

## **UNIVERSITE DE BRETAGNE OCCIDENTALE**

### **STRATEGIE DE RESSOURCES HUMAINES POUR LES CHERCHEURS DE L'UNION EUROPEENNE A L'UBO (HRS4R – HUMAN RESOURCES STRATEGY FOR RESEARCHERS)**

---

#### **RAPPORT D'AUTO-EVALUATION DE FIN DE CYCLE POUR LE MAINTIEN DU LABEL « HR EXCELLENCE IN RESEARCH »**

## Table des matières

Préambule.....	3
PARTIE 1. Informations sur l'organisation.....	4
PARTIE 2. Analyse des forces et faiblesses des pratiques en cours.....	6
I. Aspects professionnels et éthique.....	6
II. Recrutement et sélection.....	11
III. Conditions de travail et sécurité sociale.....	12
IV. Formation et développement.....	15
V. Changement dans les priorités stratégiques à court et moyen termes.....	18
VI. Changement dans le fonctionnement de l'UBO ayant eu un impact sur la stratégie.....	18
VII. Décisions stratégiques en cours susceptibles de modifier le plan d'actions.....	19
PARTIE 3.....	20
I. Actions.....	20
II. Actions concernant l'implémentation des principes de recrutement ouvert, transparent et basé sur les mérites (OTM-R).....	29
PARTIE 4. Mise en œuvre.....	31
4.1. Modalités de préparation de l'auto-évaluation.....	32
4.2. Implication de la communauté scientifique dans le processus.....	32
4.3. Comité de suivi et pilotage des avancées.....	32
4.4. Intégration de la démarche HRS4R dans la stratégie de recherche de l'organisation et la politique RH globale.....	33
4.5. Vérification de la bonne mise en œuvre des actions proposées et suivi des progrès.....	33
4.6. Préparation de l'évaluation externe.....	33
Annexe 1 : Liste des 31 actions du plan 2018-2023 réalisées et pérennes.....	34
Annexe 2 : Plan d'action 2024-2026.....	42
Annexe 3 : OTM-R révisé.....	44
Annexe 4 : Liste des membres du comité opérationnel.....	48

*Dans un souci d'accessibilité, le choix a été fait de ne pas utiliser le point médian de l'écriture inclusive dans ce document car il constitue un obstacle à la lecture pour certains publics en situation de handicap. Le masculin utilisé génériquement dans le texte doit se lire comme un neutre*

## Préambule

En décembre 2018, l'UBO obtenait la labellisation européenne « HR Excellence in Research », pour sa stratégie de ressources humaines (HRS4R). Déployée depuis 2017, elle constitue un véritable levier pour améliorer la qualité des pratiques RH en matière de recrutement, de développement et de valorisation de carrière, et plus généralement le cadre d'exercice des personnels de recherche, en sécurisant les financements de la recherche tout en renforçant l'attractivité de notre établissement à l'international.

La stratégie HRS4R s'appuie sur les principes de la Charte européenne du chercheur et du Code de conduite pour le recrutement des chercheurs représentant 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 s'est engagée, par un vote à son Conseil d'Administration du 28 janvier 2016, dans un processus concret de mise en œuvre de ces principes afin d'obtenir le label «HR Excellence in Research ». Attribué pour une durée de 5 ans, le label est renouvelable par cycles de 3 ans.

Réalisée en mars 2021, une auto-évaluation à mi-parcours comportant la révision du plan d'action a été favorablement évaluée par la commission européenne.

Aujourd'hui, au terme du 1<sup>er</sup> cycle de la reconnaissance « HR Excellence in Research », l'UBO procède à l'auto-évaluation de celui-ci et une mise à jour du plan d'action dont les éléments sont mentionnés ci-après.

## PARTIE 1. Informations sur l'organisation

<b>PERSONNEL &amp; ETUDIANTS (chiffres 2023)</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	931
Dont (nombre) internationaux (par ex. de nationalité étrangère)	121
Dont (nombre) financés par des fonds externes	-
Dont (nombre) de femmes	407
Dont (nombre) de chercheurs confirmés (R3) et de chercheurs principaux (R4), disposant d'un large degré d'autonomie, PI ou Professeur	668
Dont (nombre) de chercheurs reconnus (R2) = post-doctorant ou équivalent mais pas encore totalement indépendants	66
Dont (nombre) de chercheurs de premier niveau = doctorant ou jeune chercheur	196
Nombre total d'étudiants (si pertinent)	22 380
Nombre total de staff (staff de recherche + personnes en charge de l'administration, de la gestion, de l'enseignement et du staff de recherche)	1 062
<b>FINANCEMENT DE LA RECHERCHE (données pour l'année fiscale la plus récente = 2023)</b>	<b>En €</b>
Budget annuel total de l'établissement	220 350 328
Financement annuel public direct de l'établissement (dotation, utilisé pour l'enseignement, la recherche, les infrastructures,...)	35 000 000
Financement annuel public sur appels à projets (destiné à la recherche, obtenu en compétition avec d'autres organismes, dont financements européens)	15 345 000
Financement annuel privé, non gouvernemental, destiné à la recherche	2 917 000

Forte de ses 23 000 étudiants, 1 300 enseignants-chercheurs et chercheurs, 900 personnels administratifs et techniques et 36 unités de recherche qui la font vivre au quotidien, l'UBO réussit le pari d'être une université de proximité, tout en rayonnant au niveau national et international. Empreinte de 50 années de conquête universitaire, l'UBO est reconnue pour son large choix d'enseignements avec plus de 300 formations ainsi que pour l'excellence de ses recherches scientifiques. En l'espace d'un an, l'UBO s'est ainsi hissée de la 11e à la 5e place au classement mondial de Shanghai dans le domaine de l'océanographie, sur les 2500 établissements d'enseignement supérieur en compétition. L'UBO partage ce résultat exceptionnel avec le CNRS, l'IRD et l'IFREMER, co-tutelles des 7 Unités Mixtes de Recherche entièrement dédiées à la mer et basées à l'Institut Universitaire Européen de la Mer (IUEM).

Further details :

<https://www.univ-brest.fr/fr>

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

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

L'Université de Bretagne Occidentale (UBO) s'est dotée d'un référent à l'intégrité scientifique (RIS) dès septembre 2018.

Nommé par le président de l'université, il assure les missions suivantes :

- participer à la mise en œuvre des actions mentionnées à l'article D. 211-2 du code de la recherche :

- veiller à ce que les travaux de recherche de l'établissement respectent les exigences de l'intégrité scientifique ;

- assurer la formation des personnels et des étudiants au respect de ces exigences ;

- promouvoir la diffusion des publications en accès ouvert et la mise à disposition des méthodes, protocoles, données et codes sources associés aux résultats de la recherche ;

- définir les conditions de conservation, de communication et de réutilisation des résultats bruts des travaux scientifiques menés au sein de l'établissement;

- veiller à ce que tout signalement relatif à un éventuel manquement aux exigences de l'intégrité scientifique soit traité selon une procédure établie au regard des recommandations du [Haut Conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur \(Hcéres\)](#) définies en application des dispositions de [l'article L. 114-3-1 alinéa 6 du code de la recherche](#).

Le RIS est chargé « de promouvoir l'intégrité scientifique et de veiller à sa prise en compte dans les évaluations qu'il conduit ou dont il valide les procédures » ;

Il instruit les signalements relatifs à un éventuel manquement aux exigences de l'intégrité scientifique dont il est directement saisi ou dont il est rendu destinataire. Dans ce cas, il procède contrairement aux investigations nécessaires et peut demander communication des pièces et documents susceptibles d'en établir la réalité ;

Il signale au président de l'université les dispositifs ou pratiques internes qui n'offrent pas les garanties suffisantes en termes d'intégrité scientifique ;

Il transmet au président de l'université un rapport annuel d'activité, exposant notamment les conclusions de ses investigations.

Dans le cadre de cette mission, le RIS est assisté de 2 assesseurs chargés d'apporter une expertise complémentaire. Ces trois collègues constituent le triplet Intégrité Scientifique (TIS).

Le [Comité d'Éthique pour la Recherche \(CER AUB\)](#) succède au Comité d'éthique sur les Recherches Non-Interventionnelles-CERNI au sein de l' [Alliance Universitaire de Bretagne \(AUB\)](#) mis en place en janvier 2022 et destiné à fournir un avis sur des protocoles de recherche non-interventionnelles (recherches qui concernent directement ou indirectement la personne humaine et qui ne sont ni à visée thérapeutique ni impliquant des moyens physiquement invasifs).

Le [CER AUB](#) vient renforcer l'accompagnement des personnels de l'UBO dans l'élaboration de leurs projets pour les aspects concernant le respect de la réglementation et des personnes, la protection des données, la méthodologie en éthique.

Il assure une veille sur les évolutions législatives et réglementaires concernant les recherches sur la personne humaine et la protection des données.

L'information auprès de la communauté scientifique est assurée par la [direction recherche innovation et valorisation économique \(DRIVE\)](#) au sein de la commission recherche (présentation du CERNI le 14/03/23 et du CER AUB (ex CERNI le 16/04/24).

L'information est également véhiculée dans sa lettre d'information hebdomadaire.

Lors des formations Data Management Plan / Plan de Gestion des Données dispensées aux doctorants (R1) dans le cadre des cycles de formations organisées par le [Collège Doctoral de Bretagne \(CDB\)](#) et lors de leurs entretiens individuels, une présentation du [CER](#) y est également effectuée.

L'université est engagée contre le plagiat, afin de garantir la qualité de ses diplômes et l'originalité des publications pédagogiques et scientifiques de ses personnels enseignants-chercheurs, enseignants et/ou chercheurs. Les travaux, quels qu'ils soient (devoirs, comptes rendus, mémoires, cours, articles, thèses), réalisés aussi bien par les étudiants que par les personnels universitaires, doivent toujours avoir pour ambition de produire un savoir inédit et d'offrir une lecture nouvelle et personnelle d'un sujet. Une charte a ainsi été approuvée par les conseils centraux de l'UBO en 2012 et un logiciel de détection de plagiat adopté.

L'outil Anti-plagiat « Compilatio », est un service d'aide à la correction pour repérer, contrôler ou prévenir les éventuels plagiats mis à la disposition de la communauté universitaire. L'outil est disponible à partir de l'intranet de l'université (ENT) pour lequel la [Direction des systèmes d'information et des usages du numérique \(DSIUN\)](#) propose des tutoriels de formation.

Sur l'ensemble de ces sujets (intégrité scientifique, science ouverte, culture scientifique et technique), des formations généralistes ou spécifiques sont proposées à destination de la communauté universitaire (Journée de la recherche édition 2021 sur l'éthique et l'intégrité scientifique du 14/10/21, atelier "créer son plan de gestion de données" organisé par la DRIVE le 17/03/22, cycles de formations proposés par l'Unité Régionale de Formation à l'Information Scientifique et Technique de Bretagne et des Pays de la Loire [URFIST](#) de Rennes).

De plus, l'UBO est membre de l'Alliance Universitaire Européenne [SEA-EU](#) qui regroupe aujourd'hui 9 établissements universitaires. Coordonnée par l'Université de Cadix (Espagne), cette alliance rassemble initialement six universités partenaires : l'Université de Bretagne Occidentale à Brest, l'Université de Gdansk (Pologne), l'Université de Malte, l'Université de Kiel (Allemagne) et l'Université de Split (Croatie).

L'alliance a été renforcée par 3 nouveaux membres depuis Mars 2022 : l'université Parthenope de Naples (Italie), l'université d'Algarve (Portugal) et l'université du Nord (Bodø, Norvège).

De tailles comparables, ces 9 établissements universitaires pluridisciplinaires, partagent des traits communs en matière d'héritage culturel et d'implantation territoriale. Ouverts sur la mer, ils sont porteurs de stratégies d'innovation au sein desquelles la durabilité prend une part essentielle. L'objectif stratégique à long terme est de former la jeune génération européenne, future actrice des mutations sociétales attendues. Cette stratégie englobe logiquement l'ensemble des activités des universités : formation, recherche, vie de campus et lien avec la société.

L'UBO est engagée dans une dynamique de développement de la science ouverte depuis de nombreuses années avec un taux d'accès ouvert des publications parues en 2019 qui ne cesse de croître : de 53 % en 2020 à 67 % en 2023 ([cf. Baromètre de la science ouverte de l'UBO](#)). Dans ce cadre un lien fort existe entre la DRIVE et le SCD (Service Central de Documentation) de l'UBO pour répondre au mieux aux attentes des chercheurs et des tutelles.

L'alliance [SEA-EU](#) s'est également emparée de ce sujet essentiel au niveau européen avec la nomination d'« ambassadeurs Open Science » chargés de promouvoir les bonnes pratiques en matière de science ouverte au sein de la communauté scientifique.

Les formations sur l'éthique de la recherche et l'intégrité scientifique ont un caractère obligatoire pour les doctorants (chercheurs R1) qui bénéficient d'un cycle très complet de formations (conférences, ateliers, Moocs) dispensés au sein du "[Collège Doctoral de Bretagne](#)" (CDB). Les doctorants bénéficient également de formations au Développement durable et responsabilité sociétale.

Le [Collège doctoral de Bretagne](#) a pour mission de coordonner le dispositif doctoral régional autour de règles communes, de dotations financières, pilotage des instances et interface établissements. Il a pour ambition de développer la visibilité et l'attractivité du dispositif doctoral commun aux 15 établissements d'enseignement supérieur et de recherche habilités à délivrer le doctorat dans la région Bretagne.

Il est chargé de réaliser le suivi de carrière des docteurs, développer et entretenir l'application de gestion du doctorat "Améthis" et de concevoir, coordonner et évaluer l'offre de formation transversale à destination des doctorants.

