DOCUMENT 3: REVUE INTERNE (AUTO-EVALUATION)

Nom de l'organisation : Université de Montpellier
Coordonnées de la personne de contact : M. Philippe Augé, Président
163 rue Broussonnet, 34090 Montpellier, France
Chef de projet HRS4R : Nathalie Modjeska (nathalie.modjeska@umontpellier.fr)
Lien web de l'institution où est publiée la Stratégie HR pour les chercheurs : …
http://www.umontpellier.fr/recherche/ ……
Lien web vers la politique institutionnelle de recrutement (principes OTM-R): …
http://www.umontpellier.fr/recherche/ ……

DATE DE SOUMISSION A LA COMMISSION EUROPEENNE : 23 MAI 2017……..

TABLE DES MATIERES

1 INFORMATION SUR L'ORGANISATION 2
1.1 Chiffres clés 2
1.2 Profil de l'établissement 2
2 DESCRIPTION 3
2.1 Le processus de fusion 3
2.2 Les engagements stratégiques de l'UM 3
2.3 Vers une université thématique d'excellence 4
3 ACTIONS 5
3.1 Bilan par rapport au plan d'action initial 5
3.2 Tableau de suivi des actions 5
3.2.1 Actions prévues au plan d'action initial (42) 5
3.2.2 Actions réalisées (4), non prévues initialement 15
3.2.3 Plan d'action mis à jour pour la période 2017-2019 16
3.3 Implémentation de la politique de recrutement ouvert OTM-R 17
4 MISE EN ŒUVRE 19
4.1 Méthodologie 19
4.1.1 Mise à jour du Comité de Pilotage 19
4.1.2 Enquête auprès de la communauté scientifique UM 20
4.1.3 Travail trans-directionnel 22
4.2 Intégration de HRS4R dans la stratégie de l'établissement 22
4.2.1 Ancrage durable d'HRS4R à l'UM 22
4.2.2 Contribution de l'UM à la diffusion de la politique HRS4R 23
4.3 Suivi d'HRS4R à l'UM 23
4.3.1 Organisation du suivi de la mise en œuvre 23
4.3.2 A venir 24
5 ANNEXES 25

DOCUMENT 3: REVUE INTERNE (AUTO-EVALUATION)

1 INFORMATION SUR L'ORGANISATION

1.1 Chiffres clés

STAFF & ETUDIANTS	*Equivalent Temps Plein*
Nombre total de chercheurs = staff de recherche : professeurs, enseignants-chercheurs, chercheurs, personnes titulaires d'une subvention ou d'une bourse, doctorants, à temps partiel ou à temps plein	**2 620*
Dont (nombre) internationaux (par ex. de nationalité étrangère)	**271*
Dont (nombre) financés par des fonds externes	**N/A*
Dont (nombre) de femmes	**1 055*
Dont (nombre) de chercheurs confirmés (R3) et de chercheurs principaux (R4), disposant d'un large degré d'autonomie, PI ou Professeur	**1 700*
Dont (nombre) de chercheurs reconnus (R2) = post-doctorant ou équivalent mais pas encore totalement indépendants	**387*
Dont (nombre) de chercheurs de 1er niveau (R1) = doctorant ou jeune chercheur	**533 (sous contrat UM)*
Nombre total d'étudiants (si pertinent)	*46 300*
Nombre total de staff (staff de recherche + personnes en charge de l'administration, de la gestion, de l'enseignement et du staff de recherche	**2 770*
BUDGET RECHERCHE (pour l'année comptable la plus récente)	*184,5 M €*
Budget annuel total de l'organisation	*440 M €*
Budget annuel provenant d'une allocation gouvernementale (dédié à la recherche)	*120 M €*
Budget annuel de projets compétitifs financés par des pouvoirs publics (dédié à la recherche, obtenus en compétition avec d'autres organisations, par ex. les financements européens)	*53,3 M €*
Budget annuel provenant de fonds privés ou de sources non gouvernementales (dédiés à la recherche)	*11,2 M €*

1.2 Profil de l'établissement

PROFIL DE L'ORGANISATION
Née en janvier 2015 de la fusion des Universités Montpellier 1 et 2, l'Université de Montpellier (UM) fédère 16 composantes de formation, réunies en deux grands domaines « sciences, technologies, santé » et « droit, économie, gestion », et regroupe 77 structures de recherche, réparties en 9 départements scientifiques, tournées vers les défis émergents d'un monde en mouvement. Classée dans les palmarès internationaux et 6ème université de France, l'UM rassemble 46 300 étudiants (dont 16% d'étrangers), 1 750 doctorants (dont 40% d'étrangers) et plus de 4 600 agents au service de la recherche. Pour toute précision visitez notre site : www.umontpellier.fr

2 DESCRIPTION

2.1 Le processus de fusion

Le processus de fusion s'est poursuivi sur plusieurs mois pour aboutir en septembre 2015, au terme d'une période de mobilité des personnels, à un nouvel organigramme (voir Annexe 1, Organigramme p. 26). Sur le plan administratif, l'UM compte 16 directions et 5 services communs, organisés autour de 5 thématiques : Recherche, Formation, Vie de Campus, Directions transverses et Patrimoine.

En 2016, l'université a poursuivi son effort de structuration en regroupant ses composantes d'enseignement, structures de recherche et écoles doctorales autour de 9 départements scientifiques chargés de la coordination de la recherche et du renforcement du lien recherche-formation dans un domaine thématique donné.

Le processus de fusion a influé sur la mise en œuvre de HRS4R à l'UM. Si l'effort de structuration initial a décalé de quelques mois l'implémentation de certains aspects de la stratégie HRS4R, le chantier d'homogénéisation des pratiques internes a permis d'initier des processus nouveaux, facilitant le déroulement du plan HRS4R initial dans sa quasi-totalité.

Les multiples actions réalisées ont permis des améliorations pour de nombreux principes[1], parmi lesquels on peut citer : le **Principe 2 – Principes Ethiques** avec la *généralisation des Comités de Suivi de Thèse* pour les doctorants et l'instauration d'une *Charte d'Intégrité Scientifique* ; le **Principe 3 – Responsabilité professionnelle** avec notamment la mise à disposition pour la communauté scientifique d'un *logiciel anti-plagiat* ; le **Principe 6 – Responsabilité** avec le *déploiement d'un outil informatisé du suivi des feuilles de temps* sur les projets recherche soumis à justification financière et le *renforcement des équipes de la Direction des Affaires Financières* chargées du suivi financier et de la justification ; le **Principe 8 – Diffusion et exploitation de résultats** avec l'adoption d'une *Charte de Signature des Publications* unique et commune, l'inauguration d'une fontaine numérique au service des étudiants et Enseignants-Chercheurs (E/C), ou encore la publication d'un *magazine de vulgarisation de la science (LUM)* à destination du grand public.

2.2 Les engagements stratégiques de l'UM

Durant la période, l'Université de Montpellier a poursuivi ses efforts pour mettre en œuvre sa politique d'établissement qui vise à : assurer transparence et équité, en particulier dans les processus de recrutement des enseignants-chercheurs ; favoriser le dialogue social entre les acteurs de l'établissement ; et contribuer à améliorer le bien-être au travail de ses personnels.

A ce titre, la **Direction Vie de Campus** et ses services ont largement contribué au **Principe 24 – Conditions de travail** : le service Handiversité s'efforce d'étendre le dispositif d'accompagnement des personnels en situation de handicap via un *Schéma Directeur Handicap pluriannuel,* fort de 73 actions.

Le service Qualité de Vie au Travail réalise de multiples actions contribuant au bien-être au travail : possibilité de bénéficier des conseils d'un coach individuel ou de s'entretenir avec un psychologue du

[1] Voir liste des 40 principes de la Charte Européenne du Chercheur et du Code de conduite du recrutement des Chercheurs en annexe 2, p.27.

travail en toute confidentialité ; ateliers gratuits de relaxation, sophrologie, Gi Gong, pause-détente. En 2015, l'UM a confié à un prestataire externe la conduite d'une enquête sur les Risques Psycho-sociaux (RPS). Cette commande a abouti à l'élaboration et à la mise en place d'un *dispositif de prise en charge des RPS* par le biais d'une *Commission « veille et attention »* laquelle réunit une équipe plurielle. Le déploiement d'un bouquet d'outils numériques (suite collaborative Zimbra) participe à l'amélioration des conditions de travail, tout comme la gratuité pour le personnel UM des activités sportives proposées au sein de l'établissement. En référence au **Principe 10 – Non-discrimination**, il convient de souligner la *nomination d'un référent Lutte contre le racisme et l'antisémitisme*, la *signature par l'UM de la Charte LGBT* (1ère université en France), ou encore la *mise en place d'une procédure de signalement de documents nécessitant une version en anglais*.

2.3 Vers une université thématique d'excellence

En février 2017, à l'issue d'un Appel à Projets compétitif dans le cadre du Programme d'Investissements d'Avenir du gouvernement français, l'UM obtient la labellisation d'I-SITE (Initiative-Science-Innovation-Territoires-Economie) pour son projet MUSE. Coordonné par l'UM, cet ambitieux projet rassemble 19 partenaires et vise à créer une **université thématique de recherche intensive** internationalement reconnue pour son impact dans les domaines de l'**agriculture**, de l'**environnement** et de la **santé**.

Doté de moyens importants (financement annuel de 17 M€), MUSE comprend de nombreux dispositifs novateurs, en particulier en termes de Ressources Humaines avec, entre autres, l'introduction de postes en *Tenure-track*, de *packages attractifs* pour les chercheurs d'excellence, de *prix récompensant l'enseignement et l'innovation,* et la *multiplication des formations par voie numérique* pour les chercheurs et les Enseignants/Chercheurs. Ce projet démarre au Q2 2017 et a vocation à être pérennisé après une période probatoire de 2 ans.

3 ACTIONS

3.1 Bilan par rapport au plan d'action initial

Les axes d'amélioration envisagés en janvier 2015 dans la Stratégie de Ressources Humaines pour la recherche rassemblaient un total de **42 objectifs à atteindre sur une période allant de 2015 à 2018**.

La conduite d'un état des lieux sur la mise en œuvre de la Stratégie de Ressources Humaines HRS4R révèle qu'entre mars 2015 et mars 2017 :

- **40 actions** sur 42 actions du plan initial ont été **réalisées** (**en tout ou partie**), soit un taux de réalisation de **96%** ;
- **4 actions** non prévues dans le plan initial, contribuant à la mise en œuvre des principes de la C&C, ont été réalisées ; elles sont recensées ci-dessous (voir cellules en vert, section 3.2.2) et portent à 46 le total d'actions suivies sur la période.

3.2 Tableau de suivi des actions

A l'occasion du recensement des actions réalisées pendant les 2 premières années du label, une subdivision des tâches a été réalisée. On dénombre **95 sous-tâches** présentant le degré d'avancement suivant :

- 67 sous-tâches réalisées (statut Fait)
- 18 sous-tâches en cours de réalisation (statut En cours)
- 10 sous-tâches restent à compléter (statut A faire)

Le taux de réalisation totale atteint est ici de **71%.**

Une fois réalisées, les actions correspondent à des dispositifs ou à des politiques qui s'inscrivent dans la durée et perdurent d'année en année. Elles font l'objet d'un suivi et s'étendent parfois à de nouveaux périmètres. Cette granularité dans le suivi a conduit à l'introduction d'une nouvelle typologie de phase (phase Extension) signalée par une flèche bleue dans le tableau de Suivi des Actions situé en annexe (voir Annexe 3, Tableau de Suivi des Actions p. 28).

3.2.1 Actions prévues au plan d'action initial (42)

Action No.	***Titre de l'action***	***Timing***	***Unité responsable***	***Indicateur(s) / Cible(s)***	***Etat actuel*** *(Fait ; en cours ; à faire)*
R-1	**Demande de reconnaissance par la CE**	Q1 2015	UM	*Obtention du label*	*Fait (Q1 2015)*
I-1	**Liberté de Recherche** Annexer Charte et Code aux lettres de mission des Directeurs d'Unités & Ecoles Doctorales	Q1 2015	DRED	*4 présentations en interne (CR 28/09/2015; CAc 20/03/2015 ; réunions Directeurs Unités 01/11/2015 et 9/04/2016)*	*Fait (Q4 2015) Communication interne sur HRS4R et C&C*
I-2.1	**Principes Ethiques** Généraliser le recours aux règlements intérieurs pour toutes les unités de recherche et proposer d'accompagner leur rédaction pour une meilleure harmonisation	Q1 2015	DRED	*vote des Règlements Intérieurs (RI) par CR ; # de RI validés*	*A faire : (objectif Q4 2017) cadrage des Règlements Intérieurs pour vote en CR*
I-2.2	**Principes Ethiques** Généraliser le recours aux comités de suivi des thèses pour toutes les Ecoles	Q2 2016	DRED	*# comités de thèse/an: 560*	*1. Fait : (Q1 2015) Comité de Suivi de Thèse individuel*

DOCUMENT 3: REVUE INTERNE (AUTO-EVALUATION)

