

TEMPLATE 3: INTERNAL REVIEW (Self-assessment)

Name Organisation under review:

Université de Franche-Comté

Organisation's contact details:

M. Jacques BAHI, Président, 1 rue Claude Goudimel 25030 Besançon cedex, France

Chef de projet HRS4R : Éric Prédine, Vice-président Ressources Humaines et Dialogue Social (eric.predine@univ-fcomte.fr)

Web-link to published version of organisation's HR Strategy and Action Plan:

http://www.univ-fcomte.fr/atouts-institutionnels/hr-excellence-research#.W_uityCNyUk

Web-link to organisational recruitment policy (OTM-R principles):

http://www.univ-fcomte.fr/atouts-institutionnels/hr-excellence-research#.W_uityCNyUk

DATE DE SOUMISSION A LA COMMISSION EUROPEENNE : 30 NOVEMBRE 2018

Table des matières

1. ORGANISATIONAL INFORMATION.....	2
2. NARRATIVE (MAX. 2 PAGES).....	3
3. ACTIONS.....	5
3.1 L'état d'avancement des actions	5
3.1.1 Actions à taux de réalisation élevé	5
3.1.2 Actions à renforcer	6
3.1.3 Tableau récapitulatif des actions	8
I - Aspects éthiques et professionnels (points 1 à 11)	9
II – Recrutement (points 12 à 21)	10
III – Conditions de travail et sécurité sociale (points 22 à 35).....	11
IV – Formation (points 36 à 40)	12
3.2 L'OTM-R.....	13
4. IMPLEMENTATION (MAX. 1 PAGE).....	14
5. ANNEXES	18
5.1 Organigramme de l'UFC.....	18
5.2 Composition et fonctionnement du comité du suivi et de la cellule d'appui.....	18
5.3 Exemple de fiche de vie	20
5.4 Synthèse de l'état d'avancement du plan d'action UFC	22
5.5 Enquête HRS4R auprès des personnels de l'UFC	23
5.6 Autoévaluation de l'UFC sur l'application de l'OTM-R.....	30

1. Organisational Information

STAFF & STUDENTS	FTE
<i>Total researchers = staff, fellowship holders, bursary holders, PhD. students either full-time or part-time involved in research</i>	1 745
<i>Of whom are international (i.e. foreign nationality)</i>	536
<i>Of whom are externally funded (i.e. for whom the organisation is host organisation)</i>	N/A
<i>Of whom are women</i>	668
<i>Of whom are stage R3 or R4¹ = Researchers with a large degree of autonomy, typically holding the status of Principal Investigator or Professor.</i>	
<i>Of whom are stage R2 = in most organisations corresponding with postdoctoral level</i>	
<i>Of whom are stage R1 = in most organisations corresponding with doctoral level</i>	654
<i>Total number of students (if relevant)</i>	23 690
<i>Total number of staff (including management, administrative, teaching and research staff)</i>	2 463
RESEARCH FUNDING (figures for most recent fiscal year)	M€
<i>Total annual organisational budget</i>	209 M€
<i>Annual organisational direct government funding (block funding, used for teaching, research, infrastructure...)</i>	49.2 M€
<i>Annual competitive government-sourced funding (designated for research, obtained in competition with other organisations – including EU funding)</i>	11 M€
<i>Annual funding from private, non-government sources, designated for research</i>	1.9 M€
ORGANISATIONAL PROFILE (a very brief description of your organisation, max. 100 words)	
<p>Etablissement multidisciplinaire et à taille humaine (23 690 étudiants, dont plus de 10 % de nationalité étrangère et 2 463 personnels), l'Université de Franche-Comté (UFC) est implantée dans 5 villes de la région.</p> <p>Le champ des disciplines enseignées couvre tous les grands domaines : sciences fondamentales et appliquées, santé, technologie, lettres, langues, sciences du langage, sciences humaines et sociales, sciences du sport, droit, économie, gestion.</p> <p>L'UFC compte 23 unités de recherche, dont 17 équipes d'accueil et 6 unités labellisées par un grand organisme tel que le CNRS et l'INSERM, ainsi que 4 structures fédératives de recherche.</p> <p>Suite à l'envoi en février 2016 de la lettre d'engagement et du document présentant la stratégie des ressources humaines pour la recherche à l'Université de Franche Comté, celle-ci a obtenu le label « HR Excellence in Research » le 17 mai 2016.</p>	

¹ http://ec.europa.eu/euraxess/pdf/research_policies/Towards_a_European_Framework_for_Research_Careers_final.pdf

2. Narrative (max. 2 pages)

Please consult the narrative on the strengths and weaknesses under the 4 thematic areas of the Charter and Code as provided in the initial submission of your organisation's HR Strategy. Have any of the priorities for the short- and medium term changed? Have any of the circumstances in which your organisation operates, changed and as such have had an impact on your HR strategy? Are any strategic decisions under way that may influence the action plan?

Please provide a brief commentary – not only looking back, but also looking forward.

Depuis 2012, l'Université de Franche-Comté a renforcé ses liens avec les autres établissements francs-comtois et bourguignons. L'UFC comme membre fondateur de la communauté d'universités et d'établissements (COMUE « UBFC ») participe activement aux missions d'un service public de proximité et de qualité, à l'accroissement de la visibilité nationale et internationale de l'enseignement supérieur et de la recherche ainsi qu'au développement socio-économique et culturel de la nouvelle grande région Bourgogne Franche-Comté. La poursuite de cette stratégie territoriale s'accompagne nécessairement d'évolutions internes dont certaines ont d'ores et déjà été actées comme, par exemple, la création de cinq collègius dont l'objectif initial est de renforcer le lien recherche-formation. Ils sont répartis sur 5 domaines scientifiques. Chaque Président de collégium s'appuie sur un bureau exécutif et un conseil pour mener à bien des actions transversales. Ainsi dès 2017, ils ont été intégrés aux processus de la campagne d'emploi ce qui a contribué à améliorer la transparence des recrutements. La mise en œuvre de la démarche HRS4R à l'université de Franche Comté permet également d'initier et d'accompagner les transformations et les axes stratégiques de développement de l'établissement.

Les engagements stratégiques de l'UFC dans le cadre de son projet d'établissement visent à définir une trajectoire ambitieuse vers une université d'excellence par notamment :

- 1) Un rayonnement international qui s'appuie sur une recherche de haut niveau (Projet I-SITE). Le projet I-SITE reconnaît la qualité des équipes scientifiques, montre la capacité de ces équipes à travailler ensemble en utilisant des approches pluridisciplinaires. Cette véritable reconnaissance s'exprime dans trois grands domaines d'excellence :
 - ❖ les matériaux avancés, ondes et systèmes intelligents,
 - ❖ l'environnement, les territoires, et l'alimentation pour une qualité de vie durable
 - ❖ la santé et les soins individualisés intégrés.

Un des autres axes de développement international compte tenu de notre position géographique concerne la coopération autour de thématiques de recherche et de formation avec notre voisin proche : la Suisse.

- 2) Une politique de formation orientée vers la professionnalisation des parcours qui a fait l'objet de développements importants par la mise en place d'outils basés sur un référentiel interne d'assurance qualité permettant aux formations qui y répondent pleinement d'obtenir un label. L'université de Franche-Comté affiche ainsi l'ambition de conjuguer l'excellence de la recherche et l'excellence de la formation dans le respect de sa pluridisciplinarité. Elle contribue donc à la réalisation de l'objectif affiché par l'Europe et par la France de développer une économie de la connaissance et de l'innovation, tout en répondant pleinement à son rôle social et en étant un acteur majeur de la formation tout au long de la vie. Ainsi la mise en place de Coursus Master en Ingénierie (CMI) permet aux étudiants inscrits dans ce cursus de bénéficier pleinement du potentiel recherche et formation de nos laboratoires.

- 3) Une attractivité renforcée en assurant une transparence et une équité en particulier dans les processus de recrutement des enseignants-chercheurs, en favorisant le dialogue social entre les différents acteurs de la communauté universitaire et en contribuant à améliorer la qualité de vie au travail des personnels.

Cependant, une difficulté mérite d'être signalée. En effet, un projet déposé au nom de la COMUE ne peut se prévaloir du label HR de l'UFC même s'il est, dans les faits, porté par une équipe de l'Université de Franche-Comté. L'UFC s'attachera à promouvoir et diffuser la démarche HRS4R auprès des autres établissements membres de la COMUE. De plus, une coordination devra s'opérer avec les organismes de recherche partenaires labellisés (CNRS, INSERM) pour mettre en cohérence les différents plans d'actions.

La démarche HRS4R enrichit et s'enrichit de la mise en place des objectifs stratégiques que l'Université de Franche-Comté s'est fixé permettant une approche intégrée de développement et de durabilité.

Ainsi à titre d'exemple, le plan d'actions défini au début de la labellisation évolue notamment par la définition de deux nouvelles actions qui s'inscrivent dans la continuité du processus :

- d'une part, l'analyse OTM-R conduit l'UFC à envisager la mise en place d'une nouvelle action (II-12.1) concernant le contrôle qualité des procédures de recrutement ;
- d'autre part, il apparaît utile de prévoir une action supplémentaire (I-7.4) concernant la sécurité des données car, même s'il s'agit du même principe de la charte européenne du chercheur auquel répondent les actions I-7.1, I-7.2 et I-7.3, le périmètre de l'action et les acteurs concernés ne sont pas les mêmes.