L'ouverture de la science vers un plus large public reste l'une des missions intrinsèques de l'UBO.

Ainsi, de nombreux événements de diffusion scientifique ont lieu tout au long de l'année de manière régulière à l'université :

- Des événements mensuels tels que : les « [Lundis de la santé](#) » ont lieu généralement chaque dernier lundi du mois. Ils sont organisés par le service promotion de la santé de la ville de Brest, en partenariat avec l'UBO et le Centre hospitalier régional universitaire (CHRU) de Brest. mardis du droit, etc...),
- des cycles de séminaires organisés par les laboratoires de l'UBO tels que « [les mardis de la contemporaine](#) »
- Des grandes conférences organisées par les UFR, comme l'UFR Sciences, qui invite des conférencier(es) de renom qui s'adressent tant aux étudiants qu'aux chercheurs.- des universités d'été thématiques tels que l' « [Université d'été Mer et Éducation](#) » dont les objectifs sont de participer à la formation continue des enseignants du second degré, de contribuer au lien lycées-université et à la visibilité de l'excellence de la Bretagne en termes de recherche en sciences de la mer et du littoral, que ce soit en sciences de la nature ou en sciences humaines et sociales.
- La vulgarisation et diffusion de la science se fait également auprès du grand public lors de « [cafés des sciences](#) » organisés dans les cafés et bars de la ville de Brest et du festival « [Pint of science](#) » qui a lieu chaque année en mai.
- Le festival [RESSAC](#) (REchercheS en Sciences, Arts et Création), porté par l'UBO dont la 2ème édition s'est tenue en mars 2022 sur les différents campus de l'université et lieux culturels de Brest associe la culture artistique et la recherche scientifique, en offrant gratuitement à tous et toutes, l'accès à des spectacles, expositions, films, expériences immersives, concerts, installations sonores et conférences.

Organisée chaque mois de mars, ce festival permet de faire découvrir les processus de recherches et de créations en « arts et sciences ».

C'est un rendez-vous où artistes, chercheurs, enseignants et étudiants sont conviés à créer ensemble et à partager leurs créations et processus de création en lien avec des partenaires nationaux et européens.

La médiation scientifique est assurée par une chargée de communication et médiation scientifique au sein de la Direction de la communication et des partenariats en lien avec les laboratoires et composantes de l'université et leurs chargés de médiation et culture scientifique.

Dans le cadre de [l'Alliance Universitaire de Bretagne](#) (AUB), dont elle est membre, l'UBO participe à l'élaboration d'une stratégie de recherche commune et la mise en œuvre d'initiatives visant à accroître la dynamique et le rayonnement de l'enseignement supérieur à l'Ouest de la Bretagne.

Un club de culture scientifique « [Scienceez-vous](#) » a été mis en place au sein de cette alliance en 2022 avec pour objectif de conceptualiser et scénariser des projets de création en médiation scientifique. Il propose un accompagnement sur-mesure aux chercheurs et est force de propositions pour mener toutes activités concourantes à la promotion et valorisation des résultats et savoirs. Les publics visés sont les scolaires (écoles, collèges et lycées) pour présenter les métiers de la recherche et développer le goût des filières scientifiques (au travers de TP commentés, expérimentations et jeux-quizz, etc. ), notamment auprès des jeunes filles qui sont souvent sous-représentées dans le monde scientifique, ainsi qu'auprès des publics éloignés géographiquement et/ou culturellement ainsi que les étudiants pour sensibiliser et stimuler l'esprit critique (débats d'opinion, meilleure compréhension et construction d'une réflexion sur des enjeux contemporains...).



La prévention des risques psychosociaux (RPS) et le bien-être au travail forment un axe majeur du projet d'établissement de l'UBO pour lequel une vice-présidente dédiée a été nommée.

L'université est dotée d'une cellule d'écoute pour les personnels en souffrance qui est facilement accessible par l'adresse mail [ecoute.ubo-enib@univ-brest.fr](mailto:ecoute.ubo-enib@univ-brest.fr).

Composée de la vice-présidente vie de campus et QVCT, de la conseillère de prévention, d'un enseignant-chercheur de l'ENIB, et d'une psychologue du travail d'un cabinet extérieur, elle a pour mission d'écouter, d'aider à l'expression, de dialoguer, et de recueillir les attentes des agents la sollicitant pour une situation de mal-être. Elle fonctionne dans le respect du cadre de déontologie, de confidentialité, du secret professionnel et du devoir de neutralité. En complément de cette politique de prévention des risques psychosociaux, la lutte contre le harcèlement, les violences sexistes et sexuelles est affichée comme une priorité avec la nomination d'une vice-présidente Egalité Femmes-Hommes, en charge de la lutte contre les VSS (VP EFH VSS) en avril 2024.

L'UBO dispose d'une seconde cellule dédiée à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles composée de professionnelles de l'écoute (assistante sociale et personnel médical) accessible par l'adresse mail suivante : [prevention-harcèlement-sexuel@univ-brest.fr](mailto:prevention-harcèlement-sexuel@univ-brest.fr). Les personnels de l'UBO peuvent la contacter en toute confidentialité.

Les Laboratoires Unités Mixtes de Recherche (UMR) sont dotés d'un référent Egalité dont la mission a été établie en partenariat avec les organismes de recherche partenaires (INSERM et CNRS). Ce référent promeut les valeurs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en matière de parcours professionnels, de formation professionnelle, de prévention et lutte contre les violences sexuelles et sexistes, de harcèlement, de lutte contre les discriminations, de déconstruction des stéréotypes, qui s'intègrent dans les plans d'actions des établissements.

Dans le cadre de cette mission, le référent fait connaître et diffuse auprès des personnels de l'UMR, les éléments du plan d'action national et plus largement des politiques d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes portées par le CNRS, l'INSERM et l'Université.

Dans le cadre de son plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'UBO a lancé en 2021, une initiative intitulée « Osez ! Au féminin » qui s'adresse à toutes les femmes travaillant à l'UBO, quels que soient leur poste ou leur statut.

Les objectifs de ce cycle de formation sont d'asseoir leur confiance en soi, mais également d'identifier et de lever, par le biais d'outils d'analyse et de solutions concrètes, les verrous qui peuvent être à l'origine de freins pour leurs carrières professionnelles. A ce jour, 53 femmes ont bénéficié de cette formation. L'initiative est poursuivie et valorisée sous la forme de formations courtes ciblées sur des besoins spécifiques.

Concernant la question du handicap, l'UBO s'est engagée à devenir une université toujours plus inclusive. Notons aussi que l'établissement fait candidater chaque année des étudiants au programme du ministère « doctorat handicap » et a été lauréat notamment en 2024. Réaffirmant sa volonté de promouvoir et développer une politique handicap ambitieuse mais réaliste, l'UBO a souhaité adopter un nouveau [schéma directeur pluriannuel du handicap pour la période 2023-2027](#).

Voté en conseil d'administration le 14 mars 2024, l'adoption de ce schéma pluriannuel constitue, à nouveau, l'occasion de formaliser la volonté de l'Université de développer sa politique handicap.

Les axes stratégiques définis, s'inscrivent naturellement dans la continuité du précédent schéma tout en répondant aux critères d'ambition que toute démarche continue requiert, en claire conscience des moyens qui seront nécessaires à la réalisation de ses objectifs.

Grâce à des actions clés réalistes, le plan d'action de ce nouveau schéma directeur pluriannuel constitue la feuille de route de l'établissement en matière de handicap pour les 5

années à venir. Elle vise à améliorer la qualité de vie au travail et dans les études, à favoriser l'insertion sociale et professionnelle, à faire évoluer les représentations et lutter contre les stéréotypes.

Certains points faibles ou à améliorer sont néanmoins identifiés dans le déploiement des principes relatifs aux aspects éthiques et professionnels :

- La diffusion de l'information, la formation et la sensibilisation des personnels aux bonnes pratiques en matière d'intégrité scientifique, de protection des données, au développement durable et responsabilité sociétale, de science ouverte est à améliorer et renforcer, notamment vis-à-vis des post-doctorants et chercheurs R3 et R4.
- Les missions du RIS doivent être davantage communiquées.
- Un effort dans l'accueil et l'accompagnement des post-doctorants doit être entrepris en lien avec les laboratoires et composantes, par l'établissement d'outils RH adaptés et en langue anglaise.
- Le nombre de documents accessibles en anglais doit être augmenté.
- Même si des efforts ont été entrepris dans l'accueil des nouveaux personnels arrivants à l'université par la mise en place d'une journée d'accueil complémentaires à destination des personnels arrivés en cours d'année et l'élaboration en anglais d'un « livret d'accueil des personnels internationaux » dans le cadre de la démarche HRS4R, un accueil plus ciblé des chercheurs internationaux notamment des post-doctorants doit être organisé dans le cadre d'une réflexion plus aboutie entre les différents acteurs, directions et services concernés.
- Le nouveau plan d'égalité femmes/hommes est à élaborer.
- Un nouveau médiateur doit être désigné. Une page dédiée doit être créée.

## II. Recrutement et sélection

La législation française et les cadrages de l'établissement définissent un système de recrutement à l'UBO répondant aux exigences de la charte du recrutement des chercheurs. La politique des ressources humaines s'est structurée autour d'une nouvelle organisation de la direction des ressources humaines (DRH) au cours de l'année 2022.

Des dispositifs visant à garantir transparence et équité des chances ont été mis en place au sein du pôle « recrutement, développement RH » créé dans le cadre de cette restructuration. En janvier 2023, l'université s'est dotée d'un logiciel de recrutement intitulé « Beetween ». Déployé en mars 2023, il permet de dématérialiser l'intégralité du processus de recrutement, de la multidiffusion des offres d'emploi à la génération du contrat de travail. La marque employeur UBO a été rendue plus visible (<https://ubo.nous-recrutons.fr/>). La production d'indicateurs sur les recrutements est également assurée et des enquêtes de satisfactions sont régulièrement réalisées ainsi qu'un suivi de la « marque employeur » sur les réseaux sociaux.

La politique de Recrutement Ouvert, Transparent, basé sur le Mérite (Open Transparent, Merit-based Recruitment – OTM-R), partie intégrante de HRS4R depuis 2017, est donc logiquement et durablement inscrite dans la politique d'établissement.

Le fonctionnement des comités de recrutement est encadré par des textes législatifs nationaux rappelés dans le « vade-mecum fonctionnement 2024 » mis à jour le 29/03/24 et accessible sur la page recrutement des enseignants-chercheurs du site de la DRH. En complément du vade-mecum, un certain nombre d'outils d'aide et de cadrage sont mis à disposition (cahier des charges, grilles de partialité, déclaration d'impartialité et guides).

La DRH a lancé des actions spécifiques de communication auprès des présidents de comité de sélections pour les sensibiliser sur les possibles biais de sélection, actions que la vice-présidente en charge des Ressources Humaines compte renforcer en lien avec la vice-présidente Egalité Femmes-Hommes, en charge de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles (VSS) par la formation au biais de genre.

Afin de renforcer l'accompagnement individuel et améliorer les niveaux de réponse aux agents de l'université, un « référent RH » pour chaque agent, au sein du « pôle gestion des RH » a été mis en place. Ainsi, l'agent bénéficie d'un suivi de carrière afin de consolider ses compétences, et préparer des concours. Le pôle entend également poursuivre une politique sociale en complément des actions ministérielles et de former les managers à la gestion de service et à la prévention des risques psycho-sociaux.

Par ailleurs, l'UBO est engagée depuis plusieurs années déjà dans une politique volontariste à destination de tous les personnels qui œuvrent au quotidien à son rayonnement.

Afin de valoriser l'engagement et de sécuriser le parcours professionnel des personnels contractuels, l'UBO a élaboré une nouvelle charte des contractuels administratifs et techniques et enseignants et enseignants chercheurs validée par le conseil d'administration du 6 juillet 2023. Les mesures entrent en vigueur à compter du 01/01/2024 et les nouvelles grilles indiciaires seront applicables à compter du 01/09/2024.

Cette charte a pour objectif de permettre aux personnels contractuels BIATSS de mieux connaître les principales dispositions relatives à leurs conditions d'emploi, de rappeler la réglementation en vigueur et de faire état des principes appliqués par l'UBO en matière de recrutement, de rémunération et de parcours professionnels, permettant des perspectives d'évolution de carrière pour les contractuels en poste.

A travers la rédaction de cette charte, l'UBO s'engage à accompagner des personnels contractuels tout au long de leur présence au sein de l'établissement. Elle vise également à mieux les accueillir et leur permettre d'appréhender leur environnement et les dispositifs d'accompagnement existants (formation, action sociale...). Rédigée en conformité avec les textes légaux et réglementaires, cette charte pourra être amenée à évoluer en fonction des dispositions légales ou de la politique menée par l'établissement.

Certains points faibles ou à améliorer sont néanmoins identifiés dans le processus de sélection et recrutement :

- La question du statut du post-doctorant persiste à l'UBO puisqu'il ne bénéficie pas d'un réel statut de chercheur mais plutôt d'ingénieur de recherche sur une grille de rémunération BIATSS. Ceci donne lieu à des hétérogénéités de situations quant à la rémunération et au traitement des post-doctorants en fonction des sources de financement, et à la perception qu'ils ont d'eux-mêmes au sein du laboratoire d'accueil et entre pairs.  
L'une des pistes d'amélioration attendue est l'élaboration d'une « charte du chercheur » dont les travaux de rédaction devraient être entrepris à la fin 2024 pilotés par la DRH et la DRIVE.
- La communication en anglais sur les sites de l'université et des laboratoires est encore insuffisante. La traduction des pages et des documents RH du site de l'UBO en anglais a pris du retard puisqu'il s'inscrit dans le chantier global de refonte du site UBO toujours en cours ayant pour conséquence de nuire à l'attractivité pour des candidats internationaux.

