suivi des indicateurs	Nouvelle action (extension du plan d'action initial)	https://www.univ-orleans.fr/fr/univ/universite/egalite-diversite/plan-dactions-pour-legalite-professionnelle-entre-les-femmes-et
56. Création d'une Cellule contre les Violences	10	2019	Vice-Président Egalité et Qualité de Vie au Travail	Bilan de la cellule	Nouvelle action (extension du plan d'action initial)	https://www.univ-orleans.fr/fr/univ/universite/egalite-diversite/cellule-de-lutte-contre-les-violences
57. Formaliser une procédure d'accompagnement au montage de structures de transfert technologique (PI, droits d'auteur...)	7, 31	2024	Vice-Président délégué « Valorisation »	Procédure écrite et diffusée	Nouvelle action	
58. Formaliser une procédure qui permet le recueil et le traitement des signalements concernant les écarts à l'éthique et à la déontologie de la recherche	2	2023	Référent Intégrité Scientifique	Procédure écrite et diffusée	Nouvelle action	Cette action vient en complément de la mise en place du Comité à l'Intégrité Scientifique et à la Déontologie de la Recherche.
59. Créer un vivier de conseillers de carrière pour les chercheurs	28	T4 2022	Présidente CAC	Validation des missions des conseillers en Conseil Académique Nombre de chercheurs accompagnés <u>Cible :</u> 2022 : Mise en place pour les nouveaux entrants 2023 : Elargir la possibilité à tous les autres chercheurs	Nouvelle action	

Action	Principe concerné¹	Echéance	Pilote d'action	Indicateurs / Cibles	Statut	Commentaires
60. Instaurer une réunion annuelle sur le développement de carrière des chercheurs	28	2022-2023	Présidente CAc	Programme des réunions Nb de participants Planning des réunions	Nouvelle action	
61. Instaurer des journées « rencontres chercheurs »	23, 24	2022-2023	VP Recherche	Dates des rencontres	Nouvelle action	
62. Rédiger des documents en anglais pour les chercheurs étrangers	24, 29	2024	DRI VP RI	Documents d'accueil traduits	Nouvelle action	
63. Mettre en place des actions pour faciliter l'intégration des chercheurs étrangers	24, 29	2023	DRI VP RI	Bilan des actions en place	Nouvelle action	« Apéritifs » et échanges recherche internationale Présentation des travaux de recherche
64. Mettre en place un accompagnement pour les agents sur des fonctions support aux évolutions induites par le label HR Excellence in Research		T4 2022-T4 2024	Equipe projet HRS4R	Réunion avec l'ensemble des acteurs concernés Sensibilisation des responsables des services	Nouvelle action	Action permettant de sensibiliser les personnels ouvrant pour la recherche aux changements et aux implications du label HR Excellence in Research.
65. Envoyer une communication spécifique régulière sur l'évolution du plan d'actions à tous les chercheurs		T4 2021-T4 2025	Equipe projet HRS4R Direction de la Communication Responsables d'actions	Lettre d'information envoyée régulièrement Questionnaire annuel	Nouvelle action	Afin de consulter les chercheurs sur la phase de mise en place du plan d'action, un questionnaire leur a été envoyé en juillet 2021. Les résultats de ce questionnaire ont démontré qu'il existe des pistes d'améliorations concernant les leviers de communication aux chercheurs, à la fois sur les implications du label, mais aussi sur les actions mises en place. Afin de répondre à cette problématique, le comité de pilotage a jugé opportun de mettre en place une lettre périodique envoyée à tous les chercheurs afin de les tenir informés de l'avancement du plan d'action.

Action	Principe concerné¹	Echéance	Pilote d'action	Indicateurs / Cibles	Statut	Commentaires
						<p>Depuis fin 2021, 3 lettres ont été envoyées aux chercheurs sur des thématiques spécifiques :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le label HR Excellence in Research – ses avantages et ses implications (en décembre 2021) - La formation des chercheurs – préconisations du label et dispositifs mis en place par l'université (début mars 2022) - Les doctorants – le suivi, la formation, l'éthique etc. (juin 2022) <p>Les thèmes sont définis à l'avance par le comité de pilotage du label.</p> <p>Les lettres envoyées aux chercheurs sont consultables via ce lien : https://www.univ-orleans.fr/fr/univ/recherche/hr-excellence-research-hrs4r</p> <p>Un questionnaire bilan annuel sera proposé pour identifier les nouveaux besoins et quantifier la progression du degré d'information de la communauté scientifique.</p>
66. Mettre en place un comité « d'utilisateurs » HRS4R		T4 2022-T4 2023	Equipe projet HRS4R	Compte rendu des réunions Liste des membres du comité	Nouvelle action	Un appel aux chercheurs volontaires a été réalisé lors des présentations du plan d'action révisé et lors de l'envoi à tous les chercheurs de la troisième lettre autour des doctorants.

