



RAPPORT HRS4R 2020

AUTOEVALUATION DE FIN DE CYCLE

POUR LE MAINTIEN DU LABEL HR EXCELLENCE IN RESEARCH A L'UM



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Numéro dossier CE	2019FR355208
Nom de l'institution évaluée	Université de Montpellier
Détails de l'institution	163 rue Auguste Broussonnet, 34000 Montpellier, FRANCE
Document	Rapport HRS4R_renewal_FR_VF
Objet	Dossier renouvellement label "HR Excellence in Research"
Version	V1
Auteur	Nathalie Modjeska
Contact	hrs4r-contact@umontpellier.fr
Date création	14 déc 2020
Date modification	-

SOMMAIRE

1	Renseignements sur l’institution	3
2	Forces et faiblesses actuelles vis-à-vis du C&C	4
2.1	Aspects éthiques et professionnels	4
2.2	Recrutement et sélection.....	5
2.3	Conditions de travail	6
2.4	Formation et développement	7
2.5	Les priorités à court et moyen terme ont-elles changé?	8
2.6	L'institution a connu des changements significatifs dans son mode de fonctionnement et si oui, avec quelles conséquences sur la stratégie RH?	9
3	Actions	11
3.1	ACTIONS proposées	11
3.2	OTM-R	18
4	Monitoring	19
4.1	Mise en œuvre	19
4.2	Comment le Comité d’implémentation ou groupe de pilotage prévoit-il de suivre régulièrement la réalisation des objectifs ?	20
4.3	Comment prévoyez-vous d’impliquer la communauté des chercheurs, les principaux bénéficiaires dans le processus ?.....	21
4.4	Comment se fait l’alignement des politiques institutionnelles avec la HRS4R ? Assurez-vous que HRS4R est reconnue comme faisant partie de la stratégie de recherche de l’institution.	22
4.5	Mise en œuvre	23
4.6	Avancée du plan.....	23
4.7	Mesure des progrès	24
4.8	Remarques et commentaires complémentaires sur le processus de mise en œuvre proposé :.....	25
	Annexe 1 – Liste des acronymes et abréviations.....	27
	Annexe 2 – Liste des 38 actions HRS4R pérennes.....	28
	Annexe 3 - Etat de réalisation du plan 2017-2019.....	33
	Annexe 4 - Plan d’action HRS4R 2020-2023.....	35
	Annexe 5 – Organigramme de l’UM.....	37
	Annexe 6 – Charte OTM-R.....	38
	Annexe 7 – Composition du Comité de Pilotage.....	47
	Annexe 8 – Tableau des interventions externes par l’UM sur HRS4R	49
	Annexe 9 – OTM-R Checklist 2020	50

1 Renseignements sur l'institution

STAFF & ETUDIANTS	Equivalent Temps Plein 2020 (valeurs en nbre personnes physiques)	valeurs 2017	Evolu tion/ 2017
Nombre total de chercheurs = personnel recherche : professeurs, enseignants-chercheurs, chercheurs, personnes titulaires d'une subvention ou d'une bourse, doctorants, à temps partiel ou à plein temps	2 690 (2 735)	2 620	+3%
Dont (nombre) internationaux (par ex. de nationalité étrangère)	337 (342)	271	+24%
Dont (nombre) financés par des fonds externes (fonds gérés par l'institution)	N/A	N/A	
Dont (nombre de) femmes	1 140 (1 158)	1 055	+8%
Dont (nombre de) chercheurs confirmés R3 ou R4 = chercheurs disposant d'un large degré d'autonomie, avec un statut de Directeur de recherche ou Professeur	1 669 (1 701)	1 700	0%
Dont (nombre de) chercheurs reconnus R2 = post-doctorant ou équivalent pas encore totalement indépendant dans leur recherche	479 (489)	387	%
Dont (nombre de) chercheurs débutants R1 =doctorant ou jeune chercheur (moins de ans d'expérience en recherche)*	542 (545) sous contrat UM	533	+2%
Nombre total d'étudiants (si pertinent)	49 687	46 300	+7%
Nombre total d'agents (direction, personnel administratif, enseignant et recherche)	2 849 2 901	2 770	+3%

BUDGET RECHERCHE (pour l'année comptable la plus récente) €	156 330 856	141 073 197	+11%
Budget annuel total de l'institution	383 756 146	376 794 973	+ 2%
Budget annuel provenant d'une dotation gouvernementale (ciblé recherche)	104 475 330	99 900 672	+5%
Budget annuel provenant de projets compétitifs financés par des pouvoirs publics (ciblés recherche, obtenus à l'issue de compétition avec d'autres institutions, y compris les financements européens)	42 611 342	32 832 372	+30%
Budget annuel provenant de fonds privés ou de sources non gouvernementales, ciblés recherche	9 244 184	8 340 153	+11%

PROFIL DE L'ORGANISATION

Avec plus de 49 000 étudiant.e.s, 4 800 cadres scientifiques et personnels administratifs et techniques, l'Université de Montpellier rassemble une vaste communauté de savoirs, reconnue pour sa capacité d'innovation, autour des grands domaines de formation et de recherche : Droit, Economie, Gestion, Education, Ingénierie, Santé, Sciences et Sports.

Inscrite dans 800 ans d'histoire, l'UM est à la fois ancrée dans son territoire et résolument tournée vers le monde. Leader mondial pour la recherche en écologie, l'UM se distingue pour son impact sur les grands enjeux de société autour des 3 piliers de l'I-SITE MUSE : Nourrir – Protéger – Soigner.

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

2.1 Aspects éthiques et professionnels

Forces et faiblesses

Forces

Engagée dans la promotion d'une conduite éthique et responsable en recherche, l'UM déploie depuis 2016 une politique de science ouverte au travers de différentes mesures : adoption d'une [charte de signature des publications scientifiques](#) et d'une [charte relative à l'intégrité scientifique](#) faisant référence à la C&C ; publication systématique des travaux de thèse ; constitution d'archives intégrales ouvertes ([portail HAL](#)) ; mise en œuvre du [protocole de Nagoya](#) dans les projets de recherche. Suite à la création d'un Comité d'éthique et la nomination d'une Vice-Présidente déléguée à l'Éthique et à la Déontologie en janvier 2017, puis à la nomination d'une chargée de mission Relation Recherche et Administration fin 2019, l'Université est parmi les premières universités françaises à créer en mars 2020 une commission consultative de déontologie pour étudier les demandes d'autorisations de transfert de chercheur.e.s souhaitant créer ou participer à la vie d'une entreprise. Parallèlement, la communication sur les données Propriété Intellectuelle et la gestion du portefeuille des brevets s'amplifient grâce au système d'information développé à cet effet, en passe d'être livré début 2021 (Action 1).

Alors qu'elle fête ses 8 siècles d'existence en 2020, l'université affiche une volonté continue de diffuser la richesse de sa culture scientifique et technique en menant régulièrement des actions sur des thématiques scientifiques d'actualité, vulgarisées et ouvertes à toutes et tous, et en produisant des dispositifs de médiation scientifique innovants qui rayonnent dans les établissements scolaires et publics du site.

Des efforts d'internationalisation seront prolongés dans la prochaine période, en réponse notamment à la recommandation des experts évaluateurs, lors de l'évaluation intérim, d'intégrer des contenus utiles aux chercheur.e.s étranger.e.s sur le site institutionnel : l'offre d'information et de documentation en langue anglaise en interne comme en externe sera complétée (action 3), et les directions centrales nécessitant des compétences linguistiques seront identifiées (action 4).

La responsabilité sociétale de l'Université demeure un axe emblématique de l'établissement, fortement engagé dans la promotion de la diversité et la lutte contre les discriminations. (Voir section 2.3 de ce rapport Conditions de travail > action 12 « Poursuivre l'effort vers équilibre Femmes/Hommes : mise en œuvre d'un plan égalité F/H »).

