

HRS4R - PLAN D'ACTION URN - 2023 - ...

Les écarts entre les pratiques de l'URN et les principes de la Charte européenne du chercheur et du Code de conduite pour le recrutement des chercheurs (C&C) ont été mis en évidence lors de la réunion de groupes de travail ad hoc, les enquêtes réalisées auprès de l'ensemble de la communauté universitaire et l'expertise des services de l'université notamment la Direction des Ressources Humaines (DRH) et la Direction de la Recherche et de la Valorisation (DRV).

A partir de l'analyse de ces écarts, un ensemble d'actions correctrices ont été programmées.

En ce qui concerne les indicateurs chiffrés, il s'agit d'améliorer les scores chaque année, les valeurs cibles seront définies en fonction de l'expérience acquise au fil du temps, à chaque révision du plan d'action ; un suivi de la consultation et du téléchargement des documents déposés sur le site de l'URN sera mis en place.

En ce qui concerne les moyens, ne sont indiqués que les moyens supplémentaires nécessaires les actions étant prises en charge par les services de l'URN.

[Tapez ici]

Rappel du processus général de labellisation HRS4R à l'URN

Grandes étapes	Calendrier	Milestones
Constitution des comités de pilotage (élargi et restreint)	Septembre 2020	
Information initiale aux instances	Février 2021	
Réunions des groupes de travail	Mai à septembre 2021	
Réalisation des enquêtes	Octobre 2021 à février 2022	
Rédaction du gap analysis	Avril 2022	
Élaboration et rédaction du plan d'action	Mai 2022	
Approbation du comité de pilotage et des instances	Juin – juillet 2022	M0,1
Dépôt du dossier HRS4R auprès de la CE	15 octobre 2022	M0,2
Résultat de l'évaluation	31 décembre 2022	M0,3
Déploiement et mise en œuvre du plan d'action initial	M1 – M24	
Évaluation intermédiaire et révision du plan d'action	M24	M0,4
Mise en œuvre du plan d'action révisé	M25– M60	
Visite de site pour renouvellement	M60	M0,5
Mise en œuvre du plan d'action amélioré	M61 – M96	M0,6
Communication et promotion en continu du processus HRS4R à l'ensemble de la communauté universitaire	...	M0,x

Légende :

- *M1 : mois de démarrage de la mise en œuvre du plan d'action initial*
- *Mn : mois de réalisation no. n*
- *M0,x : milestone x (point de contrôle/d'étape essentiel)*

[Tapez ici]

A - ASPECTS PROFESSIONNELS ET ETHIQUES

A01 – Liberté de recherche

ref	Intitulé	Calendrier	Service porteur	Services associés	Indicateurs
HRS4R 01 A01-01	Mieux mettre en valeur les principes de liberté de recherche des enseignants-chercheurs et ses limites.	M1-M12	DRV	DAJS / RIS / DirCom	Texte rédigé : o/n Texte présenté dans les instances : o/n Affichage du texte site web : o/n

A02 – Principes éthiques

ref	Intitulé	Calendrier	Service porteur	Services associés	Indicateurs
HRS4R 02 A02-01 A01 A03	Promouvoir, mieux former et faire connaître les principes en matière d'intégrité scientifique.	M4-M36	RIS	DRV	Guide rédigé : o/n Guide présenté dans les instances : o/n Diffusion du guide sur le site web en français et en anglais : o/n Nombre de formations en cumulé au fil des ans Nombre de personnes formées en cumulé au fil des ans Statistiques sur l'utilisation de COMPILATIO via l'URN au fil du temps
HRS4R 03 A02-02 A01-A03- A06	Promouvoir et mieux faire connaître les principes déontologiques dans les métiers de la recherche, les devoirs et obligations du chercheur.	M4-M36	Référent déontologue	DAJS / DRV / RIS / UFR santé / IRIHS	Commission mise en place : o/n Guide rédigé : o/n Guide présenté aux instances : o/n Diffusion du guide en français et en anglais sur le site web : o/n Suivi du nombre de formations par an et des demandes d'assistance
HRS4R 04 A02-03	Promouvoir une culture de l'éthique de la recherche soucieuse du respect de la personne humaine et ses principes.	M12-M36	Référent déontologue	DAJS / DRV / RIS / UFR santé / IRIHS	Commission mise en place : o/n Présentation dans les instances : o/n Suivi du nombre de formations par an et des demandes d'assistance

[Tapez ici]