Commentaire sur la mise en place des principes OTM-R (Phase d'autoévaluation) :

Le plan d'action révisé ainsi que la politique OTM-R (politique de recrutement ouverte, transparente et basé sur le mérite) doivent être publiés sur le site web de l'établissement.

URL: <https://www.univ-orleans.fr/fr/univ/recherche/hr-excellence-research-hrs4r>

Depuis l'obtention du label HR Excellence in Research, un certain nombre d'actions ont été mises en place afin de tendre vers une politique OTM-R.

L'analyse des écarts réalisée par l'établissement mettait en exergue un manque de procédures concernant les personnels non-titulaires.

Pendant les 2 ans qui ont suivi la labellisation, les services de l'université ont travaillé sur l'élaboration d'une procédure de recrutement pour les contractuels de recherche définissant les rôles des acteurs à chaque stade du processus (entre le moment où le besoin de recrutement se présente et l'accueil du nouveau personnel). Cette procédure est maintenant finalisée et se trouve dans la phase test avec un panel de laboratoires. Elle sera par la suite présentée aux membres des conseils de l'université et diffusé à l'ensemble des personnels concernés. La mise en place comprendra une phase d'accompagnement et de formation des personnels participant au processus de recrutement.

L'université a adopté une publicité des offres plus large afin d'attirer les meilleurs candidats, dorénavant toutes les offres d'emplois sont publiées à la fois sur le site de l'université et sur Euraxess. De plus, dans un souci de transparence des procédures de recrutement, la composition des comités de sélection est publiée systématiquement sur le site de l'université pour tout type de recrutement et le processus de recrutement s'effectuent en ligne.

Le Plan égalité pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (2021-2024) comporte 50 actions déclinées selon les axes suivants :

- Traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes*
- Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps et emplois*

- Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

- Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

La politique de recrutement OTM-R décrit les types de personnels recrutés par l'établissement ainsi que le processus pour chaque type de poste. Elle a été publiée sur la page web du label.

Un dispositif de contrôle de cette politique sera mis en place courant de l'année 2023-2024.

4. MISE EN PLACE DU PLAN D'ACTION

Description générale du processus de mise en place du plan d'action :

La mise en place du plan d'action est supervisée par l'équipe projet constituée de la Présidente du Conseil Académique et de la cheffe de projet pilotage et qualité.

L'équipe projet s'assure auprès des responsables de chaque action que la mise en place du plan d'action est en cohérence selon les modalités et le calendrier prévus. Pour cela, les membres de l'équipe disposent d'un tableau de bord de suivi du plan d'action. L'équipe centralise les procédures et les livrables des actions fournis par les services. Elle prépare également des points d'étapes pour le comité de pilotage, les instances et les acteurs ayant des fonctions de direction au sein de l'université. De plus, des points d'information sont envoyés à tous les chercheurs concernant l'avancement des actions programmées dans le plan d'action. Depuis fin 2021, l'équipe coordonne avec les services pilotes des actions et la direction de la communication la mise en place et l'envoi de lettres d'information destinées à tous les chercheurs.

Le comité de pilotage, quant à lui, a pour vocation de prendre des décisions sur des propositions de modification du plan d'action, de valider les livrables et d'être force de proposition pour des nouvelles actions à mettre en place.

La composition du comité de pilotage est la suivante : le Président, la Présidente du Conseil Académique, la Vice-Présidente du Conseil d'Administration, le Vice-Président Recherche, le Vice-Président CFVU, Vice-Présidente Déléguée "Relations Internationales – Europe, le référent Intégrité Scientifique, la Directrice Générale des Services (DGS), la DGS Adjointe au pilotage, qualité et missions transverses, le Directeur des ressources humaines, la DRH Adjointe, la responsable du Pôle Développement des Compétences et Recrutement, la directrice de la Communication, le directeur de la Direction de la Recherche et des Partenariats, la cheffe de projet pilotage et qualité, la directrice Pilotage Prospective Amélioration continue, la chargée d'affaires européennes, le chargé de mission « Collège Doctoral » et les quatre animateurs des groupes de travail lors de l'élaboration de l'analyse des écarts et du plan d'action.