Perspectives d'amélioration

Un travail de réflexion collective, réalisé en novembre 2019 avec la communauté académique et scientifique de l'UM, a permis de recueillir des propositions d'amélioration, traduites en actions pour la période à venir : au souhait exprimé des chercheur.e.s d'accéder plus facilement à l'information, l'UM propose de systématiser la promotion des réussites via la communication interne et externe, et d'améliorer la visibilité de la communauté scientifique du site avec la mise en ligne d'un annuaire de la recherche (Action 2). A la demande d'échanges et de partage, en particulier de la part des jeunes chercheur.e.s, sur les bonnes pratiques entre agents de toutes catégories, l'établissement propose de lancer des ateliers sur des problématiques Administratif/Technique et Administratif/Recherche et de créer un groupe de réflexion sur les besoins spécifiques des chercheur.e.s R1-R2

(Action 5). Des efforts conséquents de l'UM ont permis la dématérialisation de procédures par la mise en place de nouveaux outils ; malgré cela, la demande de simplification administrative de la part de la communauté scientifique reste forte. Pour y répondre, l'UM s'engage à poursuivre ces efforts de dématérialisation et de simplification administrative dans la prochaine période (Action 6). Les divers outils de gestion et procédures, spécifiques à chaque tutelle des Unités Mixtes de Recherche (UMR) complexifient le fonctionnement de ces dernières. Aussi, en lien avec le projet d'université cible de l'I-SITE MUSE, l'UM propose de créer un comité pour œuvrer à l'harmonisation des procédures et au rapprochement avec les organismes de recherche, sur les aspects pouvant être abordés localement (Action 7).

Une liste des acronymes et abréviations utilisés figure en annexe de ce rapport (Annexe 1 – Liste des acronymes et abréviations)

2.2 Recrutement et sélection

Forces et faiblesses

Forces

La législation française et les cadrages de l'établissement définissent un système de recrutement à l'Université répondant aux exigences de la charte du recrutement des Chercheurs. Dès 2010, l'Université de Montpellier a mis en place des dispositifs visant à garantir transparence et équité des chances (numérisation des candidatures, parité des Comités de recrutement, ...). Sur ce point, la DRH a lancé des actions spécifiques de communication auprès des Président.e.s de Comité de Sélections pour les sensibiliser sur les possibles biais de sélection, notamment envers les minorités (plaquette « Recruter sans discriminer » produite en 2020). La politique de Recrutement Ouvert, Transparent, basé sur le Mérite (Open Transparent, Merit-based Recruitment – OTM-R), partie intégrante de HRS4R depuis 2017, est logiquement et durablement inscrite dans la politique d'établissement l'UM. En réponse à la remarque des évaluateurs à mi-parcours, l'offre d'emploi à l'UM a été rendue plus visible sur le site internet (<https://www.umontpellier.fr/universite/travailler-a-lum>) et la page traduite vers l'anglais pour une meilleure accessibilité aux candidat.e.s étrangers.

En cohérence avec son objectif de forte ouverture internationale et d'attractivité accrue, l'UM fait de l'amélioration de sa capacité d'accueil un axe fort de son plan stratégique quinquennal. Cela s'illustre, entre autre, par la sollicitation et l'obtention par l'UM en février 2020 du label « Bienvenue en France » délivré par Campus France, l'agence française pour la promotion de l'enseignement supérieur, l'accueil et la mobilité internationale. Au travers de sa direction des Relations Internationales et des bureaux des Relations Internationales au sein de ses composantes de formation, l'UM propose un accompagnement et des ressources aux étudiant.e.s et chercheur.e.s accueilli.e.s : aide à l'obtention de visas, journées d'accueil et parrainage des étudiant.e.s étranger.e.s, cours de Français Langue Etrangère, organisation de sorties « découverte de la région ». En complément de ces services, les personnes de nationalité étrangère accueillies à l'Université bénéficient des services du guichet unique mutualisé pour les établissements d'enseignement supérieur et de recherche du site (le [Service d'accueil International Etudiants / Chercheurs](#)), abritant le centre de service [Euraxess Occitanie Est](#) implanté à Montpellier depuis plus de 15 ans.

Perspectives d'amélioration

La publication de sa charte OTM-R (action 8), qui s'étendra aux contrats doctoraux de l'UM en 2021 (action 10), sera l'occasion pour l'UM de poursuivre ses efforts de sensibilisation pour un recrutement ouvert, transparent, basé sur le mérite visant à recruter les personnes les plus qualifiées. La poursuite de la diffusion en externe et en interne auprès des publics concernés (candidat.e.s, membres des comités de sélection) et des formations sur les principes de l'OTM-R viendront compléter la stratégie OTM-R dont le suivi de réalisation se fera à l'aide des indicateurs du bilan social annuel (action 9). La rédaction d'un guide de recrutement spécifique pour les Post-docs vient compléter les cadrages qui invitent déjà les recruteurs à prendre en compte l'ensemble des diverses missions des chercheur.e.s (management d'équipe, de projets, d'unités ; mobilité ; encadrement, rôle de mentor; enseignement...) dans les critères de sélection pour l'embauche, les primes et la promotion des agents (Action 11).

2.3 Conditions de travail

Forces et faiblesses

Forces

La responsabilité sociétale de l'Université demeure un axe emblématique du projet d'établissement. L'UM reste fortement engagée dans la promotion de la diversité et la lutte contre les discriminations. Par le biais du Bureau « Egalité Femmes/Hommes » du service « Qualité de Vie » au sein de la Direction Vie des Campus (DVC), l'UM décline un programme d'actions annuelles en faveur de l'égalité Femme/Homme qui atteint son point culminant le mois de mars durant, au travers d'animations, ateliers et rencontres pour s'interroger sur la vie professionnelle des femmes et la dynamiser. Depuis 2017, une cellule d'écoute sur les violences sexistes ou sexuelles a été mise en place. Des semaines de sensibilisation sont organisées annuellement pour lutter contre les discriminations liées au handicap, contre le racisme et l'antisémitisme (*nomination d'un chargé de mission laïcité, racisme et antisémitisme*), contre les discriminations liées à l'orientation et l'identité sexuelle (*l'UM est la 1^{ère} université française signataire de la charte LGBTQ de l'Autre Cercle et participe annuellement à la marche des fiertés de Montpellier*).

La mise en œuvre par l'Université du schéma directeur handicap 2015-2020 a facilité l'inclusion de toutes et tous : la part de personnes en situation de handicap accueillis atteint 2,31% pour les étudiant.e.s et 4,58% pour les personnels, en hausse de +1% et +1,3% respectivement. L'UM prolonge ses efforts au travers des 45 mesures du nouveau schéma directeur handicap 2020-2023 et via la mise en place d'une fonction accueil/RH pour chercheur.e.s, avec prise en compte spécifique de personnes en situation de handicap (Action 15).

Depuis 2015, l'UM déploie un bouquet de services numériques, dont le dernier volet est livré à l'été 2020 (Action 13), pour améliorer les échanges, la communication, et le stockage de données. Ces outils contribuent à l'amélioration des conditions de travail du personnel, tout comme le programme d'actions annuel lié à l'amélioration de la Qualité de Vie au Travail, élaboré dans le cadre d'une réflexion organisée par le comité de pilotage Risques Psycho-Sociaux créé en 2015.

Le Bureau « l'Accompagnement et au Suivi des Métiers » du service « Recrutement, Formation et Accompagnement » au sein de la DRH, dédié à la gestion des emplois et des compétences et à l'accompagnement des agents dans leurs projets professionnels, conduira des actions de sensibilisation pour encourager l'ensemble des agents (PhD, E, E/C, C, Admin) à développer un projet professionnel personnalisé (Action 19).

Pour apporter une vision consolidée et partagée des contrats et Appels à Projets (AAP) de la recherche à l'ensemble de la communauté scientifique de l'UM, l'établissement a mis en place une newsletter mensuelle conjointe DRI, DIPA, DRED sur les AAP en cours (>5 500 destinataires) et l'accès au moteur de recherche Open4research. Depuis 2018 des dispositifs de soutien accompagnent les candidat.e.s aux ERC (financé par l'I-SITE MUSE) et les lauréat.e.s des IUF. En déployant un nouveau système d'information permettant d'optimiser le suivi, la gestion, et le pilotage du portefeuille des brevets et en continuant ses actions de sensibilisation auprès de la communauté scientifique, notamment des permanences INPI mensuelles depuis 2017, l'Université poursuit son engagement à diffuser les bonnes pratiques sur la Propriété Intellectuelle (Action20).