Action No.	***Titre de l'action***	***Timing***	***Unité responsable***	***Indicateur(s) / Cible(s)***	***Etat actuel** (Fait ; en cours ; à faire)*
	Doctorales			*# conventions de formations signées/an*	*rendu obligatoire par arrêté du 25/05/2016;* *2. A faire : signature d'une convention de formation des doctorants (objectif Q3 2017)*
I-2.3	**Principes Ethiques** Proposer de doter l'université d'un Comité de Consultation Ethique	Q4 2015	DRED	*1. Instauration d'une Charte d'Intégrité Scientifique (IS): Vote en CA, 30/01/17 + référent IS nommé à l'UM* *2. création de la Commission ad hoc*	*1. Fait (Q1 2017)* *2. En cours (objectif Q2 2017)*
I-3.1	**Responsabilité professionnelle** Encourager cette attitude auprès des doctorants (édition prévue d'un guide avec la Charte et le Code en annexe, et version anglaise)	Q1 2016	DRED	*1. # charte thèses signées avec réf à C&C* *2. mise en ligne des docs sur ENT et ADUM* *3. # formations proposées par ED et collège Doc* *# doctorants ayant suivi les formations*	*1. En cours (objectif Q3 2017) (référence à Charte IS, C&C dans docs inscription en doctorat)* *2. En cours (objectif Q4 2017) mise en ligne sur ENT de la C&C et Charte IS* *3. En cours (objectif Q4 2017) = formations sur Responsabilité Professionnelle via les ED et le Collège Doctoral*
I-3.2	**Responsabilité professionnelle** Sensibiliser les chercheurs à la question du plagiat et de l'auto-plagiat (message à inclure dès l'enseignement universitaire)	Q3 2015	DFE	*- Charte des examens (sanctions en cas de plagiat).* *- Mise en place outil COMPILATIO* *- taux d'utilisation de COMPILATIO par directeurs de thèse* *- # cas détectés*	*1. Fait (Q1 2015) Une charte des examens prévoit les sanctions en cas de plagiat (niveaux L&M)* *2.Fait L'établissement est doté d'un outil anti-plagiat (COMPILATIO) à la disposition des étudiants et des enseignants (Q1 2015).* *3. En cours de déploiement pour Doctorants (Q4 2017).* *4. Fait Plagiat mentionné dans la charte IS (Q1 2017).*
I-5.1	**Obligations contractuelles et légales** Sensibiliser les chercheurs à l'intérêt d'échanger les informations P.I. et brevet avec le pôle CV de la direction Innovation et Partenariats	Q2 2015	DIPA	*1. # visites de laboratoires (2)* *2. Article publié Intranet et Internet*	*1. Fait (Q3 2015)* *2. En cours (objectif Q2 2017)*
I-5.2	**Obligations contractuelles et légales** Développer un SI permettant recueil et partage de données PI	Q4 2016	DIPA	*1. et 2. Mise en place d'un système de suivi de la production*	*1. En cours Etude préalable à la mise en place d'un système de suivi de la production*

DOCUMENT 3: REVUE INTERNE (AUTO-EVALUATION)

Action No.	***Titre de l'action***	***Timing***	***Unité responsable***	***Indicateur(s) / Cible(s)***	***Etat actuel*** (*Fait ; en cours ; à faire*)
				scientifique et de publication dans le cadre du SI Recherche *3. pour le doctorat: utilisation des applications STEP et STAR (# sujets PhD déposés : 1 000) et signature d'un contrat de diffusion des thèses via outil SUDOC (430 thèses diffusées via SUDOC en 2015)*	*scientifique et de publication (objectif Q4 2017) et* *2. A faire déploiement à venir (objectif Q3 2018)* *3. Fait (Q1 2015)*
I-6.1	**Responsabilité** Généraliser les cahiers de laboratoire à tous les chercheurs de sciences expérimentales	Q1 2015	DIPA	*Nombre de cahiers distribués/an : 735 en 2015, 695 en 2016 (total 1 430)*	*1. Fait (Q1 2015)*
I-6.2	**Responsabilité** Poursuivre les efforts entrepris pour sécuriser la gestion financière des fonds pour la recherche	Q4 2015	DIPA	*1. déploiement du logiciel de gestion des FDT (SINCHRO 01/07/2016) >100 utilisateurs, 60 projets* *2. Renforcement du Service d'appui à la Recherche de la DAF avec affectation de 2 ETP supplémentaires* *3. utilisation des crédits alloués par CR (94,5% taux de consommation des dotations en 2015) et AAP (bilan 2015-2016 à venir)*	*1. Fait (Q3 2016)* *2. Fait (Q2 2016)* *3. En cours (Q2 2017)*
I-7.1	**Bonnes pratiques dans le secteur de la recherche** Promouvoir auprès des composantes les notions d'éthique et de bonnes pratiques de la recherche (au sein de l'enseignement délivré aux étudiants niveaux L/M et sous forme de module obligatoire niveau Doctorat)	Q4 2015	DFE	*1. rappel dans les Modalités Contrôle Connaissance et des UE d'initiation à la recherche sont prévues dans les maquettes au niveau M* *2. niveau Doctorat: modules formations proposées par Collège Doctoral (88 participants) sur méthodes, outils/ activités de recherche) et formations spécifiques (# agents formés expériment. Animale : 40)*	*1. Fait (Q1 2015)* *2. Fait (Q1 2015)*

DOCUMENT 3: REVUE INTERNE (AUTO-EVALUATION)

Action No.	***Titre de l'action***	***Timing***	***Unité responsable***	***Indicateur(s) / Cible(s)***	***Etat actuel*** (Fait ; en cours ; à faire)
I-7.2	**Bonnes pratiques dans le secteur de la recherche** Sensibiliser la communauté des chercheurs sur le rôle de la médecine du travail	Q1 2015	SCMPPS	*1. Plan annuel de formation Hygiène et Sécurité (40 agents formés en 2016) ; 7 Visites de laboratoire en 2015, 8 en 2016 ; 13 postes travail visités en 2015 et 56 en 2016 ; supports de communication (flyer en cours d'élaboration, Livret d'accueil H&S des nouveaux arrivants)*	*1. Fait (Q1 2015)*
I-8.1	**Diffusion et exploitation des résultats** Par une note de service, rappeler les devoirs des chercheurs (respect des règlements, des principes éthiques, obligation de formation, encadrement, diffusion des résultats, sécurité, protection PI).	Q1 2015	DIPA	*1. Publication sur l'Intranet du recadrage de la portée de la note de service par rapport à la C&C* *2. intéressement des inventeurs à l'exploitation* *3. signature d'une Charte de thèse entre le doctorant, le directeur de thèse, le DU et Directeur ED (# chartes de thèse signées : 425/an)* *4. signature d'une convention de formation avec clause sur valorisation (# conventions de formations signées)*	*1. En cours (objectif Q2 2017)* *2. Fait (Q2 2016)* *3. Fait (Q1 2015)* *4. En cours (objectif Q3 2017)*
I-8.2	**Diffusion et exploitation des résultats** Rendre contractuelle l'obligation de référence à l'UM et l'utilisation du logo de l'université dans la diffusion de résultats	Q1 2015	DIPA	*1. Mentionné dans courrier d'allocation des financements UM sur AAP (# financements AAP: 42 en 2015-16)* *2. adoption d'une charte de Signature des Publications (4100 publi UM /an; # colloques: 160 en 2015-16)*	*1. Fait (Q1 2015)* *2. Fait (Q4 2016)*
I-9.1	**Engagement vis-à-vis de la société** Inviter les scientifiques à partager, faire connaître leurs interventions auprès du grand public (en mettant à profit le site web institutionnel, la fontaine numérique en cours de construction, les musées...)	Q1 2015	SCOM	*# conférences gd public sélectionnées par CR: 114 (2015-16)* *# colloques financés par CR: 3/an* *# résidence artiste: 1/an*	*1. Fait (Q1 2015)* *>Colloques et conférences ouverts au grand public (Les jeudis de l'UM, par ex)* *> évènements culturels*

DOCUMENT 3: REVUE INTERNE (AUTO-EVALUATION)

Action No.	***Titre de l'action***	***Timing***	***Unité responsable***	***Indicateur(s) / Cible(s)***	***Etat actuel** (Fait ; en cours ; à faire)*
				# experts: base régulièrement enrichie, 150 contacts début 2017 *12 doctorants inscrits à "Ma thèse en 180 sec"*	*> Expositions UM* *> Journées portes ouvertes* *> Accueil en résidence d'artistes sur les campus de l'UM* *> Création d'outils de diffusion* *> Création d'une base de données experts (2016)* *> Agenda Internet* *> Actions de diffusion menées par doctorants ou via la CR* *> 15K/an soutien financier à Génopolys*
I-9.2	**Engagement vis-à-vis de la société** Promouvoir l'engagement des chercheurs et enseignants chercheurs (par le biais de communiqués de presse, de conférences grand public)	Q1 2015	SCOM	*# Internet: environ 50 articles mis en ligne / an* *# Forum: 7 numéros / an distribués aux 4 600 agents de l'UM* *# LUM: 3 numéros/ an (6000 ex) + mise en ligne en format numérique* *#photothèque: 7000 pièces* *#presse: 60 communiqués/an, 45 articles /mois (moy) dont 37% sur la recherche*	*1. Fait (Q1 2015) > Site Internet (articles de fond grand public)* *> Journal interne (Forum)* *> Magazine externe (LUM)* *> Création d'une photothèque (2016)* *> Relations presse* *> Réseaux sociaux (facebook, twitter, instagram, ...)* *> Audiovisuel (réalisation de vidéos présentations pédagogiques, institutionnelles, vie du campus,...)*
I-9.3	**Engagement vis-à-vis de la société** Développer les partenariats entre l'UM et/ou les labos et des clubs ou associations, pour la diffusion des savoirs.	Q1 2015	SCOM	*# réseau : 2 réunions /an, liste de diffusion commune* *#campus mag : diffusion via www.campusmag-lr.tv + Youtube (début 2017 : 354 vidéos, 124 056 vues)*	*1. Fait (Q1 2015) > Réseau des communicants UM : animation & mise en place de réunions annuelles et d'outils communs* *> Partenariats avec universités, organismes de recherche (COMUE, Campus Mag = chaine TV internet* *> Partenariats avec organismes culturels, Ville de Montpellier, musées... (Agora des savoirs, La Panacée, centre de culture contemporaine) : expositions, intervention de scientifiques, ...*
I-10.1	**Non-discrimination**	Q3 2015	DRI	*Publication d'offres*	*1. En cours (objectif*

DOCUMENT 3: REVUE INTERNE (AUTO-EVALUATION)

Action No.	***Titre de l'action***	***Timing***	***Unité responsable***	***Indicateur(s) / Cible(s)***	***Etat actuel*** (Fait ; en cours ; à faire)
	Proposer une version anglaise des documents administratifs			*emploi (10 post doc /an); réception des réponses aux AAP en anglais (12 en 2015; 23 en 2016). 4/6 sites web ED; >50% sites web des unités de rech.; attestations de réussite au doctorat 26/an (à la demande)* *2. Procédure de signalement de document nécessitant une version en anglais. (Liste des documents recensés)*	*Q4 2017) pour documents relatifs aux inscriptions des doctorants* *2. Fait (Q3 2016)*
I-10.2	**Non-discrimination** Développer un répertoire des personnes ressources en langue parmi les personnels de l'université	Q2 2015	DRH	*Liste des agents parlant une langue étrangère (Noms - coordonnées et service RH en charge du dossier)* *1 - recenser les personnels des services communs et centraux ayant suivi des formations en anglais* *2 - Requêtage des fiches de postes faisant apparaître des connaissances en langue* *3 - mail enquête concernant les connaissances en langues (toutes langues)*	*1. Fait (Q4 2016)* *2. En cours (objectif Q3 2017)* *3. A faire (objectif Q1 2018)*
I-11	**Système d'évaluation** Systématiser l'évaluation des enseignements	Q4 2015	DFE	*1. # d'étudiants ayant répondu (chiffres pas encore disponibles)*	*1. Fait (Q4 2016) mise en place des modalités d'évaluation des enseignements par niveau (L, M, autres diplômes) ; par mention/ parcours; par grandes thématiques établissement: Organisation de la formation ; Conditions matérielles ; Méthodes pédagogiques ; Services numériques à l'étudiant ; et Liens*

DOCUMENT 3: REVUE INTERNE (AUTO-EVALUATION)

Action No.	***Titre de l'action***	***Timing***	***Unité responsable***	***Indicateur(s) / Cible(s)***	***Etat actuel*** (*Fait ; en cours ; à faire*)
				2. Pour doctorants : 69 structures évaluées par HCERES ; # comité de suivi de thèses/an: 560 # formations évaluées (5/6 ED pratiquent l'évaluation) *3. taux de réponse aux questionnaires* *4. # formations proposées, # encadrants formés*	*avec le monde professionnel* *2. Fait (Q1 2015) évaluation des structures de recherche accueillant des doctorants et démarche qualité via comité de suivi de thèse et formation des encadrants (formateurs extérieurs) (objectif Q1 2017)* *3. Fait évaluation des cursus et activités via enquête auprès des doctorants (Q1 2015)* *4. A faire formation des encadrants par formateurs extérieurs (objectif Q2 2018)*
II-12	**Recrutement** Rédiger une note de cadrage spécifique au recrutement des chercheurs ANT (post-docs)	Q3 2015	DRH	*1. Validation du Cadrage du recrutement des BIATS en CA 06/07/15* *2. Avenant au cadrage pour intégrer la publication sur Euraxess des postes à pourvoir*	*1. Fait (Q3 2015) Cadrage du recrutement des BIATS, fixant les modalités de recrutement et rémunération* *2. A faire (objectif Q2 2017)*
II-13.1	**Recrutement (Code)** Inclure une référence à la Charte et au Code dans le Vade-Mecum pour le recrutement à l'UM	Q1 2014	DRH	*1. référence incluse au vade mecum de fonctionnement des comités de sélection*	*1. En cours (objectif Q2 2017)*
II-13.2	**Recrutement (Code)** Publier les annonces sur Euraxess, en plus de la publication systématique sur le site institutionnel déjà en place	Q1 2015	DRH	*1. drh-euro-recrut@umontpellier.fr # offres publiées sur Euraxess : 31*	*1. Fait (Q4 2015) Procédure créée (adresse mail générique dédiée)*
II-13.3	**Recrutement (Code)** Vérifier le respect des délais prévus entre publication et recrutement	Q1 2015	DRH	*Etat des délais sur les campagnes 2015/2016 : délai moyen parution 1,5 mois (post doc : 1 mois)*	*1. Fait (Q1 2017)*
II-15.1	**Transparence (Code)** Rappeler aux candidats la possibilité d'obtenir un retour sur les points forts et faibles de leur candidature.	Q1 2015	DRH	*1. mention ajoutée dans l'offre de recrutement sur la possibilité d'obtenir un retour sur leur candidature à la demande des candidats (# d'annonces publiées : env. 500 ; % postes non*	*1. Fait (Q1 2017)*

DOCUMENT 3: REVUE INTERNE (AUTO-EVALUATION)

