

## **Stratégie de ressources humaines pour les chercheurs de l'Union européenne (HRS4R - Human Resources Strategy For Researchers) à l'UBO**

### **Rapport d'auto-évaluation à mi-parcours**

<b>Préambule</b> .....	<b>2</b>
<b>PARTIE 1. Informations sur l'organisation</b> .....	<b>3</b>
<b>PARTIE 2. Analyse des forces et faiblesses des pratiques en cours</b> .....	<b>5</b>
<b>I. Aspects professionnels et éthique</b> .....	<b>5</b>
<b>II. Recrutement et sélection</b> .....	<b>6</b>
<b>III. Conditions de travail et sécurité sociale</b> .....	<b>6</b>
<b>IV. Formation et développement</b> .....	<b>7</b>
<b>V. Changement dans les priorités stratégiques à court et moyen termes</b> .....	<b>7</b>
<b>VI. Changement dans le fonctionnement de l'UBO ayant eu un impact sur la stratégie RH</b> .....	<b>7</b>
<b>VII. Décisions stratégiques en cours susceptibles de modifier le plan d'actions</b> .....	<b>7</b>
<b>PARTIE 3.</b> .....	<b>8</b>
<b>I. Actions</b> .....	<b>8</b>
<b>II. Auto-évaluation du plan d'action initial</b> .....	<b>9</b>
<b>III. Actions concernant l'implémentation des principes de recrutement ouvert, transparent et basé sur les mérites (OTM-R)</b> .....	<b>15</b>
<b>PARTIE 4. Mise en œuvre</b> .....	<b>17</b>

## Préambule

La stratégie HRS4R s'appuie sur les principes de la Charte européenne du chercheur et du Code de conduite pour le recrutement des chercheurs.

La Charte européenne du chercheur représente un ensemble de principes généraux et d'exigences qui concernent le rôle, les responsabilités et devoirs des chercheurs et de leurs employeurs ou des organismes de financement. Elle vise à assurer que les relations entre les différentes parties contribuent au succès et à la performance, au transfert et au partage de données ainsi qu'au développement de la carrière des chercheurs.

Le Code de conduite pour le recrutement des chercheurs est un ensemble de principes et d'exigences qui visent à améliorer le recrutement, pour rendre les procédures de sélection plus équitables et plus transparentes, et propose diverses méthodes pour évaluer leur mérite. Par exemple, le mérite ne doit pas seulement être mesuré à partir des publications du chercheur, mais également à partir d'une gamme plus large de critères d'évaluation, tels que l'enseignement, la supervision, le travail d'équipe, le transfert des connaissances, le management et les activités de sensibilisation du grand public.

Soucieuse de respecter les principes de la Charte et du Code, l'UBO a souhaité s'engager dans un processus concret de mise en œuvre de ces principes afin d'obtenir le label «HR Excellence in Research » par un vote à son Conseil d'Administration en date du 28 janvier 2016.

Le 20 décembre 2018, l'UBO a été la première université bretonne à obtenir la reconnaissance « HR Excellence in Research » de la Commission Européenne après l'examen de sa stratégie européenne de ressources humaines pour les chercheurs.

Véritable atout pour l'obtention de financements, en particulier européens, cette certification contribue à sécuriser les financements européens reçus par l'UBO (Article 32 dans H2020) et confère à l'établissement une visibilité et une attractivité accrues sur le plan national et international.

L'HRS4R est une démarche qualité, fondée sur le principe d'amélioration continue, pour laquelle l'UBO a mis en place un suivi régulier avec une auto-évaluation et une mise à jour du plan d'action à mi-parcours dont les détails sont mentionnés ci-après.

## PARTIE 1. Informations sur l'organisation

<b>PERSONNEL &amp; ETUDIANTS (chiffres 2019)</b>	<b>en Equivalent Temps Plein</b>
Nombre total de chercheurs = staff de recherche: professeurs, enseignants-chercheurs, chercheurs, personnes titulaires d'1 « Grant » ou d'1 bourse, doctorants, à temps partiel ou temps plein	1 168
<b>Dont (nombre) internationaux (par ex. de nationalité étrangère)</b>	110
<b>Dont (nombre) financés par des fonds externes</b>	208
<b>Dont (nombre) de femmes</b>	472
<b>Dont (nombre) de chercheurs confirmés (R3) et de chercheurs principaux (R4), disposant d'un large degré d'autonomie, PI ou Professeur</b>	804
<b>Dont (nombre) de chercheurs reconnus (R2) = post-doctorant ou équivalent mais pas encore totalement indépendants</b>	97
Dont (nombre) de chercheurs de premier niveau = doctorant ou jeune chercheur	162
Nombre total d'étudiants (si pertinent)	22 188
Nombre total de staff (staff de recherche + personnes en charge de l'administration, de la gestion, de l'enseignement et du staff de recherche)	922
<b>FINANCEMENT DE LA RECHERCHE (données pour l'année fiscale la plus récente = 2019)</b>	En €
<b>Budget annuel total de l'établissement</b>	41 399 730
<b>Financement annuel public direct de l'établissement (dotation, utilisé pour l'enseignement, la recherche, les infrastructures,...)</b>	26 942 284
<b>Financement annuel public sur appels à projets (destiné à la recherche, obtenu en compétition avec d'autres organismes, dont financements européens)</b>	6 428 572
<b>Financement annuel privé, non gouvernemental, destiné à la recherche</b>	3 020 770

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, Numérique-Mathématiques, Sciences de l'Homme et de la Société.