Perspectives d'amélioration

D'ici fin 2020, un plan Egalité Femme/Homme, prévoyant des actions en faveur de l'avancement des femmes – empowering – (Action 12), sera mis en place à l'Université en prolongement de son engagement en faveur de l'égalité Femme/Homme et en lien avec les évolutions de la législation française (loi du 6 août 2019 sur la transformation de la fonction publique). L'UM se dote de moyens supplémentaires dans ce domaine en étant retenue pour financement sur des appels à projets compétitifs nationaux et internationaux impliquant cette thématique (cf. par. sur les orientations stratégiques en section 2.6).

Reconnaissance et motivation sont apparues comme des facteurs clés pour les chercheur.e.s et le personnel. Pour y répondre, l'UM propose de développer un régime d'intéressement et/ou de valorisation (individuel et collectif) des agents impliqués dans des contrats de recherche contribuant à la renommée de l'établissement et gérés par l'UM (Action 14). Après avoir mis en place la remise d'un prix annuel de l'Innovation dans le cadre de son projet I-SITE MUSE, l'UM souhaite poursuivre la valorisation des enseignements en attribuant un prix annuel

pour l'Enseignement (Action 17).

Au regard de l'évolution des réglementations françaises actuelles, notamment du projet de loi de programmation pluriannuelle de la recherche pour les années 2021-2030, et dans la continuité de l'impulsion donnée par le projet d'I-Site qui a permis d'accueillir des scientifiques de haut niveau depuis 3 ans, dont 4 lauréat.e.s du programme national *Make Our Planet Great Again* (MOPGA), l'Université met en place une politique d'attractivité pour jeunes chercheur.e.s prometteur.ses, post-doc et chercheur.e.s confirmé.e.s : Chaires, tenure-track, package d'arrivée (Action 16).

Un plan de communication interne et externe sur les calendriers et les modalités de progression de carrière/titularisation (Action 18) répondra au souhait des personnels de mieux connaître les opportunités de carrière et d'avancement, remonté à grâce à la réflexion collective.

Enfin, dans le cadre du projet I-SITE MUSE, qui rassemble la communauté académique et scientifique locale, le suivi des chercheur.e.s des organismes de recherche sera établi afin que leur contribution à l'enseignement soit reconnue dans leurs fonctions (Action 21).

Remarques

Sur l'amélioration des conditions de travail

L'UM déploie des efforts significatifs depuis plus de 10 ans dans le domaine de l'immobilier. L'UM est engagée dans l'Opération Campus, un ambitieux plan national, soutenu par la Caisse des Dépôts et Consignations (Banque des Territoires), la BEI (Banque Européenne d'Investissement), la Région Occitanie, Montpellier Méditerranée Métropole et la Ville de Montpellier, pour la rénovation et la redynamisation des campus de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche du site de Montpellier. Conjugués à la politique de l'Université dans le domaine de l'immobilier (48M€ dédiés sur la période écoulée, dont 17 M€ en fonctionnement et 31 M€ en investissement), ces efforts concourent à améliorer les conditions de travail et la sécurité des étudiant.e.s, personnels, enseignant.e.s, et chercheur.e.s. En 2020, la surface totale SHON de l'UM atteint 504 000m², progressant de 5,25% depuis 2015 avec la création de 26 500 m² de SHON supplémentaires.

Dans la période à venir, un plan VERT visant à réduire l'impact environnemental de l'établissement et à favoriser les actions écoresponsables viendra compléter cette démarche.

2.4 Formation et développement

Forces et faiblesses

Forces

La politique de l'université en matière de formation de ses personnels est définie à travers un plan formation (offre collective et soutien de demandes individuelles). Parmi les dispositifs individuels, on peut citer : les besoins spécifiques de formation, la validation des acquis de l'expérience (VAE), bilans de compétences, congé de formation professionnelle (CFP*), période de professionnalisation par formation en alternance, Compte Personnel de Formation (CPF), ...). La formation des agents fait également l'objet d'un échange lors des entretiens professionnels annuels des agents BIATS.

Accessible aux agents permanents et contractuels, cette offre de formation large et variée est gérée au sein de la DRH par le bureau Accompagnement et Suivi des Métiers du service « Recrutement, Formation et Accompagnement » qui diffuse l'offre, mise à jour plusieurs fois par an, par le biais de campagnes de communication internes. On note ces dernières années une progression constante de la participation des enseignant.e.s-chercheur.e.s, témoin d'un réel intérêt des bénéficiaires pour la thématique.

En complément de cette offre, des formations en lien avec la stratégie d'établissement et les divers chantiers qui s'annoncent (Open Data, Plan vert, plan nutrition, ...) seront développées et lancées sur la période à venir (Action 22).

Le Service des Usages du Numérique (SUN) de la Direction Système d'Information et du Numérique (DSIN)

réalise également de nombreux ateliers et formations à l'attention des Enseignant.e.s Chercheur.e.s (E-C) de l'établissement, en particulier dans le domaine des solutions numériques, et publie mensuellement une Newsletter du Numérique. Par ailleurs, dans le cadre de son projet I-SITE MUSE, l'Université s'est dotée d'un Centre de Soutien à l'Ingénierie Pédagogique ayant pour mission d'accompagner les enseignant.e.s de l'Université et de ses partenaires vers la transformation pédagogique par le biais d'ateliers interdisciplinaires de formation des formateurs, de programmes de financement de projets pédagogiques innovants et la diffusion de bonnes pratiques via capsules et vidéos.

Perspectives d'amélioration

L'atelier interactif HRS4R réalisé en novembre 2019 a révélé une attente des personnels et des chercheur.e.s en termes de dialogue et d'écoute entre encadrant.e.s et équipes. Pour y répondre, l'établissement élargit l'accès aux formations pour le développement des compétences managériales à l'ensemble des responsables de structures : directions, services, structures de recherche, UFR, instituts, écoles (Action 23).

* La législation française prévoit pour tout actif un [Compte personnel de formation \(CPF\)](#) qui permet de capitaliser des droits à la formation transférables entre le secteur public et le secteur privé et mobilisables tout au long de la vie professionnelle. Ces droits peuvent être utilisés à l'initiative de l'agent avec accord de l'administration pour des demandes relevant d'un projet d'évolution ou de reconversion professionnelle.

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

Les priorités HRS4R de l'UM à court et à moyen terme restent sensiblement identiques.

Les axes d'amélioration envisagés en janvier 2015 dans le plan HRS4R initial rassemblaient un total de **42 objectifs à atteindre sur la période 2015 - 2018**. Ces actions ont enregistré un taux de réalisation de **96% avec 40 actions sur 42 actions du plan initial réalisées en tout ou partie** (cf. [rapport d'auto-évaluation à mi-parcours](#) de 2017). Basée sur une enquête auprès de la communauté scientifique UM et un travail trans-directionnel de suivi détaillé, cette évaluation intermédiaire a conduit à la mise à jour du [plan d'action](#) avec **26 actions à réaliser ou à compléter** pour la période 2017-2019.

A l'occasion de cette auto-évaluation de fin de cycle, l'UM décide d'alléger la présentation du suivi de son plan d'action en retirant les actions achevées qui, une fois déployées, correspondent à des dispositifs et/ou politiques pérennes (voir Annexe 2 – Liste des actions HRS4R pérennes) et font partie intégrante du fonctionnement de l'Université. Ces actions continuent à faire l'objet d'un suivi et d'un relevé régulier d'indicateurs, conformément à la démarche qualité centralisée visant la certification ISO 9001, initiée en 2010 par l'UM. D'abord déployée sur des périmètres circonscrits, cette démarche volontaire doit progressivement servir à diffuser la culture qualité dans l'établissement et à étendre le champ de la certification.

