

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

BILAN 2025

PLAN D'ACTION REVISE

Les écarts entre les pratiques de l'URN et les principes énoncés dans la Charte européenne du chercheur ainsi que dans le Code de conduite pour le recrutement des chercheurs (C&C) ont été révélées lors des réunions des groupes de travail ad hoc. Ces conclusions se sont également appuyées sur les enquêtes menées auprès de l'ensemble de la communauté universitaire et sur les expertises des services de l'université, notamment la Direction des Ressources Humaines (DRH) et la Direction de la Recherche et de la Valorisation (DRV). En ce qui concerne les chercheurs du CNRS et de l'INSERM qui effectuent leurs travaux de recherche au sein de nos unités, leur participation à nos enquêtes a été notée. Il est par ailleurs important de mentionner que le CNRS et l'INSERM disposent de leur propre politique HRS4R. L'harmonisation et la cohérence des politiques entre les différents établissements se font au travers des règlements intérieurs des laboratoires.

Sur la base de l'analyse de ces écarts, un ensemble d'actions correctives a été élaboré. La mise en œuvre de ce plan d'action a été choisie pour débiter en juillet 2023. Depuis, deux années se sont écoulées, durant lesquelles un suivi trimestriel de l'avancement du plan a été mis en place. Ce document présente l'évolution du plan ainsi que sa version révisée, établie à partir des bilans trimestriels de suivi.

Le présent plan révisé a été établi en février 2025.

Les annotations en bleu de la première colonne font référence à la nouvelle charte 2023

Rappel du processus général de labellisation HRS4R à l'URN

Grandes étapes	Calendrier
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
Dépôt du dossier HRS4R auprès de la CE	15 octobre 2022
Résultat de l'évaluation	31 décembre 2022
Déploiement et mise en œuvre du plan d'action initial	Août 2023 – juillet 2025
Évaluation intermédiaire et révision du plan d'action	Juillet 2025
Mise en œuvre du plan d'action révisé	Août 2025– juillet 2028
Visite de site pour renouvellement	Juillet 2028
Mise en œuvre du plan d'action amélioré	Août 2028 – juillet 2031
Communication et promotion en continu du processus HRS4R à l'ensemble de la communauté universitaire	...

A - ASPECTS PROFESSIONNELS ET ETHIQUES

A01 – Liberté de recherche

HRS4R 01

A02 – Principes éthiques

HRS4R 02

HRS4R 03

HRS4R04

A03 – Responsabilité professionnelle

HRS4R 05

Les actions 01, 02, 03, 04 et 05 ont été regroupées dans l'action 30 car elles font intervenir les mêmes interlocuteurs sur des problématiques interconnectées

A04 – Attitude professionnelle

HRS4R 06

ref	Intitulé	Calendrier	Service porteur	Services associés	Indicateurs
HRS4R 06 A04-01 A05-A06- C31-D36 A6.2 C3 A6.3 A1 C4.2 C1.3 D4.1 D4.2 D4.3	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 : - 1. Élaborer un guide sur la valorisation de la recherche, le transfert de technologies/de connaissances et l'innovation - 2. Informer et communiquer sur ce guide, les documents et procédures associés (site web, actualités, interventions instances, via authentification intranet ou autre etc.) - 3. Sensibiliser et former la communauté universitaire à la valorisation de la recherche et à l'innovation (doctorants, postdocs, enseignants-chercheurs et autres personnels de recherche)	1. 08/2023-04/ 2024 2. 05/2024-01/ 2025 3. 10/2023-07/2026	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
○ IN PROGRESS					
Las actions suivantes ont été réalisées : Formation : ○ Formation à la valorisation de la recherche donnée dans le cadre du projet DIRASA de la DRIC (30/01/2024). ○ Formation Organisation de la recherche en France pour les personnels de l'URN, à venir 13mars, 20 mars, 15 avril 2024. ○ 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. Entrepreneuriat : ○ Un travail de réorganisation et développement des activités entrepreneuriat de l'URN a été entrepris. ○ Adoption de la feuille de route stratégique de l'URN pour l'entrepreneuriat lors du CA du 05/07/2024, définissant quatre ambitions clés : ▪ Ambition n° 1 : Une université structurée en faveur de l'entrepreneuriat. ▪ Ambition n° 2 : Une université qui contribue à informer, sensibiliser et former ses étudiants et ses personnels à l'esprit d'entreprendre. ▪ Ambition n° 3 : Une université qui contribue à accompagner ses étudiants et ses personnels dans leurs projets de création ou de reprise d'entreprises.					

- Ambition n° 4 : Une université qui s'implique en tant que partie prenante des écosystèmes entrepreneuriaux pour un territoire d'innovations, de développement socio-économique et de création d'activités.
- Renforcement de la gouvernance relative à l'entrepreneuriat par la mise en place :
 - D'un comité de pilotage (COFIL) visant à étudier la proposition de programmation des actions pour l'année suivante, la valider et analyser le bilan annuel des actions sur l'ensemble des items de la stratégie entrepreneuriale.
 - Et d'un comité opérationnel (COMOP) pour travailler sur des plans d'actions proposés par les membres du pôle entrepreneuriat et de proposer une programmation qui sera validée par le COFIL.
- Création du Pôle entrepreneuriat à la Direction de la recherche et de la valorisation (DRV) validée en Comité social d'administration le 19 septembre 2024.
- Trois recrutements effectués septembre-décembre 2024 démontrant ainsi l'engagement de l'URN en faveur de l'entrepreneuriat). Prises de poste effectives en janvier 2025 :
 - animateur de l'entrepreneuriat
 - chargée de sensibilisation, d'information et d'accompagnement à l'Entrepreneuriat
 - chargée de développement Maison de l'Entrepreneuriat et d'accompagnement à l'Entrepreneuriat

