

HRS4R – Auto évaluation intermédiaire

1. Informations sur l'organisation.....	4
EQUIPE ET ETUDIANTS.....	4
Total des chercheurs = personnel, boursiers, étudiants en doctorat, à temps plein ou à temps partiel, impliqués dans la recherche.....	4
Dont internationaux (c'est-à-dire de nationalité étrangère)	4
Dont ceux qui bénéficient d'un financement externe (c'est-à-dire pour lesquels l'organisation est l'organisation d'accueil).....	4
Dont des femmes.....	4
Dont le stade R3 ou R4 = Chercheurs jouissant d'une grande autonomie, ayant généralement le statut de chercheur principal ou de professeur.	4
Dont stade R2 = dans la plupart des organisations correspondant au niveau postdoctoral	4
Dont stade R1 = dans la plupart des organisations correspondant au niveau du doctorat.....	4
Nombre total d'étudiants (le cas échéant)	4
Effectif total (y compris le personnel de gestion, d'administration, d'enseignement et de recherche).....	4
FONDS DE LA RECHERCHE (chiffres de l'année fiscale la plus récente)	4
Budget annuel total de l'organisation.....	4
Financement direct annuel de l'organisation par le gouvernement (destiné à la recherche)	4
Financement public compétitif annuel (destiné à la recherche, obtenu en concurrence avec d'autres organisations - y compris le financement de l'UE)	4
Financement annuel provenant de sources privées et non gouvernementales, destiné à la recherche	5
PROFIL DE L'ORGANISATION (une très brève description de votre organisation, 100 mots maximum).....	5
2. Forces et faiblesses des pratiques actuelles	6
Aspects éthiques et professionnels	6
Recrutement et sélection.....	7
Conditions de travail.....	8
Formation et développement.....	9
Les priorités à court et à moyen terme ont-elles changé?	10
Les circonstances dans lesquelles votre organisation opère ont-elles changé et, de ce fait, ont-elles eu un impact sur votre stratégie en matière de ressources humaines?	11
Des décisions stratégiques sont-elles en cours qui pourraient influencer le plan d'action?.....	12
3. Actions	13
ACTION 1	13
ACTION 2	14
ACTION 3	15
ACTION 4	16
ACTION 5	17
ACTION 6	18

ACTION 7	19
ACTION 8	20
ACTION 9	21
ACTION 10	22
ACTION 11	23
ACTION 12	24
ACTION 13	25
ACTION 14	26
ACTION 15	27
ACTION 16	28
ACTION 17	29
ACTION 18	30
ACTION 19	31
ACTION 20	32
ACTION 21	33
ACTION 22	34
ACTION 23	35
ACTION 24	36
ACTION 25	37
ACTION 26	38
ACTION 27	39
ACTION 28	40
ACTION 29	41
ACTION 30	42
ACTION 31	43
ACTION 32	44
ACTION 33	45
ACTION 34	46
ACTION 35	47
ACTION 36	48
ACTION 37	49
ACTION 38	50
ACTION 39	51
ACTION 40	52
ACTION 41	53
ACTION 42	54
ACTION 43	55
ACTION 44	56
ACTION 45	57
ACTION 46	58

ACTION 47	59
ACTION 48	60
ACTION 49	61
ACTION 50	62
ACTION 51	63
Lien vers la (les) page(s) web dédiée(s) sur le site web de votre organisation :	64
Commentaires sur la mise en œuvre des principes de l'OTM-R	64
4. Mise en œuvre	66
Aperçu général du processus de mise en œuvre:	66
Comment avez-vous préparé l'examen interne?	67
Comment avez-vous impliqué la communauté des chercheurs, vos principales parties prenantes, dans le processus de mise en œuvre?	67
Disposez-vous d'un comité de mise en œuvre et/ou d'un groupe de pilotage qui supervise régulièrement les progrès accomplis?	67
Les politiques organisationnelles sont-elles alignées sur la HRS4R? Par exemple, la HRS4R est-elle reconnue dans la stratégie de recherche de l'organisation, dans sa politique générale en matière de ressources humaines?	68
Comment votre organisation s'est-elle assurée que les actions proposées seraient également mises en œuvre?	68
Comment suivez-vous les progrès (calendrier)?	69
Comment allez-vous mesurer les progrès (indicateurs) en vue de la prochaine évaluation?	69
Comment pensez-vous vous préparer à l'examen externe?	69

1. Informations sur l'organisation

EQUIPE ET ETUDIANTS

Total des chercheurs = personnel, boursiers, étudiants en doctorat, à temps plein ou à temps partiel, impliqués dans la recherche

73

Dont internationaux (c'est-à-dire de nationalité étrangère)

2

Dont ceux qui bénéficient d'un financement externe (c'est-à-dire pour lesquels l'organisation est l'organisation d'accueil)

0

Dont des femmes

53

Dont le stade R3 ou R4 = Chercheurs jouissant d'une grande autonomie, ayant généralement le statut de chercheur principal ou de professeur.

50

Dont stade R2 = dans la plupart des organisations correspondant au niveau postdoctoral

23

Dont stade R1 = dans la plupart des organisations correspondant au niveau du doctorat

0

Nombre total d'étudiants (le cas échéant)

0

Effectif total (y compris le personnel de gestion, d'administration, d'enseignement et de recherche)

510

FONDS DE LA RECHERCHE (chiffres de l'année fiscale la plus récente)

€

Budget annuel total de l'organisation

1 172 415 575 €

Financement direct annuel de l'organisation par le gouvernement (destiné à la recherche)

43 865 249 €

Financement public compétitif annuel (destiné à la recherche, obtenu en concurrence avec d'autres

organisations - y compris le financement de l'UE)

10 359 544 €

Financement annuel provenant de sources privées et non gouvernementales, destiné à la recherche

17 101 321 €

PROFIL DE L'ORGANISATION (une très brève description de votre organisation, 100 mots maximum)

Le Centre Hospitalo-Universitaire de Nantes (CHUN), établissement français public de santé, mène une politique volontariste en matière de recherche biomédicale depuis 20 ans. Aujourd'hui, il fait partie des 10 premiers hôpitaux universitaires (sur 32) en termes de recherche et plus de 7 % de son budget est consacré à la recherche et à l'enseignement.

La communauté HRS4R du CHUN, composée de docteurs en science et en pharmacie (statut "ingénieur de recherche", non titulaires du concours national de chercheur), évolue majoritairement dans les Unités Mixtes de Recherche (UMR) du site et dont le point de contact est la Direction de la Recherche et de l'Innovation (DRI).

2. Forces et faiblesses des pratiques actuelles

Aspects éthiques et professionnels

FORCES

Aspects professionnels:

La liberté de pensée et d'expression dans la recherche est garantie en France car elle est inscrite dans le droit national.

Le CHUN est membre fondateur de Nantes Université (composé du CHUN, de l'Université de Nantes, de l'INSERM, de l'Ecole Centrale de Nantes, de l'IRT Jules Verne, de l'Ecole d'Architecture de Nantes et de l'Ecole des Beaux Arts Nantes Saint Nazaire) et s'inscrit dans ce cadre, dans le respect de la Lettre d'Orientation Stratégique (LOS) dédiée à la science ouverte validée par les instances de Nantes Université : https://www.univ-nantes.fr/medias/fichier/los-22-26-7-qualite-de-vie-universitaire_1679478608445-pdf?ID_FICHE=1611678&INLINE=FALSE

Le professionnalisme des équipes est reconnu par des entités externes. Lors de l'évaluation HCERES en 2023, le jury a souligné l'excellence des activités de recherche du CHUN et la très grande qualité du support que les équipes de la DRI apportent aux médecins dans leurs projets de recherche. De plus, les activités de recherche clinique sont certifiées ISO9001 depuis 2017.

La production scientifique annuelle est de 1400 publications. Le financement généré par ces publications par l'octroi de crédits spécifiques incite les chercheurs à publier car une partie des financements est realouée dans le cadre de la politique institutionnelle de soutien à la recherche (Appel d'offres, financement de structure, ...)

Le CHUN a désigné un DPO. Le système informatique du CHUN est conforme au Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) et les nouveaux arrivants y sont systématiquement sensibilisés à leur arrivée. Le CHUN est reconnu et agréé comme hébergeur de données de santé.

Les agents ont accès à des formations e-learning sur le financement et la réglementation en vigueur en matière de recherche clinique. Ils peuvent approfondir leurs connaissances en participant aux séminaires de formation professionnelle proposés par la DRI.

La DRI dispose d'un service juridique que les agents peuvent contacter sur les sujets de déontologie, d'éthique et de propriété intellectuelle. Ce service propose aux agents de la recherche un séminaire sur la propriété intellectuelle, l'éthique et l'intégrité scientifique. D'autre part, pour chaque projet de recherche, un accompagnement individualisé est proposé au porteur de projet.

Le service juridique a la possibilité de mandater la Société d'Accélération et de Transfert de Technologie, filiale de Nantes Université pour développer des partenariats industriels.

Aspects éthiques:

Les droits et obligations des agents du CHUN sont connus de tous car ils sont transmis sous forme de brochure lors de la signature du contrat de travail. Ils abordent les notions de neutralité, transparence, probité...

Le CHUN est doté d'une commission de déontologie et d'un référent déontologue.

L'Agence Française Anti-corruption a évalué le risque de corruption au CHUN en 2019. Les recommandations ont été suivies et des actions correctives ont été définies suite aux observations.

Le CHUN dispose d'un Groupe Nantais d'Ethique dans le Domaine de la Santé (GNEDS) qui assiste le porteur de projet en donnant un avis éthique au projet.

La non-discrimination est évoquée à plusieurs niveaux par le CHUN (livret d'accueil, brochure d'information " Droits et obligations "). De plus, le CHUN dispose d'un référent handicap

FAIBLESSES

Des actions de sensibilisation et de formation du personnel aux règles des marchés publics et à l'utilisation des fonds publics sont nécessaires.

D'autre part, le CHUN ne dispose pas d'outils anti-plagiat, mais les agents de la recherche ont une obligation de probité en recourant à une veille bibliographique. Cependant, l'accès aux outils de bibliographie et bibliométrie pour tout agent de la recherche n'est pas assurée.

Des actions de promotion de la non-discrimination restent à mener.

REMARQUES

Depuis l'obtention du label HRS4R, les changements suivants sont notables:

- Le 1er janvier 2022, marque la création de "Nantes Université", un nouvel établissement public d'enseignement supérieur et de recherche dont le CHUN est membre fondateur. Ensemble, les établissements membres posent les bases d'un modèle universitaire français plus ouvert, qui conjugue exigence et main tendue, excellence et lien social.
- Au niveau de la DRI, un poste de chargé de communication a été créé en 2022. Cette nouvelle ressource représente un levier important pour implémenter des actions de communication internes et externes (diffuser et valoriser les résultats de la recherche au grand public...).
- Le Pôle Universitaire d'Innovation a été créée en 2023 à l'initiative de Nantes Université afin
 - d'accroître l'efficacité et l'efficience des actions de soutien à l'innovation (recherche partenariale, transfert de technologie, entrepreneuriat) au sein du site
 - d'augmenter et d'accélérer le flux de projets d'innovation émergeant des laboratoires de recherche
 - améliorer le taux de conversion vers l'innovation de ces projets
 - décliner une politique RH pour valoriser et soutenir l'innovation.

Recrutement et sélection

FORCES

Le CHUN dispose d'une politique de recrutement spécifique pour les agents de la recherche décrite dans le guide "principes de gestion des professionnels de la recherche". Ce guide est accessible à tous via internet et intranet. Il est complété par de nombreuses fiches RH décrivant les process de recrutement, de mobilité, d'évaluation... Elles sont disponibles en interne sur la Gestion Electronique des Documents (GED).

La gestion des Ressources Humaines assurée par le service Ressources Humaines du CHUN est renforcée par une Cellule Recherche Ressource Humaine (CRRH), dédiée à tout le personnel recherche et pilotée par un responsable expérimenté aux métiers de la recherche. Ce contact de proximité permet de faciliter les recrutements, et d'accompagner plus efficacement les agents dans leur carrière.

Les offres d'emploi sont diffusées d'abord en interne, puis en externe. Le format et le contenu des offres d'emploi est standardisé. Pour recruter en toute transparence, le recruteur dispose d'une grille d'entretien et d'un tableau de classement des candidatures. Suite à un entretien d'embauche, une réponse est systématiquement donnée aux candidats non retenus afin de leur présenter les raisons de leur non sélection au poste.

Tous les recrutements sont validés par le Pôle Ressources Humaines (PRH) du CHUN et la Cellule Recherche Ressources Humaines de la DRI (CRRH).

Le CHUN est membre de l'association chercheurs étrangers (<https://www.nantes-chercheur.org/>) et bénéficie à ce titre de services d'accompagnement pour le recrutement, les démarches administratives ou l'organisation de la vie quotidienne des agents étrangers.

Dans le cadre de l'initiative NEXt, le CHUN bénéficie également de l'appui du bureau des Talents (structure de Nantes Université) qui peut venir en aide pour trouver des profils scientifiques adaptés aux besoins et aux projets.

En 2023, les process RH ont été audités et ont permis la reconduction de la certification ISO9001 pour la septième année.