Les services et les directions ayant en charge la mise en place du plan d'action organisent le travail avec les acteurs concernés, planifient et suivent l'ensemble des tâches et fournissent les livrables à l'équipe projet.

Questions	Description détaillée et argumentée (500 mots max)
<p>Comment avez-vous préparé l'autoévaluation du plan d'action ?</p>	<p><i>L'autoévaluation du plan d'action du projet a démarré en juin 2021 avec des points d'étape individuels réalisés avec les responsables des actions pour chaque thématique spécifique. Les échanges ont porté sur l'état d'avancement des actions et les ajustements à réaliser afin de construire le plan d'action révisé pour les 3 prochaines années. Les responsables d'actions ont été invités à fournir à l'équipe projet les preuves démontrant la bonne réalisation des actions afin de garantir la traçabilité de chaque étape.</i></p> <p><i>De plus, comme annoncé lors du dépôt du dossier de labellisation, un questionnaire a été envoyé aux chercheurs en juillet 2021. L'objectif de ce sondage était de vérifier leur connaissance du projet et de recueillir leurs avis sur les actions mises en place dans le cadre du label. Les chercheurs ont été réceptifs à ce questionnaire. La plupart des typologies de personnels étaient représentées (de R1 à R4 : doctorants, chercheurs, ATERs, maitres de conférences, professeurs). Les réponses ont été analysées et cela a apporté des conclusions très intéressantes pour la suite du projet. Cela a permis par exemple de réaliser que nous devons adapter notre communication afin de développer une culture du projet au sein de la communauté des chercheurs.</i></p> <p><i>Les résultats de ce sondage ont été présentés au comité de pilotage du projet le 22 octobre 2021. Cela a donné lieu à un certain nombre d'ajustements dans le plan d'action ainsi que dans le plan de communication autour des actions mises en œuvre. Suite à ce comité de pilotage, il a été décidé que les chercheurs devront recevoir des points d'informations réguliers concernant des points spécifiques du projet. Une lettre d'information sur des thèmes spécifiques déterminés à l'avance est envoyée depuis à tous les chercheurs, à la fois sur les adresses professionnelles individuelles, mais aussi via les directeurs de laboratoires.</i></p> <p><i>La première lettre d'information a été envoyée en décembre et concernait la communication globale du projet. La lettre de février concernait la formation en phase avec le calendrier des inscriptions aux formations.</i></p>

	<p><i>Le projet HRS4R a également été inclus dans la liste des sujets à évaluer lors de l'autoévaluation de l'établissement. Dans ce cadre, 7 groupes de travail ont remonté leurs travaux qui ont été exploités également dans l'élaboration de l'autoévaluation HRS4R.</i></p>
<p>Comment avez-vous associé la communauté des chercheurs et les principaux acteurs lors de la phase de mise en place du plan d'action ?</p>	<p><i>Des points d'étapes annuels ont été réalisés aux membres des instances de l'université : Comité Technique, Commission Recherche et Conseil d'Administration. De plus, des points d'information ont été intégrés dans la communication interne via des canaux tels que le fil d'actualité Com'nous (2 fois par an et ponctuellement sur des sujets spécifiques).</i></p> <p><i>De plus, certaines actions sont testées par un panel de laboratoires avant d'être effectivement mis en place pour l'ensemble de chercheurs. C'était le cas par exemple de la procédure de recrutement qui est en train d'être testée en premier lieu dans 3 laboratoires recrutant régulièrement des chercheurs contractuels. Cela permettra d'ajuster la procédure avant sa mise en œuvre effective auprès de l'ensemble des laboratoires.</i></p> <p><i>De plus, les chercheurs ont pu participer à la mise en place du plan d'action du label via le questionnaire dont les réponses nous sont parvenues entre juillet et septembre 2021. Comme conseillé lors des journées HRS4R organisées par la CE, un certain nombre de champs libres ont été conservés afin de laisser la possibilité aux chercheurs de s'exprimer.</i></p> <p><i>Un certain nombre de chercheurs font également partie du comité de pilotage HRS4R.</i></p> <p><i>Enfin, l'adresse générique hrs4r@univ-orleans.fr permet de recueillir à tout moment, les avis des personnels sur les effets du déroulement du plan d'action, leurs propositions d'amélioration et leurs questionnement.</i></p>
<p>De quelle manière le comité de mise en place du plan d'action ou le comité de pilotage supervise régulièrement l'avancement du projet ?</p>	<p><i>L'équipe projet réalise des points réguliers avec les responsables des actions afin de suivre la mise en place du plan d'action : en s'assurant que les acteurs se sont approprié les actions et que le calendrier est respecté. Il informe la direction et la gouvernance de la progression du projet.</i></p>

