

## Labélisation européenne **HRS4R**

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

Point d'étape du plan d'action  
Fin 2023





# > Présentation d'Université Côte d'Azur

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

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



## ÉTABLISSEMENT



Initiative d'Excellence  
(IDEX) depuis 2016



Institut interdisciplinaire  
d'intelligence artificielle



Université européenne

4 600

personnels  
permanents

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

+32 000

étudiants et étudiantes

dont **1138** doctorants et  
doctorantes

19

sites

répartis sur les départements  
des Alpes-Maritimes et du Var



## > Notre politique RH pour HRS4R

Afin de construire les bases d'une université d'excellence, humaniste et responsable, le président d'Université Côte d'Azur, élu en janvier 2020 et reconduit en 2024, a décidé de créer dans l'équipe de gouvernance trois vice-présidences dédiées à l'accompagnement de tous ses personnels : une au développement RH et organisationnel, une à la politique sociale, à l'égalité et la diversité, et une à la politique handicap. Ces trois vice-présidences sont le reflet de la volonté d'Université Côte d'Azur de mettre le développement humain, l'inclusion et le bien-être des femmes et des hommes au cœur de la stratégie RH de l'établissement.

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

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

## Démarche d'Université Côte d'Azur :

### Excellence in Research » obtenue en mai 2022

En juin 2020, Université Côte d'Azur s'est lancée conjointement avec l'Observatoire de la Côte d'Azur dans la démarche européenne HRS4R "Human Resources Strategy for Researchers" qui fait l'objet d'un label d'excellence RH «HR Excellence in Research » accordé par la Commission européenne. S'inscrivant dans une démarche qualité volontaire, Université Côte d'Azur a obtenu le label en mai 2022. Il représente un enjeu important pour l'établissement et sa communauté de chercheurs et de chercheuses ainsi que pour l'ensemble des acteurs et des actrices de la recherche. Le 4 mai 2024, nous avons fait remonter notre rapport d'autoévaluation à la commission européenne, qui viendra nous évaluer sur site dans deux ans.

#### > Les enjeux

**Le maintien du label HRS4R est un enjeu majeur pour les personnels impliqués dans la recherche**

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

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

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

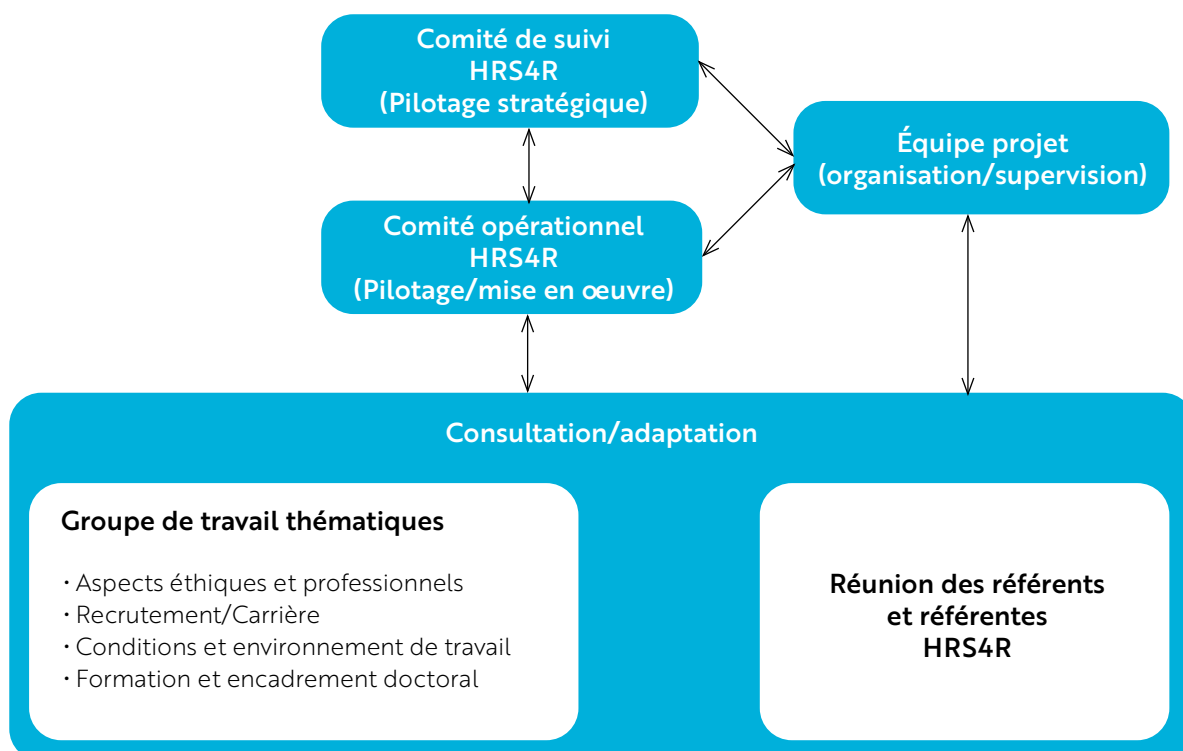
C'est pourquoi au cours du processus HRS4R, nous avons souhaité mobiliser un large éventail de parties prenantes par le biais de groupes de travail et d'une enquête.

## La démarche s'est appuyée sur un plan de communication :

- Création d'un site HRS4R dédié pour suivre les avancées du plan d'action avec des actus en ligne
- Création d'un film de présentation : <https://youtu.be/W0Zr8VH02e4>
- Dissémination du logo et de l'information sur la démarche sur le site Université Côte d'Azur
- Création d'un Tag HRS4R sur le site pour rassembler les actions concourant à la démarche
- Diffusion d'informations dans des newsletters, auprès des référents, webinaire,...
- Mise à jour du guide du personnel

