

## Document 2 : HR STRATEGY – PLAN D’ACTIONS

Nom de l'organisation : UNIVERSITE DE BRETAGNE OCCIDENTALE

Coordonnées de la personne de contact : Nathalie Queffelec, ingénieur projets européens, Direction Europe et International, 3 rue des archives, CS 93837, 29238 Brest Cedex 3

Lien web de l'institution où est publiée la Stratégie HR pour les chercheurs : <https://www.univ-brest.fr/>

**DATE DE SOUMISSION DE LA CANDIDATURE : 21 DECEMBRE 2017, RESOUMISSION LE 15 OCTOBRE 2018**

### 1. INFORMATION SUR L'ORGANISATION

<b>STAFF &amp; ETUDIANTS</b>	<b>Equivalent Temps Plein</b>
<i>Nombre total de chercheurs = staff de recherche : professeurs, enseignants-chercheurs, chercheurs, personnes titulaires d'un « Grant » ou d'une bourse, doctorants, à temps partiel ou à temps plein</i>	1054
<i>Dont (nombre) internationaux (par ex. de nationalité étrangère)</i>	94
<i>Dont (nombre) financés par des fonds externes</i>	230
<i>Dont (nombre) de femmes</i>	422
<i>Dont (nombre) de chercheurs confirmés (R3) et de chercheurs principaux (R4), disposant d'un large degré d'autonomie, PI ou Professeur</i>	769
<i>Dont (nombre) de chercheurs reconnus (R2) = post-doctorant ou équivalent mais pas encore totalement indépendants</i>	103
<i>Dont (nombre) de chercheurs de premier niveau = doctorant ou jeune chercheur</i>	160
<i>Nombre total d'étudiants (si pertinent)</i>	20 142
<i>Nombre total de staff (staff de recherche + personnes en charge de l'administration, de la gestion, de l'enseignement et du staff de recherche)</i>	854
<b>BUDGET RECHERCHE (pour l'année comptable la plus récente)</b>	<b>€</b>
<i>Budget annuel total de l'organisation</i>	34 208 822
<i>Budget annuel provenant d'une allocation gouvernementale (dédié à la recherche)</i>	5 409 177
<i>Budget annuel de projets compétitifs financés par des pouvoirs publics (dédié à la recherche, obtenus en compétition avec d'autres organisations, par ex. les financements européens)</i>	6 308 195
<i>Budget annuel provenant de fonds privés ou de sources non gouvernementales (dédiés à la recherche)</i>	2 821 933
<b>PROFIL DE L'ORGANISATION (très brève description de votre organisation, max. 100 mots)</b>	
L'Université de Bretagne Occidentale est une université pluridisciplinaire qui a su faire de cette caractéristique un véritable atout, dans l'accomplissement de ses missions de formation comme dans sa politique de recherche. Acteur majeur du développement économique du territoire, l'UBO souhaite tenir pleinement son rôle d'université de proximité grâce à un large choix de formations, accessibles à tous les	

publics. S'appuyant sur les forces déjà présentes à Brest et sur sa proximité avec les grands organismes de recherche, elle a développé une recherche transdisciplinaire autour de 4 axes stratégiques : Mer, Santé-Agro-Matière, Maths-STIC, Sciences de l'Homme et de la Société.

## **2. DESCRIPTION**

### **I. Aspects professionnels et éthique :**

En sus des textes nationaux qui garantissent le respect de la liberté de la recherche et les principes éthiques, à l'UBO, une formation obligatoire des doctorants sur l'Éthique de la Recherche et l'Intégrité Scientifique est mise en place. De plus, le SIAME propose également à toutes et tous, des formations sur l'éthique.

La politique de l'UBO en termes de respect de non-discrimination est reconnue. Le Schéma directeur pluriannuel du handicap a été adopté en 2017. Depuis plusieurs années, l'UBO s'est dotée d'une chargée de mission « égalité femme-homme ».

