

Labélisation européenne HRS4R

Stratégie en matière de ressources humaines
pour les chercheurs et les chercheuses d'Université Côte d'Azur



> Sommaire

Présentation d'Université Côte d'Azur	3
Notre politique RH pour HRS4R	4
Les objectifs prioritaires pour HRS4R	7
Le plan d'action	8
Mise en oeuvre et suivi du plan d'action	19
Lexique	20

> Présentation d'Université Côte d'Azur

Université Côte d'Azur est un établissement pluridisciplinaire qui réunit 17 acteurs académiques majeurs autour du noyau universitaire historique. Elle dispose du statut d'université expérimentale qui favorise le décroisement entre formation, recherche et innovation, renforce l'agilité et la réactivité par l'autonomie accrue des composantes et de ses 17 membres. Université Côte d'Azur détient le label Initiative d'Excellence (Idex) délivré par un jury international qui la positionne parmi les meilleures universités françaises intensives en recherche.

Université Côte d'Azur compte des unités de recherche autour des secteurs des sciences fondamentales et appliquées, sciences de la vie et de la santé et sciences humaines et sociales. Cela représente plus de 4600 personnes impliquées dont 1600 enseignants-chercheurs et enseignantes-chercheuses.



ÉTABLISSEMENT



Initiative d'Excellence
(IDEX) depuis 2016



Institut interdisciplinaire
d'intelligence artificielle



Université européenne

4 600

personnels
permanents

dont 1600 enseignants-chercheurs,
enseignantes-chercheuses,
1200 administratifs auxquels se
rajoutent environ 1800 intervenants,
intervenantes en formation et collègues
CNRS, INSERM, OCA, INRIA, INRAE...

+32 000

étudiants et étudiantes

dont 1138 doctorants et
doctorantes

19

sites

répartis sur les départements
des Alpes-Maritimes et du Var



> Notre politique RH pour HRS4R

Afin de construire les bases d'une université d'excellence, humaniste et responsable, le président d'Université Côte d'Azur, élu en janvier 2020, a décidé de créer dans l'équipe de gouvernance trois vice-présidences dédiées à l'accompagnement de tous ses personnels : une au développement RH et organisationnel, une à la politique sociale, à l'égalité et la diversité, et une à la politique handicap. Ces trois vice-présidences sont le reflet de la volonté d'Université Côte d'Azur de mettre le développement humain, l'inclusion et le bien-être des femmes et des hommes au cœur de la stratégie RH de l'établissement.

La politique menée en matière de ressources humaines a abouti à la mise en place de plusieurs projets stratégiques : création d'une cellule de transformation et d'accompagnement au changement, réorganisation de la chaîne RH, digitalisation du processus de recrutement, déploiement du télétravail, démarche globale de qualité de vie au travail (QVT), plan d'action égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, schéma directeur handicap, convention avec le FIPHFP, aménagement des besoins spécifiques individuels, etc.

Université Côte d'Azur souhaite notamment repenser et transformer la fonction RH en la faisant évoluer d'une fonction RH orientée « Gestion du personnel » avec une expertise administrative avérée et nécessaire au bon fonctionnement de toute organisation, à une fonction RH aux rôles et missions multiples : partenaire stratégique, agent de la transformation organisationnelle, engagée dans l'action sociale, garante de l'égalité des chances, attachée à la mise en place d'environnements de travail capacitant et au plus près des intérêts des personnes grâce au dialogue social.

Démarche d'Université Côte d'Azur

vers la labellisation européenne « HR Excellence in Research »

En juin 2020, Université Côte d'Azur s'est lancée conjointement avec l'Observatoire de la Côte d'Azur dans la démarche européenne HRS4R "Human Resources Strategy for Researchers" qui fait l'objet d'un label d'excellence RH «HR Excellence in Research » accordé par la Commission européenne. S'inscrivant dans une démarche qualité volontaire, l'obtention de ce label représente un enjeu important pour l'établissement et sa communauté de chercheurs et de chercheuses ainsi que pour l'ensemble des acteurs et les actrices de la recherche.

La candidature à ce label nécessite une analyse approfondie des forces et faiblesses de nos pratiques au regard des 40 principes de la charte Européenne des chercheurs et des chercheuses ainsi que la mise en place d'un plan d'action conçu pour renforcer l'excellence RH pour la recherche.

Cette démarche ne peut faire sens que si elle implique les enseignants-chercheurs et enseignantes-chercheuses à toutes les étapes, si elle nous correspond et si elle se conçoit et se développe progressivement.

C'est pourquoi au cours du processus HRS4R, nous avons souhaité mobiliser un large éventail de parties prenantes. Tout d'abord, une enquête a été déployée au sein de la communauté d'Université Côte d'Azur afin d'identifier les domaines thématiques prioritaires. Sur cette base, 4 groupes de travail constitués de doctorant·es, d'enseignant·es chercheur·es, d'expert·es métiers et de membres de la gouvernance ont été programmés. Ils ont permis de mettre en discussion les forces et faiblesses émergeant de l'enquête et d'imaginer des leviers d'amélioration sur les thèmes de l'éthique, du recrutement et de l'évolution de carrière, des conditions de travail et de l'encadrement doctoral.

> Les enjeux

L'obtention du label HRS4R est un enjeu majeur pour les personnels impliqués dans la recherche

- D'amélioration continue des conditions de travail
- De développement des compétences et des carrières
- D'attractivité et de visibilité de l'établissement
- D'attribution de financements européens.