A03 – Responsabilité professionnelle

ref	Intitulé	Calendrier	Service porteur	Services associés	Indicateurs
HRS4R 05 A03-01	Mieux protéger les lanceurs d’alertes et mieux organiser le traitement des lancements d’alertes.	M16-M36	DAJS	RIS / DGS	Procédure rédigée : o/n Diffusion de la procédure : o/n

A04 – Attitude professionnelle

ref	Intitulé	Calendrier	Service porteur	Services associés	Indicateurs
HRS4R 06 A04-01 A05-A06- C31-D36	Renforcer l’information, la sensibilisation et la formation à la valorisation de la recherche, à la propriété intellectuelle, à l’innovation et à l’entrepreneuriat.	M1-M36	DRV		Guide rédigé : o/n Présentation du guide dans les instances : o/n Diffusion du guide en français et en anglais : o/n Suivi annuel du nombre de formations et d’opérations d’assistance
HRS4R 07 A04-02 A05-A06	Soutenir et inciter les chercheurs à diversifier leurs sources de financements externes de la recherche, mieux former à l’utilisation, à la bonne gestion des financements recherche et à la connaissance des obligations contractuelles et légales inhérentes.	M9-M36	DRV	DAF / DRIC	Guide élaboré : o/n Guide diffusé sur le site web : o/n Inscription ad hoc dans le Plan de formation de l’URN : o/n Cartographie établie : o/n Sensibiliser la communauté : - Par Newsletter - Par l’organisation d’atelier à destination des chercheurs et des unités de recherche Nombre d’ateliers annuel Nombre de chercheurs présents aux ateliers Formation des gestionnaires : Nombre de formation par an Nombre de gestionnaires formés
HRS4R 08 A04-03 A05-A06- A07	Promouvoir, inciter et former à la science ouverte sous toutes ses formes (publications, données de la recherche, innovation).	M1-M36	DRV	DAJS / DPO / DSI	Feuille de route rédigée : o/n Présentation de la feuille de route dans les instances : o/n Guide rédigé : o/n Diffusion du guide : o/n Plan de sensibilisation à la science ouverte : o/n Plan de formation à la science ouverte o/n Suivi annuel : - Nombre d’actions de sensibilisation à la science ouverte - Nombre de chercheurs sensibilisés - Nombre de formations - Nombre de chercheurs formés

[Tapez ici]

					Nombres de chercheurs accompagnés (PGD)
--	--	--	--	--	---

A08 – Diffusion et exploitation des résultats

ref	Intitulé	Calendrier	Service porteur	Services associés	Indicateurs
HRS4R 09 A08-01 A09	Promouvoir la science pour et avec la société : favoriser le développement, le transfert et la valorisation des connaissances scientifiques vers et avec la société et mieux disséminer et exploiter les résultats scientifiques issus des laboratoires, en tenant compte des multiples acteurs, canaux, outils et obstacles éventuels	M9-M36	DRV	DGS PEPITE	Feuille de route rédigée : o/n Présentation de la feuille de route dans les instances : o/n Guide rédigé : o/n Guide diffusé : o/n, où ? Contribution au plan de formation de l'URN : o/n Suivi annuel : <ul style="list-style-type: none">- Nombre de formations- Nombre de personnels formés Nombre de personnels accompagnés

A09 – Engagement vis-à-vis de la société

ref	Intitulé	Calendrier	Service porteur	Services associés	Indicateurs
HRS4R 10 A09-01	Formation à la médiation scientifique S'approprier les règles de la vulgarisation, Structurer son discours, Susciter l'intérêt du public et le maintenir Concevoir un message ciblé, Utiliser des supports attrayants	M9 – M36	DRH	DRV	Inscrire la formation dans le plan de formation de l'URN : o/n Suivi annuel : <ul style="list-style-type: none">- du nombre de formations- du nombre de personnes formées et de leur typologie

A10 – Non-discrimination

Cf Plan Egalité Diversité de l'URN et Gender Equality Plan. Chapitre E

[Tapez ici]