## Organisation du pilotage du projet

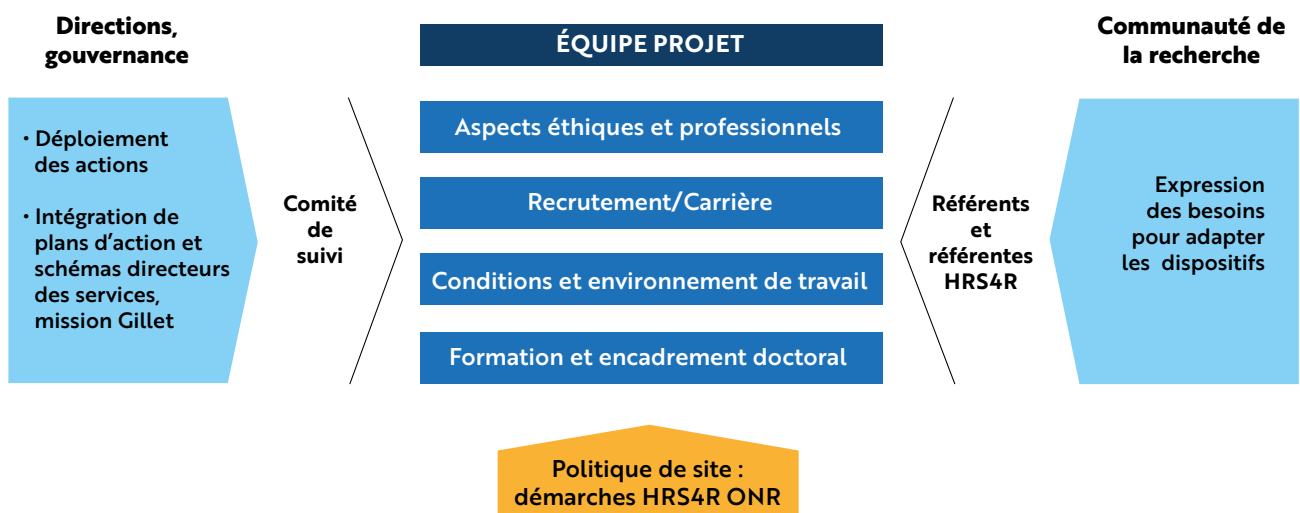
- Un comité de suivi assure le pilotage stratégique de la gouvernance. Y sont associé des référents HRS4R d'unités de recherche
- Une équipe projet assure l'animation du projet
- Des groupes de travail thématiques sont mobilisés
- Un réseau de référents d'unités de recherche est consulté et associé



# > Les atouts du déploiement de la démarche

## **La démarche HRS4R est un levier de la stratégie d'Université Côte d'Azur**

- La démarche HRS4R est intégrée aux actions des services. Une communication est déployée sur les actions engagées
- Le schéma directeur RH, le plan d'action QVCT, le plan d'action mobilité carrière, plan égalité professionnelle organisent une cohérence recherchée avec la démarche HRS4R



## La communauté de la recherche s'implique dans la démarche

Pour déployer la démarche la communauté de la recherche a été associée à toutes les étapes. Lors de l'auto diagnostic initial un questionnaire a été envoyé pour connaître les priorités de la communauté de la recherche. Elles étaient rapprochées des priorités identifiées par les directions et VP lors d'entretiens.

Une **boîte à idées** est mise à disposition de la communauté pour formuler ses propositions pour chaque thématique :



<https://univ-cotedazur.fr/recherche-innovation/services-aux-chercheurs/labellisation-hrs4r/boite-a-idees-hrs4r>

## La labellisation HRS4R s'inscrit au coeur de notre politique de site

La démarche a été initiée en septembre 2020 en coordination avec l'OCA (mutualisation de 21 actions).

Des actions ont été menées en coordination avec les partenaires de site : partage des plans d'action, Webinaire mai 2023 des actions exemplaires menées par les ONR de site et Université Côte d'Azur.

Université Côte d'Azur est le premier établissement de l'université européenne Ulysseus à avoir obtenu le label. Les membres d'Ulysseus ont engagé un projet de labélisation de tous les établissements au travers du projet Compass. Cette démarche s'effectue avec le soutien d'Université Côte d'Azur qui fournit ses documents de travail et ses conseils.

Université Côte d'Azur est pilote national de la mission de simplification de l'organisation de la recherche initiée par le Rapport Gillet. Les prochaines actions du plan d'action seront mises en lien avec les dispositifs qui seront proposés par la mission Gillet conduite en lien avec l'écosystème local de la recherche.

## Les référents et référentes HRS4R sont au centre du processus d'amélioration

Un réseau de référents HRS4R est progressivement déployé dans les unités de recherche; Ils disposent d'une fiche de poste et d'une lettre de mission et leurs principales missions sont :

<https://intranet.univ-cotedazur.fr/organisation/referent-ou-referente-hrs4r>

- > Représenter son unité de recherche lors de ces réunions
- > Être le relai local dans son laboratoire, direction ou campus du projet HRS4R
- > Identifier les besoins des personnels de la recherche et en soutien à la recherche
- > Participer à la détermination des actions du futur plan d'action



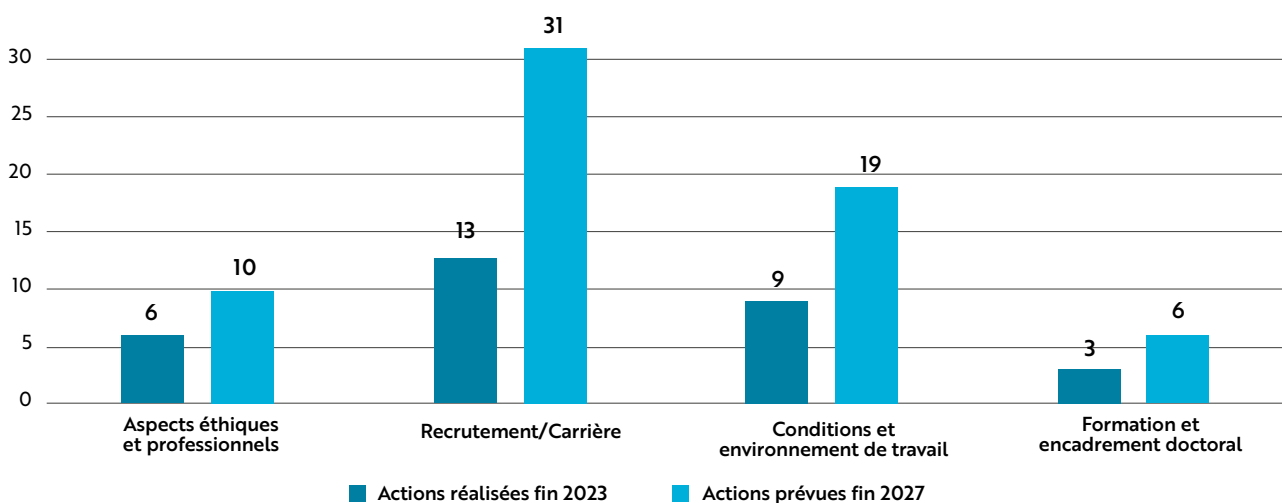
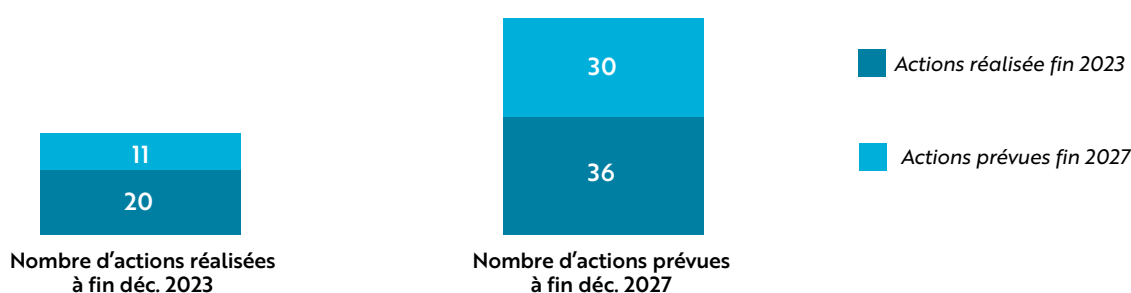
# > Les 9 priorités de notre plan d'action