Lancée en septembre 2019, la démarche pour le renouvellement du label "HR Excellence in Research" s'appuie sur un travail collectif de réflexion avec des représentants de l'ensemble des agents (dont la communauté scientifique).

Un travail de pointage et de suivi a permis de réaliser l'état d'achèvement des actions du plan précédent (Annexe 3 - Etat de réalisation du plan 2017-2019). On note la réalisation de la majorité des actions avec **16 actions réalisées en tout ou partie sur les 26 prévues** (statut Fait), soit un taux de réalisation global de 61%.

Le Comité de Pilotage a fait le choix d'impliquer plus largement la communauté scientifique de l'UM et de valoriser l'intelligence collective afin de préparer activement cette demande de renouvellement : le groupe stratégique a été élargi pour la durée du chantier de renouvellement et le nombre de chercheurs représentés est passé à 12 afin d'inclure des représentants des 4 catégories de chercheurs (R1-R2-R3-R4) pour chaque domaine scientifique de l'UM : Agriculture-Environnement-Biodiversité (AEB) ; Bio-Santé (BS) ; Chimie ; Mathématiques-Informatique-Physique-Systèmes (MIPS) ; Sciences sociales (SOC). En complément des 9 scientifiques du groupe stratégique (le président et les vice-présidents sont également des chercheurs ou des enseignants-chercheurs), cela porte la part des scientifiques dans le comité directeur à 55%, avec 21 chercheurs et enseignants-chercheurs sur 38 membres.

Un atelier HRS4R interactif, visant à faire émerger des propositions pour le futur plan d'actions, a été organisé en novembre 2019. L'UM a invité une spécialiste externe, Mme Isabelle Halleux, Directrice de la Recherche de l'Université de Liège et experte-évaluatrice HRS4R auprès de la CE, pour animer cet atelier d'une journée. Celui-ci a permis à plus de trente personnes (enseignant.e.s, enseignant.e.-chercheur.e s, chercheur.e s, administratifs, membres de la gouvernance), membres des groupes stratégique et opérationnel, de réfléchir, échanger, partager et discuter sur les attentes des agents vis à vis de HRS4R. 4 domaines d'actions HRS4R souhaitées ont été identifiés : 1. *Dialogue/Ecoute/Partage* ; 2. *Reconnaissance/Motivation* ; 3. *Simplification administrative* ; 4. *Développement de carrière*. A la fin de la journée, les résultats de l'atelier ont été présentés au Président Philippe Augé et au DGS Romain Jacquet et ont fait l'objet d'une discussion collégiale.

Traduites en objectifs, ultérieurement arbitrés par la gouvernance, ces propositions représentent 10 nouvelles actions dans le plan d'action révisé 2020-2023. Ajoutés aux 13 actions restant à compléter, elles composent un plan révisé 2020-2023 de 23 actions, approuvé par le Conseil d'Administration de l'UM le 14 décembre 2020 (voir Annexe 4 - Plan d'action HRS4R 2020-2023).

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

Née en janvier 2015 de la fusion des Universités Montpellier 1 et 2, l'Université de Montpellier (UM) a entrepris un processus de restructuration ayant abouti fin 2015 à une organisation qui, sur le plan administratif, compte 13 directions et 7 services communs, organisés autour de 5 thématiques : Recherche, Formation, Vie de l'établissement, Directions transverses et Patrimoine (voir Annexe 5 – Organigramme de l'UM).

L'effort de structuration s'est poursuivi en 2016, avec le regroupement des composantes d'enseignement, des structures de recherche et des 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.

Depuis mars 2017, l'UM coordonne le projet d'I-SITE (Initiative-Science-Innovation-Territoires-Economie) Montpellier Université d'Excellence (MUSE), lauréat du compétitif appel à projets du Programme d'Investissements d'Avenir national. Ce projet mobilise les forces de 16 partenaires vers une ambition commune : la création d'ici 2022 à Montpellier d'une université internationalement reconnue pour son impact dans les domaines de **l'agriculture, l'environnement/écologie/biodiversité** et la **santé**. Dans la période à venir, l'UM poursuivra ses efforts et continuera sa trajectoire vers cette université cible, susceptible de devenir pour tous les membres du consortium un partenaire académique auquel ils seront fortement liés et dont ils pourront se prévaloir.

En janvier 2019, la réélection de Philippe Augé pour 5 ans à la présidence de l'UM favorise la continuité dans la mise en œuvre de la stratégie d'établissement, y compris pour HRS4R. La majorité de l'équipe gouvernante se maintient et améliore son équilibre Femme/Homme : en 2020, l'équipe est constituée de 4 Vice-présidentes et 10 Vice-présidents, soit 29% de femmes contre 14% précédemment.

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

Le plan d'action HRS4R est défini à partir des orientations stratégiques de l'UM et du contexte national, marqué par de nouvelles réglementations allant dans le sens de C&C.

Les orientations stratégiques de l'UM sont liées à la politique de site développée dans le cadre de l'I-SITE MUSE ainsi qu'à l'objectif de transformation de l'Université de Montpellier. En participant à des projets compétitifs nationaux et internationaux, retenus pour financement, l'UM se dote de moyens supplémentaires pour mettre en œuvre sa politique : par exemple, l'UM coordonne un work package sur l'inclusivité (inclusiveness) dans le cadre du projet d'Université Européenne Erasmus+ CHARM-EU auquel elle participe avec 4 autres établissements européens (U. Barcelone, SP ; U. Utrecht, NL ; U. College Dublin, EI ; et l'université Eötvös Loránd (ELTE), HU). Elle est également lauréate du fonds interministériel en faveur de l'Égalité professionnelle qui a permis de financer la production d'une plaquette de sensibilisation et des formations (Springboard) pour l'ensemble des personnels.

Développés en 2015 par l'Etat français dans le cadre de sa politique générale de promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et en faveur de la diversité, les labels nationaux « DIVERSITE » et « ÉGALITE (FEMMES/HOMMES) » invite les organisations publiques et privées à évaluer leurs procédures en matière de gestion des ressources humaines. L'UM souhaite s'engager vers l'obtention de ces labels.

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, notamment, rend obligatoire la mise en place par les établissements d'un plan Egalité Femme/Homme d'ici fin 2020 ainsi qu'une offre de formations des encadrant.e.s aux fonctions de management. Des actions en lien avec ces réglementations sont incluses dans le plan 2020-2023.

De même, un projet de loi de programmation pluriannuelle de la recherche, fort d'un investissement historique de 25 Milliards d'euros supplémentaires sur les 10 ans à venir, envisage des axes de revalorisation des rémunérations et des carrières des personnels de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation. Parmi ces axes, la progression des rémunérations, des voies de recrutements accélérées (tenure tracks), la valorisation des missions multiples des chercheur.e.s dans la progression de carrière, et une augmentation des fonds destinés à financer des travaux de recherche (+450M à l'horizon 2027).

Des actions en lien avec ces orientations et réglementations sont incluses dans le plan 2020-2023.

