



UNIVERSITÉ DE NANTES
CELLULE DES AFFAIRES
INSTITUTIONNELLES

DÉLIBÉRATION N°2020-12-18-08
du conseil d'administration de l'Université de Nantes

Séance du 18 décembre 2020

**POINT 12 – APPROBATION DU PLAN D' ACTIONS DE LA DEMARCHE DE
LABELLISATION HUMAN RESOURCES STRATEGY FOR RESEARCHERS (HRS4R)**

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

VU le code de l'éducation ;
VU les statuts de l'université de Nantes ;

APRÈS EN AVOIR DÉLIBÉRÉ,

Membres en exercice : 35
Nombre de votants : 31
Voix pour : 22
Voix contre : 7
Abstentions : 2

APPROUVE le plan d'actions de la démarche de labellisation Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R), tel qu'annexé.

À Nantes, le 18 décembre 2020.
Présidente de l'Université de Nantes


Carine BERNAULT

Extrait transmis au recteur chancelier des Universités le : 5 janvier 2021

Affiché le : 5 janvier 2021

MATRICE 4: PLAN D'ACTION

| |
|---|
| <p>Case number: 2020 FR 497510</p> <p>Name Organisation under review :</p> <p>UNIVERSITE DE NANTES</p> <p>Organisation's contact details :</p> <p>Marie-Christine Chevrel – Direction des Ressources Humaines et Dialogue Social UNIVERSITE DE NANTES – bâtiment Kernéis – 1, rue Gaston Veil – 44000 Nantes</p> |
|---|

SUBMISSION DATE:

1. ORGANISATIONAL INFORMATION

Please provide a limited number of key figures for your organisation. Figures marked * are compulsory.

| STAFF & STUDENTS | FTE |
|--|-----------------|
| Total researchers = staff, fellowship holders, bursary holders, PhD. students either full-time or part-time involved in research | *1542 ETP |
| Of whom are international (i.e. foreign nationality) | *144 ETP |
| Of whom are externally funded (i.e. for whom the organisation is host organisation) | *Non disponible |
| Of whom are women | *569 ETP |
| Of whom are stage R3 or R4 = Researchers with a large degree of autonomy, typically holding the status of Principal Investigator or Professor. | *1235 ETP |
| Of whom are stage R2 = in most organisations corresponding with postdoctoral level | *51 ETP |
| Of whom are stage R1 = in most organisations corresponding with doctoral level | *247 ETP |
| Total number of students (if relevant) | 37140 |
| Total number of staff (including management, administrative, teaching and research staff) | 4302 |
| RESEARCH FUNDING (figures for most recent fiscal year) | € |
| Total annual organisational budget | 330 836 600 € |
| Annual organisational direct government funding (designated for research) | 74 984 369 € |
| Annual competitive government-sourced funding (designated for research, obtained in competition with other organisations – including EU funding) | 32 603 626 € |
| Annual funding from private, non-government sources, designated for research | 1 110 257 € |
| ORGANISATIONAL PROFILE (a very brief description of your organisation, max. 100 words) | |
| <p>Located in Western France, University of Nantes is a major higher education and research centre based in the city of Nantes. It is one of the rare French universities to promote interdisciplinary studies, and within its 6 campuses on the territory. Throughout 21 faculties and schools, 280 degrees are offered to students. Research is structured around 43 research units working in all fields of knowledge. In 2018, 4300 staff - management, teaching, teaching and research - are working at the University of Nantes.</p> | |

2. STRENGTHS AND WEAKNESSES OF THE CURRENT PRACTICE:

Please provide an overview of the organisation in terms of the current strengths and weaknesses of the current practice under the four thematic headings of the Charter and Code at your organization.