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

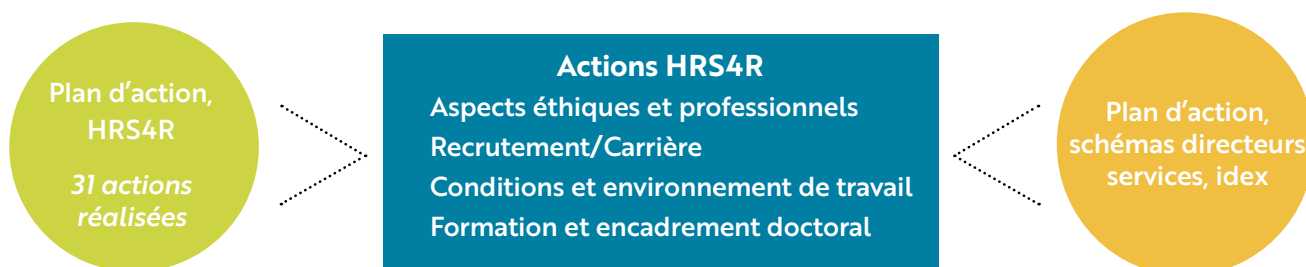
# > Bilan de la mise en œuvre du plan d'action à fin décembre 2023

Notre plan d'action intègre 66 actions qui s'étalent sur une période de 2022-2027. Nous avons choisi de planifier sur le moyen terme la stratégie de mise en œuvre des actions participant au déploiement des 40 principes du label. Ceci a permis une intégration pérenne de ces actions dans les activités des services.

Le plan d'action a permis le déploiement de 31 actions. **Ainsi, 47 % du plan a été réalisé en deux ans ce qui est conforme à notre projection de départ.**



Outre les actions réalisées à partir du plan d'action HRS4R, 18 actions émanant de plans d'action ou schémas directeurs des services (RH, QVCT, égalité professionnelle, IDEX, des projets...) ont été réalisées.



# I. Aspects professionnels et éthique

- Promouvoir le respect des principes d'éthique de la recherche et d'intégrité scientifique en accompagnant les chercheurs et les chercheuses dans leurs pratiques et en leur proposant des outils de sensibilisation.**

Les missions d'éthique d'intégrité scientifique et de déontologie sont portées par des référents et référentes bien identifié-es au sein de l'établissement mais aussi auprès des partenaires du site.

Le référent éthique et intégrité scientifique instruit avec le soutien des comités d'éthique ad hoc les manquements dans une procédure contradictoire. Il instruit éventuellement avec l'aide d'experts intérieurs ou extérieurs à l'établissement pouvant déboucher sur une médiation. La référente déontologie-laïcité-alerte

Une référente déontologie qui s'attache à la prévention des conflits entre les personnes. Elle informe les personnes des textes réglementant la vie de l'université et des règles de déontologie concernant en particulier le respect des règles de cumuls de fonctions, la laïcité, etc.

Des actions de sensibilisations et de conseils sont déployées auprès de l'ensemble de la communauté de la recherche.



## ACTIONS REALISÉES :

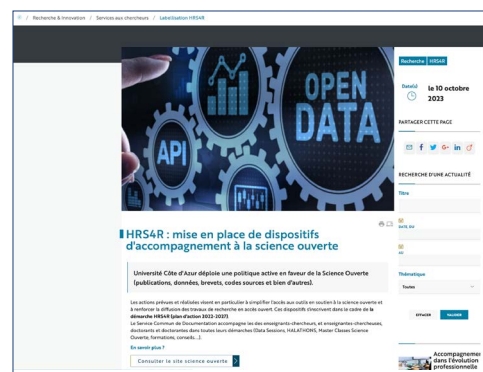
- > Le Comité d'Éthique pour la Recherche Non Interventionnelle (CERNI) actuel a été remplacé par un comité d'éthique de la recherche (CER)\*
- > Un réseau de comités d'éthique est créé et animé avec les partenaires du site azuréen, le réseau des universités (françaises ou étrangères) \*
- > Un site dédié éthique et déontologie est créé et actualisé  
<https://univ-cotedazur.fr/universite/responsabilite-ethique-et-universitaire/ethique-et-integrite-scientifique>
- > Université Côte d'Azur a adhéré à la fédération des comités d'éthique
- > Des ateliers de pratiques communes et de conférences ont été organisés et filmés et mis en ligne:  
[https://pod.univ-cotedazur.fr/authentication\\_login/?referrer=/video/16457-formation-introduction-a-lethique-et-integrite-scientifique-yves-strickler-19-01-2023-partie-1/](https://pod.univ-cotedazur.fr/authentication_login/?referrer=/video/16457-formation-introduction-a-lethique-et-integrite-scientifique-yves-strickler-19-01-2023-partie-1/)

## 2

### Soutenir la valorisation de la recherche et la médiation scientifique en favorisant la visibilité et la diffusion de la connaissance scientifique.