Pour plus d'informations :

<https://www.univ-brest.fr/menu/universite/Pr%C3%A9sentation+UBO/>

## **PARTIE 2. Analyse des forces et faiblesses des pratiques en cours**

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

Des formations sont régulièrement proposées à l'UBO à l'attention de l'ensemble de la communauté universitaire.

Depuis 2017, une réunion annuelle d'information sur les droits et devoirs des enseignant-e-s chercheur-e-s stagiaires est organisée par la première vice-présidente et la Direction des Ressources Humaines (DRH). Depuis 2018, est dispensée également une formation à l'intégrité scientifique, la déontologie et l'éthique pour différents publics. Ceci est d'ailleurs une obligation légale pour les doctorants.

De plus, les chercheurs R3 (MCF) stagiaires bénéficient, depuis 2018, d'une présentation par la Direction des Systèmes d'Information et des Usages du Numérique (DSIUN) des outils d'information disponibles à l'UBO, dont le logiciel anti plagiat.

Même s'il est difficile de quantifier l'utilisation du logiciel anti plagiat, le Service Commun de Documentation (SCD) effectue ce travail.

La présence des personnels de la Direction de la Recherche et de la Valorisation Economique (DRIVE) à la journée d'accueil des nouveaux arrivants permet également une meilleure information sur les services, outils et formations proposés aux chercheur-e-s (I.1.1, I.2.4, I.2.5, I.2.6, I.2.8 I.5.1, et I.3.1).

De nombreux évènements à l'attention de la communauté universitaire et du grand public sont régulièrement organisés, et la diffusion de la culture scientifique est largement assurée à l'UBO (I.9.1).

Il est toutefois difficile de quantifier l'impact des formations et réunions d'information sur les chercheur-e-s. En effet, certain-e-s chercheur-e s de type post-doc (R2) arrivent à l'UBO en cours d'année sur des contrats courts en décalage avec le calendrier des actions proposées.

De plus, l'UBO organise des journées des assises du bien-être au travail "ABERS" auxquelles la participation des chercheur-e-s reste faible.

Des actions spécifiques en faveur des jeunes chercheur-e-s (R1) ont été développées avec notamment, la mise en place d'un comité de suivi individualisé pour chaque doctorant-e (I.7.1). Un livret d'accueil des personnels internationaux, traduit en anglais, à l'attention des personnels internationaux dont les doctorants a été élaboré afin de les aider à appréhender l'environnement administratif qui peut leur paraître compliqué (I.7.2).

En complément des formations obligatoires sur l'éthique et l'intégrité scientifique pour les doctorant-e-s (chercheurs R1) (I.8.2), une Charte sur la signature des publications scientifiques a été adoptée en décembre 2018 et un Référent Intégrité Scientifique (RIS) a été nommé (I.8.1).

La présence d'un-e "référent-e jeune chercheur-e" (R2) dans certains projets tels l'EUR "ISblue" (école universitaire de recherche) constitue une aide non négligeable pour les chercheur-e-s qui débutent leur carrière et qu'il conviendrait d'élargir.

En matière de Genre, en sus de la nomination d'une nouvelle chargée de mission, un comité d'égalité Hommes-Femmes a été mis en place en 2018 avec des référents par composante (I.10.4, I.10.5 et I.10.6). Conformément à la réglementation, le conseil académique restreint vérifie chaque année le respect de la parité dans les comités de sélection. Un rappel de l'obligation de veiller au respect de l'égalité Hommes-Femmes tout au long du processus de recrutement des EC a été rajouté dans le vade-mecum des présidents de jury de recrutement. De plus, l'UBO va se doter d'un plan d'égalité professionnelle femme-homme qui sera proposé au vote en comité technique le 8 mars et en conseil d'administration le 11 mars.

Concernant la question du handicap, l'UBO s'est dotée d'une politique ambitieuse en faveur des personnels en situation de handicap qui s'appuie sur le « schéma pluriannuel du

handicap (2017-2021) » et permet d'accompagner les équipes accueillant des personnels en situation de handicap (I.10.2 et I.10.3).

Néanmoins, trop peu d'EC (R3 et R4) informent de leur situation de handicap.

Par ailleurs, un effort pour rendre les documents d'accueil et d'information accessibles aux personnels internationaux a été fait avec la rédaction d'une version anglaise du livret d'accueil (I.4.2, I5.2, et I.10.4) en cours comme cela a déjà été signalé plus haut.

## **II. Recrutement et sélection**

En complément des règles nationales en vigueur, un vade-mecum, mis à jour régulièrement qui reprend des points de la Charte européenne du chercheur a été élaboré à l'attention des président-e-s et membres de comité de sélection. (II.13.1 et II.16.1).

La question du niveau de salaire proposé pour des contrats de chercheur-e-s à Durée Déterminée de type LRU (dans le cadre de la loi relative aux libertés et responsabilités des universités de 2007) suscite des remarques.

Les années de recherche post thèse ne sont assez pas valorisées pour les post-doctorant-e-s ce qui a pour effet de réduire l'attractivité internationale de l'UBO (II.12.3). La loi de Programmation pour la Recherche (LPR) va permettre d'y remédier.

Néanmoins, dans le cadre de projets internationaux d'excellence tels que SEA-EU, ISblue, « Bienvenue – Welcoming highly-talented international post-docs in Brittany » et H2020, de meilleures rémunérations ont pu être attribuées.

Par ailleurs, l'onglet « recrutement » du site web de l'UBO doit faire l'objet d'une traduction en anglais (II.12.4) afin de participer à une meilleure visibilité des candidat-e-s internationaux. Le retard de traduction s'inscrit dans le chantier global de refonte du site UBO toujours en cours.

