



<http://www.uca.fr/>

# STRATEGIE EUROPÉENNE DES RESSOURCES HUMAINES POUR LES CHERCHEURS

---

## HRS4R

### Documents ANNEXES

12/11/2018

Stratégie des Ressources Humaines et plan d'actions de l'Université Clermont Auvergne

## 1. Stratégie RH – Plan d'action de l'UCA 2018-2022

Nom de l'organisation : Université Clermont Auvergne

Coordonnées de la personne de contact : Mathias BERNARD, Président de l'Université Clermont Auvergne, 49 bd François Mitterrand, CS 60032, 63001 Clermont-Ferrand

Lien web de l'institution où est publiée la Stratégie HR pour les chercheurs :

<http://www.uca.fr/universite/grands-projets/labellisation-hrs4r/>

DATE DE SOUMISSION DE LA CANDIDATURE : 17 JUILLET 2017

### 1. INFORMATION SUR L'ORGANISATION

Présentez les chiffres-clés relatifs à votre organisation. Les champs marqués \* sont à remplir obligatoirement.

<b>STAFF &amp; ETUDIANTS</b>	<b>Equivalent Temps Plein</b>
Nombre total de chercheurs = staff de recherche : professeurs, enseignants-chercheurs, chercheurs, personnes titulaires d'un grant ou d'une bourse, doctorants, à temps partiel ou à temps plein	2326
Dont (nombre) internationaux (par ex. de nationalité étrangère)	502
Dont (nombre) financés par des fonds externes	150
Dont (nombre) de femmes	874
Dont (nombre) de chercheurs confirmés (R3) et de chercheurs principaux (R4), disposant d'un large degré d'autonomie, PI ou Professeur	380
Dont (nombre) de chercheurs reconnus (R2) = post-doctorant ou équivalent mais pas encore totalement indépendants	74
Dont (nombre) de chercheurs de premier niveau = doctorant ou jeune chercheur	999
Nombre total d'étudiants (si pertinent)	35 057
Nombre total de staff (staff de recherche + personnes en charge de l'administration, de la gestion, de l'enseignement et du staff de recherche	2584
<b>BUDGET RECHERCHE (pour l'année comptable la plus récente)</b>	<b>€</b>
Budget annuel total de l'organisation	24 293 838, 86 €
Budget annuel provenant d'une allocation gouvernementale (dédié à la recherche)	7 204 250, 00 €
Budget annuel de projets compétitifs financés par des pouvoirs publics (dédié à la recherche, obtenus en compétition avec d'autres organisations, par ex. les financements européens)	11 926 469, 27 €
Budget annuel provenant de fonds privés ou de sources non gouvernementales (dédiés à la recherche)	5 163 119, 59 €
<b>PROFIL DE L'ORGANISATION (très brève description de votre organisation, max. 100 mots)</b>	

L'Université Clermont Auvergne est un établissement public qui entend mener une politique innovante en termes de formation initiale et continue, de recherche, d'insertion professionnelle de ses étudiants tout en jouant un rôle majeur au cœur de la cité et sur la scène internationale.

Notre plan d'action s'appuie sur l'existant tout en s'inscrivant dans une démarche d'amélioration continue. Il fait partie de la volonté politique de notre établissement et ne constitue en aucun cas un objet isolé.

HRS4R fait partie intégrante de la stratégie de l'établissement avec la demande du label « *HR Excellence in Research* ». Elle sera inscrite au contrat de l'établissement. La nouvelle organisation de notre université prend déjà en compte cette stratégie pour mieux l'appliquer à travers les services RH, bureau égalité Femmes-Hommes, service CLASS (loisirs et vie Campus), CHSCT, service Handicap, service Bien-être au travail.

Le comité de pilotage HRS4R est le garant de la mise en œuvre des actions qui y sont inscrites. Ce comité de pilotage est constitué en majorité d'enseignants-chercheurs regroupant l'ensemble des disciplines et qui représentent la communauté des chercheurs. Ils veilleront au respect du processus d'implémentation dont ils sont les principaux bénéficiaires.

Dans le cadre de la conduite de l'auto-évaluation, des référents HRS4R membres du comité de pilotage seront désignés dans chaque direction impliquée (DRH, DRI, RDV, CAC, DAGI, Cellule Europe) pour assurer le suivi et la mise en œuvre de la stratégie et les rapports de suivi sous la coordination du chargé de mission (O. K. Awitor).

Un répertoire partagé dédié à HRS4R, a été créé sur le serveur de l'université et est accessible à tous les membres du comité de pilotage pour le partage des documents sources.

Un suivi détaillé des actions prévues avec relevé de réalisations intervenues sera mis en place avec un compte-rendu par trimestre.

Le comité de pilotage se réunira aussi souvent que nécessaire chaque année pour exécuter le plan d'actions et finaliser l'état des lieux et sera le pilote d'une évaluation interne à deux ans.

Une évaluation par des évaluateurs mandatés par la Commission européenne est également prévue à quatre ans.

