

Université

de Strasbourg

DÉLIBÉRATION

Conseil d'administration

Séance du 3 juin 2025

Délibération
n° -2025
Point 3.2

Point 3.2 de l'ordre du jour

Stratégie des ressources humaines : renouvellement de la labellisation européenne RH en recherche (HRS4R) 2025-2028

EXPOSE DES MOTIFS :

La stratégie européenne de ressources humaines pour les chercheurs, appelée HRS4R (Human Resources Strategy for Researchers), vise à améliorer les pratiques des établissements œuvrant dans le domaine de la recherche en matière de recrutement et de condition de travail des chercheurs. Elle fait l'objet d'un label HR Excellence in Research accordé par la Commission européenne. La remise de ce logo confère une attractivité accrue auprès des chercheurs et des bailleurs de fond. En outre, elle garantit l'éligibilité des demandes de subvention de projets de recherche dans le cadre du programme Horizon 2020.

En 2017, l'Université de Strasbourg a obtenu le label d'excellence européen « HR Excellence in Research » en proposant un plan comprenant 30 actions, faisant de l'Unistra une des premières universités de France à recevoir cette labellisation. Elle a depuis mis en œuvre une stratégie de ressources humaines pour la recherche qui traduit l'engagement de l'établissement à faire évoluer ses pratiques et à se rapprocher des recommandations de la Charte européenne du chercheur et du Code de conduite pour le recrutement des chercheurs. L'Unistra a pour objectif prioritaire de proposer des conditions de recrutement et de travail attractives pour des talents dans l'ensemble des domaines de recherche.

Un rapport mi-parcours a été réalisé en 2022 et une demande de renouvellement du label pour un nouveau cycle de 3 ans sera déposée à la Commission européenne à l'été 2025, basée sur les 4 piliers de la nouvelle charte européenne des chercheurs. Un audit de la commission européenne sera mené à l'automne 2025 afin de pouvoir faire un état des lieux sur les 30 actions déposées en 2017, et obtenir le renouvellement de ce label de qualité pour 3 ans (2025-2028) avec un nouveau plan constitué de 32 actions.

La stratégie européenne de ressources humaines pour les chercheurs, HRS4R, suit la charte européenne du chercheur qui se décline en 20 principes clés répartis entre les 4 piliers :

- éthique, intégrité, genre et science ouverte;
- évaluation, recrutement et progression professionnelle des chercheurs ;
- conditions et méthodes de travail;
- carrières dans la recherche et développement des talents.

La stratégie HRS4R fait partie intégrante de la politique institutionnelle et l'implication de la gouvernance dans la composition du Comité de Pilotage en témoigne, de même que la publication de la check-list OTM-R (recrutement Ouvert, Transparent et au Mérite) sur le site institutionnel de l'Unistra. La démarche HRS4R s'inscrit pleinement dans le schéma directeur de la démarche qualité et de l'amélioration continue dont l'Université de Strasbourg s'est doté en décembre 2022 pour la période 2023-2027.

Au-delà d'offrir un environnement de travail propice à la recherche et à l'épanouissement professionnel de ses personnels, de nombreuses réalisations concrètes ont été menées ces dernières années. Ainsi la mise en place d'un schéma directeur des ressources humaines (SDRH) qui a déployé de nombreuses actions en lien avec le label HRS4R, d'un schéma directeur de développement durable - responsabilité sociétale et environnementale (SD DDRSE), le renforcement de l'archive ouverte Univoak puis HAL par la suite, la cartographie des structures de recherche, la chaîne d'innovation jusqu'à la labellisation de l'Unistra comme Pôle Universitaire d'innovation avec la création du pôle PUI-A (Pôle universitaire d'innovation – Alsace), ou encore la labellisation des plateformes (réseau Cortecs) et la mise en place du Datacenter ont permis d'améliorer et de renforcer l'environnement de recherche des agents Unistra. Par ailleurs, les moyens et appels à projets des leviers de l'IDEX pérenne proposés aux chercheurs ont ouvert la voie vers d'autres actions tels que la programmation des Instituts Thématiques Interdisciplinaires (ITI) financée entre autre par l'IDEX et majoritairement en lien avec les établissements partenaires du site, les appels à projet de l'Institut d'études avancées de l'université de Strasbourg (USIAS) pour des recherches originales et potentiellement pionnières. Le plan HRS4R initial sur la période 2017-2024 rassemblait un total de 30 objectifs avec 24 actions réalisées qui ont créé des conditions d'avancées importantes dans l'activité des chercheurs.

Le plan d'action HRS4R pour la période 2025-2028 a été élaboré en lien avec le contrat d'objectifs, de moyens et de performance (COMP), le rapport HCERES, les divers schémas directeurs de l'établissement (handicap, ressources humaines, transition écologique, plan égalité Femmes-Hommes etc.), les consultations des services centraux au service des chercheurs, les membres du Copil et une enquête impliquant la communauté scientifique. Un questionnaire de 20 questions a été proposé de décembre 2024 à janvier 2025 aux 5117 chercheurs, enseignants-chercheurs, ingénieurs, post-doctorants, et doctorants afin de recueillir leurs avis sur les sujets en lien avec le renouvellement de la stratégie HRS4R à l'Unistra. Tous ces éléments (rapports, schémas directeurs, consultations, enquête) ont été pris en compte dans l'élaboration du plan d'action 2025-2028, puis traduites en 32 actions (dont 26 nouveaux objectifs) qui constituent le nouveau plan d'action qui sera soumis à la Commission européenne.

Le label doit ainsi permettre à l'Université de Strasbourg d'améliorer sa visibilité internationale, d'accroître son attractivité pour ses recrutements et de se conformer aux obligations du programme Horizon 2020 afin d'augmenter ses chances de succès au programme. Il lui permet également de bénéficier d'un cadre pour évaluer la politique RH de l'établissement envers la communauté scientifique, du doctorant au chercheur confirmé.

Rapporteur : Rémi BARILLON (VP recherche, formation doctorale et science ouverte)

Délibération :

Le Conseil d'administration de l'Université de Strasbourg valide le dossier de candidature de renouvellement de son label européen HRS4R déposé pour la période 2025-2028.

Résultat du vote :

Nombre de membres en exercice	37
Nombre de votants	36
Nombre de voix pour	34
Nombre de voix contre	0
Nombre d'abstentions	2
Ne participe pas au vote	0

Destinataires :

- Madame la Rectrice déléguée pour l'enseignement supérieur et de la recherche
- Direction générale des services
- Direction des finances
- Agence comptable

La présente délibération du Conseil d'administration et ses éventuelles annexes sont publiées sur le site internet de l'Université de Strasbourg.

Fait à Strasbourg, le 4 juin 2025

La Directrice générale des services



Valérie GIBERT

DÉLIBÉRATION

Commission de la Recherche du Conseil académique

Séance du 14 mai 2025

Point 4 de l'ordre du jour

Composition du dossier HRS4R

EXPOSE DES MOTIFS

La stratégie européenne de ressources humaines pour les chercheurs, appelée HRS4R (Human Resources Strategy for Researchers), vise à améliorer les pratiques des établissements œuvrant dans le domaine de la recherche en matière de recrutement et de condition de travail des chercheurs. Elle fait l'objet d'un label HR Excellence in Research accordé par la Commission européenne. La remise de ce logo confère une attractivité accrue auprès des chercheurs et des bailleurs de fond. En outre, elle garantit l'éligibilité des demandes de subvention de projets de recherche dans le cadre du programme Horizon 2020.

En 2017, l'Université de Strasbourg a obtenu le label d'excellence européen « HR Excellence in Research » en proposant un plan comprenant 30 actions, faisant de l'Unistra une des premières universités de France à recevoir cette labellisation. Elle a depuis mis en œuvre une stratégie de ressources humaines pour la recherche qui traduit l'engagement de l'établissement à faire évoluer ses pratiques et à se rapprocher des recommandations de la Charte européenne du chercheur et du Code de conduite pour le recrutement des chercheurs. L'Unistra a pour objectif prioritaire de proposer des conditions de recrutement et de travail attractives pour des talents dans l'ensemble des domaines de recherche.

Un rapport mi-parcours a été réalisé en 2022 et une demande de renouvellement du label pour un nouveau cycle de 3 ans sera déposée à la Commission européenne à l'été 2025, basée sur les 4 piliers de la nouvelle charte européenne des chercheurs. Un audit de la commission européenne sera mené à l'automne 2025 afin de pouvoir faire un état des lieux sur les 30 actions déposées en 2017, et obtenir le renouvellement de ce label de qualité pour 3 ans (2025-2028) avec un nouveau plan constitué de 32 actions.

L'élaboration du dossier de demande de renouvellement 2025-2028 est soumis aux membres de la commission de recherche du Conseil académique pour validation.

Résultat du vote :

Nombre de membres en exercice	38
Nombre de votants	34
Nombre de voix pour	33
Nombre de voix contre	0
Ne prend pas part au vote	0
Nombre d'abstentions	1

Avec 33 voix pour, la commission de la recherche valide, à la majorité des membres présents ou représentés, la composition du dossier HRS4R qui sera déposé à la Commission européenne. Un membre s'abstient.

Fait à Strasbourg, le 21/05/2025

La directrice de la recherche et de la formation doctorale,



Sandrine SCHOTT-CARRIERE



RAPPORT HRS4R 2025

AUTOEVALUATION DE FIN DE CYCLE

Pour le renouvellement du label

HR EXCELLENCE IN RESEARCH

à l'Unistra



Numéro dossier CE	2019FR471137
Nom de l'institution évaluée	Université de Strasbourg
Adresse de l'institution	4 rue Blaise Pascal, Strasbourg, 67081, France
Document	Rapport HRS4R_renewal_FR
Objet	Dossier renouvellement label "HR Excellence in Research »
Version	V2
Auteur	Muriel Muzet
Contact	muzet@unistra.fr
Date création	31 mars 2025

Rapport HRS4R 2025
Auto-évaluation de fin de cycle
Renouvellement n°1 du label "HR Excellence in Research" HRS4R

Sommaire

1. Introduction	5
Nos réussites sur le plan d'action proposé en 2017 (cf chapitre 3.1)	6
Nos priorités à venir pour le plan d'action 2025-2028 (cf chapitre 3.2)	7
Renseignements sur l'institution	8
2. Forces et faiblesses actuelles vis-à-vis du C&C	9
2.1 Aspects éthiques et réglementaires	9
2.2 Recrutement et sélection	11
2.3 Conditions de travail	14
2.4 Formation et développement	17
2.5 Les priorités à court et moyen terme ont-elles changé ?	20
2.6 L'institution a connu des changements significatifs dans son mode de fonctionnement et si oui, avec quelles conséquences sur la stratégie RH	21
2.7 Des orientations stratégiques en cours de développement sont-elles susceptibles d'influencer le plan d'action?	23
3. Actions passées et à venir	24
3.1 Bilan du plan d'action 2017-2024	25
3.2 Nouveau plan d'actions 2025-2028	37
4. Mise en œuvre	47
4.1 Mise en œuvre	47
4.2 Comment avez-vous préparé l'évaluation interne?	48
4.3 Comment prévoyez-vous d'impliquer la communauté des chercheurs, les principaux bénéficiaires dans le processus ?	49
4.4 Disposez-vous d'un comité de mise en œuvre et/ou d'un groupe de pilotage supervisant régulièrement les progrès ?	50
4.5 Les politiques organisationnelles sont-elles alignées sur la HRS4R ? Par exemple, la HRS4R est-elle reconnue dans la stratégie de recherche et la politique RH globale de l'organisation ?	50

4.6	Comment votre organisation a-t-elle veillé à ce que les actions proposées soient également mises en œuvre ?	51
4.7	Comment suivez-vous les progrès (chronologie) ?	52
4.8	Comment allez-vous mesurer les progrès (indicateurs) en vue de la prochaine évaluation ?	52
4.9	Comment comptez-vous vous préparer à l'audit externe ?	52
4.10	Remarques et commentaires complémentaires sur le processus de mise en oeuvre proposé	53
5.	Annexes	53
	Annexe 1 - liste des acronymes et abréviations	
	Annexe 2 – Relevé des indicateurs du plan 2017-2024	
	Annexe 3 – Plan d'action HRS4R 2025-2028	
	Annexe 4 – Organigramme de l'Unistra	
	Annexe 5 – OTM-R checklist 2025	
	Annexe 6 – Composition des Comités	
	Annexe 7 – Résultats enquête HRS4R 2024	

Préambule :

Ce rapport d'autoévaluation est présenté suivant le canevas du dossier à saisir sur le site internet dédié d'Euraxess ce qui explique sa forme non conventionnelle.

La labellisation de l'Université de Strasbourg date du 13 septembre 2017. En raison de la pandémie du Covid 19 et d'un défaut informatique sur le site Euraxess, le rapport interne de l'évaluation intermédiaire a été soumis le 13 janvier 2022. Le plan d'actions a été prolongé de trois ans soit jusqu'en mars 2025. Suite à la tenue des élections de la nouvelle présidence à l'Université de Strasbourg au 1^{er} trimestre 2025, une demande de décalage du dépôt de 4 mois a été validée par la Commission européenne. Ce décalage a permis de soumettre le dossier pour le renouvellement du label HRS4R aux nouvelles instances règlementaires de l'Université de Strasbourg en mai et juin 2025.

Le plan d'action HRS4R pour la période 2025-2028 a été élaboré en lien avec le contrat d'objectifs, de moyens et de performance (COMP), le rapport HCERES, les divers schémas directeurs de l'établissement (handicap, ressources humaines, transition écologique, plan égalité Femmes-Hommes etc.), les consultations des services centraux au service des chercheurs, les membres du Copil et une enquête impliquant la communauté scientifique. Un questionnaire de 20 questions a été proposé de décembre 2024 à janvier 2025 aux 5117 chercheurs, enseignants-chercheurs, ingénieurs, post-doctorants, doctorants afin de recueillir leurs avis sur les sujets en lien avec le renouvellement de la stratégie HRS4R à l'Unistra.

Le rapport HRS4R 2025 autoévaluation de fin de cycle pour le renouvellement du label HR EXCELLENCE IN RESEARCH a été déposé sur le site internet de Euraxess le .././....

1. Introduction

L'Université de Strasbourg, membre de la LERU et d'Udice, est une université de recherche transfrontalière et pluridisciplinaire qui lui permet de pouvoir répondre aux enjeux sociétaux. Le taux élevé de réussite aux appels à projets de recherche compétitifs est un levier important pour le développement de sa stratégie. L'université a mis en place des partenariats internationaux structurants, a renforcé entre autres son engagement dans la politique Egalité-parité-diversité et de façon générale dans sa politique Ressources humaine ; elle a également développé de manière progressive des structures et outils d'aide au pilotage et à l'amélioration continue. Partie prenante de la stratégie institutionnelle, la démarche d'amélioration continue vise notamment à soutenir la recherche et à favoriser de bonnes conditions de travail, un recrutement ouvert, transparent, basé sur le mérite (OTM-R) et l'accompagnement des carrières et des talents.

En 2017, l'Université de Strasbourg a obtenu le label d'excellence européen « HR Excellence in Research » faisant de l'Unistra une des premières universités de France à recevoir cette labellisation. Elle a depuis mis en œuvre une stratégie de ressources humaines pour la recherche, appelée HRS4R (Human Resources Strategy for Researchers) qui traduit l'engagement de l'établissement à faire évoluer ses pratiques et à se rapprocher des recommandations de la Charte européenne du chercheur et du Code de conduite pour le recrutement des chercheurs (C&C). L'Unistra a pour objectif prioritaire de proposer des conditions de recrutement et de travail attractives pour des talents dans l'ensemble des domaines de recherche. En 2025 une demande de renouvellement du label pour un nouveau cycle de 3 ans a été déposée à la Commission européenne, basée sur les 4 piliers de la nouvelle charte européenne des chercheurs.

Au-delà d'offrir un environnement de travail propice à la recherche et à l'épanouissement professionnel de ses personnels, de nombreuses réalisations concrètes ont été menées ces dernières années. Ainsi la mise en place d'un schéma directeur des ressources humaines (SDRH) qui a déployé de nombreuses actions en lien avec le label HRS4R, d'un schéma directeur de développement durable - responsabilité sociétale (SDDRS), le renforcement de l'archive ouverte Univoak, la cartographie des structures de recherche, la chaîne d'innovation jusqu'à la labellisation de l'Unistra comme Pôle Universitaire d'innovation avec la création du pôle PUI-A (Pôle universitaire d'innovation – Alsace), ou encore la labellisation des plateformes (réseau Cortecs) et la mise en place du Datacenter (cf chapitre 2) ont permis d'améliorer et de renforcer l'environnement de recherche des agents Unistra. Par ailleurs, les moyens et appels à projets des leviers de l'IDEX pérenne ouverts aux chercheurs ont ouvert la voie vers d'autres actions tels que la programmation des Instituts Thématiques Interdisciplinaires (ITI) financée entre autre par l'IDEX et majoritairement en lien avec les établissements partenaires du site, les appels à projet de l'Institut d'études avancées de l'université de Strasbourg (USIAS) pour des recherches originales et potentiellement pionnières.

L'Université de Strasbourg, fait également partie de deux groupements stratégiques d'établissements d'enseignements supérieurs européens, l'Alliance européenne EPICUR et Eucor - Le Campus européen, qui offrent des opportunités uniques pour l'ensemble de la communauté universitaire.

Le plan HRS4R initial sur la période 2017-2024 rassemblait un total de 30 objectifs avec 24 actions réalisées qui ont créé des conditions d'avancées importantes dans l'activité des chercheurs.

Nos réussites sur le plan d'action proposé en 2017 (cf chapitre 3.1)

L'établissement reste toujours très engagé et défend les valeurs humanistes d'égalité, de parité et de diversité portées au plus haut niveau de la gouvernance, avec la mise en place en 2018 d'un dispositif de lutte contre les violences sexistes, sexuelles et homophobes et plus récemment en 2024 d'une cellule de prise en charge des situations de violence psychologique. Un réseau « handicap et travail » accompagne les personnels en situation d'handicap dans leur vie professionnelle et met en œuvre les actions adaptées pour leur maintien dans l'emploi.

L'Université de Strasbourg s'est dotée d'une politique institutionnelle de science ouverte forte qui couvre l'ensemble du processus de recherche et qui s'est renforcée ces dernières années avec l'instauration de politiques et leviers dans le but de garantir un maximum de sécurité, protéger les données et les connaissances au sein des unités de recherche.

Le développement de nouveaux services dans le but d'alléger la charge administrative de ses chercheurs et leur donner plus de temps et de liberté pour mener leurs recherches. Ainsi le Pôle Unique d'Ingénierie (PUI) d'instruction et de gestion des contrats de recherche a été renforcé en apportant une aide plus ciblée sur la gestion de projet et le financement de la recherche.

L'Université de Strasbourg a mis en place de nombreux dispositifs et lancé plusieurs actions visant à garantir transparence et équité des chances dans la sélection et le recrutement des chercheurs (OTM-R) avec des procédures de recrutement formalisées, et une attention particulière accordée au respect de l'égalité de traitement des candidats et à l'égalité professionnelle H/F. La DRH s'est également saisie des évolutions réglementaires et législatives (au travers notamment de la LPR, Loi de Programmation Recherche française) offrant de nouveaux leviers RH intéressants (contrats post-doctorant, chaire professeur junior) qui sont des vecteurs d'attractivité pour promouvoir entre autres des recherches non conventionnelles de haute qualité, voire disruptives.

L'Unistra s'est dotée d'un schéma directeur de la démarche qualité et de l'amélioration continue pour la période 2023-2027 qui fixe les lignes directrices pour tendre vers un fonctionnement plus efficace de l'établissement dans l'ensemble de ses missions et donc en matière de formation, recherche, valorisation. Pour réduire les contraintes opérationnelles liées à la recherche, plusieurs structures viennent en appui à la recherche au sein de la DRD et accompagnent le chercheur dans ses démarches de montage et suivi de projets. La mise en place d'un réseau labellisé des plateformes scientifiques de recherche et de service (Cortecs), avec un soutien financier et RH dédiés, a permis de réaliser une cartographie et de déployer une démarche qualité en développant des services au sein de l'université, mais aussi ouverts aux relations avec le monde socio-économique.

Depuis 2017, l'Unistra a renforcé sa politique d'accompagnement de la communauté scientifique en mettant en œuvre de nouvelles actions visant à renforcer la qualité de l'accueil des nouveaux nommés et à accompagner chacun lors de sa prise de fonctions ou encore des actions visant à accompagner les personnels tout au long de leur parcours professionnel grâce notamment à l'attribution de CRCT pour les EC ou encore une offre de formations diversifiée, collectives et individuelles, dont certaines dispensées en anglais. Le collège doctoral souhaite afficher plusieurs parcours de formation professionnelle proposés aux doctorants. D'autres actions de formation de la communauté scientifique ont été initiées ces dernières

années, suite au rapprochement des politiques Sciences en société et Relation avec le Monde Socio-Economique.

Nos priorités à venir pour le plan d'action 2025-2028 (cf chapitre 3.2)

L'Unistra est fortement engagée depuis 2018 pour la promotion d'une conduite éthique et responsable en recherche et une nouvelle version de la « charte de déontologie des métiers de la recherche » est en cours d'actualisation.

Dans le domaine de l'innovation et des relations avec le monde socio-économique aussi bien que dans celui de la diffusion et du partage des savoirs à la société, l'Unistra a développé plusieurs orientations structurantes de manière particulièrement intense entre 2017 et 2021. L'unistra continue de déployer des actions dans le cadre de sa politique de science ouverte et amplifie son engagement en proposant des rencontres individuelles avec les chercheurs au moment du montage de projet. En parallèle la mise en œuvre du projet OPUS (Open University of Strasbourg : <https://www.unistra.fr/pole-opus>) avec la montée en puissance des sciences participatives et la labellisation par le ministère de l'Unistra comme Pôle Universitaire d'innovation (2022-2023, <https://www.unistra.fr/pui-a>) permet à l'Unistra de s'ouvrir à la société et à approfondir des partenariats au service du transfert de connaissance, de technologie et d'innovation pour faciliter et amplifier les synergies au sein de l'université pour et avec la société. Ces deux opérations OPUS et PUI-A ont permis de créer au 1er janvier 2024, la mission relation à la société (MRS) en parallèle des missions formation et recherche. Cette logique d'organisation interne de l'Université est aujourd'hui encore unique en France.

Un autre axe prioritaire est la mise en visibilité des nombreux partenariats, mobilités et financements, afin d'inciter les chercheurs de toutes catégories et les personnels en appui à la recherche d'utiliser ces leviers permettant la mobilité et favorisant l'interculturalité. La communauté des chercheurs souhaite par ailleurs que la diversité des études et des carrières atypiques soit également mieux valorisée dans les processus de recrutement et d'évaluation. L'Unistra est devenu membre actif de l'assemblée générale de la CoARA et de la section française de la CoARA et souhaite intégrer ce processus dans la stratégie HRS4R.

Le service DPAC (Direction du pilotage et de l'amélioration continue) de l'Unistra accompagne les unités de recherche et les services support à la recherche dans leur démarche d'amélioration continue pour leur permettre de lever les irritants, d'améliorer le fonctionnement quotidien, de gagner en efficacité afin d'éviter les gaspillages de temps et d'énergie pour au final pouvoir réaliser la recherche dans de meilleures conditions. En lien avec le schéma directeur DDRS lancé en 2024, il est prévu d'engager un plan de transformation socio-écologique propre à chaque unité de recherche en fonction de son empreinte carbone et d'encourager, diffuser et créer des espaces de partage d'expérience entre pairs.

Une autre action phare de l'accompagnement du chercheur est l'institutionnalisation du Réseau des responsables administratifs (RAURA) en 2024, créant un lieu d'échange d'information et de bonnes pratiques Unistra, dans l'esprit d'un travail conjoint avec les services centraux en lien étroit avec les directeurs des unités de recherche.

Les chercheurs postdoctoraux témoignent d'un isolement dans leurs choix de carrière, d'autant plus qu'un grand nombre d'entre eux est de nationalité étrangère. Depuis 2023, le centre Euraxess de l'Unistra propose un programme de développement et d'accompagnement de carrière destiné aux chercheurs internationaux, quels que soient leur tutelle de rattachement et leur domaine de spécialisation.

Des formations ont été également ciblées pour les nouveaux titulaires d'HDR spécifiques à l'encadrement doctoral. En 2024, les directeurs d'unité nouvellement nommés ont été formés au management, avec deux journées de formation combinant de nombreuses thématiques. L'Ecole des cadres inaugurée en janvier 2025, propose un nouveau dispositif qui s'inscrit dans le cadre du Schéma directeur des ressources humaines de l'Unistra, dédié à la formation et aux échanges de pratiques pour les cadres et chargés de projet de l'université. Ces domaines englobent à la fois les techniques de management, la connaissance de l'enseignement supérieur et de la recherche, la gestion financière et budgétaire, la gestion des ressources humaines, la déontologie, s'appuyant sur un programme polyvalent et un apprentissage flexible.