### III. Conditions de travail et sécurité sociale

Une édition en anglais du « livret d'accueil des personnels internationaux » élaboré par la DRH dans le cadre de la démarche HRS4R a pu voir le jour en 2022.

Le livret recense les informations clés sur l'université en général, et plus particulièrement sur les services et dispositifs d'aide qui accompagnent le chercheur étranger dans ses démarches avant, et pendant son séjour.

Des informations relatives à l'installation du nouvel agent à l'UBO et de ses droits et devoirs sont explicitées : de l'installation à l'université, à la carte professionnelle, la rémunération, le temps de travail et les congés, à la sécurité informatique, le transport et les règles en matière de déplacement professionnel, à la vie sociale et les activités culturelles et sportives proposées par l'université mais également par les prestataires extérieurs.

L'UBO s'appuie également sur l'expertise du [Centre de Mobilité Internationale](#) (CMI Brest). Labellisé Centre de Services EURAXESS et Centre de développement de Carrières EURAXESS, il renforce l'offre d'accueil et d'orientation des étudiants, doctorants et chercheurs étrangers.

Il assure le conseil sur tous les aspects les plus importants du séjour : visa, titre de séjour, assurance santé, logement, sécurité sociale, intégration, carrière, etc....

Il œuvre également pour assurer un accompagnement professionnel à la mobilité des talents internationaux.

L'intégration du [CMI - Brest](#) au sein de la direction des affaires internationales de l'université doit permettre une meilleure coordination et la mutualisation des actions futures proposées en faveur des chercheurs internationaux et du développement de la mobilité des personnels de l'université en général.

En termes de responsabilités sociétales, l'UBO s'est fortement engagée dans la promotion de la diversité et de la lutte contre les discriminations par la [mission « Egalité Femmes/Hommes »](#) et plus récemment par la nomination d'une vice-présidente Egalité Femmes-Hommes, en charge de la lutte contre les VSS (VP EFH VSS).

Les femmes sont légèrement plus nombreuses à l'UBO que les hommes : 55% de l'ensemble des personnels de l'université (source : rapport social unique 2022). Et pourtant, quel que soit leur statut (BIATSS, enseignantes ou enseignantes-chercheuses, chercheuses), leurs carrières professionnelles n'évoluent pas au même rythme que celles des hommes et elles occupent encore trop peu de postes à responsabilités.

Un programme de cycle de formation « Osez ! Au Féminin » a été mis en place depuis 2021. Il s'adresse à toutes les femmes de la communauté UBO, enseignantes, enseignantes-chercheuses, chercheuses, BIATSS, doctorantes, titulaires ou contractuelles qui souhaitent

faire un point sur leur vie professionnelle et adopter de bonnes pratiques pour bien démarrer et/ou faire évoluer leur carrière professionnelle.

Une nouvelle formation « Manager au féminin » devrait permettre de lever certains freins. Des événements de sensibilisation sont organisés lors de la journée de lutte contre les violences sexistes et sexuelles, le 25 novembre et la journée internationale des droits des femmes le 8 mars.

En partenariat avec le groupe Inclusion Task 4.1 de l'alliance [SEA-EU](#), des échanges et conférences vont être organisés sur la thématique de l'écriture égalitaire avec les expertes et experts en genre et handiversité, l'objectif étant d'échanger sur l'emploi d'un langage non sexiste et inclusif et commun aux différentes universités de l'alliance européenne.

La lutte contre les discriminations s'accompagne également des actions portées dans le cadre du [schéma directeur pluriannuel du handicap 2023-2027](#) cité plus haut.

L'un des objectifs est notamment de mieux former et accompagner les managers et leurs équipes grâce aux actions de formations du Pôle Qualité de vie au Travail (QVT) de la DRH et son correspondant handicap.

Il s'agit également de renforcer la communication car trop peu de personnels ont suffisamment connaissance du « dispositif handicap » de l'UBO notamment au sein de la communauté des chercheurs.

La qualité de vie au travail est une préoccupation majeure à l'université qui a mis en place un plan d'actions internes élaboré par le groupe de travail « qualité de vie au travail » (QVT) pilotée par la vice-présidente Qualité de vie au travail et conditions de travail permettant à chacun de bénéficier d'un environnement optimal. Il s'agit de dispositifs qui contribuent à une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie familiale : le télétravail, l'adoption d'une charte de parentalité, l'encadrement de l'usage des mails et de l'organisation de réunions (plages horaires), etc...

Le recours au télétravail a été facilité depuis la crise COVID, avec le renouvellement de la charte du télétravail, l'équipement en matériel des agents et la dématérialisation de la procédure de demande de télétravail. Son déploiement s'inscrit dans la politique de développement durable de l'université (axe 5 (Politique Sociale) - objectif 1 (accentuer la politique sociale en faveur des personnels) du Schéma Directeur Développement Durable 2020-2023) et participe au plan d'action en faveur de la qualité de vie au travail des personnels.

Dans un souci de cohérence globale dans le projet d'établissement, notamment entre le HRS4R et le schéma directeur DD&RS, la mise en œuvre des actions I.2, I.4 et II.6 du HRS4R se feront en collaboration avec le Vice-Président Transitions et la responsable du pôle DD&RS de l'UBO. En effet, ces actions rentrent également dans le cadre du référentiel national DD&RS et en particulier des objectifs opérationnels 3.2.1, 3.2.4, 3.3.1, 3.3.2, 5.1.1 et 5.1.2" (cf. référentiel interne DD&RS).

La politique de l'UBO en matière de développement durable et responsabilité sociétale s'appuie ainsi sur un socle d'actions initiées par l'établissement mais repose également sur les initiatives individuelles ou collectives, menées par les personnels, étudiants, services, composantes, associations, acteurs des transitions écologiques et durables.

Ainsi les chercheurs sont invités à réfléchir sur l'impact global de leurs pratiques professionnelles sur le changement climatique. Une journée interne sur la thématique du changement climatique (« L'UBO dans le changement climatique ») : pour passer du savoir à l'action) vient d'être organisée le 24 mai 2024, en partenariat avec le Haut Conseil Breton pour le Climat (HCBC). Cette journée vise également à développer des actions concrètes pour le développement du bien-être de tous au sein de l'université en cohérence avec les enjeux climatiques et de durabilité. Les résultats de ce travail collectif pourront permettre la mise en place d'une charte des déplacements à l'échelle de l'établissement.

De nombreuses initiatives et démarches sont entreprises et développées à l'UBO en termes d'amélioration des conditions de travail et cadre d'exercice. Néanmoins, il est à noter une nécessité de développer les actions suivantes :

- Lutter contre la succession de contrats courts pour les jeunes chercheurs qui reste une réalité.
- Elaborer un « kit d'accueil » du post-doctorant à l'attention des laboratoires avec les droits et obligations de chacun ainsi que la procédure à respecter avant l'accueil, durant la phase d'installation du post-doctorant dans le laboratoire et tout au long de son activité professionnelle à l'UBO avec une version anglaise des documents pour aide à la compréhension car l'accompagnement des jeunes chercheurs (R2) par les pairs est insuffisamment structuré au sein de l'établissement.
- Intensifier la traduction des documents institutionnels en anglais (notamment certaines informations clés présentes dans le bulletin des services outil de communication institutionnel par des focus thématiques en anglais).
- Améliorer le système de communication interne de l'université. Enormément d'informations circulent et sont diffusées par moyen de lettres d'informations qui constituent une masse importante d'informations à traiter et filtrer. Le sondage effectué par le comité opérationnel HRS4R auprès des post-doctorants de l'IUEM en février a montré une inéquation entre leur besoin d'informations et le système mis en place. De plus, trop peu de communications sont en anglais ce qui participe à un sentiment d'exclusion de la dynamique collective d'établissement.
- Organiser deux fois par an, une journée d'accueil spécifique aux post-doctorants.
- Clarifier la mission du médiateur de l'UBO et assurer la communication de ses missions.
- Mettre à jour la "Charte de la Parentalité à l'UBO".

#### IV. Formation et développement

La création du [Collège Doctoral de Bretagne](#) en septembre 2022 a permis de mieux structurer l'encadrement des études doctorales et de l'offre de formation au bénéfice des doctorants de l'UBO (chercheurs R1) qui bénéficient aujourd'hui d'une offre de formation diversifiée au service de leurs projets de recherche et de leurs projets professionnels (offre disponible sur Améthis <https://amethis.doctorat-bretagne.fr/>).

Cette offre inclut des formations dites « scientifiques » ou « disciplinaires » (organisées par chaque école doctorale), ainsi que des formations dites « transversales » (organisées par le Collège doctoral). Neuf catégories thématiques structurent l'offre de formation :

développement durable et responsabilité sociétale, éthique et intégrité scientifique, science ouverte, expertise et méthodes scientifique et technique, connaissance de l'entrepreneuriat, projection professionnelle, management et communication, pédagogie et pratique enseignante ainsi que des formations spécifiques pour les doctorants internationaux

Le [Collège doctoral](#) propose à ces derniers, une offre de formation pour faciliter leur insertion dans leur cursus doctoral (cours de Français Langue Etrangère, aide à l'aisance orale et écrite, ...).

Les doctorants peuvent aussi suivre des formations proposées par d'autres acteurs que leur école doctorale et le [Collège doctoral de Bretagne](#) qui peuvent être comptabilisées dans leur Plan Individuel de Formation (PIF), sous forme d'équivalences de formation.

Chaque année est organisée une manifestation de 4 jours intitulée « [Doctoriales](#) », en partenariat avec des collectivités, les structures d'accompagnement du territoire et des entreprises, afin de favoriser les échanges entre jeunes chercheurs et le monde de l'entreprise. Ces « [Doctoriales](#) » s'inscrivent désormais dans une thématique unique (ex édition 2024 intitulée : « Docteurs, un atout pour agir face aux changements climatiques et sociétaux »).

Afin d'encadrer le cursus des doctorants, le [Collège Doctoral de Bretagne](#) a élaboré une charte ([la charte du doctorat en Bretagne](#)) qui définit les droits et obligations des parties prenantes d'un projet doctoral en rappelant la déontologie inspirant les dispositions réglementaires en vigueur et les pratiques déjà expérimentées dans le respect de la diversité des disciplines et des établissements. Les règles en matière d'encadrement et d'engagements réciproques, d'intégrité, de propriété intellectuelle, médiation, prévention du plagiat, science ouverte y sont inscrites.

Son but est la garantie d'une haute qualité scientifique. L'établissement d'inscription du doctorant est responsable du respect des principes de la charte et s'engage à agir pour que ces principes soient respectés.

Un plan de formation individuel (PFI) doit également être élaboré par le doctorant et sa direction de thèse dans les trois mois qui suivent le début du doctorat avec pour but de faire réfléchir le doctorant sur ses besoins en formation, d'en échanger avec sa direction de thèse afin de construire un plan adapté à ses besoins et son projet professionnel. La définition de celui-ci doit répondre aux différentes orientations et compétences utiles à son projet professionnel, qui doit par conséquent être esquissé dans cette perspective.

Le doctorant est accompagné par un comité de suivi individuel (CSI), dont les membres sont nommés par l'école doctorale dans les trois mois qui suivent le début du doctorat, dans des conditions précisées par le conseil de l'école doctorale et inscrite dans le règlement intérieur de l'école doctorale, et dans le respect des modalités de la présente Charte. Ce comité a pour rôle de veiller au bon déroulement du projet doctoral dans toutes ses composantes : environnement et moyens de travail, maturation du projet professionnel et réalisation du plan de formation, diffusion des résultats (colloques, publications, etc.). Il porte également sur l'avancement du projet de recherche tout en respectant les choix scientifiques du doctorant et de la direction de thèse. Il apporte soutien et conseil au doctorant et conformément à la réglementation, il veille à prévenir toute forme de conflit, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissement sexiste.

Le [Collège Doctoral de Bretagne](#) interroge chaque année ces docteurs pour suivre leur carrière professionnelle au moyen d'enquêtes auxquelles les doctorants se sont engagés à



répondre pendant les 5 ans qui suivent l'obtention de leur diplôme. Tous les deux ans, le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche traite ces enquêtes de suivi réalisées sur le territoire national par les acteurs locaux.

A l'UBO, la formation professionnelle tout au long de la vie (FPTLV) constitue un outil majeur de gestion des ressources humaines.

L'ensemble des personnels de l'UBO a donc la possibilité de bénéficier du plan de formation de l'établissement.

Pilotée par le Pôle QVT et Formation de la DRH, ce plan comprend des formations portant sur le développement des compétences métiers et l'accompagnement des pratiques. Il vise également à accompagner les personnels dans la construction du parcours professionnel en leur permettant d'en devenir pleinement acteurs.

Des formations à la sécurité, l'hygiène et qualité de vie au travail sont proposées ainsi que des sessions visant à favoriser la mobilité et les transitions professionnelles.

L'offre de formation en matière de pédagogie universitaire est dispensée à l'UBO par le [Service d'ingénierie et d'Appui à la Médiation pour l'Enseignement \(SIAME\)](#) de l'UBO qui travaille à la construction d'une offre de formation basée sur les compétences liées à la pratique d'enseignement afin de mettre en œuvre "l'approche programme", démarche préconisée au sein de l'établissement.

