

Annexe 1 : évaluation interne du label HRS4R (2019-2024)

Point 1 – Information organisationnelle :

Profil organisationnel (une très brève description de votre organisation)

L'Université Clermont Auvergne est structurée depuis 2021 en 6 instituts dont l'établissement composante Clermont Auvergne INP (institut national polytechnique). L'UCA est véritable chef de file des différents établissements d'enseignement supérieur et de recherche de la région Auvergne. Cette organisation permet de renforcer l'innovation en matière de formation, de recherche, et l'insertion de ses étudiants dans le monde professionnel. Avec la labellisation I-SITE, elle conforte son positionnement d'acteur essentiel du développement (social, économique et culturel) territorial, et elle renforce le rayonnement international du site par la mise en place d'une stratégie reposant sur des domaines d'excellence et sa thématique « Concevoir des modèles de vie et de production durables ».

Un travail a été engagé afin de stabiliser et harmoniser les pratiques RH à l'échelle de l'EPE. Clermont Auvergne INP s'est engagé par courrier en date du 5 novembre 2021 auprès de la commission européenne pour intégrer la stratégie HRS4R de l'établissement expérimental. Le process, le plan d'actions, et les dispositions ont été validés par les instances de Clermont Auvergne INP en amont des décisions du CA de l'EPE UCA.

Point 2 – Forces et faiblesses de la pratique actuelle :

1- Aspects professionnels et éthique

Points forts

- Elargissement des compétences de la commission, devenue en 2021 Conseil Ethique et Déontologie de l'UCA, intégrant désormais l'établissement composante Clermont Auvergne INP. Présidé par la Première Vice-Présidente, ce conseil met en œuvre la politique en matière de : i) éthique de la recherche (mise en place d'un comité éthique de la recherche IRB), ii) intégrité scientifique (formation et traitement des cas de manquement à l'intégrité scientifique), et iii) déontologie (mise en place d'une commission de déontologie).
- Formation obligatoire à l'intégrité scientifique (dont la science ouverte) à destination des doctorants et des candidats HDR (habilitation à diriger des recherches).
- Adoption par le CAC de l'UCA (délibération du 3 novembre 2020) d'un texte de recommandations afin d'encourager et de valoriser la démarche des chercheurs vers la science ouverte. Inscription des recommandations dans les critères d'évaluation de promotion interne.
- Mise en place en 2024 d'une communication plus claire sur le site internet de l'UCA, présentant les activités et objectifs de l'établissement en matière d'éthique, d'intégrité scientifique et de déontologie.
- Un livret composé de fiches synthétiques rappelle les modalités de recrutement, l'évolution de carrière et la rémunération de l'ensemble des personnels de l'UCA
- Accueil des nouveaux entrants : une journée d'accueil est organisée afin de présenter l'établissement et son fonctionnement aux chercheurs et enseignants-chercheurs nouvellement recrutés. Depuis 2023, les doctorants non francophones assistent à une journée de présentation de l'établissement en anglais organisée par le Collège des Ecoles Doctorales, et peuvent également être spécifiquement reçus par le Centre Euraxess.

- La sensibilisation à la valorisation de la recherche : dès 2021, le collège des écoles doctorales a proposé un module sur la valorisation de la recherche. Un vademecum dédié a été produit en 2021 et actualisé en 2024 en présentant notamment l'écosystème de la valorisation, dont les missions de la filiale de l'UCA Clermont Auvergne Innovation (CAI). Une formation dédiée a été organisée dans les laboratoires pour un accompagnement à la valorisation.
- Le site UCA présente l'ensemble des services rendus par la Direction de la Recherche et des Etudes Doctorales (DRED) pour appuyer les chercheurs.

Perspectives d'amélioration

- Poursuite des actions en lien avec l'accueil des nouveaux entrants, avec la finalisation prévue pour juin 2024 des livrets, en français et en anglais, rappelant les modalités de recrutement, l'évolution de carrière et la rémunération de l'ensemble des personnels de l'UCA. La délibération Droits et Obligations des Enseignants chercheurs sera également disponible en français et en anglais.
- Renforcement de l'accueil du public étranger avec la mise en place, à l'appui du service Euraxess, d'un Welcome desk, permettant un accueil personnalisé intégrant les démarches administratives, souvent très complexes et chronophages pour un étranger et/ou un non-francophone. Ce projet a reçu en 2023 un financement ministériel pluriannuel et sera déployé dès 2024.