FAIBLESSES

Dans le cadre de la démarche HRS4R et afin d'améliorer la mobilité internationale, le CHUN souhaite publier davantage d'offres d'emploi sur la plateforme Euraxess Job. Cette démarche n'est pas encore systématique. D'autre part, il est essentiel d'améliorer les outils de communication auprès des étrangers en les traduisant en anglais (fiche de poste, politique de recrutement, ...)

Même si les cadres de la recherche sont formés aux bonnes pratiques de recrutement lors de leur intégration, le soutien aux managers doit être développé en mettant en place des formations obligatoires, notamment sur le recrutement.

L'utilisation de la grille d'entretien à remplir lors des entretiens de recrutement n'est pas utilisée systématiquement ni centralisée à la Cellule Recherche Ressources Humaines (CRRH).

Les "principes de gestion des professionnels de la recherche" sont à mettre à jour suite aux modifications de pratiques survenues en 2022. D'autre part, il manque une retranscription des process de recrutement et de la politique de recrutement ouverte, transparente et basée sur le mérite à destination d'un candidat externe.

Enfin, les principes éthiques en terme de non discrimination et la fourchette de salaire doivent être plus visibles, pour ce faire ils vont être intégrée au template des fiches de recrutement.

Les modalités de recrutement et d'évolution de carrière des post doctorants ne sont définis dans les "principes de gestion des professionnels de la recherche".

REMARQUES

De nouvelles lignes directrices de gestion plus attractives pour un nouvel arrivant ont été mises en place en 2022 pour les contrats à durée déterminée. Elles permettent dorénavant une progression salariale à l'ancienneté identique pour tous, quel que soit le statut (CDD, CDI et titulaires).

Une nouvelle initiative a été mise en place par le PRH du CHUN en 2023 en ouvrant un site dédié au recrutement, ce qui permet une meilleure visibilité des offres d'emploi: <https://chu-nantes.nous-recrutons.fr/toutes-nos-offres-demploi/>

Lors du recrutement d'un agent, toute l'expérience réalisée à l'étranger est dorénavant prise en compte dans l'évaluation de son ancienneté (avant 2021, seule l'expérience en Europe était prise en compte et pour moitié seulement). Ces dispositions permettent à un candidat avec une expérience à l'étranger d'intégrer la DRI dans des conditions plus favorables que s'il était considéré comme un débutant.

Conditions de travail

FORCES

Dans le cadre d'une meilleure reconnaissance des agents et afin d'anticiper besoins et évolutions de carrière, le responsable CRRH propose aux agents des entretiens individuels à l'intégration puis tout au long de leur carrière.

Le CHUN offre la possibilité d'aménager ses conditions de travail: horaires variables, temps partiel autorisé, période de disponibilités, possibilité de travail à distance....

La DRH met à disposition des agents de nombreuses brochures d'information (organisation du travail, santé...)

Des cours hebdomadaire gratuits de yoga et de pilates sont proposés à titre expérimental à une partie des agents de la recherche.

Le CHUN permet aux individus de cumuler plusieurs activités professionnelles, les agents peuvent ainsi enseigner parallèlement à leurs travaux ou apporter leur expertise dans d'autres secteurs en dehors du CHUN.

Conformément au droit du travail français, les agents de recherche bénéficient également d'une protection sociale en cas de maladie ou d'accident et de droits au chômage.

Le CHUN dispose d'une instance spécialisée dans l'amélioration des conditions de travail, de la sécurité des agents au travail et la protection de la santé physique et mentale (F3SCT). Des référents risques professionnels / troubles musculo-squelettiques sont identifiés dans chaque entité du CHUN et mènent régulièrement des actions de sensibilisation à la santé au travail au sein du CHUN.

FAIBLESSES

Malgré les progrès récents, la gestion du personnel UMR (majorité de la communauté HRS4R) n'est pas optimale à cause de difficultés de communication (outils parfois inadaptés au personnel extérieur), d'un sentiment de manque de reconnaissance de leurs compétences de la part du CHUN et du sentiment d'isolement par rapport à la DRI.

REMARQUES

Avec l'arrivée d'une nouvelle direction à la DRI, les assemblées générales ont été ouvertes à tout le personnel de la recherche en 2023 afin de communiquer de manière plus homogène et équitable.

L'organigramme affiche depuis début 2023 un rattachement des chercheurs des laboratoires des UMRs à la DRI, ce qui permet une appartenance affichée dans la DRI, même si la DRI n'est pas impliquée dans les orientations stratégiques des UMR. Cette démarche contribue au sentiment d'appartenance et de reconnaissance du personnel des UMR. Cette évolution a été renforcée par la nomination du responsable CRRH en 2021, véritable point de contact RH de proximité.

Un nouveau protocole de rémunération a été mis en place en 2022 de façon à valoriser financièrement tous les agents contractuels afin d'homogénéiser les modalités d'avancement de carrière quel que soit le statut (Contrats à Durée Déterminée (CDD), Contrats à durée indéterminée (CDI)...).

Un agrandissement de la Maison de la recherche a eu lieu en 2023. Dorénavant, chaque manager dispose d'un bureau individuel, les espaces sont moins chargés et de nouvelles salles de réunion ont été créées.

L'assemblée générale de la DRI de janvier 2023 a réservé une place importante à la discussion autour de la Qualité de Vie au Travail (QVT). Par la suite, une feuille de route a été établie afin de corriger les manquements identifiés.

Formation et développement

FORCES

Il existe une documentation disponible décrivant les process de formation et d'évolution de carrière. Les évolutions des modalités RH sont communiquées à l'ensemble du personnel par mail et via la GED.

Le jour de leur arrivée, les agents situés à la Maison de la Recherche sont pris en charge par la CRRH afin leur présenter l'organisation de la DRI. Un circuit d'intégration standard est établi et comporte des formations (présentiel et / ou e-learning), des rencontres et des documents à découvrir (inclus la documentation au sujet de la formation, de l'évolution de carrière...).

Pour le personnel des Unité d'Investigation Clinique (UIC) et des UMR, un rendez-vous avec le responsable CRRH est rapidement mis en place pour expliquer l'organisation de la DRI et présenter les procédures de formation.

Les managers sont formés à leur arrivée aux procédures RH par le responsable de la CRRH.

Une demi-journée d'intégration est organisée pour présenter à tout nouvel arrivant les orientations stratégiques de la recherche et les rôles de chacun dans ce domaine. Les process de formation sont présentés aux participants lors de cette demi-journée.

Le responsable CRRH a été désigné comme point de contact pour conseiller tous les agents de la recherche sur leur évolution de carrière.

Le CHUN met à la disposition de tout agent de recherche un catalogue de formation sur l'intranet et l'internet. Chaque année, un recueil des besoins en formation est réalisé auprès de tous les agents. Les agents peuvent sélectionner des formations présentes au plan de formation ou faire une demande de formation externe / séminaire / ou conférence.

Les agents peuvent également suivre des formations qualifiantes et réaliser des bilans de compétences sur leur temps de travail.

Parallèlement, le réseau de formation, coordonné par la DRI, a développé et mis à disposition des personnels de recherche une plateforme de formation en e-learning dédiée à la recherche clinique, appelée LIREGO (<https://lirego.fr/>). Ces formations en ligne permettent de développer les compétences des agents sur les fondamentaux de la recherche clinique, sur des sujets transverses (RGPD, audits ...) et sur des projets de recherche spécifiquement.

La DRI organise des séminaires sur des thématiques de recherche tout au long de l'année.

FAIBLESSES

Dans la mesure du possible, un nouvel agent est soutenu par un superviseur à son arrivée car la politique salariale ne permet pas aujourd'hui de période de recouvrement entre l'agent qui part et celui qui arrive pour le remplacer. Des modalités de transmission existent mais le passage de relais entre l'ancien et le nouvel agent doit encore être amélioré pour les postes clés afin d'assurer sereinement la continuité de l'activité.

D'autre part, la politique RH ne permet pas le recours à un remplacement en cas d'arrêt maladie. La mise en place systématique de back-up est à développer pour assurer la pérennité de l'activité.

La formation et le soutien des managers dans leurs responsabilités quotidiennes pourraient être améliorés en proposant des ateliers spécifiques à la gestion des Ressources Humaines (comprendre une fiche de paie, ...)

REMARQUES

En 2023, la plateforme de formation en e-learning LIREGO a intégré le périmètre de labellisation Qualiopi du CHUN. Ce label est délivré par un organisme externe et reconnaît la qualité de formation sur la base d'un référentiel national.

Les priorités à court et à moyen terme ont-elles changé?

Les priorités RH de la DRI ont été renforcées en 2022. En effet, la feuille de route de la DRI a été mise à jour dans le cadre de la certification HCERES en 2022. Elle a pour ambition de positionner le CHUN d'ici 2027 parmi les 4 à 6 les plus actifs en matière de R&I en France (aujourd'hui 8ième), et les parmi les plus actifs et visibles en Europe. Pour atteindre cet objectif, 5 leviers de transformation ont été définis:

1. Accélérer la recherche et l'innovation
2. Promouvoir la transversalité, à l'échelle de l'établissement et du site
3. Consolider le positionnement du CHUN dans son écosystème
4. Gagner en lisibilité et visibilité
5. Gagner en agilité

Ce dernier levier intègre des actions RH avec le projet de mise à jour des process RH. C'est la première fois que les ressources humaines figurent parmi les priorités de l'orientation stratégique de la DRI.

Ces priorités sont ensuite déclinées par département. Le département "Ressources et support", qui est en charge notamment des Ressources Humaines à la DRI, possède sa propre feuille de route. Elle est construite à partir de la feuille de route de la Direction et précise l'ensemble des démarches concrètes à conduire par le département afin d'activer les leviers de transformation.

Les circonstances dans lesquelles votre organisation opère ont-elles changé et, de ce fait, ont-elles eu un impact sur votre stratégie en matière de ressources humaines?

Créée en janvier 2022, Nantes Université propose un modèle d'université inédit en France, unissant au sein d'une université structurée en pôles, un hôpital universitaire (CHU de Nantes), un institut de recherche technologique (IRT Jules Verne), un organisme national de recherche (Inserm), l'École centrale de Nantes, l'École des beaux-arts de Nantes Saint-Nazaire et l'École nationale d'architecture de Nantes.

Ce nouvel établissement, membre d'European University for Well-Being (EUniWELL) et labellisé initiatives sciences, innovation, territoire, économie (I-SITE), entend mettre son excellence au service de la nécessaire transformation de la société pour contribuer, à son niveau et au regard de ses missions, à relever les défis posés par les transitions majeures qui sont à l'œuvre. C'est dans cet esprit qu'a été rédigée la lettre d'orientation stratégique (LOS) définissant une stratégie commune appuyée sur nos forces dans le domaine de la santé, des sciences, de l'ingénierie et des technologies, des sciences humaines et sociales, de l'architecture et de l'environnement, des arts et de la culture, et favorisant les interactions entre elles.

Cette lettre d'orientation stratégique formalise l'ambition de Nantes Université en matière de recherche, formation, innovation, relations internationales, pour la création des écoles universitaires de recherche ainsi que la vie de campus, l'immobilier, le numérique, les conditions d'étude et de travail et inclut la lutte contre les discriminations et les enjeux de solidarité. Elle permet d'écrire, noir sur blanc, les orientations stratégiques de cet établissement pour les prochaines années.

Les orientations stratégiques de Nantes Université viennent renforcer les évolutions RH du CHUN initiées par la démarche HRS4R sur de nombreux points, par exemple la LOS prévoit de :

- mieux reconnaître l'engagement: il faut travailler à une adaptation des pratiques d'évaluation des carrières, en lien avec les initiatives nationales et européennes pour savoir mieux reconnaître toutes les formes d'engagement et pour toutes les catégories de personnels.
- s'engager à être un établissement exemplaire dans son fonctionnement en matière d'égalité des droits et de lutte contre toute forme de discrimination vis-à-vis de ses personnels. Elle s'engage à promouvoir l'interculturalité, à contribuer à réduire les inégalités ainsi qu'à lutter activement contre toute forme de violences sexuelle et sexiste et de discriminations liées au genre.
- déployer la stratégie RH sur l'ensemble des champs disciplinaires avec une volonté de s'aligner sur les meilleurs standards internationaux en matière de recrutement (charte de recrutement académique de Nantes Université, basée notamment sur le label européen HRS4R) pour une attractivité renforcée en France et à l'étranger. Cette stratégie inclut également une identification pluriannuelle des opportunités de recrutement conjointes ou concertées en particulier dans les domaines liés à la Santé et à l'Industrie du futur. Les politiques et chartes communes en lien avec le recrutement des contractuels et vacataires font également l'objet d'une attention particulière.

Des décisions stratégiques sont-elles en cours qui pourraient influencer le plan d'action?

La réflexion en cours pour mutualiser les démarches entre les membres labellisés HRS4R de Nantes Université (le CHUN, l'Ecole Centrale de Nantes, l'Université de Nantes, l'INSERM) va probablement permettre de renforcer les moyens, d'aligner les actions et de renforcer leur efficacité.

3. Actions

ACTION 1

Communiquer sur la politique stratégique de recherche et favoriser les échanges entre chercheurs

Comment?

