

Bilan intermédiaire

Mise en œuvre de la stratégie

HRS4R

Auto évaluation à 2 ans
« HR Excellence in Research »

2023-2025



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Préambule

L'Université Jean Monnet est un établissement public expérimental (EPE) dont l'École Nationale Supérieure d'Architecture de Saint-Etienne (ENSASE) est établissement-composante. L'Université affirme son identité pluridisciplinaire et propose une offre de formation initiale, continue, en alternance, de niveau bac+3, bac+5 et doctorat, autour de grands domaines d'enseignement et de recherche : Arts, Lettres, Langues ; Sciences humaines et sociales ; Droit, Économie, Gestion ; Sciences, Technologies, Ingénierie ; Santé ; Architecture.

Structurée en Facultés, Instituts, Graduate Schools, Départements, l'Université Jean Monnet accueille aussi des unités mixtes de recherche (UMR) et des unités de recherche (UR). Elle est tutelle de 24 laboratoires et compte 6 écoles doctorales.

Elle mène une politique volontariste d'ouverture, notamment à travers son engagement au sein de l'Université européenne Transform4Europe (T4EU) et développe des partenariats forts avec le monde socio-économique, culturel, et celui des collectivités territoriales.

Par sa Fondation, l'Université Jean Monnet conduit une stratégie de mécénat en faveur de la recherche, de la formation et de l'égalité des chances.

L'Université Jean Monnet Saint-Étienne est l'un des membres fondateurs de la COMUE Lyon Saint-Étienne.

L'Université Jean Monnet détient le label Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R), accordé depuis le 12 juin 2023 par la Commission Européenne pour une durée de 5 ans.

Par cette démarche, elle affirme sa volonté de s'engager dans la transparence du recrutement des chercheurs, dans la qualité de leur accompagnement en matière de formation, mobilité et carrière, dans l'amélioration de leurs conditions de travail et d'emploi, ainsi que dans l'éthique professionnelle et la liberté de recherche au sein des organismes et établissements de recherche.

HSR4R permet à l'UJM de participer à la construction de l'espace européen de la recherche, aux côtés des établissements d'enseignement supérieur détenteurs du même label.

Cet alignement sur les standards RH européens de qualité lui permet aussi d'être attractive auprès des enseignants-chercheurs internationaux et de se positionner sur des appels à projets ambitieux.

Au terme d'un processus impliquant largement la communauté, l'Université Jean Monnet a réalisé un état des lieux approfondi analysant les écarts entre les 40 principes du référentiel et les pratiques au sein de l'établissement.

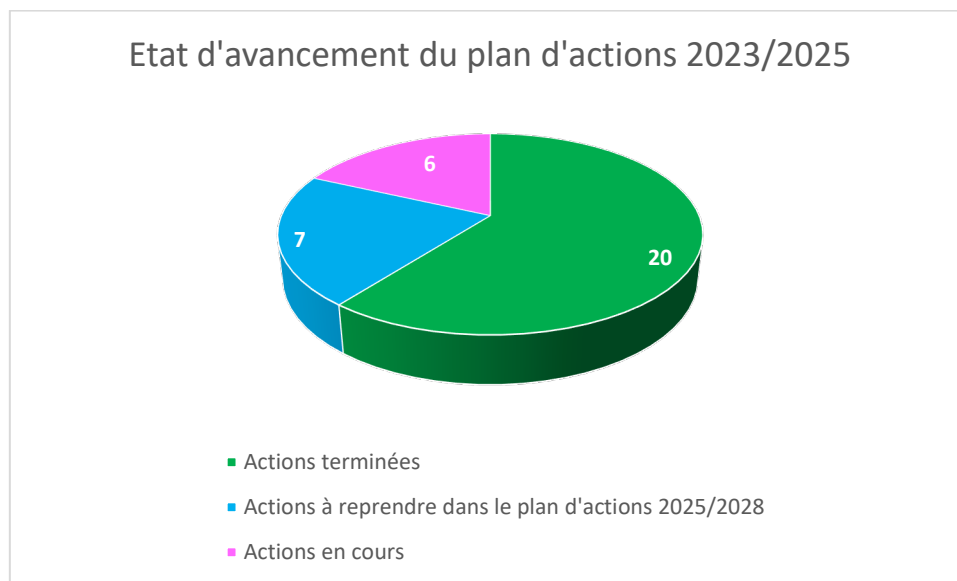
Cet état des lieux (gap analysis) lui a permis d'élaborer une stratégie visant à améliorer la qualité de la gestion RH de la recherche qui s'est traduite par un plan d'actions très concret décliné sur la période 2023/2025.

Ce plan de 33 actions repose sur 4 thématiques :

1. Principes éthiques et responsabilités professionnelles (11 actions)
2. Recrutement (9 actions)
3. Conditions de travail et de sécurité, environnement professionnel (8 actions)
4. Formation et développement de carrière (5 actions)

Un comité de suivi a la charge d'en suivre la mise en œuvre afin d'assurer les étapes de confirmation au bout de deux ans et de renouvellement du label après 3 ans.

Après deux ans de déploiement du plan d'actions, ci-dessous un graphique indiquant que 60% d'entre elles ont été mises en place :



1. INFORMATIONS GENERALES

Au 31/08/2025:	
nb total de chercheurs	809
dont etrangers	124
dont financements externes	127
dont femmes	331
dont R4	207
dont R3	287
dont R2	296
dont R1	19
nb étudiants	20709
nb total	1777

FINANCEMENT DE LA RECHERCHE (Chiffres de l'exercice le plus récent)	€
Budget annuel total de l'organisation	2024 : 169 457 573 €
Financement gouvernemental direct annuel des organisations (affecté à la recherche)	2023 : 37 956 012 €
Financement annuel compétitif d'origine gouvernementale (destiné à la recherche, obtenu en concurrence avec d'autres organisations, y compris des financements de l'UE)	2024 : 5 613 116 €
Financement annuel provenant de sources privées non gouvernementales, destiné à la recherche	2024 : 2 355 506 €

2. FORCES ET FAIBLESSES DES PRATIQUES ACTUELLES PAR THEMATIQUE

2.1 Liberté de recherche et aspects éthiques

Les forces

L'UJM a mis en place une politique de Science Ouverte dont les différents axes sont déclinés dans une feuille de route votée par le CA en mars 2023. <https://www.univ-st-etienne.fr/fr/recherche/science-ouverte.html>

Construite à partir des besoins des chercheurs, par le biais d'un groupe de travail dédié, elle privilégie l'accompagnement des chercheurs à tous les niveaux (de la formation des doctorants, à l'accompagnement des chercheurs pour l'archivage ouvert, les APC, les revues prédatrices...). Un guichet unique est proposé pour répondre aux questions. L'accompagnement à la Science Ouverte est piloté par un Référent politique (nommé en 2022) et déployé avec l'appui du Service commun de la documentation. La Feuille de route sera renouvelée en 2026.

Dans le domaine de la responsabilité professionnelle, les recommandations pour la signature des publications, la vigilance envers les revues prédatrices, les conseils en matière de RGPD ont été mises en œuvre. La Direction du numérique a développé un plan Data afin de favoriser le stockage et la sauvegarde des données. La procédure de suivi des contrats de recherche a également été revue et communiquée aux personnels d'appui au sein des laboratoires. Par ailleurs, l'UJM a créé une Direction des partenariats et de la valorisation (2024) afin de concentrer en un seul service le suivi de la vie des contrats de recherche, de l'aide au montage à la justification financière. Un système d'informations, ouvert aux chercheurs porteurs de projets, aux gestionnaires, aux directions de laboratoire, a été mis en place en 2024, dans le but de permettre une meilleure information du suivi des contrats et une responsabilisation accrue des différents acteurs.