3 Actions

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

3.1 ACTIONS proposées

23 actions (dont 13 **en cours** et 10 **NEW**), composent le nouveau plan pour la période 2020-2023

NB : 38 actions réalisées précédemment et considérées comme pérennes sont retirées du futur plan d'action, mais continuent de faire l'objet d'un relevé d'indicateurs annuels (cf. Annexe 2 – liste Actions HRS4R pérennes)

Action 1	GAP Principe(s)	Timing (par trimestre/ou semestre)	Direction responsable	Indicateur(s) / Objectif(s)
Livraison d'un SI permettant recueil et partage de données sur la Propriété Intellectuelle	5. Obligations contractuelles et légales; 6. Responsabilité; 8. Diffusion et exploitation des résultats; 31. Droits de propriété intellectuelle	Q1 2021	DIPA	Déploiement du SI
	Etat d'avancement	Remarques		
	En cours			
Action 2	GAP Principe(s)	Timing (par trimestre/ou semestre)	Direction responsable	Indicateur(s) / Objectif(s)
Faciliter l'accès à l'information de l'activité académique et scientifique à l'UM (promotion des réussites via communication interne et externe ; mise en ligne d'un annuaire de la recherche)	8. Diffusion et exploitation des résultats; 9. Engagement vis-à-vis de la société	Q4 2023	SCOM	Nbre de portraits, livraison hall of Fame, livraison du SI annuaire Recherche
	Etat d'avancement	Remarques		
	NEW			

Action 3	GAP Principe(s)	Timing (par trimestre/ou semestre)	Direction responsable	Indicateur(s) / Objectif(s)
Compléter l'offre d'information et de documentation en anglais (interne/externe)	10. Non-discrimination	Q1 2021	DRI	Nbre pages web et doc traduits
	Etat d'avancement	Remarques		
	En cours			
Action 4	GAP Principe(s)	Timing (par trimestre/ou semestre)	Direction responsable	Indicateur(s) / Objectif(s)
Identifier les structures nécessitant des compétences linguistiques dans les Directions centrales et Services Communs	10. Non-discrimination	Q2 2021	DRH	Nbre structures identifiées
	Etat d'avancement	Remarques		
	En cours			
Action 5	GAP Principe(s)	Timing (par trimestre/ou semestre)	Direction responsable	Indicateur(s) / Objectif(s)
Faciliter dialogue, écoute, et partage entre agents au sein de l'établissement (Créer un groupe de réflexion sur les besoins des jeunes chercheur.e.s spécifiquement (R1-R2) ; Lancer des ateliers mixtes sur problématiques admin/Tech et Admin/recherche)	5. Obligations contractuelles et légales; 22. Reconnaissance de la profession; 25. Stabilité et continuité de l'emploi ; 28. Développement de carrière ; 36. Relations avec les directeurs de thèse/stage ; 37. Supervision et tâches de management	Q4 2021	DRED	Date création groupe « jeunes chercheur.e.s » et nbre réunions/an; date lancement et nbre ateliers mixtes
	Etat d'avancement	Remarques		
	NEW			
Action 6	GAP Principe(s)	Timing (par trimestre/ou semestre)	Direction responsable	Indicateur(s) / Objectif(s)
Poursuivre l'effort de dématérialisation et de simplification administrative	24. Conditions de travail	Q3 2021	DSIN-DPIL	Outils nouveaux déployés Taux d'usage des outils
	Etat d'avancement	Remarques		
	NEW			

Action 7	GAP Principe(s)	Timing (par trimestre/ou semestre)	Direction responsable	Indicateur(s) / Objectif(s)
Créer un comité pour l'harmonisation des procédures et rapprochement avec organismes de recherche (sur les aspects pouvant être abordés localement)	7. Bonnes pratiques dans le secteur de la recherche ; 23. Environnement de la recherche	Q3 2021	DRED/VPR	Date création Comité & nbre réunions/an ; organismes participants ; thématiques abordées/an
	Etat d'avancement	Remarques		
	NEW			
Action 8	GAP Principe(s)	Timing (par trimestre/ou semestre)	Direction responsable	Indicateur(s) / Objectif(s)
Publier OTM-R de l'UM (procédure pour un recrutement ouvert, transparent, basé sur mérite)	10. Non-discrimination 13. Recrutement (Code) 14. Sélection (Code) 15. Transparence (Code) 16. Jugement au mérite (Code) 17. Variations dans la chronologie des Curriculum Vitae (Code) 18. Reconnaissance de l'expérience de mobilité (Code) 19. Reconnaissance des qualifications (Code) 20. Ancienneté (Code) 21. Nominations Post-doctorat (Code)	Q4 2020	DRH	Publication sur site web
	Etat d'avancement	Remarques		
	En cours			
Action 9	GAP Principe(s)	Timing (par trimestre/ou semestre)	Direction responsable	Indicateur(s) / Objectif(s)
Diffuser, faire appliquer les principes de l'OTM-R par le biais de formations (via réseau correspondants RH) et suivre les indicateurs dans le bilan social annuel	12. Recrutement 13. Recrutement (Code)	Q2 2021	DRH	Nbre actions informations & ateliers ; nbre plaquettes « Recruter sans discriminer » distribuées ; bilan social
	Etat d'avancement	Remarques		
	NEW			

Action 10	GAP Principe(s)	Timing (par trimestre/ou semestre)	Direction responsable	Indicateur(s) / Objectif(s)
Etendre les principes d'OTM-R aux contrats doctoraux de l'UM	13. Recrutement (Code) 14. Sélection (Code) 15. Transparence (Code)	Q2 2021	DRED	Nbre contrats doctoraux publiés selon principes OTM-R
	Etat d'avancement	Remarques		
	NEW			
Action 11	GAP Principe(s)	Timing (par trimestre/ou semestre)	Direction responsable	Indicateur(s) / Objectif(s)
Rédiger un guide de recrutement Post-doc avec critères de sélection prenant en compte la diversité des missions des chercheur.e.s (management d'équipe, de projets, d'unités; mobilité; encadrement, rôle de mentor; enseignement) pour l'embauche, les primes et la promotion des agents)	13. Recrutement (Code) 14. Sélection (Code) 15. Transparence (Code) 16. Jugement au mérite (Code) 17. Variations dans la chronologie des Curriculum Vitae (Code) 18. Reconnaissance de l'expérience de mobilité (Code) 19. Reconnaissance des qualifications (Code) 20. Ancienneté (Code) 21. Nominations Post-doctorat (Code)	Q3 2020	DRH	Publication du cadrage
	Etat d'avancement	Remarques		
	En cours			
Action 12	GAP Principe(s)	Timing (par trimestre/ou semestre)	Direction responsable	Indicateur(s) / Objectif(s)
Poursuivre l'effort vers équilibre Femmes/Hommes : mise en œuvre d'un plan égalité F/H	13. Recrutement (Code) ; 24. Conditions de travail; 27. Equilibre entre les sexes	Q1 2021	DVC	Bilan social
	Etat d'avancement	Remarques		
	NEW			
Action 13	GAP Principe(s)	Timing (par trimestre/ou semestre)	Direction responsable	Indicateur(s) / Objectif(s)
Mise à disposition d'un bouquet de services numériques visant à améliorer	23. Environnement de	Q2 2020	DSIN	Taux d'utilisation des

les aspects échange, communication, stockage de données	la recherche			comptes des chercheur.e s
	Etat d'avancement	Remarques		
	En cours			
Action 14	GAP Principe(s)	Timing (par trimestre/ou semestre)	Direction responsable	Indicateur(s) / Objectif(s)
Développer un régime d'intéressement et/ou de valorisation (individuel et collectif) des agents impliqués dans des contrats de recherche gérés par l'UM et contribuant à la renommée de l'établissement	26. Financement et salaires	Q3 2022	DRH	Cadrage publié et nbre bénéficiaires
	Etat d'avancement	Remarques		
	NEW			
Action 15	GAP Principe(s)	Timing (par trimestre/ou semestre)	Direction responsable	Indicateur(s) / Objectif(s)
Mettre en place une fonction accueil/RH pour chercheur.e s, avec prise en compte spécifique des personnes en situation de handicap	10. Non-discrimination ; 24. Conditions de travail	Q4 2021	DRH	Mise en place de la fonction accueil
	Etat d'avancement	Remarques		
	En cours			
Action 16	GAP Principe(s)	Timing (par trimestre/ou semestre)	Direction responsable	Indicateur(s) / Objectif(s)
Mise en place d'une politique d'attractivité pour jeunes chercheur.e.s prometteurs, post-doc et chercheur.e.s confirmé.e.s (Chaires, tenure-track, package d'arrivée)	26. Financement et salaires	Q3 2022	DRH	Publication du cadrage ; nbre agents accueillis
	Etat d'avancement	Remarques		
	NEW			
Action 17	GAP Principe(s)	Timing (par trimestre/ou semestre)	Direction responsable	Indicateur(s) / Objectif(s)
Poursuite de la valorisation des enseignements : attribution annuelle d'un prix pour l'Enseignement	11. Systèmes d'évaluation ; 19. Reconnaissance des qualifications (Code); 33. Enseignement	Q1 2021	MUSE	Nbre E-C recevant un prix / an ; taux de réussite : ratio E-C déposant/ E-C lauréat.es
	Etat d'avancement	Remarques		
	En cours			