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

Un effort dans la traduction des textes et outils de communication a été fait. Un meilleur affichage des informations institutionnelles sur le site de l'UBO a également été réalisé (III.35.2).

Néanmoins, l'effort de traduction des textes et outils de communication doit être poursuivi (III.23.1 et III.24.1).

Outre les formations et réunions d'informations régulièrement organisées à l'UBO sur la valorisation et la propriété intellectuelle à l'attention des chercheurs de tout niveau (R1 à R4) et à la communauté universitaire, un effort particulier a été fait en faveur des Post-doctorant-e-s qui ont pu bénéficier d'une formation internationale organisée en juillet 2019 par le Centre de Mobilité Internationale de Brest, dont l'UBO est membre actif.

De plus, la mobilité à l'étranger à l'attention de l'ensemble de la communauté universitaire est largement encouragée (III.29.1).

Depuis le 1er janvier 2020, le personnel du Centre de Mobilité Internationale de Brest est désormais intégré à l'UBO ce qui permet une meilleure coordination des actions menées à l'attention des chercheurs étrangers. La question de l'accueil des chercheurs étrangers ne constitue plus un frein à l'embauche comme en témoigne le fort taux d'occupation à la résidence Internationale « Nelson Mandela » permettant d'accroître l'attractivité internationale de l'UBO.

L'intégration récente du personnel du Centre de Mobilité Internationale de Brest à l'UBO doit permettre une meilleure coordination et la mutualisation des actions futures proposées.

L'UBO s'était dotée d'un médiateur dont le mandat non renouvelable n'a pu être reconduit faute de candidat (III.34.1, III.34.2 et III.34.3). L'appel à candidature est actuellement toujours en cours. En attendant, le médiateur assure l'intérim des fonctions.

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

Afin de sensibiliser les futurs encadrants de thèses pour l'obtention de leur Habilitation à Diriger des Recherches (HDR), une réunion d'information sur les droits et obligations des encadrants a été organisée en 2019 (IV.37.1).

Par ailleurs, il existe un Guide du directeur de recherche dans l'une des écoles doctorales (EDSML) qui devrait faire l'objet d'un groupe de travail afin de réaliser un guide de l'encadrant de thèse UBO. Les actions de formation à l'attention des Post-doctorant-e-s tendent à se développer comme par exemple la journée de formation "Training Modules for Researchers, Brest, July 1st, 2019" organisée par le Centre de Mobilité Internationale de Brest.

Avec pour objectif d'accompagner l'internationalisation de la recherche et des formations, l'UBO met en place des Ateliers d'Aide à l'écriture Scientifique en anglais (AAES) grâce à l'appui du bureau de traduction de l'université (BTU) et du Pôle Langues (IV.39.1).

#### **V. Changement dans les priorités stratégiques à court et moyen termes**

Il n'y a pas de changement envisagé dans les priorités stratégiques à court et moyen termes.

#### **VI. Changement dans le fonctionnement de l'UBO ayant eu un impact sur la stratégie RH**

Les membres du comité d'éthique ont démissionné en octobre 2017.

Le renouvellement du comité devrait se faire en 2021 mais dans un périmètre élargi, dans le cadre de l'AUB (Alliance Universitaire de Bretagne) (I.2.3) ou sur la base d'un conventionnement avec l'université d'Angers en raison du faible nombre de dossiers propres à l'UBO.

Un Référent Intégrité Scientifique (RIS) a été nommé en 2018.

De plus, l'annonce du gouvernement français, le 1er février 2019, de sa volonté de faire voter une loi pluriannuelle ambitieuse pour développer la recherche (LPR) a ralenti l'élaboration du nouveau calendrier des actions de formations sur l'intégrité scientifique en attente de sa mise en œuvre au sein de l'établissement (projet de loi adopté fin décembre 2020).

Enfin, progressivement l'accès aux documents et/ou informations sur le site UBO en langue anglaise se met en place, grâce à l'appui du Bureau de Traduction Universitaire.

#### **VII. Décisions stratégiques en cours susceptibles de modifier le plan d'actions**

L'entrée en vigueur de la loi de programmation pour la recherche (LPR) et son application à l'UBO auront un impact sur la mise en œuvre des actions à venir (III.30.1).

La Charte interne du contractuel devra suivre les recommandations de cette récente loi et de sa traduction au sein de l'université. Une nouvelle définition du Post-doctorant-e et de son environnement est prévue (I.10.1, I.11.1, I.11.2, I.11.3, III.35.1).

Cette récente loi de Programmation pour la Recherche (LPR) prévoit de nombreux changements et un nouveau cadre en matière de statut du chercheur contractuel. Différents types de contrats pourront ainsi être utilisés (droit public, à durée indéterminée ou CDD) (II.12.1, II.12.2, III.25.1, III.26.1, II.31.1).