Remarques

En plus des perspectives d'amélioration découlant naturellement des actions ciblées dans le plan initial, de nouvelles actions sont proposées, à savoir :

- Sur le volet de la déontologie : mettre en place une procédure de cumul d'activité
- Valorisation : mettre en place des actions communes de valorisation entre l'université, les ONR (organismes nationaux de recherche : CNRS, INSERM) et la filiale de valorisation de l'UCA Clermont Auvergne Innovation (CAI).
- Evaluation de la recherche : reconsidérer les critères d'évaluation de la recherche, au regard de la science ouverte et en accord avec l'engagement à CoARA. Un groupe de travail « Repenser l'évaluation de la recherche » a été mis en place depuis janvier 2024. L'objectif est de produire des guides de bonnes conduites et de recommandations destinés aux évaluateurs et aux candidats d'ici fin 2026.
- Poursuite de la sensibilisation à la valorisation :
 - * Vademecum valorisation : l'édition d'une version adressée aux laboratoires "Sciences Humaines et Sociales" sera réalisée (DRED, CAI) en 2025. Il est également prévu de traduire en anglais les vademecum pour améliorer leur accessibilité (2025)
 - * Il est envisagé également de renouveler la formation auprès des gestionnaires de laboratoires sur des thématiques précises, en binôme avec une autre direction, pour maintenir le lien et apporter de l'information dès fin 2024.

2- Recrutement

Points forts

L'établissement a renforcé ses points forts en matière de recrutement et de sélection :

Les documents DRH (Direction des Ressources Humaines) en matière de recrutement et de présentation de l'établissement ont été créés et traduits en langue anglaise. Ils seront disponibles en juin 2024 :

- o DELIBERATION CA (Conseil d'Administration) 2020-03-06-13 Missions, droits et devoirs des enseignants-chercheurs

- DELIBERATION CA 2021-06-29-21 charte télétravail + Annexe
- DELIBERATION CA 2022-12-16-15 LDG avancement de grade EC
- DELIBERATION CA 2023-05-05-08 Charte des personnels contractuels
- DELIBERATION CA 2023-06-30-10 LDG mobilité BIATSS
- DELIBERATION-CA-2023-09-29-09_LDG-etablissement-RIPEC
- 2 Guides UCA de constitution et de fonctionnement des comités de sélection
- Un guide des modalités de recrutement des personnels enseignants
- Les procédures de recrutement
- Une trame de procès-verbal (PV) et une grille d'évaluation ont été déployées auprès des services recruteurs, afin d'assurer une étude objective des candidatures et d'être en mesure de proposer un retour aux candidats sur leur candidature.
- Une déclaration de conflit et lien d'intérêt a été créée dans le but d'assurer l'impartialité de nos comités/commissions de recrutement. Chaque membre potentiel doit au préalable la compléter. La DRH tranche en cas de besoin sur la possibilité ou non pour un membre de siéger.

Concernant le recrutement des chercheurs internationaux, la Direction des Relations Internationales et de la Francophonie (DRIF), via le Centre Euraxess, a mis à disposition de la DRH son expertise, sur le recrutement des chercheurs et agents internationaux notamment sur le volet réglementaire. Cette action a pour but de faciliter ce type d'embauche. Un groupe de travail entre la DRIF et la DRH a été mis en place afin de simplifier et d'harmoniser les procédures de recrutement de ce public et d'en assurer leur diffusion.

Perspectives d'amélioration

Les perspectives d'amélioration identifiées sont les suivantes :

- Le guide des modalités de recrutement intégrera prochainement les personnels de Bibliothèque, Ingénieurs, Administratifs, Techniciens, Sociaux et Santé (BIATSS).
- Une version anglaise des pages du site UCA relatives au recrutement est actuellement à l'étude afin de permettre une plus grande accessibilité aux candidats et personnels de nationalité étrangère.
- L'acculturation et l'appropriation des outils (Procès-verbal/Grille d'évaluation) par les utilisateurs est actuellement en cours. Quelques rappels quant à leurs utilité et l'obligation de les compléter avec la plus grande minutie est systématiquement faite auprès des services recruteurs.
- Concernant le recrutement des chercheurs internationaux, le groupe de travail produira des supports (procédures) concernant ce public.

Remarques

En plus des perspectives d'amélioration découlant naturellement des actions ciblées dans le plan initial, de nouvelles actions sont proposées, à savoir :

- La mise en place d'un outil de recrutement - ATS (Applicant Tracking System) est envisagée. En effet, de façon à rendre les recrutements plus fluides, la réflexion est faite sur l'achat d'un logiciel de recrutement qui permettra de délocaliser une partie des recrutements au plus près des demandeurs, et d'assurer une meilleure réactivité et un suivi plus individualisé des candidatures (S2 2024)
- De nouvelles actions sont envisagées pour faciliter l'intégration du nouvel agent, notamment en mettant en place grâce à des volontaires qualifiés un réseau de compagnonnage. Suivant les populations, des formations spécifiques pourront être proposées notamment des formations de tutorat dédiées ainsi que des formations sur la carrière, la rémunération et les possibilités de promotion des enseignants (S2 2026)
- Un guide de recrutement spécifique aux post-doc/chercheurs à l'UCA sera produit. Ce document sera à disposition au Welcome Desk ce qui permettra une meilleure diffusion auprès du public visé (S1 2026)