| Thematic heading of the Charter and Code | STRENGTHS and WEAKNESSES |
|--|--|
| Ethical and professional aspects | <p>Cette thématique a été prise en compte à chaque étape de nos procédures. Ces principes d'équité, d'éthique et d'égalité sont portés par l'équipe politique avec notamment la création d'une mission intégrité scientifique et d'une mission égalité femme-homme. Aujourd'hui, les questions éthiques sont déjà très présentes et appliquées dans les pratiques de l'Université puisque 8 des 11 points sont totalement ou quasiment mis en œuvre au sein de l'Université.</p> <p>Il ressort cependant très clairement une mauvaise information du respect de ces principes par les chercheur-e-s (manque d'affichage au sein du laboratoire, par exemple) et une méconnaissance de l'organisation administrative de l'université et des correspondant-e-s (pour appels à projets, finances...). Ce constat se fait pour tous les items, qu'ils soient ou non mis en œuvre.</p> <p>Concernant les points où nous ne sommes pas en phase avec le code :</p> <ul style="list-style-type: none"> - quant à la sécurité informatique et la protection des données, notre plan d'action prévoit d'y pallier d'ici 2 ans, au regard de la priorité qui y est accordée. - Quant à l'évaluation individuelle des enseignant-e-s-chercheur-e-s, de fortes résistances, y compris au niveau national, persistent à ce jour. Le choix est fait d'avancer très progressivement sur cette question. |
| Recruitment and selection | <p>Le recrutement, la sélection, la composition des jurys (recrutement BIATSS) et comités (recrutement enseignant-e-s et chercheur-e-s), pour le recrutement de fonctionnaires, est conforme à la réglementation nationale en vigueur. Cependant, si la parité femmes/hommes est bien respectée dans la composition des jurys, elle ne se concrétise pas toujours dans les recrutements, particulièrement dans certaines disciplines.</p> <p>En s'appuyant sur les 6 items « <i>presque mais pas entièrement mis en</i></p> |

œuvre », il nous faut aujourd'hui améliorer la diffusion de d'information et de formation en termes de recrutement et de sélection au sein de l'université.

- Les procédures de recrutement demeurent aujourd'hui peu comprises. Ainsi, est relevé un manque de communication lorsque des fiches de postes sont publiées, particulièrement sur celle concernant les agent-e-s contractuel-le-s.

Les retours sur les candidatures refusées ne sont pas systématiques.

- Une attention particulière est apportée aux informations données aux futurs Enseignant-e-s-Chercheur-e-s et aux Ingénieur-e-s de Recherche , en particulier sur les conditions de travail et perspectives d'évolution. Un guide des carrières accompagne la publication des fiches de postes des enseignant-e-s-chercheur-e-s. Aujourd'hui une Charte de gestion des contractuels BIATSS a vocation à s'appliquer aux ingénieur-e-s de recherche. Une charte équivalente concernant les recrutements de contractuel-le-s enseignant-e-s et chercheur-e-s est en cours de rédaction.

- Une formation des président-e-s de Comité de sélection est assurée depuis 4 ans. Mais elle ne s'adresse pas à tous les jurys de recrutement, particulièrement pour l'emploi contractuel. La généralisation d'une telle formation aurait ainsi pour objectif de sensibiliser les membres des jurys à la reconnaissance de la diversité des profils et d'harmoniser les techniques d'entretien.

- La reconnaissance du développement professionnel, au travers de la valorisation des postes à l'étranger, ou des emplois dans d'autres établissements publics comme privés, sera ainsi améliorée.

En ce qui concerne l'item « *jugement du mérite* », dont la mise en œuvre n'est que partielle, les aspects qualitatifs des parcours professionnels sont en général bien pris en compte, que ce soit pour les titulaires ou pour les contractuels. Cependant leur savoir-être n'est pas suffisamment valorisé

Certains items ne sont pas mis en œuvre. Il est constaté à leur sujet que :

- les inégalités professionnelles concernant les droits des femmes demeurent : les interruptions pour congés de

| | |
|--------------------|---|
| | <p>maternité ne sont pas prises en compte dans les carrières, par exemple.</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'ouverture à l'international de l'Université n'est pas, concrètement, suffisamment encouragée. Une information régulière auprès des chercheur-e-s sur les différents modes de mobilités internationales et européennes existantes serait à institutionnaliser. L'accueil des chercheur-e-s étranger-e-s pourrait encore être amélioré. En outre, la traduction de certains documents (mémos, formulaires, livrets...) en anglais n'est pas totalement aboutie, -ce qui tend à compliquer la tâche des candidatures venant de l'étranger -et l'intégration de ces personnels dans l'université. - La succession de contrats pouvant affecter les chercheur-e-s contractuel-le-s est perçue comme une difficulté. - Un accompagnement plus efficace des doctorant-e-s est à réaliser, afin qu'elles-ils puissent mieux se projeter professionnellement. Cette démarche inclura une formation pour les personnes habilitées à diriger les recherches, qui méritera d'être spécialisée par discipline scientifique. |
| Working conditions | <p>Là encore, les pratiques de l'université de Nantes sont conformes au cadre législatif et réglementaire national tant au niveau RH qu'au niveau hygiène et sécurité.</p> <p>Une direction du développement social, de la prévention et de la sûreté (DDSPS) (jusqu'à ce jour nommée DHSET) s'assure du respect et de la mise en œuvre de la réglementation, ainsi que du suivi du plan d'action dans ce domaine.</p> <p>Une agente « qualité de vie au travail » a été recrutée. Une démarche visant à améliorer la Qualité de Vie au travail est en voie de structuration depuis septembre 2018.</p> <p>De même un poste de conseiller mobilité carrière est venue depuis septembre 2019 améliorée l'accompagnement de carrière auprès des personnels</p> <p>Une charte de gestion des contractuels, existant depuis 2017 pour les Biatts, est en cours de construction pour les contractuel-le-s enseignant-e-s et chercheur-e-s. Elle est une déclinaison concrète de la politique des ressources humaines pour la sécurisation des parcours professionnels et la promotion de la qualité de vie au travail.</p> <p>L'Université de Nantes a mis en place, en septembre 2018, le télétravail à titre d'expérimentation. Ce processus s'est depuis généralisé et décliné de manière opérationnelle dans le cadre réglementaire. Nous en sommes rendus à la deuxième écriture de la charte de télétravail au sein de l'établissement (travail important qui a demandé de réunir de</p> |