Organiser une journée de la recherche afin de communiquer sur la politique stratégique du CHU

Présentation des projets de recherche avec tous les agents de recherche (une fois par an)

Réaliser une enquête pour interroger les agents sur leurs attentes lors de cette journée

ECHÉANCE PRÉVISIONNELLE

Semestre 2 2022

RESPONSABLE

Direction de la Recherche et de l'Innovation

CIBLE / INDICATEUR

Mise en place d'une journée de recherche

Nombre de participants

Enquête de satisfaction

STATUT ACTUEL

Terminé

REMARQUE

L'Assemblée Générale (AG) de la DRI a lieu deux fois par an avec l'ensemble des agents de la DRI. Lors de l'AG de janvier 2023, la Direction a partagé avec tous les agents de la recherche les objectifs stratégiques définis à un horizon de 5 ans, les grandes études cliniques conduites et les grands projets d'innovation en cours. 145 personnes (incluant la communauté HRS4R) / 510 (effectif total de la DRI) étaient inscrites à cette journée.

A l'ordre du jour figurait aussi une discussion au sujet de la Qualité de Vie au Travail. Les agents ont pu échanger d'abord par petits groupes puis ensuite à toute l'assemblée au sujet de la qualité des liens entre tous, et avec la direction, des conditions/qualité de vie au travail, des irritants du quotidien et des éléments de satisfaction. Ces échanges ont permis de consulter les attentes des agents de la recherche en terme de communication interne (initialement prévu via une enquête). Ces remontées ont entraîné la création d'un plan d'action d'amélioration de QVT / conditions de vie au travail.(ouverture d'une boîte à idées, reconduction cours de yoga, pilate, révision de la charte télétravail...)

D'autre part, une journée d'échange au sujet des problématiques d'investigation clinique a été organisée en mars 2023. Des présentations et des échanges ont eu lieu autour de multiples aspects professionnels de la recherche. En fin de journée une table ronde a été ouverte pour échanger autour des sujets éthiques dans la recherche clinique entre professionnels et patients.

ACTION 2

Encourager la diffusion des résultats au grand public

Comment?

Développer la vulgarisation scientifique de la recherche auprès du public, en impliquant l'hôpital universitaire dans les journées de la recherche (par exemple: nuit des chercheurs - journée portes ouvertes sur la science - événements régionaux) en publiant des communiqués de presse (site web)

Revoir les critères de sélection pour le financement des publications

ECHÉANCE PRÉVISIONNELLE

Semestre 2 2023

RESPONSABLE

Direction de la Recherche et de l'Innovation

CIBLE / INDICATEUR

Nombre d'événements publics impliquant le Centre Hospitalier Universitaire (CHU)

Nombre de refus de financements de publications par le CHU

STATUT ACTUEL

Terminé

REMARQUE

Afin de favoriser la diffusion des résultats au grand public, un poste de chargé de communication a été créé en sept 2022. Sa feuille de route comprend, en lien avec la stratégie à long terme de la DRI, les actions de communication destinées au grand public suivantes: communiqués de presse, réorganisation et mise à jour du site internet, actualités réseaux sociaux, événements... L'action importante menée en 2023 pour communiquer vers le grand public est la participation de la DRI à la fête de la science 2023 où un jeu est proposé aux enfants afin de leur faire découvrir les différentes étapes d'un projet de recherche.

La création du poste de chargé de communication a permis d'initier une nouvelle dynamique qui se traduit de manière très significative par le nombre total de communications (inclus les communications internes au CHU) qui est suivi chaque année comme indicateur de performance de la communication: de 8 en moyenne depuis 2015 (création de l'indicateur), il a atteint 35 en 2022 (dont plus de 20 à destination du grand public).

D'autre part, la DRI dédie un budget pour financer certaines publications. Ce financement est alloué selon une liste précise de critères. Ces derniers ont été revus en 2022 ainsi que l'outil utilisé par le demandeur lui permettant d'auto évaluer la possibilité de financement de sa publication par la DRI. Aujourd'hui, chaque chercheur peut envisager en toute autonomie un financement complémentaire de sa publication et ainsi ne plus faire de démarche qui pourrait être refusée -> aujourd'hui, il n'existe plus de refus de prise en charge financière de publication.

ACTION 3

Communiquer et promouvoir les principes éthiques

Comment?

Dresser la liste des cours de formation / tutoriels sur l'éthique, l'intégrité scientifique et la déontologie (doctorants et praticiens hospitaliers ignorant les principes éthiques).

Informar sur les outils disponibles: plateforme de recherche exposant les méthodes de recherche et triptyque pour les doctorants.

ECHÉANCE PRÉVISIONNELLE

Semestre 2 2023

RESPONSABLE

Direction de la Recherche et de l'Innovation / Département des Affaires Médicales

CIBLE / INDICATEUR

Liste des formations liées à l'éthique

Nombre de formations suivies par les chercheurs

Nombre de communications sur les cours de formation

STATUT ACTUEL

Prolongé

REMARQUE

Il a été décidé de

- Recenser les formations / tuto sur l'éthique, intégrité scientifique et déontologie (FUN MOOC)
- Communiquer les outils existants à notre communauté HRS4R en séminaire HRS4R: plateforme de recherche qui indique les modalités de la recherche + triptyque pour les thésards
- Proposer un retour d'expérience en séminaire HRS4R par un volontaire qui aurait suivi ces formations

Pour suivre l'efficacité de cette action, nous ne mesurerons pas la liste des formations liées à l'éthique ni le nombre de formations suivies par les chercheurs - comme initialement envisagé car peu réaliste. Le nombre de communication au sujet des cours de formation sur les principes éthiques réalisées auprès de la communauté HRS4R sera comptabilisé.

La mise en place du GNEDS est à présenter en séminaire HRS4R: rôle, support...

L'échéance de cette action est reportée à semestre 2 2024.

ACTION 4

Faciliter l'accès à la bibliographie via le CHU de Nantes

Comment?

Faciliter l'accès à la bibliographie via le CHU de Nantes

Avoir accès à la toile scientifique par l'INSERM (société privée donnant accès à huit bases de données bibliographiques) ou SCOPUS (En cours d'examen avec NExT).

ECHÉANCE PRÉVISIONNELLE

Semestre 1 2023

RESPONSABLE

Direction de la Recherche et de l'Innovation

CIBLE / INDICATEUR

Accès autorisé à la bibliographie

STATUT ACTUEL

Prolongé

REMARQUE

L'actuel document décrivant les sources documentaires du CHUN et leur accès (0062-DI-182) nécessite d'être clarifié et les accès aux différents outils ouverts à tous.

1. Réaliser un état des lieux en terme d'outils bibliographiques et bibliométriques sous forme d'enquête auprès des porteurs de projet et du personnel de recherche: quels sont les outils utilisés? Nécessaires? Quels sont les abonnements existants?
2. Résumer clairement dans le document 0062-DI-182, les outils bibliographiques et bibliométriques disponibles et faciliter leur accès.
3. Présenter ce document à la communauté HRS4R lors d'un séminaire HRS4R.

Cette action est probablement mutualisable avec Nantes Université.

L'échéance de cette action est reportée à semestre 2 2024.

ACTION 5

Communiquer sur l'utilisation des financements publics

Comment?

Communiquer sur la formation MERRI (financement, subvention) Recherche

ECHÉANCE PRÉVISIONNELLE

Semestre 2 2021

RESPONSABLE

Direction de la Recherche et de l'Innovation / Département des Achats

CIBLE / INDICATEUR

Nombre de vues de la présentation LIREGO

STATUT ACTUEL

Terminé

REMARQUE

Un module de formation nommé "financement de la recherche" est disponible en e-learning depuis 2017. Il décrit le fonctionnement du financement public de la recherche en France avec le système de MERRI. L'ensemble du personnel de la DRI a été informé de la mise à disposition de cette formation.

Aujourd'hui, cette formation a été suivie par 85 personnes depuis sa création.

Cette formation est devenue obligatoire à tout nouvel arrivant à la DRI et en UMR depuis février 2023.

Aujourd'hui, seulement 11% de la communauté HRS4R a suivi la formation (9/74 personnes), ce chiffre devrait augmenter maintenant que cette formation est devenue obligatoire pour les nouveaux arrivants.

ACTION 6

Le CHU de Nantes participe aux comités institutionnels en matière d'éthique et de communication

Comment?

Communiquer sur le soutien institutionnel et la commission d'éthique

Participation du CHU à la vie publique

comité d'éthique birégional privé Bretagne Pays de la Loire (par la SATT Ouest Valorisation).

Communiquer sur le comité d'éthique public privé bi-régional Bretagne Pays de la Loire

ECHÉANCE PRÉVISIONNELLE

Semestre 1 2024

RESPONSABLE

Direction de la Recherche et de l'Innovation / Pôle des ressources humaines

CIBLE / INDICATEUR

Le CHU a rejoint la commission d'éthique publique privée bi-régionale Bretagne Pays de la Loire

Création d'une commission d'éthique interne

Nombre de communications sur la création de commissions

STATUT ACTUEL

Prolongé

REMARQUE

Communiquer à la communauté HRS4R les outils disponibles: à intégrer à l'ordre du jour d'un prochain séminaire HRS4R.

L'échéance de cette action est reportée à semestre 2 2024.

ACTION 7

Sensibiliser à l'évaluation de la recherche et communiquer sur les responsabilités du service juridique de l'évaluation.

Comment?

Mettre en place une formation à la reconnaissance de la recherche

Ajouter ou compléter des informations sur LIREGO sur le Service Juridique valorisation entrepreneuriat Affaires Publiques (SJAP) + guide de la reconnaissance

ECHÉANCE PRÉVISIONNELLE

Semestre 1 2022

RESPONSABLE

Direction de la Recherche et de l'Innovation

CIBLE / INDICATEUR

Nombre de formations dispensées

Mise à jour de LIREGO

Nombre de vues de la présentation LIREGO (doit être égal au nombre de nouveaux arrivants)

STATUT ACTUEL

Prolongé

REMARQUE

La présentation du SJAP (Service Juridique valorisation entrepreneuriat Affaires Publiques) a été intégrée à la formation en e-learning "accueil des nouveaux arrivants" que tout nouvel arrivant à la Maison de la Recherche doit suivre.

La création de la formation sur la valorisation de la recherche a été retardée à cause de changements de personnel au sein de cette équipe.

Cependant, lors du séminaire HRS4R de mars 2023, une présentation détaillée du SJAP a eu lieu et a été suivie d'échanges questions / réponses.

Enfin, la plaquette pédagogique "valorisation de la recherche au CHUN" est en cours de révision.

L'échéance de cette action est reportée à semestre 2 2024.

ACTION 8

Sensibiliser et former aux règles des marchés publics

Comment?

Proposer des formations sur les marchés publics

ECHÉANCE PRÉVISIONNELLE

Semestre 1 2022

RESPONSABLE

Direction de la Recherche et de l'Innovation

CIBLE / INDICATEUR

Création d'un tutoriel

Publication de la charte éthique sur les achats

STATUT ACTUEL

Prolongé

REMARQUE

Un document pédagogique décrivant les process d'achats a été créé en 2023. Il décrit les flux des achats pour les projets de recherche et aborde les grands principes d'éthique et les process des achats. Il a été communiqué via notre Gestion Electronique des Documents (GED) à l'ensemble des chercheurs.

Une formation en e-learning sur les marchés publics est en cours de création. Cette formation abordera les grands principes de fonctionnement des marchés publics, l'éthique lors d'achats et la lutte anti corruption. Il est prévu que cette formation soit disponible sur notre plate forme de e-learning fin 2024.

L'échéance de cette action est reportée à semestre 2 2024.

ACTION 9

Améliorer la connaissance des bonnes pratiques en matière de sécurité des données

Comment?

Fournir plus d'informations sur les responsabilités du Délégué à la Protection des données (DPO)

Communiquer sur l'apprentissage en ligne du RGPD pour les agents des unités de recherche mixtes

ECHÉANCE PRÉVISIONNELLE

Semestre 1 2022

RESPONSABLE

Direction de la Recherche et de l'Innovation

CIBLE / INDICATEUR

Nombre de chercheurs formés

Nombre de communications (brochures, réunions du personnel)

STATUT ACTUEL

Prolongé

REMARQUE

La recherche médicale nécessite par nature la collecte et le traitement de très nombreuses données médicales personnelles sensibles. Ce sujet est par conséquent au cœur des préoccupations des professionnels du secteur.

La documentation sur le sujet est très fournie et disponible via la GED (principes du RGPD, démarches réglementaires requises selon le type de projet de recherche, règles et bonnes pratiques de sécurité du système d'information...).

Toute personne impliquée dans la recherche est formée à la confidentialité et protection des données, il s'agit d'une obligation réglementaire. En 2018, des formations ont été dispensées au personnel recherche sur la mise en application du RGPD. A partir de 2021, un temps est consacré à la sensibilisation sur la protection des données personnelles:

- pour les nouveaux arrivants, lors de la journée d'accueil
- pour le personnel d'investigation déjà en poste, lors des réunions qualité régulières

Par ailleurs, plusieurs supports de formation ont été mis en place et sont à disposition du personnel:

- Mise en ligne d'une formation en e-learning sur le RGPD en 2018 que tout nouveau personnel recherche a l'obligation de suivre.
- Des informations régulières sont données à tout le personnel pour rappeler l'existence de ces outils, ainsi que la possibilité de suivre des formations extérieures (ex MOOC ANSSI ou CNIL).