Dans le domaine de l'intégrité scientifique, une référente a été nommée en 2021, une commission de déontologie a été créée également en 2021. Les doctorants suivent une formation obligatoire à l'intégrité scientifique.

L'UJM organise de nombreux événements de diffusion de la recherche vers la société (par exemple : <https://www.univ-st-etienne.fr/fr/lem-cercor/agenda-actualites/valorisation.html>), avec une forte participation des chercheurs. Une formation est proposée aux doctorants depuis plusieurs années et une formation à la communication scientifique a été mise en place pour les chercheurs.

Les faiblesses

La formation et la communication sur les questions d'intégrité scientifique doivent absolument être renforcées. Le plan d'actions révisé mettra l'accent sur la formation au-delà du niveau R1, la communication des procédures face aux manquements, la création d'une page internet dédiée.

La sensibilisation aux procédures de valorisation et de transfert de la recherche, avec l'appui du PUI (Pôle Universitaire d'Innovation) et de la SATT (Société d'accélération du transfert de technologie), peut encore être améliorée et diversifiée pour tenir compte de la spécificité des disciplines. C'est un des axes du mandat 2025-2029.

Le suivi des contrats de recherche reste un point de vigilance.

Remarques

Le plan d'actions 2025-2028 permettra de mettre l'accent sur les actions impulsées ces deux premières années tout particulièrement en matière d'intégrité scientifique. La qualité du suivi des contrats (responsabilité professionnelle) restera une priorité. La première feuille de route pour la science ouverte a permis une structuration importante des actions qui touchent tous les chercheurs. Pour le renouvellement de cette feuille de route, nous souhaitons mettre l'accent sur l'accompagnement en matière de données (archivage, valorisation, plan de gestion, cycle de vie...). Enfin, nous souhaitons mieux structurer l'accompagnement à la recherche partenariale et établir une politique « Sciences et Société » plus lisible, sous forme de feuille de route.

2.2 Recrutement

L'Université s'est engagée dans une politique de Recrutement Ouvert, Transparent et Basé sur le Mérite (OTM-R), traduisant une volonté affirmée de moderniser ses pratiques et de répondre aux standards européens en matière de gestion des ressources humaines dans l'enseignement supérieur et la recherche. Plusieurs avancées significatives ont été réalisées, qui constituent de réelles forces, mais certaines limites demeurent et nécessitent d'être adressées pour consolider la démarche.

Les forces

La formalisation de la politique OTM-R dans des guides de recrutement distincts pour les personnels BIATSS et pour les enseignants-chercheurs constitue un atout majeur. Ces documents décrivent les conditions d'accès et la procédure à suivre, permettant ainsi une harmonisation des pratiques, une meilleure lisibilité pour les candidats et un cadre clair pour les recruteurs.

Personnels BIATSS : <https://intranet.univ-st-etienne.fr/fr/espace-ressources-humaines/recrutement-et-concours/biatss.html>

Personnels Enseignants / Enseignants Chercheurs / Chercheurs :

En français : <https://www.univ-st-etienne.fr/fr/universite/hrs4r.html> et <https://intranet.univ-st-etienne.fr/fr/espace-ressources-humaines/recrutement-et-concours/personnels-enseignants.html>

En anglais : <https://www.univ-st-etienne.fr/en/research/hrs4r.html>

Parallèlement, la qualité des profils de poste publiés a été renforcée. Désormais, chaque offre précise non seulement les prérequis et les conditions de travail, mais comporte également une rubrique « attentes » détaillant les critères académiques de recevabilité ainsi que des informations sur les perspectives de carrière. L'adoption d'un modèle unique pour l'ensemble des catégories de personnels favorise la cohérence et l'équité. La première phase (2023/2025) prévoyait l'amélioration et la traduction des profils de poste des post-doctorants. Sur le modèle des profils de poste des personnels administratifs et techniques, les profils de poste des postdoctorants ont été revus en français et traduits en anglais.

Afin de lutter contre les biais de genre, les différents acteurs du recrutement et les managers tels que les présidents de comités de sélection sont formés et sensibilisés ce qui témoigne d'un engagement institutionnel en faveur de l'égalité des chances et l'équité de traitement.

Au sein de l'Université, les laboratoires sont assez autonomes dans le processus de recrutement au vu des domaines de recherche multiples et du nombre important de projets. La DRH intervient en appui, notamment lors des entretiens de recrutement des doctorants et post-doctorants, et peut apporter un soutien, en anglais si nécessaire, renforçant ainsi l'internationalisation des pratiques.

L'accueil des nouveaux recrutés, en particulier internationaux, bénéficie d'un accompagnement structuré. La Direction des Relations Internationales met à disposition un bureau des mobilités et un site ressource, tandis que la DRH organise la signature des contrats dans ses locaux, offrant par la même occasion des informations sur les droits, les dispositifs QVCT (Qualité de vite et Conditions de travail) et les modalités contractuelles. De plus, une journée d'accueil est proposée chaque année, renforçant l'intégration des nouveaux entrants.

Les faiblesses

Malgré ces avancées, dont la traduction du guide de recrutement des Enseignants Chercheurs, Enseignants et Chercheurs fin 2025, certains points appellent toutefois des améliorations.

La traduction en anglais des documents reste partielle notamment les documents concernant l'accueil et à l'accompagnement des travailleurs étrangers est nécessaire pour renforcer l'attractivité internationale et faciliter l'accès à l'information pour les candidats internationaux.

Par ailleurs, la publication des offres sur EURAXESS n'est pas systématique. Certains laboratoires sollicitent ponctuellement la DRH pour rédiger et diffuser les annonces, mais une pratique homogène reste à instaurer. Afin de pallier cette faiblesse, l'Université envisage d'impliquer davantage le conseil de l'École doctorale pour la publication des offres de thèse et de formaliser un soutien accru aux équipes afin de généraliser la diffusion des postes via EURAXESS, garantissant ainsi une visibilité internationale renforcée.

Enfin, la reconnaissance académique des diplômes étrangers demeure une question perfectible. Le recours au réseau ENIC-NARIC, qui délivre des équivalences de titres, n'est pas toujours suffisamment connu des équipes. Pour y remédier, l'Université prévoit d'inscrire ce sujet à l'ordre du jour des commissions de recherche et de formation, contribuant à une meilleure sensibilisation et sécurisation des recrutements de candidats internationaux.

Remarques

L'Université dispose ainsi d'une politique de recrutement robuste, structurée et en progrès constant, marquée par une volonté de transparence, d'équité et d'ouverture internationale. Les efforts engagés en matière de formalisation, d'accompagnement et de sensibilisation sont réels. Toutefois, pour franchir une nouvelle étape et consolider sa position dans un espace académique européen compétitif, il sera essentiel de :

- Publier toutes les offres d'emplois liées à la recherche via EURAXESS
- Renforcer la valorisation des dispositifs de reconnaissance des diplômes étrangers.

2.3 Conditions de travail

Les forces

L'accompagnement des managers constitue un axe majeur depuis 2024. Un parcours de formation a été conçu spécifiquement pour les directeurs de laboratoires afin de mieux comprendre les processus décisionnels en RH et finances publiques, recruter sans discriminer et maîtriser les implications juridiques des actes administratifs.

En 2024, une politique a été adoptée afin de clarifier le statut des chercheurs contractuels notamment des post-doctorants conformément à la Loi de Programmation de la Recherche de 2021. Ce travail a été conduit par la vice-présidente recherche avec les directeurs de laboratoires et la DRH afin de sécuriser le cadre juridique des recrutements.