Il existe un logiciel anti plagiat qui est accessible sur l'intranet de l'UBO à tous les membres de la communauté universitaire.

L'UBO soutient et accompagne les chercheurs dans la protection de leurs résultats et leurs relations avec les entreprises privées grâce à sa Direction Recherche Innovation et Valorisation Economique et à la SATT Ouest-Valorisation.

Les textes nationaux déterminent les droits et obligations des personnels. A l'UBO, des documents d'accueil et d'information existent ainsi que différentes chartes. Une journée d'accueil est également organisée chaque année pour les nouveaux personnels lors de laquelle les documents précités leur sont remis.

La prévention du harcèlement (sexuel et moral) au travail fait partie des actions mises en place à l'attention des personnels et des usagers. Une formation spécifique au « management de proximité » est obligatoire pour toute personne en position d'encadrement.

Depuis 2017, des assises du bien-être au travail sont organisées à l'UBO « ABERS ».

Malgré des efforts de communication et d'information et l'existence d'outils dédiés, les objectifs ne sont pas toujours atteints. La récente enquête menée dans le cadre de la démarche de labellisation HSR4R a mis en lumière, par exemple, que le logiciel anti plagiat est connu mais peu utilisé, de même, les droits et obligations en termes de propriété intellectuelle ne sont pas jugés suffisamment accessibles.

De plus, les documents d'accueil et d'information ne sont pas suffisamment connus et ne sont disponibles qu'en français.

Malgré les mesures mises en place dans cadre du plan de prévention des risques psychosociaux, une enquête menée en 2016 auprès des doctorants fait état de dysfonctionnements dans leur encadrement.

### **II. Recrutement et sélection:**

Les modalités de recrutement et de sélection des chercheurs par-delà les règles nationales sont précisées dans différents vade-mecum tant pour les comités de sélection que pour les commissions ad hoc dont les compositions respectent la collégialité et tendent à la parité.

Malgré une politique de non-discrimination affirmée, il peut s'avérer difficile de respecter la diversité dans les recrutements dans tous les champs disciplinaires. L'attractivité à l'international reste trop limitée.

La charte du contractuel mise en place à l'UBO ne répond pas aux spécificités de la situation du post-doctorant.

### **III. Conditions de travail et sécurité sociale:**

En sus des textes nationaux qui offrent des garanties d'égalité, de neutralité et de protection en matière de travail, l'UBO s'est dotée d'une Charte du bien-être au travail et d'un groupe de travail permanent pour sa mise en place et son suivi.

L'UBO bénéficie d'un partenariat institutionnel avec l'APEC et Pôle Emploi afin de favoriser l'insertion professionnelle des personnels non titulaires travaillant dans la recherche.

L'UBO propose des formations régulières à la valorisation et à la propriété intellectuelle.

Depuis juillet 2012, l'université a créé une fonction de médiateur qui veille en tout premier lieu à la réduction des difficultés éprouvées par certains membres de la communauté UBO.

Dans le cadre de sa politique d'internationalisation, l'UBO participe activement à l'existence et la gestion du Centre de Mobilité Internationale de Brest labellisé Euraxess afin de faciliter l'accueil des chercheurs étrangers (visa, titre de séjour). L'UBO a construit une Résidence Internationale « Nelson Mandela » afin d'accueillir les chercheurs étrangers.

Malgré la volonté de développer son attractivité à l'international et l'élaboration d'outils de communication en langues étrangères, il ressort de l'enquête réalisée dans le cadre de la démarche de labellisation HRS4R, la nécessité de rendre accessibles aux non-francophones tous les textes et informations jugés essentiels (Chartes, réglementations ...).

On constate une difficulté pour l'UBO, d'accompagner les Post-doctorants dans le déroulement de leur carrière en raison d'une absence de statut clairement établi nationalement et malgré l'existence d'une Charte des contractuels UBO. Ainsi, on note une difficulté à mettre en phase une qualité de suivi en matière de Ressources Humaines et les impératifs de la recherche, en particulier, celles liées aux modalités de financement qui génèrent de fait, de la précarité.