Par ailleurs, une clause de confidentialité est intégrée à tous les contrats de travail.

Une présentation du rôle du Délégué à la Protection des données (DPO) est prévue lors d'un prochain séminaire HRS4R.

L'échéance de cette action est reportée à semestre 2 2024.

ACTION 10

Une meilleure reconnaissance et valorisation des ingénieurs de recherche

Comment?

Lancer des discussions sur le métier d'ingénieur de recherche

Sensibiliser les promoteurs de projets à inclure et reconnaître les ingénieurs de recherche (par exemple: PM avec valeur ajoutée) en tant que co-auteurs dans les publications sur les projets auxquels ils ont participé. (Liaison et communication à la fin de la réunion du comité médical)

ECHÉANCE PRÉVISIONNELLE

Semestre 2 2022

RESPONSABLE

Direction de la Recherche et de l'Innovation / Pôle des ressources humaines

CIBLE / INDICATEUR

Description de l'emploi "Ingénieur de recherche hospitalière" créé

Communication officielle aux porteurs de projets sur l'association des ingénieurs de recherche en tant que co-auteurs dans les publications des projets auxquels ils ont participé.

Évolution du nombre de publications associant le chef de projet

STATUT ACTUEL

Prolongé

REMARQUE

Le métier d'ingénieur de recherche hospitalière n'est pas référencé dans le répertoire national des métiers de la fonction publique hospitalière. Toutefois, ce libellé peut apparaître sur le contrat de travail depuis 2021 à la demande de l'agent afin de permettre une meilleure reconnaissance sans incidence sur la rémunération.

Les missions des différents ingénieurs de recherche hospitalières sont variées d'une UMR à une autre. Par conséquent et contrairement à ce qui avait initialement envisagé, il a été décidé de ne pas créer de fiche de fonction "ingénieur de recherche hospitalière". En revanche, chaque poste d'ingénieur de recherche hospitalière a bien sa propre fiche de poste.

Action "Sensibiliser les promoteurs de projets à inclure et reconnaître les ingénieurs de recherche en tant que co-auteurs dans les publications sur les projets auxquels ils ont participé":

- pour intégrer les chefs de projets en tant que co-auteurs: déterminer un outil à mettre en place pour permettre au chef de projet de ne pas oublier de solliciter l'investigateur au moment de la rédaction de la publication,
- pour intégrer les investigateurs en tant que co-auteurs: prévoir une sensibilisation des médecins chercheurs par le responsable CRRH lors du Comité d'Orientation de la Recherche.

L'échéance de cette action est reportée à semestre 2 2024.

ACTION 11

Un meilleur soutien aux agents dans leur développement de carrière

Comment?

Déterminer un responsable RH pour l'UMR et son rôle au sein de l'UMR, en particulier pour les parcours de carrière et les évaluations annuelles (hôpital universitaire, RH).

Organiser une réunion un mois après l'intégration avec le responsable des ressources humaines (défini dans la description de poste)

Mettre en place des ateliers de ressources humaines pour préparer les entretiens de carrière (changement de grade, changement d'emploi)

ECHÉANCE PRÉVISIONNELLE

Semestre 1 2022

RESPONSABLE

Direction de la Recherche et de l'Innovation et Pôle des Ressources Humaines

CIBLE / INDICATEUR

Gestionnaire des ressources humaines nommé pour le personnel des unités mixtes de recherche

Description de poste Responsable CRRH

Ateliers sur les ressources mises en place pour préparer les entretiens d'évaluation

Nombre d'ateliers mis en place dans l'année

Nombre de personnes ayant participé aux ateliers

STATUT ACTUEL

Prolongé

REMARQUE

Un point de contact (Responsable CRRH) dédié a été nommé pour les UMR fin 202. Sa fiche de poste a été modifiée et recense ses missions RH auprès de l'ensemble des chercheurs.

La mise en place des entretiens des nouveaux arrivants en UMR dans le trimestre après leur arrivée avec le responsable CRRH a été mis en place en 2021.

Les ateliers RH abordant les problématiques de développement de carrière sont en cours de définition: atelier changement de métier, changement de grade et preparation au jury de promotion. Ces ateliers initialement prévus par le PRH vont finalement être mis en place au sein de la CRRH.

Cette action est reportée à semestre 2 2023.

ACTION 12

Communiquer sur les stratégies de développement de carrière

Comment ?

Mettre à jour la politique salariale pour les contractuels de la recherche en y incluant les ingénieurs de recherche et communiquer à ce sujet (par exemple: possibilité de distribution de points techniques)
Communiquer sur les méthodes d'augmentation salariale (en accord avec la politique salariale)

ECHÉANCE PRÉVISIONNELLE

Semestre 2 2021

RESPONSABLE

Direction de la Recherche et de l'Innovation et Pôle des Ressources Humaines

CIBLE / INDICATEUR

Règles de gestion actualisées et diffusées

STATUT ACTUEL

Prolongé

REMARQUE

Action "Mettre à jour la politique salariale (= "principes de gestion pour le personnel recherche") pour les contractuels de la recherche en y incluant les ingénieurs de recherche et communiquer à ce sujet (par exemple: possibilité de distribution de points techniques)": cette action n'a pas été menée car la fiche de poste ingénieur de recherche n'a pas été créée car ce métier n'est pas référencé dans le répertoire des métiers de la fonction publique hospitalière (voir action 10).

Les "principes de gestion pour le personnel recherche" sont en cours de finalisation pour intégrer les nouvelles dispositions d'augmentations salariales 2022. Ces nouvelles dispositions ont d'ores et déjà été communiquées à l'ensemble du personnel de la DRI:

- Par mail en janvier 2023
- Lors des réunions de départements courant 2023

Les "principes de gestion pour le personnel recherche" sont ensuite à soumettre pour validation à plusieurs instances.

L'échéance de cette action est reportée à semestre 2 2024.

ACTION 13

Un meilleur soutien aux agents de recherche en améliorant la communication des informations sur les ressources humaines et la communication sur les outils disponibles

Comment?

Centraliser toutes les informations relatives aux ressources humaines au sein de l'unité de recherche des ressources humaines afin d'harmoniser la communication et l'application des règles RH entre les départements (travail à domicile, autorisation spéciale d'absence: COVID FEEDBACK) et de les transmettre à tous les agents de recherche, y compris les UMR (COVID FEEDBACK)

Communiquer sur le portail RH

ECHÉANCE PRÉVISIONNELLE

Semestre 1 2022

RESPONSABLE

Direction de la Recherche et de l'Innovation et Pôle des Ressources Humaines

CIBLE / INDICATEUR

Création de listes de diffusion au sein de la DRI

Nombre de communications centralisées par la CRRH

Présentation systématique du portail des ressources humaines lors de l'intégration des nouveaux arrivants

Nombre de communications faites sur le portail des ressources humaines

STATUT ACTUEL

Terminé

REMARQUE

Des fiches RH sont disponibles via la GED. Elles abordent différents thèmes RH: gestion des congés, gestion du télétravail.... Cependant une partie de la communauté HRS4R (UMR) n'a pas encore accès à la GED -> voir action 14.

Une liste de diffusion de mails a été créée pour contacter l'ensemble du personnel recherche.

Chaque nouvel arrivant est systématiquement informé de l'existence du portail RH: bulletins de paie,

Contrairement à ce qui avait été initialement envisagé, le portail RH n'a pas été retenu comme mode de communication par la CRRH.

ACTION 14

Fournir un accès au réseau du CHU à tous les agents des UMR

Comment?

Faciliter l'accès au réseau hospitalo-universitaire, intranet via un accès VPN (action pour l'UMR)

ECHÉANCE PRÉVISIONNELLE

Semestre 2 2022

RESPONSABLE

Direction de la Recherche et de l'Innovation et Département des Services Numériques

CIBLE / INDICATEUR

Accès fonctionnel

Nombre d'agents de l'Unité Mixte de Recherche ayant accès au réseau du CHU (objectif = 100%)

STATUT ACTUEL

Prolongé

REMARQUE

La solution "bureau à distance" permettra un accès fonctionnel à l'ensemble du réseau hospitalo-universitaire. Cette solution est actuellement en cours de test technique par la Direction des Services Numériques (DSN).

La nouvelle échéance de cette action n'est pas connue à ce jour.

ACTION 15

Améliorer les conditions de travail des agents de recherche

Comment?

Rappeler le rôle de la médecine du travail et informer sur les rendez-vous à prendre

Meilleure visibilité du document unique Inserm et des actions mises en œuvre (Action pour l'UMR)

Faciliter le travail à domicile (en cours)

ECHÉANCE PRÉVISIONNELLE

Semestre 2 2023

RESPONSABLE

Direction de la Recherche et de l'Innovation et Pôle des Ressources Humaines

CIBLE / INDICATEUR

Brochure sur la santé au travail

Document unique

Suivi du nombre de personnes travaillant à distance

STATUT ACTUEL

En cours

REMARQUE

Chaque manager est sensibilisé afin d'adresser un agent en difficulté vers la médecine du travail. De par la réglementation, chaque agent est vu par le médecin du travail au minimum une fois tous les 3 ans. D'autre part, l'agent chercheur est invité à prendre rendez-vous avec la médecine du travail en cas d'arrêt maladie pour mettre en place un suivi. Le projet de brochure sur la santé au travail n'a finalement pas été retenu car l'ensemble des éléments sont déjà inclus dans les brochures de l'état sur la santé au travail des agents de la fonction publiques: <https://www.service-public.fr/>.

Un listing de tous les agents de la recherche a été adressé à la médecine du travail afin de vérifier que la réglementation est appliquée à tous conformément au décret en vigueur.

Le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP) de la structure du CHUN décrit les risques professionnels: troubles musculo - squelettiques Ce document est accessible à tout agent du CHUN via le site intranet. Il est prévu de présenter ces outils lors d'un prochain séminaire HRS4R. En revanche, pour les UMR, c'est l'INSERM qui entretient le DUERP et son accessibilité est à améliorer (action pour les UMR).

Une charte du télétravail a été établie et communiquée en juillet 2021. Le télétravail a été proposé à une majorité du personnel recherche. Aujourd'hui 294 / 510 agents de la DRI sont autorisés à effectuer du télétravail en fonction du métier occupé.

ACTION 16

Poursuivre l'implication des personnels des UMR dans les réunions institutionnelles de la DRI

ECHÉANCE PRÉVISIONNELLE

Semestre 1 2022

RESPONSABLE

Direction de la Recherche et de l'Innovation

CIBLE / INDICATEUR

Représentants des Unités Mixtes de Recherche identifiés lors de chaque réunion

STATUT ACTUEL

Terminé

REMARQUE

La communauté HRS4R est intégralement invitée aux assemblées générales de la DRI depuis janvier 2023.

De plus en plus, elle est conviée aux réunions organisées par la DRI. Cette action est à pérenniser sur le long terme pour améliorer leur implication et le sentiment global d'appartenance à la DRI.

ACTION 17

Distribuer des informations sur les ressources humaines, les droits et les devoirs lors de l'intégration d'un nouveau agent ou du renouvellement d'un contrat pour assurer une bonne intégration

Comment?

Diffuser les documents RH à tous les agents dès leur arrivée

Diffuser la brochure des droits et devoirs à chaque fois qu'un contrat est signé ou renouvelé

ECHÉANCE PRÉVISIONNELLE

Semestre 1 2022

RESPONSABLE

Direction de la Recherche et de l'Innovation

CIBLE / INDICATEUR

Documents distribués aux nouveaux arrivants

STATUT ACTUEL

Terminé

REMARQUE

Les fiches RH sont disponibles à tous via la GED et font partie des documents en lecture obligatoire pour tout nouvel arrivant (hors UMR – voir action 14) depuis début 2023.

La brochure des droits et devoirs des agents est distribuée à tout nouvel arrivant mais cette information n'est pas renouvelée en cas de renouvellements de contrats comme initialement envisagé.

ACTION 18

Communiquer sur la politique de recrutement

Comment?

Diffusion des procédures de recrutement à l'ensemble des agents

Diffusion de la politique de recrutement sur le site du CHU en français et en anglais

ECHÉANCE PRÉVISIONNELLE

Semestre 2 2021

RESPONSABLE

Direction de la Recherche et de l'Innovation et Pôle des Ressources Humaines

CIBLE / INDICATEUR

Diffusion de la procédure de recrutement

Procédure de recrutement publiée en ligne

STATUT ACTUEL

Terminé

REMARQUE

Les nouveaux managers sont reçus par le responsable CRRH lors de leur premier mois. La politique de recrutement leur est alors présentée. D'autre part, il existe des documents explicatifs disponibles via la GED qui font partie des documents en lecture obligatoire pour tout nouvel arrivant (hors UMR – voir action 14) depuis début 2023.