B - RECRUTEMENT

B12/13 - Recrutement

ref	Intitulé	Calendrier	Service porteur	Services associés	Indicateurs
HRS4R 11 B00-01 Bxx A11 C22 C25 C26 C28 C29	Mise en œuvre d'une démarche d'intégration (recrutement, intégration, marque employeur) en continu avec bilan annuel. L'Université s'inscrit dans une démarche de structuration des recrutements et d'amélioration des procédures d'accueil et d'intégration des nouveaux arrivants. Cette démarche prendra en compte l'ensemble des personnels de l'Université. Elle se déroulera sur plusieurs mois avec une phase de bilan des pratiques existantes, puis pour chaque type de personnels, la mise en œuvre de procédures allant de l'identification des besoins à l'intégration de l'agent. Un guide du recrutement sera élaboré afin de partager les bonnes pratiques à mettre en œuvre au sein de l'Université. La mise en œuvre de cette démarche concernera dans un premier temps les titulaires et les contractuels BIATSS puis dans une seconde phase les post-doctorants, contractuels BIATSS recherche, ATER, ATEN.	M1 – M36	DRH	DirCom DRV DGS	Etablissement d'une feuille de route DRH : o/n Bilan annuel du recrutement (SIRH recrutement) Création d'indicateurs liés au SIRH : o/n Suivi annuel des indicateurs Enquête de satisfaction auprès des recruteurs et recrutés : o/n Suivi du nombre d'enquêtes renseignées par rapport au nombre de recrutements Création d'une formation sur le recrutement animée par la DRH : o/n Suivi annuel : - du nombre de formations - du nombre de personnels formés Rédaction des guides en français et en anglais : o/n Diffusion des guides sur le site web : o/n Etablissement du processus d'accueil des chercheurs : o/n Diffusion du processus aux unités de recherche : o/n

B14 – Sélection

ref	Intitulé	Calendrier	Service porteur	Services associés	Indicateurs
HRS4R 12 B14-01	Recenser et structurer les informations disponibles concernant les carrières (rémunérations et progression), préciser les spécificités de l'URN s'il y en a.	M25 – M36	DRH		Mise en place d'un dossier personnel pour les agents de l'Université sur l'intranet : o/n

[Tapez ici]

C – CONDITIONS DE TRAVAIL

C23 – Environnement de la recherche

ref	Intitulé	Calendrier	Service porteur	Services associés	Indicateurs
HRS4R 13 C23-01	Procédure de télétravail	M4 – M15	DRH		Mise à jour de la charte : o/n Bilan annuel du télétravail : o/n Présentation au comité social d'administration : o/n

C24 – Conditions de travail

ref	Intitulé	Calendrier	Service porteur	Services associés	Indicateurs
HRS4R 14 C24-01	Améliorer la lisibilité des diverses actions et services proposés pour les personnels de l'université	M9 – M20	DRH	SACSO DDRS SCD DirCom STAPSSUAPS SUMPS	Action continue Suivi annuel - du nombre d'actions réalisées au sein de l'Université - du nombre d'agents concernés Enquête de satisfaction
HRS4R 15 C24-02	Communiquer davantage sur la politique d'action sociale de l'Université de Rouen Normandie	M6 – M36	DRH	SACSO SUMPS	Organisation de webinaires : o/n Suivi du nombre de personnels de recherche inscrits aux webinaires Bilan des évaluations à chaud Bilan annuel des prestations sociales mobilisées pour les personnels de recherche et leurs familles (indicateurs de la base de données sociales (RSU) : nombre de bénéficiaires par tranche d'âge et sexe
HRS4R 16 C24-03	Mettre en œuvre un plan "Qualité de vie et conditions de travail "	M1 – M36	DRH	DDRS SUMPS DPR	Plan pluriannuel révisé chaque année : o/n Suivi annuel du nombre d'actions réalisées au sein de l'Université Suivi annuel du nombre d'agents concernés

[Tapez ici]

HRS4R 17 C24-04	Gestion des congés, CET et du télétravail	M1 – M36	DRH		Suivi du nombre d'agents gérer par le logiciel par rapport au potentiel possible (nombre total d'employés). Suivi annuel du nombre d'actions de formation sur la gestion des horaires, des congés Suivi annuel du nombre d'agents formés
HRS4R 18 C24-05	Faire du droit à la déconnexion un levier de QVT. Réaffirmer l'importance d'un usage raisonné de la connexion sur le temps de travail et hors temps de travail.	M7 – M12	DRH	SUMPS DPR	Suivi annuel du nombre de chartes du droit à la déconnexion signées par les primo-arrivants / nombre de primo-arrivants Nombre d'enquêtes de perception réalisées

C27 – Equilibre entre les genres

ref	Intitulé	Calendrier	Service porteur	Services associés	Indicateurs
HRS4R 19 C27-01	Communiquer sur l'égalité professionnelle et la diversité Renforcer la gouvernance de la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ; Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles ; Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes, Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie	M1-M36	DRH	Chargé de mission	Bilan annuel Egalité professionnelle/Diversité Indicateur de gouvernance genré Rapport social unique (anciennement bilan social)
Plan Egalité Diversité	Cf. Chapitre E				