### **IV. Formation et développement:**

Par-delà les textes nationaux relatifs au doctorat, l'UBO, dans le cadre de la politique de site, avec l'ensemble des établissements du site, a élaboré et mis en place une Charte du doctorat avec instauration obligatoire d'un comité de suivi de thèse individuel assorti d'un modèle unique de rapport annuel. Aujourd'hui, à l'UBO, ces comités existent dans tous les champs disciplinaires.

Il n'existe pas actuellement de formation des directeurs/rices de thèse, que ce soit dans le domaine de la réglementation ou du management des ressources humaines. Cette absence de formation peut aussi se révéler dans les relations entre encadrants et Post-doctorants.

### 3. ACTIONS

Actions	Recommandation concernée	Echéance	Pilote d'action	Indicateur	Cible
I.1.1_Diffuser la « Charte européenne pour les chercheurs », par voie électronique, à tous les directeurs pour affichage dans les unités de recherche.	1	Printemps 2018	Direction Recherche, Innovation et Valorisation économique(DRIVE)	Charte et code affichés	34 unités de recherche et 11 Ecoles Doctorales de site  Chercheur-e-s, Enseignant-e-s- Chercheur-e-s R1 à R4*
I.2.1_Définir une politique de sensibilisation et de formation à l'intégrité scientifique.	2, 3	Automne 2018	Vice-Président Recherche et 1 <sup>ère</sup> Vice-Présidente	Vote au CA	34 unités de recherche et 11 Ecoles Doctorales de site  Chercheur-e-s, Enseignant-e-s- Chercheur-e-s R1 à R4*
I.2.2_Nommer un-e référent-e à l'intégrité scientifique.	2, 3	Automne 2018	Vice-Président Recherche et 1 <sup>ère</sup> Vice-Présidente	Nomination du - de la-référent-e	Chercheur-e-s, Enseignant-e-s- Chercheur-e-s R1 à R4*
I.2.3_Informer en réunion des directeurs d'unités de recherche de l'existence et du fonctionnement du comité d'éthique pour la recherche.	2, 3	Printemps 2018	Vice-Président Recherche et 1 <sup>ère</sup> Vice-Présidente	1 session d'information /an lors de la Commission Recherche	34 unités de recherche et 11 Ecoles Doctorales de site  Chercheur-e-s, Enseignant-e-s- Chercheur-e-s R1 à R4*
I.2.4_Dans la lettre de la recherche prévoir une information sur l'existence et le fonctionnement du comité d'éthique pour la recherche et des règles d'éthique.	2, 3	Automne 2018	Vice-Président Recherche, 1 <sup>ère</sup> Vice-Présidente et Direction Communication	1 fois/an	34 unités de recherche et 11 Ecoles Doctorales de site  Chercheur-e-s, Enseignant-e-s- Chercheur-e-s R1 à R4*