| | |
|--|---|
| | <p>nouveau par trois fois pour actualisation)</p> <p>Sur cette thématique, 5 Items sur 11 sont déjà entièrement mis en œuvre, ce qui est une force pour l'Université de Nantes. .</p> <p>Le soutien du personnel administratif, dont la disponibilité est déjà soulignée, mériterait d'être accru (par ex, par des cellules de soutien à la recherche). La flexibilité de l'emploi du temps des chercheur-e-s et leur autonomie dans le travail sont perçues comme de véritables atouts au sein de l'Université de Nantes.</p> <p>Cependant nous constatons plusieurs points :</p> <ul style="list-style-type: none"> - En ce qui concerne l'égalité professionnelle, les bilans sociaux annuels montrent que celle-ci n'est pas encore atteinte dans les faits (chez les maîtres de conférences 43% sont de sexe féminin contre 20% chez les professeur-e-s – source bilan social 2018). Cette thématique est aujourd'hui mieux appréhendée par l'université de Nantes. - La stabilité des emplois des enseignant-e-s-chercheur-e-s est appréciée, laissant plus de regrets pour celle jugée insuffisante des chercheurs et personnels administratifs et techniques, même lorsqu'ils-elles sont titulaires. - les sollicitations d'ordre administratif pour des procédures ou des montages de dossiers (appels à projets) sont perçues comme alourdissant la charge de travail. - L'environnement de travail, notamment la mise à disposition des lieux dédiés et matériels, est très variable suivant la discipline dans laquelle les chercheur-e-s, particulièrement les doctorant-e-s, évoluent. Une vigilance particulière a dû être apportée aux laboratoires dont les activités et la sécurité nécessiteraient davantage d'astreintes : mise en place en 2018 d'un numéro d'astreinte nécessaire pour pallier le travail isolé et les problèmes techniques, de sécurité. - D'une façon générale, l'information relative aux modalités d'attributions et de paiement des primes, heures complémentaires, taux de rémunérations, semble ne pas remplir son office. Elle devrait donc être encore mieux communiquée. - Le développement de la culture de prévention des risques psycho-sociaux est une nécessité tant pour le bien-être et la qualité de vie au travail de nos chercheur-e-s. Cela devrait également passer par la promotion d'une culture recherche responsable. |
|--|---|

| | |
|---------------------------------|--|
| <p>Training and development</p> | <p>Les modalités de supervision entre un-e- doctorant-e et sa direction sont définies dans les contrats doctoraux. Le travail d'accompagnement reste cependant à améliorer par des formations mais également une sensibilisation du doctorant à développer sa formation continue. Nous avons recruté un agent fin 2017 dans le but de recenser les formations existantes sur l'ensemble du périmètre Université Bretagne Loire (UBL) afin de constituer un parcours et un catalogue).</p> <p>D'une façon générale, l'ensemble de l'offre de formation de l'Université (notamment concernant le management) est ouverte aux chercheur-e-s expérimenté-e-s (en fonction de leurs besoins).</p> <p>Pour le reste, l'offre de formation n'est ni suffisamment connue, ni suffisamment développée. La problématique est clairement identifiée et des actions sont d'ores et déjà en cours, visant à améliorer la collecte des besoins, ainsi que leur réponse. Des efforts de communication sont mis en œuvre.</p> <p>Nous avons d'ailleurs mis à profit la consultation à destination des personnels des laboratoires de recherche (suite aux travaux réalisés par les groupes de travail dans la démarche HRS4R – état des lieux) pour leur adresser le catalogue sur l'offre existante et recenser leur besoin en termes de formation.</p> <p>Le travail d'équipe au sein des laboratoires est reconnu et bénéfique à l'intégration des jeunes chercheur-e-s. L'institutionnalisation en terme de management ou de supervision peut en être fait par le biais de formation ou d'échanges de pratiques.</p> |
|---------------------------------|--|

3. ACTIONS

The Action Plan and HRS4R strategy must be published on an easily accessible location of the organisation's website.