En 2025, un schéma directeur DD&RS a été validé par les différentes instances, rappelant que les missions fondamentales — formation, recherche et vie de campus — sont mobilisées pour répondre aux défis environnementaux et sociaux.

En matière de qualité de vie et conditions de travail, l'université a modernisé ses outils et dispositifs. Des actions ont été organisées (dont la semaine QVCT en juin 2024). Un COPIL QVCT est en place. Il est composé de personnels de tous statuts issus de plusieurs composantes afin de proposer et suivre des actions en faveur du personnel.

Par ailleurs des webinaires, appelés 13H RH sont organisés par la DRH depuis mai 2024 traitant des thématiques favorisant un meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle.

Le guide BIATSS et l'accord régissant le télétravail ont été mis à jour en 2024 en concertation avec les représentants du personnel.

En septembre 2024, un nouvel outil de gestion du temps et des absences (outil intégré pour les absences et le télétravail) a été déployé pour les personnels BIATSS et est expérimenté depuis septembre 2025 auprès de tous les chercheurs contractuels (dont les doctorants) en collaboration avec le laboratoire Hubert Curien.

En concertation avec les représentants du personnel, les rémunérations ont également été revalorisées pour témoigner de la volonté de reconnaissance et de fidélisation en 2023 pour les personnels contractuels et 2024 pour les titulaires.

De plus, mis en œuvre en 2022, renouvelé en 2023 et 2024, le dispositif ELAN recherche s'inscrit dans une logique d'attractivité de l'établissement et de soutien à la recherche. Il s'adresse aux collègues, externes à l'Etablissement, nouvellement recrutés. Ce sont ainsi 3 candidatures par an qui ont été retenues et soutenues grâce à une décharge de service de 96h et un accompagnement financier de 60 000 euros maximum par projet.

Enfin, la sécurité et la prévention des risques sont renforcées grâce à l'appui de la Directrice de la sécurité et de la prévention mise en place en décembre 2024. Entre 2023 et 2025, 7 plans de prévention ont été élaborés et un laboratoire a été accompagné dans la mise en place d'un protocole de recherche.

Les faiblesses

Malgré les nombreuses avancées pour améliorer les conditions de travail des personnels une faiblesse demeure : la difficulté à mobiliser certains laboratoires, en particulier sur les formations managériales. Bien que pertinentes, ces dernières peinent à attirer les directeurs, révélant un manque d'adhésion qui réduit leur portée et interroge la capacité de l'établissement à fédérer pleinement ses acteurs autour des dispositifs proposés.

Remarques

Le bilan des actions menées met en évidence une volonté claire de renforcer la qualité des conditions de travail des personnels dans le but de garantir un environnement de travail de qualité et sécurisant. L'établissement dispose de nombreux atouts : un accompagnement accru des managers, une politique claire et sécurisée pour les chercheurs contractuels, un engagement structuré en faveur du développement durable, des outils modernisés pour la gestion administrative, une politique de rémunération dynamique, un soutien ciblé à la recherche et une prévention active en matière de sécurité. Ces initiatives dessinent une trajectoire positive, qui place l'université dans une dynamique de modernisation et d'attractivité.

Toutefois, pour garantir la pleine réussite de ces dispositifs, il est nécessaire de répondre aux difficultés persistantes de mobilisation des laboratoires. La faible participation des directeurs aux formations managériales limite l'impact des actions et crée un décalage entre les ambitions institutionnelles et leur appropriation concrète.

Plusieurs pistes d'actions sont envisagées telles que :

- Renforcer la communication sur la valeur ajoutée des formations. Il s'agit de démontrer, par des exemples concrets, comment ces sessions facilitent la gestion quotidienne, sécurisent les décisions et apportent des bénéfices tangibles aux directeurs et à leurs équipes. Des retours d'expériences d'autres établissements pourraient aider à améliorer la participation aux formations
- Adapter les formats. Les directeurs de laboratoires disposent d'agendas contraints ; proposer des modules plus courts, en ligne ou hybrides, et axés sur des mises en situation concrètes ou d'échanges entre pairs pourrait favoriser une meilleure participation ou encore la mise en œuvre de coaching adapté
- Prévoir un socle de formation obligatoires notamment à la prise de poste

Enfin, il apparaît essentiel d'engager un dialogue renforcé avec les laboratoires afin de mieux comprendre les freins et les attentes. Des enquêtes ciblées ou des groupes de discussion permettraient d'identifier si la faible mobilisation est liée au contenu perçu comme trop théorique, au manque de disponibilité ou à une inadéquation avec les besoins spécifiques. Ces retours offriraient des éléments précieux pour ajuster l'offre de formation et la rendre plus pertinente.

En conclusion, les prochaines étapes devront viser à renforcer l'adhésion des directeurs et des équipes aux dispositifs existants. Cela suppose de mieux valoriser les bénéfices, d'adapter les formats aux contraintes, de reconnaître les engagements et de créer un dialogue permanent avec les laboratoires. C'est en répondant à cette faiblesse que l'établissement pourra pleinement capitaliser sur ses forces, et construire des conditions de travail à la fois attractives, sécurisées et durables.

2.4 Formation et développement de carrière

L'axe « Formation et développement de carrière » constitue un pilier essentiel de la politique de ressources humaines. Il vise à offrir à l'ensemble des personnels un accompagnement renforcé dans leurs parcours professionnels, à soutenir la montée en compétences et à valoriser les expériences acquises tout au long de la carrière. L'objectif est de favoriser un environnement propice à l'épanouissement professionnel et à la reconnaissance du mérite, en cohérence avec les ambitions de l'établissement en matière de recherche, de pédagogie et d'ouverture internationale.

Les forces

Pour les enseignants chercheurs et chercheurs (R3-R4) l'avancement de carrière relève des instances nationales (CNU) et des instances locales (Conseil académique de l'Université).

La mise en œuvre d'une politique d'évaluation de la recherche fondée sur le mérite constitue une avancée majeure. La signature de la charte DORA en mai 2023, suivie de l'adhésion à la coalition CoARA en 2024, marquent l'engagement de l'établissement dans une dynamique internationale de modernisation des pratiques d'évaluation.

Les recommandations sont peu à peu mises en œuvre avec notamment un effort de transparence : sur les critères d'évaluation (diffusés avec les appels à candidature). A cet effet, la rédaction du vademecum et d'un tableau synthétique des attentes par discipline aux évaluateurs ont été présentés en conseil académique en juillet 2024.

L'UJM s'engage également aux côtés de l'Université européenne T4EU dans un partage de bonnes pratiques liées à l'évaluation de la recherche. La mobilité internationale comme la diversité des parcours est prise en compte dans l'évaluation.

Enfin la mise en place d'une fonctionnalité de Conseiller mobilité-carrière au sein de la Direction des Ressources Humaines répond à un besoin clairement exprimé par les personnels : bénéficier d'un accompagnement individualisé dans la construction de leur parcours professionnel. Ce rôle contribue à mieux articuler les dimensions de mobilité, de formation et d'évolution de carrière. Il permet également d'offrir un appui concret dans la préparation des projets professionnels, qu'ils concernent la recherche, l'enseignement, ou les fonctions administratives et techniques. Cette démarche renforce la capacité de l'établissement à répondre aux aspirations des agents et à sécuriser les transitions professionnelles.

Les faiblesses

Plusieurs faiblesses demeurent et constituent autant d'axes de progrès.

La première concerne la valorisation de la mobilité internationale. Il sera nécessaire de communiquer davantage et plus efficacement pour encourager la mobilité internationale, levier essentiel d'ouverture, de développement des compétences et d'évolution de carrière.