3- Conditions de travail

Points forts

- L'UCA a structuré l'appui administratif à cette thématique en recrutant 7 personnels dédiés entre 2021 et 2024.
- Parité et égalité professionnelle : Création du comité égalité chargé de développer des actions de sensibilisation de la communauté (2017), et structuration et légitimation des actions grâce au plan égalité professionnelle (2021 pour 2021-23).
- Prévention, santé, sécurité : i) Formalisation de la politique de prévention des risques professionnels et des risques psychosociaux (RPS) en 2018 ; ii) renforcement de la cellule de veille RPS en 2023 qui est composée désormais de 13 écoutants, iii) Création d'une cellule d'écoute violences sexistes et sexuelles (VSS)-discriminations en 2021 ; iv) Réalisation d'une exposition dédiée aux femmes de science en 2024.
- Qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) : i) Mise en place et déploiement d'une politique QVCT *via* des groupes de travail mis en place en 2023 et 2024 (articulation vie professionnelle – vie personnelle, Reconnaissance au travail et sens du travail, QVCT des cadres), la semaine annuelle de la QVCT depuis 2022, et des actions en faveur des personnels (ateliers voix, prévention des troubles musculosquelettiques, activités de bien-être) ; ii) Réalisation d'une enquête biennale « Conditions de travail, santé au travail » en 2023, et d'un baromètre du climat social à l'UCA en 2024 ; iii) Extension du télétravail en 2024: dès 6 mois d'ancienneté, et avec des dispositions spécifiques pour les personnels qui sont proches aidants ; iv) Harmonisation de la politique indemnitaire à destination de l'ensemble de ses personnels à l'échelle de l'UCA et de ses écoles internes en 2023 ; v) Nouvelle charte des personnels contractuels, disponible en anglais, en 2023.
- Politique Handicap : i) une convention pluriannuelle a été signée avec un fond de financement (FIPHFP) ouvrant des crédits de 1000 k€ pour l'UCA (convention 2020-2023, renouvelée 2024-2027) pour amplifier le déploiement d'une politique en faveur des personnels handicapés (recrutement, reclassement et reconversion, maintien dans l'emploi, accessibilité bâtimentaire et numérique, contrat doctoral handicap) ; ii) le nouveau schéma directeur handicap 2024-2027 a été adopté en 2024 ; iii) du personnel et un budget (40k€ par an de 2023 à 2025) dédiés ont été ciblés pour la sensibilisation au handicap.
- Accompagnement spécifique : i) Accès à une version du contrat de travail en anglais pour tous les personnels internationaux depuis 2024; ii) Suivi personnalisé des chercheurs par le centre EURAXESS en lien avec les administrations du territoire ; iii) Proposition d'activités d'intégration et de cours de français aux chercheurs élargies à leur famille depuis 2022 ; iv) Accompagnement de la carrière des chercheurs : ateliers, webinaires depuis 2022 ; v) Mentoring de chercheurs étrangers pour superviser ou co-encadrer des thèses depuis 2020 ; vi) Ouverture du recrutement à l'international grâce au tenure-track et consolidation suite au déploiement de la loi de programmation de la recherche (LPR) qui intègre la création des chaires de professeur junior (CPJ).

Perspectives d'amélioration

- Parité et égalité professionnelle : i) besoin de formation des agents impliqués pour monter en compétence ; ii) développement de l'accompagnement des carrières féminines ; iii) renforcer la sensibilisation des comités de sélection aux biais cognitifs dans le recrutement.
- Prévention, santé, sécurité : i) continuer le déploiement du Document unique sur l'évaluation des risques professionnels ; ii) Réduire le délai entre la demande d'écoute et sa réalisation par la Cellule RPS
- QVCT : actualiser la politique d'aides sociales UCA.

- Politique handicap : achever la mise en accessibilité des espaces intérieurs des bâtiments en l'étendant à tous les types de handicap.

Remarques

En plus des perspectives d'amélioration découlant naturellement des actions ciblées dans le plan initial, de nouvelles démarches sont envisagées, à savoir :

- Parité et égalité professionnelle (2024-26) : i) un plan de formation à destination des personnels et proposant un panel de formation sur les sujets : biais de genre, fresque de la diversité, sera travaillé ; ii) mise en place de mentorat pour accompagner les carrières féminines ; iii) actualisation du plan d'actions égalité professionnelle en 2024 pour un plan 2024-26.
- Prévention, santé, sécurité : i) acquisition d'un logiciel de centralisation et de traitement des données de santé au SST (2026)
- QVCT : i) optimisation des prestations d'action sociale et extension à l'ensemble des écoles internes (S2 2024) ; ii) mise en place d'un partenariat avec l'Association régionale pour l'amélioration des conditions de travail Auvergne-Rhône-Alpes (2025) ; iii) définition d'un plan d'actions permettant le déploiement d'une démarche QVCT à l'échelle de l'établissement (2026).
- Handicap : i) mise en place de l'accessibilité numérique (recherche de financement en cours via réponses à appels à projets) ; ii) développement d'une politique de recrutement d'apprentis en situation de handicap (2024-27) ; iii) engagement dans la démarche de labellisation Atypie Friendly (2024)
- Accompagnement spécifique : i) création d'un guichet unique d'accueil pour les publics internationaux (*Welcome desk*, 2025) ; ii) création d'un outil numérique mis à disposition des chercheurs pour faciliter l'identification des démarches administratives à réaliser (S2 2024) ; iii) conception d'une capsule vidéo bilingue afin de délivrer toutes les informations dont tout doctorant devrait avoir connaissance en accédant à son cursus (2025) ; iv) actions de sensibilisation auprès des docteurs pour faciliter leur insertion professionnelle et pérennisation du Forum emploi à destination des doctorants et docteurs (2026).