Please provide the web link to the organisation's HR Strategy dedicated webpage(s):

| |
|-------|
| *URL: |
|-------|

Please fill in a sum up list of all individual actions to be undertaken in your organisation's HRS4R to address the weaknesses or strengths identified in the Gap-Analysis:

| Proposed ACTIONS | GAP Principle(s) | Timing (at least by year's quarter/semester) | Responsible Unit | Indicator(s) / Target(s) |
|---|--|---|-------------------------|--|
| <i>Free text -100 words max</i> | <i>Retrieved from the GAP Analysis</i> | | | |
| <i>Mettre en place un module de formation, à destination des doctorants, dédié à l'insertion professionnelle</i> | 21, 36 et 38 | 3 ^{ème} trimestre 2022 | DRPI | <i>Livrable (module de formation) + Part des doctorants de l'UN formés à l'insertion pro par an.</i> |
| <i>Renforcer l'esprit de communauté des doctorants : renforcer les formations « création et développement de réseau » proposés par les écoles doctorales et renforcer le soutien à l'action des associations étudiantes</i> | 30 et 38 | 3 ^{ème} trimestre 2023 | DRPI | <i>. Nombre de doctorants de l'UN formés aux modules dédiés. . Nombre de modules ou autres actions de soutien à la création de réseau.</i> |
| <i>Mettre en place des formations pédagogiques pour les chargés de TD</i> | 30 et 38 | 3 ^{ème} trimestre 2022 | CDP | <i>Part des doctorants contractuels formés à la pédagogie.</i> |
| <i>Identifier un mentor pour chaque nouveau chercheur : informer, discuter, coacher les chercheurs dans leur développement de carrière</i> | 28 et 37 | 3 ^{ème} trimestre 2023 | DRHDS | <i>Part des nouveaux chercheurs bénéficiant d'un accompagnement par un mentor.</i> |
| <i>Limiter les fonctions des nouveaux MCF dans les trois premières années de nomination (par exemple pas de direction administrative, de présidence de comité de direction..)</i> | 33 | 3 ^{ème} trimestre 2024 | DRHDS | <i>Part des nouveaux MCF n'ayant pas de fonctions autres que l'enseignement et la recherche.</i> |
| <i>Communiquer sur les bonnes pratiques, l'égalité femmes/hommes, le handicap</i> | 1, 2, 7, 10 et 27 | 3 ^{ème} trimestre 2021 | DDSPS | <i>Part des retours du questionnaire.</i> |

