

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 : JUILLET 2025

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>	<i>1 183</i>
<i>dont « de nationalité étrangère »</i>	<i>299</i>
<i>dont « financés sur des fonds externes » (doctorants sur fond non-institutionnels)</i>	<i>274</i>
<i>dont « femmes »</i>	<i>470</i>
<i>Niveau R3 et R4 : Chercheurs avec un niveau d'autonomie élevé (EC → PR, MCF)</i>	<i>596</i>
<i>Niveau R2 : post-doctorants, ATER</i>	<i>149</i>
<i>Niveau R1 : doctorants</i>	<i>438</i>
<i>Nombre d'étudiants</i>	<i>18 177</i>
<i>Nombre total de personnel</i>	<i>2 075 (au 31/12/2023)</i>

Financements de la recherche	€
<i>Budget annuel de l'institution</i>	219,8 M€ (UO + Données UMR CNRS)
<i>Financement direct annuel de la recherche par l'état</i>	52,5 M€
<i>Financement compétitif annuel de la recherche par l'état (obtenu en compétition avec d'autres organisations, y compris les financements européens)</i>	26,3 M€
<i>Financement annuel privé de la recherche</i>	5 M€
Profil de l'organisation (une description brève de l'organisation, max. 100 mots)	
<i>Créée en 1306, l'université d'Orléans est un établissement de taille moyenne reconnu parmi les universités pluridisciplinaires hors santé mais qui commence à se doter de la compétence santé avec la création d'un département de formation médicale en 2022 et l'objectif de création d'une UFR Santé en 2026.</i> <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> <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>	

2. FORCES ET FAIBLESSES DES PRATIQUES ACTUELLES (COMPARATIF 2022-2025)

Thèmes de la Charte et du Code	Forces	Faiblesses
Ethique	- Amélioration de la connaissance du comité à l'intégrité Scientifique et à la Déontologie de la Recherche (CIDR). - Un dispositif structuré existe avec un comité dédié (CIDR), un référent à l'intégrité scientifique, un référent déontologue et une page web mise à jour et bilingue. - Charte des thèses incluant un paragraphe sur l'intégrité scientifique, un engagement formalisé des doctorants, et un outil anti-plagiat accessible. - Formation obligatoire à l'intégrité scientifique pour les doctorants, et depuis 2023, ouverte à tous les chercheurs et inscrite au catalogue de formation. - Des lettres d'information spécifiques à l'éthique ont été introduites (Lettre n°4 en 2023), avec un taux de consultation à améliorer mais en progression. - Présence d'un délégué à la protection des données et d'une chargée de mission "Sciences et Société". - D'après l'enquête 2024, une majorité de répondants ne rencontrent pas de conflit lié à l'éthique (83,2 %), et plus de la moitié se déclarent informés sur les enjeux de la science ouverte.	- Malgré les progrès, la connaissance du CIDR reste partielle : 48,8 % seulement des répondants à l'enquête de 2024 en ont connaissance. - La lettre d'information sur l'éthique, bien qu'en place, reste insuffisamment identifiée (43,3 % l'ont lue en 2024). - L'action relative aux essais sur animaux n'est pas encore déployée, et certaines démarches comme la mise en place d'une charte sur la propriété intellectuelle ou sur les actions de vulgarisation scientifique restent à renforcer.

Thèmes de la Charte et du Code	Forces	Faiblesses
Recrutement	- La politique OTM-R a été formalisée, validée (Comité Social d'Administration/Conseil Académique) et publiée en ligne en 2024, avec un contrôle régulier à mettre en œuvre en 2025. - Harmonisation des fiches de poste selon les principes OTM-R pour toutes les catégories de personnels (EC, ATER, lecteurs, PAST, etc.). - Publication systématique des offres sur EURAXESS et sur le site de l'université, incluant critères de sélection et environnement de travail. - Transparence des comités de sélection : leur composition est publiée en ligne. - Réponse systématique aux candidats via Galaxie (outil national pour les recrutements des EC), avec procédures différenciées selon leur statut. - Grille standardisée d'avis motivés mise en place pour uniformiser les retours aux candidats. - Onglet spécifique handicap sur le site web, renforçant l'accessibilité. - Procédure de recrutement des chercheurs contractuels finalisée et diffusée. - Travaux engagés pour une structuration du recrutement des doctorants.	- Concernant le recrutement des contractuels et des doctorants, un suivi renforcé devra être réalisé dans le cadre de la démarche d'amélioration continue des pratiques déployée à l'université d'Orléans.

Thèmes de la Charte et du Code	Forces	Faiblesses
Conditions de travail	- <i>Entretien professionnel annuel pour les contractuels de recherche mis en place en 2024, avec trame DRH et bilan présenté à la Commission Recherche.</i> - <i>Grille salariale en lien avec l'expérience appliquée, avec cadre de gestion spécifique validé en 2024.</i> - <i>Suivi renforcé des doctorants (portfolio, comités de suivi, accompagnement des directeurs de thèse, séminaires, journées d'échange régulières).</i> - <i>Livret d'accueil actualisé et accessible depuis l'intranet, complété par des fiches H&S et les droits au temps partiel.</i> - <i>Procédure de télétravail en place pour les BIATSS depuis 2021, adaptée au contexte post-COVID.</i> - <i>Logiciel de suivi des congés disponible pour les contractuels BIATSS recherche.</i> - <i>Politique d'action sociale accessible en ligne pour l'ensemble des personnels.</i> - <i>Mise en place de la Cellule de Lutte contre les Violences (CLV).</i> - <i>Mise en place d'un plan d'actions pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en 2021</i>	- <i>Le suivi de carrière par les sections CNU (Conseil National des Universités) reste peu appliqué localement, faute de communication, d'appel à candidatures ou d'implication des sections nationales.</i> - <i>Les règlements intérieurs des laboratoires ne pas encore systématisés. Cette action est inscrite dans le nouveau plan d'action.</i> - <i>Le dispositif d'accompagnement des chercheurs non publiants reste un point de vigilance.</i>

Thèmes de la Charte et du Code	Forces	Faiblesses
Formation	- Formation à l'encadrement doctoral intégrée à l'offre de formation interne. - Formation systématique à l'encadrement pour les nouveaux directeurs de laboratoire, organisée chaque année depuis 2021. - Formation au management et à la gestion de projet proposée aux nouveaux responsables d'équipe, avec recensement ciblé et offre structurée. - Rubrique web dédiée au développement de carrière des chercheurs créée et régulièrement mise à jour, incluant FAQ, calendriers, contacts. - Dispositif de mentorat en place depuis 2024 pour les nouveaux Maîtres de Conférences, avec bilans intermédiaires et restitution en CAC. - Recensement annuel des besoins en formation via les laboratoires et les Contrats Internes d'objectifs et de Moyens (CIOM), permettant l'adaptation continue de l'offre. - Catalogue de formations spécifiques pour les chercheurs élaboré et communication dédiée (lettres d'information, CIOM, réunions). - Outils RH et accompagnement mis à disposition des directeurs de laboratoire pour le suivi de carrière et les mobilités. - Événements d'information (assemblées générales, réunions annuelles, rendez-vous individuels) pour mieux informer les chercheurs et accompagner les parcours.	- Plans de formation encore insuffisamment formalisés dans certains laboratoires. - L'accompagnement des personnels en soutien et en support à la recherche reste à renforcer. - Le dispositif de mentorat est encore limité aux MCF, avec un élargissement envisagé mais non encore mis en œuvre. - La communication autour de l'offre de formation gagnerait à être consolidée pour améliorer la visibilité et l'appropriation.

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

Depuis la dernière mise à jour du plan d'action HRS4R, les priorités à court et moyen termes ont connu plusieurs évolutions notables. En 2022, l'accent était mis sur les procédures de recrutement, et la publication de la OTM-R, l'éthique et l'intégrité scientifique ainsi que sur la mise en place de dispositifs d'accompagnement des jeunes recrutés, un plan de formation enrichi ou encore sur la mise en place d'un comité d'utilisateurs; en 2025, l'attention se recentre sur la population des doctorants. Cette évolution reflète une volonté d'améliorer encore l'accompagnement global de ces publics, tant sur les plans administratifs que scientifiques.

Par ailleurs, les actions de communication autour des dispositifs existants, des documents de référence et des bonnes pratiques RH sont désormais installés. Malgré les efforts portés à la communication, les indicateurs montrent encore une marge de progrès en raison de la faible visibilité persistante de certains dispositifs (par exemple, le Comité à l'intégrité scientifique ou les lettres d'information). Cet axe de communication reste une priorité de la feuille de route tout en étant régulièrement requestionnée.

Autre axe renforcé : la volonté d'assurer un suivi rigoureux des actions engagées, en lien avec une démarche qualité plus globale à l'échelle de l'établissement. Ce suivi doit permettre de garantir la pérennité des mesures mises en œuvre et leur amélioration continue.

Le renouvellement de la Charte européenne du chercheur en décembre 2023 a également induit un recentrage stratégique : l'intégration des nouveaux principes (égalité, diversité, science ouverte, évaluation, etc.) dans le futur plan d'action HRS4R est désormais un fil conducteur à moyen terme. L'articulation entre cette stratégie RH et les autres politiques structurantes de l'établissement (projet d'établissement, démarche qualité, engagements ATHENA, etc.) reste une volonté forte, comme en 2022.