## 2. Grille OTM-R

Document 1 – Annexe : Grille d'analyse - Recrutement Ouvert, Transparent et Basée sur les mérites <sup>1</sup> (OTM-R)					
Grille OTM-R pour les organisations					
	Ouvert	Transparent	Basée sur les mérites	++ Oui, complètement +/- Oui, majoritairement -/+ Oui, partiellement -- Non	Indicateurs suggérés (ou moyens de mesure)
Système OTM-R					
1. Avons-nous publié une version de notre politique OTM-R en ligne (dans la langue nationale et en anglais) ?	x	x	x	-/+ Oui, partiellement	Lien et pages web spécifiques Mettre la politique générale en français et en anglais en ligne
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	-/+ Oui, partiellement	Date de la dernière mise-à-jour; s'assurer que cela a été envoyé à tous les chercheurs Fiches de poste existantes en ligne avec les consignes sur le recrutement
3. Les personnes impliquées dans le processus OTM-R sont-elles suffisamment formées ?	x	x	x	+/- Oui, majoritairement	Existence de programmes de formation OTM-R, Nombre de personnes formées
4. Faisons-nous usage (suffisant) des outils de recrutement électronique?	x	x		-/+ Oui, partiellement	Outils web pour les différents stades du processus de recrutement : convocations, candidatures en ligne selon type de public ; courriel de réponse...
5. Avons-nous mis en place un système de contrôle de qualité pour l'OTM-R	x	x	x	-/+ Oui, partiellement	Fiches de déclaration de conflits d'intérêt
6. Notre politique OTM-R actuelle OTM-R encourage-t-elle les candidats externes à postuler?	x	x	x	-/+ Oui, partiellement	Tendance à avoir davantage de candidats externes – Pourcentage de candidats externes ayant postulé : 60/70%

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

7. Notre politique OTM-R actuelle est-elle en ligne avec les politiques d'attractivité des chercheurs étrangers ?	x	x	x	-/+ Oui, partiellement	Tendance à avoir davantage de candidats étrangers Adopter un cadre politique devant les instances à afficher
8. Notre politique OTM-R actuelle est-elle en ligne avec les politiques d'attractivité des groupes sous-représentés ?	x	x	x	-- Non	Tendance à avoir davantage de candidats des groupes sous-représentés (ex. femmes)
9. Notre politique OTM-R actuelle est-elle en ligne avec les politiques de conditions de travail attractives pour les chercheurs ?	x	x	x	-/+ Oui, partiellement	Tendance à avoir davantage de candidats venant d'autres organisations
10. Avons-nous les moyens de vérifier que les chercheurs les plus appropriés candidatent aux postes ouverts?				-- Non	
Publication des postes et Phase de candidature					
11. Avons-nous des lignes directrices et des formulaires clairs pour publier les postes (par ex. Euraxess) ?	x	x		+/- Oui, majoritairement	Euraxess via le portail EURAXESS Jobs DRH via le site internet de l'UCA et le portail Galaxie (site du Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche)
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		+/- Oui, majoritairement	Vérifier sur les profils affichés
13. Faisons-nous usage de la plateforme Euraxess pour nous assurer que nos offres d'emploi touchent un large public de chercheurs ?	x	x		+/- Oui, majoritairement	Nombre de postes publiés sur EURAXESS Jobs; Tendance à avoir davantage de candidats recrutés hors de l'organisation
14. utilisons-nous un autre outil de publication de postes de chercheurs ?	x	x		+/- Oui, majoritairement	Selon type de public à recruter : réseau/site spécialisé dans le domaine recherché
15. Veillons-nous à ce que la simplification administrative	x			-/+ Oui, partiellement	

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

pour les candidats? [chapitre 4.4.1 b) <sup>4</sup> ]					Contraintes réglementaires selon le type de recrutement
Phases d'évaluation et de sélection					
16. Avons-nous des règles claires quant à la création des comités de sélection ? [chapitre 4.4.2 a) <sup>4</sup> ]		x	x	+/- Oui, majoritairement	Statistiques sur la composition des comités Contraintes réglementaires selon le type de recrutement
17. Avons-nous des règles claires quant à la composition des comités de sélection ?		x	x	+/- Oui, majoritairement	Lignes directrices écrites Contraintes réglementaires et délibération des instances de l'établissement
18. Les comités sont-ils composés à parité de femmes et d'hommes ?		x	x	+/- Oui, majoritairement	Respect de la réglementation
19. Avons-nous des lignes directrices claires pour aider les comités de sélection à juger les mérites pour recruter les meilleurs candidats ?			x	+/- Oui, majoritairement	Lignes directrices écrites
Phase de nomination					
20. Informe-t-on tous les candidats de l'issue du recrutement à la fin du processus de sélection ?		x		-/+ Oui, partiellement	Affiche sur les sites dédiés (Galaxie ; web pages dédiés ...) selon type de recrutement : courriel
21. Donnons-nous un retour adéquat aux personnes auditionnées ?		x		-/+ Oui, partiellement	A la demande des candidats
22. Avons-nous mis en place un système adéquat pour les recours et plaintes ?		x		+/- Oui, majoritairement	Statistiques sur les recours
Analyse générale					
23. Avons-nous mis en place un système pour évaluer si le processus OT-R remplit bien ses objectifs ?				-/+ Oui, partiellement	Evaluer les différentes phases de recrutement

Comme l'établissement d'une politique de recrutement ouvert est un élément clé dans la stratégie RH, indiquez comment votre organisation utilise la grille OTM-R et comment vous avez l'intention d'implémenter – ou comment vous implémentez- les principes de l'OTM-R. S'il y a une redondance avec les actions décrites ci-dessus, donnez un court commentaire concernant ces actions.

Si votre organisation a déjà implémenté une stratégie de recrutement suivant les principes OTM-R, veuillez donner le lien web y référant.

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