Dans le cadre de la gestion en mode projet de la démarche HR, d'autres actions pourront être engagées à l'avenir en fonction des remarques et demandes formulées par le comité de suivi et les instances.

3. Actions

Please consult the [list of all actions](#) you have submitted as part of your HR strategy. Please add to the overview the [current status of these actions as well as the status of the indicators](#). If any actions have been altered, omitted or added, please provide a commentary for each action.

3.1 L'état d'avancement des actions

Après l'obtention du label, un comité de pilotage appelé comité de suivi a été mis en place pour suivre et valider l'avancement des actions retenues et promouvoir la démarche à l'UFC. Les travaux de ce comité qui se réunit une ou deux fois par an sont préparés par un comité technique appelé cellule d'appui. Elle se réunit régulièrement pour accompagner les responsables des actions, centraliser les informations utiles au suivi des actions et informer le comité de suivi (20 réunions de la Cellule d'appui entre début juillet 2016 et fin septembre 2018).

L'ensemble des actions prévues sont engagées avec un taux global de réalisation de 59 % à mi-parcours. Neuf actions sont entièrement réalisées. Quinze actions ont un taux de réalisation qui se situe entre 50 et 90 %. Les quinze actions qui sont en cours de réalisation (moins de 50 %) concernent principalement des actions de développement qui, par nature, impliquent un lourd investissement et s'inscrivent sur la durée totale des cinq années.

La stratégie de ressources humaines de l'UFC a conduit à restructurer des services pour une meilleure efficacité. Ainsi, le regroupement des services recherche et valorisation en une unique direction de la recherche et de la valorisation, ou encore le rattachement des juristes de la valorisation à la direction des affaires juridiques générales et institutionnelles, ont permis d'améliorer la qualité du service rendu et de faire avancer un certain nombre de procédures mais a par ailleurs induit des réajustements avec des impacts sur les actions.

3.1.1 Actions à taux de réalisation élevé

L'UFC poursuit son travail en faveur des chercheurs comme le montre l'aboutissement de certaines actions (taux de réalisation d'au moins 90%) dans les différents thèmes :

I. Aspects éthiques et professionnels

- Informer en amont pour éviter que les chercheurs ne divulguent des informations sans signature d'accord de confidentialité et encourager cette attitude auprès des doctorants (édition prévue d'un guide avec la charte et le code en annexe, et version anglaise)
- Désigner un référent propriété intellectuelle
- Mettre à disposition de la documentation sur le droit de la recherche
- Intégrer un module de formation relatif à la lutte contre toutes les formes de discrimination à un parcours de formation des personnels d'encadrement (directeur de composantes, de laboratoires, chefs de service...)
- Nommer un référent handicap
- Mettre en place une cellule qualité dédiée à l'accompagnement des équipes pédagogiques

II. Recrutement

- Traduire systématiquement les fiches de poste
- Formaliser une réunion annuelle de l'ensemble des présidents de comités de sélection
- Ajouter à la lettre annuelle de cadrage du président à destination des comités de sélection des critères plus larges

III. Conditions de travail et sécurité sociale

- Augmenter le taux d'accessibilité des locaux à 80% en 2020
- Faire valider par le conseil d'administration le statut de l'élu
- Intégrer dans le plan de formation des accompagnements pour la rédaction des dossiers et les entretiens de sélection des chercheurs
- Améliorer la connaissance de la procédure d'alerte

Les efforts soutenus dans la mise en œuvre de ces actions ont permis à la communauté universitaire de prendre davantage conscience des dispositifs présents et opérationnels à l'UFC, disponibles pour tous.

L'amélioration constante des procédures de recrutement avec, entre autres, la publication des fiches de poste en anglais, a répondu à une attente forte de la part des laboratoires.

Le personnel, sensible aux aspects éthiques, peut également trouver une réponse à cette préoccupation grâce à la mise en œuvre de l'action « intégrer un module de formation relatif à la lutte contre toutes les formes de discrimination à un parcours de formation des personnels d'encadrement ».

Ces deux actions répondent par ailleurs aux deux principes jugés comme importants par plus de 60 % des 1 139 répondants à l'enquête réalisée dans le cadre de cette autoévaluation à mi-parcours (cf. annexe 5.5).

3.1.2 Actions à renforcer

Le plan d'action a connu quelques évolutions (recensées dans les fiches de vie des actions, voir annexe 5.3) :

- Quelques actions sont modifiées pour en améliorer l'efficacité : étendre la pratique des cahiers de laboratoire, mettre en place des procédures internes décrivant les modalités de saisine du service juridique.
- D'autre part, la création des collegiums et leur récente intégration au comité de suivi HRS4R, en modifiant certaines procédures ou chaînes de responsabilité, pourraient avoir des effets sur quelques actions en cours.

Un certain nombre d'actions ont vu leur échéance repoussée :

- Soit en raison de la complexité de leur mise en œuvre : harmonisation des règlements intérieurs des laboratoires, création de zones à régime restrictif, sensibilisation des directeurs d'unité de recherche au suivi des conventions, formalisation de procédures d'accueil des enseignants étrangers et de mobilité sortante hors Erasmus, formation à l'égalité homme-femme.
- Soit en raison de restructurations internes : le regroupement des services recherche et valorisation en une unique direction de la recherche et de la valorisation, ou encore le rattachement des juristes de la valorisation à la direction des affaires juridiques générales et institutionnelles.

Cependant, l'objectif d'un aboutissement en 2020 est maintenu.

Dans le détail, 11 actions nécessitent un effort supplémentaire dans la poursuite de leur mise en œuvre :

I. Aspects éthiques et professionnels

- Sensibiliser les directeurs des unités de recherche au suivi des conventions

Il faut saisir l'occasion d'une réunion plénière où sont rassemblés tous les directeurs de laboratoire pour une meilleure portée de l'information (conseils de collegiums en l'occurrence, dont la mise en place a été retardée).

- Formaliser les préconisations du CHSCT sur les projets de recherche

Une liste des risques significatifs est en cours de rédaction et sera soumise à la validation du CHSCT. Cette liste constitue un préalable indispensable à la poursuite de cette action.

- Inscrire dans les documents uniques les risques significatifs

Sur 111 unités de travail, une cinquantaine n'a pas mis à jour son document unique. Un rappel va être réalisé par le Vice-Président en charge des ressources humaines et du dialogue social.

- Rendre visible la production scientifique dans le cadre de l'OPEN ACCESS

Les coûts liés à la publication de la production scientifique en OPEN ACCESS expliquent en partie la réticence de certains laboratoires. Néanmoins, le service commun de documentation va procéder à un recensement des publications pouvant être concernées par l'OPEN ACCESS et se rapprocher des laboratoires à l'origine des publications.

- Rédiger des volets « Science in society »

Le retard de mise en œuvre est notamment dû à une difficulté de réunir les membres en charge de cette action. Elle est relancée le 4 octobre 2018, date à laquelle une réunion du groupe de travail est prévue.

III. Conditions de travail et sécurité sociale

- Elaborer et communiquer une information relative aux différents dispositifs de réorientation

Cette action ayant été perçue comme redondante avec l'action I-5.2, le responsable de l'action a proposé d'en modifier l'intitulé et de recouper avec les informations disponibles au Ministère sur les dispositifs de mobilité (et non de réorientation).

- Sensibiliser les membres de jurys aux stéréotypes par la conception d'une vidéo

Des difficultés techniques sont à l'origine du retard dans ce livrable. Néanmoins, l'action est maintenue car la vidéo doit être réalisée dans le cadre du projet Interreg.

- Identifier et former les personnels référents au sein des laboratoires pour accompagner la carrière des chercheurs

L'action nécessite un réaménagement dans son contenu : le développement de carrière est une mission qui relève exclusivement de la DRH. En revanche, un accompagnement personnalisé des nouveaux arrivants pourrait être utilement mis en place au sein des laboratoires.

- Réaliser un guide pour les chercheurs et assimilés décrivant les possibilités statutaires.

Un guide interne est en cours de rédaction mais n'est pas suffisamment avancé. En revanche, tous les documents relatifs aux possibilités statutaires existent et sont envoyés aux nouveaux personnels.

- Mettre en place une procédure interne décrivant les modalités de saisine du service juridique

Cette action fait l'objet d'un réaménagement total tant dans son intitulé que dans sa mise en œuvre car la Direction des Affaires Juridiques n'est pas le seul organe faisant l'objet d'une saisine. Cela concerne aussi et surtout le CHSCT, la DRH, le référent intégrité scientifique (nommé en 2018) ainsi que le service médico-psycho-social.

IV. Formation

- Créer un pack de formation à destination des chercheurs et des directeurs de laboratoire

La réorganisation de la Direction des Affaires Juridiques et les recrutements par concours sur des postes au sein de cette Direction ont eu pour effet de retarder l'identification des personnels qui bénéficieront de la formation au certificat d'animateur propriété intellectuelle.

