

Note – Construction du nouveau plan d'action HRS4R

Le nouveau plan d'action, tel qu'enrichi lors de l'atelier du 23 mai, repose sur une approche structurée par piliers de la Charte européenne du chercheur.

À ce stade, le document centralise principalement des objectifs stratégiques identifiés pour chaque pilier.

☞ Il ne s'agit pas encore d'un plan d'action décliné opérationnellement, mais d'une base de travail commune et consolidée, issue des contributions des acteurs et des dynamiques déjà en place.

Dans un second temps, ces objectifs feront l'objet d'un travail de déclinaison en actions concrètes en septembre 2025, afin :

- d'apporter la précision nécessaire à leur mise en œuvre,
- de clarifier les responsabilités,
- et de structurer un dispositif de suivi clair et lisible.

Ce travail complémentaire sera mené en étroite collaboration avec les équipes concernées, incluant les chercheurs impliqués dans la démarche ainsi que les porteurs d'actions identifiés.

Plan d'action 2025-2028

N° Objectif	Pilier associé	Objectifs	Fonction du responsable	Responsable de l'action	Contributeurs	Livrable	Indicateurs	Cible	Date de début	Date de fin
1	A. Ethique, Intégrité, Genre et Science Ouverte	Mettre en oeuvre la politique de protection des données	Vice Président du Numérique	EXBRAYAT Matthieu	GUYOT Alexandre NEUHAUS Julienne GIRAULT Céline LUCAS Carine SOLOIN Pascale TURCU Camélia	La politique de protection des données	Nombre de communications en lien avec la RGPD	2 communications par an	S2 2025	S2 2026
2	A. Ethique, Intégrité, Genre et Science Ouverte	Favoriser la diffusion des résultats scientifiques à travers le dispositif "Science avec et pour la société"	Chargé de mission Science avec et pour la société	DUMASY Juliette		Bilan annuel des actions	Nombre d'événements organisés Nombre de participants par événement	2 événements par an	S2 2025	S2 2028
3	A. Ethique, Intégrité, Genre et Science Ouverte	Déployer la politique de la Science Ouverte de l'établissement	Chargé de mission Science Ouverte	LUCAS Carine		La feuille de route Science ouverte et le bilan des actions	Nombre de publications en Open Acces Nombre de publications en Open Acces bien référencées		S2 2025	S2 2028
4	A. Ethique, Intégrité, Genre et Science Ouverte	Mettre à disposition des référentiels d'éthique adaptés aux contextes disciplinaires (ex : expérimentation animale)	Vice Présidente de la Commission de la Recherche	TURCU Camélia	LEONARD Géraldine	Documents de référence	% de chercheurs utilisant les référentiels		S1 2026	S2 2026
5	A. Ethique, Intégrité, Genre et Science Ouverte	Assurer l'appropriation par les chercheurs d'une procédure claire de traitement des signalements éthiques et d'intégrité scientifique.	Référent intégrité scientifique	MAROIS William	WEST Caroline DION Nathalie RIBEAU Nathalie	Procédure formalisée et mise à disposition sur l'intranet Bilan du dispositif	Nombre d'actions de sensibilisation	Ex. 2 communications /an 2 réunions / an	S2 2025	S2 2026
6	A. Ethique, Intégrité, Genre et Science Ouverte	Poursuivre les enjeux d'égalité, de diversité et d'inclusion dans la mise en oeuvre du plan HRS4R	Vice Président Ethique Diversité et Inclusion	CHAVRIER Didier	TCHARA Isaac	Bilan annuel des actions	Cf. Indicateurs EDI	Cf. cible indicateurs EDI	S2 2025	S2 2028
7	A. Ethique, Intégrité, Genre et Science Ouverte	Déployer le schéma directeur DDRS	Vice Président Développement durable	ROY Vincent	Amélie ROIGNOT	Bilan annuel des actions	Cf. indicateurs DDRS	Cf. cible indicateurs DDRS	S2 2025	S2 2028
8	B. Evaluation, recrutement et progression professionnelle des chercheurs	Aligner les processus RH en faisant évoluer les pratiques d'évaluation des chercheurs en cohérence avec les principes issus de l'initiative CoARA	Président du Conseil Académique	ABRAHAM Romain	DRH Chargé de mission Science Ouverte	Bilan annuel des actions Plan d'action CoARA Réactualisation des trames recrutement			S2 2025	S2 2026
9	B. Evaluation, recrutement et progression professionnelle des chercheurs	Améliorer la visibilité des postes, garantir l'égalité d'accès et assurer un suivi qualitatif des candidatures, en particulier sur les postes affichant peu de candidatures.	Président du Conseil Académique	ABRAHAM Romain	DRH	Document sur les bonnes pratiques de diffusion à l'échelle des composantes et laboratoires	Nombre de canaux de diffusion activés Nombre de candidats extérieurs par poste Cf. Indicateurs OTM-R	Au moins 3 canaux de diffusion activés	S1 2026	S2 2028
10	B. Evaluation, recrutement et progression professionnelle des chercheurs	Structurer durablement les modalités de recrutement, d'évaluation et de suivi des doctorants, y compris leur insertion professionnelle	Vice Présidente de la Commission de la Recherche	TURCU Camélia	LEONARD Géraldine CHAMPION Blandine Directeurs écoles doctorales		% d'encadrants de thèse ayant suivi une formation Cf. Indicateurs OTM-R	Obligation de formation d'une personne min. de l'équipe encadrante (Directeur de thèse)	S2 2025	S1 2027