HRS4R 07

ref	Intitulé	Calendrier	Service porteur	Services associés	Indicateurs
HRS4R 07 A04-02 A05-A06 A6.2 C3 A6.3	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 : - 1. Élaborer un guide composé de fiches thématiques sur les financements de la recherche, l'ingénierie et le montage de projets compétitifs type Horizon Europe, incluant une cartographie des sources de financements externes de la recherche - 2. Informer et communiquer sur ce guide, les documents et procédures associés (site web, actualités, interventions instances, via authentification intranet ou autre etc.) - 3. Sensibiliser et former la communauté universitaire aux financements externes de la recherche, à la gestion, au suivi et au reporting (doctorants, postdocs, enseignants-chercheurs autres personnels de recherche et gestionnaires de laboratoires)	1. : 04/2024-01/2025 2. : 02/2025-10/2025 3. : 07/2024-07/2026	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
○ IN PROGRESS					
○ Une chargée de projet international en relation avec la DRIC et la DRV a été nommée. Elle réalise une cartographie des actions à l'international (formations et recherche) de l'URN dans l'objectif de réaliser pour chaque partenariat international significatif actuel, un bilan en termes d'efficacité, d'investissements humains et financier, de volume des échanges, et de la qualité des interactions (projets recherches, ...). Servira de base à l'élaboration d'une classification prioritaire/non prioritaire/réservé des pays et la liste de nos établissements partenaires et d'une stratégie de partenariats renforcés vers quelques établissements, cohérente avec notre feuille de route TEDS. ○ Une formation Gestion des projets européens pour les personnels de l'URN a été faite par la DRV le 11 avril 2024. Elle devrait être renouvelée en 2025 ○ Différentes interventions de la DRV pour des sensibilisations ou formations dans les unités de recherche sont prévues en 2025. ○ -Formation sur les données de santé à l'UFR santé par la juriste de la DRV en 2024, 2025. ○ La lettre information recherche réalisée par le Pôle FEI de la DRV est désormais distribuée dans l'UR Mag (adressé à l'ensemble des personnels de l'URN), en plus diffusé spécifiquement à la communauté scientifique par la DRV et d'être disponible sur le nouveau site intranet : https://portail.univ-rouen.fr/mes-ressources/appui-a-la-recherche-et-a-la-valorisation/financer-sa-recherche/lir/ . ○ Un tableau de synthèse recensant l'ensemble des sources de financement pour la recherche a été élaboré par le Pôle FEI. Ce tableau sert pour une utilisation interne à ce stade					

HRS4R 08

ref	Intitulé	Calendrier	Service porteur	Services associés	Indicateurs
HRS4R 08 A04-03 A05-A06-A07 A6.2 C3 A6.3	Promouvoir, inciter et former à la science ouverte sous toutes ses formes (publications, données de la recherche, innovation) : - 1. Rédiger une feuille de route stratégique science ouverte de l'URN et mettre en place une gouvernance appropriée - 2. Élaborer un guide de la science ouverte à l'URN composé de fiches thématiques (open access pour les publications, identifiants chercheurs, open data, loi pour une république numérique) et un baromètre de la science ouverte à l'URN - 3. Informer, communiquer et promouvoir le guide et les documents et procédures associées, et le baromètre (site web, actualités, interventions instances, via authentification intranet ou autre etc.) - 4. Sensibiliser et former la communauté universitaire à la science ouverte en matière de publications et de données de la recherche (doctorants, postdocs, enseignants-chercheurs et autres personnels de recherche)	1. : 08/2023-07/2024 2. : 02/2024-07/2025 3. : 08/2024-01/2026 4. : 02/2025-07/2026	DRV	DAJS / DPO / DSI	Feuille de route rédigée : oui Présentation de la feuille de route dans les instances : o/n Guide rédigé : oui Diffusion du guide : o/n Plan de sensibilisation à la science ouverte :o/n Plan de formation à la science ouverte oui cf Ateliers de la donnée Suivi annuel : - Nombre d'actions de sensibilisation à la science ouverte - Nombre de chercheurs sensibilisés - Nombre de formations - Nombre de chercheurs formés - Nombres de chercheurs accompagnés (PGD)
○ IN PROGRESS					
○ Nomination d'un Chargé de mission « Science Ouverte » politique établissement (décembre 2023). ○ Création d'un Comité de pilotage pour la science ouverte à l'URN. ○ Établissement d'une feuille de route Science ouverte en juillet 2024, validée par le Conseil d'administration de l'URN ○ La COMUE regroupant les établissements d'enseignement supérieur de la Normandie a créé un Atelier de la donnée reconnu par le ministère en septembre 2023. Cet atelier figure parmi les ateliers de la donnée labellisés dans le cadre du projet national RDG (recherche.data.gouv.fr) et il est ainsi financé avec le soutien du Fonds National pour la Science Ouverte. ▪ L'atelier propose une offre de formation autour de la gestion des données de la recherche, à destination des différents partenaires de l'enseignement supérieur et la recherche en Normandie, complétée par un accompagnement de proximité aux équipes et aux projets de recherche. Cet accompagnement de proximité s'appuie sur la constitution en cours (2025) de guichets de proximité répondant, pour chacun des trois sites normands (Caen, Le Havre, Rouen), aux demandes des chercheurs sur les données de recherche et aidant à la rédaction de plans de gestion de données.					

- Plusieurs formations à destination de l'ensemble de la communauté universitaire normande ont eu lieu en 2024 et de nouvelles formations sont planifiées en 2024-25.
- Préparation lancement première enquête de connaissance et d'information sur la science ouverte (avril 2024)
- La première enquête d'information et de sensibilisation à la science ouverte a été lancée en juin 2024. Enquête diffusée à l'ensemble des unités de recherche et des doctorants de l'université. Les résultats sont en cours d'analyse.
- L'entrepôt de données URN sur recherche.data.gouv.fr a été créé : <https://entrepot.recherche.data.gouv.fr/dataverse/univ-rouen>

A08 – Diffusion et exploitation des résultats

HRS4R 09

A09 – Engagement vis-à-vis de la société

HRS4R 10

Les actions 9 et 10 sont fusionnées dans l'action 31

A10 – Non-discrimination

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

En ce qui concerne les actions liées à « égalité-diversité-inclusion) des contacts ont eu lieu avec la vice-présidente chargée de mission. Un bilan des écarts de rémunérations hommes-femmes a été documenté par la DRH. Les actions de formation seront intégrées au Plan de formation de l'URN.