La politique RH pour les agents de la recherche (= "principes de gestion du personnel recherche") est disponible sur le site internet en français (<https://www.chu-nantes.fr/pole-ressources-humaines>) et sur le site intranet en français (intranet / espace professionnel/stratégie – politique RH). Ce document est actuellement en cours de mise à jour et sera par la suite traduit en anglais (voir action 46).

ACTION 19

Améliorer la transparence dans les descriptions de postes

Comment?

Ajouter une fourchette de salaire aux descriptions de postes (junior - senior)

ECHÉANCE PRÉVISIONNELLE

Semestre 1 2023

RESPONSABLE

Direction de la Recherche et de l'Innovation et Pôle des Ressources Humaines

CIBLE / INDICATEUR

Ajout d'un barème salarial à toutes les descriptions d'emploi

STATUT ACTUEL

Prolongé

REMARQUE

Réfléchir à comment intégrer des indications sur le salaire à la fiche de recrutement dans le respect des "principes de gestion du personnel recherche" tout en offrant la possibilité d'une marge de manoeuvre quant au salaire et du profil.

Cette action est cours de discussion avec la direction PRH du CHUN.

L'échéance de cette action est reportée à semestre 2 2024.

ACTION 20

Standardiser les descriptions de postes entre les différents secteurs

Comment?

Harmoniser le modèle de description de poste existant pour les UMR et la description de poste par agent

ECHÉANCE PRÉVISIONNELLE

Semestre 1 2024

RESPONSABLE

Direction de la Recherche et de l'Innovation / Cellule Recherche Ressources Humaines

CIBLE / INDICATEUR

Cadre standard pour tous les secteurs

STATUT ACTUEL

En cours

REMARQUE

Dans les UMR, les agents sont recrutés par les directeurs de laboratoire des UMR et le CHUN n'est pas consulté pour ces recrutements. Les fiches de recrutement et les fiches de poste utilisés par les UMR sont gérées par les UMR elles-mêmes. Le CHUN est sollicité suite à la sélection du candidat pour mettre en place le contrat de travail.

La fiche de recrutement est rédigée par les UMR de manière autonome et n'est pas accessible par le responsable CRRH. Ainsi cette action initialement envisagée n'est pas réaliste. Cependant, pour se rapprocher de cet objectif, la DRI souhaite dorénavant avoir un droit de regard sur la pertinence des recrutements réalisés par les UMR. Pour cela, la fiche de recrutement rédigée par l'UMR va devenir un élément obligatoire à chaque demande de création de contrat par les UMR.

ACTION 21

Améliorer la mobilité interne (distribution, traçabilité, sélection) en utilisant l'application institutionnelle

Comment?

Utiliser le logiciel institutionnel existant pour la mobilité interne des postes de recherche (étudier la valeur ajoutée: publications sur les relocalisations une fois par mois seulement et candidature via e-RH)?

ECHÉANCE PRÉVISIONNELLE

Semestre 1 2023

RESPONSABLE

Direction de la Recherche et de l'Innovation et Pôle des Ressources Humaines

CIBLE / INDICATEUR

Utilisation systématique de l'application

STATUT ACTUEL

Prolongé

REMARQUE

Un rendez vous entre CRRH et le PRH est prévu fin 2023 pour découvrir l'outil e-RH et étudier la possibilité de son utilisation pour les départements de la recherche.

L'échéance de cette action est reportée à semestre 2 2024.

ACTION 22

Mieux accompagner les recruteurs (managers) dans le cadre des recrutements

Comment?

Cibler, répertorier et communiquer sur les formations existantes en matière de recrutement dans le plan de formation (exemple: déterminer les questions à poser lors d'un entretien)

Intégrer la recherche dans la formation des DRH et SM réunions trimestrielles cadres-recruteurs

Diffuser les procédures de recrutement auprès des recruteurs

ECHÉANCE PRÉVISIONNELLE

Semestre 1 2023

RESPONSABLE

Direction de la Recherche et de l'Innovation et Pôle des Ressources Humaines

CIBLE / INDICATEUR

Nombre de formations annoncées

Nombre de formations suivies par les recruteurs

Procédures distribuées

STATUT ACTUEL

Prolongé

REMARQUE

Le recruteur est accompagné par la CRRH pendant tout le process de recrutement: mobilité interne, sélection des candidatures, entretien, simulation de salaire.... Une grille d'entretien de recrutement est disponible sur la GED mais elle est sous exploitée > Reste à faire: prévoir une communication d'information auprès de tous les recruteurs.

Les ateliers RH abordant les problématiques de recrutement proposés par le PRH n'ont finalement pas été mis en place -> Reste à faire: des ateliers RH vont être construits au niveau de la CRRH: échanges des pratiques, ...

La liste des formations disponibles est accessible à tout moment car elle est intégrée au plan de formation disponible sur le site intranet et internet.

Les nouveaux managers sont nécessairement appelés à suivre les formations du catalogue traitant du recrutement (comment conduire un entretien de recrutement...).

Les procédures de recrutement ont été présentées avec l'ensemble des fiches RH à la communauté HRS4R lors du séminaire HRS4R de mars 2023.

L'échéance de cette action est reportée à semestre 1 2024.

ACTION 23

Augmenter l'attractivité en valorisant l'expérience des agents de recherche (expérience étrangère et privée) en termes de salaire

Comment?

Reconnaître l'expérience à l'étranger dans le monde entier et pas seulement en Europe (salaire)

Reconnaître l'expérience privée dans la recherche ou dans un poste équivalent, pour tous les contractuels, à 100% (salaire) et non à 50%.

ECHÉANCE PRÉVISIONNELLE

Semestre 1 2021

RESPONSABLE

Direction de la Recherche et de l'Innovation et Pôle des Ressources Humaines

CIBLE / INDICATEUR

Prise en compte à 100 % de l'expérience privée

Prise en compte de l'expérience étrangère (globale) en termes de salaire

STATUT ACTUEL

Terminé

REMARQUE

Les expériences professionnelles à poste équivalent sont prises en compte comme ancienneté lors de l'intégration des nouveaux arrivants au lieu d'une ancienneté nulle.

Concernant les expériences à l'étranger, auparavant seules les expériences en Europe étaient prises en compte, dorénavant toutes les années d'expériences à l'étranger sont prises en compte.

D'autre part, concernant les expériences dans le privé, auparavant seule la moitié de la durée de l'expérience était prise en compte, dorénavant toutes les années d'expérience dans le privé sont prises en compte.

ACTION 24

Être plus transparent dans la sélection des candidats (rejets)

Comment?

Améliorer le retour d'information sur les candidats rejetés: voir les candidats non sélectionnés si nécessaire

ECHÉANCE PRÉVISIONNELLE

Semestre 2 2022

RESPONSABLE

Direction de la Recherche et de l'Innovation

CIBLE / INDICATEUR

Suivi des réponses avec les candidats

STATUT ACTUEL

Terminé

REMARQUE

Auparavant, la procédure de recrutement ne prévoyait pas nécessairement un retour aux candidats non retenus. Dorénavant le recruteur contacte toutes les personnes rencontrées pour leur communiquer sa décision. Le canal de transmission de cette information est libre: téléphone, mail.... Cette démarche est inscrite dans le circuit standard de recrutement au sein de la DRI.

ACTION 25

Améliorer la non-discrimination (égalité des sexes, handicap)

Comment?

Inscrire la non-discrimination homme/femme dans les descriptions de poste

Inclure la non-discrimination concernant le handicap dans la politique de recrutement

Associer la recherche à la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes

ECHÉANCE PRÉVISIONNELLE

Semestre 2 2024

RESPONSABLE

Direction de la Recherche et de l'Innovation et Pôle des Ressources Humaines

CIBLE / INDICATEUR

Visibilité de la non-discrimination entre les sexes dans les descriptions d'emploi

Publication d'une politique de non-discrimination en matière de handicap

Recherche associée aux actions de promotion institutionnelle

STATUT ACTUEL

En cours

REMARQUE

Les modèles de fiches de poste et de fiches de recrutement sont actuellement en cours de modification. Ces fiches présentent l'environnement du poste puis les missions du poste vacant. La partie "environnement du poste" de ces documents intégrera des notions de respect des différences hommes/femmes, handicap...

Ces valeurs seront aussi intégrées à la nouvelle version des "principes de gestion du personnel recherche".

ACTION 26

Augmenter l'attractivité en élargissant le choix des candidats au niveau international

Comment?

Étendre la publication des postes " recherche " au niveau européen en utilisant, par exemple, le site Euraxess (pour les postes pertinents, par exemple: unité européenne, chef de projet NExT)

Créer une version anglaise des descriptions de postes lorsque cela s'avère nécessaire

ECHÉANCE PRÉVISIONNELLE

Semestre 2 2022

RESPONSABLE

Direction de la Recherche et de l'Innovation / Cellule Recherche Ressources Humaines

CIBLE / INDICATEUR

Nombre de postes publiés sur Euraxess Job

Nombre de postes pourvus via Euraxess Job

STATUT ACTUEL

Terminé

REMARQUE

Un mode opératoire a été créé pour faciliter la diffusion d'une offre d'emploi sur Euraxess job. Les personnes en charge du recrutement ont été formées à ce mode opératoire et ont été sensibilisées à l'importance de diffuser les offres d'emploi sur Euraxess job.

Aujourd'hui, 1 offre a été publiée sur Euraxess job car il existe peu d'opportunités pour la Maison de la Recherche. Le responsable CRRH est vigilant à ce que ce moyen soit utilisé en cas de poste adapté.

ACTION 27

Augmenter l'attractivité en élargissant le choix des candidats par la prise en compte de profils inhabituels

Comment?

Être attentif aux demandes plus atypiques (ex : congé parental, disponibilité)

ECHÉANCE PRÉVISIONNELLE

Semestre 1 2023

RESPONSABLE

Direction de la Recherche et de l'Innovation

CIBLE / INDICATEUR

Intégrer l'attention portée aux profils atypiques lors des recrutements dans le cursus de formation des recruteurs de cadres

STATUT ACTUEL

Terminé

REMARQUE

Suite au screening des CV par la CRRH, les recruteurs sont sensibilisés en leur proposant des CV atypiques (personnes en reconversion professionnelle, ...).

ACTION 28

Mettre en place des indicateurs pour évaluer la performance du processus de recrutement

ECHÉANCE PRÉVISIONNELLE

Semestre 1 2023

RESPONSABLE

Direction de la Recherche et de l'Innovation

CIBLE / INDICATEUR

Indicateurs de performance en matière de recrutement

STATUT ACTUEL

Prolongé

REMARQUE

Le processus RH est suivi par l'intermédiaire de plusieurs indicateurs. Ces derniers sont davantage des indicateurs de mesure (effectifs, nombre de postes remplacés ...) que des indicateurs de performance.

Dans le cadre de la certification ISO9001, des indicateurs de mesure de la performance sont en cours de définition (responsabilités, méthodes de calcul, objectifs...) : nombre de création de postes, taux de remplacements (hors suppression de poste), délai de remplacement suite à un départ, taux des demandes de stagiaires acceptées.

L'échéance de cette action est reportée à semestre 2 2024.

ACTION 29

Améliorer l'offre de formation (ad-hoc et nouvelles formations) et la communiquer aux agents.

Comment?_

Communiquer et diffuser aux agents les nouvelles formations et les formations non prévues dans le plan.

Fournir un accès à la plateforme LIREGO à tous les agents de recherche

ECHÉANCE PRÉVISIONNELLE

Semestre 1 2022

RESPONSABLE

Direction de la Recherche et de l'Innovation

CIBLE / INDICATEUR

Nombre de nouvelles formations et de formations ad hoc répertoriées auprès de la CRRH

Nombre de communications faites aux agents de recherche

STATUT ACTUEL

Terminé

REMARQUE

Tout le personnel de la DRI a accès à la plateforme de e-learning : LIREGO. Cette plateforme diffuse des modules de formations développés par la DRI. Plus de 15 formations différentes sont disponibles gratuitement aux agents de la recherche:

- des formations métiers (les bonnes pratiques cliniques, comment se préparer à un audit...),
- des présentations d'études cliniques actuellement en cours, des présentations de la structure et de son activité...

Cette plateforme de e-learning a été intégrée en 2023 dans le périmètre de la certification Qualiopi du CHUN. Ce certificat national est délivré par un organisme extérieur et atteste de la qualité des formations proposées.

Tout le personnel recherche est informé par mail de la mise en ligne d'une nouvelle formation en e-learning ou au travers du plan de formation pour les formations en présentiel.

L'action initiale a été modifiée et mise en place: Communiquer et diffuser au CRRH les nouvelles formations et les formations non prévues dans le plan -> Communiquer et diffuser aux agents les possibilités de formations prévues au plan (places disponibles) et contrairement à ce qui avait été initialement prévu, les formations hors plan ne sont pas communiquées.

Les indicateurs initialement envisagés n'ont pas été mis en place et ont été remplacés par le taux de demandes de formation honorées (objectif à atteindre: 50% - très bons résultats en 2022 : 220 acceptations / 292 demandes = 75%)

ACTION 30

Mieux communiquer avec les agents sur les procédures de formation

Comment?