3.1.3 Tableau récapitulatif des actions

Les actions sont présentées ci-dessous, en tenant compte des modifications et évolutions envisagées dans le cadre de l'autoévaluation. Ce tableau précise l'échéance envisagée, le responsable de l'action et l'indicateur de réalisation. Il reprend l'architecture de l'outil d'auto-analyse (Gap Analysis), à savoir :

- I – Aspects éthiques et professionnels (points 1 à 11)
- II – Recrutement (points 12 à 21)
- III – Conditions de travail et sécurité sociale (points 22 à 35)
- IV – Formation (points 36 à 40)

I - Aspects éthiques et professionnels (points 1 à 11)

Point	N°	Action	Type	Echéance	Responsable	Etat actuel
1 Liberté de recherche	I-1	Transmettre la charte européenne des chercheurs et du code de recrutement des chercheurs et/ou du document synthétique rédigé par l'UFC aux enseignants-chercheurs et chercheurs	C	T3 2016	VP recherche/ DRV / Dir Labos	Action réalisée à 70 %
2. Principes éthiques	I-2	Transmettre la charte nationale de déontologie de 2015 aux personnes impliquées dans la recherche (chercheurs et enseignants-chercheurs, doctorants et post-doctorants, et autres personnels administratifs)	C	T3 2016	VP recherche/ DRV / Dir Labos	Action réalisée à 70 %
3. Responsabilité professionnelle	I-3.1	Informar en amont pour éviter que les chercheurs ne divulguent des informations sans signature d'accord de confidentialité et encourager cette attitude auprès des doctorants (édition prévue d'un guide avec la charte et le code en annexe, et version anglaise)	C	T3 2017	DAJ	Action réalisée à 100 %
	I-3.2	Désigner un référent propriété intellectuelle chargé de former et sensibiliser les chercheurs à la propriété intellectuelle	D	T3 2016	VP recherche/ DAJ	Action réalisée à 100 %
	I-3.3	Mettre à disposition de la documentation sur le droit de la recherche	C	T3 2017	DRV / DAJ	Action réalisée à 90 %
4. Attitude professionnelle	I-4.1	Sensibiliser les directeurs des unités de recherche au suivi des conventions (délais et justificatifs à fournir)	C	T2 2017	SAIC	Action en cours et reportée à T2 2018
	I-4.2	voir IV-38				
5. Obligations contractuelles et légales	I-5.1	Harmoniser les règlements intérieurs des laboratoires	F	T2 2018	DAJ	Action réalisée à 50 % et reportée à T2 2019
	I-5.2	Informar plus largement les chercheurs des possibilités de « passerelles » public/privé	C	T3 2017	DRH	Action réalisée à 80 % et reportée à T4 2018
	I-5.3	Rédiger une procédure complète et adéquate de dépôt de brevet	F	T2 2017	DAJ	Action réalisée à 50 % et reportée à T2 2018
	I-5.4	voir I-3				
6. Responsabilité	I-6	Voir I-2				
7. Bonnes pratiques dans le secteur de la recherche	I-7.1	Formaliser les préconisations du CHSCT sur les projets de recherche présentant des risques significatifs par des "fiches action"	F	T1 2018	CHSCT	Action en cours et reportée à T2 2019
	I-7.2	Inscrire dans les documents uniques les risques significatifs	F	T1 2018	Dir Labos	Action réalisée à 50 % et reportée à T2 2019
	I-7.3	Créer des zones à régime restrictif pour les laboratoires classés sensibles	D	T4 2016	Président de l'UFC	Action réalisée à 50 % et reportée à T2 2018
	I-7.4	Mettre en place des dispositifs de protection des données (RGPD)	D	T4 2019	DPD (en cours de nomination)	Nouvelle action
8. Diffusion et exploitation des résultats	I-8.1	Rendre visible et accessible la production scientifique des chercheurs dans le cadre de l'OPEN ACCESS	F	T3 2017	DRV	Action en cours et reportée à T1 2019

	I-8.2	Voir I-3				
9. Engagement vis-à-vis de la société	I-9	Rédiger des volets « science in society »	F	T4 2017	Service Sciences arts et culture	Action en cours et reportée à T4 2019
10. Non-discrimination	I-10.1	Intégrer un module de formation relatif à la lutte contre toutes les formes de discrimination à un parcours de formation des personnels d'encadrement (directeur de composantes, de laboratoires, chefs de service...)	D	T3 2016	DRH	Action réalisée à 100 %
	I-10.2	Nommer un référent handicap	D	T3 2016	Président de l'UFC	Action réalisée à 100 %
11. Systèmes d'évaluation	I-11.1	Mettre en place une cellule qualité dédiée à l'accompagnement des équipes pédagogiques	D	T3 2016	VP recherche/VP formation	Action réalisée à 100 %
	I-11.2	Associer les collegiums au processus d'évaluation et de suivi des activités de recherche, de formation et valorisation	D	T1 2017	VP recherche	Action réalisée à 40 % et reportée à T1 2018

II – Recrutement (points 12 à 21)

Point	N°	Action	Type	Echéance	Responsable	Etat actuel
12. Recrutement	II-12.1	Mettre en place un contrôle qualité des procédures de recrutement	D	T4 2019	DRH	Nouvelle action
13. Recrutement (Code)	II-13.1	Traduire systématiquement des fiches de poste avec une attention particulière au profil du poste	F	T4 2017	DRH	Action réalisée à 90 %
	II-13.2	Diffuser plus largement les offres de poste de titulaires et de contractuels (PAST, ATER, Ingénieurs)	D	T4 2017	DRH	Action réalisée à 75 % et reportée à T4 2018
14. Sélection (Code)	II-14	Formaliser une réunion annuelle de l'ensemble des présidents des comités de sélection afin de préciser toutes les modalités de fonctionnement	F	T3 2016	DRH	Action réalisée à 100 %
15. Transparence	II-15					
16. Jugement du mérite (Code)	II-16	Ajouter à la lettre annuelle de cadrage du président aux membres des comités de sélection, la prise en compte de critères plus larges comme - le transfert de connaissances - l'innovation - les activités de sensibilisation du public - les parcours professionnels multidimensionnels	F	T3 2016	DRH	Action réalisée à 100 %
17. Variations dans la chronologie des curriculum vitae	II-17	Voir II-16				
18. Reconnaissance de l'expérience de mobilité	II-18.1	Formaliser une procédure pour les mobilités sortantes hors Erasmus	F	T3 2017	DRIF	Action réalisée à 30 % et reportée à T3 2018
	II-18.2	Formaliser une procédure d'accueil des chercheurs étrangers (financement, accueil...) via le dispositif EURAXESS	F	T3 2017	DRV	Action réalisée à 30 % et reportée à T3 2018
	II-18.3	Voir II-16				
19. reconnaissance des qualifications	II-19					
20. Ancienneté	II-20					
21. Nominations post- doctorat	II-21					

III – Conditions de travail et sécurité sociale (points 22 à 35)

Point	N°	Action	Type	Echéance	Responsable	Etat actuel
22. Reconnaissance de la profession	III-22					
23. Environnement de la recherche	III-23	Créer une liste des personnels particulièrement exposés en lien avec le CHSCT	F	T2 2018	DRH/ médecin de prévention	Action réalisée à 30 % et reportée à T2 2019
24. Conditions de travail	III-24.1	Réaliser un guide diffusé à l'ensemble des enseignants, enseignants-chercheurs et assimilés décrivant les possibilités statutaires d'aménagements de service, d'aménagements horaires permettant de concilier activité de recherche et vie familiale et personnelle	F	T2 2018	DRH	Action en cours et reportée à T1 2019
	III-24.2	Augmenter le taux d'accessibilité des locaux à 80 % en 2020	D	T2 2018	DPI	Action réalisée à 95 %
	III-24.3	Faire valider par le conseil d'administration le statut de l' élu	F	T3 2016	VP RH	Action réalisée à 100 %
	III-24.4	Elaborer et communiquer une information relative aux différents dispositifs permettant aux enseignants de réorienter ou d'approfondir leur activité de recherche (congé recherche et conversion thématique, délégation CNRS...)	C	T4 2017	DRH	Action réalisée à 80 % et reportée à T4 2018
25. Stabilité et continuité d'emploi	III-25					
26. Financement et salaires	III-26	Voir III-29				
27. Équilibre entre les sexes	III-27.1	Sensibiliser les membres de jurys aux stéréotypes par la conception d'une vidéo (projet Interreg)	C	T2 2018	DRH	Action réalisée à 20 %
	III-27.2	Intégrer la dimension égalité dans le plan de formation (formations au recrutement / formations au management)	D	T4 2017	DRH	Action réalisée à 50 % et reportée à T4 2018
	III-27.3	Intégrer dans le plan de formation des accompagnements pour la rédaction des dossiers et les entretiens de sélection des chercheurs	D	T3 2017	DRH	Action réalisée à 100 %
28. Développement de carrière	III-28	Identifier et former des personnels référents au sein des laboratoires de recherche pour accompagner le développement de la carrière des chercheurs	D	T2 2018	DRH	Action en cours et modifiée (voir fiche de vie)
29. Valorisation de la mobilité	III-29	S'assurer que tous les chercheurs étrangers recrutés par l'établissement sont affiliés en sécurité sociale et le cas échéant, faire la démarche d'affiliation auprès du centre de sécurité sociale en mettant en place un système coordonné entre le service ressources humaines et le centre de services EURAXESS	D	T1 2017	DRH/ DRV	Action réalisée à 80 % et reportée à T2 2018
30. Accès aux services d'orientation de carrière	III-30					
31. Droits de propriété intellectuelle	III-31	voir I-3.2				
32. Co-auteur	III-32.1	Communiquer à partir de documents internationaux sur la déontologie du coauthorship	C	T2 2017	DRV / service communication	Action réalisée à 50 %
	III-32.2	Etendre la pratique des cahiers de laboratoire	D	T2 2018	DAJ	Action réalisée à 50 % et modifiée (voir fiche de vie)