I.2.5_Diffuser à tous les directeurs d'unités de recherche et des Ecoles Doctorales de site les textes relatifs aux règles d'éthique pour affichage dans les Unités de Recherche.	2, 3	Printemps 2018	Direction Recherche, Innovation et Valorisation économique(DRIVE) et Comité d'éthique pour la recherche	1 fois/an	34 unités de recherche et 11 Ecoles Doctorales de site  Chercheur-e-s, Enseignant-e-s- Chercheur-e-s R1 à R4*
I.2.6_Réaliser une plaquette numérique.	2, 3	Printemps 2018	Direction Recherche, Innovation et Valorisation économique(DRIVE), Direction des Systèmes D'information et des Usages numériques (DSIUN), et Vice-Président en charge du numérique	10% d'augmentation de consultation /an	Chercheur-e-s, Enseignant-e-s- Chercheur-e-s R1 à R4*
I.2.7_Afficher les règles relatives à l'intégrité scientifique (Plagiat) sur la page web « Recherche ».	2, 3	Printemps 2018	Direction Recherche, Innovation et Valorisation économique(DRIVE)	Création de la boîte à outils de la DRIVE	Chercheur-e-s, Enseignant-e-s- Chercheur-e-s R1 à R4*
I.2.8_Organiser des ateliers et conférences sur le sujet à l'UBO.	2, 3	Printemps 2018 pour les doctorants  Automne 2019 pour la communauté	Direction Recherche, Innovation et Valorisation économique(DRIVE)	180 doctorants  100 personnes	Chercheur-e-s R1*  Tous les personnels et Chercheur-e-s, Enseignant-e-s- Chercheur-e-s R2 à R4*et
I.3.1_Rédiger un article sur l'intégrité en recherche dans la lettre de la recherche.	2, 3	Automne 2018	Direction Recherche, Innovation et Valorisation économique(DRIVE), le Comité d'Ethique et la Direction Communication	1 fois/an	34 unités de recherche et 11 ED de site  Chercheur-e-s, Enseignant-e-s- Chercheur-e-s R1 à R4*

I.4.1_Mettre en place un groupe de travail entre les Directions centrales et les unités de recherche pour élaborer une charte sur les droits et les devoirs de chacun.	4, 5, 6	Automne 2018	Direction des Ressources Humaines (DRH)	Approbation du Conseil d'Administration	34 unités de recherche et 11 Ecoles Doctorales de site Chercheur-e-s, Enseignant-e-s- Chercheur-e-s R1 à R4*
I.4.2_Traduire la Charte du chercheur contractuel et le livret des personnels en anglais.	4, 5, 6	Automne 2018	Direction des Ressources Humaines (DRH)	Diffusion de la Charte et du livret en anglais	34 unités de recherche et 11 Ecoles Doctorales de site Chercheur-e-s, Enseignant-e-s- Chercheur-e-s R1 à R4* Tous les personnels de l'UBO
I.5.1_Diffuser l'information par la DRIVE et renvoi vers le site INPI depuis la page web de la DRIVE.	2, 3, 4, 5, 6	Printemps 2018	Vice-Président Valorisation économique	Création et intégration dans la boîte à outils DRIVE	34 unités de recherche et 11 Ecoles Doctorales de site Chercheur-e-s, Enseignant-e-s- Chercheur-e-s R1 à R4*
I.5.2_Traduire les documents en anglais.	2, 3, 4, 5, 6	Printemps 2018	Vice-Président Valorisation économique	Documents traduits et mis en ligne sur la page de la DRIVE	34 unités de recherche et 11 Ecoles Doctorales de site Chercheur-e-s, Enseignant-e-s- Chercheur-e-s R1 à R4*
I.7.1_Accompagner et soutenir les doctorants (cf. groupe de travail sur le bien-être BEAT).	7	Automne 2018	Direction Recherche, Innovation et Valorisation économique(DRIVE)	Recrutement d'un-e chargé-e de mission représentant « doctorants »	Chercheur-e-s R1*