Action 18	GAP Principe(s)	Timing (par trimestre/ou semestre)	Direction responsable	Indicateur(s) / Objectif(s)
Communiquer sur les calendriers /modalités de progression de carrière/titularisation	13. Recrutement (Code) 15. Transparence (Code) 28. Développement de carrière 39. Accès à la formation à la recherche et au développement continu 40. Supervision	Q3 2021	DRH	Nbre actions de communication
	Etat d'avancement	Remarques		
	NEW			
Action 19	GAP Principe(s)	Timing (par trimestre/ou semestre)	Direction responsable	Indicateur(s) / Objectif(s)
Sensibiliser les agents (PhD, E, E/C, C, Admin) à développer un projet professionnel personnalisé (suivi par DRH, Bureau « Accompagnement et suivi des métiers »)	28. Développement de carrière 29. Valorisation de la mobilité 30. Accès aux services d'orientation de carrière	Q1 2021	DRH	Nbre agents accueillis/an
	Etat d'avancement	Remarques		
	En cours			
Action 20	GAP Principe(s)	Timing (par trimestre/ou semestre)	Direction responsable	Indicateur(s) / Objectif(s)
Bonnes pratiques sur PI : Disposer d'une vision consolidée et partagée des contrats / AAP de la recherche; Optimiser le suivi et la gestion et mieux piloter le portefeuille	5. Obligations contractuelles et légales 6. Responsabilité 8. Diffusion et exploitation des résultats 31. Droits de propriété intellectuelle	Q2 2021	DIPA	Déploiement et taux d'utilisation de LEGISWAY
	Etat d'avancement	Remarques		
	En cours			
Action 21	GAP Principe(s)	Timing (par trimestre/ou semestre)	Direction responsable	Indicateur(s) / Objectif(s)
Suivi des chercheur.e.s des organismes de recherche reconnaissant leur contribution enseignement (Projet MUSE, rapprochement entre	11. Systèmes d'évaluation 19. Reconnaissance des qualifications (Code)	Q1 2021	MUSE	rédaction charte "Adjunct professor" & nbre de

organismes, mutualisation et harmonisation)	33. Enseignement			chercheur.e.s effectuant plus de 64 h d'enseignement /an
	Etat d'avancement	Remarques		
	En cours			
Action 22	GAP Principe(s)	Timing (par trimestre/ou semestre)	Direction responsable	Indicateur(s) / Objectif(s)
Lancement de formations en lien avec la stratégie d'établissement (Open Data, Plan vert, plan nutrition...)	38. Développement professionnel continu 39. Accès à la formation à la recherche et au développement continu	Q4 2021	DRH	Nbre personnes formées
	Etat d'avancement	Remarques		
	En cours			
Action 23	GAP Principe(s)	Timing (par trimestre/ou semestre)	Direction responsable	Indicateur(s) / Objectif(s)
Formations pour le développement des compétences managériales élargies à l'ensemble des responsables de structures (directions, services, structures de recherche, UFR, instituts, écoles...)	37. Supervision et tâches de management 38. Développement professionnel continu 39. Accès à la formation à la recherche et au développement continu 40. Supervision	Q4 2021	DRH	Nbre personnes formées
	Etat d'avancement	Remarques		
	NEW			

3.2 OTM-R

La version mise à jour de la Stratégie RH de votre institution pour les 3 années à venir, y compris la stratégie OTM-R, sont publiées sur le site internet de l'institution.

URL : <https://www.umontpellier.fr/articles/lum-sengage-pour-le-respect-de-la-charte-europeenne-des-chercheurs/>

Commentaires sur la mise en œuvre des principes OTM-R (Phase renouvellement)

La législation française et les cadrages de l'établissement définissent un système de recrutement à l'Université répondant largement aux exigences de la Charte du Recrutement des Chercheurs. Dès 2010, l'Université de Montpellier a mis en place des dispositifs visant à garantir transparence et équité des chances (numérisation des candidatures, parité des Comités de recrutement, etc...). Sur ce point, la DRH a lancé des actions spécifiques de communication auprès des Président.e.s de Comité de Sélections pour les sensibiliser sur les possibles biais de sélection, notamment envers les minorités (plaquette « Recruter sans discriminer » produite en 2020).

On note que le nombre de recrutements d'agents issus de minorités ou de l'étranger progresse : la part d'étudiant.e.s (2,31%) et de personnels (4,58%) en situation de handicap accueillis par l'établissement augmente de + 1% et +1,3%, respectivement, par rapport à la période précédente. Les femmes, dont le nombre passe de 1 055 à 1 140 en 2019, soit une hausse de + 8%, représentent 42% du personnel de l'UM en 2019 (contre 40% en 2017). Le nombre de chercheur.e.s de catégorie R2 augmente sensiblement (462 Post-docs contre 387 en 2017, soit une hausse de +24% expliquée en partie par l'effet MUSE et le recrutement de chercheur.e.s sur les projets Recherche qu'il soutient). En 2019, la part de personnels de nationalité étrangère à l'UM, dont le nombre augmente de +26% depuis 2017, est de 12,4% et atteint 24% quand on considère le nombre de chercheur.e.s étranger.e.s hébergé.e.s à l'Université. De même, la part des candidat.e.s extérieur.e.s à l'institution évolue atteignant plus de 55% sur ces 5 dernières années pour les catégories MCF-PR.

Un comparatif des **autodiagnostic OTM-R** (cf. Annexe 9 – OTM-R Checklist 2020) réalisés en 2017 puis 2020 montre une progression des **résultats positifs à 96%** avec 22/23 réponses considérées comme positives en 2020 (Oui, plutôt ; Oui ; et Oui, absolument), contre 20/23 réponses considérées comme positives en 2017, soit **87%**.

La politique de Recrutement Ouvert, Transparent, basé sur le Mérite (Open Transparent, Merit-based Recruitment (OTM-R), partie intégrante de HRS4R depuis 2017, est logiquement et durablement inscrite dans la politique d'établissement l'UM.

La rédaction de la charte OTMR a été complétée en 2020 (voir Annexe 6 – Charte OTM-R). Son extension aux contrats doctoraux de l'UM est prévue en 2021 (action 10). [La publication de la charte OTMR](#) avec ce rapport sera l'occasion pour l'UM de poursuivre ses efforts de sensibilisation pour un recrutement ouvert, transparent, visant à recruter les personnes les plus qualifiées.

La poursuite de la diffusion en externe et en interne auprès des publics concernés (candidat.e.s , membres des comités de sélection) et des formations sur les principes de l'OTM-R viendront compléter la stratégie OTM-R, dont la mise en œuvre sera suivie à l'aide des indicateurs du bilan social annuel (action 9). La rédaction d'un guide de recrutement spécifique pour les Post-docs vient compléter les cadrages qui invitent déjà les recruteurs à prendre en compte la diversité des missions des chercheur.e.s dans les critères de sélection (management d'équipe, de projets, d'unités ; mobilité ; encadrement, rôle de mentor ; enseignement) pour l'embauche, les primes et la promotion des agents (Action 11).

4 Monitoring

4.1 Mise en œuvre

Présentation générale du processus de mise en œuvre

La stratégie HRS4R à l'Université de Montpellier est placée sous l'autorité du Président Philippe Augé, assisté du Vice-président chargé de la Recherche, Jacques Mercier, lequel, en qualité de maître d'ouvrage, préside le Comité de Pilotage chargé de conduire la mise en œuvre et le suivi de HRS4R à l'UM.

