

PLAN D'ACTION HRS4R

– MAJ 2024

<i>Proposed ACTIONS Free text -100 words max</i>		GAP Principle(s) <i>Retrieved from the GAP Analysis</i>	Timing (at least by year's quarter / semester)	Responsible Unit	Indicator(s) / Target(s)
1	Effectuer auprès des chercheurs une enquête tous les 2 ans sur leur perception de la liberté de la recherche et de leur indépendance	1	4^e trimestre 2023 Prolongée 2^e trimestre 2025	VP recherche et Service d'Aide au Pilotage	Enquête réalisée : oui / non
2	Etablir et diffuser un guide chercheur à destination de la communauté scientifique intégrant les thèmes les concernant (cf détails dans template 2) :	1 2 3 4 5 6 28 31 32 38	En cours 2 ^e trimestre 2025	Direction de la recherche, de la valorisation et des études doctorales	Réalisation du guide en 2024 : oui/non Diffusion de ce guide sur le site intranet de l'UHA + information de chaque chercheur nouvel arrivant à l'UHA (permanents et contractuels)
3	Créer une charte à faire signer par la communauté scientifique au moins une fois durant leur carrière à l'UHA sur l'Intégrité Scientifique, la déontologie, la propriété intellectuelle avec un focus sur leurs droits et devoirs.	1 2 31	3^e trimestre 2023 Prolongée 4^e trimestre 2025	Direction de la recherche Référents IS et déontologie	Nombre de chartes signées / nouvelles thèses + HDR (objectif : 100% à compter de 2025).

<i>Proposed ACTIONS Free text -100 words max</i>		GAP Principle(s) <i>Retrieved from the GAP Analysis</i>	Timing (at least by year's quarter / semester)	Responsible Unit	Indicator(s) / Target(s)
4	Créer des capsules-vidéo de sensibilisation aux thématiques d'éthiques adressées à la communauté scientifique et diffusées dans les actualités de l'UHA, sur le site web de l'UHA et des unités de recherche ainsi que dans le cadre de séminaires donnés par les référents UHA	2	En cours 4 ^e trimestre 2025	Service de la communication	Nombre de personnes qui ont suivi/lu les capsules vidéo (objectif à atteindre : 80% des chercheurs en n+4)
5	Constituer un réseau de référents en Intégrité Scientifique et déontologie au sein de l'établissement en lien avec le comité d'éthique	3	2^e trimestre 2024 Prolongée 2^e trimestre 2025	Direction de la recherche	1 référent par composante et/ou unité de recherche en n+4
6	Etablir des listes de diffusion fiables de toute la communauté scientifique de l'UHA (vérification régulière des données quel que soit le statut du scientifique) pour assurer une meilleure diffusion de l'actualité en lien avec les appels à projets recherche et les formations proposées par le Service ingénierie de projets.	6	Réalisée 4 ^e trimestre 2022	Direction de la recherche	Réception de mails par toute la communauté scientifique : oui/non
7	Mettre en place dans les différentes unités de recherche de l'UHA des cahiers de électroniques.	7	3^e trimestre 2023 Prolongée 2^e trimestre 2027	Direction de la recherche	Réalisation des cahiers électroniques dans toutes les unités de recherche en 2024 : oui/non
8	Etablir un comité de pilotage pour définir une stratégie de sciences ouvertes (VP science ouverte et VP transformation numérique) en collaboration avec le Learning Center.	7 8	Réalisée 4 ^e trimestre 2022	Vice-Présidente déléguée Science ouverte	Validation de la stratégie par les membres élus de la Commission Recherche : oui/non

<i>Proposed ACTIONS Free text -100 words max</i>		GAP Principle(s) <i>Retrieved from the GAP Analysis</i>	Timing (at least by year's quarter / semester)	Responsible Unit	Indicator(s) / Target(s)
9	Structurer la gestion des données dans le cadre de la politique de science ouverte de l'UHA selon un principe : aussi ouvert que possible, aussi fermé que nécessaire.	7 8	3^e trimestre 2023 Prolongée 2e trimestre 2026	Vice-Présidente déléguée Science ouverte	Mise en place de la procédure de gestion des données : oui/non
10	Etablir une cartographie des pratiques liées à la Science Ouverte au sein des unités de recherche de l'Université de Haute-Alsace	8	Réalisée 3 ^e trimestre 2023	Vice-Présidente déléguée Science ouverte	Mise en place de la cartographie
11	Accompagner à la publication d'articles sur des outils d'open access, tels UnivAOK, HAL, ...	8	Réalisée 4 ^e trimestre 2022	Vice-Présidente déléguée Science ouverte	Taux de publications en open access par rapport au nombre de publications de l'établissement
12	Valoriser les résultats de travaux de recherche auprès du public : <ul style="list-style-type: none"> ◆ Prévoir des visites et/ou ateliers de présentation de l'unité de recherche et/ou organiser des actions type Fête de la science. ◆ Rédiger des communiqués de presse sur les impacts de la recherche menée à l'UHA sur la société. 	9	Réalisée 2 ^e trimestre 2023	Vice-Présidente déléguée Science ouverte	Nombre de visites d'unité de recherche proposées par an (objectif : 1 visite par trimestre)
13	Mettre en place des actions ciblées de communication : rédaction d'articles de vulgarisation, création de vidéos, réalisation de flyers, etc...	9	3^e trimestre 2023 Prolongée 4^e trimestre 2026	Service de la communication	Nombre annuel d'actions de communication par type et profil de chercheurs destinataires