Composé d'ingénieurs pédagogiques, de techniciens audiovisuels, d'enseignants de l'UBO et d'experts nationaux et internationaux, le [SIAME](#) propose des formations qui permettent à chacun de développer ou d'actualiser des compétences et connaissances dans le domaine de la pédagogie universitaire. Ces formations sont ouvertes aux enseignants-chercheurs (R2 à R4), aux personnels BIATSS et aux doctorants en charge d'enseignements ou de l'animation d'ateliers au sein de l'établissement, ainsi qu'aux formateurs ou enseignants extérieurs dans le cadre de conventions partenariales. Les contenus de formation sont évolutifs et répondent aux besoins exprimés par les composantes qui sont consultées chaque année en amont de l'élaboration du plan de formation. Les participants bénéficient de rendez-vous thématiques et de formations organisés tout au long de l'année sous différents formats.

Les encadrants d'équipe ont l'obligation de suivre un parcours de professionnalisation. Le caractère obligatoire de cette formation sera d'ailleurs, désormais, appliqué au module de formation portant sur l'accueil, l'installation et l'accompagnement des collaborateurs en situation de handicap tel que défini dans le nouveau [schéma directeur pluriannuel du handicap \(2023-2027\)](#).

Tout personnel en situation de handicap bénéficie des services du Pôle QVT et du correspondant handicap de la DRH.

Engagée dans la lutte contre les discriminations, l'UBO entend œuvrer au renforcement de l'inclusion en développant des cycles de formation à l'attention de toutes les femmes (doctorantes, personnels, EC) et vient de mettre en place un nouveau module qui s'adresse plus particulièrement à toutes les femmes qui exercent des fonctions de management au sein de l'université.

L'ensemble de la communauté universitaire scientifique peut également bénéficier des formations proposées par [l'Unité Régionale de Formation à l'Information Scientifique et Technique de Bretagne et des Pays de la Loire Formation \(URFIST\)](#) et diffusée via la lettre d'information hebdomadaire de la DRIVE. L'URFIST a pour mission la formation des usagers et des formateurs universitaires à l'usage et à la maîtrise de l'information, dans un grand nombre de disciplines et dans ses divers aspects (recherche, production, traitement de l'information). Dans ce cadre, l'URFIST propose des stages et des sessions de formation en ligne et en présentiel.

Les unités de recherche de l'UBO ont également la possibilité d'inviter le référent intégrité scientifique et le délégué à la protection des données (DPO) pour des ateliers durant lesquels l'intégrité scientifique et la question de l'éthique sont abordées (RGPD).



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.

De plus, pour répondre aux besoins exprimés par les personnels de l'UBO de développer leurs compétences de communication en anglais, le Pôle Langues et le service Formation de la DRH organise depuis janvier des cours d'anglais extensif.

Le nombre des opportunités de formation en anglais à l'UBO ne cesse de croître grâce à la dynamique développée au sein de l'alliance SEA-EU dont elle est membre : développement des programmes de mobilités courtes dont l'objectif est de favoriser la rencontre et la collaboration avec les homologues européens des universités partenaires et cours en ligne. Chacune des 9 universités a pour objectif d'organiser 2 séjours professionnels (staff week) par an, soit une petite vingtaine d'opportunités par an pour les personnels d'aller rencontrer, ou d'accueillir, ses homologues.

[SEA-EU](#), c'est une stratégie à long terme pour former la jeune génération européenne, future actrice des mutations sociétales attendues. Cette stratégie englobe logiquement l'ensemble des activités des universités : formation, recherche, vie de campus et lien avec la société.

[SEA-EU](#), c'est un espace de mobilité et de formation européen pour l'ensemble de la communauté : étudiants, enseignants, chercheurs et l'ensemble des personnels des universités.

Les chercheurs peuvent recevoir un soutien et des conseils pour le développement de leur carrière professionnelle et l'amélioration de leur employabilité dans le secteur académique mais aussi dans celui des entreprises. Des ateliers conseil carrière sont organisés régulièrement au cours desquels les chercheurs ont la possibilité d'identifier leurs compétences et d'apprendre à les mettre en valeur mais aussi d'élaborer et de parfaire leurs CV et leurs lettres de motivation. Les chercheurs sont aussi encouragés à développer leur réseau lors de rencontres avec des acteurs socio-économiques et culturels.

Les chercheurs internationaux accueillis à l'UBO bénéficient des services du Centre de Mobilité Internationale à Brest. Le [CMI Brest](#) propose des cours de français dont peuvent également bénéficier leurs conjoints. Labellisé Centre de développement de Carrières EURAXESS, il propose des ateliers thématiques, ainsi que des rendez-vous individuels. Le [CMI Brest](#) accompagne également les laboratoires d'accueil et services RH de l'université. Ainsi un mercredi par mois, il propose une réunion sur une thématique précise (visa et titres de séjour par ex).

Le [CMI Brest](#) organise une formation spécifique en ligne sur le développement de carrière des post-doctorants (R2). Intitulée « [TIME4CAREER](#) » cette formation a lieu sur une période de 2 mois depuis 2023.

Les faiblesses relatives à la formation sont les suivantes :

- Un sondage effectué par le comité de suivi HRS4R auprès des chercheurs post-doctorants (R2) de l'IUEM de l'UBO en février 2024 montre une inéquation entre les besoins de formation formulés par les post-doctorants, qu'il s'agisse du contenu ou de leur accessibilité. En effet, les formations sont globalement ciblées sur la pédagogie et le management et trop peu de formations sont dispensées en anglais.
- Des actions de sensibilisation sont organisées mais elles insuffisamment diffusées au sein des laboratoires et s'adressent principalement aux doctorants. La communication en la matière doit être améliorée avec la création d'un espace numérique qui leur est propre.
- Il conviendrait d'analyser le devenir professionnel des post-doctorants comme ceci est le cas pour les doctorants.

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

Les grandes priorités stratégiques de la démarche HRS4R à l'université restent inchangées.

Néanmoins, certains périmètres ont évolué.

Ainsi, le volet de la formation doctorale qui avait fait l'objet d'un focus particulier lors de l'auto-évaluation à mi-parcours, en insistant notamment sur la nécessité de former les encadrants et de structurer le parcours des doctorants, est depuis septembre 2022, avec la création d'un Collège Doctoral à l'échelle régionale, grandement structuré et organisé dans une démarche continue d'amélioration à l'attention des doctorants.

Les actions liées à l'évolution du cadre national avec la validation 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](#) – LPR » ont dû être prolongées à l'issue de l'auto-évaluation à mi-parcours (cf. [rapport d'auto-évaluation à mi-parcours](#)). En effet, annoncée en février 2019, sa promulgation n'a eu lieu que fin décembre 2020 avec une mise en application à partir de 2021.

Le travail d'élaboration de chartes internes à l'université relatives à la loi a donc pris du retard et devra perdurer dans le nouveau plan d'action (action II.2 : *Elaborer une charte du chercheur contractuel assortie d'une grille salariale spécifique*) d'autant plus que les conclusions des consultations effectuées dans le cadre du présent bilan et de la réalisation du nouveau plan auprès des chercheurs post-doctorants (via l'association des post-doctorants BTAP – Brest Association for Postdocs), chercheurs expérimentés et gestionnaires de laboratoires ont montré la nécessité de renforcer les actions en faveur de leur conditions de recrutement et cadre d'exercice.

Les travaux de réflexions menés par le comité opérationnel HRS4R dans le cadre du renouvellement du label « HR Excellence in research » ont permis de déterminer les axes d'amélioration en se basant sur les retours des post-doctorants de l'UBO.

Présenté en Bureau présidé par le président de l'université le 8 juillet 2024, le nouveau plan d'action 2024-2026 regroupe des actions qui visent à mieux accueillir et inclure les personnels les plus précaires.

La mise en place à l'UBO d'une nouvelle vice-présidence en charge des ressources humaines accompagnera le président sur la politique des ressources humaines. Cette fonction, inexistante jusqu'alors à l'université, correspond à un choix affirmé de la nouvelle présidence afin de mieux structurer la politique RH de l'établissement. Ainsi, un pilotage effectué en lien avec le vice-président recherche (VP recherche) et la nouvelle vice-présidente Europe et international (VP Europe et International), permettra d'assurer le caractère transversal de la démarche HRS4R au sein de l'université. La démarche s'articulant également avec les schémas directeurs relatifs au handicap, à l'égalité Femmes/Hommes et lutte contre les violences sexistes et sexuelles et le développement durable et responsabilité sociétale.

De plus, l'Alliance Universitaire Européenne SEA-EU dont l'UBO est membre offre des opportunités de développement stratégique et novateur dans le domaine de la formation, de la recherche et des sciences ouvertes, de l'inclusion, du développement durable et de la mobilité internationale.

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

L'année 2020 a été profondément marquée par l'épidémie de Covid-19 au cours de laquelle, l'université a fait preuve d'agilité et adapté son fonctionnement afin d'assurer la continuité de l'enseignement et de la recherche.

Elle a su rapidement organiser le travail et l'enseignement à distance, protéger les personnels sur site et accompagner les entreprises partenaires tout en renforçant le soutien aux étudiants en difficulté.

Le télétravail a ainsi été encouragé et l'intervention de la DSIUN a facilité la mise en place d'un environnement numérique sécurisé et fonctionnel. Avec le déconfinement, le travail en distanciel s'est développé avec l'adoption d'une nouvelle charte sur le télétravail à l'automne 2021.

En septembre 2022, le périmètre organisationnel des études doctorales change avec la création d'un « [Collège Doctoral de Bretagne](#) », dispositif commun aux 15 établissements d'enseignement supérieur et de recherche en Bretagne avec pour objectifs de coordonner le dispositif doctoral régional, de réaliser le suivi de carrière des docteurs, de développer et entretenir l'application de gestion du doctorat "Améthis", de concevoir, coordonner et évaluer l'offre de formation transversale à destination des doctorants, et de coordonner un dispositif d'aides à la mobilité internationale des doctorants agrégeant plusieurs sources de financements.

La fin d'année 2022 a été dramatiquement impacté par le décès du président Matthieu Gallou dans l'exercice de ses fonctions. Il avait été président de l'université depuis 2016 et l'ensemble de la communauté de l'UBO a été profondément bouleversé par sa disparition. Le calendrier des instances en a ainsi été modifié afin d'organiser de nouvelles élections anticipées en février 2023, et de renouveler les instances. De nouvelles élections ont à nouveau eu lieu à une année d'intervalle avec la mise en place d'une nouvelle équipe dirigeante et des instances mobilisées par la prise de fonction du nouveau président et de son équipe.

Suite à la « [loi de Programmation pour la Recherche pour les années 2021 à 2030](#) » (Loi n°2020-1674 du 24 décembre 2020 LPR), et son application au sein de l'université, une Charte des contractuels BIATSS a été votée au conseil d'administration du 06/07/2023. Cette charte prévoit une harmonisation et amélioration des modalités de recrutement, des pratiques d'encadrement et de suivi des agents du début à la fin du contrat (intégration, rémunération, formation, etc...) ainsi que le déploiement d'opérations de repyramidage des corps d'enseignants-chercheurs et de chercheurs, mise en œuvre du régime indemnitaire des enseignants-chercheurs, création d'un statut juridique au contrat post doctoral, etc...

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

Le pilotage de la démarche HRS4R qui avait été assuré par la vice-présidente Europe et Internationale depuis 2016 s'est arrêté en mars 2024 avec la fin de son mandat. Ce pilotage sera désormais assuré par la vice-présidente en charge des ressources humaines, en lien avec le vice-président recherche et la vice-présidente Europe et international afin d'assurer le caractère transversal de la démarche au sein de l'université.

Le périmètre de la démarche est également susceptible d'évoluer avec la création simultanée d'un Établissement public expérimental (EPE) et d'un Institut national polytechnique (INP) intégrant l'ENIB (école nationale d'ingénieurs de Bretagne). Partageant un projet stratégique commun pour renforcer le rayonnement de l'enseignement supérieur et la recherche sur le territoire breton, à l'échelle nationale et internationale, le démarrage de cette nouvelle structuration est prévu au 1<sup>er</sup> janvier 2025.

## **PARTIE 3**

### **I. Actions**

Le plan d'action initial comportait 48 actions dont 27 avaient été réalisées à l'issue de la 1<sup>ère</sup> auto-évaluation en 2021 (cf. rapport d'auto-évaluation à mi-parcours). 7 actions (I.11.1, I.11.2, I.11.3, II.12.2, III.25.1, III.26.2 et III.35.1) avaient été prolongées suite à l'évolution du cadre national (attente de promulgation de la [loi de programmation de la recherche pour les années 2021-2030 – LPR](#)).

2 actions concernant les fonctions du médiateur n'avaient pu être réalisées faute de candidatures au renouvellement de la fonction (III.34.1, III.34.2 et III.34.3).

La nouvelle action : IV.37.2 « Mettre en place un groupe de travail pour l'élaboration d'un guide de l'encadrant », ajoutée à l'issue de la 1<sup>ère</sup> auto-évaluation, est réalisée dans le cadre du [Collège Doctoral de Bretagne](#) (CDB) créé depuis septembre 2022. Il en est de même pour l'action I.7.2.

33 actions sont désormais réalisées en tout ou pour partie. Elles sont désormais considérées comme pérennes et retirées du futur plan d'action. Elles continuent de faire l'objet d'un relevé d'indicateurs annuels (cf. Annexe 1 – liste des actions 2018-2023 réalisées et pérennes)

Le nouveau plan d'action proposé est constitué de 23 actions (dont 12 nouvelles « NEW » et 11 en cours), pour la période 2024-2026.