Le comité de Pilotage est constitué de deux groupes :

- **Le groupe Stratégique**, chargé d'impulser la mise en œuvre de HRS4R, se réunit en moyenne 2 fois par an. Il regroupe 17 personnes parmi lesquelles des membres de la gouvernance de l'UM (le Président, les vice-présidents du Conseil d'Administration, Recherche, Formation et Vie Etudiante, Relations Internationales, Responsabilité Sociale, Valorisation et Partenariats Industriels, Diffusion de la Culture Scientifique, Ethique & Déontologie ; du Directeur Général des Services et de 2 de ses adjoints en charge respectivement des Ressources Humaines, du Budget, et des Partenariats(RHBP), et de l'Analyse Stratégique et de la Conduite du Changement (ASCC). Depuis 2018, la décision de compter des représentant.e.s de la communauté scientifique dans le groupe Stratégique a permis d'accueillir un.e représentant.e par catégorie de chercheur.e.s (R1- doctorant.es, R2-post-doctorant.es, R3-Maitres de Conférence et R4-Professeur.es) dans le groupe. 4 responsables de directions centrales (DRH, DRED, DRI, DPIL) et le chef de projet sont membres invités.
- **Le groupe Opérationnel** se réunit une fois par trimestre, exécute HRS4R et en fait le suivi, et rend compte au maître d'ouvrage via le chef de projet. Le groupe Opérationnel est composé d'une quinzaine de personnes à raison d'un.e référent.e HRS4R (qui peut être le directeur ou la directrice de ladite direction) par direction de l'UM impliquée, soit les directions : DAGI, DFE, DIP A, DPI, DPIL, DRED, DRH, DRI, DSIN, DVC, MUSE, SCMPPS, SCOM.

La composition du Comité de Pilotage est mise à jour au fil des départs et arrivées que connaît toute institution.

Elargissement temporaire du Groupe Stratégique dans le cadre du processus de renouvellement du label HRS4R (voir Annexe 7 – Composition du Comité de pilotage élargi).

En septembre 2019, pour les besoins de l'évaluation finale et de la demande de renouvellement, 8 chercheur.e.s supplémentaires ont été invité.e.s à rejoindre les 4 représentant.e.s des chercheur.e.s dans le groupe Stratégique afin d'impliquer la communauté scientifique de l'UM dans tous ses domaines scientifiques (Agriculture-Environnement-Biodiversité ; Biologie-Santé ; Chimie ; Maths-Informatique-Physique-Systèmes ; Sciences Sociales). Ces 12 scientifiques représentent leur communauté, à raison de 3 représentant.e.s par catégorie de chercheur.e.s (R1-R2-R3-R4).

Remarques générales

Les données sur le personnel de l'UM présentées en première partie de ce rapport prennent en compte les agents titulaires et non titulaires affectés dans les structures de recherche et directions centrales rattachées au périmètre Recherche de l'Université (DIPA, DRED, DCSPH, DRI, MUSE).

Il est intéressant de noter que l'UM réalise une très belle performance sur la période avec d'une part, une **hausse des financements pour la recherche** (+11% globalement et jusqu'à +30% pour les fonds publics issus d'AAP compétitifs), et d'autre part une **augmentation de +3% en ETP du nombre total d'agents du périmètre Recherche**. Cette dernière bénéficie en particulier aux **femmes** (+ 2 points depuis 2017) représentant à présent 42% du personnel (contre 40% en 2017), **aux chercheur.e.s de catégorie R2** (462 Post-docs contre 387, soit une hausse de +24% expliquée en partie par l'effet MUSE et le recrutement de chercheur.e.s sur les projets Recherche qu'il soutient), et **aux personnels de nationalité étrangère** (la hausse de 26% depuis 2017 est attribuée en partie aux efforts d'internationalisation de l'établissement, ainsi qu'à la fiabilisation des données RH et à la prise en compte d'agents avec double nationalité par la direction du Pilotage (DPIL) en charge de l'extraction).

Il convient de rappeler la spécificité de l'Université de Montpellier qui héberge une large communauté au service de la recherche (4 600 personnes environ) mais qui, en tant qu'employeur et du point de vue des Ressources Humaines, ne gère directement le parcours et les compétences de ses 2 900 employés. Les 1 700 agents restants

représentent les personnels d'organismes de recherche gérés par d'autres tutelles (CNRS, INSERM, INRAE, IRD, etc...) hébergés dans l'établissement par le biais des UMRs. Ainsi, en complément du chiffrage des chercheur.e.s de nationalité étrangère employé.e.s par l'UM (342 Personnes Physiques (PP), le nombre de chercheur.e.s étranger.e.s hébergé.e.s et recensé.e.s en 2019 est de 762 (PP), ce qui porte à 1 103 le nombre de personnes de nationalité étrangère dans la communauté scientifique de l'UM (soit 24% du total).

Le fait que l'UM n'emploie que 63% de cette large communauté hébergée explique aussi partiellement l'écart constaté par les experts évaluateurs lors de l'évaluation intermédiaire en 2017 entre le nombre de doctorant.e.s d'origine étrangère, publié sur le site internet (*50% de 1 800*), et le nombre de chercheur.e.s étranger.e.s rémunéré.e.s par l'UM (271), mentionné dans le rapport intermédiaire de 2017. En effet, l'Université compte environ 1 800 doctorant.e.s, mais ils ne sont pas tous rémunérés par l'UM ; certain.e.s doctorant.e.s sont soit boursier.e.s (et par conséquent n'apparaissent pas dans les statistiques sur le personnel), soit rémunéré.e.s par un autre organisme public ou privé. A présent, les données publiées sur le site institutionnel précisent cette nuance pour plus de clarté (1 761 doctorant.es, dont 545 (31%) rémunérés par l'UM).

Communication et sensibilisation autour du label HR Excellence in Research ont servi les objectifs d'ouverture internationale et d'attractivité accrue de l'établissement. Conjugués à la politique de site développée par l'initiative I-SITE MUSE, et en particulier l'objectif de création à Montpellier en 2022 d'une université internationalement reconnue pour son impact dans les domaines de l'**agriculture**, de l'**environnement** et de la **santé**, ces efforts ont contribué à l'accroissement significatif et constant de la visibilité nationale et internationale de l'établissement.

En témoigne la remarquable progression de l'UM dans les classements internationaux durant la période : au classement thématique de Shanghai en 2020, et pour la quatrième année consécutive, l'Université de Montpellier conserve sa place parmi les leaders mondiaux en Ecologie (1^{ère} mondiale 2018-2019, 2^{ème} en 2020-2017). Elle réalise une percée significative dans de nombreux domaines en se hissant dans le top 100 des meilleures universités mondiales en océanographie, sciences de l'agriculture (rang 25 au lieu de 42), ressources en eau, biotechnologies. Depuis 2016, l'UM a gagné +140 places au classement global de Shanghai (#180 en 2020 contre #320 en 2016). L'université de Montpellier se distingue régulièrement dans le domaine de l'innovation et se classe 1^{ère} université française en 2019 au classement REUTERS des 100 universités mondiales les plus innovantes (17^{ème} européenne et 44^{ème} mondiale).

4.2 Comment le Comité d'implémentation ou groupe de pilotage prévoit-il de suivre régulièrement la réalisation des objectifs ?

Le Comité de Pilotage HRS4R assure le bon déroulement et le suivi de la mise en œuvre du plan d'action HRS4R à l'Université. Il prévoit de suivre régulièrement la réalisation des objectifs grâce à une méthodologie collaborative et un processus de monitoring mis en place depuis 5 ans.

Le groupe Opérationnel se réunit tous les trimestres, en moyenne, pour faire le suivi de la mise en œuvre d'HRS4R, et pour en rendre compte au maître d'ouvrage via le chef de projet. Ces réunions font l'objet de comptes rendus et de relevés de décisions diffusés aux participants (et pour information, aux membres du groupe Stratégique). Les comptes rendus et les supports utilisés en séance sont sauvegardés dans un répertoire partagé sur l'espace commun de stockage dédié au projet HRS4R sur le serveur de l'UM, accessible aux membres du Comité de pilotage. Ils permettent à tous les membres d'être informés sur la bonne progression du projet.