B - RECRUTEMENT

B12/13 – Recrutement

HRS4R 11

Action divisée en trois : actions 32, 33, 34

B14 – Sélection

HRS4R 12

ref	Intitulé	Calendrier	Service porteur	Services associés	Indicateurs
HRS4R 12 B14-01 B2.1 B3.1	Recenser et structurer les informations disponibles concernant les carrières (rémunérations et progression), préciser les spécificités de l'URN s'il y en a.	05/2025-07/2026	DRH		Mise en place d'un dossier personnel pour les agents de l'Université sur l'intranet : o/n
○ IN PROGRESS					
○ Les informations sur les processus de carrière sont disponibles dans les Lignes Directrices de Gestion (LDG) « Promotion » votées le 16/12/2021 en CT et les LDG Ripec C3 votées en CT le 07/04/2022 ○ Les informations pour les agents contractuels BIATSS sont disponibles dans la charte des agents contractuels Biatss de l'établissement mise à jour et votée au CSA du 01/06/2023 ○ Il est prévu l'élaboration d'une charte des enseignants contractuels qui doit être mise à disposition pour la rentrée 2025. ○ Avec la livraison du nouveau site internet et de l'accès à une information riche sur ces sujets, recensement des avis sur cette information dans le cadre du processus d'amélioration continue de l'accès à l'information. https://portail.univ-rouen.fr/ma-carriere/lorganisation-de-la-drh/					

C – CONDITIONS DE TRAVAIL

C23 – Environnement de la recherche

HRS4R 13

ref	Intitulé	Calendrier	Service porteur	Services associés	Indicateurs
HRS4R 13 C23-01 A1 A6.2 C1.1 C1.2	Procédure de télétravail	11/2023-10/2024	DRH		Mise à jour de la charte Bilan annuel du télétravail Présentation au comité social d'administration
○ COMPLETED					
○ Charte du télétravail voté au CT du 06/06/2019. Révision de la charte au CT du 28/01/2021 et vote en CA du 12/03/2021. Un point sur la mise en œuvre du télétravail a été réalisé au CT du 21/10/2021 ○ Processus de demande de télétravail dématérialisée via ESUP. ○ Mise à jour de la charte de télétravail via groupe de travail avec les représentants du personnel le 2 juin 2024. ○ Passage de la charte révisée du télétravail en F3SCT le 4 juillet 2024 et en conseil d'administration le 20/09/2024. ○ https://portail.univ-rouen.fr/ma-carriere/organisation-du-temps-de-travail/le-teletravail/					

C24 – Conditions de travail

HRS4R 14

ref	Intitulé	Calendrier	Service porteur	Services associés	Indicateurs
HRS4R 14 C24-01 C1.1	Améliorer la lisibilité des diverses actions et services proposés pour les personnels de l'université	04/2024-03/2025	DRH	SACSO DDRS SCD DirCom STAPSSUAPS SUMPS	Portails d'accès « Bien-être au travail » et « Santé et Social » accessibles aux agents de l'URN
○ COMPLETED					
○ Dans le portail d'accès au site internet des agents, l'ensemble des éléments est désormais accessible facilement via les accès « Bien Etre au travail » et « Santé et Social ○ https://portail.univ-rouen.fr/bien-etre-au-travail/sasco/ ○ https://portail.univ-rouen.fr/bien-etre-au-travail/					

HRS4R 15

ref	Intitulé	Calendrier	Service porteur	Services associés	Indicateurs
HRS4R 15 C24-02 C1.1	Communiquer davantage sur la politique d'action sociale de l'Université de Rouen Normandie	01/2024-07/2026	DRH	SACSO SUMPS	Données accessibles sur le site dédiés aux agents de l'URN Données accessibles dans le livret d'accueil des agents
○ COMPLETED					
○ Dans le portail d'accès au site internet des agents, l'ensemble des éléments est désormais accessible facilement via les accès « Bien Etre au travail » et « Santé et Social » ○ Cette information est également disponible dans le livret d'accueil de l'UR. ○ Par ailleurs dans le cadre de la refonte du format d'accueil des nouveaux entrants, les différentes entités SACSO, SUAPS, Culture sont disponibles via des stands pour expliquer aux agents l'offre à laquelle ils peuvent accéder. https://portail.univ-rouen.fr/bien-etre-au-travail/sasco/					

HRS4R 16

ref	Intitulé	Calendrier	Service porteur	Services associés	Indicateurs
HRS4R 16 C24-03 C1.1	Mettre en œuvre un plan "Qualité de vie et conditions de travail "	08/2023-07/2026	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
○ IN PROGRESS					
○ Une stagiaire a été recrutée pour établir un état des lieux de la qualité de vie et conditions de travail (décembre 2023 jusqu'à février 2024). ○ Etat des lieux fait durant le premier semestre 2024 ○ Lancement d'une enquête QVT en mai 2024 pour établir un plan d'action QVT sur 2024/25 ○ Au 1er septembre 2024, recrutement d'une psychologue du travail sur 1 an pour poursuivre les travaux d'élaboration d'un plan d'action QVT sur la base des retours d'enquête. ○ Lancement de groupe de travail au 1er semestre 2025 pour étayer les éléments du retour d'enquête ○ https://portail.univ-rouen.fr/bien-etre-au-travail/qualite-de-vie-au-travail/					

HRS4R 17

ref	Intitulé	Calendrier	Service porteur	Services associés	Indicateurs
HRS4R 17 C24-04 C1.1	Gestion des congés, CET et du télétravail	08/2023-07/2026	DRH		Chaque agent peut gérer ses congés, son CET (Compte Epargne Temps, son télétravail via le logiciel Ohris
○ COMPLETED					
○ Le logiciel Ohris est déployé sur tout le périmètre hors post doc et doctorant.					