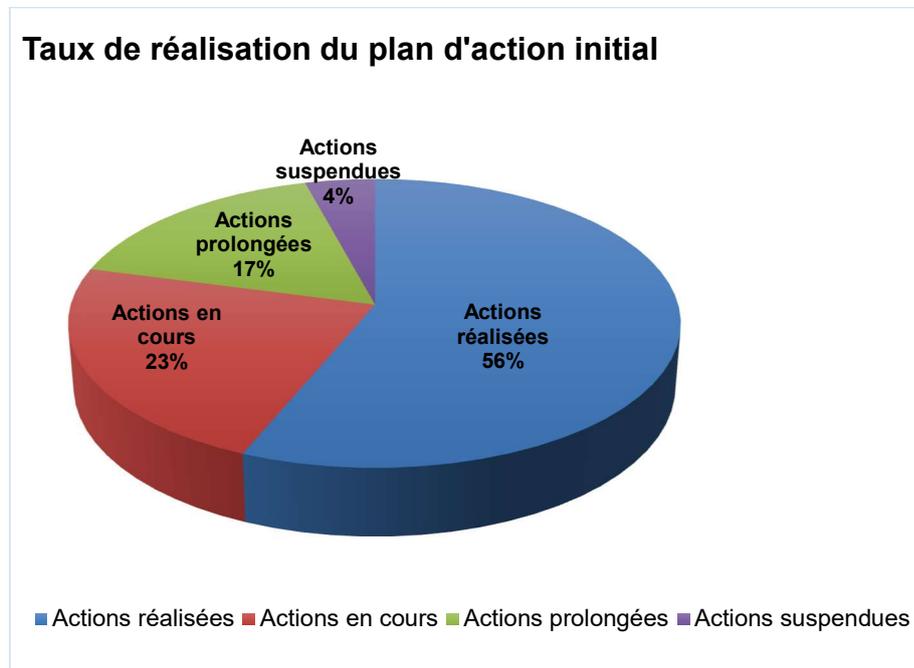
Dans le cadre de l'obligation de résultat de la loi de transformation de la fonction publique de 2019, l'UBO a entrepris la rédaction de son plan d'égalité professionnelle Femmes /Hommes, qui comprend plusieurs actions dont une qui vise à renforcer la formation des présidents de jury de recrutement (III.27.1).

## PARTIE 3.

### I. Actions

Le calendrier des actions initial prévoyait 48 actions.

27 actions ont été réalisées, 11 actions sont en cours, 8 prolongées et 2 actions n'ont pu être menées à terme.



Les actions en cours seront prolongées avec pour objectif de les réaliser.

Le comité de suivi n'a pas jugé nécessaire d'ajouter trop de nouvelles actions au plan qui en compte déjà 48 d'autant plus que 17% des actions prévues ont dû être prolongées car elles sont liées à l'évolution du cadre national (Loi de programmation de la recherche – LPR).

Néanmoins, 1 action nouvelle a été ajoutée en lien avec la formation des chercheurs R1 et R3-R4 : IV.37.2 « Mettre en place un groupe de travail pour l'élaboration d'un guide de l'encadrant ».

## II. Auto-évaluation du plan d'action initial

 		Auto-évaluation à mi-parcours																						
		Légende : Timing initial <span style="background-color: yellow;"> </span> réalisé <input checked="" type="checkbox"/> Nouveau Timing <span style="background-color: blue;"> </span>																						
N°	Action	Pilote d'action	2018				2019				2020				2021				2022				Statut	Indicateur / cible
			T 1	T 2	T 3	T 4	T 1	T 2	T 3	T 4	T 1	T 2	T 3	T 4	T 1	T 2	T 3	T 4	T 1	T 2	T 3	T 4		
I. Aspects professionnels et éthique																								
I.1.1	Diffuser la « Charte européenne pour les chercheurs à l'UBO », par voie électronique, à tous les directeurs pour affichage dans les unités de recherche.	DRIVE	✓																			réalisé	Charte européenne pour les chercheurs à l'UBO en ligne : <a href="https://www.univ-brest.fr/menu/cherche-innovation/HRS4R+UBO/">https://www.univ-brest.fr/menu/cherche-innovation/HRS4R+UBO/</a> Présentation HRS4R faite par la DRIVE en réunion des directeurs d'unités le 20/06/19 + RIS y a présenté ses missions.	
I.2.1	Définir une politique de sensibilisation et de formation à l'intégrité scientifique.	VP recherche				✓																réalisé	Nomination d'un Référent Intégrité Scientifique (RIS) le 01/09/18 + Charte des publications adoptée à la CR le 04/12/2018 + présentation de la politique d'intégrité scientifique à la CR du 02/04/19 + Intervention du RIS à la CR du 02/04/19 + formations pour doctorants et MCF stagiaires + communications sur le site intranet de la DRIVE.	
I.2.2	Nommer un-e référent-e à l'intégrité scientifique.	VP recherche				✓																réalisé	Référent à l'Intégrité Scientifique, Daniel Le Couédic nommé le 01/09/18. Adresse générique créée : referent-integrite-scientifique@univ-brest.fr	
I.2.3	Informier en réunion des directeurs d'unités de recherche de l'existence et du fonctionnement du comité d'éthique pour la recherche.	DRIVE	✓																			réalisé	Comité d'éthique créé mais non renouvelé depuis le 05/10/17. Renouveau prévu en 2021 dans périmètre élargi de l'AUB (Alliance Universitaire de Bretagne).	
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.	DRIVE						✓														réalisé	Règles d'éthique publiées sur le site DRIVE : <a href="https://www.univ-brest.fr/drive/menu/DRIVE/Pour-une-Recherche-responsable/Ethique-et-integrite-scientifique">https://www.univ-brest.fr/drive/menu/DRIVE/Pour-une-Recherche-responsable/Ethique-et-integrite-scientifique</a>	
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.	DRIVE				✓			✓													réalisé	Diffusion de la charte européenne des chercheurs par voie électronique / pour affichage dans les UR a été effectuée + présentation en réunion des Directeurs d'unités à la CR du 02/04/19 et 20/06/19 + Formation de l'école des docteurs du 20/11/18 et 12/03/19.	
I.2.6	Réaliser une plaquette numérique.	DRIVE	✓																			réalisé	Une page d'information est disponible sur le page web de la DRIVE : <a href="https://www.univ-brest.fr/drive/menu/DRIVE/Pour-une-Recherche-responsable/Ethique-et-integrite-scientifique">https://www.univ-brest.fr/drive/menu/DRIVE/Pour-une-Recherche-responsable/Ethique-et-integrite-scientifique</a>	
I.2.7	Afficher les règles relatives à l'intégrité scientifique (Plagiat) sur la page web de la « Recherche ».	DRIVE						✓														réalisé	<a href="https://www.univ-brest.fr/drive/menu/DRIVE/Pour-une-Recherche-responsable/Ethique-et-integrite-scientifique#">https://www.univ-brest.fr/drive/menu/DRIVE/Pour-une-Recherche-responsable/Ethique-et-integrite-scientifique#</a>	
I.2.8	Organiser des ateliers et conférences sur l'intégrité en recherche et l'éthique à l'UBO.	DRIVE	✓					✓	✓													réalisé	Pour les doctorants : 19/02/19, 29/03/19 + 17/05/19 + formations UBL et pour les chercheurs R2 à R4 : 09/11/17 et 25/04/19 chercheurs R1 à R4 et communauté universitaire	
I.3.1	Rédiger des articles sur l'intégrité en recherche dans la lettre de la recherche.	DRIVE						✓														réalisé	d. bilan de la recherche 2018 publié en 2019 / <a href="https://www.univ-brest.fr/digitalAssets/90/90880_90104_Bilan-Recherche-UBO_2019.pdf">https://www.univ-brest.fr/digitalAssets/90/90880_90104_Bilan-Recherche-UBO_2019.pdf</a>	
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.	VP recherche																				prolongé	Approbation à la CR au lieu du CA + réunion annuelle d'information sur droits et devoirs des EC + formation intégrité scientifique, déontologie et éthique par DRH + présentation outils d'information UBO par la DSIUN dont le logiciel anti plagia.	
I.4.2	Traduire la Charte du chercheur contractuel et le livret des personnels en anglais.	DRH																				en cours	En cours de traduction au Bureau de Traduction 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.	DRIVE	✓																			réalisé	Lien vers INPI dans la Boîte à Outil de la DRIVE / <a href="https://www.univ-brest.fr/drive/menu/DRIVE/Contrats/Regles-de-la-proprete-intellectuelle">https://www.univ-brest.fr/drive/menu/DRIVE/Contrats/Regles-de-la-proprete-intellectuelle</a>	
I.5.2	Traduire les documents sur les droits et devoirs des chercheurs en anglais.	DRIVE																				en cours	En cours de traduction au Bureau de Traduction de l'UBO	