Enfin, une attention particulière est portée à la gouvernance du label. Une réorganisation de la coordination HRS4R est prévue à partir de septembre 2025, avec la volonté de pérenniser les comités d'utilisateurs, d'impliquer davantage les chercheurs dans les groupes de travail, et de nommer des référents opérationnels. La nouvelle adhésion à CoARA (février 2024) introduit aussi une priorité nouvelle : repenser l'évaluation des chercheurs au prisme de critères élargis et qualitatifs, en cohérence avec les lignes directrices européennes.

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)

Les conditions d'exercice au sein de l'Université d'Orléans ont évolué de façon significative au cours des derniers mois, avec des répercussions directes sur la stratégie HRS4R. En premier lieu, le contexte institutionnel a été marqué par des mouvements au sein de la gouvernance, notamment le renouvellement de la présidence du Conseil académique en 2025. Ce changement s'est accompagné d'un nouveau pilotage administratif du label avec la nomination d'un DGSA Ressources impliqué activement dans le suivi du dispositif.

En parallèle, plusieurs postes clés ont connu des périodes de vacance, comme celui de DRH, ce qui a pu ralentir certaines dynamiques d'action (recrutements, suivi RH, dématérialisation) mais ces postes clés sont désormais pourvus. Toutefois, de nouvelles nominations structurantes ont eu lieu: un Vice-Président « Égalité Diversité Inclusion », une Chargée de mission « Science Ouverte », une Chargée de mission « Sciences avec et pour la société », ainsi qu'un référent pour l'intégrité scientifique et la déontologie.

L'ancrage renforcé de l'UO dans l'alliance universitaire européenne ATHENA et son adhésion à COARA ont également contribué à repositionner la stratégie HRS4R sur des axes européens prioritaires : ouverture de la science, diversité des parcours de recherche, valorisation des compétences transversales.

Enfin, l'implication croissante dans une démarche qualité globale à l'échelle de l'établissement (incluant RH, pilotage, recherche) contribue à faire du label HRS4R un levier intégré, et non un dispositif périphérique. L'impact de ces évolutions est donc globalement positif : elles permettent une meilleure transversalité, une professionnalisation accrue de la politique RH pour les chercheurs, et une meilleure appropriation des enjeux du label par les différentes structures de l'organisation.

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

Oui, plusieurs décisions stratégiques récentes ou en cours sont susceptibles d'influencer le futur plan d'action HRS4R.

La première concerne la consolidation d'une gouvernance renforcée : la nomination d'un Vice-Président "Égalité Inclusion Diversité", d'un référent Intégrité Scientifique, et d'un référent déontologue permet d'asseoir durablement une approche éthique, inclusive et bienveillante des parcours chercheurs.

Dans le même esprit, les nominations de chargées de mission sur la Science Ouverte et les Sciences avec et pour la Société ouvrent de nouvelles perspectives pour structurer les actions en lien avec les SAPS (Science avec et pour la société) et les pratiques de diffusion scientifique.

À l'échelle organisationnelle, la révision de l'organisation autour du label prévue à la rentrée 2025 (désignation de référents HRS4R, intégration dans les processus qualité, création d'un guide interne) témoigne d'une volonté forte d'installer durablement les principes HRS4R dans la culture institutionnelle.

Enfin, l'Université d'Orléans poursuit une intégration plus affirmée à l'espace européen de la recherche via son engagement dans ATHENA et COARA. Cela se traduit par des ambitions renouvelées sur l'évaluation qualitative des chercheurs, la science ouverte, et la mobilité intersectorielle.

Ces orientations stratégiques donneront nécessairement une impulsion nouvelle au futur plan d'action, qui devra articuler ambition européenne, ancrage local et amélioration continue.

3. BILAN DU PLAN D'ACTION

Le plan d'action du label HR Excellence in Research, initialement soumis à la Commission européenne fin 2019, a été actualisé une première fois en 2022 pour tenir compte des évolutions institutionnelles, des ajustements nécessaires et de la progression des actions menées entre 2019 et 2022.

Dans le cadre de la préparation du dossier de renouvellement en 2025, une nouvelle phase de consolidation a été engagée. Chaque action a été réévaluée avec un statut actualisé (réalisée, en cours, retardée, à reconduire périodiquement, ou abandonnée), accompagné d'un commentaire sur l'état d'avancement et les livrables associés.

Ce bilan est en cours de présentation dans les différentes instances, notamment :

- *Au COPIL HRS4R (novembre 2024 et mai 2025),*
- *Au comité des utilisateurs (avril 2025),*
- *En commission recherche et en comité projet restreint (réuni trois fois depuis janvier 2025),*
- *En réunion des directeurs d'unités (DU) en mai 2025.*
- *En conseil des directeurs (17 juin 2025)*
- *En comité social d'administration (24 juin 2025)*

Le dossier est désormais porté par le nouveau président du Conseil académique et suivi par le nouveau DGSA Ressources, dans une logique de continuité et de renforcement du pilotage.

Code couleur :

Vert : réalisée

Violet : à reconduire périodiquement

Bleu : en cours

Orange : retardée

Rouge : abandonnée

Action	Principe concerné	Echéance	Pilote d' action	Livrables	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 : -Page web dédiée -La Charte de déontologie et d'intégrité scientifique de l'ANR -Le rapport Corvol 2016	100% de répondants au questionnaire ayant connaissance du dispositif : 2021 : 17,6% 2024 : 48,8%	Réalisée	L'université a créé une page web bilingue (en français et en anglais) consacrée à l'intégrité scientifique et à la déontologie de la recherche. Cette page présente notamment le comité dédié mis en place au sein de l'établissement, la charte nationale de déontologie et d'intégrité scientifique, ainsi que le rapport Corvol. https://www.univ-orleans.fr/en/univ/research/researchers-and-hdr/scientific-integrity-and-research-ethics-committee Par ailleurs, à la suite du questionnaire adressé aux chercheurs en juillet 2021, des lettres d'information périodiques à leur intention ont été instaurées (voir action 54). Dans ce cadre, une sensibilisation à l'éthique a été abordée dans la lettre n°4 de septembre 2023. Par ailleurs, 43,3 % des répondants indiquent avoir pris connaissance de la lettre de communication sur l'éthique, selon l'enquête réalisée en 2024. On observe ainsi une amélioration notable de la prise de connaissance du dispositif d'intégrité scientifique et de la déontologie de la recherche. Cette dynamique reste toutefois à consolider dans le prochain plan d'action, notamment via des actions de sensibilisation récurrentes.

Action	Principe concerné	Echéance	Pilote d' action	Livrables	Indicateurs / Cibles	Statut	Commentaires
2. Intégrer les questions d'éthique et d'intégrité dans la charte des thèses	1	T1-T2 2021	Référent Intégrité Scientifique Pôle APRI	Publication de la charte sur le site du Collège Doctoral		Réalisée	Un paragraphe relatif à l'intégrité scientifique et à la prévention du plagiat a été intégré à la charte des thèses (voir page 5). Cette charte, commune aux établissements membres du Collège doctoral Centre-Val de Loire, a également été approuvée par l'université de Tours et l'INSA. https://collegedoctoral-cvl.fr/as/ed/page.pl?site=CDCVL&page=charte_doctorat Par ailleurs, une déclaration d'engagement éthique est désormais exigée des doctorants au moment de leur soutenance de thèse, formalisant leur adhésion aux principes d'intégrité scientifique tout au long de leur parcours doctoral.
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 et Conseil d'administration	100% de répondants au questionnaire ayant connaissance du dispositif : 2021 : 17,6% 2024 : 48,8%	Réalisée	Le Comité à l'Intégrité Scientifique et à la Déontologie de la Recherche (CIDR) de l'université d'Orléans a été mis en place fin 2018, à la suite de son adoption en Commission Recherche et en Conseil d'Administration (23/11/2018). Ce comité a pour mission de fournir des conseils et de mener des actions de sensibilisation en matière d'intégrité scientifique. Il assure également un rôle de médiation dans les situations conflictuelles et la gestion des manquements à l'éthique. Le CIDR peut être saisi par tout membre de la communauté universitaire, ainsi que par des personnes extérieures à l'établissement. https://www.univ-orleans.fr/en/univ/research/researchers-and-hdr/scientific-integrity-and-research-ethics-committee

Action	Principe concerné	Echéance	Pilote d' action	Livrables	Indicateurs / Cibles	Statut	Commentaires
4. Nommer un référent "Intégrité scientifique"	2	T1-T2 2019	Présidence	Approbation en Commission Recherche et CA	Lettre de mission du référent Communication sur la nomination du référent	Réalisée	Un référent à l'intégrité scientifique a été désigné dès la création du CIDR à l'université d'Orléans. Par ailleurs, un référent déontologie, également membre du comité, a été nommé. Les lettres de mission de ces deux référents ont été mises à jour et signées le 6 février 2025. Elles sont disponibles sur le site de l'université. https://www.univ-orleans.fr/fr/univ/universite/organisation/referents + https://www.univ-orleans.fr/en/univ/research/researchers-and-hdr/scientific-integrity-and-research-ethics-committee
5. Mettre en place des actions de sensibilisations pour tous les chercheurs	2	T4 2022	Référent Intégrité Scientifique Communication	La charte nationale de déontologie des métiers de la recherche disponible sur le site de l'Université. Calendrier des formations		Réalisée À reconduire périodiquement	L'université s'est engagée à développer des dispositifs d'information et de formation accessibles, réguliers et adaptés à l'ensemble des acteurs concernés. Plusieurs actions structurantes ont été mises en œuvre dans cette perspective : La charte nationale de déontologie des métiers de la recherche, accessible sur le site de l'Université, constitue un socle de référence pour les pratiques responsables dans le domaine de la recherche. Une formation dédiée à l'éthique et à l'intégrité scientifique est proposée depuis 2023, permettant de sensibiliser les chercheurs et personnels concernés à ces enjeux fondamentaux. La Lettre n°4 – Sur l'éthique, publiée en septembre 2023, offre un éclairage complémentaire sur les principes et les bonnes pratiques à adopter.

