

Plan d'action HRS4R 2022 - 2024



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

**Université
Jean Monnet**
Saint-Étienne

L'Université Jean Monnet s'est engagée dans la démarche d'obtention du label européen « **Human Resources Strategy for Researchers** » afin de promouvoir un **environnement de travail plus favorable** pour les chercheurs.

Par 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 européen et les pratiques au sein de l'établissement. Cet état des lieux a permis d'élaborer **une stratégie** qui se traduit par un **plan d'action très concret**.

Ce plan d'action engage l'établissement dans **une dynamique forte de transformation**, qui implique l'ensemble des acteurs qui accompagnent la Recherche. Sa mise en oeuvre bénéficiera à tous les personnels de recherche et permettra d'accroître l'attractivité de l'établissement.

Il repose sur des **priorités stratégiques** de l'établissement :

- Un recrutement ouvert et transparent
- L'accompagnement des personnels et les conditions de travail
- La Responsabilité sociétale de l'établissement et des conditions de travail
- Le soutien au développement de la Recherche
- L'éthique et l'intégrité scientifique
- La valorisation de la Recherche et la science ouverte

Le label HRS4R a été obtenu en juin 2023 et l'Université Jean Monnet bénéficiera d'un audit de son plan d'actions en 2025.

PRINCIPE CIBLÉ :
1. Liberté de recherche

- 1. 2022 - Semestre 2**
Diffuser le code et la charte aux chercheurs et à tout nouvel arrivant
Indicateur : Charte publiée sur le site internet / charte diffusée à tous les chercheurs au 1^{er} septembre 2023 puis aux nouveaux recrutés à partir de 2023-2024
→ tous les chercheurs (R1-R4)

RESPONSABLE :
Dir. des Ressources Humaines

PRINCIPES CIBLÉS :
2. Principes éthiques
34. Plaintes et Recours

- 2. 2023 - Semestre 2**
Créer un site intranet d'information sur l'Intégrité Scientifique
Indicateur : Publication du site
→ tous les chercheurs (R1-R4)

RESPONSABLE :
Référénte Intégrité Scientifique

PRINCIPES CIBLÉS :
3. Responsabilité professionnelle
2. Principes éthiques
34. Plaintes et recours

- 3. 2023 - Semestre 2**
Mettre en place une procédure d'alerte et de traitement des manquements à l'intégrité scientifique autour d'un référent nommé à l'Intégrité Scientifique
Indicateur : Référent nommé et procédure en place et communiquée. Nb de plaintes reçues / traitées

RESPONSABLE :
Référénte Intégrité Scientifique

PRINCIPES CIBLÉS :
2. Principes éthiques
36. relation avec les directeurs de thèses/stage
37. Supervision et tâches de gestion

- 4. 2023 - Semestre 2**
Mettre en place une formation de tous les candidats à la HDR (Habilitation à Diriger des Recherches) à l'Intégrité Scientifique
Indicateur : Date des formations / Nombre d'Enseignants formés
→ chercheurs R3

RESPONSABLE :
Référénte Intégrité Scientifique

PRINCIPES CIBLÉS :
3. Responsabilité professionnelle
2. Principes éthiques
32. Co-auteur

- 5. 2023 - Semestre 1**
Mettre en œuvre 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...
Indicateur : Nombre d'actions / nombre de sessions / nombre de stagiaires / nombre de ressources en ligne
→ tous les chercheurs R1-R4

RESPONSABLE :
Vice-Présidence Recherche / Service Commun de la Documentation

PRINCIPES CIBLÉS :
3. Responsabilité professionnelle
4. Attitude professionnelle
7. Bonnes pratiques en recherche

- 6. 2023 - Semestre 1**
Revoir, formaliser et communiquer sur la procédure de gestion des contrats de recherche en identifiant précisément les rôles des acteurs à chaque étape
Indicateur : Processus formalisé et communiqué / Rédaction d'un vademecum à destination des chercheurs
→ chercheurs (R3 et R4)