Action No.	***Titre de l'action***	***Timing***	***Unité responsable***	***Indicateur(s) / Cible(s)***	***Etat actuel*** (*Fait ; en cours ; à faire*)
				pourvus : 9%	
II-16	**Jugement du mérite (Code)** Rappeler dans une lettre de cadrage la prise en compte pour l'embauche, les primes et la promotion des agents des missions diverses du chercheur (management d'équipe, de projets, d'unités; mobilité géographique et sectorielle; encadrement, rôle de mentor; enseignement)	Q4 2015	DRH	*1. Avenant au cadrage « Fiches de poste et cadrage primes et avancement »* *2. Rédaction et mise en ligne sur ENT d'un guide de recrutement Post-doc avec critères de sélection* *3. Adoption du cadrage du Référentiel Horaire pour la Recherche et diffusion aux DU (réunion DU 13/07/2016 + mise en ligne ENT) chiffres PEDR et CRCT (décharge 2 113h attribuées à 70 E/C en 2016-17)*	*1. Fait (Q1 2015)* *2. En cours (Q4 2017)* *3. Fait (Q2 2016)*
II-18.2	**Reconnaissance de l'expérience de mobilité** Retours d'expérience à mettre en ligne (site UM)	Q3 2015	DRI	*1. Nombre (5) & liste de(s) mises en ligne (2)* *2. mise en ligne de Moveon 4*	*1. Fait (Q3 2016) Mise en ligne des retours d'expérience sur le portail de la CE (Mobility Tool)* *2. Fait (Q1 2016) Acquisition et mise en ligne d'une application de coordination et de gestion RI (mobilités, actions, coopération)*
III-23.1	**Environnement de la recherche** Allouer les moyens adéquats de la mise aux normes des bâtiments	Q3 2015	DPI	*1. 2015: 1,625M€ et 2016: 1,943M€* *2. +14500 m² en 2015-2016* *3. projets pro 3 D, remise en état du bunker* *Surface totale UM : 492 000 m² SHON*	*1. Fait (Q1 2015) Budget dédié aux bâtiments recherche (maintenance)* *2. Fait (Q2 2016) surface nouvelle créée* *3. Fait (Q1 2017)*
III-24	**Conditions de travail** Amplifier le dispositif d'accompagnement des personnels (dont ceux avec handicap)	Q1 2015	DVC	*- # RQTH en contrat doctorant/post doc: 1 en 2015; 3 en 2016* *- taux recrutement 2015-16: 30%* ***Domaine bien-être*** *En 2015 : 3 types d'ateliers et 157 inscrits sur 1 site ; Taux de réponse enquêtes de satisfactions = 70% environ* *En 2016 : 4 types d'ateliers sur 3 sites*	*1. Fait (Q3 2016) schéma directeur handicap pluriannuel mis en œuvre (43 actions)* *2. Fait (Q1 2015) congé pour recherches et conversions thématiques (CRCT)* *3. Fait (Q1 2015) Service Qualité de Vie au Travail créé (2 bureaux "bien-être au travail et égalité F/H");*

Action No.	***Titre de l'action***	***Timing***	***Unité responsable***	***Indicateur(s) / Cible(s)***	***Etat actuel*** (*Fait ; en cours ; à faire*)
				et 466 inscrits *Taux de réponse enquêtes de satisfactions = 60 % environ* ***Domaine culturel*** *85 évènements en 2015, et 92 en 2016* *Mise en place une fonction accueil/RH pour chercheurs*	*4. Fait (Q1 2015) Participation aux campagnes de prévention nationales* *5. Fait (Q3 2016) prise en charge et prévention des RPS de l'UM* *6. Fait (Q3 2016) étendue prestations sociales aux familles des agents* *7. A faire aide supplémentaire aux déplacements pour concours admin (objectif Q3 2017)* *8. A faire le SD SIR et DRH prévoit de mettre en place une fonction accueil/RH pour chercheurs (objectif Q4 2017)*
III-25	**Stabilité et continuité d'emploi** S'efforcer d'obtenir des postes pérennes à proposer aux ANT par voie de concours	Q3 2015	DRH	*1. # MCF recrutés (en 2015-16) : 73 (# chercheurs /agents en CDI : 57 (2015, 2016)* *2. # postes Sauvadet : 13 postes pourvus en 2015-2016 sur le total de 60 postes de la campagne (soit 22% des emplois pérennes)*	*1. Fait (Q1 2015) requalification de PRAG second degré en MCF ; cadrage UM prévoit CDI pour chercheurs de Cat A* *2. Fait dispositif Sauvadet prorogé de 2 ans en 2016 (Q2 2016)*
III-27	**Équilibre entre les sexes** centraliser et suivre les indicateurs	Q3 2015	DPIL	*staff recherche : 42% femmes vs 58% hommes en 2015 (doctorants 2015-16: 46,5 F vs. 53,5 M)*	*Fait (Q3 2015)*
III-28	**Développement de carrière** Sensibiliser les chercheurs à l'offre de formation qui leur est destinée (gestion des compétences, MOOC, DIF, congés sabbatiques)	Q1 2015	DRH	*1. Nombre de formations à destination des chercheurs : 16* *# stagiaires à ces formations en 2015-2016 : 247*	*1. Fait (Q1 2015) Liste de diffusion existante pour tous les agents et structures (chercheurs + liste institutionnelle)* *via les correspondants RH*
III-30	**Accès aux services d'orientation de carrière** Sensibiliser les chercheurs à consulter le bureau 'Mobilité, Parcours, Carrière'	Q1 2015	DRH	*1. Organigramme mis en ligne sur ENT* *2. 3 entretiens chercheurs et E/C réalisés (1 en 2015 et 2 en 2016) ; 77 doctorants participant à la*	*1. Fait (Q1 2015) Identifier les acteurs à contacter* *2. Fait (Q3 2016) Entretiens de carrières, évolution professionnelle*

DOCUMENT 3: REVUE INTERNE (AUTO-EVALUATION)

Action No.	***Titre de l'action***	***Timing***	***Unité responsable***	***Indicateur(s) / Cible(s)***	***Etat actuel*** (Fait ; en cours ; à faire)
				formation sur parcours pro des ED *3. Article sur l'ENT*	*3. Fait (Q1 2017) Article sur l'ENT*
III-31	**Droits de propriété intellectuelle** Guide de bonnes pratiques sur PI à venir	Q3 2015	DIPA	*1. réalisation et diffusion du Guide Propriété Intellectuelle* *2. Déploiement d'un SI pour vision consolidée, partage, suivi et gestion des contrats / AAP de la recherche*	*1. En cours Recherche d'informations sur les guides existants (Réseau Curie, H2020 IP Guide"…) pour utilisation en interne et diffusion (objectif Q4 2017)* *2. En cours Disposer d'une vision consolidée et partagée des contrats / AAP de la recherche; Optimiser le suivi et la gestion et mieux piloter le portefeuille (Q4 2018)*
III-32	**Co-auteur** Cibler l'activité de valorisation parmi les chercheurs	Q2 2015	DRED	*part des publi en collaboration europ: 30.6% et internationale: 50,1% en 2016 (données OST)*	*1. Fait (Q1 2015)*
III-33	**Enseignement** Augmenter le nombre d'actions de formations pour les enseignants-chercheurs sur les techniques pédagogiques	Q3 2015	DRH	*1. # formations sur tech. pédagogiques : 14* *# nouvelles formations depuis 2015 (MOOC)* *2. # stagiaires aux actions de formations : 378* *7 ateliers TICE réalisés*	*1. Fait (Q1 2015) recenser les actions de formations sur les techniques pédagogiques* *2. Fait (Q1 2015) Actions du SUN (service des usages du numérique de la DSIN) : Réalisation de formations pour E/C ; Mise en place d'une Newsletter du Numérique* *Réalisation des ateliers : Parlons des TICE à l'UM*
III-34.1	**Plaintes et recours** Rappeler les instances existantes pour la gestion des conflits (diffuser la liste de référents à l'UM en cas de difficultés de santé, morales, économiques, ...)	Q1 2015	DVC	*1. # cas médiation doctorants/an : 12* *2. # de situations individuelles traitées : 12*	*1. Fait Système de médiation spécifique doctorants + commission intégrité scientifique (Q1 2017)* *2. Fait (Q4 2016) Mise en place commission veille et attention dans le cadre du dispositif des RPS*
III-34.2	**Plaintes et recours** Sensibiliser les personnels à la représentation syndicale dans l'établissement	Q1 2015	SCOM	*Mise en ligne sur l'ENT d'un espace dédié aux organisations syndicales*	*1. Fait (Q2 2017)*

Action No.	***Titre de l'action***	***Timing***	***Unité responsable***	***Indicateur(s) / Cible(s)***	***Etat actuel*** (*Fait ; en cours ; à faire*)
IV-40	**Supervision** Renforcer les moyens administratifs des écoles doctorales	Q2 2015	DRED	*1. 1 ETPT par ED a minima* *2. # HDR soutenues: 112 en 2015-2016* *3. # HDR formés*	*1. Fait (Q1 2016) renforcement des moyens administratifs des ED* *2. Fait (Q1 2016) augmenter le nombre d'HDR* *3. En cours renforcement des formations des HDR à l'encadrement des doctorants (appel à cabinet extérieur, Q4 2017)*
E1	**Auto-Evaluation** avec enquête auprès de la communauté de chercheurs UM (à +2 ans)	Q1 2017	UM	*1. Enquête réalisée* *2. Publication de la mise à jour HRS4R*	*1. Fait (Q4 2016)* *2. Fait (Q2 2017)*
E2	**Evaluation externe** (à + 5 ans)	Q4 2019	UM	*Evaluation sur site*	*A faire (Q4 2019)*

3.2.2 Actions réalisées (4), non prévues initialement

Parce qu'elles contribuent à la mise en œuvre des principes de la C&C, ces actions réalisées, non prévues initialement, sont incorporées dans le plan d'action :

Action No.	***Titre de l'action***	***Timing***	***Unité responsable***	***Indicateur(s) / Cible(s)***	***Etat actuel*** (*Fait ; en cours ; à faire*)
I-10.3	**Non-discrimination** Lutte contre les discriminations	Q1 2015	DVC	*1. Nomination d'un référent lutte contre le racisme et l'antisémitisme ; Mise en place d'actions spécifiques lutte contre les discriminations par le service Qualité de vie au travail* *2. Ateliers : springboard (booster la carrière des enseignantes chercheures) et concilier les temps.* *3. Evènements (15 en 2016) : mois des femmes, signature de la charte LGBT, semaine contre l'homophobie, semaine d'actions et d'éducation contre le racisme et l'antisémitisme*	*1. Fait (Q3 2016)* *2. Fait (Q1 2015)* *3. Fait (Q3 2016) UM 1ère université signataire Charte LGBT*
I-10.4	**Non-discrimination** Intégrer les principes C&C dans les dispositifs RI à destination des chercheurs internationaux (rédiger des		DRI	*Validation des versions révisées des lettres de cadrage par les*	*1. Fait (Q1 2017)*

Action No.	***Titre de l'action***	***Timing***	***Unité responsable***	***Indicateur(s) / Cible(s)***	***Etat actuel*** *(Fait ; en cours ; à faire)*
	versions des lettres de cadrage intégrant les principes C&C)			*instances*	
III-23.2	**Environnement de la recherche** Mise en place d'outils numériques visant à améliorer les aspects échange, communication, stockage de données	Q2 2015	DSIN	*1. # utilisateurs Zimbra : 34 459 Etudiants ; 5 433 agents 2. # utilisateurs GED : 214 comptes 3. taux de validation des comptes utilisateurs des chercheurs :* 81%	*1. Fait (Q2 2015) mise en place d'une suite collaborative Zimbra (messagerie, agenda partagé) 2. En cours déploiement d'un outil GED (Q2 2018) 3. A faire (objectif Q3 2017) mise à disposition d'un bouquet de services numériques*
III-29	**Valorisation de la mobilité** Renseignement/sensibilisation aux passerelles public/privé pour les chercheurs	Q1 2015	DIPA	*# personnes en concours scient. : 5 dossiers de concours scientifiques soumis à la commission de déontologie (2015-16)*	*1. Fait (Q1 2015)*

3.2.3 Plan d'action mis à jour pour la période 2017-2019

6 actions nouvelles sont ajoutées au plan d'action pour la période 2017-2019. Elles ont été définies en lien avec les exigences de la version renforcée de la stratégie HRS4R[2] (partie OTM-R), la stratégie de l'établissement (Projet MUSE en particulier) et les résultats de l'enquête interne sur les principes de la C&C (voir section 4.1.2 de ce document) qui ont révélé des perspectives d'amélioration pour l'UM sur certains principes de la C&C : les principes 13, 15, 16, 23, 25, 26, 28, 33, 37, 38, 39.

Les 6 nouvelles actions proposées prennent en compte ces résultats :

- Action II-13.4 répond aux principes 13, 15 et 16 ;
- Action III-23 répond aux principes 23 et 26 ;
- Action III-26.1 répond au principe 26 ;
- Action III-26.2 répond au principe 26 ;
- Action III-33.2 répond au principe 33 ;
- Action IV-39 répond aux principes 38 et 39.

Ce plan d'action mis à jour regroupe un total de 33 sous-tâches à compléter d'ici 3 ans (voir Annexe 9, Plan action mis à jour p. 44).

[2] Depuis le 01/01/2017, la Commission Européenne a renforcé le processus HRS4R,ce qui a rendu obligatoire l'introduction d'une partie sur le « Recrutement Ouvert, Transparent, basé sur le Mérite » (Open Transparent Merit-based Recruitment, OTM-R) et modifié les cycles du label qui passe de 2+2 ans à 2+3 ans pour l'attribution initiale, et à 3 ans pour les renouvellements subséquents.

Action No.	***Titre de l'action***	***Timing***	***Unité responsable***	***Indicateur(s) / Cible(s)***	***Etat actuel*** *(Fait ; en cours ; à faire)*
II-13.4	**Recrutement (Code)** Inclure check list OTM-R dans procédure pour un recrutement ouvert, transparent, basé sur mérite	Q2 2018	DRH	*Publication check list OTM-R sur site web*	*A faire (objectif Q2 2018)*
III-23.3	**Environnement de la Recherche** Package attractif pour post-doc et chercheurs confirmés (Projet MUSE)	Q2 2018	DRH	*# packages attribués*	*A faire (objectif Q2 2018)*
III-26.1	**Financement et Salaires** Mise en place de mécanismes de tenure-track pour jeunes Enseignants/chercheurs (Projet MUSE)	Q2 2018	DRH	*# recrutements Tenure-track*	*A faire (objectif Q2 2018)*
III-26.2	**Financement et Salaires** Attribution annuelle d'un prix pour l'Enseignement et un prix pour l'innovation (Projet MUSE)	Q2 2018	DRH	*# candidats en compétition*	*A faire (objectif Q2 2018)*
III-33.2	**Enseignement** Création d'un Statut pour chercheurs des organismes de recherche reconnaissant leur contribution enseignement (Projet MUSE)	Q2 2018	DRH	*# chercheurs bénéficiant de ce statut*	*A faire (objectif Q2 2018)*
IV-39	**Accès à la formation et au développement continu** Numérisation des formations via open data, open access, MOOCs, SPOCs (Projet MUSE)	Q3 2018	DRH	*# formations proposées* *# participants aux formations*	*A faire (objectif Q3 2018)*

3.3 Implémentation de la politique de recrutement ouvert OTM-R

L'UM a entamé son processus de labellisation « HR excellence in Research » avant que la Commission Européenne ne communique ses recommandations d'intégrer une politique de recrutement ouvert, transparent et basé sur le mérite (OTM-R). L'entrée en vigueur au 1er janvier 2017 du processus HRS4R renforcé rend le processus OTM-R obligatoire à terme.