Enfin, un programme de mentorat en collaboration avec le réseau Alumni, à destination des doctorants et postdoctorants français et internationaux, a été lancé pour faciliter les échanges entre chercheurs expérimentés et jeunes chercheurs.

Toutes ces priorités listées ci-dessus ont été déclinées en nouvelles actions dans la demande de renouvellement du label 2025-2028, en suivant la nouvelle charte européenne du chercheur éditée en 2024.

Renseignements sur l'institution

	2017	2025	
PERSONNELS & ETUDIANTS	<i>Equivalent Temps Plein</i>	<i>FTE</i>	<i>Evolution 2017/2025</i>
Nombre total de chercheurs = personnel recherche : professeurs, enseignants-chercheurs, chercheurs, personnes titulaires d'une subvention ou d'une bourse,	4323	5117	16%
Dont (nombre) internationaux (par ex. de nationalité étrangère)	1411	1739	19%
Dont (nombre) financés par des fonds externes (fonds gérés par l'institution)	1649	1715	4%
Dont (nombre de) femmes	1856	2168	14%
Dont (nombre de) chercheurs confirmés R3 ou R4 = chercheurs disposant d'un large degré d'autonomie, avec un statut de Directeur de recherche ou	1501	2528	41%
Dont (nombre de) chercheurs reconnus R2 = post-doctorant ou équivalent pas encore totalement indépendant dans leur recherche	260	611	57%
Dont (nombre de) chercheurs débutants R1 =doctorant ou jeune chercheur (moins de ans d'expérience en recherche)*	2346	1978	-19%
Nombre total d'étudiants (si pertinent)	48011	55004	13%
Nombre total d'agents (direction, personnel administratif, enseignant et recherche)	5026	7070	29%
BUDGET RECHERCHE (pour l'année comptable la plus récente) €		€	
Budget annuel total de l'institution	517 826 251	576 248 245	10%
Budget annuel provenant d'une dotation gouvernementale (ciblé recherche)	16 803 013	18 670 737	11%
Budget annuel provenant de projets compétitifs financés par des pouvoirs publics (ciblés recherche, obtenus à l'issue de compétition avec d'autres	13 248 798	31 948 403	59%
Budget annuel provenant de fonds privés ou de sources non gouvernementales, ciblés recherche	3 600 110	7 997 733€	55%

Note : le nombre en baisse de doctorants s'explique par le fait que depuis 2020, les doctorants n'ont plus besoin de se réinscrire pour une soutenance avant fin décembre, et également par la diminution au niveau national du nombre d'étudiants qui s'inscrivent en doctorat.

Les données englobent les chercheurs titulaires et contractuels.

2. Forces et faiblesses actuelles vis-à-vis du C&C

Afin de faciliter le suivi du futur plan et les prochains renouvellements, les actions HRS4R envisagées pour la période 2025-2028 ont été répertoriées selon les 4 piliers de la nouvelle charte européenne des chercheurs.

2.1 Aspects éthiques et réglementaires

Le plan HRS4R 2017-2024 prévoyait 6 actions dans le pilier Aspects Ethiques et Professionnels : 3 actions ont été réalisées (1, 9, 10) ; 3 actions se poursuivent sur la prochaine période (2, 14, 15).

Forces

L'Unistra est fortement engagée pour la promotion d'une conduite éthique et responsable en recherche. L'établissement est engagé et défend les valeurs humanistes d'égalité, de parité et de diversité portées au plus haut niveau de la gouvernance par une vice-présidence de plein exercice depuis 2021. Un dispositif de lutte contre les violences sexistes, sexuelles et homophobes est actif depuis 2018, complété en septembre 2024 par une cellule de prise en charge des situations de violence psychologique porté par la DRH (action 1, plan 2017).

L'université a développé de nouvelles structures et services pour alléger la charge administrative de ses chercheurs et leur donner plus de temps et de liberté pour mener leurs recherches. Ainsi le Pôle unique d'ingénierie (PUI) a été renforcé en apportant une aide plus complète et ciblée sur la gestion de projet et le financement de la recherche. Un allègement des procédures de justification du Pôle justification financière de la DRD et du Bureau audit de l'Agence comptable a fait l'objet d'une convention en 2021, suivie de 8 avenants qui a permis de simplifier la procédure et d'alléger le contrôle pour des montants en dessous de 400 k€, pour lesquels l'agence comptable ne réalise pas d'audit (action 9, plan 2017).

L'Université de Strasbourg s'est dotée d'une politique institutionnelle de science ouverte forte qui couvre l'ensemble du processus de recherche et les huit piliers traditionnels de la science ouverte. La feuille de route 2022 à 2024 a permis de mettre en place des actions d'envergure, au service des chercheurs dès le doctorat, comme par exemple un effort important pour aider les enseignants-chercheurs à publier leurs recherches en accès ouvert et à répondre aux exigences des financeurs (ANR, Europe) (action 10, plan 2017) ou encore un service de soutien aux données de la recherche comme Adele Helpdesk dans le cadre de Recherche Data Gouv.

Plusieurs outils et leviers ont été mis en place, afin de garantir un maximum de sécurité des connaissances, protéger les données et les connaissances au sein des unités de recherche. Un responsable Sécurité des systèmes d'information (RSSI) coordonne la sécurisation du système d'information avec 3 objectifs principaux : la disponibilité, l'intégrité et la confidentialité des données (action 14, plan 2017). Le Data Center de l'Université a été ouvert en novembre 2019, avec des règles d'accès et d'utilisation très strictes,

similaires à celles du Meso-Centre dédié au High Performance Computing (HPC). Les directions des unités de recherche ainsi que les membres de la communauté recherche sont sensibilisés régulièrement aux questions liées à l'intelligence économique. Une formation à l'intelligence économique est proposée au niveau du doctorat et sera une action reconduite pour convaincre les chercheurs de participer à ces formations (action 15, plan 2017 - action 19, plan 2025-2028, pilier III).

Pistes d'amélioration

Le pilier Ethique, intégrité, genre et science ouverte du nouveau plan d'action 2025-2028 compte 12 actions dont 8 nouvelles, comme suit :

Suite à la création d'un comité d'éthique de la recherche en 2018 sur les projets de recherche non interventionnelle impliquant la personne humaine et la nomination d'un référent intégrité scientifique, l'Unistra a souhaité renforcer la sensibilisation à la déontologie des métiers de la recherche. Le guide de déontologie « charte de déontologie des métiers de la recherche » est en cours de ré-actualisation (action 1b), et une meilleure connaissance des missions du responsable « Intégrité scientifique » et du Comité Ethique pour la recherche (CER) est nécessaire auprès de la communauté des chercheurs (enquête, Annexe 7).

L'unistra continue de déployer des actions dans le cadre de sa politique de science ouverte et amplifie son engagement en proposant 3 nouvelles actions (2b, 3b, 4b). Les formations présentant l'ensemble des services proposés en lien avec la science ouverte, le contexte actuel et les enjeux de la science ouverte, ainsi qu'une formation créditée « Science ouverte » pour les doctorants sont des nouvelles orientations avec également le souhait de mettre en place des rencontres individuelles avec les chercheurs au moment du montage de projet. En parallèle la mise en œuvre du projet OPUS avec la montée en puissance des sciences participatives et la labellisation de l'Unistra comme Pôle Universitaire d'innovation (actions 21b et 22b) permet à l'Unistra de poursuivre son ouverture à la société et à approfondir des partenariats au service du transfert de connaissance, de technologie et d'innovation.

L'existence de violences de tous types sont souvent des sujets « tabous » au sein des unités de recherche. La déclaration de ces violences par les victimes leur fait craindre des conséquences dans leur carrière, telles que la mise à l'écart dans des projets de recherche, la reconnaissance en tant que co-auteur dans les publications, etc. La création du bureau des carrières pour les enseignants-chercheurs (action 14b), et le développement des référents égalité / diversité dans les unités de recherche (dont certains ont suivi des formations VSSH) peuvent inciter les victimes à contacter et se confier aux cellules mises en place pour les protéger (action 5b). Les chercheurs doivent aussi être sensibilisés à la nouvelle cellule de prise en charge du signalement et du suivi des situations de violences psychologiques (action 6b). L'enquête menée fin 2024 indique encore une méconnaissance de la communauté scientifique envers ces services et l'Unistra doit optimiser les leviers de communication sur ces cellules d'accompagnement et de prise en charge (Annexe 7).

L'Unistra a établi une convention avec le FIPHP et s'est doté d'un schéma directeur handicap, véritable outil stratégique pour accompagner tous les chercheurs. Les actions de sensibilisation du réseau handicap et travail doivent être optimisées pour les informer des conditions de recrutement et d'accompagnement dans

la carrière, l'accent doit être encore accru sur l'accessibilité et l'aménagement de leur environnement de travail, dans le but qu'un plus grand nombre de chercheurs (seulement 2,79% actuellement) se déclarent sans crainte de stigmatisation et conséquence sur leur parcours professionnel (action 7b).

Trois autres actions (8b, 9b, 10b) sont ciblées sur la mise en visibilité des nombreux partenariats, mobilités et financements, afin d'inciter les chercheurs de toutes catégories et les personnels en appui à la recherche d'utiliser ces leviers permettant la mobilité et favorisant l'interculturalité.

En lien avec le schéma directeur DDRS lancé en 2024, il est prévu d'engager un plan de transformation socio-écologique propre à chaque unité de recherche en fonction de son empreinte carbone (action 11b) et d'encourager, diffuser et créer des espaces de partage d'expérience entre pairs (action 12b).

Le guide du chercheur de l'Université de Strasbourg, contenant des informations sur la gestion de carrière, les questions de santé et de handicap, le soutien à la recherche dans toutes ses formes sera réactualisé au vu des nouveaux pôles créés ces dernières années, et des nouvelles réalisations menées et constituera une des priorités dans le prochain plan d'action (action 23b).

2.2 Recrutement et sélection

Le plan HRS4R 2017-2024 prévoyait 9 actions dans le pilier « Recrutement & sélection » qui ont été réalisées (3, 4, 5, 6, 7, 8, 16, 17, 18).

Forces

L'Université de Strasbourg a mis en place de nouveaux dispositifs depuis 2017 et lancé plusieurs actions visant à garantir transparence et équité des chances dans la sélection et le recrutement des 4 panels de chercheurs.

Le recrutement des chercheurs expérimentés (R3-R4 selon la classification européenne) est conforme à la réglementation française. La composition du comité de sélection respecte la parité H/F et l'ensemble de la procédure de recrutement est rendu aussi ouvert et transparent que possible (action 7, politique OTM-R). La traduction des fiches de postes en anglais et la diffusion sur EURAXESS Jobs (avec éventuellement un lien avec Eucor, Le Campus européen) est obligatoire (action 3). L'Unistra a mis en œuvre des actions visant à garantir la qualité du processus de recrutement avec des procédures de recrutement formalisées, et une attention particulière accordée au respect de l'égalité de traitement des candidats et à l'égalité professionnelle H/F : formation des présidents et vice-présidents des comités de sélection sur les biais inconscients depuis 2019 ; rédaction et transmission d'un vademecum à destination des membres de chaque comité de sélection précisant les règles à respecter ; élaboration d'une grille d'évaluation (action 4) ; déploiement de la mise en situation professionnelle (action 17) lors des auditions des EC depuis 2019 (73 % de mise en situation professionnelle en 2024 pour les postes MCF et 27 % pour les postes de Professeur) avec l'objectif à terme d'une généralisation complète. Depuis 2018, la composition des comités de sélection est affichée sur les portes des salles d'audition (action 8).

La procédure de recrutement des ATER a été dématérialisée (action 16) et la dématérialisation des procédures de candidature aux postes d'enseignants-chercheurs via le logiciel CEGID a été déployée dans certaines unités de recherche avant de pouvoir être généralisée.

La version de la stratégie OTM-R vient d'être remise à jour, et elle est publiée sur le site internet de l'institution en version française et anglaise (action 7).

Concernant les doctorants (R1), la procédure de recrutement suit la réglementation française. Les doctorants recrutés via les programmes initiés par l'Unistra (IdEx, bourses doctorales de l'Unistra, ITI) sont évalués par des comités d'audition des candidats. En moyenne, 10% des thèses soutenues à l'Unistra sont en co-tutelles internationales ; le pôle international du collège Doctoral est un soutien à la mise en place et au suivi de ces thèses. S'agissant des chercheurs postdoctoraux, une grille salariale a été mise en place pour les chercheurs contractuels, avec des niveaux basés sur l'ancienneté (action 6).

La DRH s'est saisie des évolutions réglementaires et législatives offrant de nouveaux leviers RH intéressants (contrats post-doc, chaire professeur junior ...). Une procédure harmonisée et structurée a été ainsi instaurée en février 2022 avec la création d'un vrai statut pour le recrutement des post-doctorants (action 5). Depuis le lancement par la LPR en 2021 de la chaire de professeur junior (CPJ), l'Unistra a recruté annuellement 3 à 4 chaires CPJ (action 18). D'autres leviers de l'Unistra (USIAS, Cercle Gutenberg) sont des vecteurs d'attractivité pour promouvoir des recherches non conventionnelles de haute qualité. Ces appels annuels fellows ont permis de recruter depuis 2020 plus de 100 chercheurs, 200 post-docs dont 68% d'étrangers.

Pistes d'amélioration

Le pilier « Evaluation, recrutement et progression professionnelle » du nouveau plan d'action 2025-2028 compte 3 actions dont 2 nouvelles, comme suit :

Concernant le recrutement des professeurs des universités (PU), l'université poursuit une stratégie de recrutement garantissant un équilibre entre recrutement interne et recrutement externe, en assumant sa volonté politique de retenir et veiller à la progression de carrière de ses MCFs de haut niveau qui contribuent à son rayonnement. L'Unistra veille d'autre part à développer des actions (e.g. prime d'intéressement scientifique, attribution de contrats doctoraux, etc.) pour renforcer sa politique d'attractivité à destination de talents scientifiques.

Concernant la politique OTM-R, plusieurs actions sont programmées telles que la mise en place de formations sur les principes et la stratégie OTM-R et un système de contrôle qualité et d'évaluation interne en lien avec la labellisation HRS4R. Un guide à l'attention des chercheurs, décrivant pour chaque typologie de population les normes d'entrée, les carrières possibles etc. avec traduction en anglais est un projet porté par la DRH (action 13b). La politique d'accompagnement des enseignants-chercheurs, déjà en cours depuis 2018, est à poursuivre en renforçant les actions sur la qualité de l'accueil des nouveaux nommés tel que le parcours d'accueil dédié, désignation d'un référent tout au long de la première année de nomination (action 14b). Des Assises RH réalisées en 2023 ont conduit à l'élaboration d'un schéma directeur des ressources humaines (validé en 2024) dont un des exemples concrets a été la mise en place d'un bureau des carrières

(animé par un EC et un chargé de carrière) dédié aux ECs qui accompagne le développement de carrière des chercheurs post-recrutement et constitue une des réalisations phares du SDRH (action 15b).

L'Unistra a le projet de poursuivre la simplification et la dématérialisation de l'ensemble du processus de recrutement et prévoit d'étendre l'usage du logiciel Talentosoft au recrutement des enseignants-chercheurs contractuels.

La communauté des chercheurs souhaite que la diversité des études et des carrières atypiques soit mieux valorisée dans les processus de recrutement et d'évaluation. L'Unistra est devenu membre actif de l'assemblée générale de la CoARA et de la section française de la CoARA en 2024. La plupart des évaluations de la recherche en France étant réalisées par des comités composés de pairs, l'acceptation et l'adhésion de la communauté à l'évolution constituent l'un des principaux défis pour la mise en œuvre des engagements fondamentaux. Les spécificités disciplinaires constituent un sujet de discussion particulièrement pertinent avec la reconnaissance de la production recherche en fonction du domaine d'expertise.

Remarques

Les mises en place des Ecoles Universitaires de recherche (graduate school) EUR en 2018, puis des ITI en 2021, ont contribué au financement de projets de recherche interdisciplinaires de haut niveau et des formations innovantes correspondantes, aux niveaux master et doctorat. Ce programme contribue ainsi à renforcer les passerelles entre la formation des étudiants et le monde de la recherche avec pour objectif de développer le continuum master-thèse et d'impliquer un nombre croissant de personnels des organismes dans la formation des master recherche, en préparation d'un projet doctoral. Les ITI correspondent ainsi à des programmes liant des « clusters recherche » à des « graduate programs » (continuum master-doctorat), au bénéfice du développement de compétences par la recherche pour les étudiants et doctorants. Les ITI visent à relever des défis majeurs dans les domaines des sciences de la santé et du vivant, de la chimie, des sciences des matériaux et quantiques, des sciences humaines et sociales.

L'effort déployé par l'Unistra lors de la période précédente pour attirer des chercheuses et des chercheurs sera poursuivi sur la prochaine période grâce aux programmes d'excellence (IdEX, USIAS, Gutenberg). L'appartenance de l'Unistra à EUCOR ainsi qu'EPiCUR offre des opportunités pour favoriser une politique RH internationale et une meilleure intégration et prise en compte de la dimension RH dans les projets structurants soumis, notamment PIA.

2.3 Conditions de travail

Le plan HRS4R 2017-2024 prévoyait 7 actions dans le pilier « Conditions de travail et sécurité sociale » : 4 actions ont été réalisées (12, 21, 22, 23) ; 2 actions se poursuivent sur la prochaine période (13, 30) et 1 action est mise en attente (20).

Forces

L'Unistra s'est dotée d'un schéma directeur de la démarche qualité et de l'amélioration continue pour la période 2023-2027 qui fixe les lignes directrices pour tendre vers un fonctionnement plus efficace de l'établissement en matière de formation, recherche, valorisation. Cette démarche doit permettre d'améliorer le quotidien des agents (qualité de vie au travail, notamment à travers le sens des missions) et le service rendu aux bénéficiaires, de maîtriser l'activité et de gagner du temps (simplification, dématérialisation).

Un réseau « handicap et travail », mis en place en 2017, accompagne les personnels en situation d'handicap dans leur vie professionnelle et met en œuvre les actions adaptées pour leur maintien dans l'emploi et pour faciliter le télétravail en lien avec leur médecin traitant (action 22). Une convention en partenariat avec le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP), renouvelée en 2022 est en cours de renouvellement pour la période 2025-2027. Une procédure Accident de travail et/ou de service a été finalisée et consultable sur l'intranet de l'université (GED – gestion documentaire & Ernest – intranet de l'Unistra) (action 23). La politique active d'égalité professionnelle femmes-hommes menée ces dernières années a permis de sensibiliser des jeunes chercheurs lors de la tenue de théâtres forum et la mise en place de formation des comités de sélection aux biais inconscients (action 12). Le statut de post-doctorant, encadré par la loi LPR, a été mis en place en 2022 à l'Unistra, ainsi qu'une grille salariale pour les chercheurs contractuels, avec paliers selon l'ancienneté (action 6).

Pour réduire les contraintes opérationnelles liées à la recherche, plusieurs structures viennent en appui à la recherche au sein de la DRD et accompagnent le chercheur dans ses démarches de montage et suivi de projets (PUI, département des finances, pôle appui à la publication, Misha) jusqu'au développement de brevets (SATT, Société d'Accélération et de Transfert de Technologie). Ainsi la mise en place d'un réseau labellisé des plateformes scientifiques de recherche et de service de l'Unistra (Cortecs) en partenariat avec le CNRS et l'Inserm a permis de réaliser une cartographie et de déployer une démarche qualité et développer des services au sein de l'université, mais aussi ouverts au monde socio-économique (action 21). La prévention des risques en matière d'hygiène et de sécurité au sein des unités de recherche est également une priorité et de nombreuses formations, en collaboration avec le CNRS et l'Inserm, sont proposées chaque année, dont certaines présentées en anglais à la demande des unités de recherche. L'Unistra poursuit sa collaboration avec la SATT, en charge de la gestion des projets financés par des organismes privés ainsi que de la gestion des brevets qui peuvent en découler.

Pistes d'amélioration

Le pilier « Conditions et méthodes de travail » du nouveau plan d'action 2025-2028 compte 9 actions dont 8 nouvelles, comme suit :

Les initiatives d'amélioration continue portées par les différentes unités de recherche doivent leur permettre de lever les irritants signalés par les équipes, d'améliorer le fonctionnement quotidien, de gagner en efficacité afin d'éviter les gaspillages de temps et d'énergie pour au final pouvoir réaliser la recherche dans de meilleures conditions. Le service DPAC propose d'accompagner les unités de recherche et les services support à la recherche dans leur démarche d'amélioration continue (action 16b).

Une structuration de l'accompagnement des porteurs via le PUI est en cours à la DRD avec une coordination opérationnelle avec les ONR, un fort investissement dans l'accompagnement de la communauté vers les bailleurs et dans l'organisation de manifestations scientifiques, des sessions fréquentes de formation et d'information (action 17b). Des grands chantiers transformants de l'établissement, dont notamment la labellisation Cortecs des plateformes scientifiques qui est déjà bien engagé ou le chantier de création de pôles de gestion d'unités de recherche en SHS sont des exemples concrets d'une démarche de projet de service (action 18b). Une autre action phare de l'accompagnement du chercheur est l'institutionnalisation du Réseau des responsables administratifs (RAURA) en 2024, créant un lieu d'échange d'information et de bonnes pratiques Unistra, dans l'esprit d'un travail conjoint avec les services centraux en lien étroit avec les directeurs des unités de recherche (action 19b).

Le Schéma directeur des ressources humaines (SDRH), validé au Congrès de l'université fin 2024, met en avant la politique déployée à l'Université de Strasbourg dans la perspective d'accroître son attractivité, de fidéliser ses personnels et de développer leur sentiment d'appartenance. En matière de qualité de vie au travail, l'université a orienté ses actions entre autres vers l'intégration des personnels en situation de handicap, à la formation et à la progression de carrière, le déploiement du télétravail, la prise en compte du DD&RSE. Une des priorités de l'Unistra est la valorisation de la richesse et la diversité des métiers en support à la recherche, suite aux difficultés à recruter dans certains domaines (finances, patrimoine, numérique par exemple).

Conformément à la réglementation nationale, l'Unistra s'implique dans la protection du potentiel scientifique et technique de la nation (PPST). Le fonctionnaire sécurité défense accompagne les unités de recherche et propose des formations sur la protection du potentiel scientifique et technique de la nation, la radicalisation des agents, la sensibilisation PPST/IE (actions 20b et 21b).

Dans le domaine de l'innovation et des relations avec le monde socio-économique aussi bien que dans celui de la diffusion et du partage des savoirs à la société, l'Unistra a développé plusieurs orientations structurantes de manière particulièrement intense entre 2017 et 2023. Le pôle MRS créé en 2024 participe à l'ouverture de l'établissement à la société et à l'approfondissement des partenariats au service du transfert de connaissance, de technologie et d'innovation, pour faciliter et amplifier les synergies au sein de l'Université de Strasbourg pour et avec la société. La mission propose une offre de service adaptée et répond aux demandes d'expertise et d'accompagnement de projet de la communauté universitaire (actions 22b et 23b). Le déploiement du quartier culturel en 2023 avec l'inauguration du nouveau planétarium a permis au Jardin des Sciences de s'ouvrir de manière encore plus importante au grand public, collégiens et lycéens en offrant des palettes d'activités intégrant les unités de recherche dans le but de diffuser la

culture scientifique et technique sur l'ensemble du territoire alsacien.

Une des priorités de l'Unistra est d'optimiser les démarches de communication pour informer le chercheur de l'existence des nombreux outils qui ont été mis en place ces deux dernières années (enquête, Annexe 7). Plusieurs actions sont proposées dans cet objectif : réactualisation du guide chercheur, communication sur la plateforme internationale du chercheur étranger et sur la newsletter « Rendez-vous avec la recherche » diffusée par la DRD (co-écrit avec le magazine Savoir(s)) (action 24b). Les conditions de travail des chercheurs étrangers, post-doctorants pour la plupart, est facilitée par le pôle EURAXESS qui a participé à la conception d'une plateforme d'accueil en ligne pour les publics internationaux, pilotée par la DRI. Cette plateforme, dont le projet a été initié dans le cadre du label Bienvenue en France, a pour objectif de faciliter l'expérience de tous les publics internationaux en mobilité à l'Université de Strasbourg, de leur accueil à leur intégration. Elle se présente sous la forme d'un guide, en langues française et anglaise, étape par étape, avec des informations adaptées à chaque profil.