RESPONSABLE :
Dir. de la Recherche-Valorisation

PRINCIPES CIBLÉS :
3. Responsabilité professionnelle
2. Principes éthiques

- 7. 2023 - Semestre 1**
Définir et communiquer une charte de la science ouverte
Indicateur : Rédaction, validation en conseil d'administration de la charte et publication
→ tous les chercheurs R1-R4

RESPONSABLE :
Vice-Présidence Recherche

PRINCIPE CIBLÉ :
3. Responsabilité professionnelle
7. Bonnes pratiques en recherche

- 8. 2023 - Semestre 2**
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
Indicateur : Volume de données disponibles / nombre d'utilisateurs
→ tous les chercheurs R1-R4

RESPONSABLE :
Direction du Numérique

PRINCIPE CIBLÉ :
8. Diffusion et exploitation des résultats

- 9. 2023 - Semestre 1**
Mettre en place des réunions d'info recherche sur la valorisation, le transfert, la création de start-up
Indicateur : Nombre de manifestations par an / Nombre et profils de participants
→ tous les chercheurs R1 à R4

RESPONSABLE :
Dir. de la Recherche-Valorisation

Plan d'action HRS4R de l'Université Jean Monnet

2022 - 2024

PRINCIPE CIBLÉ :
31. Droits de propriété intellectuelle

- 10. 2023 - Semestre 1**
Former sur le droit de la propriété intellectuelle des personnels de recherche
Indicateur : Nombre de sessions / nombre de participants et profils
→ tous les chercheurs R1 à R4

RESPONSABLE :
Dir. des Ressources Humaines / Dir. de la Recherche-Valorisation

PRINCIPE CIBLÉ :
9. Engagement vis-à-vis de la société

- 11. 2023 - Semestre 2**
Mettre en place une formation des chercheurs à la communication scientifique
Indicateur : Nombre de sessions / nombre de participants et profils
→ tous les chercheurs R1 à R4

RESPONSABLE :
Dir. des Ressources Humaines

PRINCIPES CIBLÉS :
12. Recrutement
22. Reconnaissance de la profession

- 33. 2024 - Semestre 1**
Ecrire la politique de Recrutement Ouvert, Transparent et Basé sur le Mérite au sein de l'Université Jean Monnet
Indicateur : Diffusion de la politique sur le site Internet et traduite en anglais
→ tous les chercheurs R1 à R4

RESPONSABLE :
Dir. des Ressources Humaines

PRINCIPES CIBLÉS :
13. Recrutement (code)
15. Transparence (code)
16. Jugement au mérite (code)
33. Enseignement

- 12. 2024 - Semestre 2**
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)
Indicateur : Pourcentage de profils de postes selon les critères requis
→ chercheurs R2 à R4

RESPONSABLE :
Dir. des Ressources Humaines

PRINCIPE CIBLÉ :
12. Recrutement

- 13. 2024 - Semestre 2**
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
Indicateur : Pourcentage de profils traduits en anglais / Traduction et utilisation des formulaires / Traduction et diffusion des LDG
→ BIATSS / Chercheurs R3-R4

RESPONSABLE :
Dir. des Ressources Humaines / Laboratoires et composantes

PRINCIPES CIBLÉS :
12. Recrutement
15. Transparence (code)

- 14. 2024 - Semestre 2**
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
Indicateur : Pourcentage des offres de thèse et d'emploi en recherche publiées sur Euraxess
→ chercheurs R1 et R2

RESPONSABLE :
Dir. des Ressources Humaines

PRINCIPE CIBLÉ :
19. Reconnaissance des qualifications (code)

- 15. 2022 - Semestre 2**
Communiquer annuellement auprès des membres du Conseil Académique sur l'existence du réseau ENIC-NARIC (centre d'information français sur la reconnaissance académique des diplômés étrangers) qui délivre sur demande une équivalence de titre.
Indicateur : Date de la communication et accessibilité de l'information
→ membres du CAC pour le recrutement d'Enseignants Chercheurs (R3-R4)