Action	Principe concerné	Echéance	Pilote d' action	Livrables	Indicateurs / Cibles	Statut	Commentaires
							Des actions de sensibilisation seront à reconduire et à renforcer dans le cadre du nouveau plan d'action HRS4R, afin d'assurer une continuité et un approfondissement des démarches engagées.
6. Instaurer une formation "Intégrité scientifique" ouverte à tous	2	2019-2023	Référent Intégrité Scientifique	Formation inscrite dans le catalogue des formations de l'université	Nb de doctorants fréquentant la formation par an --> Cible : au moins une fois durant le doctorat % des chercheurs expérimentés fréquentant la formation tous les 5 ans	Réalisée À reconduire périodiquement	L'Université d'Orléans affirme son engagement en faveur d'une recherche responsable en proposant des formations à l'éthique et à l'intégrité scientifique accessibles à l'ensemble de la communauté académique. Chaque année, une formation obligatoire est proposée aux doctorants. Reconnue comme un socle fondamental de la formation doctorale, elle doit être suivie au moins une fois au cours du parcours doctoral, et sa validation est requise pour la soutenance. Entre 100 et 150 doctorants y participent chaque année, témoignant d'un haut niveau d'adhésion et de sensibilisation. Parallèlement, l'Université a élargi son offre en inscrivant une formation dédiée à l'intégrité scientifique dans son catalogue à destination de l'ensemble des chercheurs. Cette démarche proactive contribue à diffuser une culture commune de l'éthique et à accompagner les évolutions des pratiques de recherche. Ces actions structurantes seront poursuivies et renforcées dans le nouveau plan d'action HRS4R, avec la volonté de maintenir une dynamique ambitieuse de sensibilisation et d'appropriation des enjeux d'intégrité.

Action	Principe concerné	Echéance	Pilote d'action	Livrables	Indicateurs / Cibles	Statut	Commentaires
7. Généraliser l'utilisation de COMPILATIO pour vérifier les documents avant la soutenance des thèses et des masters.	3	Thèses : T4 2022 Masters : T4 2022	Pôle APRI		% de thèses vérifiés avec COMPILATIO	Réalisée	L'Université d'Orléans renforce son engagement en faveur de l'intégrité académique en mettant à disposition l'outil COMPILATIO, accessible à l'ensemble des chercheurs souhaitant vérifier la conformité des travaux avant soutenance. La prévention du plagiat fait l'objet d'une sensibilisation spécifique au sein des formations à l'éthique obligatoires pour les doctorants, intégrées à leur parcours. Cette démarche est complétée par une information régulière des encadrants dans le cadre des réunions des écoles doctorales, et par l'insertion d'un rappel sur l'intégrité scientifique et le plagiat dans la charte des thèses. Dès la rentrée 2025, l'engagement du directeur de thèse à sensibiliser le doctorant sera formalisé dans les documents de soutenance, via une attestation à cocher. Concernant les masters, une attention particulière a été portée depuis la rentrée 2022 à la sensibilisation des étudiants et des responsables pédagogiques. Un focus systématique sur les bonnes pratiques et les risques liés au plagiat est désormais intégré dans l'ensemble des formations de master, contribuant ainsi à une culture partagée de l'intégrité dès les premiers niveaux de recherche.

Action	Principe concerné	Echéance	Pilote d'action	Livrables	Indicateurs / Cibles	Statut	Commentaires
8. Rédiger un document pour rappeler les règles en matière de financement	4	2019	DAF Pôle APRI VP Recherche	Document sur les règles de financement finalisé, publié et envoyé à tous les chercheurs		Réalisée (À reconduire périodiquement)	Dans une logique de transparence et de bonne gestion financière, un guide d'information est systématiquement remis au responsable scientifique lors de la mise en gestion de chaque projet de recherche. Cet accompagnement est complété par un rendez-vous individuel, permettant de clarifier les règles applicables et de répondre aux questions spécifiques liées au projet. Consciente de l'évolution constante des formats et des exigences des financements de la recherche, l'université actualise régulièrement un guide afin de garantir la pertinence des informations transmises et de soutenir efficacement les porteurs de projets tout au long de leur démarche.
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	Pôle APRI	Tableaux de bords automatiques et réguliers pour le suivi financier des conventions	% de projets suivis Fréquence d'envoi des tableaux de bords Cible : Donner un accès à 100% des responsables de projets de recherche	En cours	Un logiciel pour le suivi des contrats de recherche vient d'être déployé à l'échelle de l'établissement (intitulé Oscar). Il sera étendu à l'ensemble des contrats de recherche progressivement sur l'année 2025.
10. Définir et mettre en place la politique de protection des données de l'université	7	T1-T4 2023	Vice-Président délégué "Numérique et pédagogie innovante"	Présentation en assemblée générale des laboratoires (compte rendu)	% de bases de données conformes à la politique de	Retardée	Dans le cadre de la mise en œuvre de la politique de protection des données, l'université a bénéficié d'une mission de conseil et d'information assurée par un chargé de mission « Délégué à la Protection des Données ».

Action	Principe concerné	Echéance	Pilote d' action	Livrables	Indicateurs / Cibles	Statut	Commentaires
				Communication sur le site de l'UO Envoi à tous les personnels de l'UO Liste d'actions entreprises par le Délégué à la Protection des Données pour s'assurer du respect de la politique	protection des données Cible : 50 % conformes en 2023 et 100% et 2024		Un projet de recrutement mutualisé d'un Délégué à la Protection des Données (DPD) avec l'INSA Centre Val de Loire, financé par l'État, a été lancé afin de structurer durablement cette fonction. Ce projet incluait un audit de conformité RGPD, l'élaboration d'un plan d'actions, ainsi qu'un programme de sensibilisation à destination des personnels. Cette action a été retardée, le recrutement effectif du DPD n'ayant pu aboutir qu'au deuxième trimestre 2024 . Cela permet de diffuser progressivement les bonnes pratiques en matière de protection des données Elle est néanmoins maintenue dans le nouveau plan d'action , afin de garantir la mise en œuvre progressive des engagements initiaux.
11. Ecrire et diffuser la charte de la propriété intellectuelle	8	T1-T4 2023	Pôle APRI VP Recherche		Publication et envoi de la charte	Retardée	Bien qu'un document spécifique à l'Université d'Orléans ne soit pas encore formalisé, l'établissement s'appuie d'ores et déjà sur le cadre juridique national en matière de propriété intellectuelle, ainsi que sur les travaux du CVaLo (Consortium de Valorisation thématique Loire). L'université mobilise également les processus existants de gestion de la propriété intellectuelle dans ses laboratoires, en lien avec ses tutelles et partenaires, afin de garantir un accompagnement cohérent et sécurisé. La formalisation d'une charte propre à l'UO demeure un objectif, nécessitant une concertation avec l'ensemble des parties prenantes.

Action	Principe concerné	Echéance	Pilote d' action	Livrables	Indicateurs / Cibles	Statut	Commentaires
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	Communication	Page web créée		Réalisée À reconduire périodiquement	Un travail de recensement des actions existantes a été mené fin 2021. À la rentrée 2021, le Président de l'université a nommé une chargée de mission « Sciences avec et pour la Société », avec pour objectif de structurer les actions de médiation scientifique à l'échelle de l'établissement et de piloter la politique universitaire dans ce domaine. Une page dédiée a été créée sur le site de l'UO, on retrouve l'ensemble des éléments liés aux actions SAPS : le calendrier des événements, les formations proposées, les initiatives menées par les laboratoires de l'université pour rendre la science accessible au jeune public, les appels à projets SAPS, ainsi qu'un espace dédié aux ressources et aux partenaires. https://www.univ-orleans.fr/fr/univ/recherche/sciences-avec-et-pour-la-societe
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, prise en compte des expériences diverses)	10 16 17	T2 2022	Président CAC DRH	Guide et note méthodologique Vidéo de présentation	Réunion annuelle d'avril : Données 2024 Environ 50 PDT et VP ont été sollicités pour assister à la réunion des COS et environ 1 représentant par COS soit 25 représentants ont assisté à cette réunion	Réalisée	Ces actions sont poursuivies et reprises par le nouveau Président du CAC. Chaque année, une réunion réunissant l'ensemble des présidents des comités de sélection est organisée au mois d'avril, à l'initiative conjointe de la Présidence du CAC et de la DRH. Un guide ainsi qu'une note précisent le fonctionnement et l'organisation des comités de sélection. Une vidéo de sensibilisation aux biais de sélection est également mise à disposition. Par ailleurs, une note méthodologique définissant les critères d'évaluation des demandes d'avancement des enseignants-chercheurs, élaborée en février 2022, est mise à disposition de l'ensemble des enseignants-chercheurs sur l'intranet de l'UO. Elle vient en complément des lignes directrices de gestion, qui