Une autre faiblesse tient au manque de recensement systématique des besoins en formation. Si le plan de formation existe, il gagnerait en pertinence et en efficacité par la mise en place d'un recensement annuel des besoins spécifiques des personnels, notamment au sein des unités de recherche. Cette démarche permettrait d'ajuster les offres de formation aux réalités du terrain, de mieux anticiper les évolutions des métiers et d'accompagner les transformations institutionnelles et technologiques.

Enfin, le développement du mentorat pour les nouveaux enseignants-chercheurs apparaît comme un levier encore sous-exploité. L'instauration d'un dispositif formalisé de mentorat favoriserait l'intégration des nouveaux arrivants, la transmission des savoirs et des pratiques professionnelles, ainsi que la consolidation du sentiment d'appartenance. Elle constituerait un facteur clé de fidélisation et d'accompagnement dans les premières années de la carrière. Alors que la mise en place du mentorat est un succès dans le cadre des Chaires Professeurs Juniors, la généralisation formalisée de mentors ou tuteurs n'est pas systématique.

Remarques

Le plan d'action 2025-2028 veillera ainsi à :

- Organiser des actions pour favoriser, sensibiliser et accompagner la mobilité internationale afin d'être valorisé dans l'avancement de carrière et le reclassement en s'appuyant notamment sur l'Université européenne T4EU
- Progresser sur le recensement remontant des composantes et laboratoires tant des besoins en formations que des actions dispensées et non valorisées au titre du plan de formation annuel
- Inciter davantage à la mise en place du mentorat pour les nouveaux enseignants chercheurs à travailler notamment avec les membres de la Commission recherche

2.5 Eléments de contexte ayant eu un impact sur la stratégie HRS4R

Y a-t-il des priorités à court ou moyen terme qui ont changé ?

Les priorités proposées dans le plan d'actions 2023-2025 sont confirmées et même renforcées par l'adhésion de l'UJM à l'Université Européenne T4EU dans laquelle les conditions de travail, l'inclusion et la diversité sont des valeurs partagées. Le renouvellement du plan d'actions doit également tenir compte de l'intégration de l'École nationale supérieure d'architecture au sein de l'Université (voir infra).

Nous devons renforcer la communication sur les dispositifs mis en œuvre, les possibilités de mobilité, les formations afin de permettre une meilleure appropriation par tous les chercheurs des enjeux du label HRS4R.

Nous avons prévu de mettre l'accent sur la formation à l'éthique et l'intégrité scientifique, qui était surtout centrée sur les doctorants (R1) dans la première partie du plan d'actions.

Le renouvellement de la charte européenne du chercheur en 2023 permet également de valider les points forts de la première partie du plan d'action (science ouverte, égalité, diversité, évaluation de la recherche, statut des chercheurs...) qui devront être poursuivis et de centrer les priorités sur les actions initiées mais à consolider dans ce nouveau cadre (recrutement, évolution de carrière, valorisation de la recherche, mentorat...).

L'adhésion à Coara (sept.2024) nous permettra également de renforcer les actions déjà entreprises et de les partager au niveau de la coalition comme au niveau de l'Université européenne T4EU.

Est-ce que l'une des circonstances dans laquelle votre organisation opère a changé, et en tant que telle, a eu un impact sur votre stratégie RH ?

Au cours des quatre dernières années, l'Université Jean Monnet a acquis une identité singulière au sein du site Lyon Saint-Étienne par sa capacité à développer des partenariats académiques diversifiés, distinctifs et solides.

Par exemple au 1^{er} janvier 2025, l'Université a concrétisé son lien historique avec l'École Nationale Supérieure d'Architecture de Saint-Étienne par son intégration au sein de l'Université.

Elle a ainsi changé de statut et est devenue « établissement public expérimental » avec un établissement composante l'ENSASE. Cet établissement conserve son autonomie juridique mais un certain nombre d'actions de convergence, décidées conjointement sont définies. Des groupes de travail se réunissent ainsi régulièrement et des initiatives sont mises en œuvre en RH par exemple entre l'Ensase et l'UJM (partage du plan de formation ou bien encore de ressources RH pour la partie paie et administrative).

Concernant les actions liées au label HRS4R, un appui plus mutualisé à la recherche (montage de projets, appui administratif) est ainsi envisagé, convergent avec l'item « responsabilité professionnelle » et « bonnes pratiques » en recherche

Néanmoins, l'intégration de l'ENSASE ne modifie pas en profondeur les priorités mises en place en matière d'accompagnement de la recherche, de recrutement et d'attention aux conditions de travail. Elle contribue même à les renforcer.

Cette transformation institutionnelle majeure ainsi que l'adhésion à l'Université européenne Transform4Europe (T4EU) démontrent toute la capacité de l'Université à aller de l'avant et à concilier des engagements dans des dynamiques autant locales qu'internationales.

Cette adhésion à l'Université européenne Transform4Europe (T4EU) s'est accompagnée de nombreux recrutements (la cellule est composée de 5 nouvelles recrues).

L'équipe présidentielle de l'UJM a été renouvelée en mai 2025 dans une certaine continuité. Outre les référents science ouverte et intégrité scientifique, les fonctions de chargé de mission égalité et lutte contre les discriminations et le harcèlement, de chargé de mission « Sciences et Société » s'inscrivent dans les démarches mises en œuvre dans le cadre du plan d'actions. L'UJM réaffirme par ailleurs sa volonté d'une vision transversale et intégrée des actions en faveur des conditions de travail des personnels (schémas directeur étudiant, handicap, plan égalité Femmes Hommes, DD RS, T4EU, coARA...) dont le label HRS4R est un dispositif central.

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

Fort de la capacité de transformation et d'ouverture qui définit l'UJM, l'établissement doit encore renforcer son rôle de laboratoire naturel et pionnier de la transdisciplinarité des cursus de formation, au service de la réussite et de l'insertion professionnelle des étudiants, autour de projets de recherche de pointe et de partenariats pertinents avec les établissements de l'ESR, les organismes de recherche mais aussi avec les acteurs socio-économiques et les collectivités.

L'Université consolidera dans les années à venir sa signature scientifique par une politique de soutien à la recherche et de structuration académique équilibrée, garante de la pluridisciplinarité qui fait son identité, en appui des domaines stratégiques actuels (Ingénierie/ Surfaces/IA, ARTS, Sport Santé Performance, Économie).

Par ailleurs ces derniers mois des groupes de travail d'agents, d'étudiants se sont réunis afin de travailler sur un nouveau schéma directeur du handicap (2026/2029). Ce schéma sera présenté aux différentes instances au premier trimestre 2026.

Le nouveau plan d'action sur l'égalité professionnelle verra aussi le jour au premier trimestre 2026. Ce plan d'actions se base sur le plan d'actions national du MESR. Suite à un questionnaire diffusé auprès de l'ensemble des agents de l'université, les résultats soulignent une perception genrée et statutaire très marquée. Le futur plan 2025-2027 devra intégrer des actions ciblées pour améliorer la communication et la visibilité des dispositifs, tout en répondant aux fortes attentes concernant la lutte contre les stéréotypes et l'amélioration de la conciliation des temps de vie.

Pour finir l'Université Jean Monnet doit préparer l'évaluation conjointe de l'établissement et de la sortie du statut d'établissement expérimental afin de confirmer l'intégration de l'ENSASE en 2027. La réussite de la politique de convergence, notamment dans le partage des valeurs du label HRS4R, sera un élément important.