4- Formation-développement

Points forts

L'établissement a renforcé plusieurs axes en matière de formation et de développement de carrière :

-la journée d'accueil des nouveaux personnels, s'adresse à tous (Enseignants-Chercheurs/BIATSS titulaires et contractuels) et intègre des éléments de présentation en matière de ressources humaines, une sensibilisation à la prévention des risques et aux risques numériques.

-cet accueil est complété par une formation à destination des nouveaux enseignants-chercheurs, évoquant notamment la carrière, la formation et le tutorat depuis 2023.

- la construction du parcours individuel de formation des doctorants a été finalisée au 1^{er} trimestre 2021. L'accompagnement individuel permet de mieux cerner les attentes du public.

- la mise en place d'un parrain/marraine pour les doctorants a été finalisée à la rentrée 2020.

- depuis janvier 2020, les nouveaux maîtres de conférences et candidats HDR sont accompagnés par un référent. Les candidats HDR suivent une formation obligatoire relative à l'encadrement des doctorants, dans le même module que celui traitant de l'éthique de la recherche, l'intégrité scientifique (dont la science ouverte et les engagements associés de l'établissement) et la déontologie.

- pour les chercheurs internationaux, le centre Euraxess propose depuis 2023 et finance conjointement avec la Direction des Ressources Humaines des formations pour les jeunes chercheurs en matière d'insertion professionnelle en anglais.

Perspectives d'amélioration

Toutefois certains axes doivent être améliorés :

- Construction du parcours individuel de formation : sensibiliser les masters pour les accompagner dans une orientation vers le doctorat, relancer une enquête sur la formation doctorale afin de la faire évoluer encore et de réadapter l'offre proposée (2025-2026)
- Accompagnement des parrains/marraines des doctorants afin de comprendre leur rôle (2025-2026)
- Pratiques des cotutelles avec l'étranger : augmentation des universités partenaires (2025-2026)
- Formation sur les carrières des chercheurs à destination des doctorants : cette formation français - anglais reste encore à réaliser. Un travail collaboratif entre la DRH, la DRED et la DRIF est en cours.
- Déploiement en cours de la VAE (validation des acquis de l'expérience) doctorat afin de pouvoir proposer une offre de formation complète pour le 3ème cycle (année 2024).
- Une formation/information, à destination des directeurs de laboratoire, sur les modalités d'avancement des BIATSS dans les laboratoires est envisagée tous les deux ans, ainsi qu'une intervention annuelle dans le cadre des conseils des directeurs d'unité.
- Un module de formation de 1 à 2h à destination des nouveaux MCF (maîtres de conférences) reste à renforcer notamment sur la carrière des enseignants-chercheurs, en lien avec le pôle IPPA (Ingénierie Pédagogie Production Audiovisuelle) de façon à intégrer cette formation dans le cursus de décharge à destination des Nouveaux enseignants-chercheurs, à horizon 2025.

Remarques

En plus des perspectives d'amélioration découlant naturellement des actions ciblées dans le plan initial, de nouvelles actions peuvent être envisagées.

LA DRH et la DRIF envisagent d'ajouter au catalogue des formations des personnels et ainsi prendre systématiquement en charge les cours de français langue étrangère disponibles au sein de l'établissement pour les agents non francophones (horizon 2026).

Enfin, l'établissement souhaite pouvoir désormais accueillir en anglais les nouveaux personnels et leur proposer un kit de bienvenue en anglais, en lien avec le welcome desk (horizon S2 2025).

Trois questions générales :

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

Depuis le dossier initial élaboré en 2018 et la labellisation obtenue en 2019, de nouvelles actions ont été proposées, validées par le comité de pilotage puis mises en œuvre.

Ces actions, dictées par certaines circonstances, répondant à un retour sur des mises en pratique ou découlant d'un nouveau choix stratégique, ont porté sur les axes suivants :

- une politique de télétravail, déjà amorcée mais renforcée suite à la pandémie liée à la Covid19. Le protocole de télétravail, défini par une charte, avait été adopté par délibération du CA du 28 juin 2019, puis actualisé par délibération du CA du 13 décembre 2019. Le protocole de télétravail a ensuite été étendu et appliqué à l'EPE par délibération du CA du 29 juin 2021. Enfin, suite à l'accord cadre national concernant la mise en œuvre du télétravail dans la

fonction publique, le protocole télétravail de l'UCA a fait l'objet d'une nouvelle actualisation adoptée par le CA du 15 décembre 2023.