I.7.2_Editer un guide sur le fonctionnement administratif, social et financier de la thèse.	7	Automne 2018	Direction Recherche, Innovation et Valorisation économique(DRIVE)	Recrutement d'un-e chargé-e de mission Ecoles Doctorales	Chercheur-e-s R1*
I.8.1_Rappeler les règles de signature des publications scientifiques.	8	En continu	Direction Recherche, Innovation et Valorisation économique(DRIVE), Service Commun de Documentation (SCD)	1 fois par an	Directeurs des unités de recherche Chercheur-e-s, Enseignant-e-s- Chercheur-e-s R1 à R4*
I.9.1_Développer et renforcer les actions de diffusion de la culture scientifique.	9	En continu	Direction Communication	Minimum 30 actions par an	L'ensemble de la communauté et le grand public
I.10.1_Flécher des contrats doctoraux à destination des chercheurs en situation de handicap.	10	Automne 2018	Direction Recherche, Innovation et Valorisation économique(DRIVE) et Direction des Etudes et de la Vie Etudiante (DEVE)	1 contrat/an	Chercheur-e-s R1*
I.10.2_Accompagner les équipes accueillant des personnels en situation de handicap.	10	En continu	Correspondant handicap de la Direction des Ressources Humaines	12 à 15 personnes formées / an 1 formation/an	Chercheur-e-s, Enseignant-e-s- Chercheur-e-s R1 à R4* Tous les personnels de l'UBO
I.10.3_Poursuivre la mise en œuvre de la politique pluriannuelle pour favoriser le recrutement de personnels en situation de handicap.	10	En continu	Direction des Ressources Humaines (DRH)	Cf. schéma pluriannuel du handicap (2017 - 2021)	
I.10.4_Traduire en anglais les guides et Chartes affichées dans les unités de recherche.	10	Automne 2018	Direction des Ressources Humaines (DRH)	Vérification dans les unités de recherche	34 unités de recherche Chercheur-e-s, Enseignant-e-s- Chercheur-e-s R1 à R4*
I.10.5_Mettre en place d'un CRCT réservé au retour de congé de maternité et/ou parental.	10, 27, 33	Automne 2019	1 <sup>ère</sup> Vice-Présidente	1 Congé pour Recherches ou Conversions Thématiques (CRCT) par an	Chercheur-e-s, Enseignant-e-s- Chercheur-e-s R3 à R4*

I.10.6_Publier les statistiques sur l'égalité femmes/hommes.	10, 27	En continu	Direction des Ressources Humaines (DRH)	Publié 1 fois par an dans le bilan social de l'université,	Tous les personnels UBO
I.11.1_Mettre en place un groupe de travail pour co-construire un document sur les droits et devoirs de chacun entre les DRH/Unités de Recherche (contrat, durée, rémunération, évaluation, statut de chercheur contractuel..) avec traduction des documents en anglais.	11	Automne 2018	Direction des Ressources Humaines (DRH), Vice-Président Recherche	Mise en place de la Charte du chercheur contractuel	34 unités de recherche Chercheur-e-s, Enseignant-e-s- Chercheur-e-s R2 à R4*
I.11.2_Elaborer une Charte du Post-Doctorant sur le modèle existant du doctorant.	11 à 16	Automne 2018	Vice-Président Recherche, Direction des Ressources Humaines (DRH)	Mise en place de la Charte du chercheur contractuel	Chercheur-e-s, Enseignant-e-s- Chercheur-e-s R2*
I.11.3_Elaborer une fiche d'évaluation du Post-Doctorant pour renouvellement de contrat et/ou suivi de carrière.	11 à 21	Automne 2018	Vice-Président Recherche, Direction des Ressources Humaines (DRH)	Fiche d'évaluation créée	Chercheur-e-s, Enseignant-e-s- Chercheur-e-s R2*
II.12.1_Développer une politique de recrutement <i>Ouvert, Transparent et Basée sur le mérite (OTM-R)</i> répondant aux recommandations de la commission européenne.	12 à 21	Printemps 2020	Direction des Ressources Humaines (DRH), Direction Recherche, Innovation et Valorisation économique(DRIVE)	Politique OTM – R en place, grille d'analyse complète en place (cf. Document 1 – annexe : grille d'analyse de la CE)	Chercheur-e-s, Enseignant-e-s- Chercheur-e-s R1 à R4*
II.12.2_Elaborer une Charte du chercheur contractuel assortie d'une grille salariale spécifique.	12	Automne 2018	Direction des Ressources Humaines (DRH), Direction Recherche, Innovation et Valorisation économique(DRIVE)	Vote aux instances UBO	Chercheur-e-s, Enseignant-e-s- Chercheur-e-s R1 à R4*