	<p><i>Le comité de pilotage (COPIL) s'est réuni le 22 octobre 2021 (état d'avancement des actions, présentation des résultats du questionnaire et des propositions d'améliorations, avis sur la procédure de recrutement etc.) et le 4 février 2022 (point d'avancement des actions en cours, focus sur les lettres de communication aux chercheurs, focus sur le document OTM-R de l'établissement, présentation du point d'étape concernant l'autoévaluation 2022).</i></p>
<p>Comment vous assurez-vous que la politique HRS4R est en phase avec la politique globale d'établissement ?</p>	<p><i>La mise en place de la démarche HRS4R fait partie des objectifs du Projet d'établissement 2018-2022.</i></p> <p><i>Le plan d'action a été validé en conseil d'administration du 25 janvier 2019, il fait donc désormais partie des actions stratégiques pour l'université.</i></p> <p><i>Les responsables principaux des thématiques HRS4R sont : Le Vice-Président Recherche, la Présidente du Conseil Académique (également porteur politique du projet) et le Directeur des ressources humaines. Ils font partie du comité de pilotage du label et participent régulièrement à des réunions d'avancement avec l'équipe projet. HRS4R bénéficie d'un soutien au niveau hiérarchique le plus élevé de l'établissement et cette démarche est un objectif stratégique de la DRH.</i></p>
<p>Comment vous assurez-vous que les actions proposées sont bien mises en place ?</p>	<p><i>D'une part, le suivi du plan d'action est réalisé par l'équipe projet régulièrement en lien avec les responsables des actions afin de s'assurer que la mise en place avance comme elle devrait.</i></p> <p><i>D'autre part, le questionnaire envoyé aux chercheurs est un levier intéressant afin de vérifier le ressenti terrain des personnels concernés par le plan d'action.</i></p>
<p>Comment supervisez-vous le respect du calendrier ?</p>	<p><i>Chaque responsable d'action dispose d'un tableau avec ses propres actions, le calendrier et les indicateurs de mesure du résultat.</i></p> <p><i>L'équipe projet interroge régulièrement les responsables afin de vérifier que la mise en place avance selon le planning attendu.</i></p>

Comment mesurez-vous l'avancement du projet à l'aide d'indicateurs en vue de la prochaine évaluation ?	<i>Les indicateurs sont actualisés de différentes manières : à l'aide des documents validés en instances et/ou publiés, de données collectées auprès des services compétents, du questionnaire envoyé aux chercheurs ainsi que d'extractions du système d'information.</i>
Comment prévoyez-vous de préparer l'évaluation externes par les experts de la CE ?	<i>La période durant laquelle se déroulera la visite sur site est connue à l'avance.</i> <i>Nous anticipons cette phase dès maintenant en assurant la traçabilité des procédures mises en place et en communiquant auprès des acteurs pilotes des actions sur les implications de cette visite pour le label.</i> <i>Nous commencerons à préparer cette visite de manière plus approfondie environ 1 an avant avec la mise en place d'un retro planning connu de tous les acteurs concernés. De plus, nous réfléchissons actuellement sur la mise en place d'un comité d'utilisateurs élargi composé des chercheurs allant du niveau R1 à R4. Ce comité sera moteur dans la communication verbale autour du label dans les laboratoires et pourra nous remonter les avis des chercheurs sur le terrain concernant la mise en place du plan d'action.</i>

Commentaires supplémentaires concernant le processus de mise en place du plan d'action :

Le calendrier de mise en place du plan d'action a été impacté par le contexte COVID (très marqué en 2020) ainsi que par le changement d'équipe de gouvernance et de direction en 2021.