Université Côte d'Azur a déployé des dispositifs en soutien aux activités des chercheurs et chercheuses concernant la valorisation de, l'innovation et la diffusion de leur travaux (science ouverte), la production des bilans d'appels à projets. Concernant la science ouverte le SCD a créé un service en appui aux chercheurs pour l'aide à la publication et l'aide aux données

L'axe de développement de la science et société est un atout de l'établissement avec la nomination récente d'une VP sur cette thématique. Des actions évènementielles reconnues, le déploiement d'un réseau de correspondants par unité de recherche par exemple contribuent à cette dynamique.



#### ACTIONS REALISÉES :

- > Un réseau de correspondants ou correspondantes chargés de valorisation a été mis en place, d'innovation et de partenariat en soutien des chercheurs et chercheuses en lien avec le CNRS\*  
<https://univ-cotedazur.fr/recherche-innovation/services-aux-chercheurs/labellisation-hrs4r/plan-daction-hrs4r-2022-2027>
- > Les feuilles de temps dématérialisées sont saisies à l'aide d'une procédure (cf. projets européens) dans Ohris  
<https://intranet.univ-cotedazur.fr/infos-pratiques/services-aux-chercheurs/aide-au-suivi-dun-projet/projets-europeens/feuilles-de-temps>
- > Les modalités d'accès aux outils en soutien à la science ouverte sont simplifiées et sécurisées à partir du site UCA actualisé
- > La diffusion des travaux de recherche en accès ouvert a été renforcée  
<https://univ-cotedazur.fr/recherche-innovation/services-aux-chercheurs/labellisation-hrs4r/hrs4r-des-dispositifs-daccompagnement-a-la-science-ouverte>
- > Les projets de recherche participative ont été développés  
<https://univ-cotedazur.fr/festival-des-sciences-2023>
- > La visibilité des actions coordonnées par le service science et société a été développée  
<https://intranet.univ-cotedazur.fr/lancement-appel-a-projets-science-et-societe-2024>
- > Un réseau de correspondants et correspondantes science et société par laboratoire pour la diffusion et valorisation a été créé.  
<https://science-societe.univ-cotedazur.fr/nos-correspondants-des-labos>

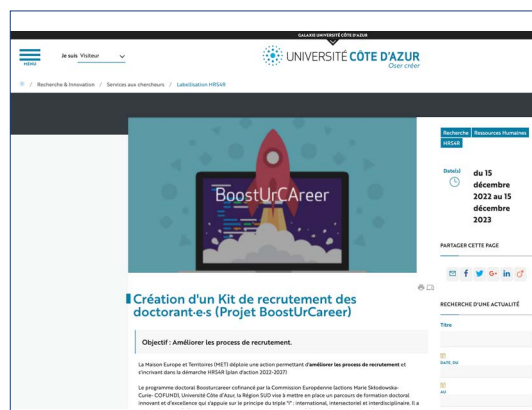
## II. Recrutement et carrière

### 3 Améliorer nos process de recrutement et d'accueil des nouveaux personnels.

Les process de recrutement ont été cartographiés. Des documents sont mis à dispositions des comités de sélection des enseignants chercheurs et enseignantes chercheuses.

Des lignes de gestion **relatives aux rémunérations, promotions et aux valorisations des parcours professionnels des personnels enseignants-chercheurs** promues par le Ministère ont été déclinées par Université Côte d'Azur. Elles permettent entre autres une revalorisation de leur évolution de carrière et de rémunération et d'améliorer le système d'évaluation.

La démarche OTMR (Open Transparent and Merit-based Recruitment) est un principe reconnu et appliqué pour ses recrutements. Université Côte d'Azur a renforcé la visibilité de ces principes dans ses documents. Les principes OTMR sont rappelés également dans la politique de recrutement OTMR et dans un guide à destination des membres de comité de sélection. Un projet Cofund Marie Curie a permis de créer de nouveaux supports renforçant la mise en œuvre de ces principes des doctorants et doctorantes sélectionnés dans un domaine très spécifique.

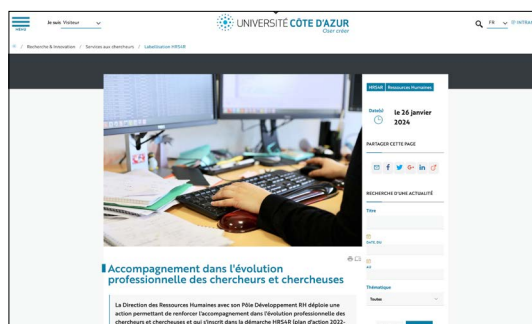


#### ACTIONS REALISÉES :

- > Diffuser le kit de recrutement Cofund BoostUrCareer (développé pour les doctorants et les doctorantes) au sein de la communauté  
<https://univ-cotedazur.fr/recherche-innovation/services-aux-chercheurs/labellisation-hrs4r/plan-daction-hrs4r-2022-2027-1>
- > Renforcer l'accompagnement des Comités de recrutement sur la mise en place des critères OTMR (recrutement ouvert, transparent, basé sur mérite) en actualisant le guide

### 4 Renforcer l'accompagnement de l'évolution professionnelle en proposant de nombreux outils et en favorisant la montée en compétence à toutes les étapes de la carrière.

L'accompagnement des carrières avait été identifié par la communauté de la recherche lors de l'état des lieux initial comme une action devant être renforcée en priorité. Université Côte d'Azur dispose d'un atout important en ayant adopté un plan d'action mobilité et carrière pluriannuel. Ce plan intègre en particulier une offre de service renforcée avec le déploiement de conseillères mobilité et carrière en particulier. Les mobilités internationales sont facilitées par la mise à disposition d'un outil en ligne.



## ACTIONS REALISÉES :

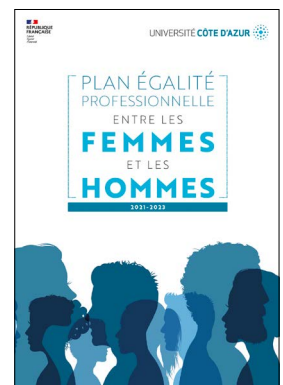
- > Un service mobilité et évolution de carrière, guichet unique RH, a été créé
- > Un accompagnement en mobilité et évolution de carrière pour les chercheurs et chercheuses à besoins spécifiques a été créé  
<https://univ-cotedazur.fr/recherche-innovation/services-aux-chercheurs/labellisation-hrs4r/accompagnement-dans-levolution-professionnelle-des-chercheurs-et-chercheuses>
- > Un Guide en ligne des rémunérations. (rémunérations de la fonction publique, prime d'intéressement, calcul de l'ancienneté, comment cumuler des rémunérations ....) a été créé  
<https://intranet.univ-cotedazur.fr/ressources-humaines/remuneration>
- > La communication sur les possibilités d'accès aux dispositifs de mobilité internationale (Ulysseus, programme Pause,...) a été développée  
<https://glpi.univ-cotedazur.fr/plugins/formcreator/front/formdisplay.php?id=197>

## III. Conditions et environnement de travail

### 5 Accentuer notre politique inclusive en prévenant les discriminations et en renforçant l'accès aux dispositifs spécifiques

La politique inclusive a été déployée par de nombreuses actions en faveur de l'ensemble des personnels et de la communauté de la recherche en particulier.