Nos forces et nos faiblesses

Pour accompagner les chercheurs et chercheuses sur les aspects éthiques régissant leur activité, Université Côte d'Azur a mis à disposition des ressources importantes allant au-delà de la législation. UCA dispose également d'une politique de propriété Intellectuelle structurée en matière de droits d'auteur, de dépôt de brevets, de protection de logiciels, de maturation et de transfert envers la société. Nos efforts vont maintenant se concentrer sur la diffusion de l'information et la formation en créant des ressources adaptées et innovantes. En ce qui concerne le recrutement et les carrières des personnels de la recherche nous souhaitons mieux accompagner et valoriser l'investissement des enseignants chercheurs et des enseignantes chercheuses dans leurs différentes fonctions et améliorer de manière continue leur condition d'exercice. Enfin, l'encadrement doctoral et l'accompagnement des doctorantes et doctorants apparaissent prioritaires.

> Les objectifs prioritaires pour HRS4R

Cela nous a permis de faire émerger 9 priorités.

- 1 Promouvoir le respect des principes d'éthique de la recherche et d'intégrité scientifique** en accompagnant les chercheurs et les chercheuses dans leurs pratiques et en leur proposant des outils de sensibilisation.
- 2 Soutenir la valorisation de la recherche et la médiation scientifique** en favorisant la visibilité et la diffusion de la connaissance scientifique.
- 3 Améliorer nos process de recrutement** de la diffusion des offres à l'accueil des nouveaux personnels.
- 4 Renforcer l'accompagnement de l'évolution professionnelle** en proposant de nombreux outils et en favorisant la montée en compétence à toutes les étapes de leur carrière.
- 5 Accentuer notre politique inclusive** en prévenant les discriminations et en renforçant l'accès aux dispositifs spécifiques.
- 6 Améliorer l'environnement et les conditions de travail des chercheurs et chercheuses** en développant une démarche globale de qualité de vie au travail
- 7 Prévenir les risques professionnels** en se dotant de dispositifs d'écoute et d'accompagnement
- 8 Renforcer la qualité des encadrements de thèse** grâce à la formation et l'accompagnement
- 9 Consolider notre politique de formation doctorantes, des doctorants, des chercheurs et des chercheuses** en proposant des parcours certifiant de développement des compétences

> Le plan d'action

Le plan d'action présente 66 actions pilotées par des responsables d'objectifs et soutenues par des directions. Pour chaque action un indicateur et un échéancier sont déterminés. Ces actions supervisées par des responsables de la gouvernance s'intègrent pleinement dans la stratégie RH et Recherche d'UCA actuellement déclinée par les services. Les actions mutualisées avec l'OCA ont été identifiées dans la présentation du plan d'action.

Actions		Critères concernés	Calendrier prévisionnel		Indicateur	
			début	réalisation		
1 -Promouvoir le respect des principes d'éthique de la recherche et d'intégrité scientifique						
ASPECTS ÉTHIQUES ET PROFESSIONNELS	1.1	Remplacer le Comité d'Ethique pour la Recherche Non Interventionnelle (CERNI) actuel par un comité d'éthique de la recherche (CER)*	1,2	sept-21	janv-22	CER créé avec communication de ses missions à la communauté
	1.2	Créer et animer un réseau de comités d'éthique avec les partenaires du site azuréen, le réseau des universités (françaises ou étrangères) *	1,2	oct-21	janv-24	Réseau créé avec planning régulier d'animation
	1.3	Créer et actualiser un site dédié éthique et déontologie	1,2	janv-21	déc-22	Site créé et accessible à la communauté
	1.4	Nommer un référent ou une référente déontologie/alerte	10,23, 24,1,2	nov-21	mars-22	Référent ou référente déontologie/alerte nommé
	1.5	Réaliser des formations sur le thème de l'éthique de la recherche (vidéo capsule) *	2,3, 5,6	janv-22	déc-24	Formations sous forme de vidéos capsules réalisées et accessibles à la communauté
	1.6	Organiser des ateliers «parlons éthique» dans les unités de recherche sur les thèmes de la propriété intellectuelle, Éthique, Déontologie, la propriété des données, les partenariats et la diffusion de la recherche*	1,2,3, 5,6,8	janv-22	juil-26	Ateliers proposés et réalisés dans les unités de recherche.
	1.7	Créer un guide éthique, intégrité scientifique et déontologie pour le diffuser*	2	janv-22	juin-23	Guide éthique, intégrité scientifique et déontologie élaboré et accessible à la communauté
	1.8	Adhérer à la fédération des comités d'éthique	2	oct-21	oct-21	Adhésion à la fédération effectuée
	1.9	Mettre en place une charte qui définisse les critères par discipline de contribution à une publication en tant qu'auteur.	2,5,31, 32,37	jan 22	juin-23	Charte élaborée et accessible à la communauté
	1.10	Conseiller le suivi du MOOC sur la protection des données (CNIL)	5,7,23	janv-22	juin-22	Informations sur ces MOOC relayées sur internet et par Email