Intitulé de l'Action	Principe*	Timing (par trimestre)	Pilote / Direction responsable	Cible (s) / Indicateur (s)	
<b>I. Aspects professionnels et éthiques</b>					
Action I.1					
Renforcer la communication sur les missions du RIS au sein des laboratoires.	2, 3	T4 2024	DRIVE	Chercheurs R1 à R4 / Lettre de mission diffusée et nombre de sessions d'information organisées / an.	
		Etat d'avancement	Remarques		
		NEW			
Action I.2					
S'assurer de la formation des chercheurs en matière d'éthique, d'intégrité scientifique et de science ouverte.	2, 3, 8, 9	T1 2025	DRIVE	Chercheurs R2 à R4 / Augmentation du nombre de chercheurs participants aux formations / an	
		Etat d'avancement	Remarques		
		NEW			
Action I.3					
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.	3, 4, 5, 6, 7, 8, 9	T1 2025	VP RH ET VP RECHERCHE	Chercheurs R2 à R4 / Nombre de réunions du groupe de travail.	
		Etat d'avancement	Remarques		
		EN COURS			

Action I.4				
Poursuivre l'effort vers un équilibre Femmes/Hommes et mettre à jour le plan égalité Femmes-Hommes.	10, 22, 27	T1 2025	VP RH et VP EFH VSS	Chercheurs R1 à R4 et ensemble de la communauté universitaire / Nombre d'Actions organisées / an.
		Etat d'avancement	Remarques	
		NEW		
Action I.5				
Elaborer un « kit d'accueil du post-doctorant » à l'attention des laboratoires (droits et obligations réciproques).	3, 4, 5, 6, 7	T2 2025	DRIVE	Chercheurs R2 / Nombre de documents élaborés et mises à jour / an.
		Etat d'avancement	Remarques	
		NEW		
Action I.6				
Traduire les documents sur les droits et devoirs des chercheurs en anglais.	2, 3, 4, 5, 6, 7	T1 2025	DRH	Chercheurs R1 à R4 et ensemble de la communauté universitaire / Nombre de documents produits /an.
		Etat d'avancement	Remarques	
		En COURS		

<b>Action I.7</b>				
Organiser un accueil spécifique doctorants et post docs (2 fois/an)	3, 4, 5, 6, 7, 10, 24	T3 2025	DRH et DRIVE	Chercheurs R2 / Augmentation du nombre de participants / an.
		Etat d'avancement	Remarques	
		NEW		
<b>Action I.8</b>				
Compléter l'offre d'informations et de documentation en anglais de la page recherche et DRIVE (interne et externe)	2, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10	T1 2025	DRIVE	Chercheurs R1 à R4 et ensemble de la communauté universitaire / Nombre de documents traduits diffusés /an.
		Etat d'avancement	Remarques	
		EN COURS		
<b>II. Recrutement et sélection</b>				
<b>Action II.1</b>				
Poursuivre le développement de la politique de recrutement Ouvert, Transparent et Basé sur le mérite (OTM-R) répondant aux recommandations de la commission européenne.	11, 12, 13, 14, 15, 16	T1 2024	DRH	Chercheurs R1 à R4 et ensemble de la communauté universitaire / Nombre de mesures prises / an.
		Etat d'avancement	Remarques	
		NEW		

Action II.2				
Elaborer une charte du chercheur contractuel assortie d'une grille salariale spécifique.	12, 13, 14, 17, 18, 19, 26, 28, 29	T4 2025	DRH	Chercheur R1 à R4 / Vote au CA.
		Etat d'avancement	Remarques	
		EN COURS		
Action II.3				
Publier toutes les offres d'emploi en anglais sur le site de l'UBO et sites EURAXESS.	10, 12, 13, 14, 15, 16	T1 2025	DRH	Chercheurs R1 à R4 et ensemble de la communauté universitaire / Nombre d'offres publiées / an.
			Etat d'avancement	Remarques
			EN COURS	
Action II.4				
Traduire l'onglet recrutement en anglais et le rendre visible.	12, 13, 14, 15, 16	T1 2025	DRH	Chercheurs R1 à R4 et ensemble de la communauté universitaire / Nombre d'item traduits sur la page / an.
			Etat d'avancement	Remarques
			EN COURS	



Action II.5				
Réunir pour une séance d'information et de formation les présidents de comités de sélection.	12, 13, 14, 15	T1 2025	VP RH et VP EFH VSS	Chercheurs R3 à R4 / Nombre de présidents de comités sensibilisés.
		Etat d'avancement	Remarques	
		EN COURS		
Action II.6				
Renforcer les actions de sensibilisation sur les biais de genre et autres discriminations.	10, 23, 24, 27	T1 2025	VP RH et VP EFH VSS	Chercheurs R1 à R4 et ensemble de la communauté universitaire / Nombre de personnes sensibilisées.
		Etat d'avancement	Remarques	
		NEW		
Action II.7				
Intensifier la traduction des documents institutionnels en anglais (informations clés du bulletin des services, outil de communication institutionnel par des focus thématiques en anglais).	24	T1 2025	DRIVE	Chercheurs R1 à R4 et ensemble de la communauté universitaire / Nombre de personnes sensibilisées.
		Etat d'avancement	Remarques	
		NEW		

Action III.1				
S'assurer de la bonne compréhension des règles de sécurité et de leur traduction en anglais.	10, 23, 24	T1 2025	DGS / F3ST	Chercheurs R1 à R4 et ensemble de la communauté universitaire / Nombre de documents traduits et affichés.
		Etat d'avancement	Remarques	
		EN COURS		
Action III.2				
Créer un espace numérique dédié à l'attention des doctorants et post-doctorants.	10, 23, 24	T3 2025	DRIVE / DSIUN	Chercheurs R1 et R2 / Nombre de documents numériques accessibles.
		Etat d'avancement	Remarques	
		NEW		
Action III.3				
Renforcer la simplification administrative et la dématérialisation des documents.	24	T4 2024	DSIUN / DGS	Chercheurs R1 à R4 et ensemble de la communauté universitaire / Nombre de nouveaux outils déployés.
		Etat d'avancement	Remarques	
		NEW		

Action III.4				
Elaborer une annexe au contrat de travail rappelant les règles de propriété intellectuelle.	31, 32	T4 2025	DRIVe	Chercheurs R1 à R4 / Nombre de contrats rédigés intégrant l'annexe par an.
		Etat d'avancement	Remarques	
		EN COURS		
Action III.5				
Nommer un nouveau médiateur.	24, 34	T4 2024	DGS	Chercheurs R1 à R4 et ensemble de la communauté universitaire / Lettre de mission du médiateur diffusée sur le site UBO.
		Etat d'avancement	Remarques	
		EN COURS		
Action III.6				
Publier le rapport annuel du médiateur sur le site UBO (en français et en anglais).	24, 34	T4 2025	DGS	Chercheurs R1 à R4 et ensemble de la communauté universitaire / Rapport présenté au CA.
		Etat d'avancement	Remarques	
		EN COURS		

Action IV.1				
Organiser des actions de formation et d'information sur le développement de carrière des post-doctorants.	25, 28, 29, 30, 37, 38, 39	T3 2025	DRH	Chercheurs R2 / Nombre d'Actions réalisées par an et nombre de participants par an.
		Etat d'avancement	Remarques	
		NEW		
Action IV.2				
Analyser le devenir professionnel des post-doctorants.	30, 38	T1 2025	DRH	Chercheurs R2 / Augmentation du taux de suivi des post-doctorants à N+1, N+2 et N+3.
		Etat d'avancement	Remarques	
		NEW		

Principes charte européenne du chercheur et code de bonne conduite pour le recrutement de chercheurs :

1. Liberté de recherche ; 2. Principes éthiques ; 3. Responsabilité professionnelle ; 4. Attitude professionnelle ; 5. Obligations contractuelles et légales ; 6. Responsabilité ; 7. Bonnes pratiques dans le secteur de la recherche ; 8. Diffusion et exploitation des résultats ; 9. Engagement vis-à-vis de la société ; 10. Non-discrimination ; 11. Systèmes d'évaluation ; 12. Recrutement ; 13. Recrutement (Code) ; 14. Sélection (Code) ; 15. Transparence (Code) ; 16. Jugement au mérite (Code) ; 17. Variations dans la chronologie des Curriculum Vitae (Code) ; 18. Reconnaissance de l'expérience de mobilité (Code) ; 19. Reconnaissance des qualifications (Code) ; 20. Ancienneté (Code) ; 21. Nominations Post-doctorat (Code) ; 22. Reconnaissance de la profession ; 23. Environnement de la recherche ; 24. Conditions de travail ; 25. Stabilité et continuité de l'emploi ; 26. Financement et salaires ; 27. Equilibre entre les sexes ; 28. Développement de carrière ; 29. Valorisation de la mobilité ; 30. Accès aux services d'orientation de carrière ; 31. Droits de propriété intellectuelle ; 32. Co-auteur ; 33. Enseignement ; 34. Plaintes et recours ; 35. Participation aux organes de décision ; 36. Relations avec les directeurs de thèse/stage ; 37. Supervision et tâches de management ; 38. Développement professionnel continu ; 39. Accès à la formation à la recherche et au développement continu ; 40. Supervision

## **II. 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 continue 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 ([Décret n° 2019-1108 du 30 octobre 2019 modifiant le décret n° 84-431 du 6 juin 1984 fixant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs et portant statut particulier du corps des professeurs des universités et du corps des maîtres de conférences](#)).

Le Code de l'éducation fixe également 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 ([Décret n° 2022-227 du 23 février 2022 modifiant le décret n° 84-431 du 6 juin 1984 fixant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs et portant statut particulier du corps des professeurs des universités et du corps des maîtres de conférences](#)).

Par leur constitution et leur collégialité, les comités garantissent l'impartialité de traitement des candidatures. Les membres sont sensibilisés au biais de genre.

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. Un vade-mecum applicable aux recrutements des titulaires comme des contractuels, a également été adopté.

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>

La charte des contractuels voté au conseil d'administration le 10/07/2014 a été modifiée le 12 septembre 2023 avec pour objet de rappeler les bonnes pratiques à observer en matière de recrutement des personnels contractuels BIATSS de droit public au sein de l'université quels que soient les types de financement, au regard de la réglementation en vigueur. Cette charte a pour objectif d'améliorer les modalités de recrutement et d'harmoniser les pratiques d'encadrement et de suivi des agents du début à la fin du contrat (intégration, rémunération, formation, etc...). Elle vise aussi à faciliter l'insertion des agents contractuels au sein de l'établissement et les accompagner à la fin de leur contrat.

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 \(Hcéres\)](#), 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 d'une prime individuelle, 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 en 2019 et 2020 en matière de 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 sont encadrés par les dispositions de cette dernière loi.

De plus, une nouvelle voie de recrutement des professeurs d'université est créée afin d'améliorer l'attractivité des carrières scientifiques par le biais de « chaires de professeurs juniors ». Ces recrutements qui viennent en complément des voies de recrutement existantes et en plus des postes ouverts pour les chargés de recherche et les maîtres de conférences sont ouverts chaque année et pour chaque corps, sur proposition du président. Ils visent à rajeunir l'entrée dans la carrière : il s'agit de recruter à un moment plus proche de la thèse.

L'objectif est de laisser plus de place aux disciplines émergentes (neuro-informatique, bio-informatique, bio chimie, écologie moléculaire, nanotechnologies...) et donner une part centrale au projet de recherche, sortir des logiques disciplinaires et mieux prendre en compte la diversité des mérites des candidats.

Enfin, il s'agit de réduire la précarité des années de post-doctorat, ce dispositif ayant vocation à déboucher sur de l'emploi titulaire.

Cette nouvelle voie de recrutement permettra de recruter de jeunes scientifiques sur un contrat de droit public doté d'un environnement financier et permettant d'accéder, à l'issue d'une période maximale de 6 ans, à une titularisation dans un corps de professeur d'université ou de directeur de recherche. La durée du contrat ne peut être inférieure à trois ans et ne peut être supérieure à six ans.

Les offres d'emploi de l'UBO sont publiées et consultables sur plusieurs sites, et notamment sur EURAXESS en ce qui concerne les offres de contrats postdoctoraux et les postes d'enseignants-chercheurs.

L'Université s'est récemment dotée d'un outil de recrutement qui permet la multidiffusion des offres et l'automatisation du processus de recrutement.

Appelé Beetween, cet outil permet la communication externe et interne sur tous les supports, l'analyse des process de recrutement et la gestion du parcours candidat ainsi que de la « marque employeur ».

Parallèlement, l'établissement s'emploie à améliorer les informations contenues dans chaque publication (environnement de travail, cadre d'exercice, processus de sélection, etc.). Le déploiement d'outils comme des procédures ou des tutoriels dédiés a pour objectif d'accompagner les équipes en charge de la publication des offres.

#### **PARTIE 4. Mise en œuvre**

La mise en œuvre de la démarche est assurée par le comité opérationnel (COMOP) mis en place depuis mars 2017 lors de la demande de reconnaissance « HR - Excellence in Research ».

Après l'obtention de la reconnaissance en décembre 2018, il a été rebaptisé « comité de suivi HRS4R ».

Piloté administrativement par le chef de projet HRS4R ; il est composé de membres permanents représentant les directions et/ou services clés impliqués dans la démarche : Direction Générale des Services, Direction des Ressources Humaines, Direction Recherche, Innovation et valorisation économique, Centre de Mobilité Internationale (CMI Brest), des représentants d'enseignants-chercheurs (R1 à R4), de l'université mais aussi de chercheurs et personnels d'organisme de recherche partenaires et hébergés à l'UBO (CNRS).