| | | | | |
|--|--------------|---------------------------------|-------|--|
| <i>Définition et déploiement d'une gouvernance et d'une stratégie RGPD</i> | 1,2 et 7 | 3 ^{ème} trimestre 2023 | DSIN | Nombre de vue de la page dédiée. |
| <i>Diffusion auprès des laboratoires et enseignants-chercheur-e-s de l'existence de référents intégrité et déontologie, du CERNI : actions de communication à lancer sur l'Université pour les faire connaître</i> | 2 | 3 ^{ème} trimestre 2021 | DRPI | . Nombre de personnes ciblées par les actions de communication. . Nombre de sollicitations auprès des référents intégrité et déontologie. |
| <i>Développer la formation sur l'intégrité scientifique et éthique de la recherche pour tous les personnels de recherche</i> | 3 | 3 ^{ème} trimestre 2022 | DRHDS | Part des nouveaux chercheurs formés à l'intégrité scientifique et éthique. |
| <i>Information spécifique sur le dispositif interne écoute harcèlement</i> | 24 | 3 ^{ème} trimestre 2022 | DDSPS | Nombre de vue de la page dédiée. |
| <i>Formation des managers à la prévention des RPS</i> | 24 | 3 ^{ème} trimestre 2022 | DDSPS | Nombre de personnes formées. |
| <i>Formation des équipes à la prévention des RPS</i> | 24 | 3 ^{ème} trimestre 2022 | DDSPS | Nombre de personnes formées. |
| <i>Mise en place d'une évaluation participative des RPS à intégrer dans les DUER</i> | 24 | 3 ^{ème} trimestre 2022 | DDSPS | Part DUER renseigné selon méthodologie. |
| <i>Afficher la politique de recrutement de l'université sur le site web de l'UN (facilement accessible, compréhensible, permanent avec les calendriers disponibles)</i> | 12 et 27 | 3 ^{ème} trimestre 2021 | DRHDS | Nombre de vues de la page dédiée. |
| <i>Expliquer les modes de recrutement de l'UN sur le site Web (type de concours et types de contrats)</i> | 13 | 3 ^{ème} trimestre 2021 | DRHDS | Nombre de vues de la page dédiée. |
| <i>Clarifier les circuits de diffusion et adapter les modes communication des différents dispositifs de promotion et d'accompagnement des chercheurs souhaitant progresser</i> | 18, 28 et 39 | 3 ^{ème} trimestre 2023 | DRHDS | Nombre de vues de la page dédiée. |
| <i>Améliorer la communication sur les critères d'attribution de la PEDR</i> | 28 | 3 ^{ème} trimestre 2021 | DRHDS | Nombre de recours gracieux/par des personnels ayant postulé (candidat). |
| <i>Intégrer un module sur la formation des profils lors de la formation des recruteurs (à travers la variété des expériences, dans le privé, à l'international, en milieu associatif et le parcours personnel, congé parental et maternité...)</i> | 19 | 3 ^{ème} trimestre 2021 | DRHDS | Nombre de personnes formées au module. |

| | | | | |
|---|-----------|---------------------------------|-------|---|
| <i>Mettre à disposition des outils d'aide au recrutement (grilles...)</i> | 19 | 3 ^{ème} trimestre 2021 | DRHDS | Livable. |
| <i>Etre ouverts et accompagner les souhaits de changements dans les carrières</i> | 18 et 21 | 4 ^{ème} trimestre 2020 | DRHDS | 1) Page intranet sur l'offre RH en matière d'accompagnement. 2) nombre de rendez-vous individuels. |
| <i>Tenir compte de la diversité des parcours dans les différents modes de gestion (promotions, PEDR)</i> | 20 et 11 | 3 ^{ème} trimestre 2023 | DRHDS | Modifications procédures d'attribution. |
| <i>Développer l'accueil des chercheurs étrangers</i> | 29 | 3 ^{ème} trimestre 2024 | DRPI | Nombre de mobilités entrantes. |
| <i>Expliciter les différents modes de mobilités auprès des chercheurs</i> | 18 et 29 | 3 ^{ème} trimestre 2025 | DEI | Nombre de mobilités sortantes. |
| <i>Mener une réflexion sur la fonction de directeurs d'unité de recherche et les besoins de formation associés, en lien avec les autres tutelles : mise en place d'une fiche de poste</i> | 37 | 3 ^{ème} trimestre 2022 | DRPI | Lien fiche de poste. |
| <i>Mettre en place une formation pour les encadrants de thèse</i> | 36 | 4 ^{ème} trimestre 2020 | DRHDS | Part des encadrants de thèse formés. |
| <i>Développer les formations en langue anglaise destinées aux chercheurs</i> | 38 | 3 ^{ème} trimestre 2021 | DRHDS | Part des chercheurs ayant suivi un module de formation à la langue anglaise. |
| <i>Adossement de la formation à la recherche</i> | 36 | 3 ^{ème} trimestre 2023 | DRHDS | Part des formations de master intégrant un module recherche. |
| <i>Développer le recueil et l'analyse des besoins spécifiques aux unités de recherche</i> | 11 et 39 | 3 ^{ème} trimestre 2022 | DRHDS | Part des demandes satisfaites. |
| <i>Développer l'appui à la recherche (Cellules d'Appui à la Recherche)</i> | 2, 3 et 5 | 3 ^{ème} trimestre 2023 | DRHDS | Création de cellule de proximité. |

The establishment of an Open Recruitment Policy is a key element in the HRS4R strategy. Please also indicate how your organisation will use the Open, Transparent and Merit-Based Recruitment Toolkit and how you intend to implement/are implementing the principles of Open, Transparent and Merit-Based Recruitment. Although there may be some overlap with a range of actions listed above, please provide a short commentary demonstrating this implementation. If the case, please make the link between the OTM-R checklist and the overall action plan.

La stratégie RH pour la recherche de l'UN est fondée sur les observations issues de l'analyse comparative et des actions répertoriées ci-dessus.