Actions		Critères concernés	Calendrier prévisionnel début réalisation		Indicateur
2- Soutenir valorisation de la recherche et de médiation scientifique					
2.1	Mettre en place un réseau de correspondants ou correspondantes chargés de valorisation, d'innovation et de partenariat en soutien des chercheurs et chercheuses en lien avec le CNRS*	2,3,4, 5,6,8	oct-21	déc-22	Réseau de correspondants et correspondantes de site créé, missions cadrées et diffusées à la communauté
2.2	Réaliser un benchmark des plateformes de recensement des AAP nationaux et internationaux ²	2,3, 4,5,	janv-22	déc-22	Bilan et analyse du Benchmark réalisés
2.3	Elaborer une plateforme qui regroupe tous les AAP répertoriés, avec possibilité de recherche par mots clefs (disciplines, ouverture, fermeture, montant, financeur....) et d'inscription aux alertes * ²	2,3, 4,5,	juin-22	déc-25	Cahier des charges réalisé et plateforme créée
2.4	Mettre à jour les aspects recherche et valorisation du site internet en y incluant les textes règlementaires et contrats applicables aux projets de recherche	4, 5,6, 8,25	janv-22	déc-22	Site actualisé
2.5	Mettre en place un calendrier d'échange régulier avec les unités de recherche et les EURS avec la DRVI et/ou l'équipe de gouvernance recherche et innovation	4,6	janv-22	déc-22	Planning de réunions annuelles réalisé
2.6	Encourager la saisie des feuilles de temps dématérialisées (cf. projets européens) dans Ohris	6	janv-22	déc-25	Communiquer auprès des chercheurs et chercheuses pour les inciter à la saisie des feuilles de temps réalisée sur Ohris
2.7	Rendre davantage visible les grandes avancées de la recherche et de l'innovation (success story) au sein d'UCA	5,9,8	juin-22	déc-23	Capsules vidéo de présentation des projets réalisées accessibles à la communauté
2.8	Simplifier et sécuriser les modalités d'accès aux outils en soutien à la science ouverte à partir du site UCA	8,9	avr-22	déc-24	Onglet recherche science ouverte développé sur le site UCA
2.9	Renforcer la diffusion des travaux de recherche sur internet	8,9	janv-25	juin-26	Nombre de publications en ligne sur des sites de diffusion de travaux de recherche (HAL SHS, Revel, Cairn,....)
2.10	Développer les appels à projet finançant la médiation scientifique	9	juin-22	déc-24	Nombre d'appels à projet de médiation scientifique financés
2.11	Développer les projets de recherche participative	9,8	mars-22	juin-23	Nombre de projets de recherche participative déposés à UCA
2.12	Obtenir le label «science avec et pour la société» (réseau territorial, incluant les epst)	9	mars-22	juin-22	Label obtenu

ASPECTS ÉTHIQUES ET PROFESSIONNELS

Actions	Critères concernés	Calendrier prévisionnel		Indicateur
		début	réalisation	
2.13 Développer la visibilité des actions coordonnées par la cellule culture scientifique et technique	9	mars-22	déc-22	Actions de communication sur les actions de la cellule culture scientifique et technique réalisées
2.14 Proposer des formations à la médiation scientifique et au media training	38, 39	début 2024	sept-27	Offre de formations à la médiation scientifique et au media training proposée
2.15 Créer un réseau de correspondants et correspondantes science et société par laboratoire pour la diffusion et valorisation	8,9	juin-22	déc-24	Réseau de référents et référentes diffusion recherche créé par laboratoire (missions cadrées et diffusées à la communauté)

3- Améliorer le process de recrutement

3.1 Fournir une boîte à outils d'aide au recrutement respectant les critères OTMR et adaptée aux besoins des différents contrats introduits par la LPR (chaire professeur junior, CDI mission spécifique, contrat post Doctorat)*	12,13,14, 21, 15, 16,25, 26	jan-22	déc-24	Boîte à outils d'aide au recrutement des chercheurs et chercheuses créée et accessible à la communauté
3.2 Mettre en place un logiciel de recrutement ATS (Assistant tracking system) renforçant l'application des critères OTMR*	12,13, 14,15	jan-22	juin-23	Logiciel déployé
3.3 Diffuser le kit de recrutement cofund BoostUrCareer (développé pour les doctorants et les doctorantes) au sein de la communauté	13,14, 15,26, 29	jan-22	juin-22	Kit de recrutement cofund diffusé et accessible à la communauté
3.4 Renforcer la diffusion des postes d'enseignants-chercheurs et enseignantes-chercheuses en anglais (réseaux académiques, réseaux sociaux, Euraxess, INOMICS,...)	12,13, 14,15	jan-22	déc-25	Déployer un processus de diffusion des offres de poste d'EC en anglais
3.5 Renforcer l'accompagnement des Comités de recrutement sur la mise en place des critères OTMR (recrutement ouvert, transparent, basé sur mérite) en actualisant le guide	12,14, 15,16	juin-22	déc-23	Guide de recrutement actualisé et accessible aux comités de sélection
3.6 Travailler à la refonte des critères de sélection autres que bibliométriques (l'enseignement, l'encadrement, l'engagement administratif, pour le collectif, la participation à la médiation scientifique, la mobilité,...)	14,16, 17, 18, 19,20, 29	déc-22	déc-25	Grille de critères proposée par des groupes de travail

4- Renforcer l'accompagnement d'évolution professionnelle

4.1 Renforcer l'information sur la mobilité entrante et sortante des chercheurs et chercheuses titulaires en clarifiant et valorisant les possibilités de mobilité règlementaires offertes	18,19 29	déc-22	déc-25	Création de pages internet dédiées à la mobilité
4.2 Développer la communication sur les possibilités d'accès aux dispositifs de mobilité internationale (Ulysseus, programme Pause,...)	18,29	déc-22	déc-25	Supports de communication sur projets de mobilité internationale réalisés