II.12.3_Publier les offres d'emploi en anglais sur le site de l'UBO.	12	Printemps 2018	Vice-Président Recherche	Offres d'emploi publiées	34 unités de recherche
II.12.4_Créer une page web en anglais sur le recrutement et les conditions de travail à l'UBO.	12 à 21	Printemps 2018	Direction Communication	Page web publiée	Chercheur-e-s, Enseignant-e-s- Chercheur-e-s R1 à R4*
II.13.1_Réunir pour une séance d'information et de formation les présidents de comités de sélection.	12 à 15	Printemps 2018	Direction des Ressources Humaines (DRH)	Sessions de formation organisées	Enseignants-chercheurs R2 à R4*
II.16.1_Adresser l'ensemble des points de la Charte européenne du chercheur ayant trait au recrutement aux présidents des Comités de sélection lors de leur désignation.	16	Printemps 2018	Direction des Ressources Humaines (DRH)		Tous les présidents de comité de sélection
II.23.1_Veiller à ce que les documents soient connus et compris de tous, traduire les consignes de sécurité en anglais.	23	Automne 2018	Ingénieur hygiène et sécurité (assistant prévention dans les unités de recherche)	Documents affichés, check-list complète	34 unités de recherche
III.24.1_Traduire en anglais la rubrique de l'intranet « bien-être au travail ».	24	Automne 2018	Direction Communication	Publication sur le site UBO	Chercheur-e-s, Enseignant-e-s- Chercheur-e-s R1 à R4*
III.25.1_Elargir les dispositifs d'accompagnement des personnes en fin de contrat aux Post-Doctorants ainsi que cela est mentionné dans la Charte des contractuels.	25	Automne 2018	Direction des Ressources Humaines (DRH)	Bilan de compétences et/ou actions de formation	Chercheur-e-s, Enseignant-e-s- Chercheur-e-s R2 à R4*
III.26.1_Elaborer une grille salariale pour les chercheurs contractuels.	26	Automne 2018	Direction des Ressources Humaines (DRH)	Vote aux instances UBO	Chercheur-e-s, Enseignant-e-s- Chercheur-e-s R2 à R4*

III.27.1_Créer une commission Egalité Femmes/Hommes constituée de référent-e-s par composante.	10, 27	Printemps 2019	Chargé-e de mission Egalité Femmes/Hommes	Commission égalité de genre mise en place Référents égalité nommés	Tous les personnels et Chercheur-e-s, Enseignant-e-s- Chercheur-e-s R2 à R4*
III.29.1_Informer sur les possibilités de financement des mobilités courtes à l'étranger.	29	En continu	Direction Europe et International (DEI)	3 appels à propositions /an Augmentation du nombre de mobilités	Tous les personnels et Chercheur-e-s, Enseignant-e-s- Chercheur-e-s R1 à R4*
III.30.1_Mettre en place un groupe de travail sur la modulation de service.	28, 30	Automne 2019	Direction des Ressources Humaines (DRH)	Constitution du groupe de travail	Chercheur-e-s, Enseignant-e-s- Chercheur-e-s R2 à R4*
III.31.1_Elaborer une annexe au contrat de travail rappelant les règles de propriété intellectuelle.	31, 32	Automne 2018	Direction des Ressources Humaines (DRH), Direction Recherche, Innovation et Valorisation économique(DRIVE)	Nouveaux contrats à partir de septembre 2018	Chercheur-e-s, Enseignant-e-s- Chercheur-e-s R1 à R4*
III.34.1_Renouveler le-la médiateur-trice.	34	Printemps 2018	Président	Renouvellement du/de la médiateur-trice	Tous les personnels et Chercheur-e-s, Enseignant-e-s- Chercheur-e-s R1 à R4*
III.34.2_Mettre en ligne le rapport annuel du médiateur sur l'ENT.	34	Printemps 2018	1 <sup>ère</sup> Vice-Présidente	Présentation du rapport annuel écrit devant le CA	Tous les personnels et Chercheur-e-s, Enseignant-e-s- Chercheur-e-s R1 à R4*
III.34.3_Traduire la Charte du médiateur en anglais.	34	Automne 2018	1 <sup>ère</sup> Vice-Présidente	Mise en ligne sur la page dédiée du site UBO	Chercheur-e-s, Enseignant-e-s- Chercheur-e-s R1 à R4*
III.35.1_Mettre en place un groupe de réflexion sur la représentation des personnels LRU dans les « commissions paritaires ».	35	Automne 2019	Direction des Ressources Humaines	Constitution du groupe de travail projet	Chercheur-e-s, Enseignant-e-s- Chercheur-e-s R1 à R4*

