



UNIVERSITÉ
JEAN MONNET
SAINT-ÉTIENNE

Plan d'action HRS4R

2022 - 2024



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Université
Jean Monnet

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** décliné sur les deux prochaines années.

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 la Qualité de vie au travail
- Le soutien au développement de la Recherche
- L'éthique et l'intégrité scientifique
- La valorisation de la Recherche et la science ouverte

PRINCIPE CIBLÉ :

1. Liberté de recherche

1. 2022 - Semestre 2

Diffuser le code et la charte aux chercheurs et à tout nouvel arrivant

Indicateur : Date de diffusion / mise à jour procédure nouvel arrivant

RESPONSABLE :

Dir. des Ressources Humaines

PRINCIPE CIBLÉ :

2. Principes éthiques
34. Plaintes et Recours

2. 2023 - Semestre 1

Créer un site intranet d'information sur l'Intégrité Scientifique

Indicateur : Date de diffusion

RESPONSABLE :

Référente Intégrité Scientifique

PRINCIPE CIBLÉ :

3. Responsabilité professionnelle
2. Principes éthiques

3. 2022 - 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 / nombre de plaintes reçues / traitées

RESPONSABLE :

Référente Intégrité Scientifique

PRINCIPE CIBLÉ :

2. Principes éthiques

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 de stagiaires

RESPONSABLE :

Référente Intégrité Scientifique

PRINCIPE CIBLÉ :

3. Responsabilité professionnelle
2. Principes éthiques

5. 2022 - Semestre 2

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

RESPONSABLE :

Vice-Présidence Recherche / Service Commun de la Documentation

PRINCIPE CIBLÉ :

3. Responsabilité professionnelle
4. Attitude professionnelle
7. Bonnes pratiques en recherche

6. 2022 - Semestre 2

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

RESPONSABLE :

Dir. de la Recherche-Valorisation

PRINCIPE CIBLÉ :

3. Responsabilité professionnelle
2. Principes éthiques

7. 2022 - Semestre 2

Définir et communiquer une charte de la science ouverte

Indicateur : Date de communication

RESPONSABLE :

Vice-Présidence Recherche

PRINCIPE CIBLÉ :

3. Responsabilité professionnelle
7. Bonnes pratiques en recherche

8. 2023 - Semestre 1

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

RESPONSABLE :

Direction du Numérique

PRINCIPE CIBLÉ :

8. Diffusion et exploitation des résultats

9. 2023 - Semestre 1

Mettre en place des déjeuners info recherche sur la valorisation, le transfert, la création de start-up

Indicateur : Nombre de manifestations par an

RESPONSABLE :

Dir. de la Recherche-Valorisation

PRINCIPE CIBLÉ :

31. Droits de propriété intellectuelle

10. 2023 - Semestre 1

Formation sur le droit de la propriété intellectuelle des personnels de recherche

Indicateur : Nombre de sessions / nombre de participants

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

RESPONSABLE :

Dir. des Ressources Humaines

PRINCIPE CIBLÉ :

13. Recrutement (code)
15. Transparence (code)
16. Jugement au mérite (code)

12. 2023 - Semestre 2

Améliorer les profils de poste publiés (pré-requis, description des conditions de travail, information sur carrière)

Indicateur : Nombre de profils de postes améliorés

RESPONSABLE :

Dir. des Ressources Humaines

PRINCIPE CIBLÉ :

12. Recrutement

13. 2023 - Semestre 2

Traduire en anglais les profils de poste

Indicateur : Nombre de profils traduits en anglais

RESPONSABLE :

Dir. des Ressources Humaines / Laboratoires et composantes

PRINCIPE CIBLÉ :

12. Recrutement
15. Transparence (code)

14. 2023 - Semestre 1

Publier tous les profils de poste et les offres de thèse sur EURAXESS

Indicateur : Pourcentage des offres de thèse et d'emploi en recherche publiées sur Euraxess

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

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 avec les nouveaux docs

RESPONSABLE :

Dir. des Ressources Humaines

PRINCIPE CIBLÉ :

12. Recrutement

17. 2022 - Semestre 2

Renforcer la collaboration Direction des Ressources Humaines / Direction des Relations Internationales pour accompagner les recrutés étrangers

Indicateur : Pourcentage recrutés internationaux passant par la Dir. des Relations Internationales

RESPONSABLE :

Dir. des Ressources Humaines

PRINCIPE CIBLÉ :