Communiquer la procédure de formation aux agents de recherche, y compris les UMR (Rappel à faire : Inventaire, plan de formation, parcours)

ECHÉANCE PRÉVISIONNELLE

Semestre 1 2022

RESPONSABLE

Direction de la Recherche et de l'Innovation

CIBLE / INDICATEUR

Rappel régulier des procédures

Nombre de tableaux de recensement des formations achevées

STATUT ACTUEL

Terminé

REMARQUE

Tous les nouveaux arrivants sont invités à la demi-journée accueil recherche. Cette demi-journée présente les fondamentaux de l'activité de recherche à la DRI, ses objectifs et enjeux, le rôle et les responsabilités de chaque service de la DRI. Cette formation est organisée par la CRRH deux fois par an. Au programme de cette demi-journée, figure maintenant une présentation des possibilités de formation prévues au plan de formation et hors plan de formation. Les process d'inscription aux formations sont alors présentées aux participants.

D'autre part, un rappel annuel des procédures est réalisé par mail à l'ensemble des personnels.

Enfin, un rappel des procédures de formations a été réalisé lors d'un séminaire HRS4R en 2023.

ACTION 31

Améliorer la formation des gestionnaires dans leurs missions quotidiennes

Comment?

Offrir des formations en management adaptées aux missions des managers et continuer à mettre en place des ateliers organisés par l'unité de recherche en ressources humaines.

ECHÉANCE PRÉVISIONNELLE

Semestre 2 2023

RESPONSABLE

Direction de la Recherche et de l'Innovation / Cellule Recherche Ressources Humaines

CIBLE / INDICATEUR

Nombre d'ateliers organisés par la CRRH

Nombre de cadres formés

STATUT ACTUEL

Prolongé

REMARQUE

Des formations managers incluses au plan de formation CHUN sont proposées à tout nouveau manager: communication et management, conduire efficacement une réunion, gestion du temps, utilisation du logiciel de gestion RH...

En 2022, 4 personnes ont bénéficié d'une formation en lien avec leur activité de manager soit 5 % de la communauté HRS4R (qui inclus aussi des agents sans responsabilités de management).

Les ateliers RH spécifiques au management en recherche restent à mettre en place: savoir lire son bulletin de salaire, congés, heures supplémentaires, retraite, formation, droits et devoirs en fonction du statut (contractuel, titulaire...)

L'échéance de cette action est reportée à semestre 1 2025.

ACTION 32

Faciliter l'échange de pratiques en favorisant le passage de relais lors de la prise de poste en interne

Comment?

Favoriser les passages de relais entre cadres à chaque fois qu'une personne est embauchée en interne pour améliorer les transmissions (ex : quelques jours pendant un mois).

ECHÉANCE PRÉVISIONNELLE

Semestre 2 2021

RESPONSABLE

Direction de la Recherche et de l'Innovation

CIBLE / INDICATEUR

Transfert systématique

STATUT ACTUEL

Terminé

REMARQUE

Pour le personnel de la communauté HRS4R (UMR exclues), il existe 2 possibilités pour assurer la transmission des compétences sans impact financier:

- quand c'est possible, un tuilage est mis en place pour les mobilités internes,
- en cas de départ du CHUN, la personne qui part réalise des transmissions écrites et les transmet à son responsable hiérarchique. Dans le cas d'arrivée d'une personne de l'extérieur, les tuilages ne sont souvent pas possibles.

Dans 100% des départs du CHUN (UMR exclues) en 2022, il y a eu un tuilage en interne ou bien des transmissions écrites.

Cependant des exemples en 2023 ont mis en évidence que ces dispositions ne sont pas toujours suffisantes - > un tuilage physique est essentiel pour certains postes clés et sera mis en place quand nécessaire.

ACTION 33

Augmenter l'attractivité en améliorant nos outils de communication

Comment?

Traduire le site web et les documents d'appui en anglais pour accroître l'attractivité internationale

Ajouter chaque année de nouvelles informations relatives aux actions mises en œuvre sur la page web HRS4R du site web de l'hôpital universitaire

ECHÉANCE PRÉVISIONNELLE

Semestre 2 2023

RESPONSABLE

Direction de la Recherche et de l'Innovation et Pôle des Ressources Humaines

CIBLE / INDICATEUR

Le site web de l'hôpital universitaire et les documents d'appui sont traduits en anglais

Le site web de l'hôpital universitaire est régulièrement mis à jour

STATUT ACTUEL

Terminé

REMARQUE

La page internet CHUN / HRS4R a été mise à jour dans le cadre de la préparation de l'auto évaluation intermédiaire. Le plan d'action HRS4R a aussi été mis à jour en version française et en version anglaise. Cette page internet n'avait pas été mise à jour depuis la labellisation HRS4R. La création du poste de chargé de communication en 2022 va dorénavant permettre une mise à jour plus régulière de la page HRS4R.

ACTION 34

Communiquer sur le sens de la responsabilité professionnelle et l'améliorer

Comment?

Disposer d'une charte partagée avec l'INSERM et l'Université de Nantes sur l'éthique des chercheurs et l'intégrité scientifique et la communiquer (action dans le cadre de la nouvelle université)

Pouvoir utiliser un système anti-plagiat suite à la mutualisation de la ressource avec l'Université de Nantes (action dans le cadre de la nouvelle université).

ECHÉANCE PRÉVISIONNELLE

Semestre 2 2023

RESPONSABLE

Direction de la Recherche et de l'Innovation et Pôle des ressources humaines

CIBLE / INDICATEUR

Charte disponible et connue des chercheurs

Système anti plagiat disponible pour les agents du CHU de Nantes

STATUT ACTUEL

Prolongé

REMARQUE

Un groupe de travail HRS4R commun aux 4 membres de Nantes Université concerné par la démarche de labellisation HRS4R a été mis en place en 2023. Les échanges sont réguliers dans ce cadre. Ce groupe de travail est actuellement en train de définir comment les actions vont être mutualisées.

Cette action sera à aborder dans ce cadre.

L'échéance de cette action est reportée à semestre 2 2025.

ACTION 35

Mettre en place des procédures relatives au traitement des plaintes et aux recours

Comment?

Diffuser les procédures aux agents

Rendre les procédures accessibles sur le site du CHU

ECHÉANCE PRÉVISIONNELLE

Semestre 1 2023

RESPONSABLE

Direction de la Recherche et de l'Innovation et Pôle des Ressources Humaines

CIBLE / INDICATEUR

Documents publiés

Procédures accessibles sur le site du CHU

STATUT ACTUEL

Prolongé

REMARQUE

Le circuit des non-conformités RH a été intégré au circuit standard de gestion des non conformités.

Le responsable CRRH a été formé à la résolution des non-conformités.

En 2023, deux plaintes RH ont été remontées via le circuit de gestion des non-conformités.

Reste à faire: Intégrer ce circuit à la procédure de gestion des non-conformités et la diffuser à la communauté HRS4R par la CRRH.

L'échéance de cette action est reportée à semestre 2 2024.

ACTION 36

Établir des procédures de recrutement ouvertes et efficaces

Comment?

Participer aux jobdatings organisés par le CHUN – cet évènement est organisé par le CHUN depuis 2023 pour faciliter le recrutement au sein du CHUN en fonction des besoins.

ECHÉANCE PRÉVISIONNELLE

Semestre 2 2023

RESPONSABLE

Pôle des Ressources Humaines et Cellule Recherche Ressources Humaines

CIBLE / INDICATEUR

Nombre de candidatures pertinentes reçues lors de l'évènement

STATUT ACTUEL

Nouveau

REMARQUE

Initialement prévu pour les métiers du soin, la recherche a souhaité s'intégrer à cet évènement pour communiquer, se faire connaître, favoriser les recrutements... en y tenant un stand. Les intervenants sont le responsable CRRH, le responsable formation de la DRI et un ou deux opérationnels.

Le premier jobdating est prévu pour octobre 2023.

En fonction des retombées et des contacts, la participation à cet évènement sera maintenue ou non.

ACTION 37

Établir des procédures de recrutement ouvertes, efficaces, transparentes et adaptées aux types de postes publiés.

Comment ?

1. Aligner le modèle de la fiche de recrutement DRI sur le modèle de la fiche de recrutement CHUN, graphiquement plus attractive,
2. L'intégrer à la GED et rendre son utilisation obligatoire dans les process de recrutement,
3. Formaliser et communiquer le process de création, de validation et de publication sur les réseaux sociaux des fiches de recrutement.

ECHÉANCE PRÉVISIONNELLE

Semestre 1 2024

RESPONSABLE

Cellule Recherche Ressources Humaines

CIBLE / INDICATEUR

Plus de recherche d'emploi dans un autre format que celui validé par la Direction

Plus de publication des fiches de recrutement non validée par la CRRH

STATUT ACTUEL

Nouveau

REMARQUE

ACTION 38

Etre représenté dans les organes de décision appropriés des institutions pour lesquelles on travaille

Comment?

Créer un lien entre les UMR et la DRI

ECHÉANCE PRÉVISIONNELLE

Semestre 1 2023

RESPONSABLE

Cellule Recherche Ressources Humaines

CIBLE / INDICATEUR

Organigramme modifié et diffusé

STATUT ACTUEL

Terminé

REMARQUE

Un lien d'animation professionnelle transversal a été créé entre les équipes UMR et la DRI (département investigation et recherche translationnelle) en 2023. Cette nouvelle relation ne représente pas un lien hiérarchique et n'entraîne pas de modification dans la gestion RH des UMR.

Le personnel des UMR a été informé de ce changement, l'organigramme a été modifié en conséquence et une première prise de contact a eu lieu. Le département investigation et recherche translationnelle se tient disponible en cas de sollicitation des UMR.

Des réflexions sont en cours entre les tutelles des UMR pour favoriser la meilleure prise en compte du partenariat avec le CHUN et de l'intégrer dans les dialogues de gestion et scientifiques des UMR au même titre que les tutelles dans la mesure où il contribue aux moyens de ces unités. (voir action 47)

ACTION 39

La mise à jour de la liste de la communauté HRS4R est gérée manuellement par la CRRH. Par conséquent, il est difficile de maintenir à jour la liste de la communauté HRS4R de manière fiable.

Comment?

Envisager la possibilité d'intégrer la classification du chercheur au logiciel de gestion administrative des recherches cliniques.

ECHÉANCE PRÉVISIONNELLE

Semestre 2 2024

RESPONSABLE

Cellule Recherche Ressources Humaines

CIBLE / INDICATEUR

Une liste de la communauté HRS4R fiable et toujours à jour

STATUT ACTUEL

Nouveau

REMARQUE

ACTION 40

Favoriser la mobilité internationale

Comment ?

L'Association Chercheurs Etrangers à Nantes propose de nombreuses aides pour accompagner la mobilité et l'intégration de personnes étrangères (aide au déménagement, aux formalités...) et des formations destinées aux personnes en charge de préparer leur accueil.

Intégrer cette ressource à nos procédures internes d'accueil des étrangers et mutualiser cette action avec Nantes Université.

ECHÉANCE PRÉVISIONNELLE

Semestre 2 2024

RESPONSABLE

Cellule Recherche Ressources Humaines

CIBLE / INDICATEUR

Trouver un soutien auprès de cette association pour simplifier les démarches de demandes particulières de cartes de séjour

STATUT ACTUEL

Nouveau

REMARQUE

La personne en charge de l'établissement des contrats à la DRI a parfois à accompagner de nouveaux chercheurs d'origine étrangère, elle a pu être formée par cette association et développer ses compétences.

Elle pourra suivre la formation de niveau 2 – aujourd'hui en attente d'un nouveau créneau.

D'autre part, cette association reste joignable en cas de besoin ponctuel pour aider à offrir à nos recrues étrangères un accueil de qualité.

ACTION 41

Favoriser les meilleures conditions de travail

Comment?

Mettre à disposition le livret d'accueil nouveaux arrivants "LE CHU DE NANTES - Attentif à votre bien être au travail" à tout nouvel arrivant

ECHÉANCE PRÉVISIONNELLE

Semestre 1 2023

RESPONSABLE

Cellule Recherche Ressources Humaines et Pôle des Ressources Humaines

CIBLE / INDICATEUR

Livret distribué à tous les nouveaux arrivants à la Maison de la Recherche

STATUT ACTUEL

Terminé

REMARQUE

Ce livret édité par le CHUN comporte trois volets et décrit

1. Comment le CHUN est attentif aux attentes et besoins de ses agents (intégration, demandes RH, logement, télétravail...)
2. Comment le CHUN se montre responsable face aux agents en situation de handicap, face aux inégalités homme/femme...
3. Comment le CHUN se montre solidaire et humain envers ses agents

Un stock de livrets a été livré à la DRI pour intégrer ce livret à l'ensemble des documents remis à tout nouvel arrivant à la Maison de la Recherche.

ACTION 42

Développer les compétences en continu et développer la carrière

Comment?

Site reseachcomp : Outil permettant d'évaluer et de développer les compétences transférables des chercheurs et de favoriser l'évolution de leur carrière

Prendre connaissance de l'outil et s'il est adapté, informer la communauté HRS4R de son existence et de son fonctionnement.

ECHÉANCE PRÉVISIONNELLE

Semestre 2 2024

RESPONSABLE

Cellule Recherche Ressources Humaines

CIBLE / INDICATEUR

Si retenu, site reseachcomp exploité par la communauté HRS4R

STATUT ACTUEL

Nouveau

REMARQUE

ACTION 43

Créer un environnement de recherche stimulant.