- Un engagement de l'UCA à la coalition européenne CoARA a conduit l'UCA à mettre en place un GT, de définir une feuille de route et les livrables en vue d'une réforme de l'évaluation des chercheurs et de la recherche d'ici fin 2026.
- Renforcement et élargissement des déclarations de liens et conflits d'intérêt (mises en place en 2018) à destination des membres des comités de sélection en charge de tout recrutement, avec une sensibilisation aux biais de genre, afin de garantir la transparence et l'équité dans l'analyse des candidatures.
- Innovation, valorisation et liens avec le monde socio-éco renforcés à l'échelle du site: création de la filiale de valorisation de l'UCA (CAI), en articulation avec la DRED, assurant les missions de valorisation pour le compte de l'UCA et des ONR présents sur le site (INRAE, CNRS, INSERM).

Les actions réalisées entre 2019 et 2024 ont toutes vocation à être pérennisées et intégrées dans les process de travail des services.

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

Le changement le plus important a été la mise en place d'une nouvelle structuration institutionnelle à partir du 1^{er} janvier 2021. L'UCA est devenue un établissement public expérimental (EPE), aux compétences et périmètres élargis, composés de 6 instituts dont un institut national polytechnique (INP), établissement composante doté de la personnalité morale. L'INP a dû s'engager dans un processus d'harmonisation de ses pratiques RH avec celles de l'établissement.

Pour cette raison, la Commission Européenne a accordé un report de l'évaluation interne, initialement prévue pour mars 2021, à juin 2024 afin d'inclure un plan d'actions actualisé, élargi à l'INP, et précisant le process mis en œuvre pour intégrer l'INP dans la stratégie HRS4R de l'établissement.

La crise sanitaire liée à la Covid 19 a fortement impacté la DRH, au cœur du dispositif de mise en place et de gestion du télétravail, devenu un axe prioritaire de la politique RH, et qui a généré une adaptation nécessaire des services. Par ailleurs, la mise en place, de mars à mi-avril 2020, d'une nouvelle application informatique RH, priorité de la gouvernance de l'établissement, a mobilisé les équipes de la DRH.

Afin d'assurer la continuité du service d'enseignement, la crise sanitaire a également impliqué la mise en place rapide des enseignements à distance, ce qui a impacté la stratégie RH des enseignants chercheurs, notamment sur le volet formation.

La création de la filiale de valorisation Clermont Auvergne Innovation, en 2019, a entraîné une redistribution des activités de valorisation entre la filiale et la Direction de la Recherche et de la Valorisation qui a évolué en Direction de la Recherche et des Etudes Doctorales.

Dans le cadre de la stratégie ministérielle en faveur d'une « Science Avec et Pour la Société » (SAPS), le Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche a délivré, le 10 novembre 2021, un label assorti de moyens aux sites universitaires engagés dans la structuration de cette politique publique.

Cette labellisation a conduit à l'évolution du Pôle Promotion de la Recherche (et de son CCSTI) en un nouveau Centre d'Excellence de Science Partagée en Auvergne. Après avoir été désigné site pilote du label Pôle Universitaire d'Innovation (PUI) en 2021, l'UCA voit sa position définitivement retenue en tant que lauréate de ce label décerné par le Ministère de l'Enseignement et de la Recherche (MESR) en 2023. Ce projet porte l'ambition de dynamiser les relations entre le monde académique et le monde socio-économique.

Enfin la mise en œuvre du label I-Site CAP 20-25, provisoire puis définitivement attribué en 2022, a influé la politique RH de l'établissement. La mise en place de fédérations de recherche (« Centres internationaux de recherche » en 2021) et de programmes de formation (notamment des graduate

tracks, parcours d'excellence en master et doctorat) qui déclinent la notion identifiante « *Concevoir des modèles de vie et de production durable* », ainsi que le déploiement de projets transversaux ont permis de renforcer la visibilité internationale et l'attractivité de l'établissement.

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

L'établissement s'engage dans un certain nombre de démarches stratégiques qui ne seront pas sans incidence sur le plan d'actions mais il est encore difficile d'en mesurer tout leur impact :

- sortie de l'expérimentation « établissement public expérimental EPE ». L'établissement deviendra une université intégrée en 2027.
- ouverture d'un learning center à la rentrée 2024, avec le déploiement d'équipements et de services de haut niveau à destination notamment des chercheurs, avec des incidences sur leurs pratiques pédagogiques.
- attribution du label Pôle Universitaire d'Innovation (PUI) par le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (MESR). Ce label engage une démarche permettant de révéler le plein potentiel d'invention et d'innovation des acteurs de la recherche, de la formation, du transfert de technologie et de l'accompagnement des start-up du site clermontois. Expérimental depuis 2021, il permettra de prolonger cette action dans le cadre du plan national d'investissement France 2030. En 2023, l'UCA est retenue définitivement parmi les lauréats de cet appel à projet du MESR.
- intégration dans l'établissement de l'École Nationale Supérieure d'Architecture de Clermont Ferrand en janvier 2024.
- adoption en 2024 d'un schéma directeur DD&RS (développement durable et responsabilité sociétale) et demande de labellisation DD&RS de l'enseignement supérieur auprès du MESR. Le schéma directeur dotera l'établissement d'un plan d'action cohérent en matière de politique sociale en agréant les différents schémas ou plans (égalité professionnelle, handicap, qualité de vie au travail) et en matière de politique écologique.
- renouvellement du plan pour l'égalité professionnelle femmes/hommes pour la période 2024-2026.
- volonté affirmée de l'établissement de s'engager dans le label national Atypie Friendly (moyens d'action pour l'inclusion des personnes avec trouble du neuro-développement à l'université) et de répondre à l'appel d'offres « université inclusive » (projets facilitant l'accès et le parcours des étudiants en situation de handicap), qui impactera les pratiques RH.