Rappel des observations issues de l'analyse comparative (état des lieux) :

1. Diffusion de l'information à améliorer.
2. Consolidation de nos pratiques en matière de recrutement.
3. Formation et accompagnement des parcours à renforcer.

L'ensemble de ces actions permettra à l'université de faire converger ses procédures internes avec les dispositions contenues dans la charte et le code, le tout en cohérence avec la stratégie de la nouvelle université à Nantes et le projet Next.

L'Université de Nantes veut construire un espace scientifique attractif pour les chercheurs, afin qu'ils soient, quel que soit leur genre, informés, renseignés, formés et accompagnés. L'attention portée à qualité de vie au travail participera de cette attractivité.

- Respecter les valeurs d'égalité, de non-discrimination, notamment entre les femmes et les hommes, d'inclusion des personnes de situation de handicap et de laïcité.
- Accompagner les chercheurs dans son environnement de travail facilitant et intègre, dans un contexte international.
- Apporter une meilleure visibilité au statut de chercheur.
- Faire de la qualité de vie au travail un facteur d'attractivité.

La démarche d'amélioration pour un recrutement ouvert, transparent et basé sur le mérite a déjà été amorcée avec la mise en place :

- D'un guide de carrière pour les postes d'enseignants-chercheurs en février 2018, en version française et anglaise.
- Publication des fiches de postes des EC sur Euraxess ?
- D'un schéma directeur du handicap.

La place des femmes dans les métiers de la recherche est une préoccupation de notre université ; c'est pourquoi nous continuons à veiller à la parité femmes/hommes au sein de nos comités de sélection (ligne 18 de l'OTMR), élément que nous comptons intégrer dans la charte des contractuels actuellement en cours de réalisation.

Nous continuons à attacher une importance particulière aux conditions de travail. c'est pourquoi un numéro d'astreinte nécessaire, pour pallier le travail isolé et les problèmes techniques, de sécurité a été mis en place (ligne 9 de l'OTMR).

Afin de pallier les différences de gestion relevées entre les titulaires (régis par de règles nationales) et les contractuel-le-s enseignant-e-s et chercheur-e-s, une charte de gestion des contractuels est en cours d'écriture à des fins de recrutement ouvert, transparent et basé sur le mérite.

Par ailleurs, nous avons, dès le début de la démarche et au vu des recommandations, pu :

- Mettre en place des journées de formation pour les HDR – Habilitation à Diriger des Recherches – ainsi que des formations sur l’encadrement, l’intégrité scientifique.
- Désigner des référents, déontologie, laïcité,
- Mettre en place un contrôle interne de gestion concernant les procédures de la commande publique.
- Mettre en place une formation pour les nouveaux maîtres de conférences : réalisée depuis la rentrée 2018 et organisée par le centre de développement pédagogique (CDP).
- Mettre en place le télétravail, tout d’abord à titre d’expérimentation en 2018, et de manière généralisée depuis

En juillet 2020, une nouvelle équipe politique a été mise en place par Carine Bernault, élue Présidente de l'Université de Nantes. Dans la continuité de la mandature précédente (Carine Bernault était précédemment 1ère Vice-Présidente), mais avec un prisme personnel, elle a choisi de créer de nouvelles Vice-présidences et conseillers, démontrant ainsi la cohérence de l'Université de Nantes dans la progression de la démarche HRS4R.

Ainsi, ont notamment été créés :

- une Vice-Présidence Responsabilité Sociale, également chargée de l'égalité femmes-hommes, et particulièrement de la démarche HRS4R,
- une Vice-Présidence Vie de campus et Solidarités,
- une Vice-présidence aux Affaires doctorales,
- un Conseiller Démocratie Universitaire, auprès de la Présidente, chargé de s'assurer de la permanence du dialogue social avec la communauté universitaire.

Nous avons mis à profit la consultation à destination des personnels de laboratoires de recherche (suite aux travaux réalisés par les groupes de travail dans la démarche HRS4R état des lieux) pour leur adresser le catalogue (catalogue mis à leur disposition via l’intranet de l’université) sur l’offre existante et recenser leur besoin en termes de formation.

Le plan d’actions (ci-dessus) proposé, prioritaires pour nos chercheurs, s’inscrit bien dans notre stratégie de ressources humaines.