Comment?

Créer une boîte à idées pour fluidifier la circulation de questions, d'idées entre les agents de la DRI et la Direction.

ECHÉANCE PRÉVISIONNELLE

Semestre 1 2023

RESPONSABLE

Direction de la Recherche et de l'Innovation

CIBLE / INDICATEUR

Nombre de remontées par an

STATUT ACTUEL

Terminé

REMARQUE

Lors de l'assemblée générale de la DRI de janvier 2023, les agents ont formulé le souhait de faciliter la communication à la direction de leurs idées, leurs suggestions et leurs propositions d'initiative de tous ordres en particulier concernant les conditions et la qualité de vie au travail. Une boîte à idées électronique bp-dri-idees@chu-nantes.fr a été créée à cet effet et est consultée régulièrement par la Direction et par les responsables de départements.

Entre janvier 2023 et septembre 2023, 5 remontées ont été réalisées via cette boîte à idées.

ACTION 44

Créer un environnement de recherche stimulant

Comment?

Organiser des moments de convivialité pour favoriser les échanges et renforcer les liens entre Direction et les agents et les agents entre eux

ECHÉANCE PRÉVISIONNELLE

Semestre 1 2023

RESPONSABLE

Direction de la Recherche et de l'Innovation et Cellule Recherche Ressources Humaines

CIBLE / INDICATEUR

Au moins 3 rencontres conviviales par an

STATUT ACTUEL

Terminé

REMARQUE

Ces moments de convivialité existaient dans le passé mais avaient été stoppés lors de la crise du COVID. La reprise de ces événements est effective depuis début 2023 – pour l'instant, en 2023, deux grands événements ont été organisés (pique-nique).

ACTION 45

Mieux faire comprendre la philosophie et l'objectif du projet HRS4R – Mieux reconnaître la profession

Comment?

Pour favoriser la compréhension et l'adhésion de la communauté HRS4R à la démarche: communiquer en séminaire HRS4R comment évolue le plan d'action HRS4R et rappeler les définitions (démarche, communauté HRS4R, objectifs..)

ECHÉANCE PRÉVISIONNELLE

Semestre 2 2023

RESPONSABLE

Direction de la Recherche et de l'Innovation / Cellule Recherche Ressources Humaines

CIBLE / INDICATEUR

Evolution du nombre de participants au séminaire HRS4R au fil du temps

STATUT ACTUEL

Nouveau

REMARQUE

ACTION 46

Établir des règles claires pour le recrutement des chercheurs post-doctorat

Comment ?

1. Inclure dans le guide “principes de gestion du personnel recherche” les modalités de recrutement en post-doctorat (transition dans l’attente du passage de concours de chercheur et titularisation dans l’Etablissement public à Caractère Scientifique et Technologique (EPST)).
2. Mettre ce guide en ligne (intranet + internet + GED)
3. Traduire ce guide en anglais - mettre la version anglaise en ligne sur intranet : <https://www.chu-nantes.fr/pole-ressources-humaines>

ECHÉANCE PRÉVISIONNELLE

Semestre 2 2024

RESPONSABLE

Cellule Recherche Ressources Humaines

CIBLE / INDICATEUR

Guide “principes de gestion du personnel recherche” à jour et disponible sur la GED, sur internet et intranet

STATUT ACTUEL

Nouveau

REMARQUE

ACTION 47

Etre représenté dans les organes de décision appropriés des institutions pour lesquelles on travaille

Comment?

Envisager d'inclure le CHUN dans la gouvernance des UMR

Des réflexions sont en cours entre les tutelles des UMR pour favoriser la meilleure prise en compte du partenariat avec le CHUN et de l'intégrer dans les dialogues de gestion et scientifiques des UMR au même titre que les tutelles dans la mesure où il contribue aux moyens de ces unités.

ECHÉANCE PRÉVISIONNELLE

Semestre 1 2024

RESPONSABLE

Direction de la Recherche et de l'Innovation

CIBLE / INDICATEUR

A minima : le CHUN prend part au dialogue de gestion et scientifique des UMR.

Au mieux: le CHUN est intégré dans la gouvernance des UMR.

STATUT ACTUEL

Nouveau

REMARQUE

ACTION 48

Veiller à ce que les ressources appropriées soient fournies

Comment?

Prévoir la continuité des activités en cas de départ imprévu sur tous les postes clés (définir les postes clés) en systématisant la formation de back ups, la formalisation des tâches et l'accès aux dossiers et boîtes mails.

ECHÉANCE PRÉVISIONNELLE

Semestre 2 2025

RESPONSABLE

Direction de la Recherche et de l'Innovation

CIBLE / INDICATEUR

Chaque poste clé identifié

Un back-up formé pour chaque poste clé

STATUT ACTUEL

Nouveau

REMARQUE

ACTION 49

Etablir des procédures de recrutement Ouvertes, Transparentes et basées sur le Mérite.

Comment?

Adapter le guide “principes de gestion des professionnels de la recherche” à destination du candidat (process, conditions...) :

1. créer une politique OTM-R intégrant les valeurs de recrutement (non discrimination homme/femme...)
2. traduire cette politique OTM-R en anglais
3. le mettre en ligne sur internet les versions anglaises et françaises

ECHÉANCE PRÉVISIONNELLE

Semestre 1 2025

RESPONSABLE

Cellule Recherche Ressources Humaines et Pôle des Ressources Humaines

CIBLE / INDICATEUR

Une politique OTM-R claire disponible en ligne pour le candidat en français et en anglais

STATUT ACTUEL

Nouveau

REMARQUE

ACTION 50

Etablir des procédures de recrutement Ouvertes, Transparentes et basées sur le Mérite.

Comment?

Envisager un moyen de vérifier régulièrement le respect de la politique OTM-R (audit? Check list?...)

ECHÉANCE PRÉVISIONNELLE

Semestre 2 2025

RESPONSABLE

Cellule Recherche Ressources Humaines

CIBLE / INDICATEUR

Une évaluation fréquente (annuelle?) du respect de la politique OTM-R

STATUT ACTUEL

Nouveau

REMARQUE

ACTION 51

Mieux reconnaître la profession

Comment?

Réaliser un recueil de la perception (format à définir: enquête, groupes de travail, évolution des résultats de l'enquête initiale...) de la communauté HRS4R sur l'efficacité des actions déployées dans le cadre de la labellisation HRS4R, si ce projet correspond à leurs attentes initiales (en début de projet), si de nouveaux besoins sont apparus depuis et nécessiteraient la mise en place d'actions correctives...

ECHÉANCE PRÉVISIONNELLE

Semestre 2 2024

RESPONSABLE

Cellule Recherche Ressources Humaines

CIBLE / INDICATEUR

A définir

STATUT ACTUEL

Nouveau

REMARQUE

Lien vers la (les) page(s) web dédiée(s) sur le site web de votre organisation :

URL <https://www.chu-nantes.fr/pole-ressources-humaines>

Commentaires sur la mise en œuvre des principes de l'OTM-R

POLITIQUE OTM-R

La politique en terme de Ressources Humaines pour le personnel de recherche est disponible en ligne sur internet « principes de gestion des personnels de recherche » : <https://www.chu-nantes.fr/pole-ressources-humaines>, sur intranet et dans la GED. Ce document est en cours de mise à jour pour préciser les modalités de recrutement des chercheurs post-doctorat (action 46) et les modifications liées aux évolutions de la politique salariale (action 12).

Aujourd'hui, les principes de gestion sont disponibles en français uniquement. Ce document sera traduit en anglais suite à sa mise à jour (actions 46).

Afin de mieux former les recruteurs aux notions d'OTM-R, des formations à ce sujet sont proposées au nouvel arrivant dès sa prise de poste – les recruteurs déjà en poste ont aussi accès à ces formations proposées au plan de formation. De plus, des ateliers RH vont être mis en place pour permettre un partage d'expérience, une meilleure connaissance de la réglementation et une sensibilisation à l'OTM-R (action 22). Enfin, nous nous sommes assurés que l'ensemble des recruteurs avaient bien connaissance des modalités d'accès aux formations (action 30).

Aucun système de contrôle qualité du respect de l'OTM-R n'est actuellement en place. Les services administratifs assurent le respect des dispositions OTM-R en respectant les procédures existantes. Néanmoins, lors des ateliers RH (à mettre en place - action 22), les difficultés rencontrées et les pistes d'améliorations seront identifiées.

Actuellement la politique RH s'oriente clairement vers une augmentation de l'attractivité grâce:

- à des évolutions importantes des « principes de gestion des personnels de recherche » qui permettent une amélioration de la reconnaissance de l'agent en cours de carrière (évolution de salaire similaire quel que soit le type de contrat de travail (CDD, CDI...) (actions 10 et 12),
- à des évolutions importantes des « principes de gestion des personnels de recherche » en terme de recrutement: reconnaissance de l'expérience avant d'intégrer le CHUN, reconnaissance de l'expérience à l'étranger (action 23),
- à une amélioration de la communication interne et externe: création du poste de chargé de communication, mise à jour du site internet, participation à des événements publics.... (action 2),
- au développement de nouveaux canaux de recherche du candidat adaptés (action 36).

La parité homme/femme est la tendance pour une meilleure cohésion d'équipe mais dépend des candidatures reçues. Aujourd'hui, majoritairement, les candidatures aux postes occupés par la communauté HRS4R sont féminines. Pour les personnes en situation de handicap, une évaluation de la faisabilité du métier est réalisée en fonction du handicap. La non-discrimination n'est pas encore clairement affichée dans la politique de recrutement (actions 25 et 49)

D'autre part, les conditions de travail sont attrayantes par la possibilité de télétravailler selon les modalités prévues dans la charte du télétravail établie et communiquée en 2021. Le télétravail a été proposé à une majorité du personnel de recherche. Aujourd'hui 294 / 510 agents de la DRI sont autorisés à effectuer du télétravail. (action 15). Les agents sont actuellement en cours de consultation afin de faire un retour d'expérience après 3 ans d'expérience du télétravail. Ces retours seront utilisés pour réviser la charte de télétravail, prévue en 2024.

Il est possible de vérifier que les compétences du candidat correspondent aux besoins car la sélection du candidat est réalisée sur des éléments factuels (CV et entretien). De plus, cette sélection est réalisée par des professionnels du secteur qui connaissent bien les cursus de formation et les structures.

ANNONCE ET CANDIDATURE

Afin de communiquer avec une identité visuelle constante et de fiabiliser le contenu, il existe un modèle de fiche de recrutement disponible aux recruteurs dans la GED. Ce modèle est en cours de modification pour être aligné avec celle du CHUN (action 37). Dans sa version finale, il intégrera des notions de non-discrimination (action 25), des éléments de salaire (action 19) et le lien vers le site internet où sera disponible la politique OTM-R (action 49).

Les modalités de création, de validation et de diffusion d'une fiche de recrutement sont en cours de formalisation (action 37).

Aujourd'hui, la diffusion des postes disponibles se fait en interne via les e-mails. Une réflexion sur l'ouverture du logiciel institutionnel de recrutement « e-RH » à la recherche est en cours. Cet outil permettrait de simplifier et d'automatiser le processus de recrutement en interne (action 21).

Une action d'élargissement de la diffusion des postes au niveau européen via la plateforme Euraxess Job a été menée (action 26). Aujourd'hui, 1 offre a été publiée sur Euraxess car il existe peu d'opportunités pour la DRI. Le responsable CRRH est vigilant à ce que ce moyen soit utilisé en cas de poste adapté.

Toutes les recherches de postes sont publiées sur les réseaux sociaux. La liste des sites sur lesquels les annonces sont diffusées est définie et intégrée aux procédures de recrutement.

SELECTION ET EVALUATION

Pour tout recrutement à la DRI (hors UMRs), le responsable CRRH reçoit les candidats suite à la pré-sélection de l'opérationnel. Le responsable CRRH valide alors que les compétences correspondent bien aux besoins et s'assure que le profil correspond aux principes RH et aux évolutions de carrière réalistes.

Les recruteurs sont formés et accompagnés tout au long du processus de recrutement (action 22). Ils sont sensibilisés à prendre en considération les "candidatures exotiques" (action 27)

RENDEZ-VOUS

Le recruteur conduit l'entretien de recrutement à l'aide d'une grille d'entretien standard disponible sur la GED mais qui demeure sous exploitée (action 22). Le recruteur peut alors comparer les candidatures à l'aide d'une grille standard d'aide à la prise de décision.

Suite à l'entretien un retour d'information vers le candidat est systématique quel que soit la décision (action 24).

L'utilisation du logiciel e-RH permettrait de centraliser les candidatures internes et faciliterait la prise de décision (action 21).

ATTEINTES DES OBJECTIFS

Dans un premier temps, il est prévu d'adapter les « principes de gestion des personnels de recherche » et les processus de recrutement et d'évolution de carrière pour un candidat externe en écrivant une politique OTM-R (action 49). Ensuite, il est envisagé d'évaluer le bon respect de ces dispositions avec un outil qu'il reste à définir (action 50).