Evaluation intermédiaire de la politique de recrutement OTM :

Un recrutement ouvert, transparent et s'appuyant sur les compétences avérées des chercheurs est absolument nécessaire pour garantir l'excellence de la recherche et l'avenir de l'université. Cette politique de recrutement, construite à partir des principes directeurs de la Charte Européenne du Chercheur, est un enjeu majeur pour l'Université.

Depuis 2019, le comité de pilotage HRS4R s'est réuni jusqu'à 5 fois par an. Il s'est enrichi de la participation de personnels administratifs référents de chaque direction impliquée (DRH, DRED, DRIF...) pour assurer le suivi et la mise en œuvre de la stratégie HRS4R.

Une auto-évaluation des processus de recrutements, notamment des chercheurs et enseignants-chercheurs par ce comité de pilotage a conduit à la mise en place d'un plan d'action d'amélioration en continu des pratiques. Sa mise en œuvre a quelque peu été reportée en raison de l'intégration de l'INP au sein de l'EPE UCA et de facto de sa participation au comité de pilotage.

Nos différentes étapes du processus de recrutement sont normées par un corpus de textes nationaux et un ensemble de textes et d'engagements de l'établissement qui s'harmonisent avec les principes d'ouverture, de transparence et de sélection au mérite.

De nombreuses actions réalisées mettent en œuvre les principes de recrutement OTM et garantissent l'égalité des chances pour tous les candidats, la qualité et la pertinence des recrutements :

- la rédaction claire des procédures de recrutement, leur actualisation au regard de la réglementation et leur diffusion sur le site internet et l'intranet de l'UCA ;
- une formation et une sensibilisation parfois individualisée aux principes OTM-R des membres des comités/commissions/jurys de recrutement ;
- la mise en place des déclarations de conflit et liens d'intérêts ;
- la mise à disposition sur le site UCA en français et en anglais d'un ensemble de textes relatifs au recrutement et à la carrière des agents (Guides de fonctionnement et de composition des comités de sélection, délibération sur les missions, droits et devoirs des enseignants-chercheurs, Guide de recrutement des personnels enseignants, ...)
- la communication sur le site UCA de la Charte européenne du chercheur et du code de conduite pour le recrutement des chercheurs.

Au regard de la mise en œuvre de ces actions relatives au recrutement OTM et de la mise à jour de la check-list OTM-R, le bilan est très positif.

Globalement, l'UCA met en œuvre les principes de recrutement OTM. Les différentes phases du processus de recrutement constituent autant d'éléments de contrôle pour assurer la maîtrise OTM du recrutement.

1. Phase de définition du profil de poste
2. Phase de publicité et de candidature
3. Phase de sélection et de recrutement
4. Phase de nomination
5. Phase d'évaluation

Si la politique OTM-R n'est pas encore formalisée dans un document unique, la mise à disposition sur le site UCA, en français et en anglais des délibérations, notes, et guides relatifs au recrutement et à la carrière des personnels favorise l'ouverture à l'international et la transparence de nos recrutements.

La stratégie révisée pour 2024-2026 inclura donc des actions visant à améliorer la politique OTM-R de l'UCA, notamment avec la mise en place d'un logiciel de recrutement ATS et un Vademecum. La politique de recrutement OTM-R de l'UCA pourra éventuellement être incluse dans ce dernier.

Point 3 – Mise en œuvre de la stratégie HRS4R :

Comment avez-vous préparé l'examen interne ?

L'évaluation interne est le fruit d'un travail collectif qui a impliqué l'ensemble des membres du comité de pilotage : référents des actions, directions opérationnelles, gouvernance de l'établissement.

Chaque référent a établi le bilan de son action, en termes notamment de calendrier, de suivi des indicateurs et de réalisation.

Ces éléments ont alimenté le travail de synthèse réalisé par les responsables (direction générale, gouvernance) de chacun des 4 domaines. L'analyse des forces et faiblesses a fait émerger des axes d'amélioration, afin d'orienter la révision de la stratégie avec de nouvelles actions. Ces axes relèvent de certaines lacunes encore observées par rapport aux principes de la Charte et du Code et des améliorations à mener concernant la mise en œuvre de la stratégie.

Le coordinateur du projet a fait le lien entre les services, collecté les données et les travaux de synthèse.

Le travail mené pour aboutir au bilan interne et à la stratégie révisée a été transversal et a permis au comité de pilotage de valider le bilan et le nouveau plan d'actions révisé.