If your organisation already has a recruitment strategy which implements the principles of Open, Transparent and Merit-Based Recruitment, please provide the web link where this strategy can be found on your organisation's website:

URL:

4. IMPLEMENTATION

General overview of the expected implementation process:

Dès la validation du plan d'action par le comité de pilotage (COFIL), composé du 1^{er} Vice-Président ressources humaines et financières, dialogue social, des Vice-Présidents recherche et science ouverte Europe et International, Responsabilité sociale, du directeur général des services adjoint en charge des ressources humaines, de la directrice des ressources humaines et du dialogue social, de son adjointe, de la directrice des relations internationales, du directeur de la recherche, de la responsable de la cellule d'aide au pilotage et qualité, de directeurs de laboratoire, d'un directeur de composante, d'une secrétaire générale de composante, de la directrice-adjointe recherche du Centre Hospitalier Universitaire, de la responsable cellule ressources humaines du CHU, de la directrice ressources humaines de l'INSERM, de la cheffe de projet, et afin de pérenniser son implémentation dans le calendrier prévu, des groupes projet, animés par un pilote politique et un pilote opérationnel ont été mis en place. Leurs missions :

- suivre opérationnellement l'avancement du plan d'action ;
- rendre compte au COFIL de ces avancées pour une présentation annuelle auprès de nos instances (CTE, CAC, Commission recherche, CFVU CA), ainsi qu'auprès de nos conseils locaux (CURI, conférence des directions d'unité, conférence des directions de composantes, assemblées des secrétaires généraux de composantes et directions de services).

Un tableau de bord réalisé (et mis en place) et précisant les échéances, livrables et indicateurs pour chacune des actions, permettra de mesurer l'état d'avancement du projet et de l'objectivité auprès de nos instances.

En ce qui concerne le suivi de la démarche, la communauté des chercheur-e-s sera consultée via nos instances annuelles (commission recherche, ...), meeting, afin que les chercheur-e-s puissent s'impliquer dans la révision du plan d'action au même titre qu'il en a été lors son élaboration.

Le fait que nos principaux partenaires institutionnels aient déjà obtenu le label (INSERM) ou s'inscrivent également dans la démarche (CHU) est déterminant puisque nous avançons ensemble vers de meilleures pratiques pour nos chercheur-e-s du bassin nantais. Des réunions techniques ont été mises en place dans le but d'harmoniser nos plans d'action avec nos partenaires. Une attention toute particulière, dans le cadre de cette harmonisation, devra être apportée lors de l'autoévaluation au bout des deux années avec éventuellement une révision de nos plans d'action respectifs (dans le but de n'en avoir qu'un seul). Ce point d'étape devra faire l'objet d'une communication non seulement en interne mais à l'externe également, particulièrement si des modifications substantielles interviennent.

Make sure you also cover all the aspects highlighted in the checklist below, which you will need to describe in detail:

| Checklist | *Detailed description and duly justification |
|---|--|
| How will the implementation committee and/or steering group regularly oversee progress? | Le suivi du projet est organisé comme suit : Des groupes projets par axe composés d'un pilote politique et d'un pilote opérationnel et entourés des directions concernées par la thématique (contributeur-riche-s) ont pour mission de suivre le déroulé du projet, de s'assurer de l'exécution des décisions du COFIL, de suivre |

| | |
|--|---|
| | <p>les indicateurs, de produire et mettre à jour les livrables.</p> <p>Un comité de pilotage (COFIL) (dont les noms sont publiés sur le site) composé du 1^{er} Vice-Président ressources humaines et financières, dialogue social, des Vice-Président-e-s recherche et science ouverte Europe et International, Responsabilité sociale, du directeur général des services adjoint en charge des ressources humaines, de la directrice des ressources humaines et du dialogue social, de son adjointe, de la directrice des relations internationales, du directeur de la recherche, de la responsable de la cellule d'aide au pilotage et qualité, de directeurs de laboratoire, d'un directeur de composante, d'une secrétaire générale de composante, de la directrice-adjointe recherche du Centre Hospitalier Universitaire, de la responsable cellule ressources humaines du CHU, de la directrice ressources humaines de l'INSERM, de la cheffe de projet dont les missions vont être :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. de valider semestriellement les travaux des groupes projets. 2. de s'assurer du suivi et respect du plan d'action. 3. de vérifier sa mise à jour suivant son avancement et ses priorités. |
| <p>How do you intend to involve the research community, your main stakeholders, in the implementation process?</p> | <p>Implication de la communauté scientifique :</p> <ul style="list-style-type: none"> - par le fait que chaque action sera menée par un pilote politique (élu-e enseignant-e) et un pilote opérationnel (administratif-ve) en y associant les directions concernées par la thématique. - par la participation du Vice-Président recherche et de directeur-rices de laboratoire au Copil - par le déploiement des actions au plus proche du terrain qui seront présentées, tout comme l'a été la démarche, aux instances représentatives de l'Université (conseil d'administration, conseil académique et commission technique d'établissement, commission recherche, CFVU, CURI). - par la publicité sur le site de l'université - par un point d'étape présenté annuellement à la commission de la recherche. <p>Nos principaux partenaires tels le CHU et l'INSERM sont</p> |