HRS4R 18

Action intégrée dans l'action 16 relative à la QVT

<https://portail.univ-rouen.fr/bien-etre-au-travail/qualite-de-vie-au-travail/>

C27 – Equilibre entre les genres

HRS4R 19

ref	Intitulé	Calendrier	Service porteur	Services associés	Indicateurs
HRS4R 19 C27-01 A4 B1 B2.1 B4.1	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	08/2023-07/2026	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				
EXTENDED					
Les congés maternités sont systématiquement remplacés. Le bilan social ou rapport social unique est publié annuellement et accessible depuis 2018 sur le site de l'université. https://donneesreglementaires.univ-rouen.fr/bilans-sociaux-et-rapports-sociaux-unique/ Ce rapport contient de nombreuses informations, notamment sur les indicateurs. Enquête DRH : Un CDD de 6 mois a été recruté pour travailler au niveau DRH sur les inégalités. Son rapport en prévu pour être livré prochainement. Egalité des genres Depuis 2022, le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche s'est lancé dans une campagne de reconnaissance des compétences de ses personnels pour remédier à « certains retards de carrière et de rémunération. Dans ce repyramidage, il s'agit de tenir compte, autant que faire se peut, de l'égalité de genre tant au niveau du recrutement que des promotions, pour rectifier les déséquilibres. Le RSU donne déjà de bonnes indications (182 indicateurs). Il faut identifier les bons indicateurs (pourcentages de répartition genrés). Un effort sera fait particulièrement au niveau des emplois postdoctoraux, des ATEN. Une enquête plus précise sera diligentée au niveau des heures complémentaires pour identifier qui prend des responsabilités de direction ou des responsabilités d'enseignement. https://portail.univ-rouen.fr/bien-etre-au-travail/mission-egalite-diversite-inclusion/					

C34 – Plaintes et recours

HRS4R 20

ref	Intitulé	Calendrier	Service porteur	Services associés	Indicateurs
HRS4R 20 C34-01 C1.3	Communiquer sur la législation et les procédures internes et externes	08/2024-07/2026	DAJS		Rédaction d'une Newsletter : o/n Suivi annuel : - du nombre d'ateliers - du nombre de participants aux ateliers et de leur typologie
EXTENDED					
https://www.univ-rouen.fr/direction-des-affaires-juridiques-et-statutaires/					
- Remarques - Des procédures de recours par rapport à la déontologie, l'intégrité scientifique, sont prévues dans l'action 30 - En ce qui concerne le recrutement, les règles régissant sont définies au niveau national et l'université les applique. - Un meilleur affichage rappelant ces règles pourrait être fait sur le site web de l'université en établissant des liens entre les pages concernées de HRS4R, DAJS, DRH et ministère.					

D – FORMATION – ACCOMPAGNEMENT – DEVELOPPEMENT

D36/37/38/39/40

HRS4R 21

ref	Intitulé	Calendrier	Service porteur	Services associés	Indicateurs
HRS4R 21 D00-01 B21 C28-29-30 A1 A6.2 A7 B1 B2.1 B2.2 B2.3 B4.1 B4.3 C1.3 D1 D2 D3.1 D3.2 D4.1 D4.2 D4.3	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 : - 1. Élaborer un guide thématique sur la formation doctorale à destination des doctorants (droits, obligations, moyens, formations, dispositifs de mobilité internationale, dispositifs d’aide à l’insertion professionnelle, à la recherche d’emplois et à la poursuite de carrières, réseaux professionnels, outils et SI) - 2. Élaborer un guide à destination des postdoctorants (statut, droits, obligations, formations, dispositifs de mobilité internationale, dispositifs d’aide à la poursuite de carrières, réseaux professionnels, outils et SI) - 3. Élaborer un guide à destination des directeurs de thèse (droits, obligations, formations à l’encadrement, moyens, partage d’expériences et d’informations, bonnes pratiques des relations entre directeurs de thèse et doctorants, outils et SI) - 4. Informer et communiquer sur les guides, outils, documents et procédures associés auprès des doctorants, postdoctorants et directeurs de thèse en particulier, et de la communauté universitaire dans son ensemble (site web, actualités, interventions instances, écoles doctorales, journées doctorants etc.)	1. : 08/2024–01/2025 2. : 08/2024-01/2025 3. : 11/2024-04/2025 4. : 11/2024-07/2026	DRV	EDs/CED/DRH	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 des interventions auprès des différents publics (unités de recherche, écoles doctorales, doctorants, post-doctorants, ... sous forme de sensibilisation ou d’accompagnement)
○ IN PROGRESS					

- Recrutement sur contrats de recherche (EPE): process des EPE en cours de révision. Travail préparatoire avec les pôles DRV et Échanges avec la DRH sur l'acquisition et la mise en place du futur logiciel pour les recrutements (<https://beetween.fr/>). Le logiciel est acquis et déployé.
- Préparation d'un guide pour l'accueil des doctorants et chercheurs internationaux par le Centre de Services Euraxess de la DRV, distinct du guide existant à destination des étudiants internationaux. Le Premier draft a été transmis aux directions/services concernés (DRH, DRIC). Travail de relecture/révision en cours à la DRH.
- Le Centre de services Euraxess a entrepris une tournée de présentation dans les unités de recherche pour mieux se faire connaître, promouvoir les activités de soutien proposées et identifier les besoins, demandes ou difficultés des unités de recherche concernant l'accueil des doctorants, postdoctorants et chercheurs internationaux. Ce programme s'étend sur plusieurs années étant donné le nombre d'unités (38)
- HDR : la seconde voie d'obtention de l'HDR par la formation continue, et la prise en charge des frais d'inscription, en plus de la formation initiale, a été validée par le CA du 18/12/2024. L'inscription en HDR en formation continue est conditionnée à la participation obligatoire à une formation spécifique, comprenant une formation à l'encadrement doctoral, une sensibilisation aux violences sexistes et sexuelles (VSS) et une sensibilisation au handicap.
- Également présenté au CDSR du 28/01/2025.