33. Enseignement	III-33					
34. Plaintes et recours	III-34.1	Améliorer la connaissance de la procédure d'alerte par une communication en direction de l'ensemble des personnels	C	T1 2017	CHSCT/ DRH	Action réalisée à 90 % et reportée à T4 2017
	III-34.2	Mettre en place une procédure interne décrivant les modalités de saisine du service juridique et les processus juridiques pour information	F	T2 2018	DRH/ DAJ	Action en cours et modifiée (voir fiche de vie)
35. Participation aux organes de décision	III-35	Voir I-11.2				

IV – Formation (points 36 à 40)

Point	N°	Action	Type	Echéance	Responsable	Etat actuel
36. Relation avec les directeurs de thèse/stage	IV-36					
37. Supervision et tâches de gestion	IV-37	voir IV-38				
38. Développement professionnel continu	IV-38	Créer un pack de formation à destination des chercheurs et des directeurs de laboratoire (sensibilisation à la propriété intellectuelle, financement de la recherche...)	D	T2 2018	DRH / DRV	Action réalisée à 10 % et reportée à T4 2018
39. Accès à la formation à la recherche et au développement continu	IV-39					
40. Supervision	IV-40					

Légende des abréviations utilisées dans les tableaux :

ATER = Attaché temporaire d'enseignement et de recherche
CHSCT = Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
CNRS = Centre national de la recherche scientifique
DAJ = Direction des affaires juridiques
DIR Labos = Directeur de laboratoires
DPD = Délégué à la protection des données
DPI = Direction patrimoine immobilier
DRH = Direction des ressources humaines
DRV = Direction recherche et valorisation
PAST = Professeur assistant
UFC = Université de Franche-Comté (Besançon)
SAIC = Service d'activités industrielles et commerciales
VP formation = Vice-président formation et vie étudiante
VP recherche = Vice-président recherche et valorisation de la recherche
VP RH = Vice-président ressources humaines et dialogue social
ZRR = Zone à régime restrictif

Les trois types d'actions :

C = communication interne pour promouvoir les pratiques en place
F = formalisation des dispositifs déjà existants
D = développement de nouveaux dispositifs

3.2 L'OTM-R

As the establishment of an Open Recruitment Policy is a key element in the HRS4R strategy, please also indicate how your organisation is working towards / has developed an Open, Transparent and Merit-Based Recruitment Policy. Although there may be some overlap with a range of actions listed above, please provide a short commentary demonstrating this implementation.

In case your organisation has entered the HRS4R process prior to the publication of the OTM-R toolkit and recommendations by the European Commission (2015), please fill out the OTM-R checklist⁴⁵, attach it to this self-evaluation form, and provide a commentary on how you will (continue to) address these principles in the years to come.

Comment on the implementation of Open, Transparent, Merit-Based Recruitment principles

L'Université de Franche-Comté a intégré la démarche HRS4R dans sa stratégie globale d'établissement avant que la Commission européenne ne renforce la procédure de demande de labellisation « HR Excellence in Research » par l'intégration des principes OTM-R.

Dans le cadre du rapport intermédiaire, l'établissement a procédé à une autoévaluation du processus de Recrutement Ouvert, Transparent et basé sur le Mérite (OTM-R). Le bilan réalisé prend en compte les campagnes d'emplois depuis l'obtention du label HRS4R. Les résultats de cette autoévaluation (annexe 5.6) sont positifs :

Type de réponse	Fréquence des réponses	% par rapport au 23 items	
OUI	15	65,2 %	} 91,2 %
OUI plutôt	6	26,0 %	
OUI partiellement	1	4,4 %	} 8,8 %
NON	1	4,4 %	

En effet, 91,2 % des réponses sont considérées comme respectant à une large majorité les principes de l'OTM-R. Un suivi statistique des campagnes d'emplois et des recrutements est réalisé depuis deux ans et l'UFC s'engage à le compléter par une autoévaluation annuelle des 23 items du processus OTM-R.

Les points d'amélioration concernent principalement le contrôle qualité et le suivi de l'atteinte des objectifs de la démarche OTM-R. Le bilan d'amélioration s'articule autour d'un certain nombre de points :

- Construire une image d'excellence qui s'appuie également sur le processus de recrutement en garantissant aux candidats l'application des principes OTM-R.
- Proposer une orientation claire et précise des choix stratégiques en lien avec les recrutements.
- Impliquer d'avantage les personnels sur l'aspect administratif jusqu'à la commission de recrutement et à l'accueil du futur(e) collaborateur(trice).
- Mettre en place un processus garantissant un service de qualité durant toute la procédure de recrutement.
- Renforcer le niveau de performance par une démarche d'amélioration continue.

C'est pourquoi l'UFC a ajouté un développement supplémentaire au plan d'actions initial qui prévoit la mise en place d'une démarche qualité concernant l'ensemble des processus de recrutement.

4. Implementation (max. 1 page)

Please provide an overview of the expected implementation process. You can use the following questions as a guideline in your description:

- How have you prepared the internal review? How have you involved the research community, your main stakeholders, in the implementation process?

L'université de Franche-Comté a mis en place, dès l'obtention du label, des mesures qui contribuent à la préparation de la revue interne :

- Mise en place pour chaque action d'une fiche de vie qui recense les différentes évolutions (service responsable, objectifs, élément probant, changement de l'environnement).
- Utilisation de la gestion électronique des documents pour suivre l'avancement du projet avec recours à un plan de nommage.
- Participation des membres du comité de suivi, pour validation, aux réunions de suivi et d'actualisation des actions.
- Réalisation d'une enquête pour évaluer l'état d'avancement du projet.
- Mise en œuvre d'un audit interne afin d'évaluer la cohérence du rapport intermédiaire avec l'état d'avancement du projet.

Synthèse de l'audit interne UFC sur la démarche HRS4R réalisé par Mme Véronique Freyburger, Responsable Dispositif d'appui à la qualité, et M. Fabrice Lallemand, enseignant-chercheur, ex-Vice-président chargé des Ressources humaines et du dialogue social et chef de projet HRS4R jusqu'en juillet 2016

L'audit interne de la démarche HRS4R réalisé à partir des différents éléments déposés sur la plateforme Nuxéo et d'entretiens avec le Vice-président Ressources Humaines et quelques membres de la cellule d'appui ont permis d'établir les constats suivants :

La démarche HRS4R bénéficie d'un portage politique fort. Elle fait l'objet d'engagements stratégiques inscrits dans le projet d'établissement. Une bonne dynamique et une régularité dans la mise en place et le suivi des actions inscrites au plan d'action sont impulsées par le comité de pilotage et le comité technique qui en sont les garants. Le suivi de l'état d'avancement des actions est rendu possible par les fiches de vie et les différents éléments de preuve consultables sur la plateforme Nuxéo. 50% des actions ont un taux de réalisation compris entre 70 et 100%, ceci, malgré la complexité de la mise en place de certaines actions (harmonisation des pratiques et des procédures, mise en place des zones à régime restrictif...), quelques restructurations internes, et les changements de contexte liés à la mise en place des collègiums et à leur intégration au comité de suivi. Les autres actions sont toutes en cours de réalisation hormis les 2 nouvelles actions identifiées.

Points forts

Mise en place d'un comité de suivi pour assurer le suivi et la validation des actions ainsi que la communication de la démarche qualité en interne et en externe. Ce comité se réunit 1 à 2 fois par an et donne lieu à un compte rendu (vu compte rendu du comité de suivi du 09/03/2017)

Mise en place d'un comité technique « Cellule d'appui » se réunissant environ une fois par mois pour accompagner les responsables d'action, assurer le suivi du plan d'action et informer le Comité de suivi (vu 10 comptes rendus des différentes réunions).

Utilisation de la plateforme Nuxeo afin d'optimiser le suivi du plan d'action et faciliter la mise à jour des fiches de vie par le comité technique. Cette plate-forme permet également une consultation des actions et de leur avancement aux membres du comité de suivi.

Des fiches de vie ont été créées pour chaque action, elles sont mises à jour par le comité technique au fur et à mesure de l'avancement des actions et de leur validation (vu les 39 fiches de vie).