## Document 1 – Annexe : Grille d'analyse - Recrutement Ouvert, Transparent et Basée sur les mérites<sup>1</sup> (OTM-R)

Grille OTM-R pour les organisations

	Ouvert	Transparent	Basée sur les mérites	++ Oui, complètement +/- Oui, majoritairement -/+ Oui, partiellement -- Non	Indicateurs suggérés (ou moyens de mesure)
<b>Système OTM-R</b>					
1. Avons-nous publié une version de notre politique OTM-R en ligne (dans la langue nationale et en anglais) ?	x	x	x	+/-	<a href="http://www.univ-brest.fr/menu/universite/Travailler+%C3%A0+%27UBO/">http://www.univ-brest.fr/menu/universite/Travailler+%C3%A0+%27UBO/</a>
2. Avons-nous un guide interne présentant clairement les procédures et pratiques OTM-R pour tous les types de postes de chercheurs ?	x	x	x	+/-	Charter for Contractual Staff, last updated 11/03/2016 <a href="http://www.univ-brest.fr/drh/menu/BIATSS/Contractuels/BIATSS/Charte-des-contractuels-en-CDD">http://www.univ-brest.fr/drh/menu/BIATSS/Contractuels/BIATSS/Charte-des-contractuels-en-CDD</a>
3. Les personnes impliquées dans le processus OTM-R sont-elles suffisamment formées ?	x	x	x	+/-	Vade mecum for recruitment committees: <a href="http://www.univ-brest.fr/menu/universite/Travailler+%C3%A0+%27UBO/">http://www.univ-brest.fr/menu/universite/Travailler+%C3%A0+%27UBO/</a>
4. Faisons-nous usage (suffisant) des outils de recrutement électronique ?	x	x		++	Web-based tool for (all) the stages in the recruitment process: Galaxie : <a href="https://www.galaxie.enseignementsuprecherche.gouv.fr/ensup/candidats.html">https://www.galaxie.enseignementsuprecherche.gouv.fr/ensup/candidats.html</a> CANDIDUBO: <a href="https://candidatures.univ-brest.fr/">https://candidatures.univ-brest.fr/</a>
5. Avons-nous mis en place un système de contrôle de qualité pour l'OTM-R	x	x	x	+/-	<a href="https://candidatures.univ-brest.fr/">https://candidatures.univ-brest.fr/</a>
6. Notre politique OTM-R actuelle encourage-t-elle les candidats externes à postuler?	x	x	x	-/+	Trend in the share of applicants from outside the organisation: 35% of external recruitment in 2019.
7. Notre politique OTM-R actuelle est-elle en ligne avec les politiques d'attractivité des chercheurs étrangers ?	x	x	x	-/+	Trend in the share of applicants from abroad: 35% foreign researchers in 2019.

