

## TEMPLATE 1 – GAP ANALYSIS - PROCESS

Case number : 2018FR309778

Name Organisation under review : UNIVERSITÉ BRETAGNE SUD

Organisation's contact details : Lysiane METAYER NOEL

SUBMISSION DATE : 06/07/2018

DATE ENDORSEMENT CHARTER AND CODE : 11/07/2017

### PROCESS

The HRS4R process must engage all management departments directly or indirectly responsible for researchers' HR-issues.<sup>1</sup> These will typically include the Vice-Rector for Research, the Head of Personnel, and other administrative staff members. In addition, the HRS4R strategy must consult its stakeholders and involve a representative community of researchers ranging from R1 to R4<sup>2</sup>, as well as appoint a Committee overseeing the process and a Working Group responsible for implementing the process.

Please provide the name, the position and the management line/ department of the persons who are directly or indirectly engaged in the HRS4R process in your organisation :

Name	Position	Management line/ Department
DUPONT Virginie	Professeure des universités – R4	Vice-Présidente Ressources Humaines
GOGNIAT Guy	Professeur des universités – R4	Vice-Président Recherche et Valorisation
CHAUVIN Christine	Professeure des universités – R4	Vice-Présidente Relations internationales
MANDIN Philippe	Professeur des universités – R4	
PINTE Gilles	Maître de conférences – R3	
BOUTILLON Emmanuel	Professeur des universités – R4	Référent Intégrité Scientifique
PUGNIERE-SAAVEDRA Frédéric	Maître de conférences – R3	Directeur d'un laboratoire de recherche

FISCHER-LOKOU Jacques	Professeur des universités – R4	
LE MASSON Philippe	Professeur des universités – R4	Directeur du pole doctoral
LE BIDEAU Damien	Doctorant – R1	

Your organisation must consult its stakeholders and involve a representative community of researchers ranging from R1 to R4<sup>3</sup>, as well as appoint a Committee overseeing the process and a Working Group responsible for the implementation of the HRS4R process.

*The term 'Human Resources' is used in the largest possible sense, to include all researchers (Frascati definition: Proposed Standard Practice for Surveys on Research and Experimental Development, Frascati Manual, OECD, 2002) disregarding the profile, career level, type of contract etc. etc.*

For a description of R1-R4, see

<https://euraxess.ec.europa.eu/europe/career-development/training-researchers/research-profiles-descriptors>

Provide information on how the above groups were involved in the GAP-analysis:

*Stakeholder group	*Consultation format	Outcomes
Comité de projet HRS4R	Trois réunions plénières du comité de projet (14/12/2017, 22/01/2018 et 14/02/2018) ont été nécessaires pour procéder à cette analyse interne afin d'identifier les priorités d'un plan d'action à mettre en œuvre.	Les membres ont contribué, chacun dans leur domaine d'activité, à établir un état de la situation existante (forces et faiblesses) de l'établissement au regard des principes de la Charte et du Code.  Des sous-groupes se sont constitués par compétence et des échanges en présentiel et par voie électronique ont permis de travailler sur les points en cours de discussion ;
Commission recherche	Les travaux du comité de projet ont été présentés régulièrement aux membres de la commission recherche.	L'avancement du dossier HRS4R a été régulièrement présenté en commission de recherche : 04/05/2017, 28/09/ 2017, 24/05/2018, 31/01/2019.  Le plan d'action a été approuvé à l'unanimité lors de la commission recherche du 20/06/2019.

Comité technique paritaire	Les travaux du comité de projet ont été présentés en comité technique paritaire .	La démarche a été présentée à l'instance en mai 2017. Le dossier a été approuvé par les membres (représentants de l'administration et des syndicats) le 24 juin 2019.
Conseil d'administration	Les travaux ont été présentés au démarrage du dossier en 2017 et avant le dépôt du dossier en 2019.	<p>Lors du conseil d'administration du 11 juillet 2017, une présentation de la stratégie des ressources humaines pour les chercheurs a été présentée et validée par les administrateurs. À partir de cette date, la démarche a été lancée à l'Université Bretagne Sud.</p> <p>Une présentation régulière de l'avancement de dossier a été présentée à la gouvernance lors de réunion de bureau et d'équipe de direction.</p> <p>Le dossier finalisé a été approuvé en séance du 5 juillet 2019.</p>
Communauté scientifique	La communauté scientifique a été consulté par questionnaire en mai 2018. Ce questionnaire a été envoyé à 524 personnels dont 292 chercheurs R3 et R4, 160 chercheurs R1 et 42 chercheurs R2	<p>La démarche a été présentée par le président lors de ses réunions publiques aux personnels en juin 2018.</p> <p>Les résultats du questionnaire ont été analysés et ont permis d'apporter des éclairages pour construire le plan d'action.</p> <p>Une invitation pour participation à la restitution des résultats a été envoyée à l'ensemble des enquêtés.</p> <p>Cette restitution s'est déroulée en visioconférence en salle des conseils pour les villes de Lorient et Vannes le 6 juin 2019.</p> <p>La présentation a été transmise à l'ensemble de la communauté scientifique.</p>

Please describe how was appointed the Committee overseeing the process (free text 200 words maximum) :

Le comité de projet comprenait une représentation politique, scientifique et administrative en lien avec le recrutement, les conditions d'emploi et de travail des chercheurs. Son rôle était :

- . d'identifier les points spécifiques à étudier, sur les 40 points recensés et les thématiques jugées prioritaires : recrutement, aspects éthiques, conditions de travail,
- . de proposer la constitution de groupes de travail, selon les thématiques retenues.
- . de valider les propositions d'améliorations proposées par les groupes de travail, d'élaborer un plan d'actions avec définition d'objectifs à atteindre et d'indicateurs de progrès.

La cheffe de projet est professeure d'université (R4) et Vice-Présidente du Conseil D'administration. Elle assure le portage politique et rend compte des avancées de la démarche auprès des instances.

L'UBS a fait le choix de ne pas recruter un personnel dédié pour coordonner ce projet mais d'utiliser les forces présentes. Une chargée de projet a été désignée. De grade Ingénieure de recherche, elle est responsable de la mise en œuvre opérationnelle.

Une représentation équilibrée des acteurs de l'UBS compose le comité de projet : politiques, scientifiques et administratifs.

Le comité de projet peut inviter des experts pour traiter de points précis ou constituer des groupes de travail dédiés.

Please describe how was appointed the Working Group responsible for the implementation of the HRS4R process (free text 200 words maximum) :

L'implication des chercheurs (R1 à R4) dans cette démarche a été essentielle.

Les deux vice-présidents (R4) en lien avec la recherche ont été nommés en tant que représentants politiques. Il s'agit du Vice-président en charge de la recherche et de la valorisation et de la vice-présidente en charge des relations internationales. Avec la cheffe de projet, vice-présidente du conseil d'administration, il forme le trio de personnels (R4) nécessaire pour aborder tous les angles de la méthodologie HRS4R.

Un panel représentatif des enseignants-chercheurs constitue également le comité de projet : quatre professeurs des universités (R4) et 2 maîtres de conférences (R3) complété par un doctorant (R1).

Une représentation des directions impliquées en lien avec le recrutement, les conditions d'emploi, l'international et la recherche. Il s'agit principalement de directeurs de services : directeur général des services, directrice des ressources humaines accompagnée de ses deux responsables de bureau (l'une pour les personnels administratifs et techniques, l'autre pour les enseignants et enseignants-chercheurs). Le directeur du pôle doctoral, professeur des universités (R4) a apporté son expertise sur le champ des doctorants (R1).