C34 – Plaintes et recours

ref	Intitulé	Calendrier	Service porteur	Services associés	Indicateurs
HRS4R 20 C34-01	Communiquer sur la législation et les procédures internes et externes	M13 - M36	DAJS		Rédaction d'une Newsletter : o/n Suivi annuel : - du nombre d'ateliers - du nombre de participants aux ateliers et de leur typologie

[Tapez ici]

D – FORMATION – ACCOMPAGNEMENT – DEVELOPPEMENT

D36/37/38/39/40

ref	Intitulé	Calendrier	Service porteur	Services associés	Indicateurs
HRS4R 21 D00-01 B21 C28-29-30	Mieux former à et par la recherche : améliorer la formation et l'insertion professionnelle des doctorants, développer la formation et l'aide à la poursuite de carrières des post-doctorants et des chercheurs contractuels, et développer la formation et améliorer les pratiques des directeurs de thèse.	M13-M36	DRV	EDs/CED/DR H	Guides sous forme de fiches thématiques en français et en anglais : o/n Guide présenté dans les instances : o/n Suivi annuel du nombre de fiches dans le guide Suivi annuel d'interventions auprès des différents publics (unités de recherche, écoles doctorales, doctorants, post-doctorants, ... sous forme de sensibilisation ou d'accompagnement)
HRS4R 22 D36-02	Développer et mieux diffuser les formations du Saphire	M1-M36	SAPHIRE		Suivi annuel Rapport d'activité annuel. Diversité des ateliers proposés

[Tapez ici]

E – ACTIONS ISSUES DU PLAN EGALITE DIVERSITE DE L'URN

HRS4R 23 Action 1	Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Il y a une volonté d'une appropriation plus forte par les différentes parties et que cette thématique soit au cœur du dialogue social. Création d'un comité de pilotage composé de cadres de l'établissement et de représentants des différentes instances (CA, CSA...) Production d'un diagnostic approfondi. Impliquer les acteurs clés de la gouvernance de l'université dans la mise en œuvre et le suivi de ce plan d'action	M1-M36	Chargé de mission	DirCom, Gouvernance	Constitution du comité de pilotage : o/n Réalisation du diagnostic : o/n Nombre de réunions par an Bilan annuel : o/n Révision annuelle du plan d'action : o/n
HRS4R 24 Action 8	Définir des critères d'évaluation selon les catégories de personnels et à différents niveaux pour éviter les biais de genre dans les recrutements	M9-M18	Chargé de mission	DRH	Guide rédigé pour limiter les biais de sélection : o/n Diffusion du guide sur le site web : o/n Nombre de comités de sélection sensibilisés/nombre total de comités de sélection
HRS4R 25 Action 9	Construction de modèles féminins qui ne seront pas les chercheuses souvent mises en avant pour que les femmes trouvent leur place dans les bastions masculins (référence à l'effet Matilda – les femmes profitent moins des retombées de leur recherche et ce, souvent au profit des hommes, minimisation de la contribution des femmes). Mettre en évidence la présence des femmes dans les carrières scientifiques et des figures féminines passées par l'université.	M1-M36	Chargé de mission	VP CFVU et VP culture	Identification des femmes scientifiques rouennaises : o/n Nombre annuel de capsules vidéo, affiches, expositions réalisées/an
HRS4R 26 Action 10	Mettre en œuvre au sein de l'Université de Rouen Normandie la méthodologie d'identification des écarts de rémunération commune aux employeurs publics des trois versants de la fonction publique	M33-M36	Chargé de mission	DRH	Méthodologie définie : o/n Mesure des écarts (bilan annuel)

[Tapez ici]

HRS4R 27 Action 12	Favoriser l'aide à la garde d'enfants pour les agent-es et les étudiants de l'université Mener une étude du besoin pour une garde ponctuelle d'une personne à charge (enfant ou parent) lorsqu'un agent souhaite se présenter à un concours ou participer à une manifestation scientifique	M11-M28	Chargé de mission	DRH DGSA Formation	Enquêtes d'évaluation des besoins réalisées : o/n Plan d'action établi : o/n
HRS4R 28 Action 15	Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence (dont les violences sexistes et sexuelles), de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes. Dans une démarche d'amélioration continue, recenser les signalements reçus et traités dans les dispositifs de signalement et d'écoute	M1-M36	Chargé de mission	DRH	Rédaction et diffusion d'une charte : o/n Publication des procédures ad hoc : o/n Campagne d'information sur ces procédures : o/n
HRS4R 29 Action 16	Former les publics prioritaires à la prévention et à la lutte contre les discriminations, les actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes	M13-M36	Chargé de mission	DRH	Nombre annuel de formations Nombre annuel de personnes formées Type de personnes formées Évaluation de la formation