<sup>1</sup> <http://ec.europa.eu/euroxess/index.cfm/services/researchPolicies>

8. Notre politique OTM-R actuelle est-elle en ligne avec les politiques d'attractivité des groupes sous-représentés ?	x	x	x	-/+	Trend in the share of applicants among underrepresented groups (frequently women): 40% of women recruited in 2019. Discrimination is forbidden, equality in the recruitment process
9. Notre politique OTM-R actuelle est-elle en ligne avec les politiques de conditions de travail attractives pour les chercheurs ?	x	x	x	-/+	Trend in the share of applicants from outside the organisation: 35% of external recruitment in 2016
10. Avons-nous les moyens de vérifier que les chercheurs les plus appropriés candidatent aux postes ouverts?				++	Publication of job description and selection committee, trial period
<b>Publication des postes et Phase de candidature</b>					
11. Avons-nous des lignes directrices et des formulaires clairs pour publier les postes (par ex. Euraxess) ?	x	x		++	EURAXESS : <a href="https://euraxess.ec.europa.eu/my">https://euraxess.ec.europa.eu/my</a> GALAXIE : <a href="https://www.galaxie.enseignementsuprecherche.gouv.fr/ensup/candidats.html">https://www.galaxie.enseignementsuprecherche.gouv.fr/ensup/candidats.html</a>
12. Incluons-nous tous les éléments (ou les liens) de la liste donnée dans le rapport OTM-R <sup>2</sup> (chapitre 4.4.1 a), dans les publications de postes ?	x	x		++	<a href="http://www.univ-brest.fr/menu/universite/Travailler+%C3%A0+l%27UBO/">http://www.univ-brest.fr/menu/universite/Travailler+%C3%A0+l%27UBO/</a>
13. Faisons-nous usage de la plateforme Euraxess pour nous assurer que nos offres d'emploi touchent un large public de chercheurs ?	x	x		++	- Proportion of job adverts posted on EURAXESS: 25% - Proportion of job adverts posted on GALAXIE: 100% - Trend in the proportion of applicants recruited from outside the organisation/abroad: 35%
14. utilisons-nous un autre outil de publication de postes de chercheurs ?	x	x		++	Pôle Emploi : <a href="http://www.pole-emploi.fr/accueil/">http://www.pole-emploi.fr/accueil/</a> APEC : <a href="https://www.apec.fr">https://www.apec.fr</a> / CapEmploi (service for disabled persons): <a href="http://www.capemploi.com/">http://www.capemploi.com/</a> BIEP : <a href="https://www.fonction-publique.gouv.fr/biep">https://www.fonction-publique.gouv.fr/biep</a> HRD of higher education network
15. Veillons-nous à ce que la simplification administrative pour les candidats ? [chapitre 4.4.1 b) <sup>4</sup> ]	x			+/-	Applications are made electronically

<sup>2</sup> <http://ec.europa.eu/euraxess/index.cfm/services/researchPolicies>

Phases d'évaluation et de sélection					
16. Avons-nous des règles claires quant à la création des comités de sélection ? [chapitre 4.4.2 a) 4]		x	x	++	National rules : The French Education Code specifies the terms for the functioning of selection committees.
17. Avons-nous des règles claires quant à la composition des comités de sélection ?		x	x	++	Vade mecum for recruitment committees: <a href="http://www.univ-brest.fr/menu/universite/Travailler+%C3%A0+l%27UBO/">http://www.univ-brest.fr/menu/universite/Travailler+%C3%A0+l%27UBO/</a>
18. Les comités sont-ils composés à parité de femmes et d'hommes ?		x	x	++	Vade mecum for recruitment committees: <a href="http://www.univ-brest.fr/menu/universite/Travailler+%C3%A0+l%27UBO/">http://www.univ-brest.fr/menu/universite/Travailler+%C3%A0+l%27UBO/</a>
19. Avons-nous des lignes directrices claires pour aider les comités de sélection à juger les mérites pour recruter les meilleurs candidats ?			x	+/-	Vade mecum for recruitment committees: <a href="http://www.univ-brest.fr/menu/universite/Travailler+%C3%A0+l%27UBO/">http://www.univ-brest.fr/menu/universite/Travailler+%C3%A0+l%27UBO/</a>
Phase de nomination					
20. Informe-t-on tous les candidats de l'issue du recrutement à la fin du processus de sélection ?		x		++	<a href="http://www.univ-brest.fr/menu/universite/Travailler+%C3%A0+l%27UBO/">http://www.univ-brest.fr/menu/universite/Travailler+%C3%A0+l%27UBO/</a>
21. Donnons-nous un retour adéquat aux personnes auditionnées ?		x		++	<a href="http://www.univ-brest.fr/menu/universite/Travailler+%C3%A0+l%27UBO/">http://www.univ-brest.fr/menu/universite/Travailler+%C3%A0+l%27UBO/</a>
22. Avons-nous mis en place un système adéquat pour les recours et plaintes ?		x		++	Average of 1 complaint/year
Analyse générale					
23. Avons-nous mis en place un système pour évaluer si le processus OT-R remplit bien ses objectifs ?				+/-	<a href="http://www.univ-brest.fr/menu/universite/Travailler+%C3%A0+l%27UBO/">http://www.univ-brest.fr/menu/universite/Travailler+%C3%A0+l%27UBO/</a>

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

Depuis fort longtemps, l'université de Bretagne Occidentale a eu pour ambition de s'engager dans une démarche qualité globale des ressources Humaines qui s'intègre parfaitement dans la démarche HRS4R et ce, avant que la commission européenne ne recommande d'intégrer les éléments relatifs à une politique de recrutement ouvert, transparent et basé sur le mérite (OTM-R). L'UBO est soucieuse de respecter les principes inscrits dans la politique de l'OTM-R et s'est engagée à poursuivre ses efforts dans ce sens afin d'œuvrer en faveur d'un environnement de travail stimulant et favorable pour ses chercheurs en plus du cadre national légal.