Le comité est chargé d'assurer l'avancement du plan d'action et de rendre compte au comité de pilotage (COFIL) présidé par le président de l'université, accompagné de la vice-présidente en charge des Ressources Humaines du VP Recherche et de la VP Europe et International.

Afin d'élaborer l'auto-évaluation de fin de cycle et la demande de renouvellement du label, le comité opérationnel a été élargi. Il compte aujourd'hui une quinzaine de membres.

Le portage par une direction spécifique est défini pour chaque action du plan. La direction en charge de la mise en œuvre de l'action donnée en assure le suivi et en rend compte lors des réunions de comité opérationnel et en particulier durant les phases d'évaluation.

Le comité opérationnel se réunit en moyenne 1 fois par trimestre et chaque réunion de comité fait l'objet d'un compte-rendu et d'un rapport d'avancement des progrès.

Les échanges, documents, rapports d'avancement, bilans et présentations font l'objet d'un stockage sur un espace commun (drive) dédié aux membres concernés.

Une page web « HRS4R » sur le site de l'UBO a été dédiée : <https://www.univ-brest.fr/fr/page/hrs4r-ubo>.

#### **4.1. Modalités de préparation de l'auto-évaluation**

Les travaux d'auto-évaluation ont été élaborés dans le cadre du comité opérationnel enrichi de 2 nouveaux membres représentants de chercheurs (R2 et R4) et 2 représentants de personnels de soutien à la recherche.

3 réunions ont eu lieu au 1<sup>er</sup> semestre 2024 (15/02/24, 07/03/24 et 02/04/24) afin d'élaborer l'auto-évaluation de fin de cycle.

Une attention particulière a été portée sur la situation des jeunes chercheurs post-doctorants (R2) avec la création d'un sondage réalisé en février 2024 auprès de l'association des post-doctorants BTAP (Brest Association for Postdocs) via son président.

Le comité a également convié la directrice adjointe de la plateforme régionale de montage de projets européens 2PE afin d'échanger autour des nouveaux enjeux de la charte et du code des chercheurs révisés.

#### **4.2. Implication de la communauté scientifique dans le processus**

Lors de la phase initiale, la communauté de recherche a été impliquée, tout d'abord par l'intégration de représentants de chercheurs et d'enseignants chercheurs (R1 à R4) au sein du comité de projet « HRS4R » en s'efforçant de veiller au respect de l'équilibre des genres. Des Enseignants-chercheurs volontaires avaient contribué à la Gap Analysis et à la définition d'objectifs du premier plan.

L'ensemble de la communauté universitaire avait été consultée via une grande enquête menée en juin 2017 afin de confirmer les objectifs du plan initial.

La représentativité des domaines scientifiques de l'université a aussi été respectée (axe mer, sciences médicales, sciences techniques, sciences humaines, ...) et des représentants des organismes de recherche hébergés à l'université dans le cadre des UMRs également.

La communication auprès des laboratoires a été effectuée par l'équipe dirigeante, par la vice-présidente Europe et International et le vice-président recherche sur les listes de directions des laboratoires ainsi que par des présentations au sein des instances concernées : commission recherche, comité technique et commission Europe et International.

Un effort tout particulier a été fait suite aux recommandations des évaluateurs de la commission européenne à l'issue du rapport intermédiaire quant à la représentativité des post-doctorants au sein de comité opérationnel, avec un élargissement à de nouveaux membres dont un représentant des post-doctorants.

#### **4.3. Comité de suivi et pilotage des avancées**

Voir point 4 et 4.1 pour le comité opérationnel.

Le comité opérationnel veille à l'avancée et la mise en œuvre technique de la démarche et de la bonne réalisation des actions prévues. Chaque action est pilotée par un responsable clairement identifié (le pilote d'action) afin de garantir sa bonne réalisation selon le calendrier prévisionnel.

La bonne réalisation des actions est contrôlée lors de chaque réunion de comité opérationnel au cours de laquelle le pilote présente les avancées.

Les avancées sont enregistrées dans un tableau accessible en ligne et partagé aux membres du comité sur l'espace commun Google drive. Tous les documents liés à la démarche et à sa comitologie sont accessibles sur cet espace.



#### **4.4. Intégration de la démarche HRS4R dans la stratégie de recherche de l'organisation et 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 ; les procédures d'accueil et de recrutement, le « livret d'accueil des personnels internationaux » a été diffusé et distribué par la DRH.

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. Vérification de la bonne mise en œuvre des actions proposées et suivi des progrès**

La réalisation du plan d'action repose sur une stratégie basée sur des objectifs clairs, concrets, réalistes et mesurables.

Les actions prévues sont 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 opérationnel sur la base du rapport d'avancement des pilotes d'action : livrable réalisé, en cours, suspendu ou supprimé.

L'évaluation est effectuée tous les 3 mois lors des réunions de comité opérationnel qui juge de l'avancement des progrès du plan d'action. Ce même comité analyse les déviations, retard et impondérables et émet des actions correctrices dont il rend compte au comité de pilotage.

#### **4.6. Préparation de l'évaluation externe**

La préparation de l'audit sur site par les évaluateurs externes internationaux à l'automne 2024 sera assurée par le comité opérationnel HRS4R de l'UBO selon les recommandations de la commission européenne.

Le contenu du programme sera préparé en lien avec le directeur de cabinet du président et les directions impliquées dans la démarche ainsi que dans les aspects logistiques.

La proposition du programme de la journée d'audit sera soumise à la validation du comité de pilotage.

Le rapport d'évaluation formalisera les retours des évaluateurs sur la mise en œuvre de la stratégie HRS4R au sein de l'université ainsi que ses recommandations pour le plan d'action révisé. Ce rapport ainsi que les retours exprimés lors de la visite sur site feront l'objet d'une analyse approfondie par le comité opérationnel présentées en comité de pilotage fin 2024.

## Annexe 1 : Liste des 31 actions du plan 2018-2023 réalisées et pérennes

I. Aspects éthiques et professionnels				
N°	Action	Pilote	Timing	Indicateur / cible - Période 2018-2023
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	T2 2019	Présentation HRS4R faite par la DRIVE en réunion des directeurs d'unités le 20/06/19. La charte européenne pour les chercheurs à l'UBO accessible en ligne sur le site de la DRIVE : <a href="https://www.univ-brest.fr/drive/menu/DRIVE/Pour-une-Recherche-responsable/Deontologie">https://www.univ-brest.fr/drive/menu/DRIVE/Pour-une-Recherche-responsable/Deontologie</a> ainsi que sur la page HRS4R du site de l'université : <a href="https://www.univ-brest.fr/fr/page/hrs4r-ubo">https://www.univ-brest.fr/fr/page/hrs4r-ubo</a> Présentations de la démarche HRS4R et de la charte européenne pour les chercheurs à l'UBO faites à différentes échelles : Laboratoires, instances, Alliance Universitaire de Bretagne (AUB).
I.2.1	Définir une politique de sensibilisation et de formation à l'intégrité scientifique.	VP recherche	T4 2018	Politique de sensibilisation et de formation à l'intégrité en recherche est assurée par le vice-président recherche de l'UBO en lien avec le RIS et le délégué à la protection des données (DPO) : <a href="mailto:dpo@univ-brest.fr">dpo@univ-brest.fr</a> . Des sessions d'informations sont réalisées en commission recherche et au sein des laboratoires. La "Journée de la Recherche" édition 2021 a été entièrement dédiée à l'intégrité scientifique à l'UBO le 14/10/21. Elle a également fait l'objet d'une retransmission sur la chaîne You Tube de l'UBO.
I.2.2	Nommer un-e référent-e à l'intégrité scientifique.	VP recherche	T4 2018	Référent à l'Intégrité Scientifique (RIS), nommé le 01/09/18 pour 3 ans. Adresse générique créée afin de faciliter les échanges et la déontologie : <a href="mailto:referent-integrite-scientifique@univ-brest.fr">referent-integrite-scientifique@univ-brest.fr</a> Suite fin de mandat en décembre 2021, fonction exercée par 3 personnes (TIS) ayant statut de professeurs émérites : 1 référent intégrité scientifique (RIS) assisté de 2 assesseurs chargés d'apporter une expertise complémentaire. Ces 3 collègues constituent le triplet Intégrité Scientifique (TIS) : <a href="https://www.univ-brest.fr/drive/menu/DRIVE/Pour-une-Recherche-responsable/Referent-integrite-scientifique">https://www.univ-brest.fr/drive/menu/DRIVE/Pour-une-Recherche-responsable/Referent-integrite-scientifique</a>

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.	DRIVE	T1 2018	<p>Création du Comité d'Éthique pour la Recherche (CER AUB) au sein de l'Alliance Universitaire de Bretagne : <a href="https://aub.bzh/recherche/cerni/">https://aub.bzh/recherche/cerni/</a></p> <p>Instance pluridisciplinaire composée d'enseignants-chercheurs et chercheurs (UBO, UBS, ENIB) choisis pour leurs compétences et leur intérêt pour les questions éthiques.</p> <p>Une présentation du comité d'éthique pour la recherche et de ses missions a été effectuée à la commission recherche de l'UBO du 14 mars 2023 et du 16 avril 2024.</p> <p>Les informations sur le CER AUB sont également régulièrement diffusés via la "lettre hebdomadaire d'information de la DRIVE" : <a href="https://www.univ-brest.fr/drive/menu/DRIVE/Lettres-d_information">https://www.univ-brest.fr/drive/menu/DRIVE/Lettres-d_information</a></p> <p>Le CER fait également l'objet de présentations lors des formations et ateliers de "gestion de plan des données DMP / PGD" dispensés aux doctorants dans le cadre de leur formation doctorale.</p>
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	T2 2019	A partir de janvier 2022, mise en place d'un CERNI destiné à fournir un avis sur des protocoles de recherche non-interventionnelles (recherches qui concernent directement ou indirectement la personne humaine et qui ne sont ni à visée thérapeutique ni impliquant des moyens physiquement invasifs).
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	T2 2019	Diffusion de la charte européenne des chercheurs par voie électronique / pour affichage dans les UR a été effectuée + présentation en réunion des Directeurs d'unité à la CR du 02/04/ 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 sur l'éthique et l'intégrité scientifique.	DRIVE	T1 2019	Les informations relatives à l'éthique et l'intégrité en recherche à l'UBO sont accessible sur le site 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	T3 2019	<p>L'UBO est engagée contre le plagiat, afin de garantir la qualité de ses diplômes et l'originalité des publications pédagogiques et scientifiques de ses personnels enseignants et/ou chercheurs.</p> <p>Une charte a ainsi été approuvée par les conseils centraux de l'UBO en 2012 et un logiciel de détection de plagiat adopté : Compilatio, accessible via la plateforme Compilatio sur la page de la Direction des Systèmes d'Information et des Usages du Numérique (DSIUN) qui propose des tutoriels d'utilisation en français et en anglais :</p> <p><a href="https://www.univ-brest.fr/dsiun/menu/Documentations/Par+outils/Anti-plagiat/Anti-plagiat.cid217309?utm_source=sendinblue&amp;utm_campaign=%20La%20Minute%20Numrique%20-%20Contrler%20lauthenticit%20dun%20document&amp;utm_medium=email&amp;ticket=ST-1574802-sZDspKH4iP3KokSUAiv3-cas.univ-brest.fr">https://www.univ-brest.fr/dsiun/menu/Documentations/Par+outils/Anti-plagiat/Anti-plagiat.cid217309?utm_source=sendinblue&amp;utm_campaign=%20La%20Minute%20Numrique%20-%20Contrler%20lauthenticit%20dun%20document&amp;utm_medium=email&amp;ticket=ST-1574802-sZDspKH4iP3KokSUAiv3-cas.univ-brest.fr</a></p>
I.2.8	Organiser des ateliers et conférences sur l'intégrité en recherche et l'éthique à l'UBO.	DRIVE	T1 2018	<p>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.</p> <p>Webinaire "Introduction à l'intégrité scientifique le 16/02/21 organisé par l'URFIST.</p> <p>Journée annuelle de la Recherche sur l'intégrité scientifique de l'UBO organisée le 14/10/21 en visioconférence et retransmise sur la chaîne youtube de l'UBO.</p> <p>Atelier "créer son plan de gestion de données" organisé par la DRIVE le 17/03/22.</p> <p>Cycle de formations proposées par URFIST (<a href="https://sygefor.reseau-urfist.fr/#/program/rennes?utm_source=sendinblue&amp;utm_campaign=Newsletter%20DRIVE&amp;utm_medium=email">https://sygefor.reseau-urfist.fr/#/program/rennes?utm_source=sendinblue&amp;utm_campaign=Newsletter%20DRIVE&amp;utm_medium=email</a>)</p>
I.3.1	Rédiger un article sur l'intégrité en recherche dans la lettre de la recherche.	DRIVE	T3 2019	<p>cf. 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></p>
I.4.2	Traduire la Charte du chercheur contractuel et le livret des personnels en anglais.	DRH	T4 2022	<p>Le "livret d'accueil des personnels internationaux" en anglais est accessible en ligne sur la page de la DRH : <a href="https://www.univ-brest.fr/digitalAssets/104/104964_Guide-for-international-staff-.pdf">https://www.univ-brest.fr/digitalAssets/104/104964_Guide-for-international-staff-.pdf</a> / chercheurs R1 à R4 + ensemble du personnel.</p>