L'établissement déploie un plan d'égalité professionnelle en mobilisant l'ensemble de la communauté pour sa co-construction et son déploiement. La politique handicap adapte les process aux besoins spécifiques des personnels concernés et sensibilise la communauté. Des financements sont ciblés pour les doctorants et les doctorantes.



## ACTIONS REALISÉES :

- > Le plan égalité professionnelle a permis le déploiement de nombreuses actions progressivement  
<https://intranet.univ-cotedazur.fr/ressources-humaines/egalite-et-diversite/plan-action-egalite-femme-homme-2022-fr-v2>
- > L'accès aux dispositifs d'inclusion handicap : Mob4all (mobilité internationale entrante et sortante) a été renforcé, <https://mob4all.ulyseus.eu/>
- > L'accès aux dispositifs d'inclusion handicap : bourses doctorales handicap (nationales, régionales, ou établissement) a été renforcé  
<https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/contrats-doctoraux-handicap-campagne-nationale-2023-88393>
- > Adaptation des processus de recrutement des chercheurs et chercheuses (doctorantes, doctorants, post doctorantes, post doctorants, EC, ITRF...) aux candidats et candidates en situation de handicap  
[https://univ-cotedazur.fr/medias/fichier/uca-etre-accompagne-dans-son-parcours-professionnel\\_1672916276608-pdf?ID\\_FICHE=1140750&INLINE=FALSE](https://univ-cotedazur.fr/medias/fichier/uca-etre-accompagne-dans-son-parcours-professionnel_1672916276608-pdf?ID_FICHE=1140750&INLINE=FALSE)

## 6 Améliorer l'environnement et les conditions de travail des chercheurs et chercheuses en développant une démarche globale de qualité de vie au travail

Université Côte d'Azur est engagée dans une démarche globale d'amélioration de la qualité de vie et condition de travail des chercheurs et chercheuses. Elle est accompagnée par une agence spécialisée (ANACT). L'accès aux outils de travail à la disposition de la communauté des chercheurs et chercheuses a été amélioré par la création d'une base de données transverse qui recense les plateformes scientifiques des établissements du site.

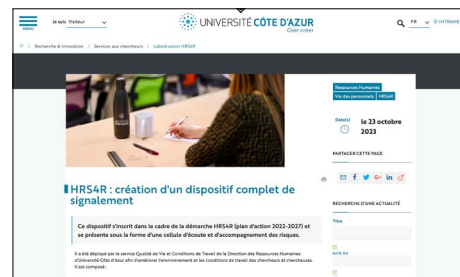


### ACTIONS REALISÉES :

- > Une base de données des équipements scientifiques de plateformes associées a été créée\*  
<https://univ-cotedazur.fr/recherche-innovation/innovation-au-service-de-la-societe/decouvrir-les-plateformes-technologiques-1>
- > Les postes de travail au regard des besoins spécifiques des chercheurs et chercheuses : lieu de l'établissement ou en travail à distance ont fait l'objet d'aménagements
- > La démarche QVCT de l'établissement est déployée auprès des chercheurs et chercheuses en déployant en particulier le plan d'action QVCT ainsi que des appels à projets QVCT annuels

## 7 Prévenir les risques professionnels en se dotant de dispositifs d'écoute et d'accompagnement

Université Côte d'Azur déploie des dispositifs de prévention et d'accompagnement aux risques professionnels. Un réseau de correspondants et correspondantes sécurité et prévention d'unités de recherche est animé par le conseiller prévention. Des outils de signalement sont mis à disposition et des services d'aide aux victimes ont été mis en place.



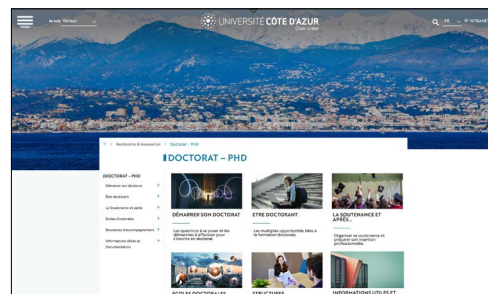
### ACTIONS REALISÉES :

- > Une cellule d'écoute et d'accompagnement RPS/harcèlement moral et une cellule violence et discrimination en charge de l'écoute, ont été créées. Un poste à plein temps est dédié à la coordination de nos dispositifs.  
<https://univ-cotedazur.fr/recherche-innovation/services-aux-chercheurs/labellisation-hrs4r/hrs4r-creation-dun-dispositif-complet-de-signalement>
- > Une maison de la médiation spécialisée dans la gestion de conflits\* a été créée

## IV. Formation et encadrement doctoral

### 8 Renforcer la qualité des encadrements de thèse grâce à la formation et l'accompagnement. Consolider notre politique de formation des doctorants, doctorants, chercheurs et chercheuses

La maison des études doctorales propose des services aux doctorants et doctorantes dont la visibilité a été accentuée. La politique de formation mutualisée avec les établissements du site intègre une importante offre professionnalisante pour les doctorants et doctorantes. Les formations à l'encadrement doctoral et les campagnes d'incitation à participer aux formations disciplinaires ont été relancées.