Remarques :

Dans un esprit de gestion optimisée, de nombreuses unités mixtes de recherche ont confié à un binôme composé d'un directeur d'unité de recherche et d'un directeur administratif et exécutif (en charge de la gestion administrative de la structure, coordination des services d'appui, veille scientifique). Cette répartition des responsabilités allège la charge de travail du directeur d'unité qui est également un chercheur et assure une continuité dans le fonctionnement de l'unité de recherche. De plus en plus de chercheurs lauréats d'ERC ou autres gros projets extérieurs financent sur leur budget un chef de projet qui les secondent dans la gestion administrative, financière, rapport scientifique

De gros efforts ont été entrepris quant aux conditions de travail, grâce notamment aux Initiatives d'excellence et à l'Opération campus, qui ont permis de moderniser l'université et d'acquérir de nouveaux équipements de recherche à la pointe de la technologie. La nouvelle bibliothèque Studium inaugurée en 2022, la Maison des personnels (2019), le quartier culturel (nouveau planétarium) ont été des projets phares. En parallèle, il est à noter que certains bâtiments doivent encore être rénovés, isolés thermiquement et un certain besoin de bureaux et salle des réunions doit être pris en compte pour la qualité de vie au travail des agents dans les services centraux et certaines unités de recherche.

2.4 Formation et développement

Le plan HRS4R 2017-2024 prévoyait 8 actions dans le pilier « formation » : 6 ont été réalisées (11, 24, 25, 26, 28, 29) ; 2 se poursuivent sur la prochaine période (19, 27).

Forces

L'Université de Strasbourg a la volonté d'accompagner chacun dans sa carrière, en valorisant ses compétences, son engagement professionnel et en lui donnant les moyens de réaliser ses projets. Depuis 2017, l'Unistra a renforcé sa politique d'accompagnement de la communauté scientifique en mettant en œuvre de nouvelles actions visant à renforcer la qualité de l'accueil des nouveaux nommés et à accompagner chacun lors de sa prise de fonctions ou encore des actions visant à accompagner les personnels tout au long de leur parcours professionnel grâce notamment à l'attribution de CRCT pour les EC ou encore une offre de formations diversifiée, collectives et individuelles.

Les doctorants sont accompagnés par l'école doctorale de leur discipline. Le Collège doctoral regroupant les 10 écoles doctorales a renforcé l'accompagnement des doctorants auprès des comités de suivi de thèse, en rencontrant les doctorants à mi-parcours de leur thèse, en les conseillant sur leur développement professionnel et en les orientant dans leur projet professionnel (actions 25 et 28). Des rencontres obligatoires entre doctorant et directeur de thèse ont été instaurées permettant un suivi des résultats scientifiques (action 24). Il est à noter que depuis 2022, le comité de suivi individuel (CSI) a été mis en place par le MESRI, permettant au doctorant de présenter chaque année le bilan de l'avancement de ses travaux devant un comité de suivi individuel dont l'objectif principal est de déceler et de pallier les éventuels problèmes qui pourraient constituer un obstacle au bon achèvement du doctorat dans le délai prévu et aux objectifs de poursuites de carrière du doctorant.

Chaque année, de nouvelles formations sont dispensées en anglais permettant aux doctorants internationaux de pouvoir bénéficier de la formation doctorale. Le collège doctoral a regroupé des formations existantes pertinentes pour différents parcours professionnels, comme carrière universitaire, carrière de recherche en entreprise privée, etc. (actions 25 et 27). Plusieurs outils ont été mis en place dont un nouvel outil de gestion dématérialisé des inscriptions aux formations doctorales « Amethis » (action 26) et DocPro (action 29). L'outil Amethis a été complété par plusieurs modules pour harmoniser le traitement des dossiers des doctorants tout en respectant les spécificités disciplinaires (CSI, PRD).

Un autre levier mis en place ces dernières années (2017) est le programme international qui permet des actions incitatives pour les chercheurs : soutien aux congrès et symposium internationaux, projets de recherche transfrontaliers dans le cadre de l'action « seed-money » proposée par EUCOR, structuration de réseaux et de collaborations scientifiques internationales et laboratoires internationaux (Epicur), service Editing à la MISHA permettant la relecture et traduction en anglais des publications en SHS contribuant ainsi à leur visibilité internationale, développement d'un programme doctoral international incluant des contrats doctoraux, des écoles d'été et un programme spécifique de formations et d'aides aux doctorants internationaux.

De nouvelles actions de formation de la communauté scientifique ont été initiées ces dernières années, suite au rapprochement des politiques Sciences en société et Relation avec le Monde Socio-Economique. De nombreux événements sont organisés pour diffuser la connaissance auprès du grand public, telles que les actions du Jardin des sciences (action 11) et celles de la Maison des sciences Alsace. Le déploiement d'un quartier culturel a été lancé en 2023 avec l'inauguration du nouveau planétarium, qui a permis au Jardin des Sciences de s'ouvrir aux collégiens et lycéens, au grand public et d'offrir des palettes d'activités, en intégrant les unités de recherche.

Concernant la population des post-doctorants, des infos days sur les dépôts de projets européens ont été proposés par le PUI de la DRD avec des sessions en anglais. Le lancement du programme Horizon Europe avait également été réalisé en 2020 avec des webinaires en anglais regroupant une centaine de participants (action 19).

Pistes d'amélioration

Le pilier « Formation et talents » du nouveau plan d'action 2025-2028 compte 8 actions nouvelles, comme suit :

De nombreux leviers ont été créés à l'Unistra pour accompagner les chercheurs de tous les panels pour les encourager et faciliter leur évolution professionnelle. Dans ce contexte, des formations du pôle Mission Relation Sociétés (innovation, entrepreneuriat, relations avec la société) leur offrent un soutien concret à leur évolution de carrière (actions 22b et 23b). Depuis 2022, Pépite Etena propose également un parcours de formation certifiant destiné aux jeunes chercheurs portant un projet de valorisation de la recherche dans l'objectif principal de stimuler l'esprit d'entreprendre et d'accompagner les étudiants dans la concrétisation de leurs projets entrepreneuriaux, en leur offrant un environnement propice de services.

Concernant les doctorants, le collège doctoral (10 écoles doctorales) assure une offre couvrant plus de 170 formations relatives à des compétences transversales. Chaque école doctorale assure une offre de formations disciplinaires. Chaque doctorant suit ainsi en moyenne 54 h de formations transversales par 54 h de formations disciplinaires. Deux nouveaux leviers ont été mis en place ces dernières années : les EUR et ITI qui ont pour objectif de développer le continuum master-thèse et d'impliquer un nombre croissant de personnels des organismes dans la formation des master recherche, en préparation d'un projet doctoral, visant à relever des défis majeurs dans les domaines des sciences de la santé et du vivant, de la chimie, des sciences des matériaux et quantiques, des sciences humaines et sociales.

Dans le catalogue de formation doctorale, 13 formations ont été créées sur le projet professionnel des doctorants, dont 6 sont proposées en anglais. Une des futures actions est d'augmenter le nombre de formations en anglais (action 27b) et de pouvoir en ouvrir certaines aux post-doctorants (action 29b). En 2026, un séminaire résidentiel, type Doctoriales, sera également ouvert aux post-doctorants pour accompagner le jeune chercheur dans son orientation de carrière sur des thématiques ciblées « innovation » (action 30b).

Une autre priorité du collège doctoral est l'accompagnement des doctorants dans des choix de parcours de formation, pour s'orienter vers une carrière académique ou hors académique. En plus d'un tronc commun,

il leur est proposé 5 parcours de formations tels que "innovation, créativité, entrepreneuriat" ; « recherche et développement, conseil, expertise » ; « enseignement supérieur – organisations publiques » ; « médiation scientifique – science ouverte » et « Europe – International » (action 28b).

Les chercheurs postdoctoraux témoignent d'un isolement dans leurs choix de carrière, d'autant plus qu'un grand nombre d'entre eux est de nationalité étrangère. Depuis 2023, le centre Euraxess de l'Unistra a renforcé ses actions pour d'avantage accompagner les jeunes chercheurs avec la mise en place d'un programme de développement et d'accompagnement de carrière destiné aux chercheurs internationaux, quelle que soit leur tutelle de rattachement et leur domaine de spécialisation (action 25b). Le programme offre un accompagnement personnalisé et sur-mesure avec des entretiens individuels, des ateliers et une boîte à outils. En parallèle Euraxess a lancé des ateliers thématiques carrière avec les EDs et avec le Service Relations Alumni de l'Unistra. Même s'il existe des formations communes entre l'Unistra et les ONR (CNRS, Inserm), il conviendrait d'étoffer l'offre de formations à destination des personnels des unités de recherche et d'augmenter le nombre de formations en anglais pour les chercheurs étrangers.

Des formations ont été également ciblées sur la population des enseignants-chercheurs. Ainsi, chaque nouveau titulaire d'HDR est invité à suivre une formation de 2 jours, spécifique à l'encadrement doctoral sur des thématiques telles que le pilotage d'un projet de recherche ; l'encadrement au quotidien des doctorants ; l'accompagnement à l'élaboration du projet professionnel ; les risques psychosociaux ; enjeux d'égalité entre femmes & hommes. En 2018, un cabinet extérieur était intervenu pour former au management les directeurs d'unité nouvellement nommés. Lors du nouveau plan quinquennal 2024-2028, ce dispositif a été fortement renforcé avec deux journées de formation combinant de nombreuses thématiques. La rédaction d'un guide du « Directeur Unité » est en cours, reprenant l'ensemble de ces thématiques (action 26b).

L'Ecole des cadres a été inaugurée en janvier 2025, nouveau dispositif qui s'inscrit dans le cadre du Schéma directeur des ressources humaines de l'Unistra, dédié à la formation et aux échanges de pratiques pour les cadres et chargés de projet de l'université. Ces domaines englobent à la fois les techniques de management, la connaissance de l'enseignement supérieur et de la recherche, la gestion financière et budgétaire, la gestion des ressources humaines, la déontologie, s'appuyant sur un programme polyvalent et un apprentissage flexible (action 32b).

Enfin, un programme de mentorat en collaboration avec le réseau Alumni, à destination des doctorants et postdoctorants français et internationaux, est en place pour faciliter les échanges entre chercheurs expérimentés et jeunes chercheurs (action 31b). Chaque mois, la rubrique Career Story sur la page Instagram d'Euraxess ou sur son site internet permet de découvrir le parcours d'un chercheur accompagné.

Remarques

Le collège doctoral a mis en place un pôle Poursuite de carrière, dont les actions ont pris une importance croissante ces dernières années. Ses missions sont de promouvoir la diversité des carrières qui s'offrent aux docteurs et de sensibiliser les professionnels des secteurs privé et public à l'employabilité des docteurs. Le pôle collabore avec de nombreux autres services : les écoles doctorales, le réseau Alumni, Pôle ETENA, Espace Avenir et les intervenants externes APEC (Association pour l'emploi des cadres), l'ANRT (Association

nationale de la recherche et de la technologie), SATT Conectus etc. Il est important dans un avenir proche de centraliser et coordonner toutes ces offres de formation afin de pouvoir offrir un service clair et transparent aux jeunes chercheurs.

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

Les priorités à court et moyen terme évoluent en fonction des orientations stratégiques de l'Unistra et du degré de réalisation des actions qui avaient été programmées lors de la 1^{ère} demande de label en 2017.

L'Unistra s'est dotée d'un schéma directeur de la démarche qualité et de l'amélioration continue pour la période 2023-2027 qui fixe les lignes directrices pour tendre vers un fonctionnement plus efficace de l'établissement en matière de formation, recherche, valorisation. Cette démarche doit permettre d'améliorer le quotidien des agents (qualité de vie au travail, notamment à travers le sens des missions) et le service rendu aux bénéficiaires, de maîtriser l'activité et de gagner du temps (simplification, dématérialisation).

Il est à noter que l'Unistra a obtenu plusieurs labels qualité ces dernières années : Bienvenue en France avec 3 étoiles, Certification ISO 9001 pour 6 composantes et le service de formation continue (SFC). L'Université travaille sur les exigences du référentiel Qualiopi (SFC et DES) et a mis en place une cartographie de ses plateformes scientifiques de recherche et de service (Cortecs) qui s'engagent à respecter une charte rédigée de façon conjointe par les tutelles (CNRS, INSERM, Unistra).

Depuis le déploiement de la stratégie HRS4R en 2017, de nombreuses actions en lien avec les principes de la Charte européenne des chercheurs, ont été réalisées :

- Le plan HRS4R sur la période 2017-2024 rassemblait un total de 31 objectifs (une a été rajoutée en 2019) avec 24 actions réalisées et 6 encore en cours de réalisation (Annexe 2). Il est à noter que la mise en œuvre de certaines actions a été ralentie par la période de crise sanitaire de 2020 et des périodes de confinement successives.
- A mi-parcours, les retours de la CE a conforté les orientations et permis de poursuivre les actions phares, telles que la mission handicap, le soutien à la recherche via plusieurs services centraux, et la promotion et mise en œuvre de la plateforme en libre accès univOAK. Les autres bonnes pratiques mises en avant sont le référent pour l'intégrité scientifique et le réseau contre le harcèlement sexuel, le sexisme et l'homophobie. Le programme « Instituts thématiques interdisciplinaires » créé pour allier recherche interdisciplinaire de haute qualité et formation innovante a été poursuivie et a rencontré un grand succès. Le nombre de formations (en anglais) destinées aux titulaires de doctorat a été augmenté et un focus sur les formations pour le développement de carrière a été priorisé. L'une des principales faiblesses de la mise en œuvre du programme HRS4R résidait dans le fait que les documents sont publiés principalement que sur l'intranet et ne sont donc pas disponibles sur le site web, et qu'ils sont souvent en français. Une refonte totale du site de l'Unistra

est en cours de finalisation et ces recommandations ont été prises en compte dans la présentation du label HRS4R.

Les actions de la période 2017-2024 devenues pérennes continueront de faire l'objet d'un suivi et d'un relevé régulier d'indicateurs.

A l'occasion de cette auto-évaluation de fin de cycle, une des priorités de l'Unistra est de faire connaître à la communauté scientifique l'ensemble des pôles et outils mis à leur disposition. L'enquête réalisée fin 2024 montre en effet une méconnaissance de nombreux leviers mis en place et constituent des actions dans le plan 2025-2028 (Annexe 7).

Lancée en septembre 2024, la démarche pour le premier renouvellement du label "HR Excellence in Research" s'appuie sur le travail de consultation des différents départements centraux au service des chercheurs, et d'une enquête réalisée en décembre 2024. Un questionnaire de 20 questions a été lancé de décembre 2024 à janvier 2025 auprès de 5117 chercheurs, enseignants-chercheurs, ingénieurs, post-doctorants, doctorants afin de recueillir leurs avis sur les sujets en lien avec le renouvellement de la stratégie HRS4R à l'Unistra. 491 réponses ont été recueillies, soit un taux de participation de 10%. La synthèse des résultats, basée sur le traitement statistique des réponses anonymisées recueillies, est présentée dans un document situé en annexe de ce rapport (Annexe 7 – Résultats enquête HRS4R 2024).

Les résultats de cette enquête ont été pris en compte dans l'élaboration du plan d'action 2025-2028, puis traduites en actions pour le nouveau plan d'action.

Ce plan d'action de 32 actions a été soumis à la Commission Recherche et au Conseil d'Administration de l'Unistra respectivement le 13 mai et le 3 juin 2025 (Annexe 3 - Plan d'action HRS4R 2025-2028).

2.6 L'institution a connu des changements significatifs dans son mode de fonctionnement et si oui, avec quelles conséquences sur la stratégie RH

Au carrefour de l'Europe, l'Unistra continue d'opérer une dynamique transfrontalière et européenne se distinguant par des réalisations pionnières, en tant que membre fondateur de la LERU (League of European Research Universities), du statut de Groupement Européen de coopération Territoriale (GECT) pour EUCOR-Le campus Européen. Elle est également membre fondateur et préside l'alliance d'universités européennes EPICUR (European Partnership for an Innovative Campus Unifying Regions) depuis 2018.

Première université fusionnée de France en 2009, et parmi les 3 premières universités pérennisées IdEx en 2016, l'Unistra est reconnue pour son excellence scientifique, la richesse de son offre de formation et sa pluridisciplinarité. Elle est également membre fondateur de l'alliance Udice créée en 2019 qui réunit 10 universités intensives en recherche. L'Unistra est reconnue pour l'impact de ses recherches dans l'innovation, et la structuration de sa chaîne de valorisation (SATT Conectus, incubateur SEMIA, pôles de compétitivité, etc.) avec les acteurs eurométropolitains, régionaux et transfrontaliers.

L'Université de Strasbourg, à travers ses 76 unités de recherche en fort lien avec le CNRS et l'Inserm (>60%) constitue un acteur de premier plan pour la dynamique, l'attractivité et la renommée de la recherche du territoire Grand Est (7ème rang des publications nationales). En 2023, l'Unistra compte 66 unités de recherche, 9 unités d'appui à la recherche, 1 unité mixte de service qui se répartissent dans trois grands domaines disciplinaires : Domaine I (Droit, économie, gestion et sciences humaines et sociales, 29 unités), Domaine II (Sciences et technologies, 14 unités) et Domaine III (Vie et santé, 23 unités).

De nouvelles structures internes ont permis de mieux intégrer les grands projets dans le fonctionnement de l'établissement et de mieux maîtriser leur soutenabilité. A travers le levier de l'IdEx, certains services ont été réorganisés. Parmi les principales réalisations ces dernières années sont la mise en place d'un schéma directeur de développement durable SDDRS, le schéma directeur des ressources humaines, les moyens et appels à projets des leviers de l'IDEX pérenne ouverts aux chercheurs (telle que la programmation des ITI qui implique tous les établissements partenaires), l'archive ouverte Univoak, la cartographie des structures de recherche, la SATT Conectus et la chaîne d'innovation jusqu'à la labellisation de l'Unistra comme Pôle Universitaire d'innovation en novembre 2021 avec la création du pôle PUI-A (Pôle universitaire d'innovation – Alsace), ou encore la labellisation des plateformes (réseau Cortecs) et la mise en place du Datacenter. D'autres réalisations ont concerné le renouvellement de schémas directeurs tels que le schéma directeur numérique (2018-2022), le schéma directeur handicap (2016-2020), schéma directeur de la démarche qualité et de l'amélioration continue (2023-2027), plan d'action pour l'égalité professionnelle renouvelé en décembre 2024.

L'Unistra poursuit son objectif de favoriser l'émergence de nouveaux thèmes de recherche et la prise de risque afin de contribuer à ouvrir de nouvelles thématiques et champs d'investigation. Elle a également tiré profit des larges expertises disciplinaires pour faire fructifier des projets et des programmes de recherche interdisciplinaires, plus-value pour aborder les grands enjeux scientifiques actuels. Ces initiatives ont constitué le terreau qui ont mené aux ITI.

EUCOR et EPICUR sont les partenaires fondamentaux pour une politique internationale, entraînant l'ensemble du site, confirmant à travers ces nombreux projets l'internationalisation comme axe prioritaire de structuration et de modernisation pour son développement.

L'Université de Strasbourg regroupe un nombre très important de d'enseignants et chercheurs renommés, reconnus tant au niveau national qu'international (membres des Académies, lauréats ERC, lauréats IUF, Médailles CNRS, 3 Prix Nobel en activité, 2 en chimie et 1 en physiologie-médecine, 2 prix Kavli etc.). Avec 40 lauréats à l'IUF, 34 lauréats ERC depuis 2018, l'Unistra se positionne parmi les premiers sites au niveau national hors île de France.

La Présidence de l'Unistra a été renouvelée en mars 2025 avec l'élection de Frédérique Berrod, spécialisée dans l'enseignement du droit de l'Union européenne, favorisant de fait la continuité dans la mise en oeuvre de la stratégie d'établissement, y compris pour la stratégie HRS4R.

L'équipe gouvernante autour de la nouvelle présidente affiche à présent un parfait équilibre Femme/Homme : en 2025, l'équipe est constituée de 7 vice-présidentes et 8 vice-présidents, soit 50% de femmes en 2024, contre 38% en 2021.

2.7 Des orientations stratégiques en cours de développement sont-elles susceptibles d'influencer le plan d'action?

Le plan d'action HRS4R est défini à partir des orientations stratégiques fonction du contexte national et des nouvelles réglementations définies par la Charte européenne des chercheurs.

L'Unistra s'est fortement impliquée dans le respect de la loi sur la programmation de la recherche de 2020, sur des projets de revalorisation des rémunérations et des carrières des personnels. Des actions pour la progression de carrière (repyramidage), des recrutements via les Chaires Professeurs Juniors, la valorisation des missions multiples de la communauté scientifique dans la progression de carrière, la possibilité pour les EC de poursuivre leur activité de recherche tout en s'impliquant dans une entreprise pour valoriser un brevet ou diffuser la culture scientifique sont des exemples des actions engagées ces dernières années.

La mise en place d'un plan Egalité Femme/Homme ainsi que la création d'une école des cadres suivent les recommandations de la loi de transformation de la fonction publique. Le schéma directeur développement durable – responsabilité société et environnementale suit le plan climat du Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (MESR).

Les appels à projet ont évolué au cours des années, s'adaptant aux besoins de la communauté et aux orientations stratégiques de l'établissement. Suite à la mise en place des ITI et du transfert de missions au sein de ces programmes vers les ITI, un nouvel appel à projet dit « exploratoire » dédié à l'émergence de nouveaux axes de recherche a été mis en place en 2021. Malgré leurs avantages, les AAP nécessitent une gestion lourde, chronophage et de plus en plus difficile en ce qui concerne la recherche de pairs pour mener les expertises. C'est pourquoi leur adéquation aux besoins et attentes de la communauté est révisée annuellement, et un réseau d'experts a été mis en place avec des universités partenaires (Aix-Marseille et Bordeaux).

Une nouvelle forme de dialogue stratégique entre la gouvernance, les composantes de formation et les unités de recherche a permis de laisser une autonomie importante aux composantes et aux unités de recherche, afin qu'elles puissent élaborer leur stratégie (notamment en RH) et définir des priorités en cohérence avec leurs besoins spécifiques et la stratégie de l'établissement.

Le plan d'action HRS4R pour la période 2025-2028 a été élaboré en lien avec le contrat d'objectifs, de moyens et de performance (COMP) ; le rapport HCERES ; les divers schémas directeurs de l'établissement (handicap, ressources humaines, transition écologique, plan égalité Femmes-Hommes etc.), les consultations avec les services centraux, les membres du Copil et le questionnaire impliquant la communauté scientifique.

Enfin, il convient de mentionner le contexte de restrictions budgétaires dans lequel le gouvernement français s'est engagé, et qui, à l'heure où ce rapport est finalisé en vue du renouvellement pour l'Unistra de son label Excellence in Research, fait planer des risques importants sur l'équilibre budgétaire des universités françaises.

3. Actions passées et à venir

Les 40 principes de la charte du chercheur

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

30 actions composaient le plan d'action initial pour la période 2017-2024 et 1 action a été rajoutée à l'évaluation intermédiaire : 24 actions ont été réalisées, 6 actions sont prolongées et 1 n'a pas abouti.

Les actions de la période 2017 - 2024 devenues pérennes continueront de faire l'objet d'un suivi et d'un relevé régulier d'indicateurs.

La partie 3. Actions de ce rapport est scindée en deux parties : la première (3.1) présente le bilan d'achèvement du plan d'actions 2017 - 2024 ; la deuxième (3.2) annonce le plan d'actions à mettre en œuvre pour la période 2025- 2028, listées en suivant la nouvelle charte européenne.

Note : les tableaux des chapitres 3.1 & 3.2 sont présentés sous le format des tableaux à compléter sur le site Euraxess – demande de renouvellement du label HRS4R.