Action	Principe concerné	Echéance	Pilote d'action	Livrables	Indicateurs / Cibles	Statut	Commentaires
							encadrent la politique de gestion des ressources humaines au sein de l'établissement. Un support complémentaire, mettant en évidence les points de vigilance en lien avec la Charte européenne du chercheur et le Code de conduite pour le recrutement des chercheurs , a également été rédigé pour accompagner les procédures existantes.
14. Mise en place d'un entretien professionnel (bilan et perspectives) une fois par an pour les contractuels	11 28 37	T4 2022	DRH	Exemple d'un mail de cadrage et la trame de conduite des entretiens	% de réalisation d'entretiens professionnels chez les contractuels (ancienneté > 1 an) 2020 : 22 2021 : 34 2022 : 40 2024 : 50 (seul 1 agent n'a pas honoré son entretien professionnel)	Réalisée À reconduire périodiquement	Afin de renforcer l'accompagnement et la reconnaissance des contractuels de recherche, la Commission Recherche a décidé la mise en place d'un entretien professionnel annuel pour ceux justifiant d'une ancienneté supérieure à un an. Ces entretiens sont menés par le responsable hiérarchique (N+1) au sein du laboratoire, selon les modalités définies par la DRH. Dans ce cadre, la DRH a diffusé une note de cadrage ainsi qu'une trame d'entretien à destination des encadrants pour la campagne 2024. Un bilan annuel de ces entretiens sera présenté à la Commission Recherche afin de garantir un suivi et une amélioration continue du dispositif.
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	Un bilan annuel des entretiens a été présenté aux membres de la Commission Recherche.
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	EC: T3-T4 2019 Autres: T2 2022	DRH, Président CAC		Cible : 100% des offres publiés avec des critères de sélection renseignés	Réalisée	Les fiches de poste pour les enseignants-chercheurs (EC), ATER, enseignants-chercheurs contractuels (EC C), enseignants du second degré, lecteurs, maîtres de langues, PAST et MAST ont été harmonisées en cohérence avec les principes du label HRS4R. En 2024, l'université a élargi ses possibilités de recrutement en mettant en place un cadre de gestion spécifique pour les contractuels enseignants-chercheurs. Ce cadre, voté en Conseil d'Administration en avril 2024, précise les modalités de

Action	Principe concerné	Echéance	Pilote d' action	Livrables	Indicateurs / Cibles	Statut	Commentaires
							recrutement : composition des comités, critères de sélection, grille salariale, prise en compte de l'expérience acquise, etc. https://www.univ-orleans.fr/upload/public/2024-05/2024-30_D%C3%A9lib%C3%A9ration%20PV%20CA_20240419_Cadre%20de%20gestion%20contractuels%20enseignants%20et%20enseignants-chercheurs.pdf La procédure de recrutement des contractuels de recherche intègre également ces principes. Ces éléments sont publiés sur le site institutionnel, contribuant à une meilleure transparence et lisibilité des processus de recrutement.
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	Président CAC	Politique de recrutement publiée sur le site web de l'université		Réalisée	La politique OTM-R (Open, Transparent and Merit-based Recruitment), préconisée dans le cadre du label, a été formalisée et publiée sur la page dédiée au label sur le site web de l'établissement. 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	Afin de renforcer l'accessibilité de ses démarches de recrutement, l'Université d'Orléans a mis en place un onglet spécifique dédié au recrutement des personnels en situation de handicap sur son site institutionnel. https://www.univ-orleans.fr/fr/univ/universite/travailler-luniversite/personnels-administratifs-et-techniques/campagne-de-1

Action	Principe concerné	Echéance	Pilote d' action	Livrables	Indicateurs / Cibles	Statut	Commentaires
19. Mettre en place un suivi des indicateurs RH pour les contractuels	12 20 21 22	T1 2023-T2 2023	DRH	Fichier de suivi des indicateurs (à définir)		Retardée	Un suivi des indicateurs RH pour les contractuels constitue un axe de travail inscrit dans la durée. Sa mise en œuvre est conditionnée par la stabilisation d'une procédure spécifique de recrutement, actuellement en cours de formalisation, permettant une centralisation fiable des données au sein du service recrutement, en coordination avec les autres services RH. Cette action fera l'objet d'un suivi continu dans le cadre de la démarche HRS4R, afin de garantir une meilleure connaissance, un accompagnement renforcé et une gestion plus structurée de cette population.
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	L'ensemble des postes proposés par l'Université d'Orléans : enseignants-chercheurs, chercheurs et ATER sont publiés sur la plateforme EURAXESS.
21. Faire des propositions de nombre minimal de candidatures par poste publié et par section Appliquer les règles validées	13	<u>EC + Doctorants :</u> T3 2019-T3 2022 <u>Autres :</u> T3 2020-T3 2024	DRH Président CAC		Décision du nb minimal de candidatures % de postes ayant atteint le nb minimal de candidats	Retardée	L'université maintient son engagement à améliorer la lisibilité et la qualité des procédures de recrutement. Bien qu'elle ne puisse pas directement agir sur le nombre de candidatures déposées par poste, elle souhaite approfondir la réflexion sur les leviers mobilisables pour encourager un nombre suffisant de candidatures, par section et par type de poste. Dans ce cadre, des propositions seront formulées et discutées, en lien avec les composantes concernées, afin de définir des règles partagées favorisant des recrutements ouverts, transparents et compétitifs, dans l'esprit de la Charte européenne du chercheur.
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, Président CAC		Règles de composition facilement accessibles via	Réalisée	La composition des comités de sélection est disponible sur le site internet de l'université.

Action	Principe concerné	Echéance	Pilote d'action	Livrables	Indicateurs / Cibles	Statut	Commentaires
					le site de l'université		https://www.univ-orleans.fr/fr/univ/universite/travailler-luniversite/personnels-enseignants-et-chercheurs/enseignants-chercheurs
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	DRH Pôle APRI	Procédures publiées		Retardée	Une priorité a été donnée à la finalisation de la procédure pour les chercheurs contractuels, désormais finalisée et en cours de diffusion à des fins de communication. Se reporter à l'action 27. Un retard a été constaté concernant la procédure de recrutement des doctorants cependant, des travaux ont été engagés en collaboration avec le pôle APRI pour structurer la procédure de recrutement des doctorants. Une première étape a consisté à identifier les différentes typologies de doctorants afin de définir des procédures adaptées à chaque cas. Cette démarche vise à permettre, dans un second temps, une révision globale et une amélioration de la procédure existante.
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 Président CAC		Part des retours après entretien 2021 : Tous les candidats reçoivent une réponse à leur candidature 2022 : Les candidats reçoivent à leur demande, une réponse motivée à leur candidature 2024 : Mail automatique à tous les candidats. Tous les candidats auditionnés reçoivent une réponse motivée à leur candidature En 2024 : Environ 2000 candidats ont été informés de la	Réalisée À reconduire périodiquement	Il est prévu que la DRH saisissent, via l'application Galaxie, le motif « Dossier recevable – Dossier non retenu » pour les candidats ATER dont le dossier a été examiné mais qui n'ont pas été retenus pour l'audition. Pour les candidats classés, une information est transmise concernant leur position dans le classement ainsi que la suite de la procédure. Concernant les candidats ATER non auditionnés, il a été précisé qu'il n'est pas obligatoire de leur transmettre une motivation de non-classement de manière systématique. Toutefois, une motivation pourra leur être fournie sur demande, après réception de cette dernière par la Commission d'Experts Disciplinaire. Pour les enseignants-chercheurs (EC), la transmission des documents relatifs aux avis individuels est maintenue sur

<i>Action</i>	<i>Principe concerné</i>	<i>Echéance</i>	<i>Pilote d' action</i>	<i>Livrables</i>	<i>Indicateurs / Cibles</i>	<i>Statut</i>	<i>Commentaires</i>
					<i>suite donnée à leurs candidatures</i>		<i>demande des candidats, conformément aux textes réglementaires en vigueur qui encadrent cette pratique.</i> <i>Les candidats qui ont déposé une candidature ont été informés via galaxie de leurs classements ou de leurs non classements.</i>
<i>25. Construction d'une grille pour écrire les avis motivés suite au recrutement</i>	<i>15</i>	<i>2019</i>	<i>DRH Président CAc</i>	<i>Grille existante Oui/Non</i>	<i>Cible : 100% des comités de sélection utilisant la matrice</i>	<i>Réalisée</i>	<i>Une grille standardisée pour la rédaction des avis motivés a été construite afin d'harmoniser les pratiques de retour aux candidats dans le cadre des procédures de recrutement.</i>