I.5.1	Diffuser l'information par la DRIVE et renvoi vers le site INPI depuis la page web de la DRIVE.	DRIVE	T1 2018	<a href="https://www.univ-brest.fr/drive/menu/Valorisation/Valorisation-economique/Les-differents-partenariats">Lien vers l'INPI dans la Boîte à Outil de la DRIVE : https://www.univ-brest.fr/drive/menu/Valorisation/Valorisation-economique/Les-differents-partenariats</a>
I.7.1	Accompagner et soutenir les doctorants (cf. groupe de travail sur le bien-être BEAT).	DRIVE	T1 2018	Dispositif renforcé du suivi des doctorants dans le cadre du "Doctorat Bretagne Loire - Ecole Des Docteurs" (comité de suivi de thèse, Charte du Doctorat : <a href="https://www.univ-brest.fr/digitalAssets/93/93131_charte-doctorat.pdf">https://www.univ-brest.fr/digitalAssets/93/93131_charte-doctorat.pdf</a> , nouveau guide administratif et financier UBO à l'attention des doctorants) et Pôle Doctoral (pole.doctoral@univ-brest.fr) créé fin 2017 au sein de la DRIVE. Avec la création du collège doctoral de Bretagne en septembre 2022, la coordination de la formation doctorale est effectuée au niveau régional : <a href="https://www.doctorat-bretagne.fr/">https://www.doctorat-bretagne.fr/</a>
I.7.2	Editer un guide sur le fonctionnement administratif, social et financier de la thèse.	DRIVE	T3 2022	Guide édité et mis en ligne en décembre (édition française) 2021. <a href="https://www.univ-brest.fr/digitalAssets/101/101049_GUIDE-DOCTORANTS--2_.pdf?utm_source=sendinblue&amp;utm_campaign=Newsletter%20DRIVE&amp;utm_medium=email">https://www.univ-brest.fr/digitalAssets/101/101049_GUIDE-DOCTORANTS--2_.pdf?utm_source=sendinblue&amp;utm_campaign=Newsletter%20DRIVE&amp;utm_medium=email</a>
I.8.1	Rappeler les règles de signature des publications scientifiques. 1 fois/an	DRIVE	T4 2018	La charte de signature normalisée des publications scientifiques de l'UBO a été votée à la commission recherche (CR) du 04/12/18. Un rappel des règles 1 est effectué une fois/an à la CR et des informations relatives diffusées par la lettre hebdomadaire de la DRIVE.
I.9.1	Développer et renforcer les actions de diffusion de la culture scientifique.	DRIVE	T1 2018	Médiation scientifique assurée par une chargée de communication et médiation scientifique au sein de la Direction de la communication et des partenariats en lien avec les laboratoires et composantes de l'université et leurs chargés de médiation et culture scientifique. De nombreux événements sont organisés régulièrement par les laboratoires, composantes et services dédiés à l'université (colloques, conférences, ateliers, rencontres, etc....). Diffusés via la Lettre hebdomadaire de la DRIVE et sur la page « Recherche-Innovation » du site de l'UBO : <a href="https://www.univ-brest.fr/fr/page/actualites-de-la-recherche">https://www.univ-brest.fr/fr/page/actualites-de-la-recherche</a>

I.10.1	Elaborer des contrats doctoraux spécifiques aux personnes souffrant de handicap.	DRH	T1 2018	Chaque année, 1 à 2 postes sont réservés à la campagne des emplois pour des personnels en situation de handicap. Cf. "actions en faveur des étudiants en situation de handicap" "A3-O1-a2" en page 18 du schéma directeur pluriannuel du handicap 2023-2027 (SDPH 2023-2027) : <a href="https://www.univ-brest.fr/sites/nouveau.univ-brest.fr/files/2024-04/Schema-directeur-Handicap_2023-27.pdf">https://www.univ-brest.fr/sites/nouveau.univ-brest.fr/files/2024-04/Schema-directeur-Handicap_2023-27.pdf</a>
I.10.2	Accompagner les équipes accueillant des personnels en situation de handicap.	DRH	T1 2019	Chaque année des actions de formations sont organisées : ex : Handicap psychique le 26/03/19, Sensibilisation et typologie du handicap les 04 et 06/11/19, Typologie du handicap le 11/12/20, Sensibilisation au handicap le 09/12/20. Workshop sur l'autisme et la pédagogie dans l'enseignement supérieur du dispositif Aspie-Friendly 13/06/21. Lancement du programme Atypie-Friendly le 19/09/23 avec signature de la Charte Atypie-Friendly par l'UBO. Avec l'adoption de son nouveau Schéma Directeur Pluriannuel du Handicap (2023-2027) en CA le 14/03/24, l'UBO s'est fixé 4 objectifs stratégiques pour la période 2023-2027, qui auront pour conséquence d'améliorer l'inclusion : <a href="https://www.univ-brest.fr/sites/nouveau.univ-brest.fr/files/2024-04/Schema-directeur-Handicap_2023-27.pdf">https://www.univ-brest.fr/sites/nouveau.univ-brest.fr/files/2024-04/Schema-directeur-Handicap_2023-27.pdf</a>
I.10.3	Poursuivre la mise en œuvre de la politique pluriannuelle pour favoriser le recrutement de personnels en situation de handicap.	DRH	T1 2023	Chaque année, 1 à 2 postes réservés à la campagne des emplois personnels en situation de handicap. Cf. action A3-O1-a2 en faveur des étudiants en situation de handicap : "Informer les étudiants en situation de handicap en Master 2 et bénéficiaires de l'obligation d'emploi (titulaires RQTH) et désireux de poursuivre en Doctorats de l'existence du dispositif « contrats doctoraux handicap »". Cf. A3-O1-a2 des actions en faveur des personnels en situation de handicap et action A3-O1-a2 du SDPH 2023-2027 : "Diversifier les profils de recrutement (EC, doctorants, filières hors administration, ...)": <a href="https://www.univ-brest.fr/sites/nouveau.univ-brest.fr/files/2024-04/Schema-directeur-Handicap_2023-27.pdf">https://www.univ-brest.fr/sites/nouveau.univ-brest.fr/files/2024-04/Schema-directeur-Handicap_2023-27.pdf</a> .
I.10.4	Traduire en anglais les guides et Chartes contre les discriminations affichées dans les unités de recherche.	DRH	T3 2019	Document relatif à l'égalité professionnelle Femmes-Hommes en anglais distribué à la rentrée 2019 aux nouveaux doctorants et publication du guide CPU sur les discriminations. / Chercheurs R1 à R4.

I.10.5	CRCT pour reprise après congé maternité.	1ère VP	T1 2018	Mis en place.
I.10.6	Publier les statistiques sur l'égalité femmes/hommes.	DRH	T4 2018	Les statistiques sur l'égalité de genre sont publiées 1 fois/an dans le rapport social unique (RSU) de l'université : <a href="https://www.univ-brest.fr/digitalAssets/107/107133_RAPPORT-SOCIAL-UNIQUE-UBO-2022.pdf">https://www.univ-brest.fr/digitalAssets/107/107133_RAPPORT-SOCIAL-UNIQUE-UBO-2022.pdf</a>
I.11.3	Elaborer un formulaire d'évaluation pour les contractuels/Post doc.	DRH	T1 2018	Formulaire élaboré par la DRH à l'attention des laboratoires / chercheurs R2.
<b>II. Recrutement et sélection</b>				
N°	Action	Pilote	Timing	Indicateur / cible - Période 2018-2023
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.	DRH	T3 2019	Réunions faites à l'automne 2018 et 2019.
<b>III. Conditions de travail et sécurité sociale</b>				
N°	Action	Pilote	Timing	Indicateur / cible - Période 2018-2023
III.24.1	Traduire en anglais la rubrique de l'intranet « bien-être au travail à l'UBO».	COM	T4 2022	Les informations relatives à la santé, l'hygiène et la sécurité ainsi que l'action sociale sont traduites dans le "livret d'accueil des personnels internationaux" / chercheurs R1 à R4 + ensemble du personnel.

III.29.1	Informer sur les possibilités de financement des mobilités courtes à l'étranger.	DRIVE / DEVE	T1 2018	<p>L'UBO propose de nombreux dispositifs pour accompagner les personnels dans leur projet de mobilité internationale (formation, partage d'expérience, échanges de bonnes pratiques). 3 appels / an.</p> <p>Les chercheurs et EC bénéficient de nombreux dispositifs de financement de leur mobilité internationale pour la recherche, l'enseignement et la formation (internes, programmes bilatéraux, européens et internationaux de recherche, notamment dans le cadre de l'alliance SEA-EU).</p> <p>La promotion de la mobilité des chercheurs (R2 à R4) est assurée par la DRIVE dans sa lettre hebdomadaire : <a href="https://www.univ-brest.fr/fr/page/mobilite-enseignants-chercheurs">https://www.univ-brest.fr/fr/page/mobilite-enseignants-chercheurs</a></p> <p>Les doctorants (R1) bénéficient d'un programme d'aide à la mobilité internationale : <a href="https://www.doctorat-bretagne.fr/programme-daides-la-mobilite-sortante">https://www.doctorat-bretagne.fr/programme-daides-la-mobilite-sortante</a></p> <p>Ce programme vise à rassembler plusieurs financeurs en un « guichet unique » afin de renforcer la visibilité de ces actions et de simplifier tant les candidatures pour les doctorants et doctorantes que l'instruction des dossiers pour les institutions.</p> <p>1 à 2 campagnes d'appel à candidatures ont lieu chaque année.</p>
III.30.1	Mettre en place un groupe de travail sur la modulation de travail.	DRH	T4 2019	Document sur le temps de travail réalisé. Prochaine révision en 2021.
III.35.2	Assurer un affichage clair des représentant-e-s (trombinoscope).	COM	T4 2018	<a href="https://www.univ-brest.fr/fr/page/lequipe">https://www.univ-brest.fr/fr/page/lequipe</a>
<b>IV. Formation et développement</b>				
N°	Action	Pilote	Timing	Indicateur / cible - Période 2018-2023
IV.37.1	Informer les directeur-trice-s de thèse.	DRIVE	T3 2021	Fiche de procédure à l'attention des futurs "HDRs" et projet de guide obsolètes car réalisés dans le cadre de la « charte du doctorat » du collège doctoral de Bretagne qui fixe les règles communes pour le bon déroulement des projets doctoraux : <a href="https://www.doctorat-bretagne.fr/charte-du-doctorat#p-99">https://www.doctorat-bretagne.fr/charte-du-doctorat#p-99</a>



IV.37.2	Mettre en place un groupe de travail pour l'élaboration d'un guide de l'encadrant.	DRIVE	T3 2022	<p>Groupe de travail mis en place au sein de l'Ecole Doctorale Bretagne et Pays de Loire sur le modèle du "guide du parfait directeur de thèse" élaboré par l'Ecole Doctorale des Sciences de la Mer et du Littoral (EDSML) / Chercheurs R1, R3 et R4.</p> <p>Avec la création du collège doctoral de Bretagne en septembre 2022, ce guide est devenu obsolète.</p> <p>L'encadrement étant désormais bien structuré à l'échelle du collège : <a href="https://www.doctorat-bretagne.fr/charte-du-doctorat#p-99">https://www.doctorat-bretagne.fr/charte-du-doctorat#p-99</a></p>
IV.39.1	Soutenir la publication en anglais financés par le BQR (Ateliers d'Aide à l'Ecriture Scientifique).	DRIVE	T1 2018	<p>10 ateliers réalisés en moyenne / an.</p> <p>Entre 10 et 30 participants chaque année.</p> <p>La promotion de ces ateliers est réalisée par la DRIVE dans sa "lettre hebdomadaire de la recherche".</p>

## Annexe 2 : Plan d'action 2024-2026

Légende : Timing  Livrable ★

N°	Statut	Action	Pilote d'action	2024				2025				2026				Indicateur / cible
				T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	
<b>I. ASPECTS ETHIQUES ET INTEGRITE SCIENTIFIQUE</b>																
I.1	New	Renforcer la communication sur les missions du RIS au sein des laboratoires.	DRIVe				★						★			Chercheurs R1 à R4 / Lettre de mission diffusée et nombre de sessions d'information organisées / an.
I.2	New	S'assurer de la formation des chercheurs en matière d'éthique, d'intégrité scientifique et de science ouverte.	DRIVe					★					★			Chercheurs R2 à R4 / Augmentation du nombre de chercheurs participants aux formations / an
I.3 (anciennement I.4.1)	En cours	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 RH & VP Recherche					★					★			Chercheurs R2 à R4 / Nombre de réunions du groupe de travail.
I.4	New	Poursuivre l'effort vers un équilibre Femmes/Hommes et mettre à jour le plan égalité Femmes-Hommes.	VP RH & VP EFH VSS					★					★			Chercheurs R1 à R4 et ensemble de la communauté universitaire / Nombre d'Actions organisées / an.
I.5	New	Elaborer un « kit d'accueil du post-doctorant » à l'attention des laboratoires (droits et obligations réciproques).	DRIVe						★							Chercheurs R2 / Nombre de documents élaborés et mises à jour / an.
I.6 (anciennement I.5.2)	En cours	Traduire les documents sur les droits et devoirs des chercheurs en anglais.	DRH										★			Chercheurs R1 à R4 et ensemble de la communauté universitaire / Nombre de documents produits /an.
I.7	New	Organiser un accueil spécifique doctorants et post docs (2 fois/an)	DRH & DRIVe										★		★	Chercheurs R2 / Augmentation du nombre de participants / an.
I.8	New	Compléter l'offre d'informations et de documentation en anglais de la page recherche et DRIVe (interne et externe)	DRIVe					★					★			Chercheurs R1 à R4 et ensemble de la communauté universitaire / Nombre de documents traduits diffusés /an.
<b>II. RECRUTEMENT ET SELECTION</b>																
II.1	New	Poursuivre le développement de la politique de recrutement Ouvert, Transparent et Basé sur le mérite (OTM-R) répondant aux recommandations de la commission européenne.	DRH					★					★			Chercheurs R1 à R4 et ensemble de la communauté universitaire / Nombre de mesures prises / an.
II.2 (Anciennement II.12.2)	En cours	Elaborer une charte du chercheur contractuel assortie d'une grille salariale spécifique.	DRH										★			Chercheur R1 à R4 / Vote au CA.
II.3 (Anciennement II.12.3)	En cours	Publier toutes les offres d'emploi en anglais sur le site de l'UBO et sites EURAXESS.	DRH										★			Chercheurs R1 à R4 et ensemble de la communauté universitaire / Nombre d'offres publiées / an.