3.1 Bilan du plan d'action 2017-2024

(Cf. Annexe 2 – Relevé des indicateurs du plan 2017 - 2024 pour les valeurs des indicateurs relevées)

Action 1	Principe(s) Charte	Timing (par trimestre/ou semestre)	Direction responsable	Indicateur(s) / Objectif(s)
Création d'un réseau transversal commun à plusieurs structures de lutte, de veille et de soutien contre les discriminations et le harcèlement.	10, 27, 34	Hiver 2018	DRD - DRH - SAJI - SVU - VP Egalité/Parité - CAMUS - Psychologue	https://www.lactu.unistra.fr/index.php?id=28450&utm_source=lactu_165 - Dépliants et livret de références. Indicateurs d'activité du réseau : Nombre d'agents vus par an / Nombre de dossiers suivis par an / 2 sessions de formation organisées par an
	Etat d'avancement	Remarques		
	REALISE	Nomination en 2021 d'une vice-présidence à l'égalité, à la parité et à la diversité. Nouveau plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes soumis au MESRI en décembre 2024. Théâtre-forum pour les doctorants depuis 2022, avec une moyenne de 20 participants par an		
Action 2	Principe(s) Charte	Timing (par trimestre/ou semestre)	Direction responsable	Indicateur(s) / Objectif(s)
Rédaction d'un guide numérique du chercheur, accessible en ligne et équipé d'un moteur de recherche, à l'attention de la communauté universitaire, décrivant divers aspects administratifs et techniques qui constituent les métiers de la recherche à l'Unistra. Traduction de ce guide en anglais.	1, 5, 7, 8, 10, 11, 12, 15, 22, 23, 24, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33	Automne 2017	DRD	Guide accessible depuis l'intranet Unistra 3 chapitres, 18 éléments, et d'autres à venir
	Etat d'avancement	Remarques		
	En cours	Une version française actualisée sera rédigée en 2025, en lien avec le guide des directeurs d'unités de recherche, le guide des chercheurs étrangers et le guide RH. Nouveau plan d'action 2025-2028 (actions 13 et 24)		
Action 3	Principe(s) Charte	Timing (par trimestre/ou semestre)	Direction responsable	Indicateur(s) / Objectif(s)

Traduction en anglais des fiches de poste, ajout de la langue d'enseignement et diffusion sur EURAXESS	13, 15	Automne 2017	DRH	<ul style="list-style-type: none"> - % de fiches de poste traduites en anglais - ajout de la langue d'enseignement dans le modèle de la fiche de poste O/N - % de fiches diffusées sur EURAXESS
	Etat d'avancement	Remarques		
	REALISE	<p>Refonte du modèle de description de poste avec instructions de rédaction détaillées et traduites en anglais (éventuellement en allemand), y compris la langue d'enseignement.</p> <p>La traduction de ces descriptions de poste en anglais et leur diffusion sur EURAXESS Jobs (éventuellement avec un lien vers Eucor, le Campus européen) sont désormais obligatoires.</p>		
Action 4	Principe(s) Charte	Timing (par trimestre/ou semestre)	Direction responsable	Indicateur(s) / Objectif(s)
Elaboration d'une grille d'évaluation à disposition des comités de sélection en remplacement de la fiche rapporteur	16, 17, 18, 19, 20, 32	Automne 2017	DRH	Création d'une grille <ul style="list-style-type: none"> - % de comités de sélection ayant utilisé la grille
	Etat d'avancement	Remarques		
	REALISE	Grille d'évaluation mise en place en 2020 100 % des comités de sélection l'utilisent depuis 2020		
Action 5	Principe(s) Charte	Timing (par trimestre/ou semestre)	Direction responsable	Indicateur(s) / Objectif(s)
Instauration d'une procédure harmonisée spécifique à l'Unistra pour le recrutement et le suivi des chercheurs postdoctoraux et étrangers	12,21, 22, 25, 28, 30	Printemps 2019	DRH	Rédaction d'une procédure
	Etat d'avancement	Remarques		
	REALISE	Procédure harmonisée mise en place depuis février 2022. Création d'un véritable statut pour le post-doctorat avec le contrat post-doctoral (LPR).		
Action 6	Principe(s) Charte	Timing (par trimestre/ou semestre)	Direction responsable	Indicateur(s) / Objectif(s)

Améliorer l'attractivité de la recherche pratiquée à l'Université de Strasbourg en proposant aux chercheurs contractuels des traitements plus en adéquation avec leurs qualifications et évolutifs en fonction de l'ancienneté	21, 22, 26	Printemps 2019	DRH	Procédure écrite Mise en place d'une grille spécifique pour les chercheurs contractuels
	Etat d'avancement	Remarques		
	REALISE	Statut de post-doc encadré par le LPR, mis en place depuis 2022. Grille salariale mise en place pour les chercheurs contractuels, avec des niveaux basés sur l'ancienneté.		
Action 7	Principe(s) Charte	Timing (par trimestre/ou semestre)	Direction responsable	Indicateur(s) / Objectif(s)
Mise en place d'une politique de recrutement ouverte, transparente et basée sur le mérite (OTM-R) fonctionnelle conforme aux recommandations de la Commission européenne	12, 13, ; 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21	Printemps 2019	DRH	Politique OTM-R en place – check-list en cours de mise à jour
	Etat d'avancement	Remarques		
	REALISE	La check-list OTM-R a été mise à jour : en ligne avec le nouveau site Web, disponible en version française et anglaise		
Action 8	Principe(s) Charte	Timing (par trimestre/ou semestre)	Direction responsable	Indicateur(s) / Objectif(s)
Affichage de la composition des comités de sélection pour le recrutement des enseignants-chercheurs sur les portes des salles d'audition	2	Automne 2018	DRH	100 % de la composition des comités affichée sur les portes des salles d'entretien en 2018
	Etat d'avancement	Remarques		
	REALISE	Fiche de composition du comité : affichée depuis la campagne de recrutement des enseignants-chercheurs 2018		
Action 9	Principe(s) Charte	Timing (par trimestre/ou semestre)	Direction responsable	Indicateur(s) / Objectif(s)
Allègement des procédures de justification du Pôle justification financière (DiRE) et du Bureau audit (Agence comptable)	6	Hiver 2018	DRD AC	Convention signée : 74% de tous les projets financés par l'ANR sont désormais justifiés dans les délais

	Etat d'avancement	Remarques		
	REALISE	<p>La convention relative à l'allègement des procédures de justification a été signée en septembre 2018 entre la DRD et l'Agence comptable.</p> <p>La procédure a ainsi été simplifiée : le contrôle est réduit pour les montants inférieurs à 400 000 €, pour lesquels l'Agence comptable n'effectue pas d'audit.</p>		
Action 10	Principe(s) Charte	Timing (par trimestre/ou semestre)	Direction responsable	Indicateur(s) / Objectif(s)
Promotion des Archives ouvertes de la connaissance : univOAK.eu	8	Automne 2018	Service of libraries Com	<p>Nombre de visiteurs depuis le 02/02/2019 : 77 037 vues, 846 téléchargements</p> <p>Nombre de téléchargements sur univOAK : • 2018 : 2825 • 2019 : 6720 -</p> <p>Qui publie sur univOAK ? • 2018 : 256/2825 téléchargements par les chercheurs (9 %) • 2019 : 2102/6720</p> <p>Téléchargements des chercheurs (31 %) - 15</p> <p>Séances de présentation (19 h au total) aux chercheurs, participation totale de 216</p>
	Etat d'avancement	Remarques		
	REALISE	<p>Mise en place d'Univoak ; communications régulières aux unités pour son utilisation ; actions de communication régulières sur les données de recherche et la science ouverte.</p> <p>Voir l'annexe 2 pour l'évolution depuis 2018</p> <p>En 2024 : 84 357 références disponibles (dont 16 967 au format PDF) ; 604 publications déposées ; 10 sessions de formation ; 137 participants (en moyenne 14/session) ; 1 accueil par semaine.</p> <p>Réalisations 2018-2024 : 3 tutoriels vidéo ; création du site web « scienceouverte.unistra.fr » ; événement annuel « Mois de l'accès libre »</p>		

Action 11	Principe(s) Charte	Timing (par trimestre/ou semestre)	Direction responsable	Indicateur(s) / Objectif(s)
Formaliser le suivi des rencontres entre collégiens, lycéens et enseignants-chercheurs afin de mieux faire connaître l'université et la recherche (possiblement en lien avec le Rectorat)	9	Eté 2020	"Jardin des sciences" DRD	Interventions en collège et lycée - Elèves invités à l'université - Réservation de visites de laboratoires via le site internet de l'université
	Etat d'avancement	Remarques		
	REALISE	Le Jardin des sciences organise des rencontres entre chercheurs et élèves au sein des établissements scolaires et recueille les demandes de visites de laboratoires. Voir l'annexe 2 pour l'évolution depuis 2018		
Action 12	Principe(s) Charte	Timing (par trimestre/ou semestre)	Direction responsable	Indicateur(s) / Objectif(s)
Sensibilisation des doctorants aux questions d'égalité professionnelle femme / homme. Sensibilisation des membres de comités de sélection à ces mêmes questions	10, 27	Hiver 2021	VP égalité - parité DRH	Nombre de sessions annuelles destinées aux doctorants sur le sujet - Nombre de participants et taux de remplissage des sessions doctorales - Nombre de sessions de formation destinées aux membres des comités de sélection - Nombre de participants et taux de remplissage des sessions
	Etat d'avancement	Remarques		
	REALISE	Depuis 2019, réunion pour tous les présidents de comité de sélection, avec distribution d'un manuel décrivant les règles à observer et à respecter, notamment la parité hommes-femmes. Formation des présidents et vice-présidents sur le thème des « biais sexistes » et des « biais inconscients ».		
Action 13	Principe(s) Charte	Timing (par trimestre/ou semestre)	Direction responsable	Indicateur(s) / Objectif(s)

Généralisation des cahiers de laboratoire dans les UR concernées, présentation des résultats devant les membres du laboratoire.	2	Printemps 2019	DRD	Procédure écrite
	Etat d'avancement	Remarques		
	En cours	Les cahiers de laboratoire sont utilisés partout où ils sont nécessaires. Les jeunes chercheurs présentent leurs résultats devant les équipes de recherche.		
Action 14	Principe(s) Charte	Timing (par trimestre/ou semestre)	Direction responsable	Indicateur(s) / Objectif(s)
Extension du chiffrement des données et du matériel (clé USB, ordinateur portable, etc.). Campagne de sensibilisation au sein des UR	7	Hiver 2018	IT SSI	Nombre d'équipements cryptés Visites des unités de recherche
	Etat d'avancement	Remarques		
	En cours	La généralisation du chiffrement de tous les appareils n'est pas envisageable actuellement, mais depuis la Covid, le nombre d'équipements chiffrés a fortement augmenté : 662 (2020) ; 2 858 (2023) ; 3 366 (2024) (Annexe 2). Support FSD pour 9 unités de recherche dans la politique de protection ZRR : 4 unités de recherche déclarées, 2 en cours de labellisation, 10 en cours d'évaluation		
Action 15	Principe(s) Charte	Timing (par trimestre/ou semestre)	Direction responsable	Indicateur(s) / Objectif(s)
Inscrire la formation à l'intelligence économique au catalogue de formation des personnels afin de la proposer aux membres de la communauté scientifique, en plus de celle proposée aux doctorants	7	Eté 2021	FSD SSI	4 personnes inscrites (aucun chercheur) 1 session de formation proposée mais reportée
	Etat d'avancement	Remarques		
	En cours	Organisée en avril 2018, cette session de formation a été reportée faute d'inscriptions. Cette action sera relancée dans le nouveau plan d'action 2025-2028.		
Action 16	Principe(s) Charte	Timing (par trimestre/ou semestre)	Direction responsable	Indicateur(s) / Objectif(s)

Dématisation de la procédure de recrutement des Chargés Temporaires de Recherche (ATR) : possibilité de déposer directement sa candidature sur une plateforme en ligne	13	Hiver 2021	DRH	Dématisation de la procédure de recrutement ATER Oui/Non
	Etat d'avancement	Remarques		
	REALISE	Dématisation du recrutement ATER réalisée depuis 2020		
Action 17	Principe(s) Charte	Timing (par trimestre/ou semestre)	Direction responsable	Indicateur(s) / Objectif(s)
Etude et phase d'expérimentation de la mise en situation lors du recrutement d'enseignants-chercheurs	14, 16	Printemps 2019	DRH	Nb de mises en situation lors du recrutement
	Etat d'avancement	Remarques		
	REALISE	Mise en œuvre de la mise en situation depuis 2019 (détails en annexe 2) MCF : 3 % (2019) ; 73 % (2024) Prof : 6,5 % (2019) ; 27,5 % (2024)		
Action 18	Principe(s) Charte	Timing (par trimestre/ou semestre)	Direction responsable	Indicateur(s) / Objectif(s)
Promouvoir le modèle de tenure track pour les porteurs de chaire IdEx	23	Automne 2018	DRD DRH	Nombre de « postes de type tenure track » proposés aux chercheurs postdoctoraux prometteurs
	Etat d'avancement	Remarques		
	REALISE	Freiné par la réglementation française, un groupe de travail tente de créer un tel modèle. Cependant, ce modèle de type tenure track est désormais conçu pour des chercheurs R2 très prometteurs (chercheurs postdoctoraux) plutôt que pour des titulaires de chaires IdEx. Depuis la mise en place des chaires CPJ (Junior Professorships) en 2021, l'Unistra a pu recruter 3 à 4 chaires CPJ par an. D'autres leviers sont indiqués en annexe 2 : MOPGA (Make our Planet Great Again), IUF et USIAS.		
Action 19	Principe(s) Charte	Timing (par trimestre/ou semestre)	Direction responsable	Indicateur(s) / Objectif(s)

Proposer certaines actions de formation en langue anglaise dans le catalogue de formation des personnels : prévention des risques, hygiène & sécurité, et formations proposées par le PUI. Promouvoir le plan de formation commun dans le guide numérique.	23	Automne 2018	DRH	2 sessions de formation ciblées à proposer en anglais + celles du PUI Nombre de participants aux sessions de formation
	Etat d'avancement	Remarques		
	En cours	Journées d'information (PUI) : 4 à 5 sessions par an, 40 participants par session (Annexe 2). Pour les doctorants (nombre de sessions – participants) : 15 – 500 (2020) ; 20 – 600 (2022) ; 22 – 960 (2024)		
Action 20	Principe(s) Charte	Timing (par trimestre/ou semestre)	Direction responsable	Indicateur(s) / Objectif(s)
Développer l'action sociale (ex. réservation de places dans les crèches locales)	23, 24	Eté 2019	SPACS	Rapport en attente
	Etat d'avancement	Remarques		
	Non réalisé	Décision politique de ne pas créer de crèche car coût élevé. Places en crèche réservées via le SRIAS : actions sociales innovantes et régionales, collectives et individuelles (restauration, logement, enfance et loisirs) dans la région Grand Est. Note : la Maison des personnels, bâtiment d'accueil créé en 2019, a permis de mieux mettre en évidence les actions sociales proposées par l'Unistra.		
Action 21	Principe(s) Charte	Timing (par trimestre/ou semestre)	Direction responsable	Indicateur(s) / Objectif(s)
Promouvoir les plateformes de recherche existantes et les équipements mutualisés : cartographie	23	Hiver 2019	DRD	Nombre de plateformes de recherche labellisées
	Etat d'avancement	Remarques		
	REALISE	Un chef de projet a été recruté le 19 janvier pour réaliser cette cartographie et développer la plateforme. 2020 : 0 / 2021 : 48 / 2022 : 57 / 2023 : 63 / 2024 : 65 (Annexe 2)		
Action 22	Principe(s) Charte	Timing (par trimestre/ou semestre)	Direction responsable	Indicateur(s) / Objectif(s)

Informer des conditions de recrutement de personnels de recherche handicapés et développer le télétravail (et règles d'applications claires)v	24	Automne 2017	DRD	% de personnels de recherche handicapés Charte du télétravail
	Etat d'avancement	Remarques		
	REALISE	Aménagement d'environnements de travail avec équipements adaptés, télétravail pour raisons de santé (sur avis médical), enseignement par visioconférence, assistance humaine. Note : seuls 37 chercheurs ont déclaré un handicap en 2022 (Annexe 2), soit une proportion très faible (2,79 %).		
Action 23	Principe(s) Charte	Timing (par trimestre/ou semestre)	Direction responsable	Indicateur(s) / Objectif(s)
Finalisation de la procédure Accident du travail et/ou de service. Diffusion de l'information aux chercheurs.	24	Hiver 2017	DRH	Diffusion de la procédure « accident du travail et/ou de service » sur l'intranet de l'unistra, par communication par courriel et dans le guide - Ajout d'un chapitre spécifique aux enseignants-chercheurs
	Etat d'avancement	Remarques		
	REALISE	Procédure finalisée, consultable sur l'intranet de l'Unistra (GED & ERNEST) depuis 2020		
Action 24	Principe(s) Charte	Timing (par trimestre/ou semestre)	Direction responsable	Indicateur(s) / Objectif(s)
Instaurer des rencontres obligatoires entre doctorant et directeur de thèse	36, 37	Automne 2017	CDE	Chaque doctorant et son directeur de thèse signent la nouvelle convention sur les études doctorales
	Etat d'avancement	Remarques		
	REALISE	Cet élément a été intégré à la nouvelle convention signée par tous les doctorants et leurs directeurs de thèse. Voir Annexe 2 : en 2024, une réunion mensuelle (SHS) et une réunion hebdomadaire (ST et SV).		

Action 25	Principe(s) Charte	Timing (par trimestre/ou semestre)	Direction responsable	Indicateur(s) / Objectif(s)
Développer les formations visant les poursuites de carrière pour les docteurs sortants. Proposer ces formations également en anglais.	38	Automne 2017	CDE	5 nouvelles sessions de formation créées et traduites en anglais
	Etat d'avancement	Remarques		
	REALISE	28 formations depuis 2020 – taux de participation moyen de 78 % – 7 formations en anglais en 2024		
Action 26	Principe(s) Charte	Timing (par trimestre/ou semestre)	Direction responsable	Indicateur(s) / Objectif(s)
Mise en place d'un nouvel outil de gestion des inscriptions aux formations doctorales (« Amethis »).	38	Automne 2018	CDE	Catalogue complet des formations proposées aux doctorants gérées par Amethis
	Etat d'avancement	Remarques		
	REALISE	Amethis a été lancé en 2018 et propose l'ensemble des formations destinées aux doctorants. Trois modules supplémentaires ont été ajoutés depuis 2018 (Annexe 2).		
Action 27	Principe(s) Charte	Timing (par trimestre/ou semestre)	Direction responsable	Indicateur(s) / Objectif(s)
Identification de parcours types de formation pour favoriser la poursuite de carrière des doctorants.	39	Hiver 2020	CDE	Élaboration d'une liste de parcours professionnels typiques et de sessions de formation associées
	Etat d'avancement	Remarques		
	REALISE	Cinq parcours professionnels ont été créés (Annexe 2). Formations lancées en 2025 : voir le nouveau plan d'action 2025-2028.		
Action 28	Principe(s) Charte	Timing (par trimestre/ou semestre)	Direction responsable	Indicateur(s) / Objectif(s)

Accompagnement du doctorant dans sa réflexion de projet professionnel et sur les procédures à entreprendre : présentation, lors du mi-parcours, de la planification de son après-thèse par le doctorant.	39	Automne 2017	CDE	Chaque doctorant et directeur de thèse signent la nouvelle convention sur les études doctorales
	Etat d'avancement	Remarques		
	REALISE	L'encadrement du doctorant est désormais plus détaillé dans la nouvelle convention doctorale. Document de synthèse du comité de suivi individuel (CSI) depuis 2020.		
Action 29	Principe(s) Charte	Timing (par trimestre/ou semestre)	Direction responsable	Indicateur(s) / Objectif(s)
Formation à l'utilisation de DocPro. Suivi de l'utilisation et de l'apport de DocPro dans l'insertion professionnelle (au travers de l'enquête sur le devenir des docteurs).	39	Automne 2018	CDE	Indice d'accord sur la question de la contribution de DocPro dans l'enquête « Devenir des médecins » à venir
	Etat d'avancement	Remarques		
	REALISE	Ces nouvelles formations sont proposées depuis 2018. Le collège doctoral propose chaque année la formation « Doc Pro » en français et en anglais. Remarque : peu de doctorants investissent dans leur portfolio.		
Action 30	Principe(s) Charte	Timing (par trimestre/ou semestre)	Direction responsable	Indicateur(s) / Objectif(s)
Affichage des règlements intérieurs dans les locaux et publication de celui-ci sur le site intranet de chaque UR.	2, 35	Printemps 2020	DRD	100 % des unités de recherche disposent d'un règlement intérieur. - Procédure écrite visant à améliorer la qualité de ce règlement.
	Etat d'avancement	Remarques		

	En cours	Chaque unité de recherche dispose d'un règlement intérieur. Un nouveau modèle a été proposé. Poursuite de la publication du règlement intérieur sur le site web de chaque unité de recherche et élaboration d'un plan de communication pour sensibiliser les directeurs d'unité.		
Action 31	Principe(s) Charte	Timing (par trimestre/ou semestre)	Direction responsable	Indicateur(s) / Objectif(s)
ACTION AJOUTÉE AU PLAN D'ACTION INITIAL Création de sessions de formation pour les nouveaux directeurs d'unités de recherche, en partenariat avec le CNRS et l'Inserm	1, 2, 5, 6, 8, 10, 12, 13, 14, 15, 16, 22, 23, 24, 25, 26, 28, 32, 35, 36, 37, 40	Printemps 2018	DRD DRH	4 sessions de formation organisées 47 participants. Participation totale : 91
	Etat d'avancement	Remarques		
	REALISE	5 sessions de formation organisées en partenariat avec l'Inserm et le CNRS : Management d'équipe, Management des RH, Prévention Santé & Sécurité et Portage de projet.		

3.2 Nouveau plan d'actions 2025-2028

32 actions (dont 6 en cours et 26 NOUVEAUX objectifs), composent le nouveau plan pour la période 2025-2028. Les actions ont été répertoriées selon les 4 piliers de la nouvelle charte européenne des chercheurs.