26. S'assurer que la rémunération des contractuels est en lien avec leurs expériences antérieures	20 22	T3 2019	DRH Président CAc	Délibération CSA juin 2023 Délibération CA juin 2023 Délibération CA avril 2024	% de contractuels ayant un salaire prenant en compte l'ancienneté 10 dossiers de reclassements ont été effectués pour la prise en compte des expériences antérieures des nouveaux contractuels recrutés + les nouveaux contractuels recrutés ont bénéficié du nouveau cadre de gestion voté en avril 2024 prenant en compte l'obtention du diplôme	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 a fait une analyse individualisée pour chaque contractuel pour le classement dans cette grille. Cette action a connu des avancées significatives depuis 2023. À la suite des lignes directrices de gestion de l'Université d'Orléans qui ont été adoptées en juin 2023, après validation en CSA et en Conseil d'Administration, posant un cadre général pour la gestion équitable des personnels. Par ailleurs, un cadre de gestion spécifique pour les personnels contractuels enseignants et enseignants-chercheurs a été élaboré, intégrant notamment les critères de prise en compte de l'expérience professionnelle antérieure dans la définition de la rémunération. Ce cadre a été validé par le Conseil d'Administration d'avril 2024 et est applicable depuis la rentrée universitaire 2024. Ces dispositifs permettent désormais d'assurer une plus grande transparence et équité dans la rémunération des contractuels, en cohérence avec les principes OTM-R et les engagements pris dans le cadre de la stratégie HRS4R.
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 :	DRH	Publication des procédures écrites +		Réalisée	La procédure de recrutement des chercheurs contractuels est actuellement en phase de mise en place et de communication auprès des différents acteurs concernés. Elle vise à sécuriser et harmoniser les pratiques, tout en simplifiant les démarches

Action	Principe concerné	Echéance	Pilote d' action	Livrables	Indicateurs / Cibles	Statut	Commentaires
		2023-2025		Flyer de communication			administratives. Elle contribue également à renforcer la transparence du processus et à offrir une meilleure visibilité aux acteurs impliqués sur les étapes à suivre. Le point d'entrée a été recentré sur la Direction des Ressources Humaines, via le service recrutement, ce qui marque une évolution importante par rapport à l'organisation précédente, où les laboratoires publiaient directement les offres. Ce nouveau cadre vise à mieux accompagner les responsables de projets, à réduire les délais de traitement et à garantir une gestion conforme des recrutements. La dématérialisation du processus, initialement envisagée, n'a pas pu être mise en œuvre à ce stade, en raison de contraintes techniques et de priorités organisationnelles. Elle reste toutefois identifiée comme une piste d'amélioration à envisager ultérieurement.
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	Délibération de la commission Recherche	Etude réalisée	Réalisée	Un document établissant un critère de revenu minimum a été adopté en Commission Recherche. Dans la grande majorité des cas, ce seuil est respecté. Dans les situations exceptionnelles où ce n'est pas le cas, un engagement écrit du candidat précisant les sources de financement personnel est exigé. La Commission Recherche est alors systématiquement consultée pour validation de ces dossiers particuliers.

Action	Principe concerné	Echéance	Pilote d'action	Livrables	Indicateurs / Cibles	Statut	Commentaires
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	Réalisée	Un groupe de travail intitulé « Accueil et départ des personnels » a été mis en place en 2021 afin d'harmoniser les processus liés à l'arrivée et au départ de l'ensemble des personnels. En 2025, ce groupe de travail a été réactivé afin d'actualiser les documents existants et de proposer des supports adaptés aux besoins actuels. Un livret d'accueil est systématiquement transmis à chaque nouvel arrivant. Par ailleurs, depuis la rentrée 2021, une rubrique dédiée sur l'intranet centralise tous les documents utiles à destination des nouveaux personnels. https://intranet.univ-orleans.fr/fr/ressources-humaines/guides-pratiques/mes-premiers-pas-luniversite Sur le volet Hygiène & Sécurité (H&S), des fiches d'identification des risques professionnels sont établies et signées par les nouveaux arrivants dans le cadre de leur intégration.
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	L'information relative aux droits au temps partiel figure désormais dans le livret d'accueil des personnels. Cette intégration vise à garantir une meilleure visibilité de ces droits dès l'arrivée des nouveaux agents.
31. Adapter et mettre en place les procédures du ministère sur le télétravail à l'échelle de l'UO	24	2023-2024	DRH, Président CAC		Procédure écrite	Réalisée	Le contexte COVID a accéléré la mise en place de cette action. Les procédures de télétravail sont en place depuis le T4 2021 pour les personnels BIATSS.
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	Réalisée	Le logiciel de suivi des congés est accessible à l'ensemble des BIATSS contractuels recherche. Toutefois, le circuit de validation des congés pour cette population, ainsi qu'une campagne de communication auprès des laboratoires, restent à mettre en place afin d'assurer un déploiement pleinement opérationnel.

Action	Principe concerné	Echéance	Pilote d'action	Livrables	Indicateurs / Cibles	Statut	Commentaires
					Cible : 100% des BIATSS utilisant le logiciel 100% des EC ayant accès au logiciel		
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		Nb de contrats renouvelés 2 mois avant la date de fin (ou engagement écrit)	Réalisée	Cette action concerne exclusivement les personnels contractuels de recherche. Elle est désormais intégrée dans le nouveau processus de recrutement, en cours de déploiement. L'objectif est d'anticiper les fins de contrat, de garantir le respect des délais légaux de prévenance, et d'assurer un suivi fluide et sécurisé des situations individuelles.
34. Rendre visible sur le site internet de l'université la politique d'action sociale	26	2019	DRH	Politique publiée et accessible		Réalisée	Cette action a été réalisée. La politique d'action sociale de l'université est désormais accessible sur le site internet via les liens dédiés, permettant à tous les agents d'en consulter les dispositifs et modalités. 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)	Président 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	Réalisée À reconduire périodiquement	Le dispositif de suivi de carrière, encadré au niveau national par le ministère et les sections du CNU, est en place sur la base du volontariat, mais aucune évolution significative n'a été constatée localement. Le faible nombre de dossiers déposés, l'absence d'appel formalisé à dépôt de dossier, ainsi que la non-participation de certaines sections du CNU à l'analyse des dossiers, freinent l'implémentation effective de ce suivi.

Action	Principe concerné	Echéance	Pilote d' action	Livrables	Indicateurs / Cibles	Statut	Commentaires
					le CNU a émis des préconisations		Dans ce contexte, une remise en discussion de l'action avec le nouveau président du Conseil académique (PCAc) apparaît nécessaire, afin de réinterroger les modalités de communication, d'accompagnement et de suivi au niveau local. L'objectif serait de relancer la dynamique et d'assurer une meilleure appropriation du dispositif par les enseignants-chercheurs.
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	Une réflexion a été engagée au sein du Conseil académique et avec les directeurs de laboratoires dès le second semestre 2022, afin de définir les moyens d'accompagnement adaptés aux enseignants-chercheurs dits « non-publiants ». Dans ce cadre, les réunions organisées entre mars et juin 2022 dans le cadre du Contrat Interne d'Objectifs et de Moyens (CIOM), réunissant la gouvernance et la direction de chaque laboratoire, ont permis une première identification de ces profils. Depuis, certaines unités ont engagé des actions internes de soutien et d'accompagnement. Un bilan de ces démarches sera établi avec les directeurs d'unités lors des prochains CIOMs, afin de consolider une stratégie d'accompagnement adaptée et cohérente à l'échelle de l'établissement.
37. Mettre en place un dispositif de médiation	34	T4 2021- T1 2022	Cabinet de la Présidence		Nb de conflits réglés	Réalisée	Depuis janvier 2022, l'université fait appel à un médiateur extérieur à l'établissement lorsque cela s'avère nécessaire. Les besoins en médiation peuvent être identifiés par les services RH ou par la Cellule de Lutte contre les Violences (CLV). Une fois le besoin établi, un appel d'offre est lancé afin de mettre en place une médiation adaptée à la situation.

Action	Principe concerné	Echéance	Pilote d' action	Livrables	Indicateurs / Cibles	Statut	Commentaires
38. Mettre en place des règlements intérieurs pour chaque laboratoire.	35	2022-2023	Pôle APRI		% de laboratoires ayant mis en place des règlements intérieurs Cible : 100% avant fin 2023	Retardée	L'identification des laboratoires disposant d'un règlement intérieur a été réalisée lors des CIOMs laboratoires organisés entre mars et juin 2022. Les unités mixtes (UO/CNRS) disposent déjà de règlements intérieurs uniformisés, conformément aux exigences des tutelles. Toutefois, cette action a connu un certain retard, notamment en lien avec la création du pôle Appui aux Projets, à la Recherche et à l'Innovation (APRI) au second trimestre 2022, qui a repris la mission. L'action a été relancée à l'automne 2024. Un travail a été engagé entre le Vice-Président de la commission de la Recherche et le Service des Affaires Juridiques (SAJ) pour élaborer une trame-type de règlement intérieur, s'appuyant sur les modèles existants dans les UMR. Cette trame vise à faciliter et harmoniser la formalisation des règlements dans les laboratoires ne disposant pas encore de ce document.
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	Tous les doctorants sont suivis par l'une des cinq écoles doctorales de l'université. Les procédures encadrant ce suivi sont publiées sur le site du Collège Doctoral Centre-Val de Loire : https://collegedoctoral-cvl.fr/as/ed/page.pl?site=CDCVL&page=ed549 Il convient de noter que le fonctionnement des comités de suivi peut varier selon les écoles doctorales, en fonction de leurs spécificités disciplinaires et organisationnelles.
40. Organiser une journée annuelle des directeurs de thèse	36	T1 2021 A renouveler annuellement	Pôle développement des Compétences et Recrutement	Programme de la journée Catalogue des formations	% de tuteurs présents à la réunion--> Cible : 100% des nouveaux tuteurs et 50%	Réalisée (à reconduire périodiquement)	La journée annuelle dédiée aux directeurs de thèse s'est tenue une première fois, le 22 avril 2021. Elle a constitué un moment privilégié d'échanges autour des pratiques d'encadrement des doctorants. Elle a été renouvelée en 2023 et 2024 également.