3. SUIVI DU PLAN D' ACTIONS

3.1 Plan d' actions 2023/2025

N° action	GAP Principe(s)	Action	Echéance	Pilote	Indicateur/Cible	Point d'étape après 2 ans de mise en place
Liberté de recherche, principes éthiques, bonnes pratiques						
1	1. Liberté de recherche	Diffuser le code et la charte aux chercheurs et à tout nouvel arrivant	2022 S2	DRH	Charte publiée sur le site internet / charte diffusée à tous les chercheurs au 1er septembre 2023 puis aux nouveaux recrutés à partir de 2023_2024 / tous les chercheurs (R1-R4)	Complété
2	2. Principes éthiques 34. Plaintes et Recours	Créer un site intranet d'information sur l'intégrité scientifique	2023 S2	Référente IS	Publication du site tous les chercheurs (R1-R4)	Action à reconduire en 2025/2028
3	3. Responsabilité professionnelle 2. Principes éthiques 34. Plaintes et recours	Mettre en place une procédure d'alerte et de traitement des manquements à l'intégrité scientifique autour d'un référent nommé à l'IS	2023 S2	Référente IS	Référent nommé et procédure en place et communiquée Nb de plaintes reçues / traitées : à noter tous les chercheurs (R1-R4) : supprimer	Action à reconduire en 2025/2028
4	2. Principes éthiques 36. relation avec les directeurs de thèses/stage 37. Supervision et tâches de gestion	Mettre en place une formation de tous les candidats à la HDR à l'IS	2023 S2	Référente IS	Date des formations Nombre d'Enseignants formés chercheurs R3	Action à reconduire en 2025/2028
5	3. Responsabilité professionnelle 2. Principes éthiques 32. Co-auteur	Mettre en œuvre d'une note concernant la signature des publications scientifiques Mettre en place des ressources et des formations à la science ouverte : plan de gestion des données, ouverture des données et des publications, identité numérique...	2023 S1	VP Recherche / SCD	Nb d'actions / nb de sessions / nb de stagiaires / nb de ressources en ligne tous les chercheurs R1-R4	Complété
6	3. Responsabilité professionnelle 4. Attitude professionnelle 7. Bonnes pratiques en recherche	Revoir, formaliser et communiquer sur la procédure de gestion des contrats de recherche en identifiant précisément les rôles des acteurs à chaque étape	2023 S1	DPV	Processus formalisé et communiqué en 2022 Rédaction d'un vademecum à destination des chercheurs chercheurs (R3 et R4)	Complété
7	3. Responsabilité professionnelle 2. Principes éthiques	Définir et communiquer une charte de la science ouverte	2023 S1	VP Recherche	rédaction, validation en conseil d'administration de la charte et publication tous les chercheurs R1-R4	Complété
8	3. Responsabilité professionnelle 7. Bonnes pratiques en recherche	Mettre à disposition des chercheurs des espaces de stockage massifs ainsi que des outils collaboratifs afin de limiter l'usage des outils grands publics pour l'échange des données de recherche	2023 S2	DNUM	Volume de données disponibles / nb d'utilisateurs tous les chercheurs R1-R4	Complété
9	8. Diffusion et exploitation des résultats	Mettre en place des réunions d'info recherche sur la valorisation, le transfert, la création de start up	2023 S1	DPV/ DRED	Nb de manifestations par an Nb et profils de participants tous les chercheurs R1 à R4	Complété
10	31. Droits de propriété intellectuelle	Former sur le droit de la propriété intellectuelle des personnels de recherche	2023 S1	DRH / DRED	Nb de sessions, nb de participants et profils tous les chercheurs R1 à R4	Action en cours
11	9. Engagement vis-à-vis de la société	Mettre en place une formation des chercheurs à la communication scientifique	2023 S2	DRH	Nb de sessions, nb de participants et profils tous les chercheurs R1 à R4	Action en cours

N° action	GAP Principe(s)	Action	Echéance	Pilote	Indicateur/Cible	Point d'étape après 2 ans de mise en place
Recrutement						
33	12. Recrutement OTM-R 22. Reconnaissance de la profession	Ecrire la politique de Recrutement Ouvert, Transparent et Basé sur le Mérite au sein de l'Université Jean Monnet	2024 S1	DRH	Diffusion de la politique sur le site Internet et traduite en anglais ----- tous les chercheurs R1 à R4	Complété
12	13. Recrutement (code) 15. Transparence (code) 16. Jugement au mérite (code) 33. Enseignement OTMR- 12.	Améliorer les profils de poste publiés (pré-requis, description des conditions de travail, rubrique "attentes" reprenant les critères à remplir pour satisfaire la recevabilité académique de la candidature, information sur carrière)	2024 S2	DRH	% de profils de postes selon les critères requis ----- chercheurs R2 à R4	Complété
13	12. Recrutement OTM-R 1. OTM-R 2. OTM-R 11.	Traduire en anglais les profils de poste ainsi que les formulaires (contrats de travail, ordre de mission, conventions de stage...) Traduire et diffuser sur le site internet les lignes directrices de gestion recrutement et mobilité de l'UJM	2024 S2	DRH / Laboratoires et composantes	% de profils traduits en anglais Traduction et utilisation des formulaires Traduction et diffusion des LDG ----- BIATSS/ Chercheurs R3-R4	Action en cours
14	12. Recrutement 15. Transparence (code) OTMR-6.	Publier tous les profils de poste et les offres de thèse et postdoctorats sur EURAXESS après un accompagnement RH renforcé des laboratoires pour la rédaction et la publication des profils ainsi que pour les critères de choix pour la sélection des candidats	2024 S2	DRH	% des offres de thèse et d'emploi en recherche publiées sur Euraxess ----- chercheurs R1 et R2	Action en cours
15	19. Reconnaissance des qualifications (code) OTMR-7.	Communiquer annuellement auprès des membres du Conseil Académique sur l'existence du réseau ENIC-NARIC (centre d'information français sur la reconnaissance académique des diplômes étrangers) qui délivre sur demande une équivalence de titre.	2022 S2	DRH	Date de la communication et accessibilité de l'information ----- membres du CAC pour le recrutement d'Enseignants Chercheurs (R3-R4)	Action à reconduire en 2025/2028
16	12. Recrutement OTM-R 3. OTM-R. 14	Renforcer l'accompagnement de la DRH aux entretiens de recrutement et/ou d'accueil des doctorants et post-docs (en anglais si nécessaire)	2022 S2	DRH	% entretiens de recrutement ayant fait l'objet d'un accompagnement spécifique ----- Doctorants/ post docs (R1-R2)	Complété
17	12. Recrutement 13. Recrutement (code) OTM-R 2. OTM-R 7. OTM-R-15.	Renforcer la collaboration Direction des Ressources Humaines / Direction des Relations Internationales pour accompagner les recrutés étrangers Organiser un entretien RH pour les besoins spécifiques pour accompagner les recrutés dans leurs démarches et leurs perspectives de carrière	2022 S2	DRH/DRI	% nouveaux recrutés accompagnés par la DRI et la DRH ----- Tous les chercheurs (R1 à R4)	Complété
18	24. Conditions de travail 12. Recrutement 26 Financement et salaire 40. Supervision OTMR-13.	Accroître l'attractivité des chercheurs étrangers en renforçant la communication autour des dispositifs déployés par l'Université Jean Monnet (revalorisation salariale, dispositifs Qualité de Vie et Conditions de Travail dans le cadre du plan Responsabilité Sociétale (conciliation vie professionnelle/vie personnelle, régime de travail, journée d'accueil des nouveaux recrutés))	2022 S2	DRI DRH	Mise en place d'un guichet d'accueil à la DRI spécifique (Nb de chercheurs accompagnés)/ communication mise en place ----- Tous les Chercheurs R1 à R4	Complété
19	12 Recrutement 27. Equilibre entre les sexes 17 Variations dans la chronologie des CV (code) 14. Sélection 20. Ancienneté Code 22. Reconnaissance de la profession OTM-R 3. OTM-R 8.	Organiser des Réunions d'information et mettre à disposition de documents ressources tels que le plan d'égalité Hommes Femmes et engagements RSE sur les biais de genre et la diversité des carrières	2022 S1 cyclique	DRH	Date des réunions / Nombre de ressources en ligne ----- Présidents de comités de sélection / chercheurs R3-R4	Action en cours