○

HRS4R 22

ref	Intitulé	Calendrier	Service porteur	Services associés	Indicateurs
HRS4R 22 D36-02 A1 A6.2 C1.3 D4.1 D4.2 D4.3	Développer et mieux diffuser les formations du Saphire	Août 2023-juillet 2026	SAPHIRE		Les ateliers du saphire : page éditée sur le site internet de l'établissement. Edition d'une « newsletter »
○ COMPLETED					
○ Page web ○ https://portail.univ-rouen.fr/ma-carriere/formations-perso/bienvenue-sur-la-page-consacree-aux-formations-du-saphire/les-ateliers-du-saphire/ ○ Newsletter SAPHIRE					

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

Les actions indiquées sont initialement issues du plan Egalité/Diversité de l'URN et sont en partie incluses dans le GEP Gender Equality Plan lié aux programmes européens Horizon Europe.

HRS4R 23

ref	Intitulé	Calendrier	Service porteur	Services associés	Indicateurs
HRS4R 23 Action 1 A10 C27 A5 B3.2 A4 B1 B2.1 B4.1	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	08/2023-07/2028	VP	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
○ IN PROGRESS					
Le comité de pilotage a été mis en place en octobre 2021. Établissement d'un schéma directeur à l'instar d'autres missions comme celle du chargé de mission handicap. Université Inclusive Démonstratrice : Un projet visant à établir l'Université en tant qu'« Université inclusive démonstratrice » a été soumis le 31 mai 2024 au Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, en charge de la lutte contre les discriminations et du handicap. Ce projet avait pour ambition de créer un guichet unique destiné à répondre aux besoins des étudiants en situation de handicap. Malheureusement, le ministère n'a pas retenu cette proposition. Néanmoins, l'université reste profondément engagée dans cette thématique et certaines des actions envisagées dans le cadre du projet seront mises en œuvre. https://portail.univ-rouen.fr/bien-etre-au-travail/mission-egalite-diversite-inclusion					

HRS4R 24

ref	Intitulé	Calendrier	Service porteur	Services associés	Indicateurs
HRS4R 24 Action 8 A10 C27 A5 B3.2 A4 B1 B2.1 B4.1	Définir des critères d'évaluation selon les catégories de personnels et à différents niveaux pour éviter les biais de genre dans les recrutements 1 - préparation d'un document décrivant les préjugés sexistes dans le recrutement scientifique et les moyens de les éviter. 2 - Sensibilisation des comités de recrutement	1 : 04/2024-07/2024 2 : 10/2024-01/2027 Action récurrente par la suite	VP	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
○ EXTENDED					
Égalité des genres Depuis 2022, le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche s'est lancé dans une campagne de reconnaissance des compétences de ses personnels pour remédier à « certains retards de carrière et de rémunération. Dans ce repyramidage, il s'agit de tenir compte, autant que faire se peut, de l'égalité de genre tant au niveau du recrutement que des promotions, pour rectifier les déséquilibres. Le Rapport Social Unique donne déjà de bonnes indications (182 indicateurs). Il faut identifier les bons indicateurs (pourcentages de répartition genrés). Un effort sera fait particulièrement au niveau des emplois postdoctoraux, des ATEN. https://donneesreglementaires.univ-rouen.fr/bilans-sociaux-et-rapports-sociaux-uniques/ Une enquête plus précise sera diligentée au niveau des heures complémentaires pour identifier qui prend des responsabilités de direction ou des responsabilités d'enseignement.					

HRS4R 25

ref	Intitulé	Calendrier	Service porteur	Services associés	Indicateurs
HRS4R 25 Action 9 A10 C27 A5 B3.2 A4 B1 B2.1 B4.1	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) Mettre en évidence la présence des femmes dans les mobs scientifiques et des figures féminines passées par l'université. 1 - Développement du projet "Modèles féminins à l'université" 2 – Mise en œuvre du projet 3 - Journées du patrimoine : Communication et diffusion de portraits de femmes scientifiques rouennaises	1 – 08/2023-03/2024 2 – 04/2024-03/2025 3 – 04/2025-07/2028	VP	VP CFVU et VP culture	Identification des femmes scientifiques rouennaises : o/n Nombre annuel de capsules vidéo, affiches, expositions réalisées/an
○ EXTENDED					
Formation : Le syndrome de l'imposture professionnelle consiste en le doute de soi et par conséquent, l'incapacité à évaluer ses propres aptitudes et compétences de façon réaliste et sereine, la propension à attribuer sa réussite à des facteurs externes, par exemple, à la chance, au soutien d'un collègue. Avec le concours de Femmes & Sciences une formation intitulé "Syndrome de l'imposteur" a été dispensée auprès des doctorants en 2024. Cette action est en lien avec le mentorat concernant les doctorants de l'URN. Cette action de formation sera à nouveau proposée en 2025 par l'URN et les écoles doctorales. Prix Johnson & Johnson (anciennement prix Janssen) : En 2024, pour la 3ème année consécutive, l'université de Rouen Normandie et Johnson & Johnson en France, en partenariat avec Science Action Normandie et l'Association Femmes & Sciences, s'associent pour la remise du Prix Johnson & Johnson 2024. Cette récompense, nommée 'Prix Janssen' lors des éditions précédentes, vise à soutenir les étudiantes engagées et inspirantes, en cursus scientifique, inscrites pour l'année universitaire 2024-2025 à l'Université de Rouen Normandie. Deux types de candidature sont possibles : individuelle (présentée par une candidate) ou collective (présentée par un collectif d'au moins cinq personnes, incluant des enseignants, des personnels BIATSS et/ou des étudiants, proposant une candidate). Il s'agit dans ces deux types de diminuer les conséquences de l'autocensure dans la représentativité des candidates. Quinze candidates ont été récompensées lors de la Fête de la Science 2024, le vendredi 11 octobre, en présence de la présidente de Johnson & Johnson France					

<https://www.univ-rouen.fr/agenda/participez-au-prix-johnson-johnson-2024/>

Modèles féminins

Depuis plusieurs années l'URN valorise les femmes scientifiques. En 2022, entre le 21 novembre et le 6 décembre, l'URN, sur son site du Madrillet a accueilli l'exposition « la Science taille XX elles », par le CNRS et l'association Femmes et Sciences.