Action	Principe concerné	Echéance	Pilote d' action	Livrables	Indicateurs / Cibles	Statut	Commentaires
					des tuteurs expérimentés		Dans la continuité de cette dynamique, un séminaire consacré à l'encadrement doctoral a été organisé le 28 janvier 2022, en collaboration avec le service Formation. Ce séminaire avait pour objectifs de permettre aux encadrants de : ○ Construire une vision de l'encadrement alignée avec la politique de l'établissement commanditaire, ○ S'approprier les recommandations issues des textes officiels, ○ Favoriser le développement de l'autonomie des doctorants, ○ Découvrir les leviers du management et les appliquer à l'encadrement doctoral, ○ Professionnaliser les démarches de recrutement des doctorants. Face à l'intérêt manifesté et à la satisfaction exprimée par les participants (résultats issus de l'enquête de satisfaction), cette formation sera désormais reconduite chaque année, à raison de deux sessions par an, organisées respectivement au premier et au quatrième trimestre.
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	Pôle APRI		% de doctorants disposant d'un portfolio ; Cible : 100% d'ici 2022	Réalisée	Tous les doctorants disposent d'un portfolio. Celui-ci est obligatoire, avant la soutenance, pour les écoles doctorales relevant du domaine « Sciences et techniques ». Dans les écoles doctorales du domaine « Sciences humaines et sociales », il est présenté à chaque comité de suivi individuel.
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	Président CAC		% de doctorants ayant participé aux séminaires internes au moins une fois par an	Réalisée (à reconduire périodiquement)	En 2021, une enquête a été menée auprès des laboratoires afin d'évaluer l'implication des doctorants dans les séminaires internes. Parmi les laboratoires ayant répondu, 63 % avaient instauré une participation obligatoire pour les doctorants, tandis que 16 % la recommandaient fortement.

Action	Principe concerné	Echéance	Pilote d' action	Livrables	Indicateurs / Cibles	Statut	Commentaires
							<i>Dans une démarche de dynamisation de ces séminaires, l'objectif était de renforcer cette pratique en généralisant la participation des doctorants, avec au minimum une contribution annuelle.</i>
43. Généraliser un point d'étape annuel avec les doctorants sous forme de "journée des doctorants" devant les chercheurs du laboratoire	36	2020	Présidente CAC Pôle APRI		80% de laboratoires ayant instauré le point d'étape annuel (2021)	Réalisée	<i>Suite au sondage effectué auprès des laboratoires, plus de 80% des laboratoires ayant répondu à l'enquête organisent une journée annuelle des doctorants.</i>
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)	Pôle Développement des Compétences et Recrutement		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)	<i>La liste des personnels concernés a été sollicitée auprès des laboratoires à la fin de l'année 2021, afin que le service Formation puisse leur proposer des parcours adaptés. Cette démarche est appelée à être reconduite chaque année.</i> <i>Par ailleurs, la tenue des CIOM laboratoires, entre mars et juin 2022, a permis de mieux faire remonter les besoins en formation, en prévoyant un temps d'échange spécifique lors de chaque rendez-vous. Ces initiatives ont été complétées par une intervention au Conseil des DU en 2023. Une formation au management a été mise en place en 2024, venant s'ajouter à l'offre existante, notamment celle sur la gestion de projet.</i>
45. Proposer obligatoirement une formation à l'encadrement aux nouveaux directeurs de laboratoire	37	2021 (à reconduire tous les ans)	Pôle Développement des Compétences et Recrutement	Catalogues des formations	Evolution du taux de personnels EC/C ayant bénéficié d'au moins 3 jours de formation	Réalisée (à reconduire périodiquement)	<i>L'université s'est engagée à proposer un accompagnement spécifique à chaque nouveau directeur ou nouvelle directrice de laboratoire, dès leur prise de fonction. Les formations à l'encadrement sont en effet essentielles pour assurer une transition réussie vers ces responsabilités.</i> <i>Une formation intitulée « Management pour les directeurs.trices de composantes et d'unités » est organisée chaque année.</i> <i>Ce dispositif est désormais inscrit dans une logique de régularité, avec une programmation annuelle. Des sessions ont été</i>

Action	Principe concerné	Echéance	Pilote d' action	Livrables	Indicateurs / Cibles	Statut	Commentaires
							proposées au premier trimestre 2023 et au premier trimestre 2024.
46. Sensibiliser les chercheurs à l'intérêt des formations	38	2019	Pôle Développement des Compétences et Recrutement	Communication autour des actions de sensibilisation : Lettre n°2 « Focus sur la formation des chercheurs » en mars 2022	% de chercheurs fréquentant les formations de l'UO	En cours (à reconduire périodiquement)	En 2021, une première sensibilisation a été réalisée à travers un séminaire en ligne sur l'encadrement des doctorants, organisé le 22 avril. Par ailleurs, un catalogue de formations spécifiquement destiné aux enseignants-chercheurs a été élaboré par le service Formation. En 2022, cette dynamique s'est poursuivie avec l'envoi d'une lettre d'information dédiée à la formation des personnels de la recherche, diffusée à l'ensemble des chercheurs. La mise en place des CIOMs a également été l'occasion d'aborder les besoins en formation, avec un temps d'échange systématiquement consacré à ce sujet lors des rencontres. Pour les années 2025/2026, une mise à jour de la lettre d'information est prévue afin de relancer la communication autour de l'offre de formation et renforcer l'implication des chercheurs.
47. Recenser les besoins de formations des chercheurs et actualiser le catalogue des formations	39	T3 2021-T2 2022 (actualisation annuelle)	Pôle Développement des Compétences et Recrutement		Données lagaf suivi de formation + Résultat de l'enquête	Réalisée (à reconduire périodiquement)	Tous les laboratoires mixtes (UO, CNRS) disposent d'un plan de formation recensant les besoins de leurs personnels. Pour les autres laboratoires, un recensement des besoins a été réalisé par le service Formation. L'offre de formation interne 2022 a été construite en tenant compte de ces retours, afin de répondre au mieux aux besoins collectifs identifiés. Les besoins ont pu être formalisés sous la forme d'un plan de formation révisé annuellement (cf. nouvelle action de 2022).

Action	Principe concerné	Echéance	Pilote d' action	Livrables	Indicateurs / Cibles	Statut	Commentaires
							<i>Par ailleurs, les demandes de formation individuelles sont examinées en commission Formation, tandis que les besoins spécifiques des doctorants sont analysés par les écoles doctorales, qui peuvent attribuer des financements dédiés.</i>
48. Mettre en place une règle claire et uniforme du nombre de doctorants encadrés par HdR	40	2021	Pôle APRI	Règle écrite	% de HdR respectant la règle	Réalisée	<i>La règle en vigueur prévoit un maximum de trois thèses en cours par encadrant.</i>
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	Réalisée (à reconduire périodiquement)	<i>Un dispositif de parrainage a été mis en place à destination des nouveaux Maîtres de Conférences (MCF) recrutés à l'UO. En 2024, tous les enseignants-chercheurs stagiaires ont ainsi bénéficié d'un accompagnement par un parrain ou une marraine. Un premier bilan avec les parrains et marraines a été réalisé, suivi d'un second temps d'échange avec les filleuls. Une restitution globale a été présentée en CAC. La reconduction du dispositif est mis en place pour l'ensemble des nouveaux enseignants-chercheurs et enseignants.</i> <i>Concernant les autres catégories de chercheurs nouvellement recrutés :</i> Chercheurs contractuels : un entretien annuel est prévu, complété par un suivi assuré par le responsable scientifique et le directeur de laboratoire. Nouveaux enseignants-chercheurs : un accompagnement régional est également en cours de déploiement via la mise en place d'un réseau à l'échelle régionale. .

Action	Principe concerné	Echéance	Pilote d' action	Livrables	Indicateurs / Cibles	Statut	Commentaires
50. Mettre en place un contrôle régulier de la OTM-R	5 23 10 OT M-R	2023-2024	DRH		Procédure de contrôle en place Oui/Non Grille d'autocontrôle	En cours	La politique OTM-R (Open, Transparent and Merit-based Recruitment) de l'établissement a récemment été formalisée et est désormais disponible en ligne sur le site de l'université depuis 2024: https://www.univ-orleans.fr/fr/univ/recherche/hr-excellence-research-hrs4r La mise en place d'une procédure de contrôle de l'application de cette politique est prévue au cours de l'année 2025.
51. Mettre à disposition des directeurs de laboratoires des outils pour le suivi de carrière des chercheurs	30	2022	Directeurs d'unités DRH Président CAC	Documents envoyés aux laboratoires		En cours (à reconduire périodiquement)	Les directeurs de laboratoires sont systématiquement consultés pour émettre un avis sur les dossiers de demande d'avancement des enseignants-chercheurs. En ce qui concerne les demandes de CRCT, CPP et délégations, ils sont informés des calendriers, des dossiers déposés par les enseignants-chercheurs de leur unité ainsi que des résultats obtenus. Les CIOM laboratoires, organisés en 2022 et 2024, ont également permis de dresser un bilan des pratiques et d'accompagner les directeurs des laboratoires de l'université d'Orléans dans leurs missions de suivi et de gestion des ressources humaines académiques.
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		Réalisée	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

Action	Principe concerné	Echéance	Pilote d' action	Livrables	Indicateurs / Cibles	Statut	Commentaires
							Une assemblée générale avec tous les chercheurs titulaires est organisée par la Présidence du CAC chaque année 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. Une réunion sera proposée annuellement pour répondre aux interrogations des chercheurs titulaires. 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 présidence du conseil.
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		Retardée	Cette action sera mise en œuvre dans le cadre de la création de la nouvelle Plateforme Animalerie.
54. Instaurer au sein de chaque laboratoire la constitution d'un plan annuel de formation des personnels	39	2023	Pôle Développement des Compétences et Recrutement		100% des laboratoires disposant d'un plan de formation annuel	Retardée	Un plan annuel de formation est mis en place au sein des Unités Mixtes de Recherche (UMR). Cette démarche est déclinée dans les différents laboratoires afin de répondre aux besoins spécifiques de chacun.