	Actions	Critères concernés	Calendrier prévisionnel		Indicateur	
			début	réalisation		
RECRUTEMENT ET CARRIÈRE	4.3	Réfléchir à la mise en place d'un dispositif de conseil et accompagnement pour les moments clés de la carrière	11,19 20,28, 30	déc-22	déc-24	Schéma d'accompagnement tout au long de la carrière à expérimenter proposé
	4.4	Créer un service mobilité et évolution de carrière, guichet unique RH, qui organisera des entretiens en conseil et accompagnement de carrière	11,19, 28,30, 37,40	jan-22	déc-25	Service mobilité et évolution de carrière créé
	4.5	Créer un accompagnement en mobilité et évolution de carrière pour les chercheurs et chercheuses à besoins spécifiques	10, 28, 30, 37	jan-22	déc-25	Dispositif d'accompagnement créé
	4.6	Travailler à la refonte des critères d'évolution professionnelle autres que bibliométriques en veillant à l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes (l'enseignement, l'encadrement, l'engagement administratif, pour le collectif, la participation à la médiation scientifique, la diffusion de la recherche (Open Science) en fonction des conditions familiales (congés maternité et de paternité,),la mobilité,...)	9, 11, 19,20, 28, 30, 31, 37, 40,22	déc-22	déc-25	Grille de critères proposée par des groupes de travail
	4.7	Créer un programme de Mentorat permettant aux enseignants chercheurs et enseignantes chercheuses nouvellement recrutés une intégration facilitée et un meilleur développement de leur carrière	11, 22 28 ,30 27,37	juin-22	déc-24	Programme de mentorat créé et accessible
	4.8	Réaliser un Guide en ligne des rémunérations. (rémunérations de la fonction publique, prime d'intéressement, calcul de l'ancienneté, comment cumuler des rémunérations)	20,22, 25,26, 37	juin-23	déc-25	Guide rémunération en ligne réalisé
	4.9	Créer des formations « développement de carrière » en lien avec les départements disciplinaires, les unités de recherche et les anciens élus du CAC et du CNU	11,28, 30	juin-22	déc-22	Formations développement de carrière créées
	4.10	Mener un groupe de réflexion sur l'équilibre des missions des enseignants chercheurs et enseignantes chercheuses	22,28 30,33 37	juin-22	déc-24	Dispositifs de rééquilibrage des missions proposés par un groupe de réflexion
	5- Accentuer notre politique inclusive					
	CONDITIONS ET ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL	5.1	Déployer les actions du plan d'action égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et piloté par un comité de suivi	27, 10	juin-21	déc-24
5.2		Sensibiliser les comités de recrutement (doctorantes et doctorants, postdoctorantes et postdoctorants, EC, ITRF...) au recrutement sans discrimination et aux biais inconscients	10, 12, 13,14, 22	jan-22	déc-22	Supports d'information diffusés et réunions effectuées auprès des comités de recrutement
5.3		Renforcer l'accès aux dispositifs d'inclusion handicap : Mob4all (mobilité internationale entrante et sortante),	10,24	juin-22	déc-24	Bilan du nombre de mobilités