RESPONSABLE :
Dir. des Ressources Humaines

PRINCIPE CIBLÉ :
12. Recrutement

- 16. 2022 - Semestre 2**
Renforcer la participation de la Direction des Ressources Humaines aux entretiens de recrutement et/ou d'accueil des doctorants et post-docs (en anglais si nécessaire)
Indicateur : Pourcentage entretiens de recrutement ayant fait l'objet d'un accompagnement spécifique
→ Doctorants/ post docs (R1-R2)

RESPONSABLE :
Dir. des Ressources Humaines

Recrutement

Recrutement

PRINCIPES CIBLÉS :
12. Recrutement
13. Recrutement (code)

17. 2022 - Semestre 2
Renforcer la collaboration Dir. des Ressources Humaines / Dir. 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

*Indicateur : Pourcentage nouveaux recrutés accompagnés par la DRI et la DRH
→ Tous les chercheurs (R1 à R4)*

RESPONSABLE :
Dir. des Ressources Humaines

PRINCIPES CIBLÉS :
24. Conditions de travail
12. Recrutement
26 Financement et salaire
40. Supervision

18. 2022 - Semestre 2
Accroître l'attractivité des chercheurs étrangers en renforçant la communication autour des dispositifs déployés par l'Université Jean Monnet (dispositifs Qualité de Vie et Conditions de Travail dans le cadre du plan Responsabilité Sociétale et Environnementale (conciliation vie professionnelle/vie personnelle, régime de travail, journée d'accueil des nouveaux recrutés))

*Indicateur : Mise en place d'un guichet d'accueil à la Direction des Relations Internationales spécifique (Nb de chercheurs accompagnés)/ communication mise en place
→ Tous les Chercheurs R1 à R4*

RESPONSABLE :
Dir. des Relations Internationales

PRINCIPES CIBLÉS :
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

19. 2022 - Semestre 1 - cyclique
Organiser des Réunions d'information et mettre à disposition de documents ressources tels que le plan d'égalité d'égalité Hommes Femmes et engagements RSE sur les biais de genre et la diversité des carrières

*Indicateur : Date des réunions / Nombre de ressources en ligne
→ Présidents de comités de sélection / chercheurs R3-R4*

RESPONSABLE :
Dir. des Ressources Humaines

Conditions de travail

PRINCIPES CIBLÉS :
4. Attitude professionnelle
37. Supervision et tâches de gestion
5. Obligations contractuelles et légales

20. 2023 - Semestre 2
Mettre en place une formation au management pour les Directeurs de laboratoire

*Indicateur : Nombre de sessions / nombre de stagiaires
→ Directeurs de laboratoires et adjoints (R3 et R4)*

RESPONSABLE :
Dir. des Ressources Humaines

PRINCIPE CIBLÉ :
21. Nominations post-doctorat (code)

21. 2024 - Semestre 2
Mettre en œuvre un statut de post-doc, et normaliser les contrats et les rémunérations

*Indicateur : Nombre et durée des contrats post-doc
→ post-doc (R2)*

RESPONSABLE :
Dir. des Ressources Humaines

PRINCIPES CIBLÉS :
10. Non-discrimination
6. Responsabilité
27. Egalité H/F

22. 2023 - Semestre 2
Mettre en place des ateliers participatifs ou des formations sur la Responsabilité Sociétale de l'Établissement afin de faire émerger les problèmes et les pistes de solution du terrain

*Indicateur : Nombre de composantes / laboratoires ayant organisé des ateliers
→ tout le personnel de l'UJM dont les chercheurs*

RESPONSABLE :
Dir. des Ressources Humaines

PRINCIPE CIBLÉ :
24. Conditions de travail

23. 2023 - Semestre 2
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

*Indicateur : Page Intranet créée / Date de communication
→ Tous les chercheurs (R1 à R4)*

RESPONSABLE :
Dir. des Ressources Humaines

PRINCIPES CIBLÉS :
25. Stabilité et continuité d'emploi
26. Financement et salaires