Le concept est le suivant : le photographe prend en photo une vingtaine de femmes scientifiques qu'il met en scène et à qui il donne la parole. En plus des photographies, l'exposition est enrichie par un catalogue qui présente chacune des ambassadrices via leur parcours, leurs projets, leurs sujets d'étude.

<https://portail.univ-rouen.fr> Portrait de la semaine ou actualités

Journée internationale des droits de la femme

8 mars 2022 – Organisation d'une soirée thématique à la MDU. Projection du documentaire « Briser le silence des amphes » de Lysa Heurtier-Manzanares (52'). Représentation du spectacle James par la Compagnie La Vadrouille Immobile

12 mars 2024 - Conférence en direct sur la web TV de l'URN :

- Conférence "Le défi des solutions fondées sur la nature" par madame le Docteur Claude GRISON, Directrice du Laboratoire de Chimie bio-inspirée et d'Innovations écologiques CNRS – Montpellier.
- « La nature a un potentiel exceptionnel pour réparer nos erreurs. Comment concilier impératifs écologiques et viabilité économique ? Les plantes exotiques envahissantes qui dégradent nos environnements peuvent-elles s'avérer utiles ? Que peuvent nous apporter les extraordinaires capacités de résilience des végétaux ? En quoi l'innovation écologique et les biodéchets aident à dépolluer les sols ? ».

2025 et suivantes

Organisation commune de la journée des droits de la femme avec l'alliance Ingenium regroupant des universités de dix pays européens.

HRS4R 26

L'action 26 est incluse dans l'action 23.

HRS4R 27

ref	Intitulé	Calendrier	Service porteur	Services associés	Indicateurs
HRS4R 27 Action 12 A10 C27 A5 B3.2 A4 B1 B2.1 B4.1	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 1 - Réalisation d'une enquête sur les installations existantes dans d'autres universités 2 - Réalisation d'une enquête interne auprès du personnel et des étudiants afin d'évaluer les besoins actuels. 3 - Etablir un devis des différentes options et soumettre des propositions aux autorités internes	1 : 06/2024-04/2025 2 : 04/2025-07/2025 3 : 08/2025-11/2027	VP	DRH DGSA 'Formation	Enquêtes d'évaluation des besoins réalisées : o/n Plan d'action établi : o/n
○ EXTENDED					
Depuis très longtemps, Le Centre de Loisirs de l'Université accueille en priorité les enfants de 3 à 12 ans du personnel et des étudiants de l'Université de Rouen, mais aussi les enfants de familles extérieures à l'établissement. L'accueil de loisirs se déroule sur les mercredis de septembre à juin hors vacances scolaires et du lundi au vendredi pendant les vacances de la Toussaint, de février, de Pâques, et d'été (trois semaines en juillet et une semaine en août). Pour ce qui est des petits enfants, le dossier reste difficile à traiter. Il est envisagé d'établir des conventions avec les mairies concernées ; ce n'est qu'une piste. Des conventions entre les établissements ont été établies entre les établissements pour permettre au personnel du CNRS et de INSERM de bénéficier également de ce service.					

HRS4R 28

ref	Intitulé	Calendrier	Service porteur	Services associés	Indicateurs
HRS4R 28 Action 15 A10 C27 A5 B3.2 A4 B1 B2.1 B4.1	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 1 - Charte d'engagement et nouvelles procédures et sécurisation juridique avec l'aide d'un cabinet de conseil spécialisé. 2 – Campagne d'information	1 : 08/2023-07/2024 2 : 07/2024-07/2027	VP	DRH	Rédaction et diffusion d'une charte : o/n Publication des procédures ad hoc : o/n Campagne d'information sur ces procédures : o/n
○ IN PROGRESS					
Cellule d'écoute : Harcèlement - Portail de l'université de Rouen Normandie Formation/Sensibilisation Une action de sensibilisation sur une journée a été faite à l'équipe de direction de l'URN. Elle est maintenant déployée auprès des directeurs administratifs des composantes, des directeurs de laboratoire et des chefs de service. Cette formation est à caractère obligatoire. Une journée de sensibilisation a été organisée pour la première fois à l'initiative de l'UFR de santé, le 11 avril 2024. Cette UFR a décidé de s'engager très concrètement dans la lutte contre les Violences Sexuelles et Sexistes (VSS), grâce à une stratégie reposant sur des actions de sensibilisation, mais aussi d'information et de prévention des VSS, afin que chacun se saisisse de cet enjeu majeur. Grâce au soutien de l'Université de Rouen, une panoplie d'actions sont en cours de préparation et de déploiement, tels notamment des forums sur les VSS conduits dans le cadre du service sanitaire, la préparation d'un théâtre forum et de capsules vidéo, avec l'aide de deux compagnies d'acteurs professionnels qui travaillent conjointement avec les étudiants, etc.					

Cette première journée organisée a eu pour déroulé une représentation de théâtre-forum (mise en situation + échanges avec le public), une conférence, une table ronde et un stand d'information. Tous les professionnels, les enseignants-chercheurs mono ou biappartenants, les enseignants des différentes formations et bien sûr les étudiants de la faculté ont été invités.

Cette action sera renouvelée chaque année à l'UFR et devra être étendue aux autres sites de l'URN.

INGENIUM

L'université de Rouen Normandie fait partie de l'alliance universitaire européenne INGENIUM, née en 2020 dans le cadre de l'Initiative « Universités européennes » que la Commission européenne a lancée via le programme Erasmus+. Cette dernière souhaite développer la coopération institutionnelle et durable à l'échelle européenne entre les universités afin de renforcer l'Espace Européen de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, contribuer à son attractivité, sa compétitivité et son rayonnement international.

Depuis le 27 juillet 2022, INGENIUM, rassemblant 10 universités et 10 pays de l'Union européenne, incarne l'hétérogénéité de l'enseignement supérieur européen, diversifié en termes de géographie, de contexte culturel, d'organisation et d'activités.

