



# HRS4R : diagnostic et orientations stratégiques

*Human Resources Strategy For Researchers*

Validée en Comité stratégique du 3-3-2022



# Aspects éthiques et professionnels

Forces	Points à améliorer
Le droit français garantit la <u>liberté de recherche</u>	Mieux communiquer sur les dispositifs existants et de développer de nouvelles actions de <u>formation et de sensibilisation aux aspects éthiques et à la propriété intellectuelle</u>
Définition collégiale et participative de cette <u>stratégie de l'établissement et des laboratoires</u>	une réflexion organisationnelle vise à repositionner l'offre de service de la Direction de la Recherche et de la Valorisation afin de <u>mieux accompagner la stratégie de recherche et de favoriser la responsabilité professionnelle des chercheurs</u>
Nombreuses actions de <u>diffusion des savoirs</u> et ouverture d'un lieu emblématique : le Centre des Savoirs et de l'Innovation	Mieux accompagner les chercheurs en faveur de la <u>médiation scientifique et favoriser le transfert de technologie au bénéfice du territoire</u>
<u>Intégrité scientifique</u> : Mooc obligatoire à tous les doctorants Nomination d'un référent à l'IS et collège de déontologie mis en place Pratique des cahiers de laboratoire et logiciel de lutte contre le plagiat	<u>Développement d'un plan à l'intégrité scientifique comprenant une procédure de traitement des manquements à l'intégrité scientifique</u> , des actions de formation et de sensibilisation et la mise à disposition de ressources
	<u>Développement d'un plan data</u> afin de mettre à disposition de la recherche des espaces de stockage de masse et outils collaboratifs
	Développement d'un plan en faveur de <u>l'ouverture des données de recherche</u> avec des actions de formations et de sensibilisation

# Recrutement et sélection



Forces	Points à améliorer
<u>Parité des comités de sélection</u>	Renforcer la communication et mettre à disposition des ressources pour sensibiliser les comités de sélection sur <u>les parcours atypiques et biais de genre</u>
Le cadre réglementaire garantit <u>l'égalité de traitement</u> stricte pour les titulaires. Les procédures de recrutement sont ouvertes et dématérialisées	Améliorer <u>la transparence du recrutement des contractuels</u> en accompagnant plus les laboratoires et en améliorant les profils de postes
	<u>Favoriser l'ouverture à l'international</u> en traduisant les profils de postes stratégiques et en les publiant tous les postes sur Euraxess. Faciliter l'accueil et l'intégration des chercheurs étrangers par un rapprochement entre la DRH et la DRI.

# Conditions de travail



Forces	Points à améliorer
Le cadre national garantit l'accès à une <u>sécurité sociale universelle</u> , ainsi que l'organisation du <u>dialogue social</u> autour des questions de conditions de travail (CT, CHST)	Les <u>niveaux de rémunérations</u> des titulaires comme des contractuels sont en deçà des standards nationaux et doivent être revalorisés. Cela fait l'objet d'un plan pluri-annuel.
<u>Dispositifs d'appui à la recherche variés</u> (décharge, appels à projets, invitations...), notamment pour les jeunes chercheurs	<u>Les dispositifs permettant une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie familiale sont peu mobilisés</u> faute de moyens (sous-encadrement) et des représentations limitantes (culture) + nouveau dispositif Elan
Des investissements réguliers pour des <u>acquisitions ou renouvellements d'équipements</u> de recherche de toute nature	Le conseiller de prévention n'est pas systématiquement associé lors de l'achat de nouveaux équipements qui pourraient impliquer <u>des risques professionnels</u> .
La <u>démarche de Responsabilité Sociétale de l'établissement</u> permet de développer des actions fortes autour des questions d'égalité homme-femme, de handicap, de lutte contre les violences et les discriminations avec notamment la mise en place d'une cellule de veille sociale et la lutte contre les violences et discriminations	<u>Des ateliers participatifs</u> sur la Responsabilité Sociétale de l'Etablissement permettront de faire émerger les problèmes et les pistes de solution du terrain puis suivre le plan d'actions
La démarche RSE implique également un volet <u>Qualité de Vie au Travail</u>	Les <u>directions de laboratoires jouent un rôle essentiel</u> dans la Qualité de Vie au Travail et des formations en management seront proposées



# Formation et développement professionnel

Forces	Points à améliorer
<u>Les personnels techniques ont accès à un plan de formation continue</u>	<u>Le plan de formation devrait être ouvert aux personnels de recherche et permettre de recenser leurs besoins afin d'y répondre dans le cadre des futurs plans</u>
Les personnels techniques bénéficient d'un dispositif d'accueil : <u>le tutorat</u>	<u>Le mentorat</u> devrait être développé pour les nouveaux chercheurs
Le <u>Service Universitaire de Pédagogie</u> soutient les enseignants et EC dans l'utilisation des outils et la mise en œuvre des démarches pédagogiques	Développer un service <u>d'accompagnement sur les questions de carrière et de mobilité</u> pour tous les personnels
L'Université de Lyon qui porte la <u>formation doctorale</u> à l'échelle du site propose des activités pour favoriser l'insertion professionnelle des doctorants	Favoriser le <u>jugement au mérite</u> en s'engageant sur la charte DORA

# Stratégie HRS4R



Le plan d'actions HRS4R s'inscrit dans les orientations stratégiques de l'établissement qui font l'objet d'engagements forts :

- Plans RH : égalité femme-homme, rémunérations, développement professionnel et accompagnement des mobilités, conditions de travail et sécurité
- Démarche de Responsabilité Sociétale de l'établissement (RSE) : Qualité de Vie au travail, discrimination et violences, handicap, responsabilité, gouvernance...
- Plan Data : responsabilité et bonnes pratiques
- Science ouverte, valorisation et médiation scientifique : engagement vis-à-vis de la société
- Intégrité scientifique : principes éthiques et responsabilité
- Projet stratégique de la direction de la Recherche et de la valorisation : offre de service, accompagnement et responsabilité professionnelle

⇒ cf. Plan d'actions



**UNIVERSITÉ  
JEAN MONNET**  
SAINT-ÉTIENNE