A l'UM, le formulaire a été traduit vers le français pour un usage interne. L'établissement a procédé à son **auto-évaluation OTM-R** (Q1 2017). Le bilan OTM-R de l'UM présente des **résultats positifs à 87%** avec 20/23 réponses considérées comme positives : Oui, plutôt ; Oui ; et Oui, absolument (voir Annexe 4, Bilan OTM-R p. 31).

Détail des réponses obtenues sur un total de 23 questions :

	Non	Oui, un peu plutôt	Oui, plutôt	Oui	Oui, absolument	Total
Type de réponse	1	2	4	7	9	23

3 réponses « Non » et « Oui, un peu », considérées comme moins satisfaisantes, présentent une marge d'amélioration (soit 13%). Elles correspondent aux parties de l'évaluation portant sur la politique OTM-R, nouvellement présentée à l'UM. A l'avenir, cet aspect ne peut que s'améliorer dans la mesure où : (1) la politique de recrutement pratiquée par l'UM répond déjà largement aux critères

de OTM-R et (2) l'implémentation des principes OTM- R fait l'objet d'une action nouvelle (Action II-13.4) ajoutée dans le plan d'action mis à jour.

L'UM ancre durablement OTM-R dans sa stratégie HRS4R et s'engage à procéder à cette auto-évaluation chaque année afin de mesurer les progrès réalisés dans ce domaine.

4 MISE EN ŒUVRE

4.1 Méthodologie

L'auto-évaluation s'est déroulée sous l'autorité du Vice-président chargé de la Recherche, M. Jacques Mercier, qui préside le Comité de Pilotage chargé de conduire la mise en œuvre et le suivi de HRS4R à l'UM. Elle s'appuie sur une enquête sur la C&C auprès de la communauté scientifique UM et un travail trans-directionnel ayant permis de faire un point d'étape à mi-parcours sur les réalisations du plan d'action HRS4R.

4.1.1 Mise à jour du Comité de Pilotage

La composition des groupes stratégique et opérationnel constituant le Comité de Pilotage a été mise à jour. Ces changements sont le reflet des modifications dans l'organigramme suite à la fusion, et aux départs et arrivées habituels dans toute institution (voir Annexe 5, Composition du Comité de pilotage, p. 35).

Le **groupe stratégique** se réunit 2 à 3 fois par an et est chargé d'impulser la mise en œuvre de HRS4R. Il est composé de représentants de la gouvernance de l'UM, de certaines directions et d'un chef de projet.

Le **groupe opérationnel** se réunit une fois par trimestre ; il exécute, fait le suivi d'HRS4R et rend compte au maître d'ouvrage via le chef de projet : il est composé d'au moins une personne par direction de l'UM impliquée, soit les directions : DRH, DRED, DRI, DFE, DVC, DIPA, DPIL, DAGI, DSIN, SCMPPS, SCOM, DPI[3].

Dans le cadre de l'auto-évaluation, le groupe opérationnel HRS4R a eu pour missions de :

- Faire le lien entre les directions et le Vice-président chargé de la Recherche (maître d'ouvrage) et le Directeur Général des Services Adjoint (DGSA) chargé des Ressources Humaines, du Budget, de la Recherche et des Partenariats, via le chef de projet ;
- Contribuer à la réalisation d'un état des lieux sur la mise en œuvre d'HRS4R par la collecte et la remontée de données sur les actions (indicateurs, justificatifs) ;
- Participer aux réunions visant à la production du rapport d'auto-évaluation et de la mise à jour du plan d'action.

[3] **Légende des acronymes des directions**

DFE = Direction des Formations et des Enseignements
DIPA = Direction de l'Innovation et des Partenariats
DRI = Direction des Relations Internationales
DCSPH = Direction de la Culture Scientifique et du Patrimoine Historique
DRED = Direction de la Recherche et Etudes Doctorales
DPIL = Direction du Pilotage
DAF = Direction des Affaires Financières
DPI = Direction Patrimoine Immobilier
DRH = Direction des Ressources Humaines
DAGI = Direction des Affaires Générales et Institutionnelles
DSIN = Direction du Système d'Information et du Numérique
DVC = Direction Vie des Campus
SCMPPS = Service Commun de Médecine Préventive et de Promotion de la Santé
SCUIOIP = Service Commun Universitaire d'Information, d'Orientation et d'Insertion Professionnelle
SCOM = Service Communication
SCD = Service Commun de Documentation

4.1.2 Enquête auprès de la communauté scientifique UM

Dans le cadre de l'action d'auto-évaluation de mi-parcours (Action E1), l'établissement a respecté son engagement à prendre en compte le point de vue de la communauté scientifique sur les principes de la Charte et du Code par le biais d'une enquête.

Caractéristiques de l'enquête

Un questionnaire au traitement anonyme a été lancé (via le logiciel Sphinx) le 4 novembre 2016, suivi de 2 relances - les 14 et 21 novembre auprès du personnel UM et impliquant toutes les catégories de chercheurs (de R1 à R4[4]) : agents UM des structures de recherche, des Ecoles Doctorales, des services centraux de la sphère Recherche – DRED, DIPA, DRI, DCSPH.

Le questionnaire comportait 40 questions (1 par principe de la C&C). Pour chaque principe, ces personnels ont été invités à se prononcer sur 2 volets :

- l'**importance du principe pour leur carrière** ;
- leur **estimation du degré de mise en œuvre du principe à l'UM.**

Analyse des résultats (pour tous détails, voir Annexe 6, Enquête HRS4R p. 36)

La population globale sondée est de 3 114 personnes. On dénombre 888 répondants (soit 28,5%) dont 374 ayant répondu à toutes les questions (12%). Les caractéristiques des répondants majoritaires sont les suivantes : 55% d'hommes, 57% d'enseignants chercheurs, 70% de titulaires.

Les éléments d'analyse ci-dessous portent **sur les 374 réponses**.

- Sur la question relative à « **l'importance du principe pour la carrière** », les personnels répondants ont jugé importants à **78%** (score moyen non pondéré) les principes édictés par la C&C.

Les 5 principes jugés **les plus importants** sont :

- *Principe 3 – Responsabilité professionnelle (93%)*
- *Principe 10 – Non-discrimination (89%)*
- *Principe 2 – Principes Ethiques (89%)*
- *Principe 26 – Financement et salaires (88%)*
- *Principe 38 – Développement professionnel continu (88%)*

Les 5 principes jugés **les moins importants** sont :

- *Principe 21 – Nominations post-doctorat (Code) (66%)*
- *Principe 30 – Accès aux services d'orientation de carrière (67%)*
- *Principe 34 – Plaintes et recours (67%)*
- *Principe 11 – Systèmes d'évaluation (69%)*
- *Principe 40 – Supervision (70%)*

- Sur la question relative au « **degré de mise en œuvre à l'UM** », les personnels répondants ont jugé à **55%** (score moyen non pondéré) que les principes de la C&C sont déployés à l'UM.

[4] **Classification des chercheurs par la CE selon leur expérience :**
- Moins de 4 ans d'expérience en recherche = **R1-Jeune Chercheur** (doctorant)
- A partir de 4 ans d'expérience en recherche = **Chercheur Expérimenté**, avec **R2-Chercheur Reconnu** (post-doc), **R3-Chercheur Etabli** (ayant acquis un degré d'indépendance dans son domaine de recherche), et **R4-Chercheur Avancé** (leader dans son domaine de recherche)

Les 5 principes jugés **les plus mis en œuvre** sont :

- *Principe 10 – Non-discrimination (80%)*
- *Principe 3 – Responsabilité professionnelle (77%)*
- *Principe 2 – Principes Ethiques (76%)*
- *Principe 1 – Liberté de recherche (68%)*
- *Principe 5 – Obligations contractuelles et légales (67%)*

Les 5 principes jugés **les moins mis en œuvre** sont :

- *Principe 30 – Accès aux services d'orientation de carrière (37%)*
- *Principe 33 – Enseignement (40%)*
- *Principe 28 – Développement de carrière (41%)*
- *Principe 11 – Systèmes d'évaluation (41%)*
- *Principe 12 – Recrutement (42%)*

Commentaire : Les **3 principes** jugés les **plus importants** par les personnels répondants **correspondent** aux 3 principes les **plus déployés** à l'UM.

Ce résultat illustre les avancées de l'établissement en matière d'application des principes jugés prioritaires pour la communauté scientifique.

La comparaison des courbes **« Importance »** et **« Mise en œuvre »** indique que **29/40 principes** de la C&C (72,5%) obtiennent un score supérieur ou équivalent aux attentes de la communauté recherche :

- La **mise en œuvre** par l'université **dépasse les attentes** des chercheurs pour **8 principes** :
  - *Principe 1 – Liberté de Recherche ;*
  - *Principe 4 – Attitude professionnelle ;*
  - *Principe 5 – Obligations contractuelles et légales ;*
  - *Principe 6 – Responsabilité ;*
  - *Principe 9 – Engagement vis-à-vis de la société ;*
  - *Principe 27 – Equilibre entre les sexes ;*
  - *Principe 31 – Droits de propriété intellectuelle ;*
  - *Principe 36 – Relation avec les directeurs de thèse/stage.*

- La **mise en œuvre** par l'université **répond aux attentes** des chercheurs pour **21 principes :**
  - *Principe 2 – Principes Ethiques ;*
  - *Principe 3 – Responsabilité professionnelle ;*
  - *Principe 10 – Non-discrimination ;*
  - *Principe 7 – Bonnes pratiques dans le secteur de la recherche ;*
  - *Principe 8 – Diffusion et exploitation des résultats ;*
  - *Principe 18 – Reconnaissance de l'expérience de mobilité ;*
  - *Principe 22 – Reconnaissance professionnelle ;*
  - *Principe 24 – Conditions de travail ;*
  - *Principe 32 – Co-auteur ;*
  - *Principe 35 – Participation aux organes de décision ;*
  - *Principe 39 – Accès à la formation à la recherche et au développement continu ;*
  - *Principe 11 – Systèmes d'évaluation ;*
  - *Principe 12 – Recrutement ;*
  - *Principe 17 – Variation dans la chronologie des CVs ;*
  - *Principe 19 – Reconnaissance des qualifications ;*
  - *Principe 20 – Ancienneté ;*

- *Principe 21 – Nominations post-doctorat ;*
- *Principe 29 – Valorisation de la mobilité ;*
- *Principe 30 – Accès aux services d'orientation de carrière ;*
- *Principe 34 – Plaintes et recours ;*
- *Principe 40 – Supervision.*

11 principes (27,5%) obtiennent des scores pour la **mise en œuvre** par l'université **présentant des perspectives d'amélioration** par rapport aux attentes des chercheurs :

- *Principe 13 – Recrutement - Code ;*
- *Principe 15 – Transparence ;*
- *Principe 16 – Jugement du mérite ;*
- *Principe 23 – Environnement de la recherche ;*
- *Principe 25 – Stabilité et continuité d'emploi ;*
- *Principe 26 – Financement et salaires ;*
- *Principe 28 – Développement de carrière ;*
- *Principe 33 – Enseignement ;*
- *Principe 37 – Supervision et tâches de gestion ;*
- *Principe 38 – Développement professionnel continu ;*
- *Principe 39 – Accès à la formation à la recherche et au développement continu.*

Ces éléments ont été pris en compte dans la mise à jour du plan d'action (voir section 3.2.3 de ce document).

4.1.3 Travail trans-directionnel

Dans le cadre de la conduite de l'auto-évaluation, des référents HRS4R ont été désignés dans chaque direction de l'université impliquée (DRH, DRED, DRI, DFE, DVC, DIPA, DPIL, DAGI, DSIN, SCMPPS, SCOM, DPI) pour assurer la mise en œuvre de la stratégie et les rapports de suivi au maître d'ouvrage via le chef de projet (Nathalie MODJESKA).

Le groupe opérationnel s'est réuni en session plénière à quatre reprises (24/11/2016 - 16/12/2016 - 01/02/2017 - 17/02/2017) et en sous-groupe aussi souvent que nécessaire (plus de 15 fois) pour finaliser l'état des lieux intermédiaire.

Un suivi détaillé des actions prévues a été effectué avec relevé des réalisations intervenues en 2015-2016 et d'indicateurs de réalisation, ainsi que les propositions de nouvelles actions le cas échéant, à croiser en particulier avec les résultats de l'enquête.

Ce travail collectif a abouti à la production du présent rapport et du plan d'action révisé pour les années 2017-2018-2019. Présentés en Conseil Académique (18 avril 2017), en Comité Technique (24 avril 2017) et en Conseil d'Administration (2 mai 2017), ces documents sont publiés sur le site internet de l'UM en mai 2017.

4.2 Intégration de HRS4R dans la stratégie de l'établissement

4.2.1 Ancrage durable d'HRS4R à l'UM

HRS4R fait partie intégrante de la stratégie de l'Université. A ce titre, elle est inscrite au contrat quinquennal de l'établissement dans la stratégie Recherche de l'établissement. Cela se traduit par la

création de services et directions au sein de l'administration centrale pour mieux encore diffuser et appliquer les principes de la C&C tels que :

- Le Service de « Coordination des Missions Transverses » et le Bureau « Accompagnement et Suivi Métier » à la Direction des Ressources Humaines (voir Annexe 7 – organigramme DRH, p. 42) ;
- Les Services « Handiversité » et « Qualité de Vie au Travail » (Bureau « Egalité Femme/Homme » et Bureau « Bien-être au Travail ») de la Direction Vie de Campus

De même, dans le cadre du projet MUSE, étendre la mise en œuvre des principes de la C&C aux autres partenaires publics, organismes de recherche français pour la plupart, est clairement énoncé comme un objectif de site.