| | |
|--|---|
| | <p>intégrés dans notre comité de pilotage (COPIL). Dès que de nouvelles conventions de partenariat seront conclues, un responsable sera alors associé pour participer au COPIL</p> |
| <p>How do you proceed with the alignment of organisational policies with the HRS4R? Make sure the HRS4R is recognized in the organisation's research strategy, as the overarching HR policy.</p> | <p>L'Université a pleinement intégré la démarche HRS4R à sa stratégie RH. L'Etablissement travaille, depuis 2019, sur des lignes directrices de gestion, relative à la mobilité, à la valorisation des parcours professionnels et au pilotage des ressources humaines. Ces réflexions s'articulent complètement avec les actions proposées dans le cadre de la stratégie HRS4R. Elle se complète par la création du consortium « EUniWell », réunissant six autres universités européennes (Universiteit Leiden, University of Birmingham, Università Degli study Firenze, Linnaeus University, Semmelweis University, Universität zu Köln) travaillant sur le bien-être. Ce consortium a été retenu dans le cadre d'un appel à projet.</p> <p>Le COPIL est composé des personnes en charge de la stratégie de l'établissement ce qui fait que la démarche HRS4R est bien intégrée aux orientations stratégiques de l'établissement selon lien suivant :</p> <p>https://www.univ-nantes.fr/vision-strategie-et-grands-projets/</p> |
| <p>How will you ensure that the proposed actions are implemented?</p> | <p>Il est proposé de mettre en place un tableau de bord qui permettra de sécuriser l'avancement des travaux. Ce tableau de bord élaboré et partagé par tous les acteurs, permettra un suivi régulier de l'avancement du plan d'action qui sera réalisé semestriellement par les groupes de travail, reporté aux instances COPIL et commission recherche.</p> |
| <p>How will you monitor progress (timeline)?</p> | <p>Mise en place d'indicateurs et calendrier proposés dans le plan d'action et validé par le Copil.</p> <p>Les indicateurs suggérés l'ont été avec le concours de la cellule d'aide au pilotage en fonction des propositions des porteur-riche-s d'action, qui devront donc annuellement apporter les données.</p> <p>Si un écart est constaté par rapport aux échéances prévues, une analyse des causes sera effectuée et une proposition de nouveau calendrier pourrait être proposée</p> |

| | |
|--|---|
| | au COPIL |
| How will you measure progress (indicators) in view of the next assessment? | <p>Le copil a pour rôle de suivre l'évolution du tableau de bord mis en place, de contrôler et d'évaluer les progrès réalisés semestriellement.</p> <p>Le COPIL soumettra alors, à l'issue des deux ans suivant l'obtention du label, une synthèse et éventuellement un nouveau plan d'action pour les trois ans à venir.</p> |

Additional remarks/comments about the proposed implementation process:

L'établissement est attaché à l'amélioration permanente de l'environnement de travail offert à ses personnels. Dans cette perspective, une démarche a été engagée afin de mettre en œuvre les principes relevant de la Stratégie de Ressources Humaines pour les Chercheurs (HRS4R) et espère ainsi trouver dans la labellisation HSR4R, une structuration et une orientation. Nous entendons nous inscrire dans la durée pour l'amélioration de nos pratiques Ressources Humaines au bénéfice, non seulement de nos chercheur-e-s, mais également de l'ensemble des personnels de l'université.

Notre souhait d'obtenir le label HRS4R s'articule avec un autre projet en cours : celui de la création d'une nouvelle université à Nantes. Ce projet porté par l'université de Nantes associera d'autres membres fondateurs dont le Centre Hospitalier Universitaire de Nantes et l'Inserm (institut national de la santé et de la recherche médicale) qui eux aussi, se sont investis dans la démarche HSR4R. Cela nous permettra de renforcer l'attractivité et le rayonnement du site au niveau international en nous positionnant comme un pôle de recherche européen d'excellence.

C'est pour cela que nous avons décidé de rajouter une action :

« Harmonisation des plans d'action respectifs de l'Université de Nantes et de ses partenaires dans le cadre de la nouvelle université ».