N° action	GAP Principe(s)	Action	Echéance	Pilote	Indicateur/Cible	Point d'étape après 2 ans de mise en place
Conditions de travail						
20	4. Attitude professionnelle ; 37. Supervision et tâches de gestion 5. Obligations contractuelles et légales OTM-R 20.	Mettre en place une formation pour les Directeurs de laboratoires au management,	2023 S2	DRH	Nombre de sessions Nb de stagiaires ----- Directeurs de laboratoires et adjoints (R3 et R4)	Action en cours
21	21. Nominations post-doctorat (code)	Mettre en œuvre une politique afin de limiter la durée du statut de post-doc à 3 ans, et de normaliser les contrats et les rémunérations	2022 S2	DRH	Resserement autour du profil post doc 3 ans Nb de post doc > 3 ans ----- post-doc (R2)	Complété
22	10. Non-discrimination 6 Responsabilité 27 Egalité H/F OTM-R 9.	Mettre en place des ateliers participatifs ou des formations sur la Responsabilité Sociétale de l'Etablissement afin de faire émerger les problèmes et les pistes de solution du terrain	2023 S2	DPAIQ, DRH	Nb de composantes / laboratoires ayant organisé des ateliers ----- tout le personnel de l'UJM dont les chercheurs	Complété
23	24. Conditions de travail	Créer une page Intranet dédiée à l'information et la sensibilisation sur les dispositifs afin de favoriser une meilleure articulation vie privée / vie pro ou faire aboutir des projets	S2 2023	DRH	Page Intranet créée Date de la communication ----- Tous les chercheurs (R1 à R4)	Complété
24	25. Stabilité et continuité d'emploi 26. Financement et salaires	Mettre en place un dispositif de revalorisation salariale et d'évolution de carrière pour les agents contractuels	2023 S2	DRH	Augmentation moyenne octroyée Nb de personnes concernées ----- Tous les chercheurs contractuels	Complété
25	26. Financement et salaires	Mettre en place un dispositif de revalorisation salariale pour les agents titulaires (Lignes Directrices de Gestion du RIPEC)	2022 S2	DRH	Augmentation moyenne octroyée Nb de personnes concernées ----- Enseignants chercheurs R3-R4	Complété
26	23. Environnement de la recherche + Recrutement	Proposer un nouveau dispositif sur appel à candidature permettant d'obtenir un accompagnement financier et une décharge d'enseignement (dispositif Elan)	2022 S2	VPR	Nombre de candidats / Nombre de lauréats ----- Enseignants et Maîtres de conférence nouvellement recrutés avec dimension exogène de la candidature (R3-R4)	Complété
27	4. Attitude professionnelle 7. Bonnes pratiques en recherche	Sensibilisation à la consultation du Conseiller de prévention ou Assistant prévention pour toute acquisition de matériel et pour tout nouveau protocole de recherche présentant des risques particuliers	2023 S1	DRED / conseiller prévention	Nombre de consultations vs les marchés sensibles ----- Directeurs d'Unités et Enseignants Chercheurs (R3-R4)	Complété
Formation et développement de carrière						
28	16. Jugement au mérite (code)	Favoriser l'évaluation de la recherche au mérite en signant la charte DORA / Adhésion à la coalition coARA	2023 S1 2024 S2	VP Recherche	diffusion de la Charte / réunions Groupes de travail CoARA ----- tous les chercheurs (R1-R4)	Complété
29	18. Reconnaissance de l'expérience de mobilité (code) 11. Système d'évaluation 29. Valorisation de la mobilité	Formaliser les critères de la mobilité internationale pour l'avancement de carrière ou l'attribution des congés pour projet pédagogique ou projet de recherche	2023 S2	DRH	Adoption, traduction et publication des lignes directrices de gestion ----- chercheurs R3-R4	Action à reconduire en 2025/2028
30	38. Développement professionnel continu 39. Accès à la formation à la recherche et au développement continu	Mettre en place un recensement annuel des besoins en formation des personnels des unités de recherche dans le cadre du plan de formation de l'établissement	2024 S2	DRH	Nb de formations recensées et proposées ----- tous les chercheurs R1 à R4	Action à reconduire en 2025/2028
31	30. Accès aux services d'orientation de carrière 28. Développement de carrière	Mettre en place une fonctionnalité de Conseiller mobilité-carrière au sein de la Direction des Ressources Humaines pour accompagner les personnels	2024 S1	DRH	Recrutement réalisé Nb de personnes accompagnées ----- tous les chercheurs R1 à R4	Complété
32	40. Supervision 36. Relation avec les directeurs de thèse/stage 37. Supervision et tâches de gestion	Inciter à la mise en place du mentorat pour les nouveaux enseignants-chercheurs	2023 S2	DRED	% de nouveaux arrivants ayant un mentor ----- Enseignants / Chercheurs R3	Action à reconduire en 2025/2028