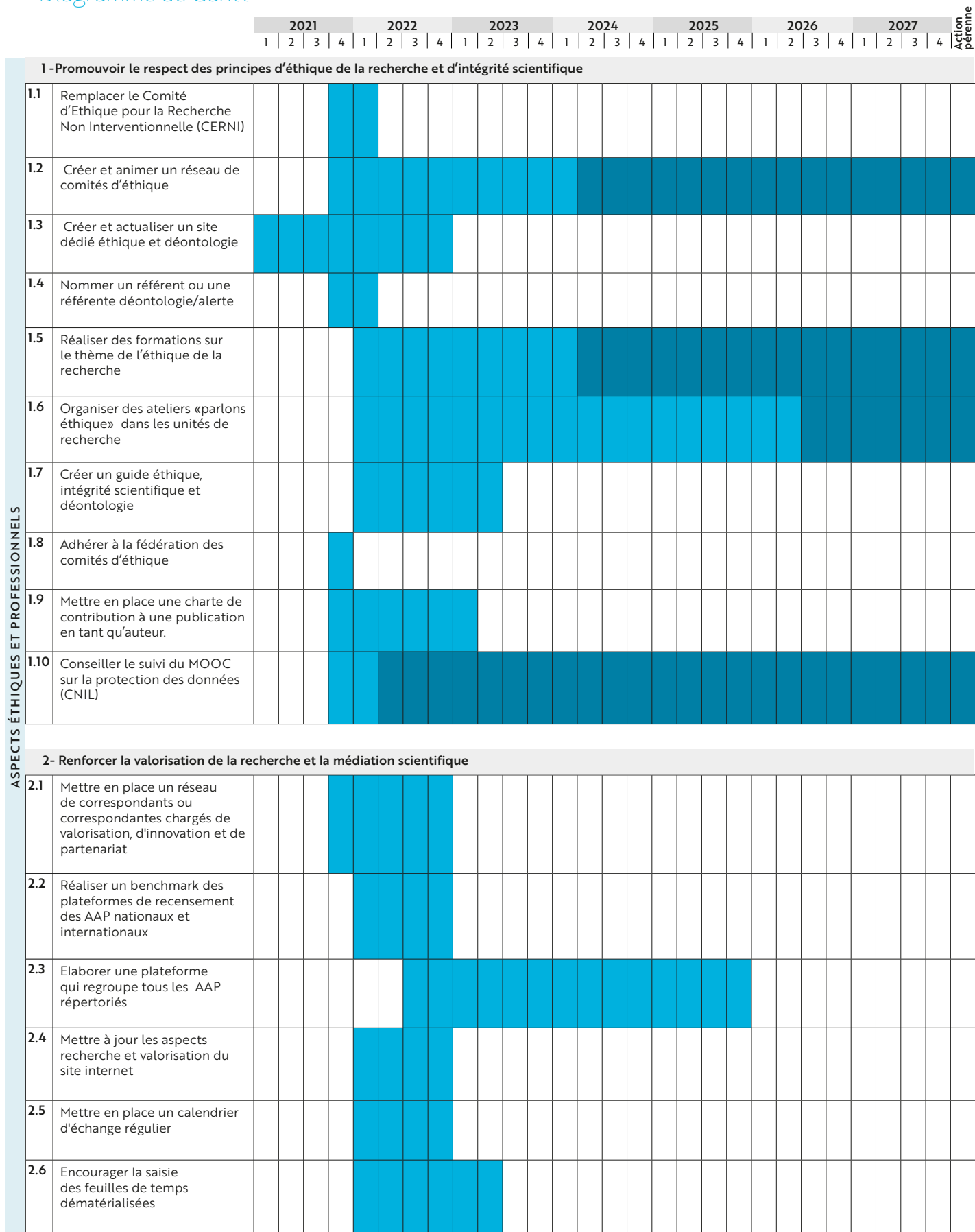
Actions	Critères concernés	Calendrier prévisionnel		Indicateur
		début	réalisation	
5.4 Nommer un référent ou une référente racisme et discriminations	10, 23, 24	jan-22	déc-22	Référent ou référente racisme nommé
5.5 Renforcer l'accès aux dispositifs d'inclusion handicap : bourses doctorales handicap (nationales, régionales, ou établissement)	10,24	juin-22	déc-24	Bilan du nombre de bourses
5.6 Adapter les processus de recrutement des chercheurs et chercheuses (doctorantes, doctorants, post doctorantes, postdoctorants, EC, ITRF...) aux candidats en situation de handicap	10,12, 13,14	jan-22	juin-23	Processus de recrutement adapté aux candidats et candidates en situation de handicap
6- Améliorer l'environnement et les conditions de travail des chercheurs et chercheuses				
6.1 Recenser des équipements scientifiques de plateformes, créer et mettre à jour une base de données des équipements et compétences associées *	23	déc-21	déc-23	Base de données des équipements et compétences associées créée
6.2 Aménager systématiquement les postes de travail au regard des besoins spécifiques des chercheurs et chercheuses : lieu de l'établissement ou en travail à distance	23,24, 10	janv-22	juin-23	Bilan des aménagements réalisés
6.3 Améliorer l'accessibilité des ressources numériques pour les chercheurs et chercheuses ayant des déficits visuels ou auditifs	11,28, 30	janv-23	déc-27	Outils d'amélioration de l'accessibilité numérique déployés
6.4 Etendre l'accès au travail à distance à des tiers lieux ou espaces de coworking *	23,24	jan-22	déc-24	Plateforme de réservation en ligne d'espaces de coworking créée
6.5 Créer des Espaces de discussion de la communauté des chercheurs et chercheuses afin de favoriser une communauté de pratiques liée à la profession*	10, 28, 30, 37	jan-22	déc-23	EDD chercheurs et chercheuses sur des thématiques clés créés
6.6 Renforcer la diffusion des dispositifs de la charte du droit à la déconnexion	24,7	déc-22	déc-23	Actions de communication réalisées sur la charte du droit à la déconnexion
6.7 Réfléchir à la mise à disposition de places en crèche et/ou en école pour les personnels d'UCA et en particulier les personnels en mobilité entrante*	24,7, 29	juin-23	déc-24	Analyse des besoins de place en crèche pour UCA et grille de critères d'attribution réalisées
6.8 Accentuer la démarche QVT de l'établissement auprès des chercheurs et chercheuses en déployant des appels à projets QVT	24	juin-23	déc-25	AAP QVT finançant des initiatives innovantes des chercheurs et chercheuses autour du bien être au travail diffusés