L'URN est coordinatrice du Work Package 'Inclusion. Une charte « inclusion » a été rédigée. Elle sera signée par les présidents des 10 universités du consortium en octobre 2024. Cette charte pourrait être déployée auprès des personnels et des étudiants.

HRS4R 29

ref	Intitulé	Calendrier	Service porteur	Services associés	Indicateurs
HRS4R 29 Action 16 A10 C27 A5 B3.2 A4 B1 B2.1 B4.1	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	08/2024-07/2026	VP	DRH	Nombre annuel de formations Nombre annuel de personnes formées Type de personnes formées Évaluation de la formation
○ IN PROGRESS					
○ Le service RH de l'URN a lancé des formations pour lutter contre les VSS et le harcèlement pour les personnels. https://portail.univ-rouen.fr/ma-carriere/formations-perso/le-plan-de-formation/ ○ Charte LGBTQ+ : A l'instar d'autres universités, comme Aix-Marseille université, une charte d'engagement LGBTI de l'URN pourrait être adoptée dans le cadre de sa politique en faveur de la diversité et contre toutes les discriminations. ○ Développement durable et responsabilité sociétale : ▪ Depuis plus de 15 ans, l'université de Rouen Normandie s'est engagée en faveur du développement durable et de la sobriété énergétique. Sa priorité est aujourd'hui de donner les clefs de compréhension pour que l'ensemble de la communauté universitaire s'engage dans la transformation de la société. C'est pour cette raison que la commission et l'Institut T.URN voient le jour. ▪ Un des axes de travail inclut la qualité de vie au travail. ○ Lors de la réunion du Conseil de l'Institut le 23 avril 2024, la mise en place du quatrième axe QVT/QVE a été abordée. Il s'agit de : ▪ Déployer la politique de Qualité de Vie au Travail QVT pour les personnels de l'URN ▪ Lancer une enquête relative à la qualité de vie au travail au sein de l'URN (élaborée par la direction des ressources humaines en collaboration avec une psychologue du travail. (Questionnaire anonyme). ▪ Déployer la politique de Qualité de Vie Étudiante QVE de l'URN					

F -NOUVELLES ACTIONS

A01 – A02 : Liberté de recherche – Principes éthiques

HRS4R 30

ref	Intitulé	Calendrier	Service porteur	Services associés	Indicateurs
HSR4R 30 A01 A01-01 A02-01 A02-02 A02-03 A03 A06 A1 A2 A6.2 A6.3 B1 B4.1	Promouvoir, mieux former et faire connaître les principes en matière d'intégrité scientifique. Promouvoir et mieux faire connaître les principes déontologiques dans les métiers de la recherche, les devoirs et obligations du chercheur, liberté de recherche. Promouvoir une culture de l'éthique de la recherche soucieuse du respect de la personne humaine et ses principes.	07/2024-07/2027	DRV	DAJS / RIS / DirCom / DRH	Mise en place d'une organisation autour de l'éthique, la déontologie, l'intégrité scientifique et la propriété intellectuelle : Création d'une commission Mettre en place des formations Rapport annuel de la commission Rédaction de guides appropriés diffusés en français et en anglais Création d'un processus analogue pour la mission égalité-diversité-inclusion de l'URN
NEW					
- Regroupement des actions 01, 02, 03, 04 et 05 - Ce projet d'envergure, mobilise depuis juillet 2024 la Directrice générale des services Adjointe - Recherche, le Délégué à la protection des données DPO, la Direction de la Recherche et Valorisation, le Référent intégrité scientifique de l'URN, afin de structurer les activités et dispositifs liés à l'éthique, l'intégrité scientifique et la déontologie à l'URN. Ce travail sera ensuite étendu aux thématiques de l'égalité, de la diversité et de l'inclusion. - Objectifs : mettre en place une structure organisationnelle, la Commission CEDISE (Commission éthique, déontologie, intégrité scientifique, égalité), visant à renforcer la visibilité, la lisibilité et la cohérence des actions menées dans les domaines de l'éthique, de l'intégrité, de la déontologie, de l'égalité, de la diversité et de l'inclusion, tout en assurant une meilleure prise en charge et une gestion et un suivi amélioré des dossiers concernés. - Le nouveau site web permet la publication de textes ou documents. https://www.univ-rouen.fr/recherche/integrite-scientifique/ https://portail.univ-rouen.fr/vie-institutionnelle/deontologie/ - Rencontres des premiers services et personnels parties prenantes : - UFR STAPS (Claire Tourny, CETAPS + 6 personnels) le 09/07/2024 sur la constitution d'un comité d'éthique recherche en STAPS. - Eric Verin (GRHVN, UFR santé) le 21/08/2024 sur l'organisation des mesures de dispositifs en place à l'UFR santé					

- Didier Chollet (référent à l'intégrité scientifique de l'URN) : le 06/09/2024 sur l'organisation et le traitement des dossiers d'intégrité scientifique en bureau et commission intégrité scientifique.
- Béatrice Patte-Rouland (chargé de mission égalité-diversité-inclusion) le 09/09/2024 sur l'organisation de la mission et le traitement des dossiers du domaine.

A08 – A09 : Diffusion et exploitation des résultats - Engagement vis-à-vis de la société –

HRS4R 31

ref	Intitulé	Calendrier	Service porteur	Services associés	Indicateurs
HSR4R 31 A08-01 A09 C4.1 A3.2 C4.3	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 : 1- Rédiger une feuille de route stratégique science et société à l'URN et mettre en place une gouvernance appropriée 2- Élaborer un guide science et société à l'URN composé de fiches thématiques sur la médiation scientifique, la valorisation du patrimoine scientifique, technique et artistique, la science et les recherches participatives, et les arts, la culture et les sciences 3- Informer, communiquer sur le guide et les documents de communication et de promotion de la recherche de l'URN (site web, actualités, interventions instances, via authentification intranet ou autre etc.) 4- Sensibiliser et former la communauté universitaire aux thématiques science et société telles que la culture scientifique, technique et industrielle, la dissémination et l'exploitation des résultats et les partenariats avec la société civile (auprès des doctorants, postdocs, enseignants-chercheurs et autres personnels de recherche) 5- 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	12/2023-12/2028	DRV	DRH	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 ? Inscrire les formations dans le plan de formation de l'URN : o/n Suivi annuel : - du nombre de formations - du nombre de personnes formées et de leur typologie