(Cf. Annexe 3 – Plan d'action HRS4R 2025-2028)

PILIER I ETHIQUE – INTEGRITE – SEXE – SCIENCE OUVERTE				
Action 1	Principe(s) Charte	Timing (par trimestre/ou semestre)	Direction responsable	Indicateur(s) / Objectif(s)
Finalisation et diffusion du nouveau guide de déontologie : « charte de déontologie des métiers de la recherche »	1, 2, 13, 19, 20	T4 2026	SAJI DRD	Charte diffusée : 0/N Traduction anglaise : 0/N Nbre formations
	Etat d'avancement	Remarques		
	En cours			
Action 2	Principe(s) Charte	Timing (par trimestre/ou semestre)	Direction responsable	Indicateur(s) / Objectif(s)
Formations à la demande et "à la carte" sur la science ouverte en français et en anglais, adaptées aux disciplines (présentation des services , du contexte actuel et des enjeux pour les chercheurs)	2, 3, 6, 9, 16, 17, 19	T1 2025	SBU Pôle ADR DNUM Réseau Adele	Suivi des formations : thème, durée, langue, nombre de participants, répartition par panels R1- R4
	Etat d'avancement	Remarques		
	NOUVEAU			
Action 3	Principe(s) Charte	Timing (par trimestre/ou semestre)	Direction responsable	Indicateur(s) / Objectif(s)
Construire une action formation créditée Science ouverte pour les doctorants	3, 19	T3 2026	SBU Collège doctoral	Nbre participants

	Etat d'avancement	Remarques		
	NOUVEAU			
Action 4	Principe(s) Charte	Timing (par trimestre/ou semestre)	Direction responsable	Indicateur(s) / Objectif(s)
Optimiser la connaissance du soutien apporté aux porteurs de projets pour répondre aux obligations de science ouverte de leur financeur (ANR, Horizon Europe...) en partenariat avec l'URFIST et le catalogue de formations à la demande	2, 3, 6, 9, 16, 17, 19	T4 2028	SBU Pôle ADR PUI	Nbr de demandes Nbr rendez-vous individuels Nbr de formations sur ce thème Rédaction/mise à jour des fiches O/N Nbre de publications des projets financés
	Etat d'avancement	Remarques		
	NOUVEAU			
Action 5	Principe(s) Charte	Timing (par trimestre/ou semestre)	Direction responsable	Indicateur(s) / Objectif(s)
Développer les référents égalité au sein des unités de recherche, en collaboration avec le réseau des autres tutelles	4, 5, 12, 13, 19	T4 2028	VP égalité	Pourcentages en 2025, 2026, 2027, 2028
	Etat d'avancement	Remarques		
	NOUVEAU			
Action 6	Principe(s) Charte	Timing (par trimestre/ou semestre)	Direction responsable	Indicateur(s) / Objectif(s)
Sensibilisation des personnels recherche et des chercheurs aux situations de violences psychologiques	4, 13	T4 2028	DRH Cellule de prise en charge des situations de violence psychologique	Nbre annuel d'actions de sensibilisation aux situations de violence psychologique Nbr annuel de nouveaux signalements
	Etat d'avancement	Remarques		

	NOUVEAU			
Action 7	Principe(s) Charte	Timing (par trimestre/ou semestre)	Direction responsable	Indicateur(s) / Objectif(s)
Poursuite des actions de sensibilisation du réseau handicap et travail & optimisation de la communication sur les conditions de recrutement et d'accompagnement dans la carrière	4, 5, 11, 12, 13, 14, 19	T4 2028	DRH	Nbre actions sensibilisation (conférences DU, RAURA, Euraxess, CDE) Nbre chercheurs déclarés
	Etat d'avancement	Remarques		
	En cours			
Action 8	Principe(s) Charte	Timing (par trimestre/ou semestre)	Direction responsable	Indicateur(s)
Poursuite de la mise en visibilité des nombreux partenariats et financements, afin d'inciter les chercheurs de toutes catégories et les personnels en appui à la recherche à utiliser ces leviers permettant la mobilité et favorisant l'interculturalité	7, 10, 12, 17, 19	T4 2028	DRI	Nbr de réunions d'information Nbr de séances de formation Nbre participants de la communauté scientifique
	Etat d'avancement	Remarques		
	En cours			
Action 9	Principe(s) Charte	Timing (par trimestre/ou semestre)	Direction responsable	Indicateur(s) / Objectif(s)
Dynamiser le réseau des CORIR (Correspondants Relations Internationales Recherche) au sein des unités de recherche	7	T4 2028	DRI	Nbr de rencontres Nbre de référents
	Etat d'avancement	Remarques		
	NOUVEAU			
Action 10	Principe(s) Charte	Timing (par trimestre/ou semestre)	Direction responsable	Indicateur(s) / Objectif(s)

Stages extensifs de Français langue étrangère pour aider à une meilleure insertion dans leur nouveau cadre de recherche et de vie		T4 2028	DRI DRD	Nbr doctorants participants Nbr chercheurs participants
	Etat d'avancement	Remarques		
	En cours			
Action 11	Principe(s) Charte	Timing (par trimestre/ou semestre)	Direction responsable	Indicateur(s) / Objectif(s)
Engager un plan de transformation socio-écologique propre à chaque unité de recherche (en fonction de son empreinte carbone)	7, 8, 19	T4 2028	DDRS	% d'unités de recherche ayant soumis et adopté un plan de transformation socio-écologique
	Etat d'avancement	Remarques		
	NOUVEAU			
Action 12	Principe(s) Charte	Timing (par trimestre/ou semestre)	Direction responsable	Indicateur(s) / Objectif(s)
Encourager, diffuser et créer des espaces de partage d'expérience entre pairs	7, 8, 19	T4 2028	DDRS	Nombre annuel de rencontres des référents DDRS des unités de recherche
	Etat d'avancement	Remarques		
	NOUVEAU			
PILIER II EVALUATION, RECRUTEMENT, ET PROGRESSION PROFESSIONNELLE				
Action 13	Principe(s) Charte	Timing (par trimestre/ou semestre)	Direction responsable	Indicateur(s) / Objectif(s)
Remise à jour du guide à l'attention des chercheurs, décrivant pour chaque typologie de population les normes d'entrée, les carrières possibles, avec traduction de ce guide en anglais, voire en allemand	9, 10, 11, 12, 17, 18, 19	T4 2026	DRH	Guide Oui / Non
	Etat d'avancement	Remarques		

En toute compatibilité avec les principes OTM-R	NOUVEAU			
Action 14	Principe(s) Charte	Timing (par trimestre/ou semestre)	Direction responsable	Indicateur(s) / Objectif(s)
Renforcement d'accompagnement des enseignants-chercheurs en mettant en œuvre de nouvelles actions visant à renforcer la qualité de l'accueil des nouveaux MCF nommés	20	T4 2028	DRH	Nbre parcours d'accueil dédié Nbre MCF accompagnés d'un référent Nbre annuel de formations MCF / référent Nbre d'inscrits aux formations
	Etat d'avancement	Remarques		
	En cours			
Action 15	Principe(s) Charte	Timing (par trimestre/ou semestre)	Direction responsable	Indicateur(s) / Objectif(s)
Suivi des enseignants – chercheurs en milieu de carrière par le nouveau bureau des carrières créé en 2024	4, 10, 12, 17, 18, 19	T4 2028	DRH	Nbre EC reçus en entretien durant l'année écoulée
	Etat d'avancement	Remarques		
	NOUVEAU			
PILIER III CONDITIONS ET METHODES DE TRAVAIL				
Action 16	Principe(s) Charte	Timing (par trimestre/ou semestre)	Direction responsable	Indicateur(s) / Objectif(s)
Accompagnement au changement : nombre d'unités de recherche – services support recherche accompagnées dans leur démarche « amélioration continue »	13, 19	T4 2028	DPAC	Nbr unités de recherche ayant désigné un référent amélioration continue
	Etat d'avancement	Remarques		
	NOUVEAU			

Action 17	Principe(s) Charte	Timing (par trimestre/ou semestre)	Direction responsable	Indicateur(s) / Objectif(s)
Renforcement du Pôle unique d'ingénierie pour le développement des financements des projets nationaux, européens et internationaux des chercheurs	6, 13, 15	T3 2026	DRD - PUI	Nombre de sessions d'information/sensibilisation Nombre de formations Nombre de personnes accompagnées
	Etat d'avancement	Remarques		
	NOUVEAU			
Action 18	Principe(s) Charte	Timing (par trimestre/ou semestre)	Direction responsable	Indicateur(s) / Objectif(s)
Accompagnement unités de recherche en déficit de soutien administratif (SHS & autres) avec création de pôles ou mutualisation de bonnes pratiques	13	T3 2026	DRD	Nbr d'unités de recherche organisées en pôle Nbr d'unités de recherche en partage de bonnes pratiques
	Etat d'avancement	Remarques		
	NOUVEAU			
Action 19	Principe(s) Charte	Timing (par trimestre/ou semestre)	Direction responsable	Indicateur(s) / Objectif(s)
Réseau des responsables administratifs des unités de recherche institutionnalisés créant un lieu d'échange d'information et de bonnes pratiques, dans l'esprit d'un travail conjoint avec les services centraux, en lien étroit avec les directeurs des unités de recherche	13	T4 2028	DRD	Nbr de réunions RAURA Nbr visioconférences pour présentation services/outils
	Etat d'avancement	Remarques		
	NOUVEAU			
Action 20	Principe(s) Charte	Timing (par trimestre/ou semestre)	Direction responsable	Indicateur(s) / Objectif(s)

Ouverture de la formation à l'intelligence économique à l'ensemble de la communauté scientifique de l'établissement	15, 19	T4 2028	FSD DRD (PUI-A) DRH	Nbr chargés d'affaire formés (PUI-A) Nbr formations Nbr participants
	Etat d'avancement	Remarques		
	En cours			
Action 21	Principe(s) Charte	Timing (par trimestre/ou semestre)	Direction responsable	Indicateur(s) / Objectif(s)
Accompagnement des unités de recherche dans le domaine PPST en liaison avec la DGSI	15, 19	T4 2028	FSD RSSI	Nbr d'unités de recherche accompagnées
	Etat d'avancement	Remarques		
	NOUVEAU			
Action 22	Principe(s) Charte	Timing (par trimestre/ou semestre)	Direction responsable	Indicateur(s) / Objectif(s)
Captation – Capacité de l'établissement à sensibiliser et former des chercheurs et doctorants dans le cadre de sa stratégie d'ouverture à la société	2, 3, 6, 9, 13, 16, 17, 18	T42028	DGSA MRS	Nbre manifestations de la MRS Nbre chercheurs et doctorants sensibilisés ou suivant des formations
	Etat d'avancement	Remarques		
	NOUVEAU			
Action 23	Principe(s) Charte	Timing (par trimestre/ou semestre)	Direction responsable	Indicateur(s) / Objectif(s)
Engagement – Capacité de l'établissement à mobiliser et engager des chercheurs et doctorants dans le cadre de sa stratégie d'ouverture à la société	2, 3, 6, 9, 13, 16, 17, 18	T42028	DGSA MRS	Nbre actions et projets avec la société des chercheurs Nbre de chercheurs engagés dans des actions et projets en lien avec la société
	Etat d'avancement	Remarques		

	NOUVEAU			
Action 24	Principe(s) Charte	Timing (par trimestre/ou semestre)	Direction responsable	Indicateur(s) / Objectif(s)
Optimisation de l'information transmise au chercheur : guide du chercheur réactualisé (avec traduction en anglais) en toute compatibilité avec les principes OTM-R ; plateforme internationale chercheur étranger ; newsletter « Rendez-vous avec la recherche »	10, 13, 15, 16, 19	T4 2028	DRD - Euraxess DRI	Guide du chercheur O/N Nbr connections sur la plateforme internationale Nbr de newsletter envoyées
	Etat d'avancement	Remarques		
	NOUVEAU			
PILIER IV CARRIERES SCIENTIFIQUES ET DEVELOPPEMENT DES TALENTS				
Action 25	Principe(s) Charte	Timing (par trimestre/ou semestre)	Direction responsable	Indicateur(s) / Objectif(s)
Programme carrière Euraxess pour les chercheurs étrangers avec création d'ateliers et d'accompagnement individuel aux développements de carrière	13, 18, 19	T4 2028	DRD - Euraxess	Nbr d'ateliers et formations Nbr entretiens individuels
	Etat d'avancement	Remarques		
	NOUVEAU			
Action 26	Principe(s) Charte	Timing (par trimestre/ou semestre)	Direction responsable	Indicateur(s) / Objectif(s)
Réalisation Guide Directeur unité de recherche	19	T4 2025	DRD	Réalisation guide du directeur unité O/N
	Etat d'avancement	Remarques		
	NOUVEAU			
Action 27	Principe(s) Charte	Timing (par trimestre/ou semestre)	Direction responsable	Indicateur(s) / Objectif(s)
Tendre à proposer une version anglaise de chaque formation proposée en français dans l'offre de	3, 6, 16, 19, 20	T4 2025	Collège Doctoral	Nbre formations Nbre participants à chaque formation / taux

formation doctorale				d'augmentation
	Etat d'avancement	Remarques		
	NOUVEAU			
Action 28	Principe(s) Charte	Timing (par trimestre/ou semestre)	Direction responsable	Indicateur(s) / Objectif(s)
Accompagner le PhD dans sa réflexion de projet pro, en blocs de compétences : parcours de formation (innovation, entrepreneuriat, privé)	16, 19, 20	T4 2025	Collège Doctoral	Nb participants dans chaque parcours
	Etat d'avancement	Remarques		
	NOUVEAU			
Action 29	Principe(s) Charte	Timing (par trimestre/ou semestre)	Direction responsable	Indicateur(s) / Objectif(s)
Formations spécifiques post-doctorants hors catalogue DRH (en anglais) & basées sur offres de formation existantes pour les doctorants	6, 16, 19, 20	T3 2025	Collège Doctoral	Nb formations Nb participants à chaque formation Taux de satisfaction
	Etat d'avancement	Remarques		
	NOUVEAU			
Action 30	Principe(s) Charte	Timing (par trimestre/ou semestre)	Direction responsable	Indicateur(s) / Objectif(s)
Organisation d'un séminaire résidentiel (type Doctoriales, ouvert aux post-docs) pour accompagner le jeune chercheur dans son orientation de carrière sur des thématiques ciblées : "innovation" en 2026	6, 16, 19	T1 2026	Collège Doctoral MRS	Nb participants Bilan satisfaction
	Etat d'avancement	Remarques		
	NOUVEAU			
Action 31	Principe(s) Charte	Timing (par trimestre/ou semestre)	Direction responsable	Indicateur(s) / Objectif(s)

Accès à l'offre de services et d'actions du Service relations Alumni orientée autour du réseautage professionnel, du parrainage et du partage de savoirs élargi	18, 19, 20	T4 2028	Alumni DRD Euraxess	Nbre événements autour du partage du savoir (réseautage, parrainage, visites laboratoires et entreprises, rencontres recruteurs) Nbre événements carrière (compétences transverses et insertion professionnelle) Nbre de doctorants et chercheurs mis en lumière via des portraits et pod cast
	Etat d'avancement	Remarques		
	NOUVEAU			
Action 32	Principe(s) Charte	Timing (par trimestre/ou semestre)	Direction responsable	Indicateur(s) / Objectif(s)
Déploiement de l'Ecole des cadres pour accompagner les encadrants et chargés de projet dans l'appropriation de leurs missions par la montée en compétences sur des domaines clés	19	T4 2028	DRH	Nbre sessions de formation dispensées Nbre de participants issus d'une structure de recherche à des sessions de formation
	Etat d'avancement	Remarques		
	NOUVEAU			

4. Mise en œuvre

4.1 Mise en œuvre

Depuis 2017, la stratégie HRS4R à l'Université de Strasbourg était placée sous l'autorité du Président Michel Deneken, assisté du Vice-président chargé de la Recherche, Rémi Barillon. La nouvelle Présidente de l'Unistra, Frédérique Berrod, élue en mars 2025 souhaite continuer à porter cette certification « Excellence RH en recherche » pour les trois prochaines années.

En mars 2024, la référente recherche des projets transverses de l'Unistra au sein de la DRD a été chargée de déposer le renouvellement du label HRS4R pour la période 2025-2028.

Afin de faciliter le suivi du futur plan et les prochains renouvellements, les actions HRS4R envisagées pour la période 2025-2028 ont été répertoriées selon les 4 piliers de la nouvelle charte européenne des chercheurs.

La certification « Excellence RH en recherche » et l'état de lieux des 30 actions déposées en 2017 ont été présentés à plusieurs instances depuis mars 2024 : réunion des Directeurs d'Unité de recherche (12 avril et 26 juin 2024), réseau des responsables administratifs RAURA (5 juin 2024, 17 octobre 2024, 16 janvier 2025), conseils d'administration de services centraux et pôles (Science Ouverte, MRS, Egalité-Diversité etc.). Un article est paru en octobre 2024 dans la Newsletter éditée par la DRD afin de pouvoir également sensibiliser l'ensemble de la communauté scientifique et les personnels en support à la recherche.

Un nouveau Comité de Pilotage a été mis en place en mai 2024 qui regroupe 17 membres :

- des membres de la gouvernance : les vice-présidentes et vice-présidents Recherche, Ressources Humaines, Egalité-diversité et Valorisation ; la Directrice Générale des Services adjointe « Recherche-Innovation-Partenariats-Valorisation et DD&RS » ;
- des directeurs et adjoints des directions centrales et des services centraux : DRD, DRH, DRI, Science Ouverte, Euraxess, Mission relation société, Alumni, Direction pilotage et amélioration continue, Sécurité FSD et la chef de projet.

Il est à noter que 9 membres du Copil (les 4 vice-présidentes et les vice-présidents, la DGS adjointe, la référente projet et 3 membres des directions centrales) sont des enseignants-chercheurs, chercheurs ou ingénieurs de recherche. Cela porte la part des scientifiques dans le Comité de Pilotage à 53%, dont 11 femmes soit un ratio F/H de 65%.

Un Groupe Stratégique, composé des dirigeants de la DRD, la DRH, la DGS adjointe s'est réuni une fois par trimestre depuis avril 2024 autour de la référente projet pour assurer le suivi et la coordination du processus de demande de renouvellement du label HRS4R.

Afin d'impliquer la communauté scientifique (R1- doctorantes et doctorants, R2-post-doctorantes et post-doctorants, R3-maitresses et maitres de conférence et R4-professeures et professeurs), plusieurs actions ont été entreprises, malheureusement sans rencontrer beaucoup de succès (cf chapitre 4.3). Une enquête

sous le format d'un questionnaire de 20 questions a alors été proposée aux 4 panels de chercheurs et ingénieurs de recherche (Annexe 7).

Deux réunions COPIL ont été organisées dans la phase de renouvellement du label HRS4R pour définir le nouveau plan d'action (juin 2024) puis valider les nouvelles actions par le Comité de Pilotage (décembre 2024). Ce projet est pleinement opérationnel grâce aux liens tissés entre les membres de ces services et il n'a jamais manqué de soutien politique, en demeurant l'une des priorités de l'Unistra.

4.2 Comment avez-vous préparé l'évaluation interne?

24 actions sur 31 sont désormais terminées dont la plupart sont devenues pérennes. 6 actions sont amenées à être poursuivies et 1 a été suspendue. Les actions déposées en 2017 devenues pérennes continueront de faire l'objet d'un suivi et d'un relevé régulier d'indicateurs.

En raison de la pandémie du Covid 19 et d'un problème informatique sur le site Euraxess, le rapport interne de l'évaluation intermédiaire a été soumis le 13 janvier 2022. Le plan d'actions initial a été prolongé de trois ans soit jusqu'en mars 2025.

Un rapport d'avancement du projet a été mis à jour annuellement depuis 2017, en collaboration avec toutes les personnes impliquées dans la mise en œuvre des 30 actions initiales. En mai et novembre 2023, le Comité de Pilotage s'est réuni afin de discuter des progrès réalisés depuis l'obtention du label en 2017. A l'unanimité, le projet de renouvellement a été adopté pour la période 2025-2028.

Cette certification a été proposée comme mission prioritaire à la référente recherche des projets transverses, en poste à la DRD depuis mars 2024. Il est à noter que cette personne a une bonne connaissance du fonctionnement d'une unité de recherche ayant été directrice exécutive pendant 12 ans d'un institut dans le domaine des sciences et technologies, et également animatrice du réseau RAURA rassemblant une vingtaine de responsables administratifs des unités mixtes de recherche de l'Unistra.

Dans un premier temps, la référente projet a rencontré tous les acteurs impliqués dans la mise en œuvre des 30 actions déposées en 2017 afin de remettre à jour le rapport d'avancement du projet, de préparer le rapport d'auto-évaluation et proposer le nouveau plan d'action pour la période 2025-2028.

Le comité de Pilotage s'est réuni deux fois depuis le lancement du dossier de renouvellement, en juin et en décembre 2024.

En raison des élections de la nouvelle Présidence de l'Unistra en février 2025, précédée de la période de réserve depuis janvier 2025 et suivies des élections des nouveaux vice-présidentes et vice-présidents en avril 2025, l'Unistra a sollicité auprès de la CE un décalage du dépôt du dossier de renouvellement de 4 mois. Ce décalage a permis de faire valider le dossier de renouvellement du label HRS4R aux nouvelles instances réglementaires de l'université, à savoir la Commission Recherche et le Conseil d'Administration qui sont opérationnels depuis avril 2025.

En parallèle un nouveau gap analysis a été réalisé auprès de tous les services en support à la recherche, en se basant sur les 20 principes de la nouvelle charte européenne du chercheur.

Tout le dossier de renouvellement comprenant le rapport d'auto-évaluation, le nouveau plan d'action et la check-list OTM-R, ont été soumis dans un 1^{er} temps au vice-président en charge de la recherche et de la formation doctorale et à la vice-présidente des ressources humaines, avant d'être présenté à la Commission Recherche et au Conseil d'Administration de l'Unistra pour approbation en mai et juin 2025.

4.3 Comment prévoyez-vous d'impliquer la communauté des chercheurs, les principaux bénéficiaires dans le processus ?

Le rappel de l'importance de cette démarche qualité portée par le label HRS4R ainsi que l'état d'avancement des 30 actions déposées en 2017 ont été diffusés en juillet 2024, en version française et anglaise, à toute la communauté scientifique. Un appel à participer à des groupes de travail en octobre 2024, et à la transmission de propositions et suggestions par email pour des futures actions ont été peu fructueux, malgré un fort souhait du Comité de Pilotage de pouvoir faire participer la communauté scientifique.

Plusieurs leviers ont été utilisés afin de pouvoir sonder les attentes et besoins des chercheurs. Les Assises RH réalisées en 2023 auprès de tout le personnel de l'Unistra, dont la communauté scientifique, ont conduit à l'élaboration d'un schéma directeur des ressources humaines. L'analyse de ces assises a permis d'orienter certaines actions, telles que la mise en place d'un bureau des carrières dédié uniquement aux enseignants chercheurs, ou encore la création d'une école des cadres. Dans la continuité de la démarche participative initiée lors de la consultation CAP2030 puis lors des Assises RH, l'université a lancé en 2024 sa première enquête « Baromètre social 2024 » pour faire entendre la voix de chacun, et dont l'objectif vise à évaluer la qualité de vie au travail et la perception de l'organisation et des conditions de travail au sein de l'université. Ces différentes enquêtes permettent de pouvoir évaluer les besoins de la catégorie R3 et R4 des enseignants-chercheurs et font l'objet de 3 actions dans le nouveau plan d'actions. Il est à noter que l'analyse complète des résultats du baromètre social amènera l'université à déployer de nouvelles actions qui seront toutes réfléchies en lien avec la labellisation HRS4R, dans le but d'améliorer les dispositifs y référant.

De manière plus ciblée, deux actions concrètes ont été menées auprès des 4 panels de chercheurs. La première fut une enquête flash en avril 2024 auprès des post-doctorants pour connaître leurs besoins en formation. La seconde fut le lancement d'une nouvelle enquête par l'élaboration d'un questionnaire en français et en anglais. Contrairement à l'enquête de 2017 qui portait sur l'évaluation de l'importance des 40 principes de C&C et de leur degré d'implémentation à l'Unistra, l'enquête 2024 visait à recueillir plus largement les avis et propositions de la communauté scientifique sur les sujets en lien avec la mise en oeuvre du nouveau plan d'action de la stratégie HRS4R à l'Université, via la création entre autres de nouveaux pôles et services à l'attention des chercheurs (Annexe 7). La référente du projet HRS4R a travaillé en collaboration avec la DRD et la DPAC à l'élaboration du questionnaire à partir des éléments de la nouvelle Charte européenne des chercheurs révisée. L'enquête de 20 questions a été lancée de décembre 2024 à février 2025 auprès de 5117 doctorants, post-doctorants, enseignants-chercheurs, chercheurs et ingénieurs.

491 réponses ont été recueillies (297 complètes et 194 incomplètes), soit un taux de participation de 10%. La synthèse des résultats, basée sur le traitement statistique des réponses anonymisées recueillies, est présentée dans un document situé en annexe 7 de ce rapport (Résultats enquête HRS4R 2024). Certaines

pistes d'amélioration obtenues suite à l'analyse du questionnaire ont été prises en compte dans le nouveau plan d'action 2025-2028.

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

Ce projet fait partie intégrante de la stratégie d'établissement et l'implication du plus haut niveau de gouvernance est un gage de la volonté de mettre en œuvre le plan d'action HRS4R. Une nouvelle organisation pour le suivi général du projet a été mise en place, coordonnée par la référente projet.

La mise en œuvre du label HRS4R est garantie par le Comité de Pilotage au travers des 2 groupes qui le composent : le Groupe Stratégique qui impulse les orientations de la stratégie, et le Groupe Opérationnel qui met en œuvre et fait le suivi des actions. Régulièrement le Groupe Opérationnel rend compte à la référente du projet de l'avancée des actions.

Le portage par une direction spécifique, une date de livrable et des indicateurs d'achèvement sont définis pour chaque action du plan. Les référent-e-s en charge de la mise en œuvre de l'action donnée au sein de chaque direction en assurent le suivi et en rendent compte lors des réunions du Groupe Opérationnel. Un tableau d'avancement est élaboré au sein des directions pour suivre les actions dont elles sont pilotes, permettant ainsi aux équipes de suivre au plus près la réalisation des objectifs situés dans leur périmètre d'activité.

Les réunions régulières du Groupe Opérationnel font l'objet d'un compte rendu par la référente projet qui relaie l'état d'avancée des actions, comptes rendus partagés avec le groupe Stratégique. Des écarts majeurs par rapport aux objectifs initiaux ou des nouveaux décrets/politiques institutionnelles portés par le gouvernement sont ainsi référés au Groupe Stratégique pour arbitrage et définition d'actions correctives.

Les réunions trimestrielles du Groupe Stratégique permettent de rendre compte de l'avancée dans la mise en œuvre du plan d'action HRS4R, de mettre en avant les éventuelles évolutions de la stratégie d'établissement, et éventuellement à arbitrer les décisions relatives à la correction d'écarts constatés.

Le taux d'achèvement de 77% du premier plan d'action depuis 2017 atteste du travail déjà accompli.

4.5 Les politiques organisationnelles sont-elles alignées sur la HRS4R ? Par exemple, la HRS4R est-elle reconnue dans la stratégie de recherche et la politique RH globale de l'organisation ?

Depuis près de 8 ans, l'Université de Strasbourg met en œuvre la stratégie de ressources humaines pour la recherche HRS4R qui traduit l'engagement de l'établissement à faire évoluer ses pratiques et à se rapprocher des recommandations de la Charte européenne du chercheur et du Code de conduite pour le recrutement des chercheurs. L'Unistra a été une des premières universités de France à recevoir cette certification « HR Excellence in Research » (2017).

HRS4R fait partie intégrante de la politique institutionnelle et l'implication de la gouvernance dans la composition du Comité de Pilotage en témoigne, de même que la publication de la check-list OTMR sur le site institutionnel de l'Unistra. La démarche HRS4R s'inscrit pleinement dans le schéma directeur de la démarche qualité et de l'amélioration continue dont l'Université de Strasbourg s'est doté en décembre 2022 pour la période 2023-2027.