	Actions	Critères concernés	Calendrier prévisionnel début	Calendrier prévisionnel réalisation	Indicateur	
CONDITIONS ET ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL	7- Prévenir les risques professionnels					
	7.1	Se doter d'un outil numérique commun pour améliorer la coordination des actions et dispositifs de prévention des risques»	7,23, 24	juin-22	déc-23	Outil numérique proposé par un groupe de travail
	7.2	Réfléchir aux leviers d'incitation et d'accompagnement à la prévention des risques et à la mise à jour des documents	7,23, 24	juin-22	déc-23	Plan d'action produit à partir d'un groupe de travail
	7.3	Créer un pôle prévention de santé et sécurité au travail de site, permettant d'harmoniser les bonnes pratiques et de mener des projets communs*	23,7	janv-22	déc-22	Pôle prévention de santé et sécurité au travail créé
	7.4	Créer une cellule d'écoute et d'accompagnement RPS/harcèlement moral et une cellule violence et discrimination en charge de l'écoute, l'accompagnement des victimes et des témoins ainsi que de la prévention*	7,34, 23,24	janv-22	déc-22	Cellules créées
7.5	Créer une maison de la médiation spécialisée dans la gestion de conflits*	34,7, 24,36	juin-21	déc-24	Maison de la médiation créée	
FORMATION ET ENCADREMENT DOCTORAL	8- Renforcer la qualité des encadrements de thèse					
	8.1	Renforcer la formation sur l'encadrement doctoral des directeurs et directrices de thèse (Former les enseignants-chercheurs et enseignantes-chercheuses nouvellement HDR, co-directeurs et co-directrices de thèse disposant d'une dérogation) *	36,37, 38,28	janv-23	déc-23	Bilan du % des directeurs et directrices de thèse formés à l'encadrement doctoral
	8.2	Former les directeurs et directrices de thèses concernés à l'encadrement d'un doctorant ou d'une doctorante en situation de handicap*	10, 36, 37, 38	juin-22	déc-24	Bilan du nombre de directeurs et directrices de thèse formés
8.3	Rendre davantage visible les ressources existantes auprès des doctorants-doctorantes notamment les cellules d'écoutes, les outils d'accompagnement et le mentorat	36,37, 22,28	juin-22	juin-23	Communication sur les dispositifs d'accompagnement existants pour les doctorantes, doctorants, post doctorantes et post doctorants (mentorat, formations, cellule d'écoute...)	
FORMATION ET ENCADREMENT DOCTORAL	9- Renforcer la formation des doctorants, doctorantes, chercheurs et chercheuses					
	9.1	Réaliser auprès des chercheurs et chercheuses une campagne d'incitation à se former dans le cadre du développement de leurs compétences*	36,37, 38,28	janv-23	déc-23	Campagne de communication diffusée
	9.2	Renforcer la délivrance de certifications professionnelles à partir des formations existantes ou des nouvelles certifications professionnelles (Boosturcarreer) renforçant l'employabilité et le développement des compétences *	10, 36, 37, 38	juin-22	déc-24	Parcours de formation mis à disposition
9.3	Renforcer les formations académiques et scientifiques au travers des ED *	36,37, 22,28	juin-22	juin-23	Bilan du nombre d'heures de formation par ED	

* : Action intégrée par l'OCA à son plan d'action HRS4R

² : soumis au financement PIA4

> Diagramme de Gantt



> Diagramme de Gantt

		2021				2022				2023				2024				2025				2026				2027				Action période
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
ASPECTS ÉTHIQUES ET PROFESSIONNELS	2.7																													
	2.8																													
	2.9																													
	2.10																													
	2.11																													
	2.12																													
	2.13																													
	2.14																													
	2.15																													

3- Améliorer le process de recrutement																														
RECRUTEMENT ET CARRIÈRE	3.1																													
	3.2																													
	3.3																													
	3.4																													
	3.5																													
	3.6																													

> Diagramme de Gantt

2021				2022				2023				2024				2025				2026				2027				Action pérenne
1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	

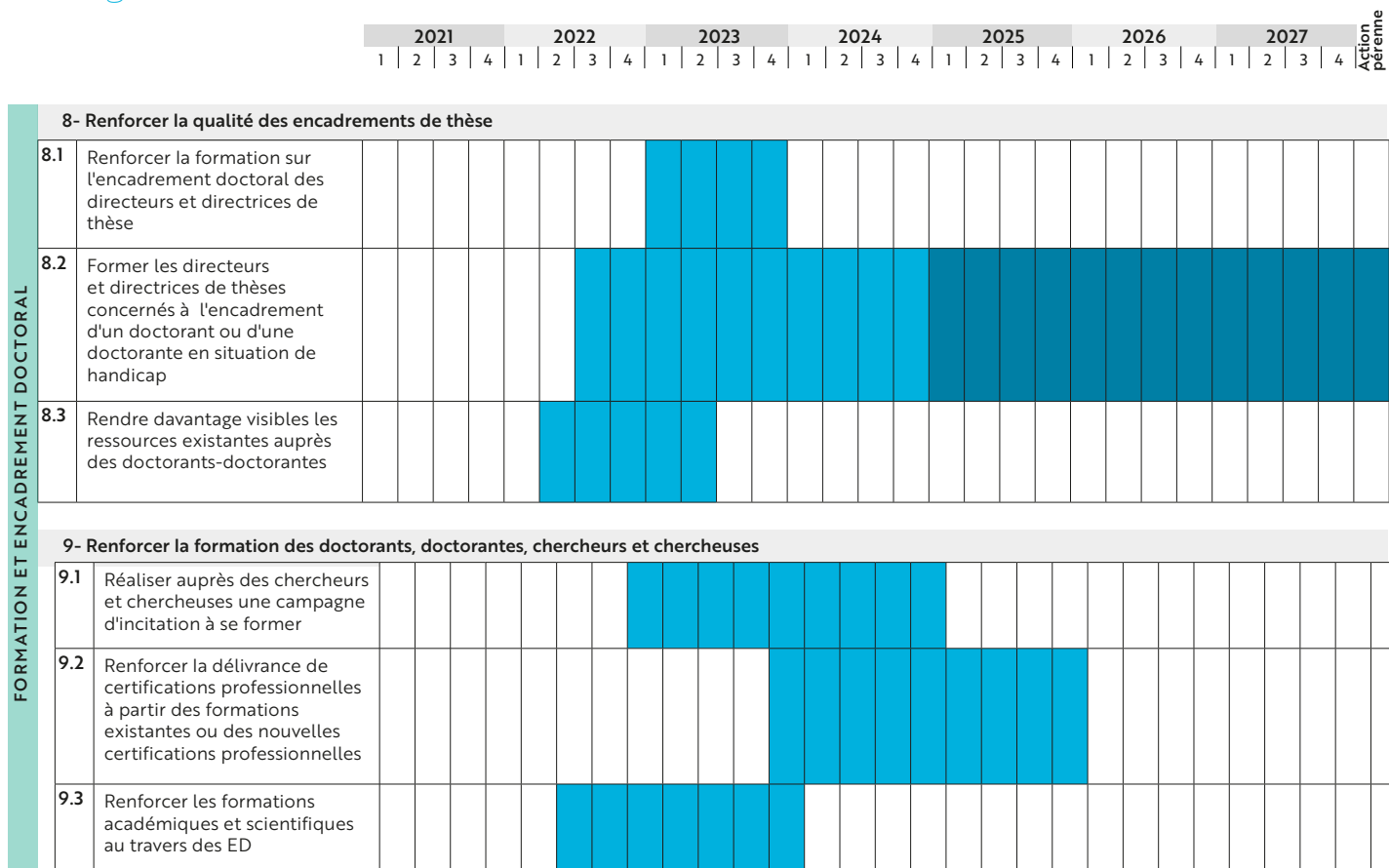
4- Renforcer l'accompagnement d'évolution professionnelle																														
RECRUTEMENT ET CARRIÈRE	4.1	Renforcer l'information sur la mobilité entrante et sortante des chercheurs et chercheuses																												
	4.2	Développer la communication sur les possibilités d'accès aux dispositifs de mobilité internationale																												
	4.3	Réfléchir à la mise en place d'un dispositif de conseil et accompagnement pour les moments clés de la carrière																												
	4.4	Créer un service mobilité et évolution de carrière																												
	4.5	Créer un accompagnement en mobilité et évolution de carrière pour les chercheurs et chercheuses à besoins spécifiques																												
	4.6	Travailler à la refonte des critères d'évolution professionnelle autres que bibliométriques en veillant à l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes																												
	4.7	Créer un programme de Mentorat permettant aux enseignants chercheurs et enseignantes chercheuses nouvellement recrutés un meilleur développement de leur carrière																												
	4.8	Réaliser un Guide en ligne des rémunérations.																												
	4.9	Créer des formations « développement de carrière »																												
	4.10	Mener un groupe de réflexion sur l'équilibre des missions des enseignants chercheurs et enseignantes chercheuses																												