4.2.2 Contribution de l'UM à la diffusion de la politique HRS4R

1ère université française à recevoir le label HR Excellence in Research, l'UM contribue largement à la diffusion et à la promotion de la politique HRS4R en France et en Europe depuis mars 2015.

En interne, 4 présentations ont eu lieu auprès de la Communauté scientifique et deux articles ont été publiés (magazine FORUM mai 2015 et sur l'ENT).

En externe, le Président Philippe AUGÉ a été invité en avril 2015 par la Conférence des Présidents d'Université (CPU) pour présenter la démarche de labellisation de l'UM auprès de ses homologues. En mai 2015, Nathalie Modjeska, chef de projet HRS4R à l'UM, a été invitée par la DG Recherche de la Commission Européenne à participer à un groupe de Travail chargé de la révision et du renforcement de HRS4R – *DG Research Expert group on Strengthening HRS4R*. Depuis, elle fait partie du groupe d'experts-évaluateurs pour la Commission Européenne des candidatures au label HR Excellence in Research (plus de 30 évaluations depuis 2015) et intervient pour présenter l'expérience HRS4R de l'UM au plan national et international à la demande du Ministère de l'Education Nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (MENESR), de la CPU et de l'Agence de Mutualisation des Universités et Etablissements d'enseignement supérieur ou de recherche (AMUE) et de la CE (8 interventions dont 3 en FR et 5 à l'international) – voir Annexe 8, Tableau des interventions externes par l'UM, p. 43.

4.3 Suivi d'HRS4R à l'UM

4.3.1 Organisation du suivi de la mise en œuvre

Des réunions trimestrielles sont prévues pour le Groupe Opérationnel du Comité de Pilotage ; elles permettront un suivi régulier de l'avancée du projet, de la réalisation des actions prévues et la mise en place d'actions correctives si nécessaire. Le Groupe Stratégique prévoit de se réunir 2 à 3 fois par an pour définir les axes de la HRS4R en cohérence avec la stratégie de l'établissement.

A l'occasion de l'audit interne à mi-parcours, un répertoire partagé, dédié à HRS4R, a été créé sur le serveur de l'université, accessible par tous les membres du Comité de Pilotage : il permet le partage des documents ressources. Les modalités de recueil dans ce répertoire d'indicateurs et de justificatifs de réalisation des actions du plan d'action ont été définies, en anticipation notamment de l'évaluation externe prévue en 2019.

4.3.2 A venir

Au vu des nouvelles exigences du label « HR Excellence in Research », relatives au processus d'amélioration continue de HRS4R, et en cohérence avec l'approche d'évaluation dans laquelle l'établissement est engagé depuis plusieurs années déjà, il est prévu que, pour les périodes à venir, le suivi HRS4R introduise la cotation d'évaluation suivante, répondant aux exigences du **Cadre d'Auto-évaluation des Fonctions publique**, un outil destiné aux administrations publiques de l'Union Européenne :

« Au regard de ces constats, vous diriez, à propos de ce but, que :

D : Il n'y a pas d'action ou de projet significatif contribuant à ce but

C : Un plan d'action a été défini, des premières réflexions sont en cours

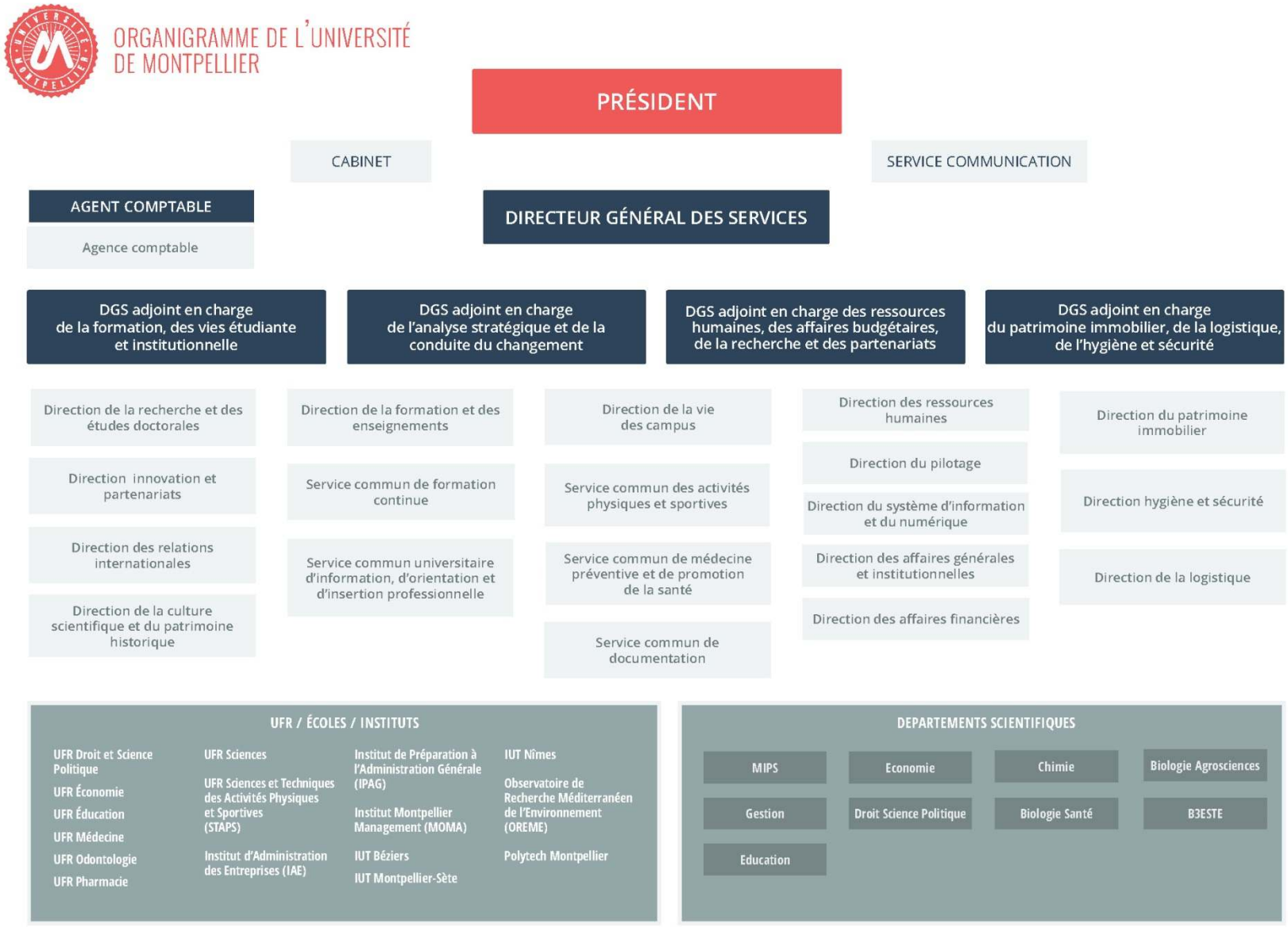
B : Un plan d'action a été défini et mis en œuvre

A : Un plan d'action a été défini et mis en œuvre. Il y a un suivi de sa réalisation et des actions correctives sont engagées, si nécessaire.

A+ : La définition d'un plan d'action, sa mise en œuvre, le suivi et l'adaptation de sa réalisation s'intègre dans un cycle permanent (processus d'amélioration continue)

5 ANNEXES

Annexe 1 – Organigramme UM



DOCUMENT 3: REVUE INTERNE (AUTO-EVALUATION)

Annexe 2 – Liste des 40 principes de la Charte Européenne du Chercheur et du Code de conduite du Recrutement des Chercheurs

Aspects Ethiques et Professionnels (11 principes)

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

Recrutement (10 principes)

12. Recrutement
13. Recrutement (Code)
14. Sélection (Code)
15. Transparence (Code)
16. Jugement du mérite (Code)
17. Variations dans la chronologie des curriculum vitae
18. Reconnaissance de l'expérience de mobilité
19. Reconnaissance des qualifications
20. Ancienneté (Code)
21. Nominations post-doctorat (Code)

Conditions de travail et sécurité sociale (14 principes)

22. Reconnaissance de la profession
23. Environnement de la recherche
24. Conditions de travail
25. Stabilité et continuité d'emploi
26. Financement et salaires
27. Équilibre 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

Formation (5 principes)

36. Relation avec les directeurs de thèse/stage
37. Supervision et tâches de gestion
38. Développement professionnel continu
39. Accès à la formation à la recherche et au développement continu
40. Supervision

Annexe 3 – Tableau de Suivi (mars 2015-mars 2017)

Stratégie HRS4R UM : Suivi de la mise en œuvre des actions (au 31 mars 2017)

Rappel code couleur actions : blanc = plan action initial (42) ; vert = action non-prévue réalisée (4) ; bleu = action ajoutée au plan action 2017-2019 (6)

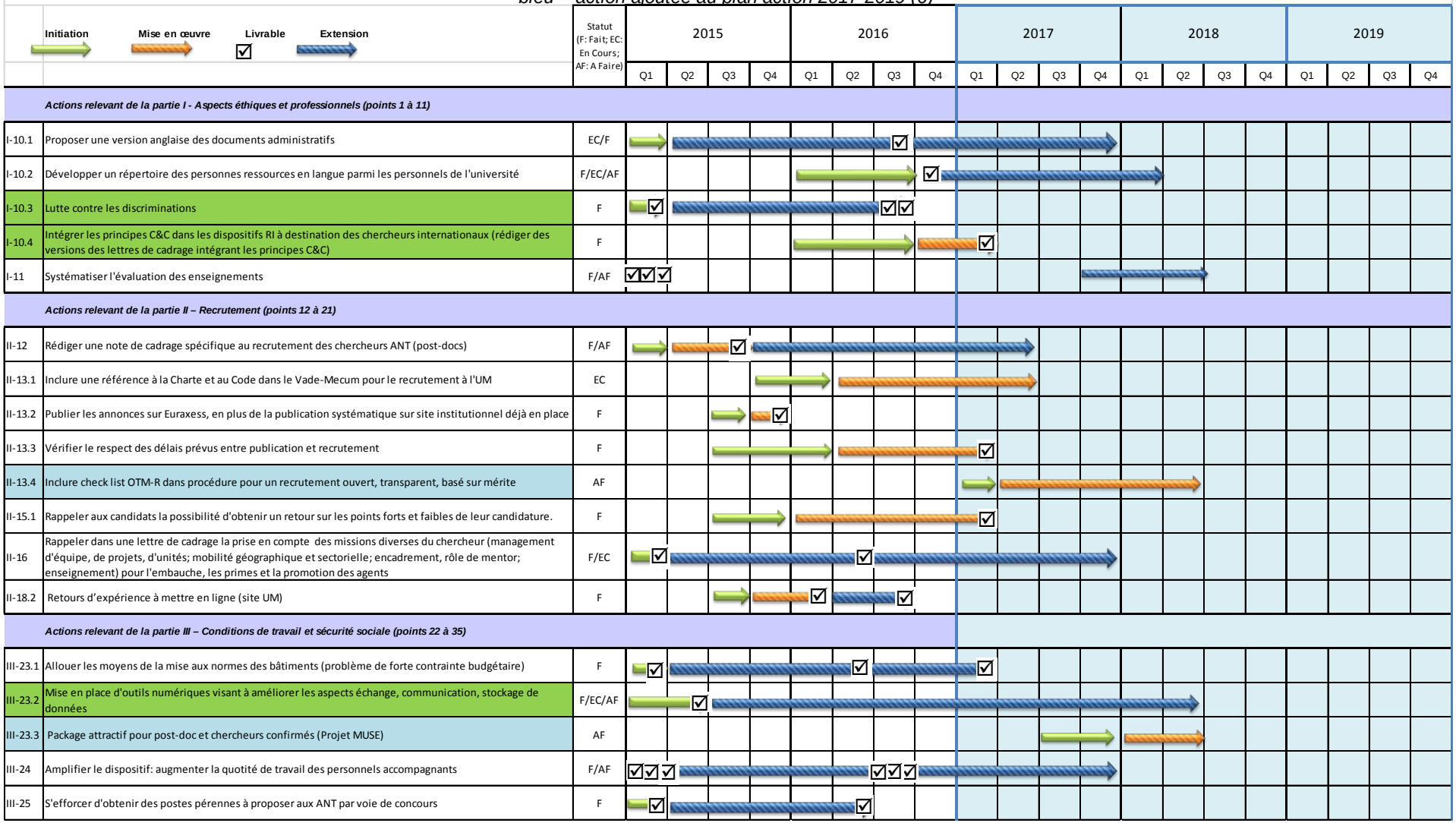
Initiation → Mise en œuvre ☑ Livrable → Extension