Des éléments probants sont déposés sur la plateforme en complément des fiches de vie afin de confirmer la mise en place des actions. 39 fiches de vie à jour sont répertoriées sur Nuxéo ainsi que les différents éléments de probants qui s'y rapportent (échantillonnage des éléments probants : guide « les accords de confidentialité », guide « mobilité internationale », lettres de mission référent handicap et référent propriété intellectuelle ...).

Renforcement de certaines actions afin d'en améliorer l'efficacité suite à l'identification de risques sur le domaine concerné.

Intégration des principes et autoévaluation du processus OTM-R (Open Transparent Merit-based Recruitment) par l'établissement (vu autoévaluation).

Points de progrès :

L'identification d'un référent HRS4R dans chaque laboratoire permettrait un relais avec la cellule technique et le comité de suivi et faciliterait la communication ainsi que la coordination de la mise en place des actions.

Ces référents permettraient également d'éviter un essoufflement de l'engagement et de la dynamique des membres de la cellule d'appui et de pérenniser la démarche.

Un renforcement de la communication en interne et en externe permettrait aux personnels et partenaires de mieux comprendre les enjeux de cette labellisation.

- Do you have an implementation committee and/or steering group regularly overseeing progress?

Suite à l'obtention du label, l'établissement a mis en place un dispositif composé d'un comité de suivi et d'une cellule d'appui pour accompagner les responsables des actions (voir annexe 5.3) :

- Le comité de suivi est composé de représentants de la communauté universitaire et de membres de la direction de l'UFC et de responsables de différents services. Il se réunit une fois ou deux par an pour suivre et valider les grandes étapes de l'avancement du projet, formuler des avis et des recommandations et contribuer à la diffusion du label dans l'établissement. A l'automne 2018, il est demandé à chaque collegium de désigner un représentant qui sera intégré au comité de suivi.
 - La cellule d'appui comprend sept membres issus de la direction de l'UFC ou des services qui se réunissent plusieurs fois dans l'année. Elle est chargée de faire le lien avec le service responsable des actions, de coordonner la production et l'archivage des documents concernant le label et d'aider à la promotion de la stratégie « HR Excellence in research » dans l'établissement.
- Is there any alignment of organisational policies with the HRS4R? For example, is the HRS4R recognized in the organisation's research strategy, overarching HR policy?

La stratégie HRS4R de l'UFC a été intégrée à la politique de recherche de l'établissement et présentée aux laboratoires.

Un point d'étape est régulièrement effectué devant les différentes instances. C'est l'opportunité d'échanger sur la démarche et les actions mises en place.

Certaines actions sont référencées dans le bilan social produit annuellement et présentées aux instances de l'UFC.

- How do you involve the research community, your main stakeholders, in the implementation process?

La communauté universitaire est informée par une rubrique dédiée sur le site de l'établissement et par la diffusion d'information par le service communication. La page du site internet de l'UFC sur le label « HR Excellence in research » a été visitée 724 fois en 2017.

Lors des vœux à la communauté universitaire de 2017, le président de l'UFC a présenté le label HR. La responsable du service recherche est intervenue lors de la formation des nouveaux personnels le 23 janvier 2018 pour expliquer la démarche. Un membre de la cellule d'appui a exposé la démarche de l'UFC pour obtenir ce label lors du colloque de l'association des directeurs des ressources humaines de l'enseignement supérieur le 19 mai 2017.

- How is your organisation ensuring that the proposed actions are also being implemented?

Lors de la rédaction du plan d'action, des éléments probants de réalisation ont été définis. Ils servent à objectiver l'effectivité de l'implémentation de l'action. La mise en place du label HR fait l'objet d'un indicateur spécifique proposé par l'UFC dans le cadre du contrat d'établissement 2017-2022 négocié avec le ministère et qui fera l'objet d'un nouvel échange en 2019.

- How are you monitoring progress?

La connaissance du label HR progresse, comme l'atteste l'enquête réalisée au printemps 2018 : environ un tiers des répondants affirme avoir connaissance de la Charte européenne du chercheur et du code de bonne conduite pour le recrutement des chercheurs ainsi que de la stratégie des ressources humaines de l'UFC.

Le suivi réalisé montre que le plan d'actions avance conformément dans le cadre du planning élaboré initialement malgré quelques reprogrammations. Le taux de réalisation augmente régulièrement : 21 % en 2016, 42 % en 2017 et 59 % en 2018.

- How do you expect to prepare for the external review?

Les éléments structurants proposés pour la revue interne seront également utiles pour la revue externe : fiche de vie des actions, utilisation d'un outil de gestion électronique des documents avec plan de nommage et recensement des différentes versions, compte-rendus des comités de suivi et des cellules d'appui. Ces compte-rendus sont disponibles en version anglaise.

Please note that the revised HR strategy and Action Plan must also be published upon completion of the internal assessment.

5. Annexes

5.1 Organigramme de l'UFC

En attente

5.2 Composition et fonctionnement du comité de suivi et de la cellule d'appui

Membres du comité de suivi à la date du 1^{er} octobre 2018

Membres de la direction et de l'administration

- M. Stéphane CROVELLA, directeur des ressources humaines
- Mme Rabia DEGACHI, directrice générale des services
- Mme Nina GRISOT, responsable du service recherche
- M. Elouan KERGADALLAN, responsable du service juridique
- Mme Olga KOUCHNARENKO, professeur des universités, vice-présidente chargée de la recherche et de la valorisation de la recherche
- M. Thierry LIEGEOIS, responsable administratif de l'UFR SLHS
- M. Frédéric MUYARD, maître de conférences, vice-président chargé de la formation et de la vie étudiante
- Mme Nadia ZAIDI, responsable des services BIATSS et enseignants


Membres des instances ou représentants des différents domaines scientifiques

- Mme Elodie BELLE, responsable du pôle formation
- M. Pascal BERION, maître de conférences, UMR 6049 ThéMA, membre de la commission recherche
- Mme Françoise BEVALOT, ancienne présidente de l'Université de Franche-Comté
- Mme Céline DEMOUGEOT, professeur des universités, EA 4267 Fonctions et dysfonctions épithéliales, membre de la Commission recherche
- Mme Françoise GAZELLE, ingénieur de recherche, UMR 6213 UTINAM, membre du Comité technique
- Mme Laurence GODARD, maître de conférences, représentante du collegium SJEG
- M. Maxime JACQUOT, maître de conférences, UMR 6174 FEMTO-ST, membre du Conseil d'administration, représentant du collegium SF-SPI
- Mme Argyro KARATHANOU, ingénieur de recherche contractuelle
- Mme Laurence MILLON, professeur des universités-praticien hospitalier, UMR 6249 laboratoire chrono-environnement, membre de la Commission recherche
- M. Arnaud MOULY, maître de conférences, UMR 6249 laboratoire chrono-environnement, membre de la Commission recherche
- M. Denis PASCO, professeur des universités, EA 4661 ELLIADD, directeur de la Fédération de recherche EDUC
- Mme Marie-Cécile PERA, professeur des universités, UMR 6174 FEMTO-ST, membre du Conseil d'administration
- M. Antoine PERASSO, maître de conférences, UMR 6249 laboratoire chrono-environnement, représentant du collegium SNET
- Mme Eliane SOUDAGNE, assistante-ingénieur, responsable de service scolarité, membre du comité technique
- M. Frédéric SPAGNOLI, maître de conférences, directeur du département d'italien, représentant du collegium SHS
- Mme Léa ZIRI, ingénieur d'études contractuelle à la Direction des relations internationales

Membres de la cellule d'appui à la date du 1^{er} octobre 2018 :

- M. Thierry BLOND, directeur général des services adjoint finances, pilotage et qualité
- M. Stéphane CROVELLA, directeur général des services adjoint, directeur des ressources humaines
- Mme Florence CUNEY, chargée d'étude au service pilotage et suivi de gestion
- Mme Stéphanie DJERIOUI, assistante mobilité internationale à la Direction Recherche et Valorisation
- M. Thierry LIEGEOIS, responsable administratif de l'UFR Sciences du langage de l'Homme et de la Société (SLHS)
- M. François PARDO, responsable du service pilotage et contrôle interne RH
- M. Éric PREDINE, maître de conférences, vice-président chargé des relations humaines et du dialogue social

5.3 Exemple de fiche de vie

	Suivi: I-3.3 Mettre à disposition de la documentation sur le droit de la recherche	Label HR: 12.01.2018	Date: 12.01.2018
		Edition: V1	Page: 1/1