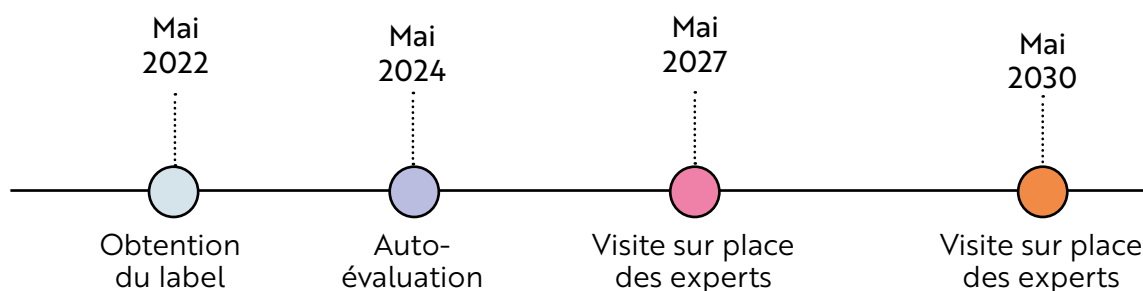


#### ACTIONS REALISÉES :

- > La formation sur l'encadrement doctoral des directeurs et directrices de thèse a été renforcée
- > Les ressources existantes auprès des doctorants-doctorantes notamment les cellules d'écoutes, les outils d'accompagnement et le mentorat ont été rendues plus visible <https://univ-cotedazur.fr/recherche-innovation/doctorat-phd>
- > Les formations académiques et scientifiques au travers des ED ont été renforcées

#### Les prochaines étapes :

La mise en œuvre du plan d'action se poursuit. Il sera enrichi des contributions de la communauté de la recherche et la démarche poursuivra son intégration dans la stratégie RH et recherche de l'établissement





# > ANNEXE : PLAN D'ACTION DÉTAILLÉ

Actions		Critères concernés	Calendrier prévisionnel réalisation	Indicateur		
<b>1 - Promouvoir le respect des principes d'éthique de la recherche et d'intégrité scientifique</b>						
ASPECTS ÉTHIQUES ET PROFESSIONNELS	1.1	Remplacer le Comité d'Éthique pour la Recherche Non Interventionnelle (CERNI) actuel par un comité d'éthique de la recherche (CER)*	1,2	janv-22	CER créé avec communication de ses missions à la communauté	
	1.2	Créer et animer un réseau de comités d'éthique avec les partenaires du site azuréen, le réseau des universités (françaises ou étrangères) *	1,2	janv-24	Réseau créé avec planning régulier d'animation	
	1.3	Créer et actualiser un site dédié éthique et déontologie	1,2	déc-22	Site créé et accessible à la communauté	
	1.4	Nommer un référent ou une référente déontologie/alerte	10,23, 24,1,2	mars-22	Référent ou référente déontologie/alerte nommé	
	1.5	Réaliser des formations sur le thème de l'éthique de la recherche (vidéo capsule) *	2,3, 5,6	déc-24	Formations sous forme de vidéos capsules réalisées et accessibles à la communauté	
	1.6	Organiser des ateliers «parlons éthique» dans les unités de recherche sur les thèmes de la propriété intellectuelle, Éthique, Déontologie, la propriété des données, les partenariats et la diffusion de la recherche*	1,2,3, 5,6,8	juil-26	Ateliers proposés et réalisés dans les unités de recherche.	
	1.7	Créer un guide éthique, intégrité scientifique et déontologie pour le diffuser*	2	déc-24	Guide éthique, intégrité scientifique et déontologie élaboré et accessible à la communauté	
	1.8	Adhérer à la fédération des comités d'éthique	2	oct-21	Adhésion à la fédération effectuée	
	1.9	Mettre en place une charte qui définisse les critères par discipline de contribution à une publication en tant qu'auteur.	2,5,31, 32,37	juin-25	Charte élaborée et accessible à la communauté	
	1.10	Conseiller le suivi du MOOC sur la protection des données (CNIL)	5,7,23	juin-22	Informations sur ces MOOC relayées sur internet et par Email	

	Actions	Critères concernés	Calendrier prévisionnel réalisation	Indicateur		
<b>2- Soutenir valorisation de la recherche et de médiation scientifique</b>						
ASPECTS ÉTHIQUES ET PROFESSIONNELS	2.1	Mettre en place un réseau de correspondants ou correspondantes chargés de valorisation, d'innovation et de partenariat en soutien des chercheurs et chercheuses en lien avec le CNRS*	2,3,4, 5,6,8	déc-22	Réseau de correspondants et correspondantes de site créé, missions cadrées et diffusées à la communauté	
	2.2	Réaliser un benchmark des plateformes de recensement des AAP nationaux et internationaux <sup>2</sup>	2,3, 4,5,	juin-24	Bilan et analyse du Benchmark réalisés	
	2.3	Elaborer une plateforme qui regroupe tous les AAP répertoriés, avec possibilité de recherche par mots clefs (disciplines, ouverture, fermeture, montant, financeur....) et d'inscription aux alertes * <sup>2</sup>	2,3, 4,5,	déc-24	Cahier des charges réalisé et plateforme créée	
	2.4	Mettre à jour les aspects recherche et valorisation du site internet en y incluant les textes réglementaires et contrats applicables aux projets de recherche	4, 5,6, 8,25	déc-24	Site actualisé	
	2.5	Mettre en place un calendrier d'échange régulier avec les unités de recherche et les EURS avec la DRVI et/ou l'équipe de gouvernance recherche et innovation	4,6	déc-24	Planning de réunions annuelles réalisé	
	2.6	Encourager la saisie des feuilles de temps dématérialisées (cf. projets européens) dans Ohris	6	déc-25	Communiquer auprès des chercheurs et chercheuses pour les inciter à la saisie des feuilles de temps réalisée sur Ohris	
	2.7	Rendre davantage visible les grandes avancées de la recherche et de l'innovation (success story) au sein d'UCA	5,9,8	déc-24	Capsules vidéo de présentation des projets réalisées accessibles à la communauté	
	2.8	Simplifier et sécuriser les modalités d'accès aux outils en soutien à la science ouverte à partir du site UCA	8,9	déc-24	Onglet recherche science ouverte développé sur le site UCA	
	2.9	Renforcer la diffusion des travaux de recherche sur internet	8,9	juin-26	Nombre de publications en ligne sur des sites de diffusion de travaux de recherche (HAL SHS,ReveL, Cairn,...)	
	2.10	Développer les appels à projet finançant la médiation scientifique	9	déc-24	Nombre d'appels à projet de médiation scientifique financés	
	2.11	Développer les projets de recherche participative	9,8	juin-23	Nombre de projets de recherche participative déposés à UCA	
	2.12	Obtenir le label «science avec et pour la société» (réseau territorial, incluant les epst)	9	juin-24	Label obtenu	
	2.13	Développer la visibilité des actions coordonnées par la cellule culture scientifique et technique	9	déc-22	Actions de communication sur les actions de la cellule culture scientifique et technique réalisées	
	2.14	Proposer des formations à la médiation scientifique et au media training	38, 39	sept-27	Offre de formations à la médiation scientifique et au media training proposée	
	2.15	Créer un réseau de correspondants et correspondantes science et société par laboratoire pour la diffusion et valorisation	8,9	déc-24	Réseau de référents et référentes diffusion recherche créé par laboratoire (missions cadrées et diffusées à la communauté)	