11	B. Evaluation, recrutement et progression professionnelle des chercheurs	Définir un schéma directeur RH en accord avec les principes de la Charte européenne du chercheur	DRH			Le schéma directeur DRH	Indicateurs définis dans le Schéma directeur RH	Cf. cible indicateurs définis dans le Schéma directeur RH	S1 2026	S2 2026
12	B. Evaluation, recrutement et progression professionnelle des chercheurs	Développer un accompagnement structuré et accessible du suivi de carrière pour les chercheurs à tous les niveaux	Président du Conseil Académique	ABRAHAM Romain	DRH	Preuve de suivi de carrière			S2 2025	S2 2027
13	B. Evaluation, recrutement et progression professionnelle des chercheurs	Poursuivre le déploiement des procédures RH concernant les post-doctorants	DRH		ABRAHAM Romain				S2 2025	S1 2026
14	C. Conditions et méthodes de travail	Renforcer la qualité de vie au travail (QVCT) des personnels de recherche par des actions ciblées et continues	DRH			Bilan annuel des actions QVT	Nombre d'actions QVT déployées Taux de participation Résultats enquête bien-être	Au moins 2 actions QVT déployées	S1 2026	S2 2028
15	C. Conditions et méthodes de travail	Généraliser la mise en place des règlements intérieurs dans les unités de recherche	Directrice du pôle APRI	LEONARD Géraldine		Mise à disposition des règlements intérieurs harmonisés des laboratoires	% des laboratoires disposant d'un règlement intérieur harmonisé (cible 100%)	100% des laboratoires	S2 2026	S1 2027
16	C. Conditions et méthodes de travail	Formaliser et diffuser une charte institutionnelle sur la propriété intellectuelle dans le cadre de la recherche	Vice Président de la Valorisation	Jean Marc BAUCHIRE	LEONARD Géraldine	La charte de la propriété intellectuelle à l'UO	Résultats enquête HRS4R		S2 2025	S1 2027
17	C. Conditions et méthodes de travail	Réaliser un guide d'accueil des chercheurs internationaux (faciliter l'intégration des chercheurs)	Directrice des Relations Internationales	KROUBO DAGNINI Jennifer	LEONARD Géraldine	Kit d'accueil chercheurs internationaux	Nombre de chercheurs internationaux ayant eu le kit	100% des chercheurs internationaux ayant eu à disposition le kit d'accueil	S1 2026	S2 2026
18	D. Carrières Scientifiques et Développement des talents	Poursuivre les actions pour faciliter l'intégration des chercheurs	Vice Présidente de la Commission de la Recherche	TURCU Camélia	LEONARD Géraldine KROUBO DAGNINI Jennifer	Bilan annuel des événements	Nombre d'événements organisés Taux de participation		S2 2025	S2 2028
19	D. Carrières Scientifiques et Développement des talents	Consolider et pérenniser les plans de formation (y compris les formations obligatoires) au sein des unités de recherche	DRH - Responsable pôle emplois, recrutements et mobilités	En cours de recrutement		Plan de formation de chaque laboratoire	Nombre de laboratoires ayant un plan de formation	100% des laboratoires ayant un plan de formation	S2 2025	S2 2026
20	D. Carrières Scientifiques et Développement des talents	Valoriser/Favoriser les différents types de mobilité (internationale, nationale, intersectorielle...) dans le cadre du recrutement et du développement de carrière.	Président du Conseil Académique	ABRAHAM Romain		Procédure de valorisation de la mobilité	Nombre de chercheurs ayant effectué une mobilité par an		S2 2025	S1 2027
21	E. Communication, accompagnement des acteurs	Structurer une stratégie de communication et de sensibilisation régulière pour favoriser l'appropriation de la démarche HRS4R par l'ensemble des personnels.	Directrice de la Communication	LAMBERT Caroline	Equipe projet	Plan de communication Preuve action de communication	Nombre de diffusions par an des actions de communication Nombre d'événements réalisés par an (café, sessions d'information...)		S2 2025	S2 2028
22	E. Communication, accompagnement des acteurs	Renforcer la visibilité du label HRS4R et l'accessibilité des ressources clés (en français et en anglais)	Directrice de la Communication	LAMBERT Caroline	Equipe projet	Site de l'UO	Nombre de documents traduits Résultats Enquête chercheurs		S2 2025	S1 2026
23	F. Organisation et pilotage	Repenser la gouvernance interne du label HRS4R afin de renforcer son pilotage et d'en assurer la pérennité	Directrice Générale des Services	RUILIER Manuelle	ABRAHAM Romain	Nouveau schéma de gouvernance validé	Nombre de réunions par an		S2 2025	S2 2025
24	F. Organisation et pilotage	Créer un guide interne HRS4R, en s'appuyant sur la nouvelle Charte européenne du chercheur	Responsable Qualité, DPPA	LUONG Maëlys	Equipe projet	Le Guide interne HRS4R	Nombre de consultation du guide interne		S1 2025	S2 2025
25	F. Organisation et pilotage	Déployer une démarche qualité intégrée pour structurer, suivre et améliorer les processus clés liés à la mise en oeuvre du label HRS4R	Responsable Qualité, DPPA	LUONG Maëlys	Equipe projet	Tableau de bord des indicateurs Procédure clés formalisés	Cf. TDB indicateurs Nombre de processus clés formalisés en lien avec le label		S2 2025	S2 2028