• Origine de l'indicateur

Principe n°3: Responsabilité professionnelle	Les chercheurs s'efforcent pleinement d'assurer que leurs travaux de recherche sont utiles à la société et ne reproduisent pas des recherches effectuées ailleurs précédemment. Ils évitent tout type de plagiat et respectent le principe de la propriété intellectuelle et de la propriété conjointe des données en cas de recherche effectuée en collaboration avec un ou plusieurs directeurs de thèse/stage et/ou d'autres chercheurs. La nécessité de valider les observations nouvelles en montrant que les expériences sont reproductibles ne devraient pas être interprétée comme du plagiat, à condition que les données à confirmer soient explicitement cités. Les chercheurs veillent à ce que, en cas de délégation d'un quelconque aspect de leur travail, le délégataire ait la compétence nécessaire.
Analyse des écarts	<p>Travaux de recherche utiles à la société: De nombreux travaux de recherche sont financés sur appel à projet élaborés en fonction des besoins sociétaux ou sur demande de partenaires privés sur des problématiques permettant l'optimisation de leurs produits/services.</p> <p>La performance des unités de recherche fait également l'objet d'une évaluation globale par le haut conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur (HCERES).</p> <p>Obligation de consacrer l'intégralité de leur activité professionnelle aux tâches qui leur sont confiées.</p> <p>Pour permettre de s'en assurer, l'UFC dispose des outils suivants: cahiers de laboratoire, publications, encadrement des doctorants, fiches de temps, participation à des colloques, heures d'enseignement...</p> <p>Le cumul d'activité est autorisé sous réserve de respecter la réglementation en vigueur.</p> <p>Respect de la propriété collective d'une œuvre: Les déclarations d'invention mentionnent nécessairement l'ensemble des auteurs/inventeurs des résultats de recherche issus d'un travail commun. Si ces auteurs/inventeurs sont employés par des personnes morales différentes, une convention de copropriété est signée, le cas échéant dans le respect du contrat encadrant la recherche commune.</p> <p>Délégations: Autorisées par un texte législatif, réglementaire, ou un accord-cadre. Le «chercheur doit veiller à ce que le délégataire ait la compétence nécessaire». Le directeur de la valorisation a délégation de signature pour le président de l'Université. Il est également chercheur et a donc la compétence nécessaire pour apprécier les contrats remis à signature par la cellule juridique.</p>
Action à mener	Après avoir identifié les ouvrages (concernant la PI, le droit du logiciel et la protection des données entre autres) nécessaires pour les laboratoires, une proposition d'acquisition sera faite par le SCD.
Intitulé de l'action	Mettre à disposition de la documentation sur le droit de la recherche

• Description de l'indicateur

Responsable:	Service juridique de l'UFC
Echéance:	Trimestre 3 2017
Élément:	Proposition d'acquisition d'ouvrage ad-hoc au SCD

Rédaction:			
Nom: CHEROUX Service: Direction de la recherche et de la valorisation Date: 12 janvier 2018 Visa: SCD			

	Suivi ^o : I-3.3 Mettre à disposition de la documentation sur le droit de la recherche ^o	Label HR ^o	Date ^o : ¶ 12.01.2018 ^o
		Edition ^o : V1 ^o	Page: 1/1 ^o

préparé par	
Contact cellule:	Stéphanie DJERIOUJ ^o
Référents comités:	Olga Kouchnarenko / Nina Grisot / Lés Ziri ¶ □

• ¶
• **Etat d'avancement de l'action** ¶

Réalisations:	90 % ^o
Commentaires:	Une première réunion entre le SCD (BU Droit – Hélène Pouilloux) et les juristes a eu lieu le 18/05/2017 à 10h00. ¶ Un recensement de la documentation disponible a été envoyé par le SCD ainsi qu'une proposition de panier complémentaire accompagné de son devis. Un compte-rendu de la réunion du 18/05/2017 est disponible. ¶ La question du financement des ouvrages supplémentaires à acquérir est soulevée mais non résolue. ¶ Acquisition en cours. ¶ Proposition d'ajouter des stickers HR excellence sur les ouvrages acquis. ¶ □

¶
Modifications techniques ¶

La cellule juridique du SAIC est intégrée au service juridique de l'UFC ¶ □
--

Rédaction:	□	□
Nom ^o : DJERIOUJ ¶ Service ^o : Direction de la recherche et de la valorisation ¶ Date ^o : 12 janvier 2018 ¶ Visa ^o : SCD	□	□

5.4 Synthèse de l'état d'avancement du plan d'action UFC

Action	Progression (%)
Plan HRS4R UFC	59
I-1 Transmettre la charte européenne des chercheurs et le code de recrutement aux chercheurs	70
I-2 Transmettre la charte nationale de déontologie aux chercheurs	70
I-3.1 Informer en amont sur les accords de confidentialité	100
I-3.2 Désigner un référent propriété intellectuelle	100
I-3.3 Mettre à disposition de la documentation sur le droit de la recherche	90
I-4.1 Sensibiliser les directeurs des unités de recherche au suivi des conventions	10
I-5.1 Harmoniser les règlements intérieurs des laboratoires	50
I-5.2 Informer les chercheurs des possibilités de passerelles public/privé	80
I-5.3 Rédiger une procédure de dépôt des brevets	50
I-7.1 Formaliser les préconisations du CHSCT sur les projets de recherche	10
I-7.2 Inscrire dans les documents uniques les risques significatifs	50
I-7.3 Créer des zones à régime restrictif	50
I-8.1 Rendre visible la production scientifique dans le cadre d'OPEN ACCESS	10
I-9 Rédiger des volets "sciences in society"	10
I-10.1 Intégrer un module de formation relatif à la lutte contre toutes les formes de discrimination	100
I-10.2 Nommer un référent handicap	100
I-11.1 Mettre en place une cellule qualité dédiée à l'accompagnement des équipes pédagogiques	100
I-11.2 Associer les collegiums au processus d'évaluation	40
II-13.1 Traduire systématiquement les fiches de poste	90
II-13.2 Diffuser plus largement les offres de poste de titulaires et de contractuels	75
II-14 Formaliser une réunion annuelle de l'ensemble des présidents des comités de sélection	100
II-16 Ajouter à la lettre annuelle de cadrage du président à destination des comités de sélection des critères plus larges	100
II-18.1 Formaliser une procédure pour les mobilités sortantes hors Erasmus	30
II-18.2 Formaliser une procédure d'accueil des chercheurs étrangers via le dispositif EURAXESS	30
III-23 Créer une liste des personnels particulièrement exposés	30
III-24.1 Réaliser un guide pour les chercheurs et assimilés décrivant les possibilités statutaires	10
III-24.2 Augmenter le taux d'accessibilité des locaux à 80 % en 2020	95
III 24.3 Faire valider par le conseil d'administration le statut de l'élu.	100
III-24.4 Elaborer et communiquer une information relative aux différents dispositifs de réorientation	80
III-27.1 Sensibiliser les membres de jurys aux stéréotypes par la conception d'une vidéo	20
III-27.2 Intégrer dans le plan de formation la dimension égalité	50
III-27.3 Intégrer dans le plan de formation des accompagnements pour la rédaction des dossiers et les entretiens de sélection des chercheurs	100
III-28 Identifier et former des personnels référents au sein des laboratoires pour accompagner la carrière des chercheurs	10
III-29 S'assurer que tous les chercheurs étrangers recrutés par l'établissement sont affiliés en sécurité sociale	80
III-32.1 Communiquer à partir de documents internationaux sur la déontologie du coauthorship	50
III-32.2 Etendre la pratique des cahiers de laboratoire	50
III-34.1 Améliorer la connaissance de la procédure d'alerte	90
III-34.2 Mettre en place une procédure interne décrivant les modalités de saisine du service juridique	10
IV-38 Créer un pack de formation à destination des chercheurs et des directeurs de laboratoire	10

5.5 Enquête HRS4R auprès des personnels de l'UFC

« HR Excellence in Research » est un label qualité relatif à la politique des ressources humaines menée dans le domaine de la recherche. L'UFC a obtenu ce label le 17 mai 2016 après un travail d'auto-analyse des écarts entre les pratiques et les procédures internes à l'UFC et les recommandations de la Commission européenne.

Afin de mesurer la connaissance de la démarche HRS4R par les personnels de l'UFC, une enquête a été lancée le 25 janvier 2018 auprès des 2 500 enseignants et BIATSS de l'établissement. Une relance a été effectuée le 8 février. Cette enquête a été réalisée par le service Pilotage et suivi de gestion, en collaboration avec la direction Recherche et Valorisation. Le logiciel LimeSurvey a été utilisé pour gérer l'enquête en ligne.

Le questionnaire comportait trois groupes de questions :

- un premier dont l'objet était d'évaluer les connaissances des personnels en ce qui concerne le label, la charte européenne du chercheur et le code de bonne conduite pour le recrutement des chercheurs,
- un deuxième, où pour chacun des quatre grands groupes de principes, il était question d'identifier les plus importants,
- un troisième dont l'objectif était de se prononcer sur l'intérêt de la stratégie mise en place à l'UFC pour répondre aux problématiques de l'établissement.

Au terme de cette enquête, 1 139 questionnaires sont exploitables, ils sont traités de manière anonyme.

1) Les caractéristiques des répondants

Quelle que soit la caractéristique prise en compte (statut, genre, âge ou composante d'affectation), les répondants à l'enquête présentent un profil proche de celui des personnels de l'UFC. Plus des trois quarts des répondants sont des personnels titulaires, la moitié sont des femmes et près des deux-tiers ont entre 35 et 54 ans. Plus de 40 % travaillent à l'UFR ST (sciences et techniques), à l'UFR SLHS (sciences du langage, de l'homme et de la société) ou au sein des services centraux.