Proposed ACTIONS Free text -100 words max		GAP Principle(s) <i>Retrieved from the GAP Analysis</i>	Timing (at least by year's quarter / semester)	Responsible Unit	Indicator(s) / Target(s)
14	Encourager le dépôt de projets par des femmes en proposant chaque année une exposition des projets lauréats lors de la Journée mondiale de l'égalité des chances (5 décembre).	10	3^e trimestre 2023 Prolongée 4^e trimestre 2026	Direction de la recherche et le SUAC	Nombre de projets mis en valeur par an par l'exposition (objectif : >5 projets présentés)
15	Mettre en place une procédure de recrutement des post-doc, des techniciens et des ingénieurs contractuels	12 16 21	3^e trimestre 2023 Prolongée 2^e trimestre 2025	Direction de la recherche	Réalisation de la procédure en 2024 : oui/non
16	Mettre en place une formation relative au recrutement OTM-R (Q3 de la Checklist)	12	3^e trimestre 2023 Prolongée 2^e trimestre 2027	DRH	Nombre de sessions de formation à destination des recruteurs Objectif : 2 sessions par an
17	Publier (FR/EN) les critères de recrutement de l'établissement sur le web	13	3^e trimestre 2022 Prolongée 1^{er} trimestre 2025	DRH	Réalisation de la publication en 2024 : oui/non
18	Encourager les chercheurs à se rapprocher du conseiller mobilité carrière avec la publication de brèves régulières sur l'intranet E-service de l'établissement.	18 28 29 30	3^e trimestre 2023 Prolongée 4^e trimestre 2025	Direction de la recherche	Nombre de sollicitations par an (données intégrées dans le bilan social)
19	Renforcer l'offre de formation à tous les profils de chercheurs	20	3^e trimestre 2023 Prolongée 2^e trimestre 2026	Direction de la recherche	Nombre de formations par an proposées aux chercheurs par profil

Proposed ACTIONS Free text -100 words max		GAP Principle(s) <i>Retrieved from the GAP Analysis</i>	Timing (at least by year's quarter / semester)	Responsible Unit	Indicator(s) / Target(s)
20	Mettre en place une procédure de recrutement des chercheurs contractuels garantissant que leur rémunération est en lien avec leurs expériences antérieures	20	3^e trimestre 2023 Prolongée 2^e trimestre 2025	Direction de la recherche	Réalisation de la procédure en 2024 : oui/non
21	Rédiger un guide « directeur d'unité de recherche » intégrant, entre autres, un dispositif de recensement des besoins en formation des chercheurs de son unité	20 37 38	3^e trimestre 2023 Prolongée 4^e trimestre 2026	Direction de la recherche	Taux d'unités ayant mis en place un dispositif
22	Mettre en place un groupe de travail pour définir la procédure de repyramidage des postes d'enseignants-chercheurs.	22	Réalisée 3 ^e trimestre 2022	VP RH	Constitution du groupe de travail en 2024 : oui/non
23	Mettre en place un groupe de travail concernant les modalités de gestion ainsi que la revalorisation de la rémunération des enseignants-chercheurs et chercheurs contractuels	26	Réalisée 3 ^e trimestre 2022	VP RH	Constitution du groupe de travail en 2024 : oui/non
24	Encourager les chercheurs à faire un bilan de carrière avec la VP RH et la VP Recherche	28	3^e trimestre 2022 Prolongée 4^e trimestre 2025	VP RH	Taux de chercheurs ayant bénéficié de l'entretien
25	Instaurer un entretien entre le CST et le chercheur en formation 6 – 12 mois après le début de la thèse	28 34	Réalisée 3 ^e trimestre 2022	Direction de la recherche	Taux de nouveaux chercheurs en formation ayant bénéficié de l'entretien
26	Effectuer un suivi par les antennes du collège doctoral de site en cas d'un écart identifié entre le chercheur en formation et son directeur de thèse	28 34 36	Réalisée 3 ^e trimestre 2023	Direction de la recherche	Nombre de suivis effectués par an