3.2 Plan d'actions 2025/2028

N° action	GAP Principe(s)	Action	Echéance	Pilote	Indicateur/Cible	Type d'action
Liberté de recherche, principes éthiques, bonnes pratiques						
1	2. Principes éthiques 34. Plaintes et Recours	Créer un site intranet d'information sur l'intégrité scientifique	S1 26	Référente IS / DRED	Publication du site tous les chercheurs (R1-R4)	Action 2023/2025 reconduite en 2025/2028
2	3. Responsabilité professionnelle 2. Principes éthiques 34. Plaintes et recours	Mettre en place une procédure d'alerte et de traitement des manquements à l'intégrité scientifique autour d'un référent nommé à l'IS	S2 26	Référent IS	Référent nommé et procédure en place et communiquée Nb de plaintes reçues / traitées : à noter tous les chercheurs (R1-R4) : supprimer	Action 2023/2025 reconduite en 2025/2028
3	2. Principes éthiques 36. relation avec les directeurs de thèses/stage 37. Supervision et tâches de gestion	Mettre en place une formation de tous les candidats à la HDR à l'IS	S1 27	Référent IS	Date des formations Nombre d'Enseignants formés chercheurs R3	Action 2023/2025 reconduite en 2025/2028
4	31. Droits de propriété intellectuelle 7. Bonnes pratiques en matière de recherche	Augmenter le nombre de personnes formées au droit de la propriété intellectuelle des personnels de recherche	S2 26	DRH / DPV / DRED	Nb de sessions, nb de participants et profils tous les chercheurs R1 à R4	Action en cours
5	9. Engagement vis-à-vis de la société	Augmenter le nombre de personnes formées à la communication scientifique	S2 26	DRH /DRED	Nb de sessions, nb de participants et profils tous les chercheurs R1 à R4	Action en cours
6	8. Diffusion, exploitation des résultats 10. Engagement du public 11. Systèmes d'évaluation	Actualisation de la Feuille de Route Science Ouverte 2026 2029	S2 26	VPRecherche/ Référent SO / DRED	Publication de la feuille de route tous les chercheurs (R1-R4)	Nouvelle action 2025/2028
7	3. Responsabilité professionnelle 4. Attitude professionnelle 8. Diffusion, exploitation des résultats	Renforcer l'accompagnement au cycle de vie des données	S128	Référent SO/ DRED/SCD	Nombre de formations organisées tous les chercheurs (R1-R4)	Nouvelle action 2025/2028
8	7. Bonnes pratiques en matière de recherche 5. Obligations contractuelles et légales	Consolider le processus de suivi des contrats de recherche	S127	DPV	Nombre de formations au système d'infomation Biatss/chercheurs (R3-R4)	Nouvelle action 2025/2028
9	5. Obligations contractuelles et légales 15. Transparence 6. Responsabilisation	Rédiger un règlement des études doctorales au niveau de l'établissement	S2 26	DRED	Publication et diffusion du règlement Chercheurs (R1-R3-R4)	Nouvelle action 2025/2028
Recrutement						
10	12. Recrutement OTM-R 1. OTM-R 2. OTM-R 11.	Traduire en anglais les documents de gestion des recrutements (guide recrutement des Enseignants Chercheurs) et tous les profils de poste	S1 28	DRH / Laboratoires et composantes	% de profils traduits en anglais Traduction du guide recrutement des Enseignants Chercheurs BIATSS/ Chercheurs R3-R4	Action en cours
11	12. Recrutement 15. Transparence (code) OTMR-6.	Inciter davantage à publier tous les profils de poste et les offres de thèse et postdoctorats sur EURAXESS après un accompagnement RH renforcé des laboratoires pour la rédaction et la publication des profils ainsi que pour les critères de choix pour la sélection des candidats	S1 28	DRH / Laboratoires et composantes	% des offres de thèse et d'emploi en recherche publiées sur Euraxess Sujet évoqué en conseil d'Ecole doctorale chercheurs R1 et R2	Action en cours
12	19. Reconnaissance des qualifications (code) OTMR-7.	Mise en place d'une procédure de reconnaissance des diplômes internationaux à l'échelle de l'UJM	S2 26	VP RECHERCHE/ DRH/ DRED	Date de la communication et accessibilité de l'information membres du Instances pour le recrutement d'Enseignants Chercheurs (R3-R4)	Action 2023/2025 reconduite en 2025/2028
13	12 Recrutement 27. Equilibre entre les sexes 17 Variations dans la chronologie des CV (code) 14. Sélection 20. Ancienneté Code 22. Reconnaissance de la profession OTM-R 3. OTM-R 8	Finaliser et diffuser le plan d'actions égalité femmes hommes	S1 26	DRH	Date des réunions / Nombre de ressources en ligne Présidents de comités de sélection / chercheurs R3-R4	Action en cours
Conditions de travail						
14	4. Attitude professionnelle ; 37. Supervision et tâches de gestion 5. Obligations contractuelles et légales OTM-R 20.	Après un état des lieux des besoins et des freins, augmenter le nombre de Directeurs de laboratoires et responsables d'équipes formés au management	S2 26	VP RECHERCHE/DRH/DPV/DR ED	Etat des lieux Nb de sessions Nb de stagiaires Directeurs de laboratoires et adjoints (R3 et R4)	Action en cours
15	23. Environnement de recherche 24. flexibilité 27. équilibre entre les sexes OTM-R 8 OTM- R9	Engager une réflexion autour de l'équilibre vie personnelle et vie professionnelle au sein des laboratoires	S1 28	DRH	Nb d'actions liées à la flexibilité horaire BIATSS/ Chercheurs R3-R4	Nouvelle action 2025/2028
Formation et développement de carrière						
16	18. Reconnaissance de l'expérience de mobilité (code) 11. Système d'évaluation 29. Valorisation de la mobilité OTM-R R6	Communiquer et accompagner les Chercheurs dans les dispositifs de mobilité internationale	S1 27	DRH/DRH	Nb de réunions d'informations Nb de personnes accompagnées Nb de mobilités internationales chercheurs R3-R4	Action 2023/2025 reconduite en 2025/2028
17	38. Développement professionnel continu 39. Accès à la formation à la recherche et au développement continu	Mettre en place un recensement annuel des besoins en formation des personnels des unités de recherche dans le cadre du plan de formation de l'établissement Mettre en place un recensement des formations effectuées dans les différentes structures de l'établissement	S1 28	DRH	Ett des lieux Procédure de recensement des besoins en formation procédure de recensement des formations effectuées tous les chercheurs R1 à R4	Action 2023/2025 reconduite en 2025/2028
18	40. Supervision 36. Relation avec les directeurs de thèse/stage 37. Supervision et tâches de gestion	Inciter à la mise en place du mentorat pour les nouveaux enseignants-chercheurs	S2 27	VPR / DRH / DRED	% de nouveaux arrivants ayant un référent mentor nommé Enseignants /Chercheurs R3 et R4	Action 2023/2025 reconduite en 2025/2028
19	38. Développement professionnel continu 11. Système d'évaluation	Mettre en œuvre les recommandations de CoARA pour l'évaluation de la recherche	S1 28	VPR/DRH/DRED	Procédures d'évaluation diffusées Enseignants /Chercheurs R3 et R4	Nouvelle action 2025/2028

3.3 Evaluation intermédiaire de la politique OTMR

Lien page HRS4R (français) : <https://www.univ-st-etienne.fr/fr/universite/hrs4r.html>

Lien page HRS4R (anglais) : <https://www.univ-st-etienne.fr/en/research/hrs4r.html>

4. Processus de mise en œuvre

La démarche HSR4R est une priorité pour l'Université Jean Monnet car elle s'inscrit pleinement dans les priorités stratégiques de l'établissement : une recherche d'excellence qui attire et développe les talents, éthique et ouverte sur son environnement, et reconnue internationalement.

Afin de maintenir la mobilisation autour du label, les actions mises en œuvre seront pérennisées et les actions sur la période 2025- 2028 seront suivies sur le même mode avec l'implication de différents acteurs.

Comment avez-vous préparé cette phase intermédiaire ?

La démarche HRS4R est clairement identifiée dans la stratégie de l'établissement.
La page internet en français et en anglais comprend une rubrique dédiée.

Lien page HRS4R (français) : <https://www.univ-st-etienne.fr/fr/universite/hrs4r.html>

Lien page HRS4R (anglais) : <https://www.univ-st-etienne.fr/en/research/hrs4r.html>

Elle présente notamment la chronologie des différentes étapes au sein de l'établissement mais aussi les différents processus et acteurs, le diagnostic et le plan d'actions 2022/2024.

La phase intermédiaire est le fruit :

- D'un processus continu pour la mise en œuvre par pilote d'actions
- D'un suivi du déploiement du plan d'actions tracé dans un tableau de suivi
- D'un travail collaboratif pour réaliser le diagnostic des forces et des faiblesses par thématique afin d'actualiser les prochaines étapes du plan d'action sur les 3 prochaines années

Comment avez-vous impliqué la communauté de recherche, vos principales parties prenantes, dans le processus de mise en œuvre ?

Un groupe de travail a été constitué au lancement du projet d'obtention du label pour contribuer au diagnostic initial et faire des propositions d'actions.

Certains membres ont ensuite été mobilisés lors de la mise œuvre des actions.

On peut notamment citer :

- Le travail mené sur la clarification des différents statuts de chercheurs pilotée par La Vice-présidente Recherche qui a sollicité plusieurs directeurs de laboratoires afin de sécuriser le cadre juridique des recrutements
- L'expérimentation pendant un an du nouvel outil de gestion des congés utilisé depuis septembre 2024 auprès des personnels BIATSS et déployés auprès des chercheurs du laboratoire ayant l'effectif le plus important

Cependant, l'implication de la communauté de de recherche est perfectible afin que les chercheurs soient davantage sollicités, moteurs et porteurs d'actions. A cet, nous prévoyons de poursuivre l'organisation de groupes de travail sur des sujets particuliers et des présentations dédiées en commission recherche

Disposez-vous d'un comité de mise en œuvre et/ou d'un groupe de pilotage qui supervise régulièrement les progrès ?