L'optimisation des actions de sensibilisation et de formation auprès des différents publics de chercheurs de l'ensemble des leviers et services mis en place à l'Unistra depuis 2020 doit être une des priorités pour ces prochaines années.

La mise en œuvre des 30 premières actions du label HRS4R a généré la mise en place de procédures qui reflètent cet engagement, comme par exemple : instauration d'une procédure harmonisée spécifique à l'Unistra pour le recrutement et le suivi des chercheurs postdoctoraux et étrangers ; affichage de la composition des comités de sélection et élaboration d'une grille d'évaluation à disposition des comités de sélection ; allègement des procédures de justification ; dématérialisation de la procédure de recrutement ATER ; diffusion de la procédure Accident du travail et/ou de service etc.

Le plan d'action pour la période 2025-2028 a été élaboré en lien avec les nombreux documents pluriannuels de l'établissement : le rapport HCERES, le contrat d'objectifs, de moyens et de performance (COMP), les schémas directeurs de l'établissement (ressources humaines, handicap, développement durable SDDRS, plan égalité Femmes-Hommes, amélioration continue, numérique, immobilier ...).

4.6 Comment votre organisation a-t-elle veillé à ce que les actions proposées soient également mises en œuvre ?

Des objectifs temps biannuels seront fixés pour chaque action du plan d'action HRS4R de l'Unistra pour la nouvelle période 2025-2028. Un bilan de suivi sera réalisé lors des réunions trimestrielles du Groupe Opérationnel afin de pouvoir rendre compte au Groupe Stratégique et d'ajuster les dates de livrable si besoin.

La bonne mise en œuvre du projet HRS4R à l'Unistra s'appuie sur un travail collectif accompagné d'un suivi régulier des actions planifiées, avec notation des réalisations effectuées, collecte des indicateurs, et le stockage des informations dans un répertoire dédié partagé. La stratégie HRS4R figure parmi les divers projets d'amélioration continue de l'Université afin de disposer d'une vision consolidée dans ce domaine.

Le taux d'achèvement de 77% du plan d'actions initial atteste du travail déjà accompli et les 32 actions du plan 2025-2028 illustrent le souhait de l'Unistra de poursuivre pleinement ses objectifs HRS4R au courant des 3 prochaines années.

4.7 Comment suivez-vous les progrès (chronologie) ?

Pour chaque action du plan HRS4R, dans le dossier déposé sur le site de la CE, ont été définis la direction en charge, la date de livrable et les indicateurs. Pour monitorer l'avancée des actions, les référentes et référents de chaque direction en charge, relèvent régulièrement les indicateurs et sauvegardent les données de réalisation des actions dans un dossier spécifique de l'HRS4R. Ces paramètres sont revus de manière collégiale lors des réunions trimestrielles du Groupe Opérationnel, et comparés aux objectifs fixés.

La référente projet est chargée de vérifier et compiler ces indicateurs dans un fichier facilitant la synthèse de l'évolution du projet, année après année. Cette collecte régulière et la compilation permettent de rendre compte au Groupe Stratégique et au Comité de Pilotage lors des phases d'évaluation (relevé des indicateurs 2025-2028).

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

Chaque action du plan HRS4R est caractérisée par des indicateurs qualitatifs et quantitatifs dans la mesure du possible.

En ce qui concerne l'OTM-R, des indicateurs spécifiques seront suivis, accompagnés d'indicateurs provenant du rapport social unique qui est publié tous les ans par l'Unistra.

Les référentes et référents des différentes directions porteuses d'actions réaliseront des synthèses régulières des indicateurs et les compileront dans un fichier dédié sur le répertoire dédié partagé. De manière régulière, la référente projet vérifiera et mettra à jour les indicateurs modifiés dans le fichier synthétique décrit au chapitre 4.7, permettant ainsi de rendre compte au Groupe Stratégique et au Comité de Pilotage.

4.9 Comment comptez-vous vous préparer à l'audit externe ?

En collaboration avec la DPAC, une enquête sera réalisée 12, 24 et 36 mois après le dépôt de la nouvelle stratégie HRS4R afin d'évaluer l'impact des 32 actions sur la vie professionnelle au quotidien des 4 panels de chercheurs.

La collecte régulière, la compilation et l'archivage des indicateurs permettront de pouvoir tenir informées annuellement les différentes instances de l'Unistra. Ce suivi annuel permettra également de redéfinir certains indicateurs et d'ajuster les dates de livrable si besoin. Les réunions biennuelles du Groupe de Pilotage permettront au vu de ses avancées de proposer de nouvelles actions pour la phase de renouvellement du label.

En collaboration avec les directions concernées, de nouveaux groupes de travail pourront être identifiés afin de comparer les indicateurs des actions HRS4R aux objectifs fixés dans la demande de renouvellement, dans le but de proposer un nouveau plan d'action pour les 3 années suivantes. Ces éléments (plan d'action

et rapport) seront validés par le Comité de Pilotage, avant d'être soumis à la Commission Recherche et au Conseil d'Administration de l'Unistra.

4.10 Remarques et commentaires complémentaires sur le processus de mise en oeuvre proposé

Depuis sa labellisation en 2017, des présentations ont été réalisées auprès de la communauté scientifique et du réseau des responsables administratifs pour diffuser et promouvoir la politique HRS4R au sein de l'Unistra. Les services support de la recherche, tels que les DRH, DRD, Science Ouverte sont sensibilisés régulièrement à cette stratégie afin qu'ils puissent également répondre aux questions des chercheurs en parallèle. Des articles d'information ont été publiés dans L'Actu, Newsletter de la DRD, sur l'intranet Ernest de l'établissement.

Le SDRH validé en décembre 2024 a comme enjeux de contribuer à l'attractivité de l'université et maintenir la cohésion et le sentiment d'appartenance avec la progression de carrière de ses personnels et l'amélioration des conditions de travail. Son élaboration a débuté par un processus de concertation et de réflexion collective initié au travers de la tenue d'Assises Ressources Humaines de l'automne 2021 à janvier 2022. La DRH veille également à anticiper l'évolution des métiers en réalisant des enquêtes fonctions et métiers internes (dernière enquête réalisée en 2020) lui permettant d'élaborer des cartographies métiers. Les enjeux actuels concernent tout particulièrement certains métiers support recherche pour lesquels l'établissement commence à avoir de vraies difficultés de recrutement et se voit même actuellement débaucher des personnels bien formés par d'autres entités publiques ou privées.

Une priorité pour l'Unistra est de pouvoir sensibiliser et mobiliser la communauté des chercheurs autour des actions mises en place et des nombreuses formations proposées par les services et pôles d'accompagnement.

5. Annexes

Annexe 1 - liste des acronymes et abréviations

Annexe 2 – Relevé des indicateurs du plan 2017-2024

Annexe 3 – Plan d'action HRS4R 2025-2028

Annexe 4 – Organigramme de l'Unistra

Annexe 5 – OTM-R checklist 2025

Annexe 6 – Composition des Comités

Annexe 7 – Résultats enquête HRS4R 2024

Annexe 1 - liste des acronymes et abréviations

Charte et Code :

Désigne la « Charte européenne du chercheur et le Code de conduite pour le recrutement des chercheurs », édités et publiés par la Commission européenne en mars 2005.

Chercheur :

Dans ce document, et afin d'en faciliter la lecture, le terme « chercheur » est utilisé pour désigner les enseignants-chercheurs, ingénieurs de recherche, chercheurs postdoctoraux et doctorants qui forment la communauté scientifique de l'Université de Strasbourg.

Dans des cas particuliers où le terme de chercheur ne s'appliquerait pas aux individus mentionnés ci-dessus (par exemple pour des chercheurs du CNRS ou de l'Inserm), cette spécificité sera indiquée (« chercheur CNRS » ou « chercheur Inserm », par exemple).

Agefiph : Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées

ANR : Agence nationale de la recherche

ANRT : Association nationale de la recherche et de la technologie

AOC : Archives ouvertes de la connaissance

APEC : Association pour l'emploi des cadres

ARN : Laboratoire « Architecture et Réactivité de l'arN » (UPR 9002, CNRS)

ATER : Attaché temporaire d'enseignement et de recherche

AT/MP : Accident du travail, maladie professionnelle

BIATSS : Personnels ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé et des bibliothèques

CA : Conseil d'administration

CAC : Conseil académique

CAP 2030

CARSAT : Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé au travail Alsace – Moselle

C&C : charter & Code

CD – Unistra : Collège doctoral – Université de Strasbourg

CDD : Contrat à durée déterminée

CE : Commission européenne

CER : Comité éthique pour la recherche

CERT : Computer Emergency Response Team Osiris

CFP : Congé de formation professionnelle

CHSCT : Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

CMC : Laboratoire « Chimie de la Matière Complexe » (UMR 7140 Unistra - CNRS)

CNRS : Centre national de la recherche scientifique

CNU : Conseil National des Universités

CoARA : Coalition for Advancing Research Assessment

COM : Service de la communication

COMP : Contrat d'objectifs, de moyens et de performance

COMUE : Communauté d'universités et d'établissements

COPIL : Comité de pilotage

Cortecs : Réseau des plateformes scientifiques de recherche services de l'Université de Strasbourg

CPED : Conférence Permanente des chargés de mission Egalités-Diversité

CPJ : Chaire de professeur junior

CR : Commission de la recherche du conseil académique

CRCT : Congé pour recherches ou conversions thématiques

CREMEAS : Comité Régional d'Éthique en Matière d'Expérimentation Animale de Strasbourg

CSI : Comité de suivi individuel

DD&RS : Développement durable et de la responsabilité sociétale

DES : Direction des études et de la scolarité
DFI : Département des finances
DGAF : Département de gestion administrative et financière
DGDC : Département de gestion et du développement des compétences
DGS : Directeur général des services
DI : Direction informatique
DNUM : Direction du numérique
Domaine I : Droit, économie, gestion et sciences humaines et sociales
Domaine II : Sciences et technologies
Domaine III : Vie et santé
DPAC : Direction du pilotage et de l'amélioration continue
DPI : Direction du patrimoine immobilier
DRD : Direction de la recherche et de la formation Doctorale
DRH : Direction des ressources humaines
DRI : Direction des relations internationales
DU : Directeur d'unité
DUN : Direction des usages du numérique
EA : Equipe d'accueil
EAv : Espace avenir
EC : Enseignant-chercheur
ED : Ecole doctorale
EquipEx : Equipements d'excellence
EPICUR : European Partnership for an Innovative Campus Unifying Regions
ERC : European Research Council
Ernest : Environnement numérique de travail de l'Université de Strasbourg
ESR : Enseignement supérieur et recherche
Pépité Etena : Pôle Étudiant pour l'Innovation, le Transfert et l'Entrepreneuriat
EUCOR : Europäische Conföderation Ober Rhein - Confédération européenne des universités du Rhin supérieur
EUR : Ecole universitaire de recherche
Euraxess :
FIPHFP : Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique
FSD : Fonctionnaire sécurité défense
GECT : Groupement européen de coopération territoriale
GED : Gestion électronique des documents
H2020 : Horizon 2020
HCERES : Haut Conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur
HDR : Habilitation à diriger des recherches
HETD : Heure équivalent travaux dirigés
HPC : High Performance Computing
HRS4R : Human Resources Strategy for Researchers (Stratégie de gestion des ressources humaines en recherche)
IdEx : Initiatives d'excellence.
Idip : Institut de développement et d'innovation pédagogiques
IGBMC : Institut de Génétique et de Biologie Moléculaire et Cellulaire (UM41 Unistra, UMR 7104 CNRS, UMR_S 964 Inserm)
IGE : Ingénieur d'études
IGR : Ingénieur de recherche
Inra : Institut national de la recherche agronomique
Inserm : Institut national de la santé et de la recherche médicale
IUF : Institut universitaire de France
ITI : Institut thématique interdisciplinaire
LabEx : Laboratoires d'excellence
LERU : League of European Research Universities (Ligue des universités de recherche intensive européennes)
LNCA : Laboratoire de Neurosciences Cognitives et Adaptatives (UMR 7364 LNCA)
MCF : Maître de conférences des universités
MESR : Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche
MISHA : Maison interuniversitaire des sciences de l'Homme - Alsace

MRS : Mission relation à la Société
MUI : Maison universitaire internationale
ONR : Organisme national de recherche
OPUS : Open University of Strasbourg
OTM-R : Open, transparent and merit-based recruitment – Politique de recrutement ouverte, transparente et basée sur le mérite des chercheurs et des enseignants-chercheurs
PDI : Programme doctoral international
PIA : Programme d'investissements d'avenir
PPST : Protection du potentiel scientifique et technique et intelligence économique
PR : Professeur des universités
PRD :
PU-PH : Professeur des universités – Praticien hospitalier
PPST : Protection du potentiel scientifique et technique de la nation
PUI : Pôle unique d'ingénierie
PUI-A : Pôle universitaire d'innovation - Alsace
Qualiopi : certification de qualité des prestations de formations
R1 : doctorantes et doctorants
R2 : post-doctorantes et post-doctorants, Ingénieur-es de recherche
R3 : maitresses et maitres de Conférence
R4 : professeures et professeurs
RAURA : Réseau des Administrateur-trices d'Unité de Recherche en Alsace
RH : Ressources humaines
RSSI : Responsable Sécurité du système d'information
SAP : Service d'aide au pilotage
SATT : Société d'accélération du transfert de technologies- Conectus Alsace
SDQAC : Schéma directeur de la démarche qualité et de l'amélioration continue
SDRH : Schéma directeur des ressources humaines
SDDRS : Schéma directeur Développement durable et responsabilité sociétale
SDH : Schéma directeur handicap
SEMIA : Sciences, Entreprise et Marché, Incubateur d'Alsace
SFC : Service Formation Continue
SHS : Sciences humaines et sociales
SPACS : Service pour la promotion de l'action sociale
SPSE : Service prévention, sécurité et environnement
SVU : Service de la vie universitaire
Udice : Association d'universités françaises regroupant en 2024 treize universités françaises
UHA : Université de Haute-Alsace
UMR : Unité mixte de recherche
Unistra : Université de Strasbourg
UnivOAK : Open Access to Knowledge
UPR : Unité propre de recherche
UR : Unité de recherche
Urfist : Unité régionale de formation à l'information scientifique et technique
USIAS : University of Strasbourg Institute of Advanced Studies (Institut d'études avancées de l'Université de Strasbourg)
ZRR : Zones à régime restrictif

Annexe 2 – Relevé des indicateurs du plan 2017-2024

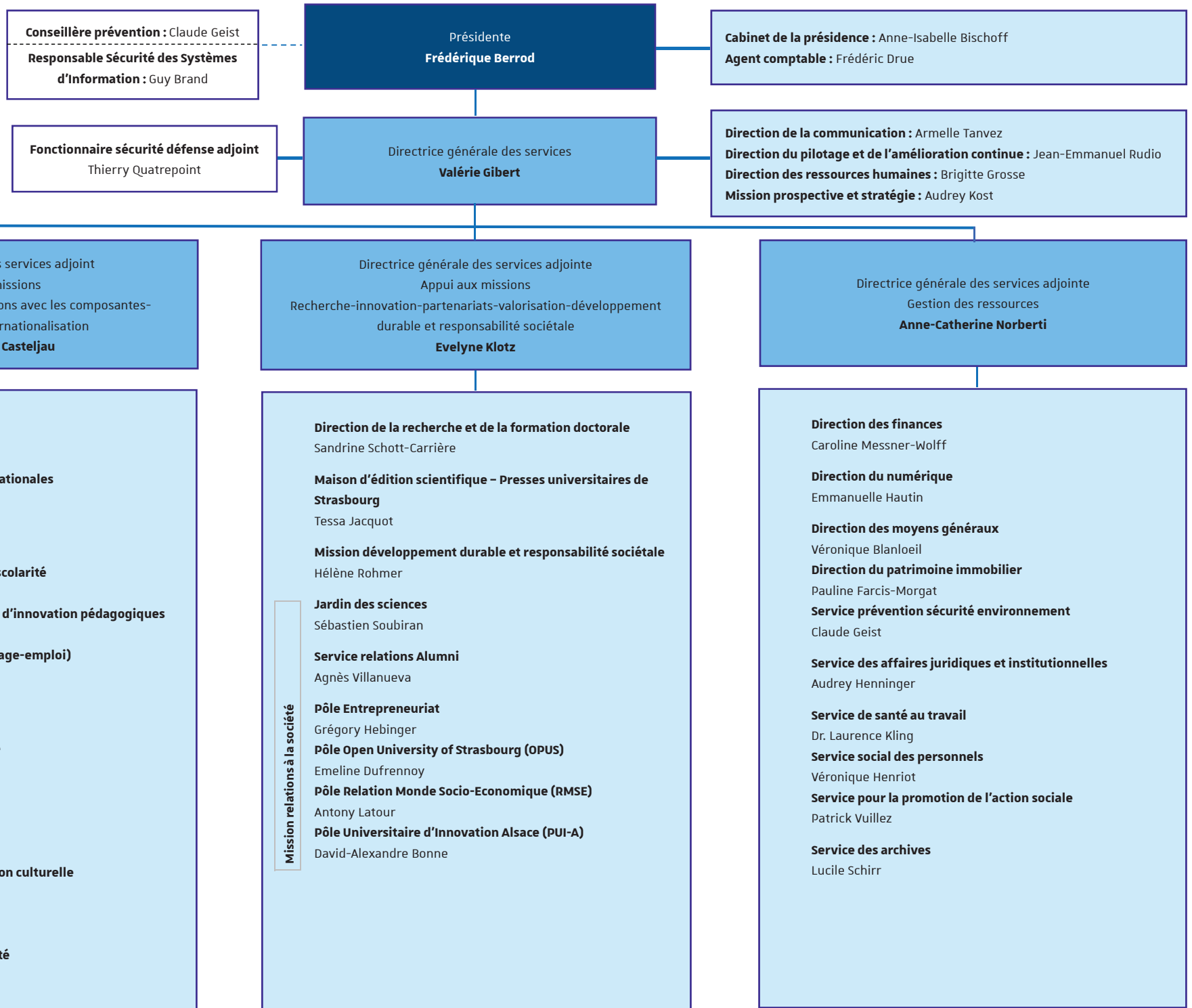
Labellisation européenne HRS4R 2017-2024

N°	Action prévue	Statut	Pérenne	Quand	Principes	Direction concernée	Indicateurs	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
1	Création d'un réseau transversal commun à plusieurs structures de lutte, de veille et de soutien contre les discriminations et le harcèlement.	Réalisé	D	Hiver 2018	10, 27, 34	DRD - DRH - SAJI - SVU - VP Egalité/Parité - CAMUS - Psychologue	Création réseau transversal Q/N Indicateurs d'activité du réseau : - Nb d'agents reçus par année - Nb de dossiers saisis par année - Nb de formations organisées			- pas formation année covid		Création en 2021 vice-présidence Egalité-Parité-Diversité 1 théâtre forum pour collège doctoral - 20 participants		3 formations pour collège doctoral (théâtre forum + colloque du programme doctoral international) - 60 participants
2	Rédaction d'un guide numérique du chercheur, accessible en ligne et équipé d'un moteur de recherche, à l'attention de la communauté universitaire, décrivant divers aspects administratifs et techniques qui constituent les métiers de la recherche à l'Université. Traduction de ce guide en anglais.	En cours		Automne 2017	1, 5, 7, 8, 10, 11, 12, 15, 22, 23, 24, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33	DRH - DRD - DNUM	Rédaction d'un guide Q/N - Nb de consultations du guide par an							En cours de réactualisation en lien avec le guide des directeurs d'unités de recherche, le guide des chercheurs étrangers et le guide IIR
3	Traduction en anglais des fiches de poste, ajout de la langue d'enseignement et diffusion sur EURAXESS.	Réalisé	D	Automne 2017	13, 15	DRH	- % de fiches de poste traduites en anglais - ajout de la langue d'enseignement dans le modèle de la fiche de poste Q/N - % de fiches diffusées sur EURAXESS				Traduction des fiches de poste et diffusion sur Euraxess			
4	Elaboration d'une grille d'évaluation à disposition des comités de sélection en remplacement de la fiche rapporteur.	Réalisé	D	Automne 2017	16, 17, 18, 19, 20, 32	DRH	- Création d'une grille Q/N - % de comités de sélection ayant utilisé la grille				Création d'une grille d'évaluation en 2021 100% comités de sélection l'utilisent		100% comités de sélection l'utilisent	
5	Installation d'une procédure harmonisée spécifique à l'Université pour le recrutement et le suivi des chercheurs postdoctoraux et étrangers.	Réalisé	D	Été 2019	12, 21, 22, 25, 26, 30	EURAXESS CDE DRH	- Rédaction d'une procédure Q/N - Durée moyenne des projets de recherche - Durée moyenne des contrats postdoctoraux - Organisation de doctorales Q/N - Nb d'inscrits - % d'inscrits par rapport aux nb total de postdoctorants indicateur disponible une fois procédure postdoc en place					Procédure harmonisée mise en oeuvre depuis février 2022 et création d'un vrai statut pour le post-doctorat avec le contrat post-doctoral (sol LPS)		
6	Améliorer l'attractivité de la recherche pratiquée à l'Université de Strasbourg en proposant aux chercheurs contractuels des traitements plus en adéquation avec leurs qualifications et évolutifs en fonction de l'ancienneté.	Réalisé	D	Été 2019	21, 22, 26	DRD DRH	- Rédaction d'une procédure d'attractivité Q/N - Installation d'une grille spécifique Q/N					Statut de post-doc encadré par la loi LPR mis en place en 2022 à l'Université grille salariale pour les chercheurs contractuels avec paliers selon l'ancienneté		
7	Mise en place d'une politique de recrutement ouverte, transparente et basée sur le mérite (OTM-R) fonctionnelle conforme aux recommandations de la Commission européenne.	Réalisé	D	Été 2019	12 à 21	DRH Espace Avenir	- Politique OTM-R en place Q/N - Check-list complétée Q/N							OTM-R finalisé - en attente du nouveau site web de l'Université
8	Affichage de la composition des comités de sélection pour le recrutement des enseignants-chercheurs sur les portes des salles d'audition.	Réalisé	D	Automne 2018	2	Aline ANCEL	- % de comités de sélection qui ont été affichés sur les salles - % de comités de sélection dont des membres présentent des conflits d'intérêt avec un candidat	100% de comités de sélection affichés sur les salles	100% de comités de sélection affichés sur les salles	100% de comités de sélection affichés sur les salles	100% de comités de sélection affichés sur les salles	100% de comités de sélection affichés sur les salles	100% de comités de sélection affichés sur les salles	100% de comités de sélection affichés sur les salles
9	Allègement des procédures de justification du Pôle Justification financière (DIRJ) et du Bureau audit (Agence comptable).	Réalisé	D	En cours	6	Aline Muller AGC	- Allègement des procédures Q/N - Nb de dossiers traités au Pôle Justification - Nb de dossiers traités au Bureau audit	La procédure a ainsi été simplifiée et le contrôle allégé pour des montants en dessous de 400 K, pour lesquels l'agence comptable ne réalise pas d'audit						
10	Promotion des Archives ouvertes de la connaissance : univOAK.eu	Réalisé	D	En cours	8	DRH Service des bibliothèques	Nbre de références disponibles Nbre publications déposées - projets H2020 - Sessions de formations à L@n@v@k - Participants par session Nbre actions de communication	- / - / - / - 33 formations - 378 participants (12/session) - 1 permanence accueil / mois	- / - / - / - 25 formations - 322 participants (13/session) - 1 permanence accueil / mois	- / - / - / - 12 formations - 133 participants (11/session) - pas permanence accueil (construction studium)	- / - / - / - 7 formations - 51 participants (7/session) - pas permanence accueil (construction studium)	- / - / - / - 10 formations - 145 participants (14/session) - 1 permanence accueil / semaine	- / - / - / - 10 formations - 137 participants (14/session) - 1 permanence accueil / semaine	- B4157 (16067 texte pdf) - 604 - 10 formations - 137 participants (14/session) - 1 permanence accueil / semaine
11	Formaliser le suivi des rencontres entre collègues, lycéens et enseignants-chercheurs afin de mieux faire connaître l'Université et la recherche (possiblement en lien avec le Rectorat).	Réalisé	D	En cours	9	Espace Avenir Jardin des sciences	- Nb d'interventions dans les collèges et lycées - Nb de collèges et de lycées accueillis à l'Université	17 interventions 1738 étudiants	25 interventions 2409 étudiants	14 interventions (Covid) 210 étudiants	55 interventions 293 étudiants	23 interventions 2489 étudiants	36 interventions 4007 étudiants	40 interventions 4086 étudiants
12	Sensibilisation des doctorants aux questions d'égalité professionnelle femme / homme. Sensibilisation des membres de comités de sélection à ces mêmes questions.	Réalisé	D	En cours	10, 27	VP égalité - parité DRH	- Nb de sessions de formation à destination des doctorants sur la thématique organisée par année - Nb de participants et taux de remplissage des sessions doctorales. - Nb de sessions de formation à destination des membres des comités de sélection - Nb de participants et taux de remplissage des sessions comités.		Depuis 2019, réunion de coordination pour tous les présidents des comités de sélection, accompagné de la distribution d'un vademecum avec les règles à tenir et à respecter, dont la parité HF. Formation des présidents et vice-présidents sur le sujet du "biais des genres" - "biais inconscients" Note : égalité H/F dans les juries pour soutenance de thèse depuis 2016			Théâtre forum en F 6 A pour PRD qui traite également ces questions d'égalité Nombre de participants : 20 (2022) - 60 (2024)		
13	Généralisation des cahiers de laboratoire dans les UR concernées, présentation des résultats devant les membres du laboratoire.	En cours		Été 2019	2		- % de doctorants concernés utilisant les cahiers de laboratoire					Les cahiers de laboratoire sont utilisés partout où ils sont nécessaires. Les jeunes chercheurs présentent leurs résultats devant les équipes de recherche		
14	Extension du chiffrement des données et du matériel (clé USB, ordinateur portable, etc.). Campagne de sensibilisation au sein des UR.	En cours		Au cours de l'année 2018	7	DNUM PSD	- Nb de chiffrements effectués - Nb de sauvegardes effectuées			Nombre de portables chiffrés : 162			Nombre de portables chiffrés : 2858 Note : forte augmentation suite Covid	Nombre de portables chiffrés : 3366 PSD à accompagné 9 unités de recherche 4 unités de recherche en 206, 2 ans, 10 en cours d'expertise
15	Inscrire la formation à l'intelligence économique au catalogue de formation des personnels afin de la proposer aux membres de la communauté scientifique, en plus de celle proposée aux doctorants.	En cours		Automne 2018	7	DRH	- Nb d'inscrits aux formations par population - Nb de sessions de formations proposées							
16	Dématérialisation de la procédure de recrutement ATER.	Réalisé	D	Au cours de l'année 2021	13	DRD DRH	- Dématérialisation de la procédure de recrutement ATER tout-terrain			Mise en place de la plateforme de dématérialisation				
17	Etude et phase d'expérimentation de la mise en situation lors du recrutement d'enseignants-chercheurs.	Réalisé	D	Été 2019	14, 16	DRH	- Nb de mises en situation lors du recrutement	- 3% MCF - 6,5% Prof	- 16% MCF - 6,5% Prof	- 51,5% MCF - 0% Prof	- 60,5% MCF - 17,5% Prof	- 68% MCF - 40% Prof	- 73% MCF - 27,5% Prof	