Le bilan et la stratégie révisée ont ensuite été soumis aux différentes instances de l'établissement (Comité Social d'Administration, Conseil de la Formation et de la Vie Universitaire, Conseil de la Recherche, Conseil d'Administration)

Comment avez-vous impliqué le milieu de la recherche, vos principaux intervenants, dans le processus de mise en œuvre ?

L'implication des chercheurs s'est d'abord traduite par la participation de leurs représentants aux travaux du comité de pilotage. Sans compter les chercheurs, membres en leur qualité de vice-présidents de l'établissement, sept chercheurs font partie du comité. Leur répartition a respecté le niveau d'expérience définissant leur profil, de R1 à R4, et les différents champs disciplinaires de formation et de recherche de l'établissement. A ce titre, ils ont pu mesurer lors des différentes réunions l'état d'avancement du plan d'actions, les modifications et les ajustements apportés et participer à la validation du bilan interne et de la stratégie révisée.

Après une présentation initiale de la stratégie, des points ont été ponctuellement faits, de l'état d'avancement du plan d'actions lors de réunions du Conseil de la Recherche.

Les actions en lien avec les activités de recherche ont été déployées avec la participation active des laboratoires, notamment la formation obligatoire auprès des candidats HDR et des doctorants sur l'intégrité scientifique et la déontologie. Des ateliers Science ouverte ont été organisés dans toutes les structures de recherche afin de familiariser la communauté au dépôt des productions scientifiques dans la plateforme ouverte HAL.

Cependant, l'information et la communication sur la stratégie HRS4R auprès de la communauté des chercheurs constituent un point d'amélioration. De même que l'implication des chercheurs dans la mise en œuvre de la stratégie, afin qu'ils n'en soient pas seulement des destinataires mais également des acteurs de celle-ci. Dans cette optique, la Direction de la Communication prévoit un point d'étape sur le label dans la newsletter des personnels ainsi qu'une présentation du label HRS4R dans le cadre de la réunion du réseau des correspondants communication des unités de recherche avant la fin d'année 2024.

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

L'établissement a mis en place un comité de pilotage depuis la demande initiale de labellisation en 2018.

Si sa composition a peu évolué en termes de représentation (gouvernance, directions opérationnelles, chercheurs), certains membres ont changé suite aux élections générales au sein de l'établissement en 2021. Avec le changement de gouvernance, la coordination politique du comité est désormais assurée par la première Vice-Présidente, en charge du Pilotage et des Moyens. Et un coordinateur administratif a également été désigné cette même année.

Toutefois, le comité a conservé ses prérogatives : suivi de l'avancement et du calendrier du plan d'actions, réorientation stratégique.

Le comité se réunit au minimum deux fois par an, avec une plus grande fréquence depuis septembre 2023 dans l'optique de l'évaluation interne.

Le comité de pilotage a vocation à être sollicité pour la validation des axes stratégiques, donc essentiellement aux moments-clés de la labellisation : dépôt du dossier, bilan interne et plan révisé, phases de renouvellement du label.

Y a-t-il un alignement des politiques organisationnelles avec le HRS4R ? Par exemple, le HRS4R est-il reconnu dans la stratégie de recherche de l'organisation, la politique RH globale?

L'engagement dans le processus de labellisation HRS4R en 2018 a été réalisé en mettant en perspective les principes de la Charte et du Code au regard des orientations stratégiques de l'UCA : projets d'établissement 2017-2020 et 2021-2026.

La politique RH à destination des chercheurs montrait une bonne adéquation avec les principes de la Charte et du Code mais avec une amélioration nécessaire.

Dès l'attribution du label en 2019, la stratégie HRS4R a pu être engagée.

Les actions retenues ont été mises en œuvre et intégrées dans les processus de travail par les services fortement impliqués par ces problématiques, notamment les ressources humaines mais aussi la recherche et les relations internationales.

La mention de la stratégie, au travers de certaines actions cibles, est présente dans les rapports d'activité de l'établissement de 2019 et 2020.

Par ailleurs, la prochaine auto-évaluation pour le HCERES (Haut Conseil de l'Evaluation de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur, autorité administrative indépendante chargée d'évaluer régulièrement les structures de recherche) permettra d'examiner la stratégie HRS4R en termes de résultats et de prospectives.

L'objectif de l'établissement est d'ancrer durablement la stratégie HRS4R dans sa stratégie globale, en cherchant à améliorer les procédures et services proposés conformément au label.

Comment votre organisation s'est-elle assurée que les actions proposées seraient également mises en œuvre ?

Les actions choisies et proposées ont été validées par le comité de pilotage, au sein duquel les services et directions opérationnelles, chargés de leur mise en œuvre, sont représentés. Dès lors, l'implication et l'engagement des différents référents de la stratégie HRS4R dans la réalisation des actions étaient sans équivoque.

A l'exception de quelques actions qui étaient déjà engagées, l'établissement a réellement débuté la mise en œuvre de la stratégie dès l'officialisation de la labellisation en mars 2019.