	Actions	Critères concernés	Calendrier prévisionnel réalisation	Indicateur		
<b>3- Améliorer le process de recrutement</b>						
RECRUTEMENT ET CARRIÈRE	3.1	Fournir une boîte à outils d'aide au recrutement respectant les critères OTMR et adaptée aux besoins des différents contrats introduits par la LPR (chaire professeur junior, CDI mission spécifique, contrat post Doctorat)*	12,13,14, 21, 15, 16,25, 26	déc-24	Boîte à outils d'aide au recrutement des chercheurs et chercheuses créée et accessible à la communauté	
	3.2	Mettre en place un logiciel de recrutement ATS (Assistant tracking system) renforçant l'application des critères OTMR*	12,13, 14,15	déc-25	Logiciel déployé	
	3.3	Diffuser le kit de recrutement cofund BoostUrCareer (développé pour les doctorants et les doctorantes) au sein de la communauté	13,14, 15,26, 29	juin-22	Kit de recrutement cofund diffusé et accessible à la communauté	
	3.4	Renforcer la diffusion des postes d'enseignants-chercheurs et enseignantes-chercheuses en anglais (réseaux académiques, réseaux sociaux, Euraxess, INOMICS,...)	12,13, 14,15	déc-25	Déployer un processus de diffusion des offres de poste d'EC en anglais	
	3.5	Renforcer l'accompagnement des Comités de recrutement sur la mise en place des critères OTMR (recrutement ouvert, transparent, basé sur mérite) en actualisant le guide	12,14, 15,16	déc-23	Guide de recrutement actualisé et accessible aux comités de sélection	
	3.6	Travailler à la refonte des critères de sélection autres que bibliométriques (l'enseignement, l'encadrement, l'engagement administratif, pour le collectif, la participation à la médiation scientifique, la mobilité,...)	14,16, 17, 18, 19,20, 29	déc-25	Grille de critères proposée par des groupes de travail	
<b>4- Renforcer l'accompagnement d'évolution professionnelle</b>						
4.1	Renforcer l'information sur la mobilité entrante et sortante des chercheurs et chercheuses titulaires en clarifiant et valorisant les possibilités de mobilité réglementaires offertes	18,19 29	déc-25	Création de pages internet dédiées à la mobilité		
4.2	Développer la communication sur les possibilités d'accès aux dispositifs de mobilité internationale (Ulysseus, programme Pause,...)	18,29	déc-25	Supports de communication sur projets de mobilité internationale réalisés		
4.3	Réfléchir à la mise en place d'un dispositif de conseil et accompagnement pour les moments clés de la carrière	11,19 20,28, 30	déc-24	Schéma d'accompagnement tout au long de la carrière à expérimenter proposé		
4.4	Créer un service mobilité et évolution de carrière, guichet unique RH, qui organisera des entretiens en conseil et accompagnement de carrière	11,19, 28,30, 37,40	déc-25	Service mobilité et évolution de carrière créé		
4.5	Créer un accompagnement en mobilité et évolution de carrière pour les chercheurs et chercheuses à besoins spécifiques	10, 28, 30, 37	déc-25	Dispositif d'accompagnement créé		

	Actions	Critères concernés	Calendrier prévisionnel réalisation	Indicateur	
RECRUTEMENT ET CARRIÈRE	4.6 Travailler à la refonte des critères d'évolution professionnelle autres que bibliométriques en veillant à l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes (l'enseignement, l'encadrement, l'engagement administratif, pour le collectif, la participation à la médiation scientifique, la diffusion de la recherche (Open Science) en fonction des conditions familiales (congés maternité et de paternité, ),la mobilité,...)	9, 11, 19,20, 28, 30, 31, 37, 40,22	déc-25	Grille de critères proposée par des groupes de travail	
	4.7 Créer un programme de Mentorat permettant aux enseignants chercheurs et enseignantes chercheuses nouvellement recrutés une intégration facilitée et un meilleur développement de leur carrière	11, 22 28,30 27,37	déc-24	Programme de mentorat créé et accessible	
	4.8 Réaliser un Guide en ligne des rémunérations. (rémunérations de la fonction publique, prime d'intéressement, calcul de l'ancienneté, comment cumuler des rémunérations ....)	20,22, 25,26, 37	déc-25	Guide rémunération en ligne réalisé	
	4.9 Créer des formations « développement de carrière » en lien avec les départements disciplinaires, les unités de recherche et les anciens élus du CAC et du CNU	11,28, 30	déc-24	Formations développement de carrière créées	
	4.10 Mener un groupe de réflexion sur l'équilibre des missions des enseignants chercheurs et enseignantes chercheuses	22,28 30,33 37	déc-24	Dispositifs de rééquilibrage des missions proposés par un groupe de réflexion	

5- Accentuer notre politique inclusive					
CONDITIONS ET ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL	5.1 Déployer les actions du plan d'action égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et piloté par un comité de suivi	27, 10	déc-24	Comité de pilotage et de suivi des actions créé	
	5.2 Sensibiliser les comités de recrutement (doctorantes et doctorants, postdoctorantes et postdoctorants, EC, ITRF...) au recrutement sans discrimination et aux biais inconscients	10, 12, 13,14, 22	déc-24	Supports d'information diffusés et réunions effectuées auprès des comités de recrutement	
	5.3 Renforcer l'accès aux dispositifs d'inclusion handicap : Mob4all (mobilité internationale entrante et sortante),	10,24	déc-24	Bilan du nombre de mobilités	
	5.4 Nommer un référent ou une référente racisme et discriminations	10, 23, 24	juin-24	Référent ou référente racisme nommé	
	5.5 Renforcer l'accès aux dispositifs d'inclusion handicap : bourses doctorales handicap (nationales, régionales, ou établissement)	10,24	juin-22	Bilan du nombre de bourses	
	5.6 Adapter les processus de recrutement des chercheurs et chercheuses (doctorantes, doctorants, post doctorantes, postdoctorants, EC, ITRF...) aux candidats en situation de handicap	10,12, 13,14	juin-24	Processus de recrutement adapté aux candidats et candidates en situation de handicap	