18	Promouvoir le modèle de tenue track pour les porteurs de chaire IDEX.	Réalisé		Automne 2018	23	DRH DRD	% de projets pérennisés après expiration de la chaire IDEX	3 MDRGA 21 RUF 67 USAS	7 RUF 15 USAS 3 ERU	2 RUF 11 USAS 1 ERU	10 RUF 16 USAS 4 ERU		
19	Proposer certaines actions de formation en langue anglaise dans le catalogue de formation des personnels : prévention des risques, hygiène & sécurité, et formations proposées par le PUI. Promouvoir le plan de formation commun dans le guide numérique.	En cours		Automne 2018	23	DRH	Nb de sessions de formation proposées en anglais Nb de participants aux formations	100 days : 4-5 par an avec 40 participants par session					
								Doctorants - 10 sessions en 2018 environ 400 participants	Doctorants - 15 sessions - 500 participants	Doctorants - 20 sessions - 600 participants	Doctorants - 22 sessions - 900 participants		
20	Développer l'action sociale (ex. réservation de places dans les crèches locales).	Non réalisé		Été 2019	23, 24	DRACS	En fonction des actions sociales définies.	Note : places en crèche réservées via DRACS (actions sociales novatrices et régionales, collectives et individuelles dans : restauration, logement, enfance et loisirs) Région Grand Est					
21	Promouvoir les plateformes de recherche existantes et les équipements mutualisés : cartographie.	Réalisé	D	Au cours de l'année 2019	23	DRD	Nombre de plateformes de recherche labellisées			48 plateformes	57 plateformes	61 plateformes	65 plateformes
22	Informier des conditions de recrutement de personnels de recherche handicapés et développer le télétravail (et règles d'applications claires).	Réalisé	D	Automne 2017	24	DRH	% de personnels de recherche handicapés % d'agents en télétravail	23 chercheurs		25 chercheurs 1 chercheur en télétravail	37 chercheurs		
23	Finalisation de la procédure <i>Accident du travail et/ou de service</i> . Diffusion de l'information aux chercheurs.	Réalisé	D	En cours	24	DRH	- Diffusion de la procédure "accident du travail et/ou service" QIN - Ajout du chapitre spécifique aux enseignants-chercheurs QIN				Procédure A1IMP finalisée et diffusée sur le GED et CMES1 depuis 2020		
24	Instaurer des rencontres obligatoires entre doctorant et directeur de thèse.	Réalisé	D	Automne 2017	36, 37	DRD EDE	- Nbre rencontres avant réinscription - Nbre rencontres Directeur thèse / Doctorant	- SHS / STJ SV + 1 rencontre - SHS trimestrielle - STJSV mensuelle		- SHS / STJ SV + 1 rencontre - SHS mensuelle - STJSV hebdomadaire		- SHS / STJ SV + 1 rencontre - SHS mensuelle - STJSV hebdomadaire	
25	Développer les formations visant les poursuites de carrière pour les docteurs sortants. Proposer ces formations également en anglais.	Réalisé	D	Automne 2017	38	DRD EDE	- Nbre doctorants présents à ces formations - taux remplissage de ces formations - Nbre formations en anglais	- 38 doctorants - 82% - 6 formations en anglais			- 38 doctorants - 75% - 6 formations en anglais	- 38 doctorants - 77% - 7 formations en anglais	
26	Mise en place d'un nouvel outil de gestion des inscriptions aux formations doctorales (« Améthys »).	Réalisé	D	Automne 2018	38	DRD EDE	Mise en place de l'application AMETHYS pour la gestion du dossier des doctorants avec installation de modules supplémentaires	Ajout de la gestion des formations transversales et disciplinaires		Ajout de la gestion des demandes d'admission		Ajout de la gestion des CSJ projets recherche doctoraux	
27	Identification de parcours types de formation pour favoriser la poursuite de carrière des doctorants.	Réalisé	D	Automne 2017	39	Euraxess EDE	- Création d'une liste de parcours types de formations QIN	/	/	/	/	3 parcours au choix 1. Innovation - Créature - Entrepreneurat 2. Enseignement supérieur - Organismes publics 3. Formation professionnelle - communication - médiation scientifique 4. R&D privé - Conseil - Expertise 5. Europe - international (baccalauréat 2025)	
28	Accompagnement du doctorant dans sa réflexion de projet professionnel et sur les procédures à entreprendre : présentation, lors du mi-parcours, de la planification de son après-thèse par le doctorant.	Réalisé	D	Automne 2017	39	DRD EDE	Chaque ED propose un document récapitulatif pour le CSJ sur une base commune validé par le conseil du collège doctoral Récapitulatif des formations avec question sur la poursuite de carrière à chaque CSJ	Oui	Note : document récapitulatif proposé pour chaque ED pour le CSJ : base commune validée par le conseil du collège doctoral	Oui	Oui	Oui	Oui
29	Formation à l'utilisation de DocPro. Suivi de l'utilisation et de l'apport de DocPro dans l'insertion professionnelle (au travers de l'enquête sur le devenir des docteurs).	Réalisé	D	En cours	39	DRD EDE	- Indice d'accord à la question de l'apport de DocPro			Le collège doctoral propose chaque année la formation "Doc Pro" en français et en anglais Nbre de participants / an Encore trop peu de doctorants s'investissent dans leur portefeuille			
30	Affichage des règlements intérieurs dans les locaux et publication de celui-ci sur le site intranet de chaque UR.	En cours		Automne 2018	2, 35	DRD	- % des unités de recherche ayant publié ce règlement sur son site internet par rapport au nb d'UR ayant un règlement						
31	ACTION AJOUTÉE AU PLAN D'ACTION INITIAL Création de sessions de formation pour les nouveaux directeurs d'unités de recherche, en partenariat avec le CNRS et l'Inserm	Réalisé		Automne 2018	2, 35	DRD	- Nbre sessions de formation organisées - Nbre participants			5 sessions de formation organisées en partenariat avec l'Inserm et le CNRS : Management d'équipe, Management des RH, Prévention Santé & Sécurité et Portage de projet			

Annexe 4

Organigramme des
services et directions



Annexe 5 – OTM-R checklist 2025

Check-list Recrutement Ouvert, Transparent, basé sur le Mérite (OTM-R)					
UNISTRA					
Méthode de recrutement	Ouverte	Transparente	Basée sur le mérite	Oui, absolument Oui Oui, plutôt Oui, un peu Non	Indicateurs proposés ou actions de mesure pour la période 2017-2024
1. Avons-nous publié notre politique OTM-R sur le site internet (en français et en anglais) ?	x	x	x	Oui	Conformité du contenu OTM-R publié en français et en anglais, en suivant la réglementation nationale en vigueur
2. Avons-nous un guide interne décrivant clairement les procédures et pratiques OTM-R pour toutes typologies de chercheurs ?	x	x	x	Oui, plutôt	Les modalités applicables au recrutement des EC et des contractuels post-doctorants sont définies par leurs statuts p toute compatibilité avec les principes OTM-R. Pour les post-doctorants, un cadrage local a été approuvé par le Conseil d'administration de l'université en date du 5 j définissant de manière claire les modalités de candidature, de sélection et d'engagement des contractuels concernés Plus globalement, l'université s'est dotée de conventions de gestion des personnels contractuels renouvelées dans le cac directeur des ressources humaines approuvé par le Congrès du 15 octobre 2024. Ces conventions fixent les condition: au recrutement des agents contractuels pour l'université, en toute compatibilité avec les principes OTM-R. Remise à jour en cours du guide du chercheur, décrivant le cadrage par typologie de chercheurs.
3. Les personnes impliquées dans ce processus sont-elles toutes suffisamment formées à la pratique de l'OTM-R ?	x	x	x	Oui, plutôt	Les Présidents et Vice-présidents des comités de sélection (Conseil académique restreint) pour le recrutement des en chercheurs titulaires et contractuels sont sensibilisés aux règles visant à garantir le principe d'impartialité au recrutei qu'au risque de biais inconscients lié au genre, à l'origine sociale ou géographique, etc. des candidats. Le catalogue de formation professionnelle intègre des actions spécifique au recrutement, comme par exemple : recr une personne en situation de handicap, module les modalités de recrutement dans "Etre un agent public", le vocable recrutement dans "Méthodologie de rédaction du rapport d'aptitude professionnelle" à destination des responsables directs, etc.
4. Utilisons-nous (suffisamment) les outils d'e-recrutement ?	x	x		Oui, plutôt	Utilisation des outils en ligne dans le processus de recrutement : ODYSSEE (ministériel), Choisir le service public (inter-France Travail, APEC, Euraxess Dématérialisation du processus de recrutement en cours pour les personnels BIATPSS, via l'application Talentsoft (sep en cible) Dématérialisation de la procédure de recrutement des Attachés temporaires d'enseignement et de recherche (ATER) (
5. Avons-nous mis en place un système de contrôle qualité pour l'OTM-R ?	x	x	x	Non	Audit interne via la cellule d'audit interne à l'Unistra à programmer
6. Notre politique OTM-R actuelle encourage-t-elle les candidatures extérieures à l'établissement ?	x	x	x	Oui	Les candidats français ne sont pas favorisés par rapport aux candidats étrangers. Le recrutement de chercheurs exteri 75% pour les MCFs et 39% pour les Professeurs (données 2023). Ces données doivent être mises en relation avec la v politique de l'université d'offrir en parallèle une perspective d'évolution de carrière aux maîtres de conférences de l' Chaire Professeur Junior (CPJ) : 4 recrutements CPJ par an depuis le lancement du dispositif en 2021
7. Notre politique OTM-R actuelle est-elle cohérente avec les politiques d'attractivité de chercheurs étrangers ?	x	x	x	Oui, plutôt	Les candidats français ne sont pas favorisés par rapport aux candidats étrangers. Effort de l'établissement pour l'accu l'accompagnement des chercheurs étrangers via le Centre de service Euraxess et le département des relations intern: (guide du chercheur étranger) Part des personnels de nationalité étrangère parmi les EC, chercheurs titulaires et contractuels est de 31% (données :
8. Notre politique OTM-R actuelle est-elle cohérente avec les politiques d'attractivité des groupes sous-représentés ?	x	x	x	Oui, plutôt	Part des personnels en situation d'handicap parmi les personnels de l'Unistra : 3,79 % (données 2024) 2,79 enseignants-chercheurs (1,62% titulaires et 1,17% contractuels) ont déclaré un handicap. Politique de l'Unistra pour qu'un plus grand nombre de chercheurs se déclarent sans crainte de stigmatisation et conséquence sur leur par professionnel L'Unistra finance un contrat supplémentaire spécifiquement réservé pour des doctorants handicapés, en plus de celu ministère : 2 à 4 doctorants par an Développement actif de la politique d'égalité professionnelle femmes-hommes : 42% femmes (2024) sur le nombre total de chercheurs, tous panels confondus (R1 à R4).
9. Notre politique OTM-R actuelle est-elle adéquate pour fournir des conditions de travail optimales (attractives si document original) aux chercheurs ?	x	x	x	Oui, plutôt	Depuis 6 ans, 162 postes attractifs pourvus : 40 IUF, 109 USIAS, 10 CPJ et 3 MOPGA Création en 2024 d'un bureau de carrière propre aux enseignants chercheurs pour accompagner le développement di chercheurs post-recrutement (animé par un EC et une chargée de carrière). Création d'un programme carrière Eurax chercheurs étrangers et de parcours de formation pour les doctorants. Politique de prévention des risques en matière d'hygiène et de sécurité, cellule discrimination/harcèlement au travai place. Création de nombreux départements et pôles pour accompagner le chercheur (PUI, collège doctoral, missions r société, science ouverte, plateformes d'équipements, DD&RS etc.)

10. Avons-nous les moyens de mesurer si les chercheurs les plus adéquats candidatent aux postes proposés ?	x	x	x	Oui, plutôt	<p>La sélection des enseignants chercheurs est, en droit français, confiée à des comités de sélection constitués de man et réglementaire. Ces comités de sélection sont composés au moins à parité de membres interne et externes à l'établ derniers pouvant être plus nombreux que les membres internes) et à 40% au moins de personnes de chaque sexe. Ce travaillent en toute impartialité. Une grille d'analyse des candidatures a été définie permettant l'objectivation des mé faiblesses de chaque candidature. Des rapports individuels et collectifs, opposables en droit, sont également établis à travaux.</p> <p>Pour parer aux absences de procédures nationales, des comités d'experts ont été mis en place en 2018 pour les ATER: associés, avec un PV de fin de sélection pour objectiver le recrutement.</p>
Communication et candidature					
11. Avons-nous des directives et/ou recommandations ou formulaires pour la publication des offres (ex. EURAXESS) ?	x	x		Oui, absolument	<p>Procédures claires fixées par les textes nationaux (loi de transformation de la Fonction Publique) : publication obligati recommandation sur le contenu fixées par les statuts.</p> <p>Procédures de publication des offres actualisées sur les sites de recrutement en ligne (Euraxess, Choisir le Service Pul Travail, APEC etc.) selon les besoins</p> <p>Les fiches de postes, récemment révisés, respectent un formalisme type, accompagnées de conseils de rédaction et c nomenclature : très détaillées et traduites en anglais</p>
12. Incluons-nous dans la fiche de poste des éléments/liens comme ceux indiqués dans la Boîte à outils ?	x	x		Oui	Les fiches de postes comportent les éléments attendus pour chacune des populations adressées
13. Utilisons-nous EURAXESS au maximum de ses capacités afin de s'assurer que notre offre d'emploi touche une audience la plus large possible ?	x	x		Oui, absolument	Publication des offres d'emploi via Euraxess Job en utilisant les nomenclatures pour les fiches de postes du recrutem enseignants-chercheurs, avec éventuellement un lien avec Eurcor, Le Campus européen
14. Utilisons-nous d'autres outils de diffusion des offres d'emploi ?	x	x		Oui, absolument	Publication des postes vacants sur d'autres outils : site amiral de l'université, Place de l'Emploi Public, APEC, Pôle emp professionnels, LinkedIn Unistra, Alumni, autres sites spécialisés selon les domaines scientifiques
15. La démarche administrative à suivre reste-t-elle minimale et non contraignante pour le candidat ?	x			Oui	<p>Application des exigences de la réglementation applicable dans la collecte des pièces justificatives</p> <p>Un effort dans le sens de la dématérialisation des processus est conduit actuellement, dans un objectif de simplificati administrative, notamment</p>
Sélection et évaluation					
16. Avons-nous des règles claires qui régissent la nomination des membres des comités de sélection ?		x	x	Oui, absolument	Règles de composition du comité de sélection appliquées pour chaque recrutement, qui respectent les règles statutai réglementaires applicables
17. Avons-nous des règles claires concernant la composition des comités de sélection ?		x	x	Oui, absolument	Règles de composition du comité de sélection appliquées pour chaque recrutement, qui respectent la législation natic
18. La parité hommes/femmes est-elle suffisamment respectée au sein des comités de sélection ?		x	x	Oui, absolument	<p>Comités de sélection pour le recrutement des ECs constitués dans le respect de la réglementation nationale</p> <p>La parité hommes / femmes dans les comités de sélection est fixée réglementairement sur la base d'une représentati 40% de personnes de chaque sexe</p>
19. Avons-nous des directives/recommandations claires à l'attention des comités de sélection les aidant à définir le "mérite" de chacun, assurant ainsi que le meilleur candidat possible soit retenu ?			x	Oui	<p>Vadémécum sur les règles de bon fonctionnement diffusé aux jurys. Composition du comité de sélection basé sur l'ex discipline et compétence en recherche et pédagogie. Formations sur la sensibilisation des présidents de jurys et comi sélection aux préjugés inconscients.</p> <p>Incitation forte à la mise en situation professionnelle lors des auditions des EC (73 % de mise en situation professionn pour les postes MCF et 27% pour les postes de Professeur)</p> <p>Fiche rapporteur et grille d'évaluation mises en place depuis 2021</p> <p>Statut du post-doc reconnu (via LPR) : procédure de recrutement mise en place (publication de la fiche de poste et rec objectifé (qualification, mérite)</p>
Nomination					
20. Informons-nous chaque candidat de l'issue réservée à sa candidature à la fin de la campagne de recrutement ?		x		Oui, absolument	Candidat informé soit par changement de statut lorsque le recrutement est dématérialisé (via Galaxi), soit par courrie DRH pilote le recrutement
21. Assurons-nous un retour satisfaisant à chaque candidat vu en entretien ?		x		Oui	Les modalités de communication de l'appréciation des candidatures par le jury de sélection relèvent du code des relat public et l'administration : chaque candidat y a accès sur simple demande
22. Existe-t-il une procédure de recours appropriée ?		x		Oui, absolument	Les voies et délais de recours sont définies par le droit public français et peut s'exercer à l'encontre de chaque décisic l'administration.
Evaluation générale					
23. Existe-t-il un système permettant d'évaluer si l'OTM-R atteint ses objectifs ?				Non	Système d'évaluation interne à mettre en place en lien avec la labellisation HRS4R

Annexe 6 – Composition des Comités

Le Comité de Pilotage regroupe 17 membres :

- membres de la gouvernance : les vice-présidentes et vice-présidents Recherche, Ressources Humaines, Egalité-diversité et Valorisation ; la Directrice Générale des Services adjointe « Recherche-Innovation-Partenariats-Valorisation et DD&RS » ;
- directeurs et adjoints des directions centrales et des services centraux : DRD, DRH, DRI, Science Ouverte, Euraxess, Mission relation société, Alumni, Direction pilotage et amélioration continue, Sécurité FSD et la référente projet.





Le Groupe Stratégique est composé des dirigeants de la DRD, la DRH, la DGS adjointe et la référente projet.

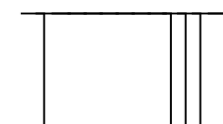
Les réunions trimestrielles du Groupe Stratégique permettent de rendre compte de l'avancée dans la mise en œuvre du plan d'action HRS4R, de mettre en avant les éventuelles évolutions de la stratégie d'établissement, et éventuellement à arbitrer les décisions relatives à la correction d'écarts constatés.

Le Groupe Opérationnel met en œuvre et réalise le suivi des actions. Il informe régulièrement la référente du projet de l'avancée des actions.

Les référent-e-s en charge de la mise en oeuvre de l'action donnée au sein de chaque direction en assurent le suivi et en rendent compte lors des réunions du Groupe Opérationnel. Un tableau d'avancement est élaboré au sein des directions pour suivre les actions dont elles sont pilotes, permettant ainsi aux équipes de suivre au plus près la réalisation des objectifs situés dans leur périmètre d'activité.

Les réunions régulières du Groupe Opérationnel font l'objet d'un compte rendu par la référente projet qui relaie l'état d'avancée des actions, comptes rendus partagés avec le groupe Stratégique. Des écarts majeurs par rapport aux objectifs initiaux ou des nouveaux décrets/politiques institutionnelles portés par le gouvernement sont ainsi référés au Groupe Stratégique pour arbitrage et définition d'actions correctives.

Le livret de l'enquête   
*Human Resources Strategy for
Researchers (HRS4R)*
de  **l'Univ**
→ 2024





L'enquête en quelques chiffres

491 réponses ont été enregistrées...
... dont **194** complètes.

120 réponses sont issues du domaine droit, économie, gestion et sciences humaines et sociales...
...**171** du domaine des sciences et techniques...
...et **128** du domaine de la vie et de la santé

Présentation

En 2017, l'Université de Bourgogne a obtenu le label d'excellence européen « HR Excellence in Research » faisant de l'Unistra une des premières universités de France à recevoir cette labellisation. Elle a depuis mis en œuvre une stratégie de ressources humaines pour la recherche, appelée HRS4R (Human Resources Strategy for Researchers) qui traduit l'engagement de l'établissement à faire évoluer ses pratiques et à se rapprocher des recommandations de la Charte européenne du chercheur et du Code de conduite pour le recrutement des chercheurs. L'Unistra a pour objectif prioritaire de proposer des conditions de recrutement et de travail attractives pour des talents dans l'ensemble des domaines de recherche.

En 2025 une demande de renouvellement du label pour un nouveau cycle de 3 ans a été déposée à la Commission européenne, basée sur les 4 piliers de la nouvelle charte européenne des chercheurs. Le nouveau plan d'actions vise notamment à soutenir la recherche dans toutes ses formes, un recrutement ouvert, transparent, basé sur le mérite (OTM-R), et l'accompagnement des carrières.