Profil des répondants selon leur statut

	Répondants à l'enquête	Personnels de l'UFC
Enseignants titulaires	45,6	43,9
Enseignants contractuels	9,1	10,9
BIATSS titulaires	32,0	29,9
BIATSS contractuels	13,3	15,3
Ensemble	100,0	100,0

Profil des répondants selon le genre

	Répondants à l'enquête	Personnels de l'UFC
Femmes	49,3	49,0
Hommes	50,7	51,0
Ensemble	100,0	100,0

Profil des répondants selon leur âge

	Répondants à l'enquête	Personnels de l'UFC
Moins de 35 ans	19,0	21,2
35-44 ans	28,6	26,9
45-54 ans	34,9	31,0
55 ans et plus	17,5	20,9
Ensemble	100,0	100,0

Profil des répondants selon la composante d'affectation

	Répondants à l'enquête	Personnels de l'UFC
UFR SLHS	13,3	13,0
UFR SJEPEG	5,4	5,2
UFR ST	19,2	19,0
UFR Santé	8,5	12,6
UPFR Sports	4,6	3,1
UFR STGI	4,9	4,6
IUT Besançon-Vesoul	6,7	6,5
IUT Belfort-Montbéliard	8,3	8,2
ISIFC	0,7	0,6
Observatoire	0,4	0,7
ESPE	5,2	4,6
SAIC	3,2	4,7
Services centraux	10,3	7,4
Formation continue	0,6	0,7
SCD	3,9	4,1
SUMPPS	0,8	0,5
CTU	0,3	0,6
CLA	3,5	3,6
Université ouverte	0,1	0,2
PUFC	0,1	0,1
Ensemble	100,0	100,0

2) La connaissance de la démarche HRS4R par les personnels de l'UFC

Deux ans après l'obtention du label, un tiers des répondants (383 personnels) à l'enquête déclare avoir déjà entendu parler du label HRS4R. Parmi eux, les deux-tiers estiment qu'il s'agit d'un label et d'un logo promouvant les bonnes pratiques en matière de recrutement pour la recherche ; par ailleurs, 55 % pensent qu'il est décerné par la Commission européenne sur proposition d'un plan stratégique de ressources humaines pour les chercheurs.

A la question ouverte « Selon vous, qu'apporte le label aux établissements le détenant ? », 225 personnels ont donné leur avis. Près de 43 % estiment que le label apporte plus d'attractivité, plus de visibilité de l'UFC au niveau européen, de la reconnaissance et de la notoriété. Quatre autres groupes de réponses se dégagent :

- le label certifie un gage de qualité : 17 %
- le label favorise l'obtention de financements européens : 12 %
- le label oblige la mise en place et le respect des procédures de recrutement : 12 %
- ne sait pas : 9 %

Enfin, 7 % des 225 répondants jugent que le label n'apporte rien ou qu'il n'est qu'un effet de communication.

Parmi les 1 139 répondants, 371 personnes connaissent la charte européenne du chercheur, 314 le code de bonne conduite pour le recrutement des chercheurs et 315 la stratégie de ressources humaines pour la recherche à l'UFC. Qu'il s'agisse de l'un ou l'autre de ces documents de référence, moins de 4 personnes sur 10 déclarent les avoir consultés.

L'analyse de ces données suggère de poursuivre et de renforcer le travail de communication en interne pour accroître la notoriété de la démarche et permettre une meilleure appréhension par les personnels de l'importance de la stratégie mise en place à l'UFC.

Question : « Avez-vous entendu parler du label HRS4R ? »

	Nombre	%
Oui	383	33,6
Non	712	62,5
Sans réponse	44	3,9
Ensemble	1 139	100,0

Question : « Selon vous, il s'agit... : »

	Oui	Non	Sans réponse	Ensemble
D'un label et d'un logo de qualité	95	288	756	1 139
D'un label et d'un logo d'excellence	133	250	756	1 139
D'un label et d'un logo promouvant les bonnes pratiques en matière de recrutement pour la recherche	249	134	756	1 139

Question : « Que savez-vous à propos de ce label ? »

	Nombre	%
Il est décerné par la Commission européenne pour la qualité de la recherche menée par l'établissement	28	2,5
Il est décerné par la Commission européenne pour la qualité des procédures de recrutement de l'établissement	72	6,3
Il est décerné par la Commission européenne sur proposition d'un plan stratégique de ressources humaines pour les chercheurs	207	18,2
Sans réponse	832	73,0
Ensemble	1 139	100,0

**Question : « Selon vous, qu'apporte le label aux établissements le détenant ? »
(S'agissant d'une question ouverte, des regroupements de réponses ont été effectués)**

	Nombre	%
Le label apporte plus d'attractivité, plus de visibilité de l'UFC au niveau européen, de la reconnaissance et de la notoriété	96	8,4
Le label certifie un gage de qualité	38	3,3
Le label favorise l'obtention de financements européens	28	2,5
Le label oblige la mise en place et le respect des procédures de recrutement	27	2,4
Ne sait pas	20	1,8
Rien, tout au moins pour l'instant	8	0,7
Un effet de communication, un label de plus, un logo	8	0,7
Sans réponse	914	80,2
Ensemble	1 139	100,0

Question : « Connaissez-vous... : »

	Oui, mais je ne l'ai pas lu(e)	Oui et je l'ai lu(e)	Non, je n'en ai jamais entendu parler	Sans réponse	Ensemble
La charte européenne du chercheur	299	72	690	78	1 139
Le code de bonne conduite pour le recrutement des chercheurs	216	98	732	93	1 139
La stratégie de ressources humaines pour la recherche à l'UFC	193	122	721	103	1 139

3) Quels axes prioritaires dans le cadre d'HRS4R ? : le point de vue des personnels de l'UFC

Le questionnaire comportait 4 questions relatives à l'intérêt porté aux principes énoncés dans la charte européenne du chercheur et le code de bonne conduite pour leur recrutement. Elles faisaient référence à 4 grandes thématiques :

- Aspects éthiques et professionnels (11 principes)
- Recrutement (10 principes)
- Conditions de travail et sécurité sociale (14 principes)
- Formation (5 principes)

Pour chaque question, les personnels étaient invités à identifier les principes qu'ils jugent les plus importants pour leur carrière. Parmi les 1 139 répondants, 173 n'ont pas répondu à ces questions. Les pourcentages présentés ci-dessous se rapportent donc à 966 personnels :

- **Aspects éthiques et professionnels**

Les 3 principes jugés les plus importants sont :

- o Liberté de recherche (69 %)
- o Responsabilité professionnelle (64 %)
- o Principes éthiques (61 %)

Les 3 principes jugés les moins importants sont :

- o Responsabilité : retour financier, audits financiers, transparence des données (31 %)
- o Obligations contractuelles et légales (26 %)
- o Attitude professionnelle (21 %)

- **Recrutement**

Les 2 principes jugés les plus importants sont :

- o Transparence (69 %)
- o Recrutement : publication des postes (60 %)

Les 2 principes jugés les moins importants sont :

- o Recrutement : dispositifs de retour à la carrière de chercheur (19 %)
- o Nominations post-doctorat (12 %)

- **Conditions de travail et sécurité sociale**

Les 3 principes jugés les plus importants sont :

- o Conditions de travail : équilibre vie privée - vie professionnelle (58 %)
- o Financement et salaires (52 %)
- o Environnement de la recherche (51 %)

Les 3 principes jugés les moins importants sont :

- o Conseils sur la carrière : orientation professionnelle (17 %)
- o Co-auteur : déontologie, cahiers de laboratoire (16 %)
- o Plaintes et recours : dispositifs de médiation (13 %)

- **Formation**

Le principe jugé le plus important est :

- o Relations avec les directeurs de thèse/stage (62 %)

Le principe jugé le moins important est :

- o Développement professionnel continu (35 %)

Les résultats présentés ci-dessus sont confrontés aux actions mises en œuvre à l'UFC dans le cadre de sa stratégie HRS4R. Neuf principes ont été jugés importants par les personnels de l'UFC. La plupart des actions mises en œuvre pour répondre à ces principes affichent des

taux de réalisation d'au moins 70 % en septembre 2018, montrant une certaine cohérence entre les attentes des personnels et la politique de l'établissement en matière de ressources humaines.

4) HRS4R : attentes et perspectives

Parmi les 1 139 répondants, 21 % pensent que la Stratégie mise en place à l'UFC dans le cadre de la démarche HRS4R permettra de répondre à leurs attentes en matière de recrutement. L'analyse de la question ouverte « si oui, pourquoi ? » indique que l'intégration des principes de l'OTM-R dans le plan d'action (transparence des procédures de recrutements, critères de sélection plus larges, égalité hommes-femmes...) s'avère une attente forte. Néanmoins, certains sont réservés sur les perspectives souhaitées à l'échelle de l'UFC et attendent la mise en application des principes encore trop théoriques. D'autres adhèrent à la démarche, mais soulignent le manque de moyens humains et financiers pour la mise en œuvre du plan d'action. Enfin, certains personnels, bien que conscients de l'importance de la stratégie, ne se sentent pas concernés en raison de leur statut (personnels administratifs).

Une centaine de personnels (8 % des répondants) ne sont pas du tout convaincus par la stratégie de l'UFC, la considérant trop éloignée des difficultés de terrain, la comparant à « un bruit médiatique ». Certains pensent que le label vise à mettre en concurrence les universités voire même à nuire au développement de collaborations de recherche.