		Statut (F: Fait; EC: En Cours; AF: A Faire)	2015				2016				2017				2018				2019			
			Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4
	Reconnaissance par la Commission Européenne																					
R.1	Demande de reconnaissance par la Commission Européenne	F	☑																			
	Actions relevant de la partie I - Aspects éthiques et professionnels (points 1 à 11)																					
I-1	Présenter Charte et Code aux Directeurs d'Unités & Ecoles Doctorales	F	→	→	→	☑																
I-2.1	Généraliser le recours aux règlements intérieurs pour toutes les unités de recherche et proposer d'accompagner leur rédaction pour une meilleure harmonisation	AF				→	→	→	→	→	→	→	→	→								
I-2.2	Généraliser le recours aux comités de suivi des thèses pour toutes les Ecoles Doctorales	F/AF	☑	→	→	→	→	→	→	☑	→	→	→	→								
I-2.3	Proposer de doter l'université d'un Comité de Consultation Ethique	F/EC				→	→	→	→	→	→	→	→	☑	→	→	→	→				
I-3.1	Encourager cette attitude auprès des doctorants (édition prévue d'un guide avec la Charte et le Code en annexe, et version anglaise)	EC								→	→	→	→	→	→	→	→	→				
I-3.2	Sensibiliser les chercheurs à la question du plagiat et de l'auto-plagiat (message à inclure dès l'enseignement universitaire)	F/AF	☑	☑	→	→	→	→	→	→	→	→	→	☑	→	→	→	→				
I-5.1	Sensibiliser les chercheurs à l'intérêt d'échanger les informations P.I. et brevet avec pôle C-V de la direction Innovation et Partenariats	F/EC	→	→	☑	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→				
I-5.2	Développer un SI permettant recueil et partage de données PI	EC/AF/F	☑	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→
I-6.1	Généraliser les cahiers de laboratoire à tous les chercheurs de sciences expérimentales	F	☑																			
I-6.2	Poursuivre les efforts entrepris pour sécuriser la gestion financière des fonds pour la recherche	F/EC			→	→	→	→	☑	→	→	→	→	→								
I-7.1	Promouvoir auprès des composantes les notions d'éthique et de bonnes pratiques de la recherche (au sein de l'enseignement délivré aux étudiants niveaux L/M et sous forme de module obligatoire niveau Doctorat)	F	☑	☑																		
I-7.2	Sensibiliser la communauté des chercheurs sur le rôle de la médecine du travail	F	☑																			
I-8.1	Par une note service, rappeler les devoirs des chercheurs (respect des réglements, des principes éthiques, obligation de formation, encadrement, diffusion des résultats, sécurité, protection PI).	F/EC	☑	→	→	→	→	→	☑	→	→	→	→	→								
I-8.2	Rendre contractuelle l'obligation de référence à l'UM et l'utilisation du logo de l'université dans la diffusion de résultats	F	☑	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	☑								
I-9.1	Inviter les scientifiques à partager, faire connaître leurs interventions auprès du grand public (en mettant à profit le site web institutionnel, la fontaine numérique, les musées...)	F	☑																			
I-9.2	Promouvoir l'engagement des chercheurs et enseignants chercheurs (par le biais de communiqués de presse, de conférences grand public)	F	☑																			
I-9.3	Développer les partenariats entre l'UM et/ou les labos et des clubs ou associations, pour la diffusion des savoirs.	F	☑																			

DOCUMENT 3: REVUE INTERNE (AUTO-EVALUATION)

Stratégie HRS4R UM : Suivi de la mise en œuvre des actions (au 31 mars 2017)

Rappel code couleur actions : blanc = plan action initial (42) ; vert = action non-prévue réalisée (4) ; bleu = action ajoutée au plan action 2017-2019 (6)



DOCUMENT 3: REVUE INTERNE (AUTO-EVALUATION)

Stratégie HRS4R UM : Suivi de la mise en œuvre des actions (au 31 mars 2017)

Rappel code couleur actions : blanc = plan action initial (42) ; vert = action non-prévue réalisée (4) ; bleu = action ajoutée au plan action 2017-2019 (6)

Initiation — Mise en œuvre — ☑ Livrable — Extension

		Statut (F: Fait; EC: En Cours; AF: A Faire)	2015				2016				2017				2018				2019			
			Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4
III-26.1	Mise en place de mécanismes de tenure-track pour jeunes Enseignants/chercheurs (Projet MUSE)	AF																				
III-26.2	Attribution annuelle d'un prix pour l'Enseignement et un prix pour l'innovation (Projet MUSE)	AF																				
III-27	Centraliser et suivre les indicateurs.	F																				
III-28	Sensibiliser les chercheurs à l'offre de formation qui leur est destinée (gestion des compétences, MOOC, DIF, congés sabbatiques)	F																				
III-29	Renseignement/sensibilisation aux passerelles public/privé pour les chercheurs par le SCV, DIPA	F																				
III-30	Sensibiliser les chercheurs à consulter le bureau 'Mobilité, Parcours, Carrière'	F																				
III-31	Guide de bonnes pratiques sur PI à venir	EC																				
III-32.1	Cibler l'activité de valorisation parmi les chercheurs	F																				
III-32.2	Création d'un Statut pour chercheurs des organismes de recherche reconnaissant leur contribution enseignement (Projet MUSE)	AF																				
III-33	Augmenter le nombre d'actions de formations pour les enseignants-chercheurs sur les techniques pédagogiques	F																				
III-34.1	Rappeler les instances existantes pour la gestion des conflits (diffuser la liste de référents à l'UM en cas de difficultés de santé, morales, etc ...)	F																				
III-34.2	Sensibiliser les personnels à la représentation syndicale dans l'établissement	F																				
	Actions relevant de la partie IV – Formation (points 36 à 40)																					
IV-39	Numérisation des formations via open data, open access, MOOCs, SPOCs (Projet MUSE)	AF																				
IV-40	Renforcer les moyens administratifs des écoles doctorales	F/EC																				
	Actions d'évaluation																					
E1	Auto-évaluation avec enquête auprès de la communauté de chercheurs UM (à +2 ans)	F																				
E2	Evaluation externe à +5 ans	AF																				

Annexe 4 – UM auto-évaluation OTM-R (2017)

Ouvert, Transparent et basé sur le Mérite: le Recrutement des chercheurs

OTM-R

Auto-évaluation de l'Université de Montpellier

	Ouvert	Transparent	Basé sur le Mérite	Au choix: *Non ; Oui, un peu ; Oui plutôt ; Oui ; Oui,* Absolument	Exemple d'indicateurs proposés (instruments de mesure)
Système OTM-R					
1. Une version de notre politique de recrutement OTM-R est publiée en ligne (dans la langue nationale et en Anglais)	x	x	x	Oui, plutôt	[http://www.umontpellier.fr/universite/travailler-a-lum/]
2. Un guide interne précisant clairement les procédures et les pratiques OTM-R pour tous types de postes est disponible	x	x	x	Oui	Un guide existe par type de recrutement et fait l'objet d'une mise à jour annuelle [22/02/2017 pour E/C]
3. Le personnel chargé du recrutement est suffisamment formé à la question OTM-R ?	x	x	x	Oui, un peu	Réunions information à destination de la DRH dans le cadre du suivi et de la mise à jour de la stratégie HRS4R

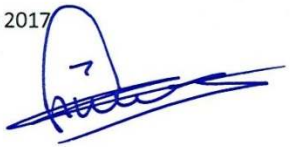
1 / 5

	Ouvert	Transparent	Basé sur le Mérite	Au choix: *Non ; Oui, un peu ; Oui plutôt ; Oui ; Oui,* Absolument	Exemple d'indicateurs proposés (instruments de mesure)
4. L'établissement a (suffisamment) recours à des outils d'e- recrutement	x	x		Oui, absolument	Outil(s) en ligne dans le processus de recrutement : CAMPEC, GEST OF (UM, regroupés dans 1 seul outil OREC en 2018), SENORITA (ministériel)
5. Un système de contrôle qualité est en place pour OTM-R?	x	x	x	Non	
6. Notre politique OTM-R actuelle encourage les candidats extérieurs à postuler?	x	x	x	Oui	Evolution de la part des candidats extérieurs à l'institution (mesure du taux d'endo-recrutement des MCF-PR)
7. Notre politique OTM-R actuelle correspond à une politique d'attractivité vis-à-vis des chercheurs étrangers	x	x	x	Oui, un peu	Evolution de la part des candidats étrangers à l'institution
8. Notre politique OTM-R actuelle correspond à une politique d'attractivité vis-à-vis des minorités	x	x	x	Oui, plutôt	Evolution de la part des candidats issus des minorités (42% de personnel féminin en 2015)
9. Notre politique OTM-R actuelle correspond à une politique d'attractivité vis-à-vis des conditions de travail des chercheurs	x	x	x	Oui, plutôt	Evolution de la part des candidats extérieurs à l'institution (mesure du taux d'endo-recrutement des MCF-PR)
10. Les moyens existent pour s'assurer que postulent les candidats les plus appropriés				Oui	Processus de recrutement numérisé

	Ouvert	Transparent	Basé sur le Mérite	Au choix: *Non ; Oui, un peu ; Oui plutôt ; Oui ; Oui,* Absolument	Exemple d'indicateurs proposés (instruments de mesure)
Phases Publication et Candidature					
11. Directives claires et formulaires existent pour la publication des postes (ex. EURAXESS)	x	x		Oui, absolument	
12. La publication de poste inclue les liens/références nécessaires relatifs à la section correspondante de la boite à outils OTMR [voir Chapitre 4.4.1 a)]	x	x		Oui	
13. Le portail EURAXESS est utilisé pour que les postes vacants soient visibles par un public plus large	x	x		Oui, absolument	- % des publications de postes affichés sur EURAXESS; - Evolution de la part des candidats étrangers/extérieurs à l'institution
14. Utilisation d'autres outils de publication de postes vacants	x			Oui, absolument	
15. La charge administrative est minimisée pour le candidat [voir Chapitre 4.4.1 b)]	X			Oui	En 2018, dématérialisation totale prévue (concours ITRF inclus)
Phase Sélection et Evaluation					

	Ouvert	Transparent	Basé sur le Mérite	Au choix: *Non ; Oui, un peu ; Oui plutôt ; Oui ; Oui,* Absolument	Exemple d'indicateurs proposés (instruments de mesure)
22. Une procédure de traitements des recours est en place		x		Oui, absolument	Statistiques sur recours
Evaluation globale					
23. Un système est en place pour contrôler que les objectifs de OTM-R sont atteints	x	x	x	Oui	Réévaluation annuelle du processus OTMR par la DRH (Q1 de l'année)

Date : 6 mars 2017

Signature : 

Prénom/Nom : Charles PINERO

Fonction : Directeur des Ressources Humaines

Annexe 5 – Composition du Comité de Pilotage

1. Groupe stratégique (3 réunions par an - impulse la mise en œuvre)

- Bruno Fabre, Vice-président du Conseil d'Administration
- Jacques Mercier, Vice-président chargé de la Recherche (Maître d'ouvrage HRS4R)
- Jean-Patrick Respaut, Vice-président chargé de la Formation et de la Vie Universitaire
- François Pierrot, Vice-président délégué à la Valorisation et aux Partenariats Industriels
- François Henn, Vice-président délégué aux Relations Internationales
- Agnès Fichard-Caroll, Vice-présidente déléguée à la Responsabilité Sociale de l'Université
- Muriel Guedj, Vice-présidente déléguée à la Diffusion de la Culture Scientifique et à la Valorisation des Patrimoines Historiques
- Romain Jacquet, Directeur Général des Services
- Philippe Lashermes, DGSA chargé des Ressources Humaines, des affaires Budgétaires, de la Recherche et des Partenariats
- Sébastien Pons, DGSA chargé de l'Analyse Stratégique et de la Conduite du Changement
- Anne Bancel, directrice DRED
- Céline Delacourt-Gollain, directrice DRI
- Gaëtan Lan Sun Luk, directeur DIPA
- Morgane Leroux, Directrice du Pilotage
- Charles Pinero, directeur DRH
- Nathalie Modjeska, chef de projet HRS4R

2. Groupe opérationnel (réunions tous les trimestres – Exécute et fait le suivi des actions de la HRS4R – rend compte au directeur de projet via chef de projet)

- Direction Ressources Humaines : Charles PINERO
- Direction de l'Innovation et des Partenariats : Gaëtan LAN SUN LUK
- Direction Recherche et Etudes Doctorales : Anne BANCEL ou son représentant
- Direction du Pilotage : Morgane LEROUX
- Direction des Relations Internationales : Céline DELACOURT-GOLLAIN
- Direction Vie des Campus : Michèle BARBUSSE
- Direction Système d'Information et Numérique : Claude BAGNOL
- Direction Formation et Enseignement : Christine BORIES
- Direction des Affaires Générales et Institutionnelles : Bénédicte LUPORSI
- Direction Patrimoine Immobilier : Monique LAMBERT-SEBASTIANI
- Service Commun de la Médecine Préventive et des risques Psycho-Sociaux : Pierre DUJOLS
- Service Communication : Anne DELESTRE
- Chef de Projet : Nathalie MODJESKA

Personnes désignées comme référents HRS4R par direction et ayant contribué au bilan HRS4R de mi-parcours :

- Anne BANCEL, DRED
- Michèle BARBUSSE, DVC
- Monique BENEZECH, SCMPPS
- Christine BORIES, DFE
- Adeline FABRIE, DSIN
- Cécile FLORIANT, DPI
- Frédérique GERBOUIN, DRH
- Gilles HERISSON, DIPA
- Nadia LAGARDE, DRI
- Morgane LEROUX, DPIL
- Bénédicte LUPORSI, DAGI
- Charles PINERO, DRH
- Philippe RAYMOND, SCOM

Annexe 6 – Enquête HRS4R auprès de la communauté scientifique UM

Dans le cadre de l'action d'auto-évaluation de mi-parcours, l'établissement a respecté son engagement (Action E1) à prendre en compte le point de vue de la communauté scientifique sur les principes de la Charte et du Code par le biais d'une enquête.

Caractéristiques de l'enquête

Un questionnaire au traitement anonyme a été lancé (via le logiciel Sphinx) le 4 novembre 2016, suivi de 2 relances - les 14 et 21 novembre, auprès du personnel UM et impliquant toutes les catégories de chercheurs (de R1 à R4[5]) : agents UM des structures de recherche, des Ecoles Doctorales, des services centraux de la sphère Recherche – DRED, DIPA, DRI, DCSPH).