Pour rappel, 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'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation.

Par leur constitution et leur 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 : <https://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>

L'UBO a adopté une Charte des contractuels et un vade-mecum de comité de sélection, applicable aux recrutements des titulaires comme des contractuels.

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.

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.

La législation nationale s'est enrichie de deux textes récemment qui vont avoir pour l'UBO des conséquences sur le recrutement et les conditions de carrière et qui ont comme point commun d'élargir le recrutement par voie de contrat de chercheurs pour la réalisation de projets ou missions scientifiques. Il s'agit d'une part la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, JORF du 7 août 2019 et de la loi n° 2020-1674 du 24 décembre 2020 de programmation de la recherche pour les années 2021 à 2030 et portant diverses dispositions relatives à la recherche et à l'enseignement supérieur, JORF du 26 décembre 2020.

Les contrats postdoctoraux vont être encadrés par les dispositions de cette dernière loi. Elle introduit une nouvelle voie de recrutement des professeurs d'université, l'UBO devra se positionner quant à son utilisation encadrée par un quota.

Enfin, le respect de l'intégrité scientifique fait son entrée dans le code de la recherche : "L'intégrité scientifique contribue à garantir l'impartialité des recherches et l'objectivité de leurs résultats".

## **PARTIE 4. Mise en œuvre**

La mise en œuvre de la démarche a été assurée par le comité de projet mis en place à l'UBO en mars 2017 lors de la demande de reconnaissance « HR - Excellence in Research ».

Rebaptisé comité de suivi « HRS4R » en janvier 2019, après l'obtention de la reconnaissance « HR - Excellence in Research » le 21 décembre 2018, sa composition a été la suivante :

Pilotage politique et présidente du Comité de Projet :

- Béatrice Thomas-Tual, Enseignante-chercheuse (R4) et Vice-Présidente Europe et International,

Pilotage administratif :

- Nathalie Queffelec, Ingénieure Projets Européens à la Direction Europe et International,

Membres permanents du Comité :

- Brigitte Bonin, Directrice Générale des Services,
- Martine Le Roux, Directrice des Ressources Humaines,
- Marceline Goarant, Directrice de la Direction Recherche, Innovation et valorisation Economique,
- Corinne Floch-Laizet, Responsable administrative et financière de l'IUEM, Institut Universitaire Européen de la Mer (école interne de l'UBO),
- Muriel Laurencin, Doctorante (R1), Ecole Doctorale de la Mer,
- Jacques Delarue, Enseignant-chercheur (R4), Directeur de la Fédération de Recherche en Alimentation et Nutrition humaines -FED 4216.

La démarche HRS4R a été présentée à l'ensemble de la communauté scientifique et universitaire lors de la Commission Recherche du 07/02/17 et 03/07/18 et au Comité Technique le 22/03/18.

Le Comité de suivi s'est concentré, pendant les deux premières années de la démarche HRS4R, sur le lancement effectif et s'est appuyé sur les pilotes d'actions pour la mise en œuvre technique des actions prévues dans le plan initial.

Le comité s'est réuni quatre fois en 2018 (31/01/18, 18/04/18, 04/07/18 et 12/09/18) et trois fois en 2019 (28/02/19, 17/05/19 et 15/06/19) afin d'évaluer l'avancement des actions.

Lors des réunions de comité de suivi, chaque pilote d'action a présenté l'avancement des actions dont il était responsable.

Chaque réunion de comité a fait l'objet d'un compte-rendu et d'un rapport d'avancement des progrès après chaque trimestre ainsi que d'une validation par le Comité de pilotage présidé par le Président de l'UBO, Matthieu Gallou.

L'avancement des actions a fait l'objet d'une présentation devant les instances politiques de l'UBO : le Comité Technique (22/03/18), et à la Commission Recherche (03/07/18). L'information à la communauté scientifique et universitaire s'est effectuée par la communication sur le site de l'UBO via la page HRS4R, la « lettre de la recherche ».

Une page web « HRS4R » sur le site de l'UBO a été dédiée: <https://www.univ-brest.fr/menu/recherche-innovation/HRS4R+UBO/>

Une adresse mail spécifique hrs4r-comop@listes.univ-brest.fr a permis la transmission des informations entre les pilotes d'actions et le Comité de suivi HRS4R.

Les échanges, documents, rapports d'avancement, bilans et présentations ont fait l'objet d'un stockage sur un espace commun Drive dédié aux membres du comité de suivi et du groupe pilotes.

La visibilité de la démarche HRS4R à l'UBO et de l'obtention de la reconnaissance « HR-Excellence in research » a également été assurée à l'échelle régionale par une présentation faite aux autres universités bretonnes et établissements membres lors de la 7<sup>ème</sup> réunion interrégionale de l'Université de Bretagne Loire le 25/06/19.