Malgré ces *a priori* concernant l'avenir de la démarche à l'UFC, l'enquête a néanmoins permis une communication directe auprès de la population universitaire. Si un répondant sur dix a déjà consulté les documents de référence, 49 % envisagent d'en prendre connaissance ultérieurement.

Question : « Selon votre connaissance d'HRS4R et de la Stratégie de l'UFC, pensez-vous qu'elle soit une réponse à vos attentes et/ou à celles des problématiques de recrutement et de conditions de travail ? »

	Nombre	%
Oui, partiellement	193	16,9
Oui, totalement	47	4,1
Non, pas du tout	94	8,3
Non réponse	805	70,7
Ensemble	1 139	100,0

Question : « Pensez-vous prendre le temps de consulter les documents de référence (charte européenne du chercheur, code de bonne conduite pour le recrutement des chercheurs, stratégie des ressources humaines pour la recherche à l'UFC) ? »

	Nombre	%
Je les ai déjà consultés	108	9,5
Je les consulterai peut-être	559	49,1
Je ne les consulterai pas	118	10,3
Non réponse	354	31,1
Ensemble	1 139	100,0

Au regard de cette enquête, trois principaux éléments de conclusion sont mis en avant :

- Il s'agirait tout d'abord de renforcer le travail de communication concernant la démarche HRS4R et la stratégie mise en place à l'UFC, notamment pour réaffirmer la volonté de l'établissement d'élargir le champ d'application des actions prévues à l'ensemble des personnels.
- Ensuite, l'intérêt porté aux procédures de recrutement ayant été clairement exprimé par les répondants (transparence des procédures, critères de sélection plus clairs et plus larges, respect de l'égalité hommes-femmes...), l'intégration des principes de l'OTM-R dans le plan d'action s'avère crucial.
- Enfin, la réalisation de cette enquête a apporté une réelle plus-value, tant en termes de communication envers les personnels de l'UFC, que concernant l'évolution de la stratégie de l'établissement les années à venir.

5.6 Autoévaluation de l'UFC sur l'application de l'OTM-R

Open, Transparent and Merit-based Recruitment of Researchers

OTM-R

Checklist for Institutions

	Open	Transparent	Merit- based	Answer: Yes completely/ Yes substantially/ Yes partially/No	Suggested indicators (or form of measurement)
OTM-R system / Procédure OTM-R					
1. Have we published a version of our OTM-R policy online (in the national language and in English)? Avons-nous publié une version de notre stratégie RH en ligne (en français et en anglais) ?	X	X	X	OUI plutôt	http://www.univ-fcomte.fr/venir-luniversite-en-tant-que-chercheur-etranger En plusieurs langues (voir site UFC) Mise à jour lors des campagnes d'emplois.
2. Do we have an internal guide setting out clear OTM-R procedures and practices for all types of positions? Avons-nous un guide de procédures internes de recrutement basées sur les principes de l'OTM-R pour tous les types de postes ?	X	X	X	OUI	Les mises à jour ont lieu au moment des : -mouvements internes (Enseignants et BIATSS) en novembre et juillet de chaque année. - des campagnes d'emplois en novembre pour le second degré et en avril pour les enseignants chercheurs.

<p>3. Is everyone involved in the process sufficiently trained in the area of OTM-R? Est-ce que le personnel impliqué dans la procédure de recrutement est suffisamment informé / formé des principes de l'OTM-R ?</p>	X	X	X	OUI plutôt	<p>Une réunion annuelle avant la campagne de recrutement est organisée pour les présidents des comités de sélection et les directeurs de composantes afin de les informer sur les principes OTMR. Les personnels administratifs qui gèrent les procédures administratives de recrutement sont aussi sensibilisés et formés au principe OTMR de même que les responsables administratifs des composantes</p>
<p>4. Do we make (sufficient) use of e-recruitment tools? Utilisons-nous souvent / suffisamment les outils de e-recrutement ?</p>	X	X		OUI	<p>Les outils WEB pour les phases de recrutement sont utilisés : Outils locaux : APRATER et APREC Outils nationaux : GALAXIE, SENORITA</p>
<p>5. Do we have a quality control system for OTM-R in place? Avons-nous un système de contrôle qualité en place s'agissant de l'OTM-R ?</p>	X	X	X	NON	<p>Cela fera l'objet d'une action supplémentaire dans le plan d'action HRS4R</p>
<p>6. Does our current OTM-R policy encourage external candidates to apply? Est-ce que notre politique actuelle OTM-R encourage les candidatures externes à postuler ?</p>	X	X	X	OUI	<p>Suivi statistique des candidatures et des recrutements</p>
<p>7. Is our current OTM-R policy in line with policies to attract researchers from abroad? Est-ce que notre politique actuelle OTM-R est en cohérence avec les politiques d'attractivité des chercheurs étrangers ?</p>	X	X	X	OUI	<p>Suivi statistique des candidatures et des recrutements. Postes réservés au recrutements internationaux : fellowship (10% du total des postes mis au recrutement.</p>

<p>8. Is our current OTM-R policy in line with policies to attract underrepresented groups? Est-ce que notre politique actuelle OTM-R est en cohérence avec les politiques d'attractivités des groupes sous-représentés ?</p>	X	X	X	OUI plutôt	<p>Suivi statistique des candidatures et des recrutements. Messages politiques de la gouvernance.</p>
<p>9. Is our current OTM-R policy in line with policies to provide attractive working conditions for researchers? Est-ce que notre politique actuelle assure des conditions de travail attractives pour les chercheurs ?</p>	X	X	X	OUI plutôt	<p>Suivi statistique des candidatures et des recrutements.</p>
<p>10. Do we have means to monitor whether the most suitable researchers apply? Disposons-nous de moyens pour vérifier si les chercheurs les plus qualifiés / adaptés au poste postulent ?</p>				OUI plutôt	<p>Suivi statistique des candidatures et des recrutements.</p>
<p>Advertising and application phase Etape de publication et de candidature</p>					
<p>11. Do we have clear guidelines or templates (e.g., EURAXESS) for advertising positions? Avons-nous une procédure claire (ex, EURAXESS) pour publier les offres de postes ?</p>	X	X		OUI	
<p>12. Do we include in the job advertisement references/links to all the elements foreseen in the relevant section of the toolkit? [see Chapter 4.4.1 a)] Est-ce que nous incluons dans les références / liens d'annonce d'emploi tous les éléments prévus dans la section 4.4.1 A de la boîte à outils ?</p>	X	X		OUI	<p>Fiche de poste précise et traduite en anglais</p>

13. Do we make full use of EURAXESS to ensure our research vacancies reach a wider audience? Utilisons-nous pleinement l'outil EURAXESS pour garantir que nos offres de postes atteignent un large public ?	X	X		OUI plutôt	Postes publiés sur euraxess Statistique sur les candidatures
14. Do we make use of other job advertising tools? Utilisons-nous d'autres outils de publication de poste ?	X	X		OUI	GALAXIE Site WEB de l'Université Pôle emploi
15. Do we keep the administrative burden to a minimum for the candidate? [see Chapter 4.4.1 b)] Nos procédures administratives de recrutement sont-elles aisées (cf point 4.4.1 b de la boîte à outil) ? (production de documents, délai de transmission, forme d'envoi électronique...)	X			OUI	Dématérialisation des procédures
Selection and evaluation phase Etape de selection et d'évaluation					
16. Do we have clear rules governing the appointment of selection committees? [see Chapter 4.4.2 a)] Avons-nous un règlement clair s'agissant de la convocation des comités de sélection ? (point 4.4.2 a de la boîte à outil)		X	X	OUI	Guide national. Information des présidents des comités de sélection par écrit et en réunion plénière avec les directeurs de composantes.
17. Do we have clear rules concerning the composition of selection committees? Avons-nous des règles claires s'agissant de la composition des comités de sélection ?		X	X	OUI	Guide national et local pour la composition et le fonctionnement des comités de sélection.

18. Are the committees sufficiently gender-balanced? Est-ce que les comités respectent suffisamment la parité ?			X	OUI	Courrier du Président de l'Université aux Présidents et aux membres des comités de sélection.
Appointment phase / Etape convocation					
20. Do we inform all applicants at the end of the selection process? Informons-nous tous les candidats à la fin de la procédure de sélection ?		X		OUI	Application GALAXIE
21. Do we provide adequate feedback to interviewees? Donnons-nous un feedback adéquat des interviews ?		X		OUI	Si demande du candidat une procédure existe afin d'obtenir un feed back.
22. Do we have an appropriate complaints mechanism in place? Disposons-nous d'une procédure de recours appropriée ?		X		OUI	Statistique sur les recours
Overall assessment / Evaluation globale					
23. Do we have a system in place to assess whether OTM-R delivers on its objectives? Disposons-nous d'un système pour évaluer si la politique OTM-R atteint ses objectifs?				OUI partiellement	Suivi statistique mais nécessité de mettre en place une démarche qualité sur les méthodes et l'atteinte des objectifs. Un bilan est fait avec les présidents de comité de sélection sur le fonctionnement des comités de sélection