III.35.2_Assurer un affichage clair des représentant-e-s (trombinoscope).	35	Automne 2018	Direction Communication	Publication des photos sur le site UBO	Chercheur-e-s, Enseignant-e-s- Chercheur-e-s R1 à R4*
IV.37.1_Informer les directeur-trice-s de thèse.	36, 37, 40	En continu	Direction Recherche, Innovation et Valorisation économique(DRIVE)	1 réunion par an	Tous les encadrants de thèse (150 participants)
IV.39.1_Soutenir la publication en anglais financé par le BQR (Ateliers d'Aide à l'écriture Scientifique).	39	Printemps 2018	Direction Recherche, Innovation et Valorisation économique(DRIVE)	10 ateliers, 20 Enseignants-chercheurs	Chercheur-e-s, Enseignant-e-s- Chercheur-e-s R1 à R4*

\*Le nouveau Cadre européen pour les carrières scientifiques (2011) établit quatre profils de chercheurs, cf. Site Web : [http://ec.europa.eu/euraxess/pdf/research\\_policies/Towards\\_a\\_European\\_Framework\\_for\\_Research\\_Careers\\_final.pdf](http://ec.europa.eu/euraxess/pdf/research_policies/Towards_a_European_Framework_for_Research_Careers_final.pdf) :

- R1 : chercheur de premier niveau (jusqu'au doctorat) ;
- R2 : chercheur reconnu (docteur ou équivalent pas totalement indépendant) ;
- R3 : chercheur confirmé (chercheur indépendant) ;
- R4 : chercheur principal/chef de file (chercheur éminent dans son domaine).

Actions concernant l'implémentation des principes de recrutement ouvert, transparent et basé sur les mérites (OTM-R)

En France, le recrutement et la sélection des enseignants-chercheurs sont encadrés par la législation.

Le Code de l'éducation fixe le fonctionnement des comités de sélection de l'enseignement supérieur établi par la direction générale des ressources humaines du ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Par leur constitution et collégialité, les comités garantissent l'impartialité de traitement des candidatures.

Ses membres sont proposés par le président de l'université et nommés par le conseil académique siégeant en formation restreinte.

La composition du comité de sélection est rendue publique avant le début de ses travaux.

Les emplois vacants, le calendrier des procédures de recrutement, la composition du dossier que le candidat doit produire sont publiés sur le domaine applicatif du portail national GALAXIE accessible depuis le site internet du ministère chargé de l'enseignement supérieur : [http://www.enseignementsup\\_recherche.gouv.fr](http://www.enseignementsup_recherche.gouv.fr)

Ils ont également vocation à être publiés sur le site internet EURAXESS JOBS, accessible à partir de l'adresse : <http://ec.europa.eu/euraxess>

A l'UBO, il existe une Charte des contractuels et un vadémécum de comité de sélection.

L'évaluation des chercheurs, Ingénieurs de recherche titulaires et ATER est encadrée par le code de l'éducation et le code de la recherche en particulier (Articles L. 114-1 à L. 114-3, L. 114-3-1 à L. 114-3-7 du code de la recherche).

Le Haut conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur, autorité administrative indépendante, a pour mission d'évaluer régulièrement les activités des universités notamment en matière de recherche. Le suivi de carrière relève de la compétence du Conseil national des universités et est réalisé selon certaines modalités.