Le coordinateur administratif a pu échanger, suivant les nécessités, par mail, téléphone ou réunion avec les services concernés ou leurs référents, afin de suivre l'état d'avancement des actions ou mettre en relation les services impliqués dans des actions transversales.

Le comité de pilotage a été l'instance principale pour s'assurer de l'avancement des actions et effectuer les ajustements nécessaires en termes de calendrier, de modification ou de prolongement d'une action, de proposition d'une nouvelle action.

Le suivi de la réalisation des actions s'est traduit par les retours fournis par les différents référents lors des réunions du comité. La mise en œuvre a pu prendre différentes formes, en fonction de la nature de l'action : production de documents, guides et livrets, communication sur le site web de l'établissement, résultats d'enquêtes, données statistiques, réalisation de sessions d'information, de formation ou de sensibilisation.

Comment surveillez-vous les progrès (échancier) ?

Si depuis 2021, la coordination de la stratégie HRS4R est assurée par un personnel dédié, cette fonction ne représente pas un temps plein, l'agent ayant par ailleurs d'autres missions transverses au sein de l'établissement et des travaux relevant de sa propre direction à assumer.

Ce sont donc principalement les diverses réunions du comité de pilotage qui permettent de vérifier la réalisation des actions. A chaque séance, un point est fait pour chacune des actions, avec les référents concernés, afin de s'assurer du calendrier, du respect des recommandations décidées lors de la précédente réunion et d'envisager les ajustements nécessaires et le nouvel échéancier prévu.

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

Le comité de pilotage conservera les mêmes prérogatives de suivi, de contrôle et d'évaluation qu'il a eues depuis la labellisation.

Toutefois, afin de rendre plus efficient le travail du comité, il apparaît nécessaire d'apporter en amont des améliorations concernant le suivi des actions et leurs résultats. Elles devraient passer, sous réserve d'ajustements à faire après la mise en pratique, par :

- La mise en place de fiches de suivi de la mise en œuvre et des indicateurs pour chaque action à mener (en sus du tableau du plan d'actions qui constitue une photographie générale de la stratégie).
- L'organisation de réunions plus périodiques entre les services impliqués et le coordinateur.
- Une synergie plus forte entre les services impliqués par les actions transverses.

Par ailleurs, l'information auprès de la communauté universitaire doit être renforcée, par une actualisation régulière de la page HRS4R sur le site de l'université, avec suivi et état des actions, ce qui permettra d'afficher les progrès réalisés.

Enfin l'élaboration d'un plan de communication HRS4R par la direction de la communication de l'établissement pourrait constituer une aide non négligeable pour le suivi de la mise en œuvre ainsi que dans la perspective de l'évaluation externe et de la phase de renouvellement du label.

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

Il conviendra au préalable d'analyser précisément le retour de la Commission Européenne sur l'auto-évaluation et les recommandations des experts pour en tirer des leçons et affiner la stratégie révisée.

L'examen de ces éléments sera soumis au comité de pilotage afin de valider l'adaptation de la stratégie révisée, en termes de méthodologie de la mise en œuvre et des actions à mener.

La préparation de l'examen externe passera par une poursuite de la méthodologie déjà mise en place pour l'autoévaluation : coordination de la mise en œuvre entre les services, suivi de l'avancement des travaux, du respect du calendrier, analyse des bilans et des données par le comité.

Il conviendra néanmoins de réfléchir aux modalités permettant d'impliquer davantage la communauté des chercheurs dans la stratégie, moins comme destinataires mais comme acteurs de celle-ci. Progresser sur cet aspect serait une avancée dans la perspective de l'évaluation externe.

De même, il apparaîtra nécessaire d'intensifier la communication autour de la stratégie HRS4R, en délivrant régulièrement des informations sur la progression de la mise en œuvre de la stratégie.

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

Dans l'attente du retour concernant la demande de renouvellement (2027- 2029), l'établissement poursuivra la réalisation des actions engagées depuis l'obtention du label en mars 2019 ainsi que la mise en œuvre de la stratégie révisée.

L'évaluation interne a fait ressortir les avancées menées par l'établissement ces dernières années dans le cadre de sa stratégie HRS4R, mais aussi les progrès restant à accomplir. L'UCA souhaite mettre en œuvre sa stratégie HRS4R dans une démarche d'amélioration continue de ses procédures en ressources humaines et d'harmonisation de sa stratégie avec les attendus de la Charte et du Code.

Les recommandations des experts de la Commission Européenne seront prises en compte dans ce but. L'objectif poursuivi demeure de proposer un cadre de travail le plus efficient aux chercheurs, en combinant spécificités de l'établissement et harmonisation avec les pratiques européennes du monde de la recherche.

La période d'évaluation interne HCERES (fin 2024/début 2025), et les axes de développement qui en découleront, permettront aussi de donner à la stratégie HRS4R toute sa place dans la politique globale de l'établissement. Il conviendra de maintenir dans les prochaines années cette dynamique qui contribue à l'attractivité de l'UCA.