Le questionnaire comportait 40 questions (1 par principe de la C&C). Pour chaque principe, ces personnels ont été invités à se prononcer sur 2 volets :

- l'**importance du principe pour leur carrière** ;
- leur **estimation du degré de mise en œuvre du principe à l'UM.**

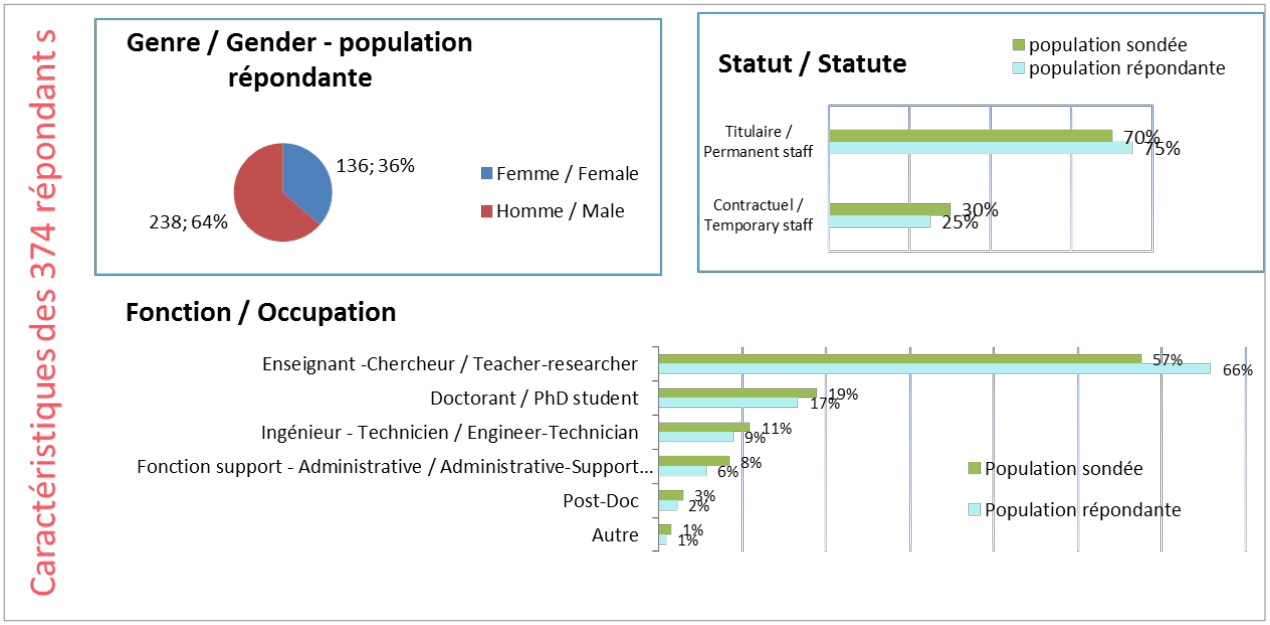
L'éventail des réponses possibles comprenait 5 niveaux : 1-Pas du tout ; 2-Plutôt non ; 3-Cela dépend ; 4-Plutôt oui ; 5-Tout à fait.

A la fin du questionnaire, les agents qui le souhaitaient pouvaient laisser un commentaire libre.

Cette enquête a fait l'objet d'une déclaration à la CNIL conformément aux règles éthiques en vigueur en France (N° déclaration : 2002911 v 0 du 28 octobre 2016).

Analyse des résultats

La population globale sondée est de 3 114 personnes. On dénombre 888 répondants (soit 28,5%) dont 374 ayant répondu à toutes les questions (12%). Les caractéristiques des répondants majoritaires sont les suivantes : 55% d'hommes, 57% d'enseignants chercheurs, 70% de titulaires.



[5] **Classification des chercheurs par la CE selon leur expérience :**

- Moins de 4 ans d'expérience en recherche = **R1-Jeune Chercheur** (doctorant)
- A partir de 4 ans d'expérience en recherche = **Chercheur Expérimenté**, avec **R2-Chercheur Reconnu** (post-doc), **R3-Chercheur Etabli** (ayant acquis un degré d'indépendance dans son domaine de recherche), et **R4-Chercheur Avancé** (leader dans son domaine de recherche)

DOCUMENT 3: REVUE INTERNE (AUTO-EVALUATION)

Les éléments d'analyse ci-dessous portent **sur les 374 réponses**.

- Sur la question relative à « **l'importance du principe pour la carrière** », les personnels répondants ont jugé importants à 78% (score moyen non pondéré) les principes édictés par la C&C.

Les 5 principes jugés **les plus importants** sont :

- *Principe 3 – Responsabilité professionnelle (93%)*
- *Principe 10 – Non-discrimination (89%)*
- *Principe 2 – Principes Ethiques (89%)*
- *Principe 26 – Financement et salaires (88%)*
- *Principe 38 – Développement professionnel continu (88%)*

Les 5 principes jugés **les moins importants** sont :

- *Principe 21 – Nominations post-doctorat (Code) (66%)*
- *Principe 30 – Accès aux services d'orientation de carrière (67%)*
- *Principe 34 – Plaintes et recours (67%)*
- *Principe 11 – Systèmes d'évaluation (69%)*
- *Principe 40 – Supervision (70%)*

- Sur la question relative au « **degré de mise en œuvre à l'UM** », les personnels répondants ont jugé à 55% (score moyen non pondéré) que les principes de la C&C sont déployés à l'UM.

Les 5 principes jugés **les plus mis en œuvre** sont :

- *Principe 10 – Non-discrimination (80%)*
- *Principe 3 – Responsabilité professionnelle (77%)*
- *Principe 2 – Principes Ethiques (76%)*
- *Principe 1 – Liberté de recherche (68%)*
- *Principe 5 – Obligations contractuelles et légales (67%)*

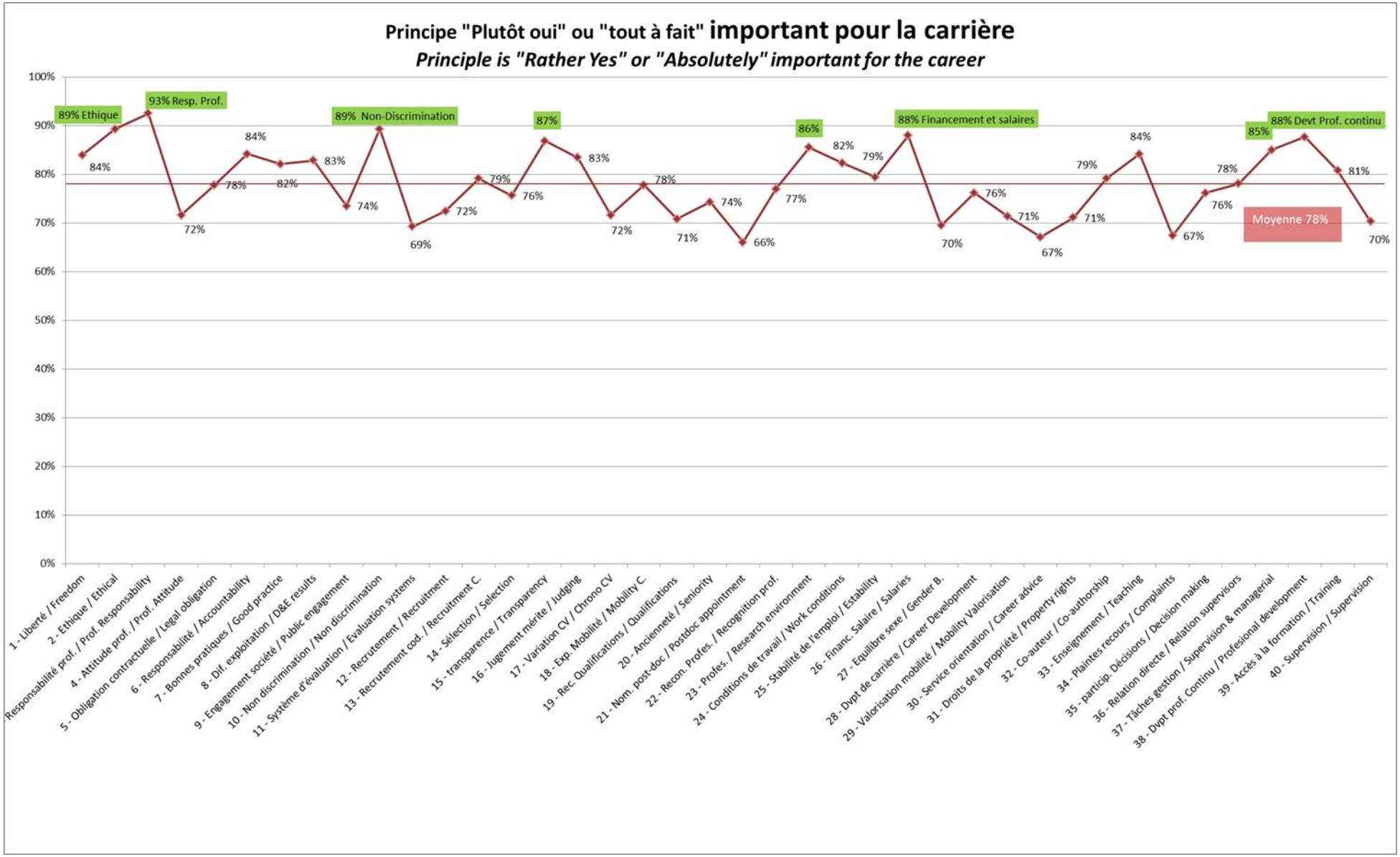
Les 5 principes jugés **les moins mis en œuvre** sont :

- *Principe 30 – Accès aux services d'orientation de carrière (37%)*
- *Principe 33 – Enseignement (40%)*
- *Principe 28 – Développement de carrière (41%)*
- *Principe 11 – Systèmes d'évaluation (41%)*
- *Principe 12 – Recrutement (42%)*

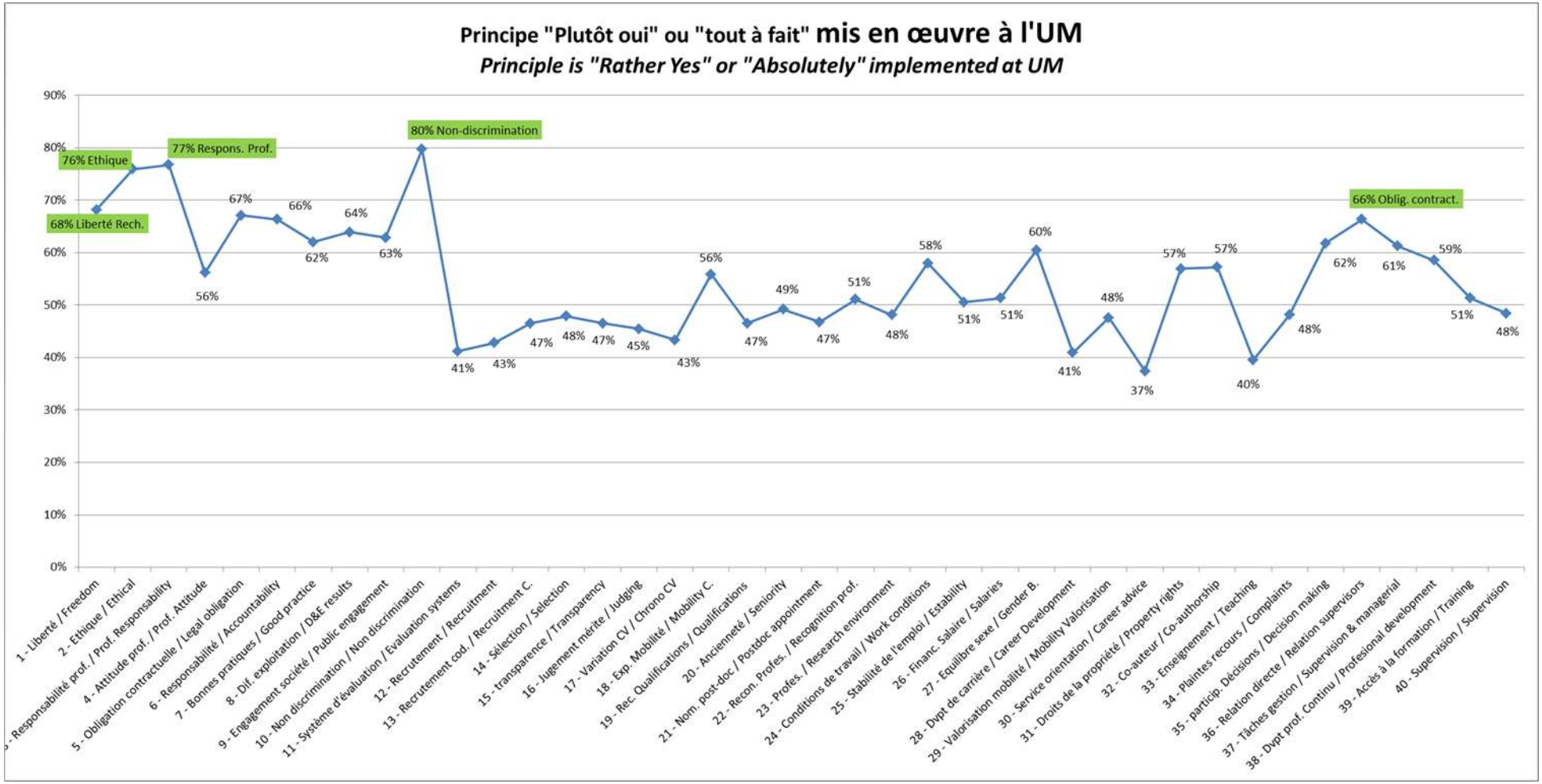
Commentaire : les **3 principes** jugés les **plus importants** par les personnels répondants **correspondent** aux 3 principes les **plus déployés** à l'UM.

Ce résultat illustre les avancées de l'établissement en matière d'application des principes jugés prioritaires pour la communauté scientifique.