24. Conditions de travail
12. Recrutement
26. Sécurité sociale

18. 2022 - Semestre 2

Mettre en place une convention faisant de l'UJM un point de contact Euraxess pour améliorer l'accueil des chercheurs étrangers

Indicateur : Nombre de chercheurs accompagnés / nombre de services offerts (plateforme Euraxess)

RESPONSABLE :

Dir. des Relations Internationales

PRINCIPE CIBLÉ :

12. Recrutement
27. Équilibre entre les sexes
17. Parcours atypiques

19. 2022 - Semestre 1

Réunion d'information et mise à disposition de documents ressources pour sensibiliser les présidents de comités de sélection sur les biais de genre

Indicateur : Date de la réunion / nombre de ressources en ligne

RESPONSABLE :

Dir. des Ressources Humaines

PRINCIPE CIBLÉ :
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

RESPONSABLE :
Dir. des Ressources Humaines

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

21. 2022 - Semestre 2
Mettre en œuvre une politique afin de limiter la durée du statut de post-doc à 6 ans, et de normaliser les contrats et les rémunérations.
Indicateur : Nouveau contrat en place / nombre de post doc > 6 ans ? / écart-type des rémunérations ?

RESPONSABLE :
Dir. des Ressources Humaines

PRINCIPE CIBLÉ :
10. Non-discrimination
6. Responsabilité
9. Société
27. Egalité H/F
35. gouvernance

22. 2022 - Semestre 2
Mettre en place des ateliers participatifs sur la Responsabilité Sociétale de l'Etablissement afin de faire émerger les problèmes et les pistes de solution du terrain puis suivre le plan d'actions
Indicateur : Nombre de composantes / laboratoires ayant organisé des ateliers / nombre de d'actions proposées

RESPONSABLE :
Dir. du Pilotage, Audit Interne et Qualité

PRINCIPE CIBLÉ :
24. Conditions de travail

23. 2023 - Semestre 2
Créer une page Intranet dédiée à l'information et la sensibilisation sur les dispositifs de congés (parentalité...) afin de favoriser une meilleure articulation vie privée / vie pro
Indicateur : Page Intranet créée / date de la communication

RESPONSABLE :
Dir. des Ressources Humaines

PRINCIPE CIBLÉ :
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

RESPONSABLE :
Dir. des Ressources Humaines

PRINCIPE CIBLÉ :
26. Financement et salaires

25. 2023 - Semestre 2
Mettre en place un dispositif de revalorisation salariale pour les agents titulaires
Indicateur : Augmentation moyenne octroyée

RESPONSABLE :
Dir. des Ressources Humaines

PRINCIPE CIBLÉ :
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

RESPONSABLE :
Vice-Présidence Recherche

PRINCIPE CIBLÉ :
4. Attitude professionnelle
7. Bonnes pratiques en recherche

27. 2023 - Semestre 1
Systématiser la consultation du conseiller de prévention ou assistant prévention pour toute acquisition de matériel et pour tout nouveau protocole de recherche
Indicateur : Procédure en place et communiquée / nombre de consultations

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

PRINCIPE CIBLÉ :
16. Jugement au mérite
(code)

28. 2022 - Semestre 2
Favoriser l'évaluation de la recherche au mérite en signant la charte DORA
Indicateur : Charte signée et communiquée aux chercheurs

RESPONSABLE :
Dir. de la Recherche-
Valorisation

PRINCIPE CIBLÉ :
18. Reconnaissance de
l'expérience de mobilité
(code)
11. syst d'évaluation

29. 2023 - Semestre 1
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 des lignes directrices de gestion

RESPONSABLE :
Dir. des Ressources
Humaines

PRINCIPE CIBLÉ :
38. Développement
professionnel continu
39. Accès à la formation
à la recherche et au
développement continu

30. 2022 - 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 : Procédure en place / recensement annuel effectué

RESPONSABLE :
Dir. des Ressources
Humaines

PRINCIPE CIBLÉ :
30. Accès aux services
d'orientation de carrière

31. 2023 - Semestre 1
Mettre en place une fonction de conseiller mobilité-carrière au
sein de la DRH pour accompagner les personnels
Indicateur : Recrutement réalisé

RESPONSABLE :
Dir. des Ressources
Humaines

PRINCIPE CIBLÉ :
40. Supervision

32. 2023 - Semestre 2
Inciter à la mise en place du mentorat pour les nouveaux
enseignants-chercheurs
*Indicateur : Nombre de nouveaux enseignants-chercheurs ayant un
mentor*

RESPONSABLE :
Dir. des Ressources
Humaines