#### **4.1. Comment avez-vous préparé l'auto-évaluation ? :**

Afin de procéder à l'auto-évaluation interne à mois 24, 2 nouveaux membres ont rejoint le comité de suivi en 2020 :

- Marina Rabineau, Chargée de Recherche au CNRS (R3), directrice Adjointe du LGO (Laboratoire Géosciences Océans) à l'IUEM et membre du Conseil d'Administration
- Maxime Peron, Doctorant (R1), Ecole Doctorale Droit et sciences politiques et représentant des doctorants élu à la commission recherche faisant suite au mandat de Muriel Laurencin.

Le comité de suivi s'était réuni régulièrement en présentiel en 2018 et 2019 (cf. 4.1). En raison de la crise sanitaire liée au COVID 19, le travail d'auto-évaluation et les réunions de comité de suivi se sont faits en visioconférence en 2020 (15/10/20 et le 09/12/20). L'information au comité de pilotage (Bureau) sur l'avancée des travaux a été faite régulièrement par la présidente du comité de suivi HRS4R, Béatrice Thomas-Tual.

Le rapport final d'auto-évaluation ainsi que le calendrier réactualisé à venir ont été validés le 12/02/21 et seront présentés devant les membres de la commission Recherche le 13 avril.

#### **4.2. Comment avez-vous impliqué la communauté scientifique, les principaux bénéficiaires dans le processus ? :**

La communauté de recherche a été impliquée, tout d'abord par l'intégration de représentants de chercheur-e-s et enseignant-e-s chercheur-e-s (R1 à R4) au sein du comité de projet, puis du comité de suivi « HRS4R » en s'efforçant de veiller au respect de l'équilibre des genres et dans sa représentativité.

La communauté de recherche a été régulièrement informée des avancées du plan d'actions lors des séances de la Commission Recherche.

La communauté de recherche a tout particulièrement été intégrée puisque, d'une part, elle a été consultée pour le choix des actions proposées dans le plan initial et que, d'autre part, la majorité d'entre-elles suppose son implication effective dans leur réalisation (cf. plan d'action).

La communication à la communauté universitaire a été effectuée par le biais des instances gouvernantes suivantes : Comité technique et la Commission Recherche.

#### **4.3. Avez-vous un comité de suivi et/ou groupe de pilotage qui veille aux progrès ? :**

Voir point 4.1 et 4.2 pour le comité de suivi.

Un groupe de pilotes d'action a été mis en place pour assurer la mise en œuvre technique de la démarche et de son auto-évaluation. Il est composé de la DRH, DRIVE, DEI, COM, Chargée Egalité H/F, président, 1<sup>ère</sup> VP, VP recherche et DGS. Chaque action est pilotée par un responsable clairement identifié (le pilote d'action) afin de garantir sa bonne réalisation selon le calendrier prévisionnel.

#### **4.4. Y a-t-il un alignement des politiques organisationnelles sur l'HRS4R ? Par ex : le HRS4R est-il reconnu dans la stratégie de recherche de l'organisation, la politique RH globale ?**

Les préconisations faites dans le cadre de l'HRS4R sont respectées par l'UBO et font partie intégrante de sa stratégie des ressources humaines pour la recherche.

Néanmoins, des faiblesses avaient été identifiées, notamment liées au statut des chercheurs contractuels et de la situation des post doctorants. Celles-ci avaient fait l'objet d'actions à réaliser mais ont été retardées par l'attente d'un cadre national qui s'est traduit par l'adoption récente (décembre 2020) de la loi de programmation de la recherche pour les années 2021 à 2030 et portant diverses dispositions relatives à la recherche et à l'enseignement supérieur.

La communication sur les outils et réglementations existants au sein de l'université a été améliorée et cet effort doit perdurer.

Grace à l'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 traduit en anglais. Sa diffusion a été 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. Le logo HRS4R est apposé sur les offres de recrutement de chercheurs et les actions liées à leur mobilité et la promotion en est faite sur le site de l'UBO.

#### **4.5. Comment votre organisation s'assure-t-elle que les actions proposées sont également mises en œuvre ?**

La réalisation du plan d'actions reposait sur une stratégie basée sur des objectifs clairs, réalistes et mesurables.

Les actions prévues ont donc été associées à des indicateurs mesurables dans le temps et pilotées par un responsable clairement identifié (le pilote d'action) afin de garantir leur bonne réalisation selon le calendrier prévisionnel.

Le rendu des livrables associés fait l'objet d'une évaluation par le comité de suivi sur la base du rapport d'avancement des pilotes d'action : livrable réalisé, en cours, suspendu ou supprimé.

L'évaluation a été faite tous les 3 mois lors des réunions de comité de suivi qui a jugé de l'avancement des progrès du plan d'action.

#### **4.6. Comment suivez-vous les progrès (timeline) ?**

Voir Point 4.5.

#### **4.7. Comment mesurez-vous l'évolution des actions ?**

Voir Point 4.5.

#### **4.8. Comment comptez-vous vous préparer à l'évaluation externe ?**

L'évaluation externe sera pilotée par le comité de suivi HRS4R de l'UBO de la même manière que l'auto-évaluation de fin de cycle.

Le plan d'action révisé sera évalué régulièrement.

Les actions seront renforcées dans le respect du cadre national (mise en œuvre de la loi de programmation de la recherche - LPR) et du schéma d'égalité professionnelle H/F.

L'aspect qualitatif du suivi de la démarche sera amélioré par un effort particulier mis sur le suivi des indicateurs.

La communication de la communauté scientifique sera accrue par 2 nouvelles consultations (sous la forme d'enquête) en 2021 et 2022.

L'UBO continuera ainsi son travail d'évaluation et d'amélioration de sa politique de ressources humaines pour les chercheurs.