5- Accentuer notre politique inclusive																														
CONDITIONS ET ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL	5.1	Déployer les actions du plan d'action égalité professionnelle entre les femmes et les hommes																												
	5.2	Sensibiliser les comités de recrutement au recrutement sans discrimination et aux biais inconscients																												
	5.3	Renforcer l'accès aux dispositifs d'inclusion handicap : Mob4all (mobilité internationale entrante et sortante),																												
	5.4	Nommer un référent ou une référente racisme et discriminations																												
	5.5	Renforcer l'accès aux dispositifs d'inclusion handicap.																												
	5.6	Adapter les processus de recrutement des chercheurs et chercheuses aux candidats en situation de handicap																												

> Diagramme de Gantt

		2021				2022				2023				2024				2025				2026				2027				Action pérenne
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
6- Améliorer l'environnement et les conditions de travail des chercheurs et chercheuses																														
6.1	Recenser des équipements scientifiques de plateformes, et mettre à jour une base de données des équipements et compétences associées																													
6.2	Aménager systématiquement les postes de travail au regard des besoins spécifiques des chercheurs et chercheuses																													
6.3	Améliorer l'accessibilité des ressources numériques pour les chercheurs et chercheuses ayant des déficits visuels ou auditifs																													
6.4	Etendre l'accès au travail à distance à des tiers lieux ou espaces de coworking																													
6.5	Créer des Espaces de discussion de la communauté des chercheurs et chercheuses afin de favoriser une communauté de pratiques																													
6.6	Renforcer la diffusion des dispositifs de la charte du droit à la déconnexion																													
6.7	Réfléchir à la mise à disposition de places en crèche et/ou en école pour les personnels d'UCA																													
6.8	Accentuer la démarche QVT de l'établissement auprès des chercheurs et chercheuses																													
7- Prévenir les risques professionnels																														
7.1	Se doter d'un outil numérique commun pour améliorer la coordination des actions et dispositifs de prévention des risques																													
7.2	Réfléchir aux leviers d'incitation et d'accompagnement à la prévention des risques																													
7.3	Créer un pôle prévention de santé et sécurité au travail de site																													
7.4	Créer une cellule d'écoute et d'accompagnement RPS/harcèlement moral et une cellule violence et discrimination																													
7.5	Créer une maison de la médiation spécialisée dans la gestion de conflits																													