Les enseignants-chercheurs sont également évalués lorsqu'ils candidatent à un avancement de grade, à l'attribution de la prime d'encadrement doctoral et de recherche, à une habilitation à diriger des recherches, à une qualification ou à un recrutement en qualité de professeur des universités (comité de sélection).

Les universités représentées par la Conférence des présidents d'universités (CPU) ont signé le 29 janvier 2015 une Charte nationale de déontologie des métiers de la recherche et une Charte nationale de l'expertise du 22 décembre 2009.

Ces chartes constituent une déclinaison des principaux textes internationaux, notamment de la Charte européenne du chercheur de 2005, et leur mise en œuvre relève de la responsabilité des établissements.

En complément de ce cadre européen et national, et en l'absence de disposition particulière spécifique au Post-doctorant, à l'UBO, une Charte du chercheur contractuel va être élaborée.

#### 4. MISE EN OEUVRE

Le Comité de projet mis en place lors de la phase d'auto-analyse des pratiques de l'UBO en matière de ressources humaines pour la recherche en regard des recommandations de la Commission européenne, veillera à la réalisation du plan d'actions. Ce comité sera animé par Béatrice Thomas-Tual, enseignante-chercheuse R4, et Vice-Présidente Europe et International. Nathalie Queffelec, ingénieure projets européens à la Direction Europe et International en assurera la gestion administrative.

Une adresse mail spécifique *hrs4r-comop@listes.univ-brest.fr* créée lors de la mise en place de la démarche sera utilisée par les membres du comité pour une meilleure fluidité de l'information en interne.

La communauté de recherche sera impliquée, tout d'abord par l'implication de représentants de chercheur-e-s et enseignant-e-s chercheur-e-s (R1 à R4) au sein du comité de projet dont la représentativité respectera l'équilibre des genres et des âges. Elle sera régulièrement informée des avancées du plan d'actions lors de la commission recherche (2 fois par semestre).

La communication à la communauté universitaire s'effectuera également par le biais des instances gouvernantes suivantes 2 fois par an : Comité technique et Conseil d'Administration.

Le Comité de projet se réunira tous les 3 mois afin de garantir la réalisation du plan d'actions. Il informera le Comité de pilotage de l'avancée des actions.

Un rapport d'avancement des travaux sera ensuite publié sur la page UBO HRS4R dédiée.

La réalisation du plan d'actions repose sur des objectifs clairs, réalistes et mesurables. Chaque action est pilotée par un responsable clairement identifié afin de garantir sa bonne réalisation selon le calendrier prévisionnel.

La plupart des préconisations faites dans le cadre de l'HRS4R sont respectées par l'UBO et font partie de sa stratégie des ressources humaines pour la recherche. Néanmoins, des faiblesses ont été identifiées, notamment liées au statut des chercheurs contractuels et de la situation des post-doctorants. La communication sur les outils et réglementations existants au sein de l'université doit également être améliorée.

Grace à une auto-analyse des forces et faiblesses des pratiques existantes à l'UBO, certaines actions déjà mises en place ont pu être améliorées ; ainsi le livret d'accueil des personnels a été enrichi et sa diffusion élargie à tous les personnels ce qui n'était pas le cas auparavant.

La procédure HRS4R a été officiellement validée par la plus haute instance de l'université, à savoir le Conseil d'Administration. De plus, la qualité en matière de ressources humaines à l'UBO est en constante progression.

Les actions seront associées à des indicateurs dont le suivi sera assuré par le Comité de projet et il sera demandé un rapport d'avancement des travaux trimestriel à chaque pilote d'action-s.

L'adresse mail spécifique *hrs4r-comop@listes.univ-brest.fr* permettra la transmission des informations entre les pilotes d'actions et le Comité de projet.

Un rapport d'avancement semestriel sera ensuite élaboré et proposé par la responsable administrative du projet afin d'être présenté à la Commission recherche de l'établissement et au Comité de pilotage pour validation.

Les rapports validés seront transmis aux évaluateurs et une réunion d'évaluation sera également organisée à l'Université.