Actions	Critères concernés	Calendrier prévisionnel réalisation	Indicateur
<b>6- Améliorer l'environnement et les conditions de travail des chercheurs et chercheuses</b>			
6.1 Recenser des équipements scientifiques de plateformes, créer et mettre à jour une base de données des équipements et compétences associées *	23	déc-23	Base de données des équipements et compétences associées créée
6.2 Aménager systématiquement les postes de travail au regard des besoins spécifiques des chercheurs et chercheuses : lieu de l'établissement ou en travail à distance	23,24, 10	juin-23	Bilan des aménagements réalisés
6.3 Améliorer l'accessibilité des ressources numériques pour les chercheurs et chercheuses ayant des déficits visuels ou auditifs	11,28, 30	déc-27	Outils d'amélioration de l'accessibilité numérique déployés
6.4 Etendre l'accès au travail à distance à des tiers lieux ou espaces de coworking *	23,24	déc-24	Plateforme de réservation en ligne d'espaces de coworking créée
6.5 Créer des Espaces de discussion de la communauté des chercheurs et chercheuses afin de favoriser une communauté de pratiques liée à la profession*	10, 28, 30, 37	déc-23	EDD chercheurs et chercheuses sur des thématiques clés créés
6.6 Renforcer la diffusion des dispositifs de la charte du droit à la déconnexion	24,7	déc-23	Actions de communication réalisées sur la charte du droit à la déconnexion
6.7 Réfléchir à la mise à disposition de places en crèche et/ou en école pour les personnels d'UCA et en particulier les personnels en mobilité entrante*	24,7, 29	déc-24	Analyse des besoins de place en crèche pour UCA et grille de critères d'attribution réalisées
6.8 Accentuer la démarche QVT de l'établissement auprès des chercheurs et chercheuses en déployant des appels à projets QVT	24	déc-25	AAP QVT finançant des initiatives innovantes des chercheurs et chercheuses autour du bien-être au travail diffusés
<b>7- Prévenir les risques professionnels</b>			
7.1 Se doter d'un outil numérique commun pour améliorer la coordination des actions et dispositifs de prévention des risques»	7,23, 24	déc-24	Outil numérique proposé par un groupe de travail
7.2 Réfléchir aux leviers d'incitation et d'accompagnement à la prévention des risques et à la mise à jour des documents	7,23, 24	déc-24	Plan d'action produit à partir d'un groupe de travail
7.3 Créer un pôle prévention de santé et sécurité au travail de site, permettant d'harmoniser les bonnes pratiques et de mener des projets communs*	23,7	déc-22	Pôle prévention de santé et sécurité au travail créé
7.4 Créer une cellule d'écoute et d'accompagnement RPS/harcèlement moral et une cellule violence et discrimination en charge de l'écoute, l'accompagnement des victimes et des témoins ainsi que de la prévention*	7,34, 23,24	déc-22	Cellules créées
7.5 Créer une maison de la médiation spécialisée dans la gestion de conflits*	34,7, 24,36	déc-24	Maison de la médiation créée

Actions		Critères concernés	Calendrier prévisionnel réalisation	Indicateur	
<b>8- Renforcer la qualité des encadrements de thèse</b>					
8.1	Renforcer la formation sur l'encadrement doctoral des directeurs et directrices de thèse (Former les enseignants-chercheurs et enseignantes-chercheuses nouvellement HDR, co-directeurs et co-directrices de thèse disposant d'une dérogation) *	36,37, 38,28	déc-23	Bilan du % des directeurs et directrices de thèse formés à l'encadrement doctoral	
8.2	Former les directeurs et directrices de thèses concernés à l'encadrement d'un doctorant ou d'une doctorante en situation de handicap*	10, 36, 37, 38	déc-24	Bilan du nombre de directeurs et directrices de thèse formés	
8.3	Rendre davantage visible les ressources existantes auprès des doctorants-doctorantes notamment les cellules d'écoutes, les outils d'accompagnement et le mentorat	36,37, 22,28	juin-23	Communication sur les dispositifs d'accompagnement existants pour les doctorantes, doctorants, post doctorantes et post doctorants (mentorat, formations, cellule d'écoute...)	
<b>9- Renforcer la formation des doctorants, doctorantes, chercheurs et chercheuses</b>					
9.1	Réaliser auprès des chercheurs et chercheuses une campagne d'incitation à se former dans le cadre du développement de leurs compétences*	36,37, 38,28	déc-24	Campagne de communication diffusée	
9.2	Renforcer la délivrance de certifications professionnelles à partir des formations existantes ou des nouvelles certifications professionnelles (Boosturcarreer) renforçant l'employabilité et le développement des compétences *	10, 36, 37, 38	déc-24	Parcours de formation mis à disposition	
9.3	Renforcer les formations académiques et scientifiques au travers des ED *	36,37, 22,28	juin-23	Bilan du nombre d'heures de formation par ED	

FORMATION ET ENCADREMENT DOCTORAL

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

<sup>2</sup> : soumis au financement PIA4



Action réalisée



Action en cours de réalisation



Action en cours programmée



Action décalée



Action annulée ou transformée

# > Lexique

CAC : conseil académique

CDI : contrat à durée indéterminée

CIFRE : Conventions industrielles de formation par la recherche

CNIL : commission nationale informatique et liberté

CNU : Conseil national des universités

DRH : direction des ressources humaines

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

DU : Directeur d'Unité de recherche

EC : enseignants chercheurs

EPST : établissement public à caractère scientifique et technologique

EUR : Ecole Universitaire de Recherche

Galaxie : plateforme MESRI de gestion des candidatures EC

IDEX : programme initiative d'excellence

ITRF : Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation

LPR : loi de programmation de la recherche

PIA : plan d'investissement avenir

UMR : unité mixte de recherche rattachée à un EPST

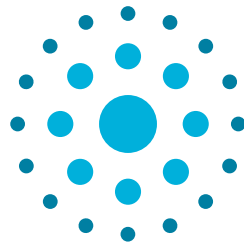
VSS : violences sexistes et sexuelles

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

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

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

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



# UNIVERSITÉ CÔTE D'AZUR

PARTAGEZ VOTRE EXPÉRIENCE SUR NOS RÉSEAUX



[univ-cotedazur.fr](https://univ-cotedazur.fr)