II.4 (Anciennement II.12.4)	En cours	Traduire l'onglet recrutement en anglais et le rendre visible.	DRH												*					Chercheurs R1 à R4 et ensemble de la communauté universitaire / Nombre d'item traduits sur la page / an.
II.5 (Anciennement II.13.1)	En cours	Réunir pour une séance d'information et de formation les présidents de comités de sélection.	VP RH & VP EFH VSS					*							*					Chercheurs R3 à R4 / Nombre de présidents de comités sensibilisés.
II.6	New	Renforcer les actions de sensibilisation sur les biais de genre et autres discriminations.	VP RH & VP EFH VSS					*							*					Chercheurs R1 à R4 et ensemble de la communauté universitaire / Nombre de personnes sensibilisées.
II.7	New	Intensifier la traduction des documents institutionnels en anglais (informations clés du bulletin des services, outil de communication institutionnel par des focus thématiques en anglais).	DRive					*							*					Chercheurs R1 à R4 et ensemble de la communauté universitaire / Nombre de personnes sensibilisées
<b>III. CONDITIONS DE TRAVAIL ET SECURITE</b>																				
III.1 (Anciennement III.23.1)	En cours	S'assurer de la bonne compréhension des règles de sécurité et de leur traduction en anglais.	DGS & F3ST					*							*					Chercheurs R1 à R4 et ensemble de la communauté universitaire / Nombre de documents traduits et affichés.
III.2	New	Créer un espace numérique dédié à l'attention des doctorants et post-doctorants.	DRive & DSIUN												*					Chercheurs R1 à R4 et ensemble de la communauté universitaire / Nombre de documents numériques accessibles.
III.3	New	Renforcer la simplification administrative et la dématérialisation des documents.	DSIUN & DGS					*							*					Chercheurs R1 à R4 et ensemble de la communauté universitaire / Nombre de nouveaux outils déployés.
III.4 (Anciennement III.31.1)	En cours	Elaborer une annexe au contrat de travail rappelant les règles de propriété intellectuelle.	DRive												*					Chercheurs R1 à R4 / Nombre de contrats rédigés intégrant l'annexe par an.
III.5 (Anciennement III.34.1)	En cours	Nommer un nouveau médiateur.	DGS					*												Chercheurs R1 à R4 et ensemble de la communauté universitaire / Lettre de mission du médiateur diffusée sur le site UBO.
III.6 (Anciennement III.34.2)	En cours	Publier le rapport annuel du médiateur sur le site UBO (en français et en anglais).	DGS												*				*	Chercheurs R1 à R4 et ensemble de la communauté universitaire / Rapport présenté au CA.
<b>IV. FORMATION ET DEVELOPPEMENT</b>																				
IV.1	New	Organiser des actions de formation et d'information sur le développement de carrière des post-doctorants.	DRH												*					Chercheurs R2 / Nombre d'Actions réalisées par an et nombre de participants par an.
IV.2	New	Analyser le devenir professionnel des post-doctorants.	DRH					*							*					Chercheurs R2 / Augmentation du taux de suivi des post-doctorants à N+1, N+2 et N+3.

### Annexe 3 : OTM-R révisé

<b>Document 1 – Annexe : Grille d'analyse - Recrutement Ouvert, Transparent et Basée sur les mérites<sup>1</sup> (OTM-R)</b>					
<i>Grille OTM-R pour les organisations</i>					
	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="https://univ-brest.fr/fr/page/offres-demploi">https://univ-brest.fr/fr/page/offres-demploi</a> + offres d'emplois revues avec description de l'UBO et des avantages sociaux.
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	+/-	- Nouvelle charte des contractuels administratifs et techniques et enseignants et enseignants chercheurs validées par le conseil d'administration du 6 juillet 2023 : <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 pour recrutement des comités de sélection : <a href="file:///C:/Users/nqueffelec/Downloads/VADEMECUM%20Constitution%20CdS%202024-1.pdf">file:///C:/Users/nqueffelec/Downloads/VADEMECUM%20Constitution%20CdS%202024-1.pdf</a>
4. Faisons-nous usage (suffisant) des outils de recrutement électronique ?	x	x		++	- Procédure de recrutement électronique via la plateforme : Galaxie : <a href="https://www.galaxie.enseignementsup-recherche.gouv.fr/ensup/cand_recrutement_enseignants_chercheurs.htm">https://www.galaxie.enseignementsup-recherche.gouv.fr/ensup/cand_recrutement_enseignants_chercheurs.htm</a> - CANDIDUBO: <a href="https://candidatures.univ-brest.fr/">https://candidatures.univ-brest.fr/</a> : - Création d'un Pôle recrutement et dématérialisation des offres d'emploi, candidatures et convocations via l'outil « Beetween ».

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

5. Avons-nous mis en place un système de contrôle de qualité pour l'OTM-R ?	x	x	x	+/-	- Production d'indicateurs sur les recrutements. - Enquête de satisfactions réalisées régulièrement. - Suivi de notre marque employeur sur les réseaux sociaux.
6. Notre politique OTM-R actuelle encourage-t-elle les candidats externes à postuler?	x	x	x	-/+	- Publication des offres sur les divers réseaux sociaux.
7. Notre politique OTM-R actuelle est-elle en ligne avec les politiques d'attractivité des chercheurs étrangers ?	x	x	x	-/+	- 35% de candidats étrangers.
8. Notre politique OTM-R actuelle est-elle en ligne avec les politiques d'attractivité des groupes sous-représentés ?	x	x	x	++	- Politique d'inclusion et de lutte contre les discriminations mise en place. - Information faite lors des recrutements d'EC sur les biais de recrutement, notamment à l'égard des femmes. - Nomination d'une VP égalité et VSS depuis avril 2024. - 46% de femmes en fonction en 2022.
9. Notre politique OTM-R actuelle est-elle en ligne avec les politiques de conditions de travail attractives pour les chercheurs ?	x	x	x	+/-	- Livret d'accueil des personnels internationaux (Guide for international staff) : <a href="https://www.univ-brest.fr/digitalAssets/104/104964_Guide-for-international-staff--.pdf">https://www.univ-brest.fr/digitalAssets/104/104964_Guide-for-international-staff--.pdf</a> Charte du télétravail.
10. Avons-nous les moyens de vérifier que les chercheurs les plus appropriés candidatent aux postes ouverts?				++	- Processus de recrutement numérisé et diffusion des offres sur les sites diversifiés.
<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="https://univ-brest.fr/fr/page/offres-demploi">https://univ-brest.fr/fr/page/offres-demploi</a> /+ offres d'emplois revues avec description de l'UBO et des avantages sociaux

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

13. Faisons-nous usage de la plateforme Euraxess pour nous assurer que nos offres d'emploi touchent un large public de chercheurs ?	x	x		++	- 25% des offres publiées sur EURAXESS. - 100% des offres publiées sur GALAXIE:
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> Choisir le service public Linkedin Hellowork
15. Veillons-nous à ce que la simplification administrative pour les candidats ? [chapitre 4.4.1 b) 4]	x			+/-	- Procédure dématérialisée.
<b>Phases d'évaluation et de sélection</b>					
16. Avons-nous des règles claires quant à la création des comités de sélection ? [chapitre 4.4.2 a) 4]		x	x	++	- Cf. règles nationales : Code de l'éducation français portant sur la création et composition des comités de sélection :
17. Avons-nous des règles claires quant à la composition des comités de sélection ?		x	x	++	- Vade-mecum sur la composition des comités de sélection : <a href="file:///C:/Users/nqueffelec/Downloads/VADEMECUM%20Constitution%20CdS%202024-1.pdf">file:///C:/Users/nqueffelec/Downloads/VADEMECUM%20Constitution%20CdS%202024-1.pdf</a>
18. Les comités sont-ils composés à parité de femmes et d'hommes ?		x	x	++	- Vade-mecum sur la composition des comités de sélection : <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 sur la composition des comités de sélection : <a href="file:///C:/Users/nqueffelec/Downloads/VADEMECUM%20Constitution%20CdS%202024-1.pdf">file:///C:/Users/nqueffelec/Downloads/VADEMECUM%20Constitution%20CdS%202024-1.pdf</a>
<b>Phase de nomination</b>					
20. Informe-t-on tous les candidats de l'issue du recrutement à la fin du processus de sélection ?		x		++	- 100% des candidats informés (via outil « Beetween »).
21. Donnons-nous un retour adéquat aux personnes auditionnées ?		x		++	- 100% des candidats auditionnés informés (via outil « Beetween »).

22. Avons-nous mis en place un système adéquat pour les recours et plaintes ?		x		++	- Système de recours et plaintes en place.
<b>Analyse générale</b>					
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>

#### **Annexe 4 : Liste des membres du comité opérationnel**

Le comité opérationnel HRS4R veille à la réalisation du plan d'action et rend compte au Comité de pilotage (Bureau) présidé par le Président de l'UBO.

La mise en œuvre de la démarche a été assurée par le comité mis en place à l'UBO en mars 2017 lors de la demande de reconnaissance « HR - Excellence in Research ». Jusqu'en décembre 2018, il était composé des membres permanents représentant les directions et services, Enseignant-chercheurs, chercheurs et personnels de recherche, impliqués dans la démarche HRS4R.

Piloté par la vice-Présidente Europe et International, Béatrice Thomas-Tual avec un pilotage administratif assuré par Nathalie Queffelec, Ingénieur projets européens à la Direction Europe et International, le comité était composé des membres suivants :

- Brigitte Bonin, Directrice Générale des Services,
- Martine Le Roux, Directrice des Ressources Humaines,
- Marcelline Goarant, Directrice de la Direction Recherche, Innovation et Valorisation économique,
- Corinne Floch-Laizet, Responsable administrative du LabexMER,
- Muriel Laurencin, Doctorante (Représentant les chercheurs R1), Ecole Doctorale de la Mer
- Marie-Thérèse Cam, Enseignant-chercheur (Représentant les chercheurs R4), Directrice de l'Institut Brestois des Sciences de l'Homme et de la Société,
- Jacques Delarue, Enseignant-chercheur (Représentant les chercheurs R4), Directeur de la Fédération de Recherche en Alimentation et Nutrition humaines -FED 4216,
- Philippe Schollhammer, Enseignant-chercheur (Représentant les chercheurs R4), Directeur du Laboratoire de chimie, électrochimie moléculaires et chimie analytique - UMR 6521,
- Piernicola Bettiol, Enseignant-chercheur (Représentant les chercheurs R3), Directeur de l'Ecole Doctorale SICMA (Santé, Information – Communications, Mathématiques, Matière)
- Patrick Le Conte, Enseignant-chercheur (Représentant les chercheurs R3), Laboratoire d'économie et de gestion de l'Ouest – LEGO.

Après l'obtention de la reconnaissance fin décembre 2018, une partie des membres a été remplacée par de nouveaux membres en janvier 2019 :

- Maxime Peron, Doctorant, Ecole Doctorale Droit et sciences politiques et représentant des doctorants (R1) succédant à Muriel Laurencin.
- Marina Rabineau, Chargée de Recherche au CNRS, directrice Adjointe du LGO à l'IUEM et membre du Conseil d'Administration ((Représentant les chercheurs R4),

Afin de préparer la demande de reconduction du label, et dans un souci de pallier au manque de représentativité des représentants de post-doctorants (R2), la composition du comité opérationnel a été élargie en début d'année 2024 dans un contexte de renouvellement de l'équipe dirigeante et du comité de pilotage.

Le comité opérationnel est désormais piloté par la vice-présidente Ressources Humaines et compte les 15 membres suivants :

- Pascale Cloastre, Enseignante-chercheure (R4) et Vice-Présidente Ressources Humaines,
- Nathalie Queffelec, chargée de mission qualité et projets HRS4R et SDPH à la Direction Générale des Services,
- Brigitte Bonin, Directrice Générale des Services,
- Martine Le Roux, Directrice des Ressources Humaines,



- Kristen Bosser, Directrice de la Direction Recherche, Innovation et Valorisation Economique,
- Elodie Autret : Responsable Pôle doctoral, Direction Recherche, Innovation et Valorisation Economique,
- Elena Fily : Chargée de projets européens et internationaux, Direction Recherche, Innovation et Valorisation Economique,
- Marjolaine Le Gallo, Directrice du Centre de Mobilité Internationale –CMI Brest,
- Delphine Muths, Ingénieur soutien à la recherche, IUEM,
- Corinne Floch-Laizet, Responsable administrative et financière de l'IUEM,
- Anne-Sophie Podeur, Responsable administrative et financière du LEMAR, IUEM,
- Rozenn Le Corre, Enseignant-chercheur (Représentant chercheurs 4), Faculté de médecine et sciences de la santé,
- Jacques Delarue, Enseignant-chercheur (Représentant chercheurs 4), Faculté de médecine et sciences de la santé,
- Marina Rabineau, Chargée de Recherche au CNRS, directrice Adjointe du LGO à l'IUEM et membre du Conseil d'Administration ((Représentant les chercheurs R4),
- Rafael Trevisan, Post doctorant (représentant les chercheurs R2), LEMAR, IUEM.