○ NEW

- Recrutement chargé de projet SAPS opérationnel DRV (novembre 2023)
- L'URN a soumis une candidature au projet de label SAPS le 31/01/2024 en réponse au 3e AAP du MESR. Le projet comportait 4 axes :
 - Axe 1. Valorisation de la recherche et de la science, et de leurs enjeux auprès du plus grand nombre et notamment auprès des publics scolaires et éloignés ;
 - Axe 2. Formation à la médiation, la communication ou la démarche scientifique ;
 - Axe 3. Valorisation de l'actualité et de l'expertise scientifique dans les médias ;
 - Axe 4. Participation citoyenne à la recherche.
- Cette candidature URN n'a pas été retenue.
- Malgré ce résultat, une feuille de route SAPS ; votée au CA le 09/02/2024 ; Présentation au CDSR du 18/03/2024.
- Le projet de création d'un pôle dédié à la CSTI et aux relations science et société est créé à la DRV a été présenté au Comité Social d'Administration du 19/09/2024.
- Un alternant sur la CSTI a été recruté venant renforcer l'équipe du nouveau Pôle science et société à compter du 01/09/2024.
- La gouvernance science et société / CSTI de l'URN a été renforcée par la mise en place :
 - D'un comité de pilotage (COFIL) visant à étudier la proposition de programmation des actions pour l'année suivante, la valider et analyser le bilan annuel des actions sur l'ensemble des items de la stratégie entrepreneuriale.
 - Et d'un comité opérationnel (COMOP) dont l'objectif est de travailler sur des plans d'actions proposés par les membres du pôle science et société DRV et autres directions de l'URN, et proposer une programmation qui sera validée par le COFIL.
- La demande renouvellement du financement d'un chargé de projet SAPS opérationnel DRV, à l'AAP Normandie sup (transmis à la Région le 15/03/2024) + a été considérée Le financement est assuré pour les deux prochaines années.
- Lancement appels à candidature missions doctorales CSTI (avril 2024) : « portraits de doctorants » et « nuit européenne des chercheurs ». Les missions doctorales CSTI lancées en avril 2024 n'ont pas reçu de candidatures.
- Rencontres avec l'UFR Sciences et Techniques, avec l'UFR santé au sujet de la CSTI
- Ouverture des unités de recherche dans le cadre des Journées européennes du patrimoine et de la Fête de la science
- Le Prix Johnson & Johnson-URN est renouvelé dans le cadre du partenariat avec le groupe pharmaceutique : remise de 15 prix à des étudiantes engagées et inspirantes, dont la remise des prix aura lieu le vendredi 11 octobre 2024.
- Formation CSTI : Un travail a été ébauché entre le service formation de la DRH et un EC à l'issue des GT. Il faudrait s'inspirer de ce qui est fait pour la formation des doctorants à propos de 'Ma thèse en 180 secondes'. Formation à la rédaction d'articles de vulgarisation scientifique : Rédaction et publication d'articles sur l'actualité de la recherche à l'URN, avec pour objectif principal de rendre les avancées scientifiques accessibles à tous.

B12/13 – Recrutement

HRS4R 32

ref	Intitulé	Calendrier	Service porteur	Services associés	Indicateurs
HRS4R 32 B00-01 Bxx A11 C22 C25 C26 C28 C29 Bxx.x A6.1 C2.1 C2.2 C1.1 C1.5 A7 D2	Mettre en œuvre un process de publication systématique des offres (doctorants, postes EC titulaires, contractuels recherche...) sur les sites adaptés. Pour cela besoin de revoir le process d'autorisation de recrutement (Etude Préalable à l'Embauche), en l'adaptant si possible notamment au fonctionnement de Beetween, d'étudier au cas par cas les opportunités de publier sur Euraxess jobs en lien avec la référente Euraxess. .	12/2024-06/2027	DRH	DRV	Nombre de postes diffusés sur Euraxess job
○ NEW					
○ Issue de la division de l'action 11 en trois nouvelles actions cf. actions 32,33 et 34					
○ Travail commun Euraxess-DRV-DRH-FSD sur l'accueil des chercheurs internationaux : process convention d'accueil-contrat de travail-titre de séjour.					

HRS4R 33

ref	Intitulé	Calendrier	Service porteur	Services associés	Indicateurs
HRS4R 33 B00-01 Bxx A11 C22 C25 C26 C28 C29 Bxx.x A6.1 C2.1 C2.2 C1.1 C1.5 A7 D2	Mettre en œuvre des guides internes de recrutement (hors concours) pour professionnaliser et harmoniser les pratiques et communiquer dessus auprès des acteurs de l'URN concerné	12/2024-06/2026	DRH	DirCom DRV DGS	Diffusion interne des guides de recrutement
○ NEW					
○ Issue de la division de l'action 11 en trois nouvelles actions cf. actions 32,33 et 34					

HRS4R 34

ref	Intitulé	Calendrier	Service porteur	Services associés	Indicateurs
HRS4R 34 B00-01 Bxx A11 C22 C25 C26 C28 C29 Bxx.x A6.1 C2.1 C2.2 C1.1 C1.5 A7 D2	Travailler sur le process d'accueil des différentes populations de l'URN en donnant un cadre de cohérence à l'ensemble des actions mis en œuvre et travailler à un guide d'accueil RH (focus, rémunération, sft, pcs, ...) qui pourraient être mutualiser avec le Guide travaillé par la DRV. A réfléchir les liens avec le livret d'accueil	1 : août 2023-janvier 2024 12/2024-08/2027	DRH	DRV	Diffusion du guide Nombre de personnes présentes aux réunions d'intégration sur le nombre de personnes nouvelles entrantes
○ NEW					
○ Issue de la division de l'action 11 en trois nouvelles actions cf. actions 32,33 et 34					