DOCUMENT 3: REVUE INTERNE (AUTO-EVALUATION)

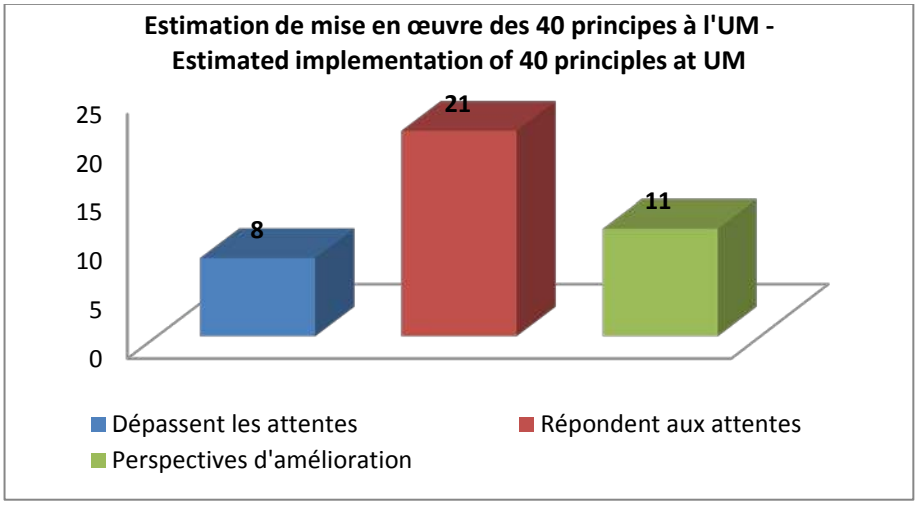


DOCUMENT 3: REVUE INTERNE (AUTO-EVALUATION)



DOCUMENT 3: REVUE INTERNE (AUTO-EVALUATION)

La comparaison des courbes **« Importance »** et **« Mise en œuvre »** indique que **29/40 principes** de la charte et du code (72,5%) obtiennent un score supérieur ou équivalent aux attentes de la communauté recherche :



- La **mise en œuvre** par l'université **dépasse les attentes** des chercheurs pour **8 principes** :
  - *Principe 1 (Liberté de Recherche) ;*
  - *Principe 4 (Attitude professionnelle) ;*
  - *Principe 5 (Obligation contractuelle) ;*
  - *Principe 6 (Responsabilité) ;*
  - *Principe 9 (Engagement société) ;*
  - *Principe 27 (Equilibre des genres) ;*
  - *Principe 31 (Droit de la propriété) ;*
  - *Principe 36 (Relation directe).*

- La **mise en œuvre** par l'université **répond aux attentes** des chercheurs pour **21 principes :**
  - *Principe 2 (Ethique) ;*
  - *Principe 3 (Responsabilité professionnelle)*
  - *Principe 10 (Non-discrimination) ;*
  - *Principe 7 (Bonnes pratiques) ;*
  - *Principe 8 (Exploitation) ;*
  - *Principe 18 (Mobilité) ;*
  - *Principe 22 (Reconnaissance professionnelle) ;*
  - *Principe 24 (Conditions de travail) ;*
  - *Principe 32 (Co-auteur) ;*
  - *Principe 35 (Participation aux décisions) ;*
  - *Principe 39 (Accès à la formation) ;*
  - *Principe 11 (Système d'évaluation) ;*
  - *Principe 12 (Recrutement) ;*
  - *Principe 17-Variation CV ;*
  - *Principe 19 (Reconnaissance des qualifications) ;*
  - *Principe 20 (Ancienneté);*
  - *Principe 21 (Nomination post-doc) ;*
  - *Principe 29 (Valorisation de la mobilité) ;*
  - *Principe 30 (Service orientation) ;*
  - *Principe 34 (Recours) ;*
  - *Principe 40 (Supervision).*

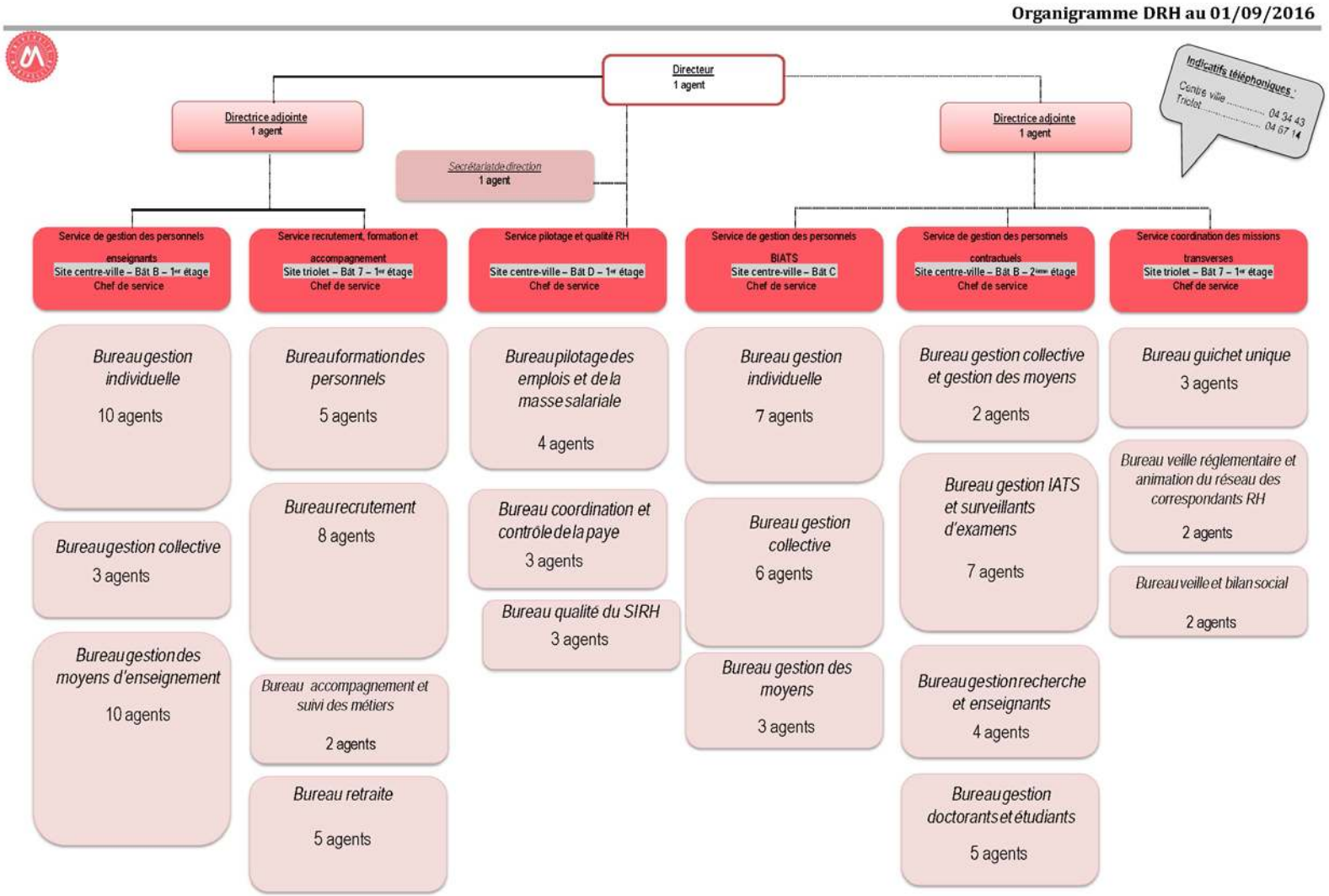
11 principes (27,5%) obtiennent des scores pour la **mise en œuvre** par l'université **présentant des perspectives d'amélioration** par rapport aux attentes des chercheurs :

- *Principe 13 (Recrutement -Code) ;*
- *Principe 15 (Transparence) ;*
- *Principe 16 (Jugement du mérite) ;*
- *Principe 23 (Environnement de la recherche) ;*
- *Principe 25 (Stabilité et continuité d'emploi) ;*
- *Principe 26 (Financement et salaires) ;*
- *Principe 28 (Développement de carrière) ;*
- *Principe 33 (Enseignement) ;*
- *Principe 37 (Tâches gestion) ;*
- *Principe 38 (Dévt. Professionnel Continu) ;*
- *Principe 39 (Accès à la formation à la recherche et au développement continu).*

Ces résultats ont été pris en compte à travers 6 nouvelles actions proposées pour la mise à jour du plan d'action :

- Action II-13.4 répondant aux principes 13, 15 et 16 ;
- Action III-23 répondant aux principes 23 et 26 ;
- Action III-26.1 répondant au principe 26 ;
- Action III-26.2 répondant au principe 26 ;
- Action III-33.2 répondant au principe 33 ;
- Action IV-39 répondant aux principes 38 et 39.

Annexe 7 – Organigramme de la DRH



Annexe 8 – Tableau des interventions externes par l'UM sur HRS4R

Date	Evènement	Organisé par	Lieu	Participation	Intervenant
31/03/2015	Web conférence	MENESR, CPU et AMUE	FR	Présentation **Labellisation «HR Excellence in Research» - Présentation de la démarche conduite à l'UM**	N. MODJESKA
05/04/2015	Présentation de la démarche de labellisation HRS4R de l'UM	CPU	Paris, FR	Présentation « **Démarche labellisation HRS4R (Human Resources strategy for Research) à l'UM"**	Philippe AUGÉ
28/08/2015	2e Rencontre du Réseau des Responsables Recherche des établissements d'enseignement supérieur et de recherche (R3-Sup)	R3Sup	Université de Toulouse 1 Capitole, Toulouse, FR	Présentation « **Démarche labellisation HRS4R (Human Resources strategy for Research) à l'UM"**	N. MODJESKA
11/05/2015	Conférence "Fostering attractive research careers – the role of the EU Human Resources Strategy for Researchers	DG Research, CE ; Eurotech Universities ; European Regions Research and Innovation Network (ERRIN)	Catalonia Delegation to the EU, Bruxelles, Belgique	Présentation "**Implementing the HR strategy for Research (HRS4R) - The *Université de Montpellier* experience**"	N. MODJESKA
29/10/2015	Info day HRS4R "How to comply with article 32 of the H2020 Grant Agreement"	DG Research, CE	DG Research, Bruxelles, Belgique	Panel de Discussion	N. MODJESKA
28/01/2016	HRS4R Mutual Learning Workshop "Attracting skilled researchers through a strengthened Human Resources strategy (HRS4R)"	DG Research, CE	DG Research, Bruxelles, Belgique	Animation d'un atelier de travail sur **"Training of researchers to support the planning of attractive careers"**	N. MODJESKA
08/03/2016	Staff Mobility- Mobility of the Mind, How to develop a sustainable HR strategy?	Forum Flanders Knowledge Area	Bruxelles, Belgique	**Présentation "Implementing the HR strategy for Research (HRS4R) - The *Université de montpellier* experience"**	N. MODJESKA
12/05/2016	Réunion d'information HRS4R	Ecole Centrale Lyon	Lyon, France	Présentation **Démarche HRS4R (Human Resources Strategy for Research) à l'université de Montpellier**	N. MODJESKA
24/01/2017	Regional Workshop HRS4R "How to best attract talented researchers"	DG Research & Innovation, Czech and Slovak MInistries of Higher education	Central European Institute of Technology, Masaryk University, Brno, Rep. Tchèque	Présentation « **Conseils et astuces pour réussir votre démarche HRS4R** » et animation d'un atelier 'HANDS-ON' session 'How to fill a gap-analysis? How to establish an action plan?'	N. MODJESKA

Annexe 9 – Plan d'action HRS4R mis à jour 2017-2019

Stratégie HRS4R UM : Plan action mis à jour (2017-2019)

Rappel code couleur actions (colonne 2) : blanc = plan action initial ; vert = action non-prévue réalisée ; bleu = action ajoutée au plan action 2017-2019

		Statut (F: Fait; EC: En Cours; AF: A Faire)	2017				2018				2019			
			Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4
	Actions relevant de la partie I - Aspects éthiques et professionnels (points 1 à 11)													
I-2.1	Généraliser le recours aux règlements intérieurs pour toutes les unités de recherche et proposer d'accompagner leur rédaction pour une meilleure harmonisation	AF												
I-2.2	Généraliser le recours aux comités de suivi des thèses pour toutes les Ecoles Doctorales	F/AF												
I-2.3	Proposer de doter l'université d'un Comité de Consultation Ethique	F/EC												
I-3.1	Encourager cette attitude auprès des doctorants (édition prévue d'un guide avec la Charte et le Code en annexe, et version anglaise)	EC												
I-3.2	Sensibiliser les chercheurs à la question du plagiat et de l'auto-plagiat (message à inclure dès l'enseignement universitaire)	F/AF												
I-5.1	Sensibiliser les chercheurs à l'intérêt d'échanger les informations P.I. et brevet avec pôle C-V de la direction Innovation et Partenariats	F/EC												
I-5.2	Développer un SI permettant recueil et partage de données PI	EC/AF/F												
I-6.2	Poursuivre les efforts entrepris pour sécuriser la gestion financière des fonds pour la recherche	F/EC												
I-8.1	Par une note service, rappeler les devoirs des chercheurs (respect des réglements, des principes éthiques, obligation de formation, encadrement, diffusion des résultats, sécurité, protection PI).	F/EC												
I-10.1	Proposer une version anglaise des documents administratifs	EC/F												
I-10.2	Développer un répertoire des personnes ressources en langue parmi les personnels de l'université	F/EC/AF												
I-11	Systématiser l'évaluation des enseignements	F/AF												

DOCUMENT 3: REVUE INTERNE (AUTO-EVALUATION)

Stratégie HRS4R UM : Plan action mis à jour (2017-2019)

Rappel code couleur actions (colonne 2) : blanc = plan action initial ; vert = action non-prévue réalisée ; bleu = action ajoutée au plan action 2017-2019

		Statut (F: Fait; EC: En Cours; AF: A Faire)	2017				2018				2019			
	Initiation → Mise en œuvre ☑ Livrable → Extension		Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4
II-12	Rédiger une note de cadrage spécifique au recrutement des chercheurs ANT (post-docs)	F/AF												
II-13.1	Inclure une référence à la Charte et au Code dans le Vade-Mecum pour le recrutement à l'UM	EC												
II-13.4	Inclure check list OTM-R dans procédure pour un recrutement ouvert, transparent, basé sur mérite	AF												
II-16	Rappeler dans une lettre de cadrage la prise en compte des missions diverses du chercheur (management d'équipe, de projets, d'unités; mobilité géographique et sectorielle; encadrement, rôle de mentor; enseignement) pour l'embauche, les primes et la promotion des agents	F/EC												
	Actions relevant de la partie III – Conditions de travail et sécurité sociale (points 22 à 35)													
III-23.2	Mise en place d'outils numériques visant à améliorer les aspects échange, communication, stockage de données	F/EC/AF												
III-23.3	Package attractif pour post-doc et chercheurs confirmés (Projet MUSE)	AF												
III-24	Amplifier le dispositif: augmenter la quotité de travail des personnels accompagnants	F/AF												
III-26.1	Mise en place de mécanismes de tenure-track pour jeunes Enseignants/chercheurs (Projet MUSE)	AF												
III-26.2	Attribution annuelle d'un prix pour l'Enseignement et un prix pour l'innovation (Projet MUSE)	AF												
III-31	Guide de bonnes pratiques sur PI à venir	EC												
III-32.2	Création d'un Statut pour chercheurs des organismes de recherche reconnaissant leur contribution enseignement (Projet MUSE)	AF												
	Actions relevant de la partie IV – Formation (points 36 à 40)													
IV-39	Numérisation des formations via open data, open access, MOOCs, SPOCs (Projet MUSE)	AF												
IV-40	Renforcer les moyens administratifs des écoles doctorales	F/EC												
	Actions d'évaluation													
E2	Evaluation externe à +5 ans	AF												