Dès son engagement dans la démarche, un comité de pilotage s'est constitué et se réunit 2 fois par an afin de suivre l'avancement des actions.

Au cours de ces deux années, sa composition a évolué.

En effet, la Direction de la Recherche et de la Valorisation a été scindée en deux directions (Direction de la Recherche et des études doctorales et Direction des partenariats et de la valorisation).

Par ailleurs, durant les années 2022/2023/2024 de nouveaux directeurs ont été recrutés à la Direction des ressources Humaines, la Direction des partenariats et de la valorisation et la Direction des relations internationales.

Enfin, la coordination du projet initialement confiée à la Direction du Pilotage et de l'Audit Interne a par la suite été confiée à la DRH Adjointe.

Le comité de pilotage est ainsi constitué comme suit :

Il est composé de :

- La Vice-Présidente Recherche
- Le DGS
- La Direction des Ressources Humaines (DHR et DRH Adjointe)
- La Direction de la Recherche et des Etudes Doctorales
- La Direction des Partenariats et de la Valorisation
- La Direction des Relations Internationales

Y a-t-il un alignement des politiques organisationnelles avec HRS4R ? Par exemple, la stratégie HRS4R est-elle intégrée à la stratégie de recherche et à la politique RH globale de l'organisation ?

La stratégie HRS4R fait partie intégrante de la politique de l'établissement et dynamise la démarche en présentant les avancées.

A cet effet, la Vice-Présidente Recherche a présenté le bilan du plan d'actions en cours, les pistes d'actions envisagées sur la période 2025-2028 ouvertes à proposition en commission recherche le 27 novembre 2025 et en bureau des directeurs de laboratoires le 08 décembre 2025.

Par ailleurs, le bilan intermédiaire a été présenté :

- En comité des directions administratives par la DRH le 14 octobre 2025
- En comité de direction par le Directeur Général des Services le 09 décembre 2025.

Comment votre organisation a-t-elle veillé à ce que les actions proposées soient également mises en œuvre ?

Le plan d'actions comprend 33 actions. Il a été conçu et validé selon des objectifs factuels, concrets et engageants pour l'établissement.

Ce bilan intermédiaire permet de faire le point sur les réalisations déjà effectives, tout en soulignant la dynamique collective qui porte ces changements :

- Des outils pour agir : des documents formalisés et accessibles

Pour donner une base solide à nos engagements, nous avons élaboré et diffusé plusieurs documents clés, conçus pour guider nos équipes et nos partenaires :

- **Un plan d'action** traduit en anglais et accessible sur nos pages internet, détaille les objectifs prioritaires et les étapes pour les atteindre. Ce document est un outil de référence pour l'ensemble de nos parties prenantes, permettant à chacun de comprendre et de s'impliquer dans notre démarche.
- **Un guide du recrutement des Enseignants, Chercheurs et Enseignants Chercheurs** traduit en anglais, inclusif, fruit d'une réflexion collective, vise à garantir des processus de recrutement équitables et ouverts à la diversité.
- **Un plan de formation** comprenant :
 - Un axe dédié à l'accompagnement des chercheurs et chercheuses. Les premiers modules, centrés sur la gestion de projet, l'éthique et la communication scientifique, ont été déployés avec succès. Les retours des participants confirment leur pertinence et leur utilité au quotidien.
 - Un axe dédié au management et à la conduite du changement à destination des Responsables administratifs, et directeurs de services centraux/ de composantes / de laboratoire avec la création de parcours proposant des modules en socle obligatoires et optionnels afin d'accompagner au mieux les responsables et dirigeants à leur prise de poste et dans leurs actes managériaux
- **Un guide des procédures recherche**

- **L'adoption de la Charte DORA**

Nous avons officiellement adopté la Charte DORA en 2023 (Declaration on Research Assessment), une étape majeure pour repenser l'évaluation de la recherche. Cette adoption se traduit par :

- **Une révision de nos critères d'évaluation** en intégrant les principes de DORA dans nos processus internes, en valorisant la qualité des travaux plutôt que des indicateurs quantitatifs comme le nombre de publications. Les contributions variées (données, logiciels, collaborations) sont désormais mieux reconnues.
- **Des ateliers de sensibilisation** pour accompagner ce changement, nous avons tels que des formations pour permettre de mieux comprendre les enjeux de DORA

- **L'adhésion à la Coalition coARA**

Nous avons rejoint la Coalition for Advancing Research Assessment (**coARA**), une initiative européenne qui rassemble des acteurs déterminés à moderniser l'évaluation de la recherche. Cette adhésion nous offre l'opportunité de :

- Participer à des groupes de travail en contribuant aux réflexions menées au sein de coARA, en partageant notre expertise et nos retours d'expérience. Cela nous permet de co-construire des standards d'évaluation plus adaptés aux défis actuels.
- Expérimenter de nouvelles méthodes avec des approches innovantes, inspirées des travaux de la coalition, pour évaluer nos projets et chercheurs de manière plus équitable et holistique.
- Renforcer notre réseau en collaborant avec d'autres membres de coARA, nous accélérons la transition vers une recherche plus ouverte et responsable, tout en bénéficiant d'un échange enrichissant de bonnes pratiques.

Comment suivez-vous les progrès (échancier) ?

Au sein du comité de pilotage, la coordination et le suivi sont gérés par la DRH Adjointe de l'établissement.

Elle a également en charge l'administration EURAXESS du label.

La réalisation des actions est justifiée par la collecte de preuves, elles-mêmes sauvegardées et centralisées dans un dossier dédié. Les membres du comité de pilotage apportent les preuves nécessaires.

Au fur et à mesure, la communication est effectuée auprès des instances du personnel, des directeurs de composantes, laboratoires et services centraux, sur l'intranet, Internet, par mail ou lors de webinaires.

Comment allez-vous mesurer les progrès (indicateurs) en vue de la prochaine évaluation ?

Le comité de pilotage actuellement en place continuera à fonctionner ainsi en vue de la prochaine évaluation.

Il conviendra, par ailleurs, de communiquer et d'impliquer plus fortement la communauté de chercheurs.

Comment comptez-vous vous préparer à l'examen externe ?

Sur la base des préconisations des experts HRS4R de la Commission Européenne dans le cadre de l'auto évaluation du bilan intermédiaire mais également du retour de l'évaluation interne HCERES nous pourrions ajuster la stratégie des trois prochaines années et intensifier la communication.

Les recommandations feront l'objet d'un échange avec le comité de pilotage pour adapter le plan d'actions, sa mise en œuvre et son suivi.

L'implication plus importante des chercheurs sera plus régulière via l'intranet, les commissions ou bien encore les groupes de travail afin qu'ils soient davantage placés comme acteurs et parties prenantes impliquées de la démarche.

La stratégie des années à venir intégrera également la mise à jour de la charte du Chercheur en 2023 qui vise à mieux tenir compte des évolutions récentes de la recherche : science ouverte, intégrité, mobilité, inclusion, durabilité... selon les 20 principes qu'elle décrit.

Remarques/commentaires supplémentaires sur le processus de mise en œuvre proposé :

Dans l'attente de la validation du renouvellement de notre label, l'établissement continuera la mise en œuvre des actions engagées ou à venir dans une démarche d'amélioration continue et de recherche perpétuelle d'attirer les chercheurs internationaux en leur proposant des conditions de travail de qualité dans un contexte où l'Université est d'ores et déjà ouverte au niveau local, national, européen et mondial.