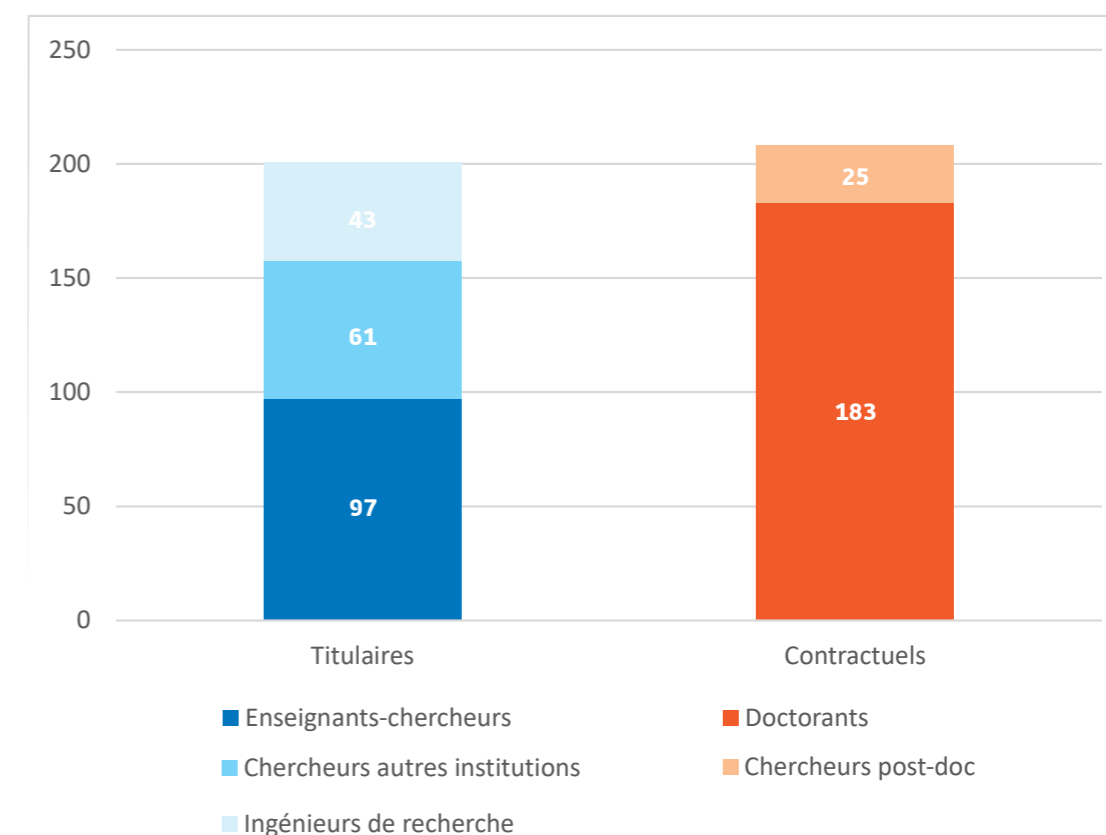
A l'élaborer le futur plan d'action 2025-2028, l'Unistra a recueilli les avis et suggestions des chercheurs sur les sujets en lien avec la mise en œuvre de la stratégie HRS4R. Un questionnaire de 20 questions a été proposé de décembre 2024 à janvier 2025 auprès de 5117 chercheurs, enseignants-chercheurs, ingénieurs, post-doctorants et doctorants de recueillir leurs avis sur les sujets en lien avec le renouvellement de la stratégie HRS4R à l'Unistra. La synthèse des résultats, basée sur le traitement statistique des réponses anonymisées recueillies, est présentée dans ce document. Les résultats de cette enquête ont été pris en compte dans l'élaboration du plan d'action 2025-2028, puis traduites en actions pour la demande de renouvellement du label HRS4R.

La charte européenne du chercheur

La charte européenne des chercheurs est un ensemble de principes généraux et de conditions de b rôles, les responsabilités et les prérogatives des chercheurs et des employeurs et/ou bailleurs de fonds des chercheurs.

La Commission a adopté en 2024 une nouvelle version de la charte du chercheur autour de 4 piliers, regroupant 20 principes, avec pour objectif de renforcer les relations entre les chercheurs et les employeurs ou bailleurs de fonds pour favoriser la réussite dans la production, le transfert, le partage et la diffusion des connaissances et du développement technologique, et le développement de carrière des chercheurs. La charte reconnaît la valeur de toutes les formes de mobilité comme moyen d'améliorer le développement professionnel des chercheurs.

→ Répartition par statut académique

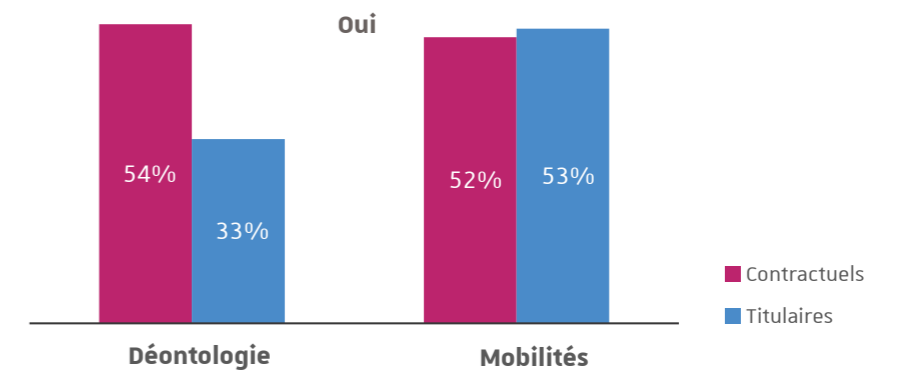


Pilier 1

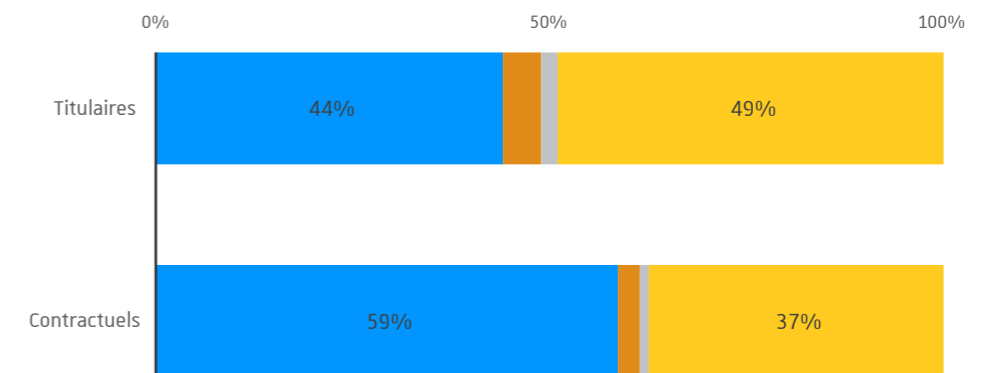
*Éthique,
intégrité,
genre et
science ouverte*

→ Connaissez-vous la cellule de déontologie de la recherche ?

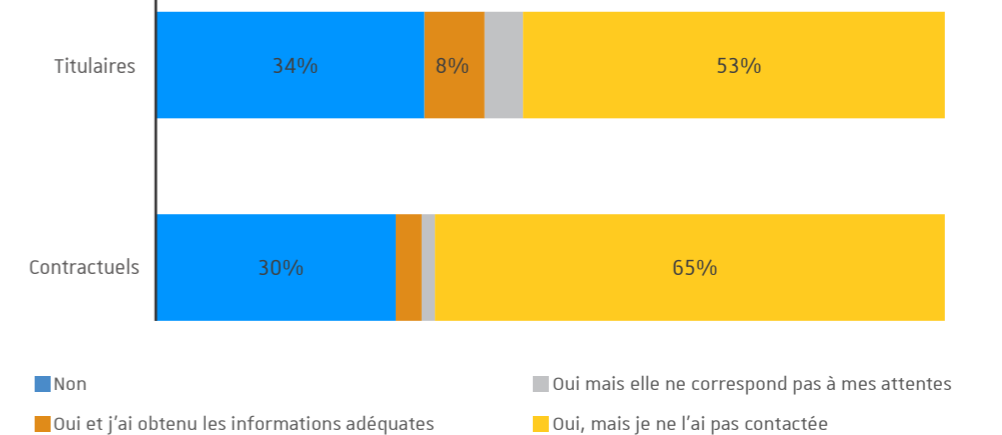
→ Votre unité de recherche encourage les mobilités (tel que Erasmus) afin d'accroître votre savoir scientifique et votre développement professionnel ?



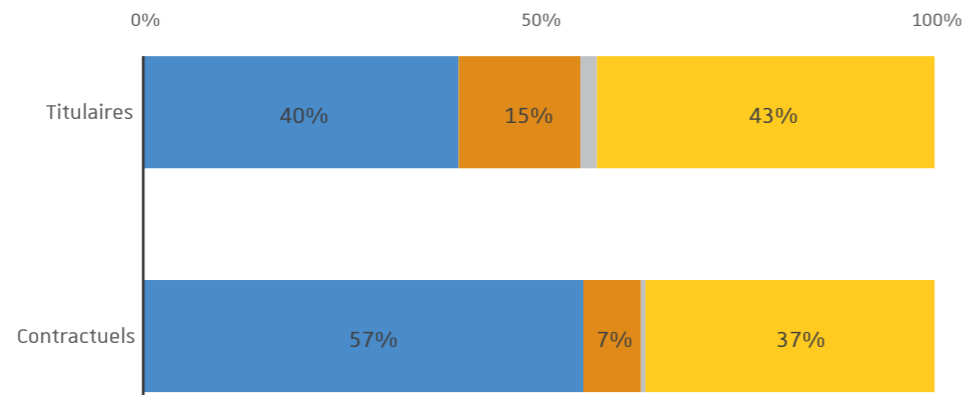
Connaissez-vous la mission "égalité-parité-diversité" ?



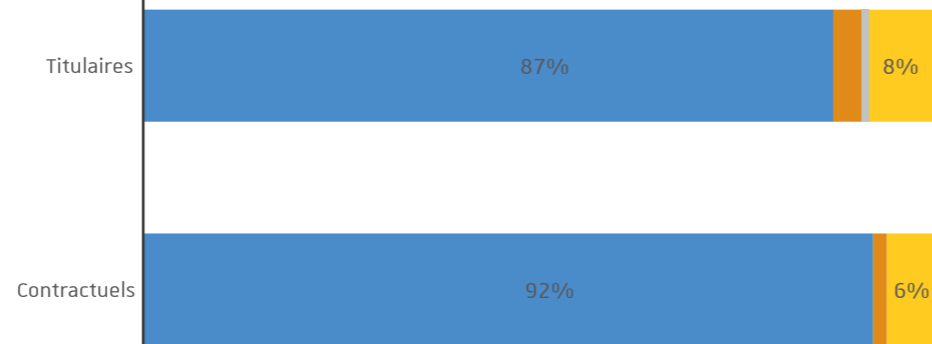
Connaissez-vous la cellule d'écoute et d'accompagnement contre les violences sexistes, sexuelles et homophobes ?



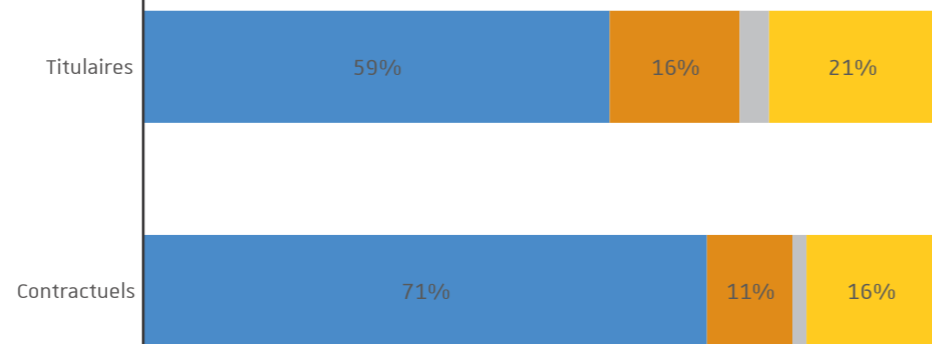
Le pôle Appui à la diffusion de la recherche (Open Access) concernant la politique de science ouverte



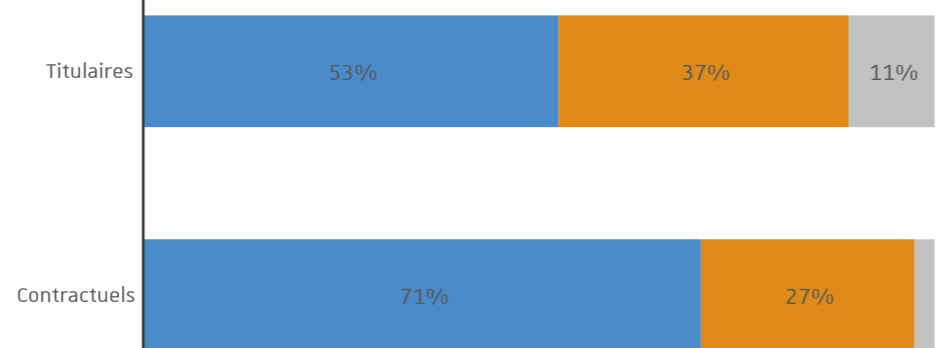
Le guichet unique ADELE Helpdesk qui répond aux questions sur les données de la recherche



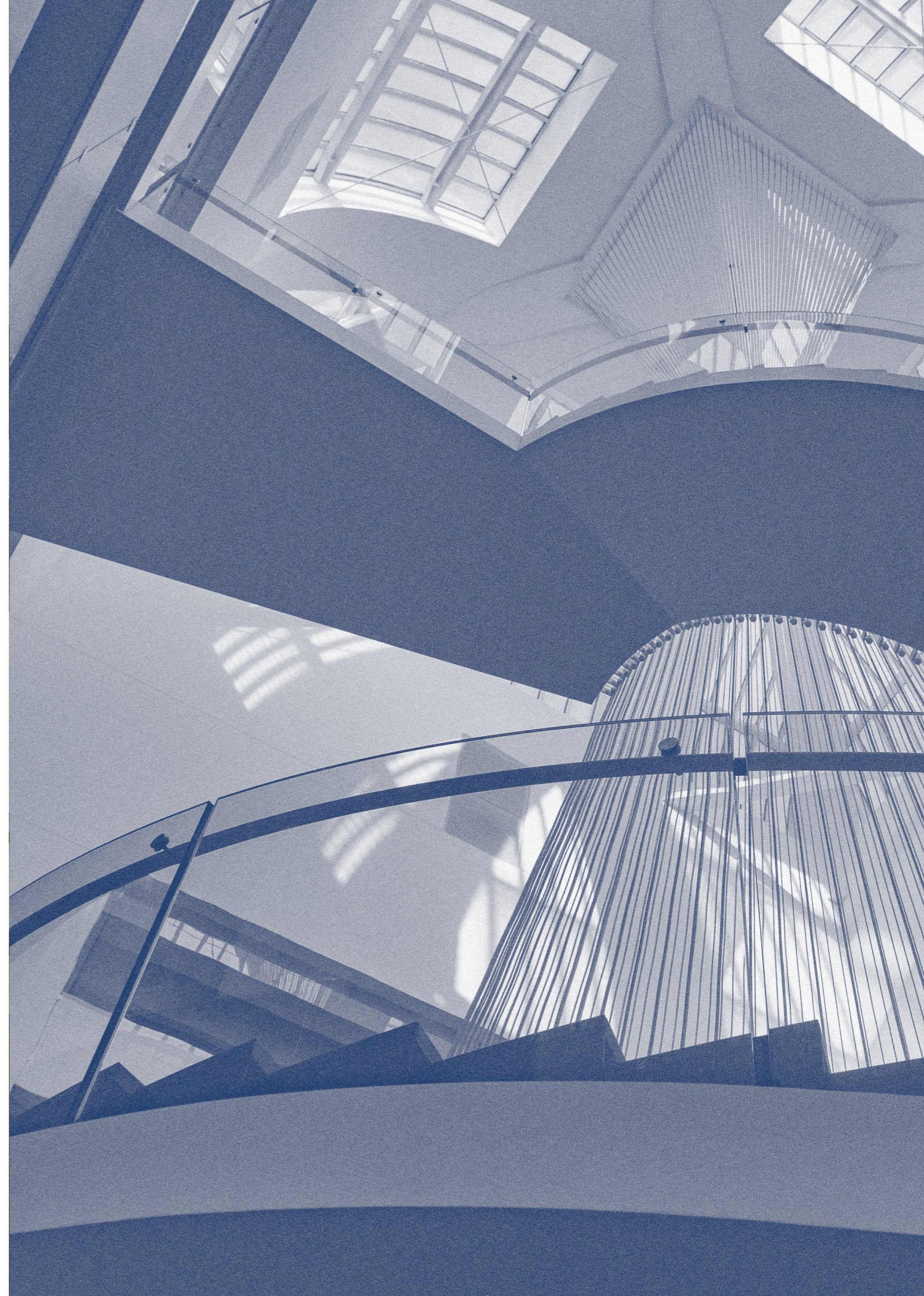
La plateforme internationale/ guide du chercheur étranger



La démarche développement durable et responsabilité sociétale (DDRS) de l'Unistra et ses missions



■ Non
 ■ Oui mais elle ne correspond pas à mes attentes
 ■ Oui et j'ai obtenu les informations adéquates
 ■ Oui, mais je ne l'ai pas contactée

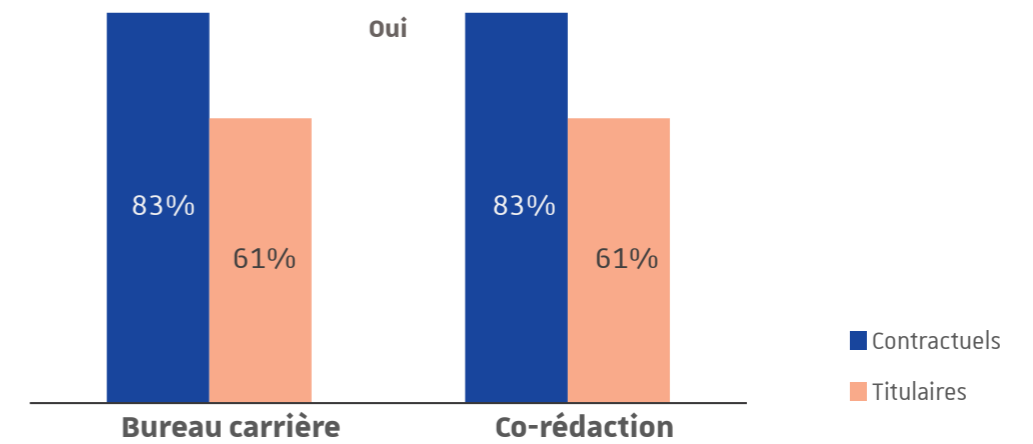


Pilier 2

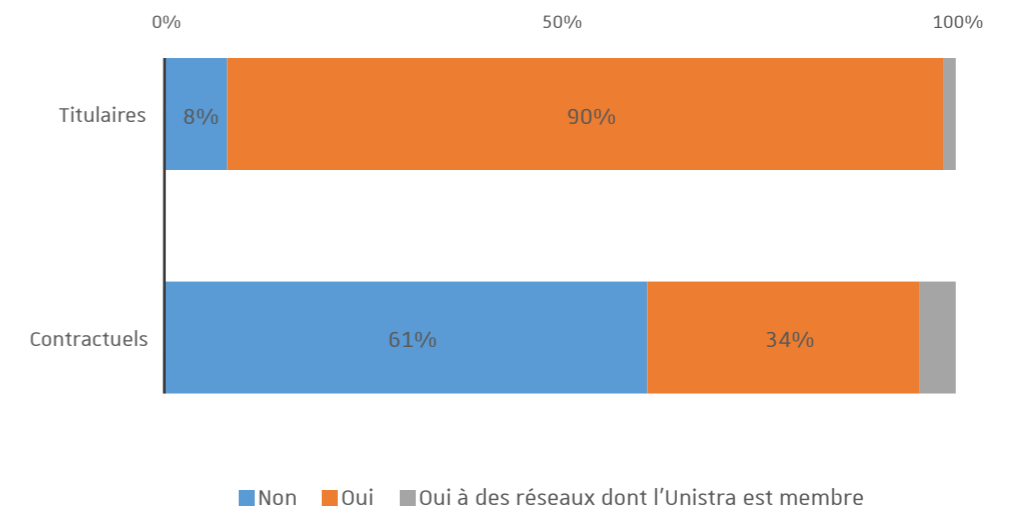
*Évaluation,
recrutement et
progression
professionnelle*

→ La création d'un bureau de carrière enseignant-chercheur (accompagnement individuel, valorisation des compétences et des parcours professionnels) vous est-il utile ?

→ Votre unité de recherche favorise la co-rédaction de publications/brevets et reconnaît à sa juste valeur l'implication de chaque co-rédacteur



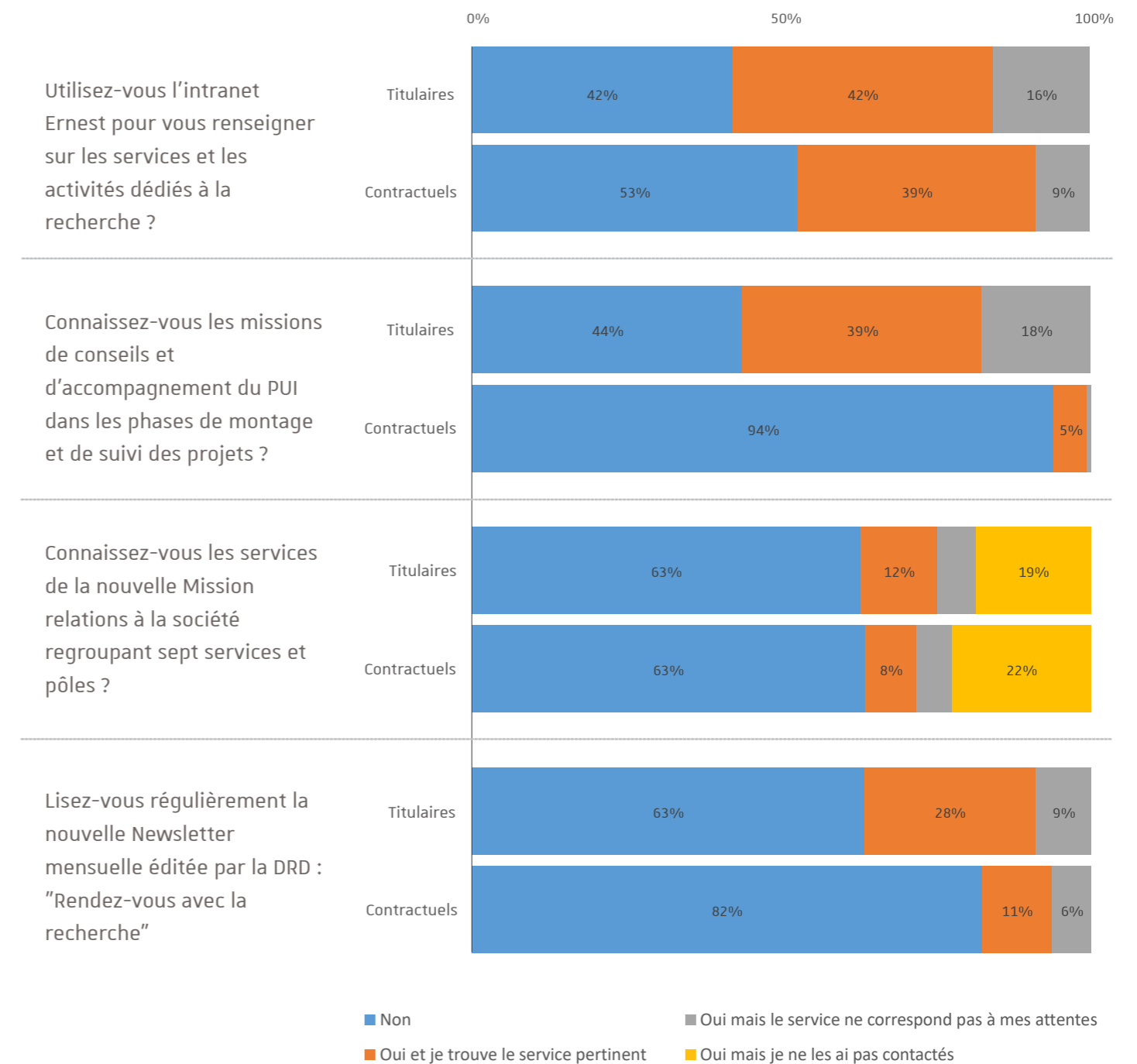
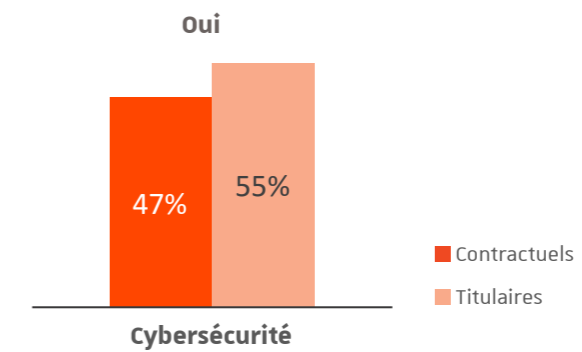
Avez-vous participé à des collaborations internationales en recherche ?



Pilier 3

Conditions et méthodes de travail

→ Vous avez été informé sur la protection des données de vos travaux de recherche (cybersécurité)



Pilier 4

Carrières scientifiques et développement des talents

→ En tant que doctorant, des formations en bloc de compétences (innovation, entrepreneuriat, privé, etc) vous seraient utiles pour vous accompagner dans votre choix de carrière :

→ Êtes-vous inscrit au réseau Alumni ?

→ Les rencontres CSI (Comité de Suivi Individuel du doctorant) permettent de réaliser un suivi d'avancement des travaux de recherche et un bilan de l'encadrement au niveau de l'unité de recherche :