<i>Proposed ACTIONS Free text -100 words max</i>		GAP Principle(s) <i>Retrieved from the GAP Analysis</i>	Timing (at least by year's quarter / semester)	Responsible Unit	Indicator(s) / Target(s)
27	Mettre en place une coordination entre les directeurs des composantes et les directeurs des unités de recherche afin d'augmenter les demandes de CRCT et de délégations CNRS	29	3^e trimestre 2022 Prolongée 4^e trimestre 2025	VP recherche	Nombre de CRCT et de délégation CNRS demandées
28	Renforcer l'accompagnement des unités de recherche et des composantes dans leur recrutement avec un référent au sein de la DRH de l'UHA « chargé de recrutement » courant 2021 – 2022 ayant notamment pour mission la centralisation des offres d'emplois internes et externes réceptionnées par l'établissement	30	Réalisée 3 ^e trimestre 2022	VP RH	Réalisation de la procédure en 2024 : oui/non
29	Veiller à maintenir les mentions relatives à la propriété intellectuelle de chaque co-auteur dans les publications et les contrats de recherche	32	Réalisée 3 ^e trimestre 2023	Direction de la recherche	Réalisation de la procédure en 2024 : oui/non
30	Elargir la décharge d'enseignement des jeunes MCF à 64 HETD (voire 96 HETD) la 1 ^{ère} année et 32 HETD (voire 64 HETD) la 2 ^{ème}	33	Réalisée 3 ^e trimestre 2022	VP RH	Réalisation de la procédure en 2024 : oui/non.
31	Développer les pratiques de co-encadrements avec l'étranger	37	3^e trimestre 2023 Prolongée 4^e trimestre 2026	VP recherche	Nombre de co-encadrements avec l'étranger
32	Instaurer un référent pour les nouveaux MCF afin de les accompagner, les conseiller, les soutenir en début de carrière	37	3^e trimestre 2023 Prolongée 4^e trimestre 2026	VP Recherche	Taux de référents

<i>Proposed ACTIONS Free text -100 words max</i>		GAP Principle(s) <i>Retrieved from the GAP Analysis</i>	Timing (at least by year's quarter / semester)	Responsible Unit	Indicator(s) / Target(s)
33	<p>Mettre en place des formations pour toute la communauté scientifique (formations doctorales, formations continues...) les sujets suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la déontologie - l'intégrité scientifique - RPS et QVT - Propriété intellectuelle <p>- Montage de projet (avec intervention du service d'ingénierie de projet)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes - Appels à projet <p>- Nouvelles techniques d'enseignement et de pédagogie / Formation par la recherche</p> <ul style="list-style-type: none"> - Environnement de l'UHA <p>- Stratégies liées à la recherche (européenne, nationale, régionale...)</p>	38	4^e trimestre 2025 Prolongée 2^e trimestre 2027	Direction de la recherche ; DRH ; VP délégué aux nouveaux apprentissages	<p>Nombre de chercheurs par profil ayant suivi une formation</p> <p>Nombre de personnes formées par an (Objectif : 50% de la communauté scientifique formée en n+4)</p> <p>Taux des nouveaux arrivants formés par an (objectif : 100% chaque année)</p>
34	Généraliser le soutien des chercheurs en formation et ATER à la préparation du dossier de qualification à l'accès au corps de maître de conférences des universités	39	3^e trimestre 2023 Prolongée 4^e trimestre 2026	VP RH	Taux de réussite de qualification accompagnée (Nombre de qualifications obtenues / Nombre de qualifications accompagnées)
35	Renforcer la formation des chercheurs expérimentés à l'encadrement des chercheurs en formation chercheurs	40	3^e trimestre 2023 Prolongée 4^e trimestre 2026	VP recherche	Taux de chercheurs expérimentés (R4) formés par rapport au nombre total (R4)

Proposed ACTIONS Free text -100 words max		GAP Principle(s) <i>Retrieved from the GAP Analysis</i>	Timing (at least by year's quarter / semester)	Responsible Unit	Indicator(s) / Target(s)
36	Organiser un entretien entre l'enseignant-chercheur, la Vice-présidente de la Recherche et la Vice-présidente RH concernant les mesures d'accompagnement à mettre en place en lien avec le dossier de suivi de carrière et évaluer les mesures à l'issue de la période d'accompagnement	11	3^e trimestre 2023 Prolongée 4^e trimestre 2026	VP Recherche	Nombre d'entretiens par profil de chercheur - Objectif : 80% des chercheur sur les 4 ans
37	Publier systématiquement les offres d'emploi concernant le recrutement des chercheurs contractuels en français et en anglais sur le site internet de l'UHA et sur Euraxess	12 13 16 21	Réalisée 3 ^e trimestre 2022	DRH	Nombre d'offres d'emploi publiées par an sur le site de l'UHA et sur Euraxess
38	Mentionner dans les fiches de poste de recrutement que l'UHA laisse toute latitude au candidat de joindre tous les documents jugés pertinents à son CV et valorisant sa carrière et la possibilité d'une mise en situation professionnelle lors des auditions	14 17	3^e trimestre 2022 Prolongée 2^e trimestre 2025	DRH	Réalisation de la procédure en 2024 : oui/non
39	Sensibiliser les comités de sélections et les unités de recherche concernant l'égalité hommes-femmes lors de l'examen des dossiers de candidature au recrutement des enseignants chercheurs titulaires et contractuels avec la communication d'un historique des recrutements précédents pour chaque discipline CNU concernée	27	3^e trimestre 2022 Prolongée 2^e trimestre 2026	VP RH	Réalisation de la procédure en 2024 : oui/non