Action	Principe concerné	Echéance	Pilote d'action	Livrables	Indicateurs / Cibles	Statut	Commentaires
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		Réalisée	L'action a été réalisée. Une page dédiée a été mise en ligne sur le site de l'université, présentant le plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cette page met à disposition, au format PDF, le plan d'action ainsi que le livret Parité 2020. https://www.univ-orleans.fr/fr/univ/universite/egalite-diversite/plan-dactions-pour-legalite-professionnelle-entre-les-femmes-et Dans le cadre du suivi de la politique Égalité Femmes-Hommes (EFH), une attention particulière est portée à la parité lors de la constitution des différentes instances : comités de sélection pour le recrutement des enseignants-chercheurs (EC), commissions de recrutement des enseignants (E), comités de promotion dans le cadre du repyramidage, ainsi que les commissions dédiées aux enseignants contractuels. Un lien vers une vidéo de sensibilisation sur le plan Égalité Femmes-Hommes est systématiquement transmis aux présidents des comités de sélection. Par ailleurs, la Vice-Présidente Égalité a été intégrée au COPIL ainsi qu'au Comité de pilotage de la Science Ouverte, renforçant ainsi la transversalité des actions liées à l'égalité au sein des politiques de l'établissement.
56. Création d'une Cellule contre les Violences	10	2019	Chargé de mission Egalité	Bilan de la cellule		Réalisée	Une page web dédiée a été mise en ligne sur le site de l'université afin de présenter la cellule de lutte contre les violences. Cette cellule a été instaurée pour prévenir, sensibiliser,

Action	Principe concerné	Echéance	Pilote d' action	Livrables	Indicateurs / Cibles	Statut	Commentaires
							former et accompagner face à toutes les formes de violences (sexistes, sexuelles, psychologiques, etc.). Un dispositif d'écoute est en place, accessible via l'adresse suivante : stopviolence@univ-orleans.fr. 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	Pôle APRI	Procédure écrite et diffusée		Retardée	
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 Communication	Procédure écrite et diffusée		en cours	Cette action s'inscrit dans le prolongement de la mise en place du Comité à l'Intégrité Scientifique et à la Déontologie de la Recherche. La procédure de signalement et de traitement a déjà été rédigée, et un support PowerPoint explicatif existe. Il reste à formaliser cette procédure selon les standards de l'université et à assurer sa diffusion auprès de la communauté universitaire.

Action	Principe concerné	Echéance	Pilote d'action	Livrables	Indicateurs / Cibles	Statut	Commentaires
59. Créer un vivier de conseillers de carrière pour les chercheurs	28	T4 2022	Président 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	Réalisée (à reconduire périodiquement)	L'action a été mise en place en 2022 , avec un premier déploiement ciblé auprès des nouveaux entrants. En 2023, le dispositif a été élargi à l'ensemble des chercheurs de l'établissement, afin de favoriser un accompagnement individualisé dans la construction de leur parcours professionnel. Dans la perspective du renouvellement des membres du CNU , un recensement des personnels de l'établissement siégeant au CNU a été effectué, afin de constituer un vivier de conseillers potentiels. Une liste des conseillers de carrière a été réalisée avec des représentants de chaque groupe disciplinaire des sections CNU. Ces conseillers ont accepté de répondre aux enseignants chercheurs qui les contactent dans une logique de conseiller de carrière.
60. Instaurer une réunion annuelle sur le développement de carrière des chercheurs	28	2022-2023	Président CAC	Programme des réunions Planning des réunions	Nb de participants	Réalisée (à reconduire périodiquement)	Des réunions annuelles consacrées au développement de carrière des enseignants-chercheurs (EC) ont été instaurées dans le cadre des assemblées générales : 2 en 2023, 1 en 2024 Des réunions équivalentes ont également été organisées pour les enseignants : 1 en 2023 et 1 en 2024, L'extension de ce dispositif à d'autres catégories de personnels, notamment les ATERs et les chercheurs contractuels, reste à construire. Un appel a été lancé aux composantes par la présidence du CAC à ce sujet. Cette extension permettrait de renforcer l'inclusivité de la démarche à l'échelle de l'établissement.
61. Instaurer des journées « rencontres chercheurs »	23 24	2022-2023	Pôle APRI VP Recherche	Dates des rencontres et programme		Réalisée (à reconduire périodiquement)	L'action a été mise en œuvre et est pilotée par le pôle APRI, en collaboration étroite avec le Vice-Président de la Commission Recherche. Ces journées ont pour objectif de favoriser les échanges entre chercheurs, de valoriser les travaux de recherche menés au sein de l'établissement et de renforcer la dynamique collaborative inter-laboratoires.

Action	Principe concerné	Echéance	Pilote d' action	Livrables	Indicateurs / Cibles	Statut	Commentaires
62. Rédiger des documents en anglais pour les chercheurs étrangers	24 29	2024	DRI VP RI	Documents d'accueil traduits		En cours	L'action visant à rédiger des documents en anglais pour les chercheurs internationaux est en cours. Une première liste de documents traduits a été recensée par la Direction des Relations Internationales (DRI). Cette liste reste à compléter et à enrichir régulièrement. Il est également proposé d'élargir le périmètre de l'action aux doctorants internationaux, ce qui nécessitera de revoir les contributeurs associés. Enfin, un travail de priorisation est à mener en identifiant les documents nécessaires selon les profils visés (doctorants, chercheurs contractuels, etc.).
63. Mettre en place des actions pour faciliter l'intégration des chercheurs étrangers	24 29	2023	DRI VP RI	Bilan des actions en place		Réalisée (à reconduire périodiquement)	Un événement destiné aux chercheurs confirmés, en partenariat avec Le Studium, est prévu pour le second semestre 2025. En parallèle, un événement spécifiquement dédié aux doctorants a été organisé en janvier 2025.
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		Réalisée (à reconduire périodiquement)	L'action a été réalisée et est destinée à être reconduite périodiquement. Elle a pour objectif de sensibiliser les personnels exerçant des fonctions support à la recherche aux implications et évolutions induites par le label HR Excellence in Research. Des réunions de présentation ont été organisées en 2024 auprès des services concernés, afin de leur présenter les enjeux du label et les changements associés. En 2025, une réunion impliquant l'ensemble des personnels support est prévue afin de renforcer cette sensibilisation et d'élargir la démarche à d'autres populations de personnels, dans une perspective de diffusion plus large et de mobilisation collective autour du label.

Action	Principe concerné	Echéance	Pilote d' action	Livrables	Indicateurs / Cibles	Statut	Commentaires
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 à reconduire	Réalisée (à reconduire périodiquement)	Afin d'associer les chercheurs à la phase de mise en œuvre du plan d'action, un premier questionnaire a été diffusé en juillet 2021. Les résultats ont mis en évidence plusieurs pistes d'amélioration en matière de communication, notamment sur les implications du label HR Excellence in Research et les actions engagées. Pour répondre à ces besoins, le comité de pilotage a mis en place une lettre d'information périodique, adressée à l'ensemble des chercheurs. Depuis fin 2021, sept lettres thématiques ont été diffusées : ○ Décembre 2021 : Le label HR Excellence in Research – ses avantages et implications ○ Mars 2022 : La formation des chercheurs – préconisations du label et dispositifs mis en place ○ Juin 2022 : Les doctorants – suivi, formation, éthique ○ Septembre 2023 : L'éthique dans la recherche ○ Février 2024 : L'international – mobilité, accueil, collaborations ○ 2025 : Accompagnement de la recherche ○ 2025 : Vulgarisation de la Nouvelle charte des chercheurs Toutes ces lettres sont disponibles en ligne à l'adresse suivante : https://www.univ-orleans.fr/fr/univ/recherche/hr-excellence-research-hrs4r Un second questionnaire révisé a été diffusé fin 2024 pour mesurer l'évolution du niveau d'information et comparer les résultats avec ceux de 2021. Un nouveau questionnaire ciblé est également prévu, à destination des personnels supports à la recherche, afin d'évaluer leur niveau de connaissance du label et d'adapter les actions de sensibilisation en conséquence.