> Diagramme de Gantt

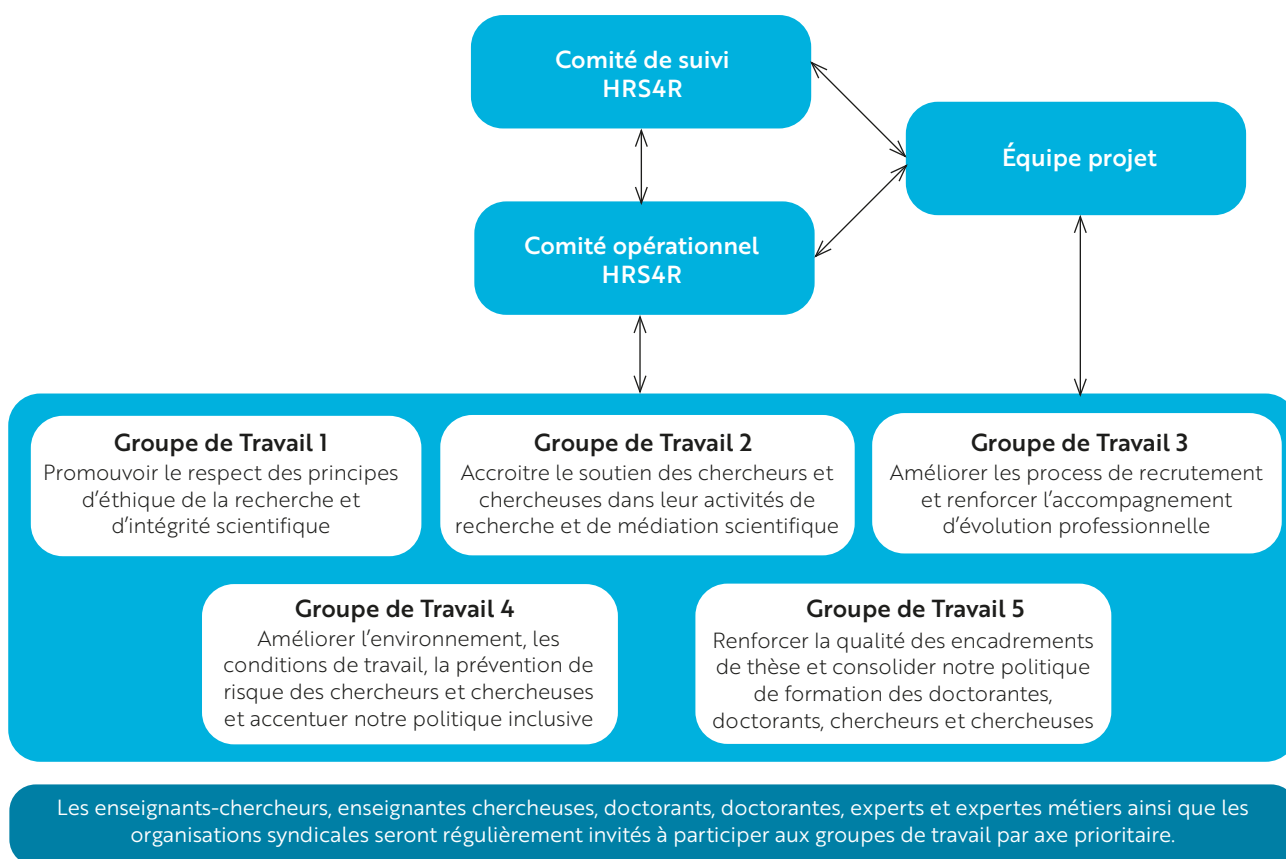


> Mise en oeuvre et suivi du plan d'action

Le plan d'action va se décliner en deux grandes phases. En effet, il présente un volant d'actions qui auront une échéance de réalisation à fin 2024. Ces actions s'inscrivent dans les stratégies développées par les directions et correspondent à la mise en place de dispositifs concrets pour les chercheurs et chercheuses et faciliteront l'adhésion des chercheurs et chercheuses à la démarche. Nous avons positionné après 2024 des actions stratégiques impliquant des évolutions plus profondes de dispositifs.

Organisation de la phase « mise en œuvre »

- Un comité de pilotage du suivi supervisera la mise en œuvre.
- Un comité opérationnel projet sera en charge de la mise en œuvre des actions. Il sera composé des membres de l'équipe projet et des responsables du pilotage des 9 objectifs prioritaires.
- Des groupes de travail associant directions, enseignants-chercheurs, enseignantes-chercheuses ou référentes et référents HRS4R d'EPST de site souhaitant mutualiser certaines de leurs actions seront créés.
- Une équipe projet sera chargée de la supervision de l'organisation du projet et du soutien à la mise en œuvre.
- Un bilan annuel sera présenté devant le CAC.



> Lexique

CAC : conseil académique

CDI : contrat à durée indéterminée

CIFRE : Conventions industrielles de formation par la recherche

CNIL : commission nationale informatique et liberté

CNU : Conseil national des universités

DRH : direction des ressources humaines

DRVI : direction de la recherche de la valorisation et de l'innovation

DU : Directeur d'Unité de recherche

EC : enseignants chercheurs

EPST : établissement public à caractère scientifique et technologique

EUR : Ecole Universitaire de Recherche

Galaxie : plateforme MESRI de gestion des candidatures EC

IDEX : programme initiative d'excellence

ITRF : Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation

LPR : loi de programmation de la recherche

PIA : plan d'investissement avenir

UMR : unité mixte de recherche rattachée à un EPST

VSS : violences sexistes et sexuelles

R1 : chercheur de premier niveau (jusqu'au doctorat) ;

R2 : chercheur reconnu (docteur ou équivalent pas totalement indépendant) ;

R3 : chercheur confirmé (chercheur indépendant - porteur, coordinateur scientifique d'un projet);

R4 : chercheur principal/chef de file (chercheur éminent dans son domaine).



UNIVERSITÉ
CÔTE D'AZUR

univ-cotedazur.fr