24. 2023 - Semestre 2
Mettre en place un dispositif de revalorisation salariale et d'évolution de carrière pour les agents contractuels

*Indicateur : Augmentation moyenne octroyée / nombre de personnes concernées
→ Tous les chercheurs contractuels*

RESPONSABLE :
Dir. des Ressources Humaines

Conditions de travail

PRINCIPE CIBLÉ :
26. Financement et salaires

- 25. 2022 - Semestre 2**
Mettre en place un dispositif de revalorisation salariale pour les agents titulaires (Lignes Directrices de Gestion du RIPEC)
Indicateur : Augmentation moyenne octroyée / nombre de personnes concernées
→ Enseignants chercheurs R3-R4

RESPONSABLE :
Dir. des Ressources Humaines

PRINCIPES CIBLÉS :
23. Environnement de la recherche
12. Recrutement

- 26. 2022 - Semestre 2**
Proposer un nouveau dispositif sur appel à candidature permettant d'obtenir un accompagnement financier et une décharge d'enseignement (dispositif Elan)
Indicateur : Nombre de candidats / Nombre de lauréats
→ Enseignants et Maîtres de conférence nouvellement recrutés avec dimension exogène de la candidature (R3-R4)

RESPONSABLE :
Vice-Présidence Recherche

PRINCIPES CIBLÉS :
4. Attitude professionnelle
7. Bonnes pratiques en recherche

- 27. 2023 - Semestre 1**
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
Indicateur : Nombre de consultations par rapport au nombre de marchés sensibles
→ Directeurs d'Unités et Enseignants Chercheurs (R3-R4)

RESPONSABLE :
Dir. de la Recherche-Valorisation / Conseiller prévention

Formation et développement de carrière

PRINCIPE CIBLÉ :
16. Jugement au mérite (code)

- 28. 2023 - Semestre 1 / 2024 - Semestre 2**
Favoriser l'évaluation de la recherche au mérite en signant la charte DORA / Adhésion à la coalition coARA
Indicateur : diffusion de la Charte / réunions Groupe de travail CoARA
→ tous les chercheurs (R1-R4)

RESPONSABLE :
Vice-Présidence Recherche

PRINCIPES CIBLÉS :
18. Reconnaissance de l'expérience de mobilité (code)
11. Système d'évaluation
29. Valorisation de la mobilité

- 29. 2023 - Semestre 2**
Formaliser les critères de la mobilité internationale pour l'avancement de carrière ou l'attribution des congés pour projet pédagogique ou projet de recherche
Indicateur : Adoption, traduction et publication des lignes directrices de gestion
→ chercheurs R3-R4

RESPONSABLE :
Dir. des Ressources Humaines

PRINCIPES CIBLÉS :
38. Développement professionnel continu
39. Accès à la formation à la recherche et au développement continu

- 30. 2024 - Semestre 2**
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
Indicateur : Nombre de formations recensées et proposées
→ tous les chercheurs R1 à R4

RESPONSABLE :
Dir. des Ressources Humaines

PRINCIPES CIBLÉS :
30. Accès aux services d'orientation de carrière
28. Développement de carrière

- 31. 2024 - Semestre 1**
Mettre en place une fonctionnalité de Conseiller mobilité-carrière au sein de la Dir. des Ressources Humaines pour accompagner les personnels
Indicateur : Recrutement réalisé / nombre de personnes accompagnées
→ tous les chercheurs R1 à R4

RESPONSABLE :
Dir. des Ressources Humaines

PRINCIPES CIBLÉS :
40. Supervision
36. Relation avec les directeurs de thèse/stage
37. Supervision et tâches de gestion
40. Supervision

- 32. 2023 - Semestre 2**
Inciter à la mise en place du mentorat pour les nouveaux enseignants-chercheurs
Indicateur : Pourcentage de nouveaux arrivants ayant un mentor
→ Enseignants / Chercheurs R3

RESPONSABLE :
Dir. Recherche et Valorisation