Action	Principe concerné	Echéance	Pilote d'action	Livrables	Indicateurs / Cibles	Statut	Commentaires
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		Réalisée (à reconduire périodiquement)	Un comité « d'utilisateurs » HRS4R a été mis en place afin de favoriser l'implication des personnels concernés (chercheurs, encadrants, personnels support) dans la mise en œuvre du plan d'action, de recueillir leurs retours d'expérience et d'ajuster les actions en fonction des besoins du terrain. <u>Le comité se réunit régulièrement. À ce jour, quatre réunions ont été organisées :</u> ○ Mars 2023 (réunion de lancement) ○ Juillet 2023 ○ Juin 2024 ○ Avril 2025 Ce comité contribue à renforcer la dimension participative de la démarche HRS4R et à assurer un suivi régulier et concerté du plan d'action. Les membres de ce comité sont à présent des relais au sein des laboratoires pour l'explication et la diffusion des actions mises en place.

Commentaire sur le 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>

Dans le cadre de son engagement pour une politique de recrutement ouverte, transparente et fondée sur le mérite (OTM-R), l'Université d'Orléans a mis en place une série d'actions structurantes, en cohérence avec les recommandations du guide européen OTM-R et les principes de la Charte européenne du chercheur.

L'objectif principal est de garantir une égalité d'accès aux emplois de recherche et d'enseignement supérieur, tout en renforçant l'attractivité et la compétitivité de l'établissement. À cette fin, un travail de diagnostic a été mené à l'aide de la grille d'auto-évaluation OTM-R. Cette analyse a permis de faire ressortir les points forts du dispositif existant – notamment la conformité aux obligations réglementaires concernant la publicité des postes et la composition des comités de sélection – mais aussi d'identifier plusieurs axes d'amélioration. Parmi ces derniers figurent :

- l'harmonisation des pratiques de recrutement,*
- la formalisation des procédures de sélection pour les personnels non titulaires,*
- et une meilleure communication sur les critères d'évaluation par exemple*

Pour répondre à ces enjeux, l'Université a renforcé la transparence de ses processus en publiant systématiquement les offres d'emploi sur des plateformes accessibles telles que Euraxess et Galaxie. Chaque offre comporte désormais une description claire des critères de sélection. La traçabilité des procédures a également été améliorée grâce à la conservation systématique des procès-verbaux et des grilles d'évaluation utilisées par les comités de sélection.

Un soin particulier est apporté à la composition équilibrée des jurys, en veillant à la parité, à la diversité disciplinaire et à la présence de membres extérieurs. Par ailleurs, un retour est systématiquement proposé aux candidats non retenus.

En complément, la Direction des ressources humaines et la Présidence du Conseil académique ont travaillé sur l'élaboration de documents-cadres (modèles de fiches de poste, guides de bonnes pratiques) destinés à accompagner les comités de sélection. Une procédure spécifique de recrutement pour les

contractuels de recherche a également été mise en place, précisant le rôle des différents acteurs à chaque étape, de l'identification du besoin à l'accueil du nouveau personnel.

Dans une logique d'attractivité renforcée, toutes les offres sont dorénavant publiées à la fois sur le site de l'Université et sur Euraxess. La composition des comités de sélection est également rendue publique pour tous types de recrutements, et les processus de sélection sont réalisés en ligne pour plus de transparence.

Enfin, la démarche OTM-R s'articule avec le Plan égalité femmes-hommes (2021-2024), qui prévoit 50 actions réparties selon quatre axes :

- *Réduction des écarts de rémunération,*
- *Accès égal aux corps et emplois,*
- *Conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle,*
- *Prévention et traitement des discriminations, violences et harcèlement.*

Ce plan est actuellement en cours d'actualisation.

La politique de recrutement OTM-R, qui décrit les types de personnels recrutés ainsi que les procédures applicables à chaque type de poste, est accessible sur la page dédiée au label HRS4R de l'Université.

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 du Président du Conseil Académique (ayant pris le relais de l'ancienne Présidente en février 2025), le directeur général adjoint aux ressources et la responsable qualité positionnée à la Direction Pilotage, Prospective et Amélioration continue.

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, le Président du Conseil Académique, la Vice-Présidente du Conseil d'Administration, le Vice-Président Recherche, le Vice-Président CFVU, Vice-Présidente Déléguée "Relations Internationales », le référent Intégrité Scientifique et déontologue, la Directrice Générale des Services (DGS), la DGS Adjointe à la formation et à la vie étudiante, le DGS Adjoint aux ressources, la Directrice des ressources humaines, la DRH Adjointe, la responsable du Pôle Développement des Compétences et Recrutement, la directrice de la Communication, la directrice du pôle Appui aux partenariats, à la recherche et à l'innovation, la responsable qualité, la directrice Pilotage Prospective et Amélioration continue, la directrice de la recherche et des écoles doctorales, les chargés de mission Science Ouverte et SAPS, le VP Egalité, Inclusion et Diversité et les animateurs des groupes de travail lors de l'élaboration de l'analyse des écarts et du plan d'action.

Les 7 comités de suivi 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)
Comment avez-vous préparé l'autoévaluation du plan d'action ?	<i>L'autoévaluation a été amorcée au printemps 2024, en lien avec la préparation du dossier de renouvellement HRS4R prévu pour juillet 2025. Un travail approfondi de mise à jour a été conduit avec les pilotes d'action : réunions de travail et mise à disposition d'un tableau de suivi, vérification des livrables et collecte des preuves de réalisation.</i> <i>Cette évaluation s'est appuyée sur deux grands outils :</i> <i>• Une campagne de questionnaires menée en septembre 2024, à laquelle plus de 125 chercheurs ont répondu, avec une représentation des niveaux R1 à R4. Cette consultation a permis d'évaluer leur connaissance des dispositifs en place, de mesurer les usages effectifs (ex. recours au CIDR, SPVGC, accès aux formations, connaissance du label, etc.), et de repérer les attentes prioritaires.</i> <i>• Un travail collaboratif avec les comités de suivi, le comité des utilisateurs (avril 2025), et plusieurs présentations dans les instances (COPIL HRS4R de novembre 2024 et mai 2025, comité projet restreint, réunion des directeurs d'unités, commission recherche etc.).</i> <i>Enfin, un bilan chiffré de chaque action a été produit : 68 actions analysées selon 5 statuts (réalisée, en cours, à reconduire périodiquement, retardée, abandonnée).</i>
Comment avez-vous associé la communauté des chercheurs et les principaux acteurs lors de la phase de mise en place du plan d'action ?	<i>Des points d'étapes ont été présentés aux membres des instances de l'université : Comité Social d'Administration, 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</i>

De plus, certaines actions sont testées par un panel de laboratoires avant d'être effectivement mis en place pour l'ensemble de chercheurs.

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 en 2021 et 2024. 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.

Un certain nombre de chercheurs font également partie du comité de pilotage HRS4R.

En résumé, la stratégie HRS4R repose désormais sur une gouvernance plus intégrée :

- *Des chercheurs sont membres du COPIL et du comité des utilisateurs ;*
- *Des groupes de travail associent des enseignants-chercheurs selon les thématiques (éthique, doctorants, recrutement, etc.) ;*
- *Une adresse générique hrs4r@univ-orleans.fr permet de centraliser les contributions de terrain ;*
- *Les questionnaires 2021 et 2024 ont permis une large participation ;*
- *Plusieurs événements de sensibilisation ont été organisés : journées d'accueil, webinaires, lettres d'information ciblées (8 lettres depuis 2021) ;*
- *Des laboratoires pilotes ont testé certaines procédures avant généralisation (ex. recrutement, formations, guides d'accueil) ;*
- *Les échanges CIOM (Contrat Interne d'Objectifs et Moyens) ont aussi servi de relais.*

Cette dynamique a renforcé la culture projet au sein de la communauté des chercheurs, même si la visibilité du label doit encore progresser dans certains secteurs.

De quelle manière le comité de mise en place du plan d'action ou le comité de pilotage supervise régulièrement l'avancement du projet ?	<i>Le COPIL se réunit au moins deux fois par an. En 2024 et 2025, il a été mobilisé sur l'autoévaluation, la préparation du dossier, la révision du plan d'action en prenant en compte la nouvelle Charte du Chercheur, le bilan ainsi que les résultats du questionnaire. Le comité projet restreint assure un suivi rapproché des actions.</i> <i>L'équipe projet mène des points réguliers avec les pilotes et met à jour un tableau de bord centralisé. Des bilans sont présentés en Commission Recherche, au Conseil Académique et au Conseil d'Administration, garantissant un portage stratégique.</i>
Comment vous assurez-vous que la politique HRS4R est en phase avec la politique globale d'établissement ?	<i>La mise en place de la démarche HRS4R fait partie des objectifs du Projet d'établissement et du projet d'administration.</i> <i>L'engagement dans la démarche et le plan d'action ont été validé en conseil d'administration.</i> <i>Le pilotage HRS4R est porté par le Président du Conseil Académique, la Direction Générale des Services Adjointe Ressources, et la Direction Pilotage, Prospective et Amélioration continue, avec un fort soutien politique et administratif.</i>
Comment vous assurez-vous que les actions proposées sont bien mises en place ?	<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> <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>
Comment supervisez-vous le respect du calendrier ?	<i>Chaque responsable d'action dispose d'un tableau avec ses propres actions, le calendrier et les indicateurs de mesure du résultat.</i> <i>L'équipe projet interroge régulièrement les responsables afin de vérifier que la mise en place avance selon le planning attendu.</i>

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 avons commencé à préparer avec la mise en place d'un retro planning connu de tous les acteurs concernés.</i>

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