URL : <https://www.chu-nantes.fr/recherche-%E2%80%93-ressources-humaines-le-chu-de-nantes-sengage-dans-la-labelisation-europeenne-hrs4r>

4. Mise en œuvre

Aperçu général du processus de mise en œuvre:

La démarche de labellisation HRS4R du CHUN a été lancée en 2019 à l'initiative de Nantes Université avec initialement l'ambition d'une labellisation commune. Finalement, la démarche HRS4R du CHUN a été initiée indépendamment de Nantes Université.

En 2019, la Direction de la DRI a pris connaissance du référentiel puis a défini le périmètre de la labellisation.

La communauté HRS4R a alors été définie: elle est composée des docteurs en sciences. Le référentiel HRS4R n'est pas totalement adapté à la communauté HRS4R identifiée au CHUN car les missions d'un chercheur au sein d'un établissement hospitalier peuvent être différentes des missions d'un chercheur universitaire, bien que travaillant tous pour la recherche biomédicale. Des profils de postes proches avec des missions de grande envergure, parfois à visée internationale se trouvaient exclus de la communauté HRS4R car occupés pas des pharmaciens. Cette catégorie de personnel a été naturellement intégrée à la communauté HRS4R en 2023.

Puis, avec le soutien de deux ingénieurs qualité et du responsable formation de la DRI, le responsable CRRH a établi le gap analysis entre les pratiques existantes et la charte européenne du chercheur et le code de conduite pour le recrutement des chercheurs (C&C principes). Ces quatre personnes forment le comité de coordination. Aujourd'hui, ce comité de coordination est formé de trois personnes: le responsable CRRH, le responsable de la formation à la DRI et l'ingénieur qualité de la DRI.

Courant 2019, la communauté HRS4R a été sollicitée par l'intermédiaire d'une enquête en ligne pour s'exprimer sur son estimation du respect de chacun des principes dans notre structure.

Puis, fin 2019, la communauté HRS4R a été conviée lors du premier séminaire HRS4R afin de lui présenter la démarche et réaliser un appel à volontaires pour prendre part plus activement au projet.

Quatre groupes de travail ont été créés avec les volontaires: un par groupes de principes. Mi 2020, les groupes de travail se sont concentrés lors d'une demi-journée sur les gaps identifiés et ont proposé des actions afin de les réduire. La priorité de chaque action a aussi été définie. Il est important de noter que les actions proposées peuvent bénéficier à un public plus large que la communauté HRS4R.

Puis, le plan d'action proposé par les groupes de travail a été validé par le comité de pilotage (=COPIL). Le comité de pilotage est composé du comité de coordination complété par la Direction de la DRI et la Direction du PRH.

Fin 2021, le CHUN est labellisé HRS4R.

Alors, le comité de coordination a fixé les échéances de chacune des actions en fonction des priorités. Le CHUN est actuellement dans la phase de mise en œuvre du plan d'action. Le suivi de l'implémentation des actions est organisé de la manière suivante:

- Par le comité de coordination, une fois par mois, pour assurer un suivi rapproché de l'avancement de chacune des actions et discuter des problèmes rencontrés,
- Par le comité de pilotage une fois par semestre, pour présenter l'état d'avancement du plan d'action, valider les actions et, le cas échéant, prendre des décisions,
- Lors de séminaires HRS4R, une fois par an, l'état d'avancement des actions est présenté à la communauté HRS4R. Cette dernière est parfois consultée sur la mise en œuvre des actions, si nécessaire.

Le plan d'action est mis à jour au fil du temps par l'ingénieur qualité de la DRI.

Comment avez-vous préparé l'examen interne?

Le comité de coordination a connu des perturbations importantes car les deux ingénieurs qualité ont quitté la structure en 2021 et 2022. D'autre part, la direction du PRH a changé en 2022. Ces mouvements de personnel ont pénalisé le bon déroulement du projet et ont engendré des retards d'implémentation (aujourd'hui, la date d'échéance a été reportée pour 33% des actions HRS4R).

Lors du COPIL HRS4R de juin 2023, l'ingénieur Qualité a rappelé au COPIL la démarche et l'attendu concernant l'étape d'auto évaluation intermédiaire.

Un fichier partagé contenant l'ensemble des rubriques à compléter sur Euraxess a été créé.

Le rôle de chacun dans cette préparation a été précisé.

Les membres du comité de coordination se sont réunis de manière très rapprochée pendant l'été 2023 pour construire le contenu de l'auto-évaluation chacun avec son expertise: le responsable CRRH avec sa vision globale des ressources humaines dans la recherche, le responsable de la formation à la recherche avec sa vision globale de la formation et l'ingénieur qualité offrant des propositions méthodologiques dans le respect du référentiel HRS4R.

Un membre de la communauté HRS4R a validé le contenu de l'évaluation intermédiaire.

L'ensemble des informations à transmettre pour l'autoévaluation intermédiaire ont été ensuite validé par la Direction de la DRI.

Comment avez-vous impliqué la communauté des chercheurs, vos principales parties prenantes, dans le processus de mise en œuvre?

La communauté HRS4R a été impliquée en début de projet afin de réaliser l'analyse des écarts et de proposer des actions d'amélioration afin de réduire ces écarts. Aujourd'hui, en phase d'implémentation, la communauté HRS4R est conviée à chaque séminaire HRS4R organisé une fois par an. Ces séminaires HRS4R sont l'occasion de faire de la formation, de la sensibilisation et de proposer des temps d'échange autour des thématiques communes à tous.

Lors de la préparation à l'auto-évaluation interne, un des membres de la communauté HRS4R ayant déjà travaillé dans une UMR a relu cette préparation et l'a commenté.

Il est prévu qu'une enquête soit réalisée en 2024 (action 51) afin d'évaluer comment la communauté HRS4R estime les actions déployées dans le cadre de la labellisation HRS4R, si ce projet correspond à leurs attentes initiales (en début de projet), si de nouveaux besoins sont apparus depuis et nécessiteraient la mise en place d'actions correctives...

Disposez-vous d'un comité de mise en œuvre et/ou d'un groupe de pilotage qui supervise régulièrement les progrès accomplis?

Le comité de coordination se réunit une fois par mois pour suivre l'avancement des actions. Il est composé du responsable CRRH, du responsable formation de la DRI et de l'ingénieur qualité de la DRI. En fonction des sujets abordés, d'autres participants peuvent être conviés: la personne responsable de l'accueil des stagiaires étrangers a participé pour présenter l'Association Chercheurs Etrangers à Nantes (<https://www.nantes-chercheur.org/>).

De plus le comité de pilotage appelé COPIL se rencontre 2 fois par an. Il est composé du comité de coordination complété par la Direction de la DRI et du PRH.

L'avancement de l'implémentation des actions est alors partagé. Si nécessaire, les points durs sont discutés lors de ce COPIL afin d'être résolus.

D'autre part, la démarche HRS4R est partiellement mutualisée dans le cadre de Nantes Université. Les acteurs du projet HRS4R des entités constitutives de Nantes Université labellisées HRS4R (INSERM, école centrale, l'université de Nantes et le CHUN) se rencontrent deux fois par an lors d'un Groupe de Travail (GT) HRS4R. Les perspectives de travail en commun ont été abordés lors du GT d'avril 2023 et sont en cours de définition. Les structures étant très différentes en terme d'activité, de taille et de moyens alloués au projet HRS4R, il est pertinent de définir le niveau de collaboration le plus adapté: un partage de bonnes pratiques? la définition d'actions communes? la définition d'un plan d'actions commun?

Les politiques organisationnelles sont-elles alignées sur la HRS4R? Par exemple, la HRS4R est-elle reconnue dans la stratégie de recherche de l'organisation, dans sa politique générale en matière de ressources humaines?

La feuille de route de la DRI a été mise à jour dans le cadre de la certification HCERES en 2022. Elle a pour ambition de positionner le CHUN d'ici 2027 parmi les 4 à 6 les plus actifs en matière de R&I en France (aujourd'hui 8ième), et les parmi les plus actifs et visibles en Europe. Pour atteindre cet objectif, 5 leviers de transformation ont été définis:

1. Accélérer la recherche et l'innovation
2. Promouvoir la transversalité, à l'échelle de l'établissement et du site
3. Consolider le positionnement du CHUN dans son écosystème
4. Gagner en lisibilité et visibilité
5. Gagner en agilité

Ce dernier levier intègre des actions RH avec le projet de mise à jour des process RH. C'est la première fois que les ressources humaines figurent parmi les priorités de l'orientation stratégique de la DRI.

Ces priorités sont ensuite déclinées par département. Le département "Ressources et support", qui est en charge notamment des Ressources Humaines, possède sa propre feuille de route. Elle est construite à partir de la feuille de route de la Direction et précise l'ensemble des démarches concrètes à conduire afin d'activer les leviers de transformation.

La politique RH et la stratégie RH sont résumées dans les "principes de gestion du personnel de recherche". Les C&C principes constituent un guide utilisé pour faire évoluer la stratégie RH. Les "principes de gestion du personnel de recherche" sont actuellement en cours de mise à jour, plusieurs éléments du C&C principes vont y être intégrés (recrutement de post-doctorat, égalité salariale homme/femme...).

Il existe d'autre part de nombreuses fiches RH qui décrivent les process, les contacts et les responsabilités au sujet du recrutement, de l'organisation du temps de travail, de la formation, de l'évaluation annuelle et de la gestion de carrière. Ces fiches RH représentent une source d'information très utiles à l'ensemble du personnel de la recherche dans leur démarches RH et indispensables aux nouveaux arrivants. Elles sont disponibles via la GED.

Comment votre organisation s'est-elle assurée que les actions proposées seraient également mises en œuvre?

Le suivi des actions est réalisé par le comité de coordination. Pour chaque action, un membre du comité est soit responsable de l'implémentation soit référent. S'il est référent, il suit régulièrement l'avancement de l'action auprès du responsable.

Les actions sont enregistrées et suivies via un fichier excel. Chaque action comporte un statut: "non commencé", "en cours d'implémentation" et "terminé". Les actions traitées en priorité lors du comité de coordination sont les actions "non commencée" et "en cours d'implémentation" les plus proches de leur date d'échéance. L'état d'avancement de chaque action est discuté, l'avancement est mis à jour ou en cas de difficulté, l'action peut être redéfinie ou son échéance reportée. Il est prévu de créer le nouveau statut

“prolongé” pour mettre en évidence les retards d’implémentation (et être aligné avec les statuts de la méthodologie HRS4R).

Cette catégorisation des actions permet de suivre en COPIL l’avancement du plan d’action de manière concrète et chiffrée depuis 2023.

Une action est en statut “terminé” quand elle est intégralement finalisée. Par exemple, s’il s’agit d’un document à mettre à jour, l’action n’est pas “terminé” tant qu’elle n’est pas validée et diffusée à tous.

De nouvelles actions peuvent aussi être créées si un nouveau besoin apparaît ou s’il est nécessaire de renforcer l’efficacité d’une actions déjà implémentée.

Comment suivez-vous les progrès (calendrier)?

Voir dans la section “Comment votre organisation s’est-elle assurée que les actions proposées seraient également mises en œuvre?”

Comment allez-vous mesurer les progrès (indicateurs) en vue de la prochaine évaluation?

Lors de l’évaluation initiale, pour plusieurs actions, des idées d’indicateurs avaient été envisagées sans mettre en place leur suivi. Il s’avère que la mise en place de certains indicateurs initialement envisagés sont techniquement difficiles à établir ou trop chronophages. Ainsi, pour plusieurs actions, les indicateurs initialement envisagés ont été modifiés afin d’être plus adaptés. Aujourd’hui, l’efficacité des actions est plutôt envisagée avec des objectifs et des cibles qu’avec des indicateurs chiffrés.

Cependant, dans le cadre de la certification ISO9001, des indicateurs de mesure de la performance des process RH sont en cours de définition ou en cours de précision (responsabilités, rôles, méthodes de calcul, objectifs...): nombre de création de postes, taux de remplacements (hors suppression de poste), délai de remplacement suite à un départ, taux des demandes de stagiaires acceptées... L’évolution de ces indicateurs permettront de mesurer l’efficacité de plusieurs actions HRS4R.

De plus, le travail conjoint mené avec les autres structures de Nantes Université dans le cadre de la labellisation permet au comité de coordination de comparer les approches et de porter un regard critique sur la pertinence de ces plans d’action.

Enfin, il est prévu (action 51) de mesurer la perception (format à définir: enquête, groupes de travail, évolution des résultats de l’enquête initiale..) de la communauté HRS4R sur l’efficacité des actions déployées dans le cadre de la labellisation HRS4R, si ce projet correspond à leurs attentes initiales (en début de projet) et si de nouveaux besoins sont apparus depuis et nécessiterait la mise en place.

Comment pensez-vous vous préparer à l'examen externe?

Cette préparation n’est pas encore tout à fait définie car encore lointaine.

Il est probable que

- le comité de pilotage et la communauté HRS4R (action 51) réalisent un bilan complet du projet pour mesurer l’efficacité de toutes les actions déjà implémentées.
- la communauté HRS4R soit davantage impliquée dans la démarche HRS4R (inviter des membres de la communauté en COPIL, en comité de coordination...)