Le groupe Stratégique se réunit deux fois par an en moyenne. Ces réunions permettent de rendre compte de l'avancée dans la mise en œuvre du plan d'actions HRS4R, de mettre en avant les éventuelles évolutions de la stratégie d'établissement, et le cas échéant d'arbitrer les décisions relatives à la correction d'écarts potentiellement constatés.

Le chef de projet travaille en lien étroit et régulier avec le maître d'œuvre. Des séances complémentaires avec la gouvernance resserrée (Président, DGS, Maître d'œuvre, chef de projet) sont organisées autant que de besoin.

Ainsi, pour les besoins du chantier de renouvellement seulement, 13 réunions ont été organisées entre septembre 2019 et octobre 2020 :

- 2 sessions plénières communes aux 2 groupes (lancement du processus de renouvellement 27/09/2019 –

atelier interactif 12/11/2019)

- 5 réunions avec la gouvernance resserrée (Président, DGS, Maître d'œuvre, chef de projet) les 24/07/2019 – 25/07/2019 – 10/01/2020 – 07/02/2020 – 23/09/2020 ;
- le groupe Stratégique élargi s'est réuni en session plénière à 2 autres reprises (19/06/2020 – 23/10/2020)
- le groupe Opérationnel s'est réuni en session plénière à quatre autres reprises (08/10/2019 - 05/12/2019 - 25/02/2020 - 09/06/2020) et en sous-groupe aussi souvent que nécessaire (plus de 15 fois) avec la DRH en particulier dans le cadre de la rédaction d'OTM-R, ou encore la DPIL au sujet de l'extraction de données statistiques et budgétaires pour le rapport de renouvellement, avec le service de la Communication pour la mise en page et en ligne d'une plaquette HRS4R.
- A cela s'ajoutent des séances de travail d'une demi-journée par semaine depuis Q3 2019 entre le chef de projet et un agent affecté à temps partiel pour l'assister administrativement dans la conduite et la mise en œuvre d'HRS4R.

Un suivi détaillé des actions prévues a été effectué avec pointage des réalisations effectuées entre mars 2017 et mars 2020, et relevé d'indicateurs de réalisation. Les propositions d'actions issues de l'atelier interactif ont été discutées collectivement, puis traduites en 10 nouvelles actions, arbitrées par la gouvernance puis finalisées avec les membres du groupe Stratégique en séance plénière du 19/06/2020. Ajoutées aux 13 actions restant à compléter et/ou à réaliser du plan précédent, elles portent à 23 le nombre d'objectifs du plan d'action HRS4R révisé pour la période 2020-2023.

Cette méthodologie basée sur un travail collectif trans-directionnel a permis d'aboutir à la production du présent rapport, d'un état d'avancement, d'une liste d'actions pérennes, de la Charte OTM-R et du plan d'action révisé pour les années 2020-2023. Présentés en Comité de Gouvernance (02/12/2020) puis validés en Conseil d'Administration (14/12/2020), ces documents sont publiés sur le site internet de l'UM en décembre 2020.

Cette méthodologie collaborative et ce processus de monitoring seront maintenus pour la période à venir.

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

Lors de la phase initiale, des Enseignant.e.s-chercheur.e.s volontaires avaient contribué à la Gap Analysis et à la définition d'objectifs du premier plan d'action.

Pour l'évaluation intérimaire, une enquête électronique auprès des personnels du domaine recherche de l'UM (3 114 personnes) a permis de recueillir les contributions de la communauté scientifique, ce qui avait contribué à l'élaboration d'axes d'amélioration, pris en compte dans le plan d'action 2017-2019.

En 2017, la décision d'intégrer des représentant.e.s des chercheur.e.s dans le groupe Stratégique, actée au Q2 2018, a permis d'accueillir un.e représentant.e de la communauté scientifique par catégorie de chercheur.e.s (R1- doctorant.e.s, R2-post-doctorant.e.s, R3-Maîtres de Conférence et R4-Professeur.e.s), soit 4 représentant.e.s qui participent aux réunions, reçoivent les comptes rendus et les communications relatives à HRS4R.

Afin de préparer activement l'évaluation de fin de cycle et la demande de renouvellement, le Comité de Pilotage a fait le choix de valoriser l'intelligence collective et d'impliquer l'ensemble des domaines scientifiques de l'UM en invitant 8 chercheurs supplémentaires dans le groupe Stratégique et permettre une représentation de 3 représentant.e.s par catégorie de chercheur.e.s (R1-R2-R3-R4).

Pour la durée de ce chantier, le Comité de Pilotage est donc composé de 55% d'enseignant.e-chercheur.e.s et de chercheur.e.s, avec un total de 21 chercheur.e.s et enseignant.e.-chercheur.e.s sur 38 membres (12 représentants des chercheurs et 9 membres de l'équipe gouvernante, y compris le président et les vice-président.e.s). Globalement, le taux de représentation des chercheurs pour R1, R2 et R3-R4 atteint respectivement 0,6 %, 0,6 % et 0,9 %.

Un atelier HRS4R interactif, visant à faire émerger des propositions pour le futur plan d'actions, a été organisé

en novembre 2019. Une personne externe à l'établissement invitée par l'UM (Mme Isabelle Halleux, Directrice de la Recherche de l'Université de Liège, experte évaluatrice HRS4R auprès de la CE) a animé cet atelier d'une journée permettant à plus de trente personnes (enseignant.e.s, enseignant.e.-chercheur.e s, chercheur.e s, administratifs, membres de la gouvernance), membres des groupes stratégique et opérationnel, de réfléchir, échanger, partager et discuter sur les attentes des agents vis à vis de HRS4R. Ces échanges ont servi à identifier 4 domaines d'actions HRS4R souhaitées : 1. *Dialogue/Ecoute/Partage* ; 2. *Reconnaissance/Motivation* ; 3. *Simplification administrative* ; 4. *Développement de carrière*. Les résultats de l'atelier ont été présentés au Président Philippe Augé et au DGS Romain Jacquet à la fin de la journée de travail et ont fait l'objet d'une discussion collégiale.

Traduites en objectifs, ultérieurement arbitrés par la gouvernance et validés par les organes de gouvernance, ces propositions représentent 10 nouvelles actions dans le plan d'action révisé. Ajoutés aux 13 actions à compléter et/ou à réaliser du plan précédent, les objectifs du nouveau plan d'action HRS4R pour la période 2020-2023 sont au nombre de 23 (voir Annexe 4 – Plan d'action HRS4R 2020-2023).

4.4 Comment se fait l'alignement des politiques institutionnelles avec la HRS4R ? Assurez-vous que HRS4R est reconnue comme faisant partie de la stratégie de recherche de l'institution.

L'UM fait figure de précurseur en France par son engagement à mettre en œuvre les principes de C&C. Cela lui vaut d'être la 1^{ère} université française et la 2^{ème} institution nationale à obtenir le label HR Excellence in Research en 2015.

Depuis, la mise en œuvre d'HRS4R dans l'établissement a généré la mise en place de procédures qui reflètent cet engagement, comme par exemple : une procédure en lien avec le recrutement spécifique à la publication sur le portail Euraxess des postes « Recherche » ; la référence à la Charte et au Code dans les cadrages internes et dans les réponses aux appels à projets nationaux et internationaux ; l'usage du logo "HR Excellence in Research" sur le site internet, dans les papiers et documents avec en-tête, dans les signatures électroniques des agents ; la mise à disposition sur l'intranet d'une boîte à outils avec fichiers et règles d'utilisation du logo, d'un texte en français et en anglais sur l'engagement HRS4R de l'UM.

HRS4R fait partie intégrante de la politique institutionnelle. L'implication du plus haut niveau de gouvernance dans la composition du Comité de Pilotage HRS4R en témoigne, de même que la publication de la charte OTMR qu'accompagnera une série d'actions de sensibilisation et de formation auprès des publics concernés en interne. Le fait qu'HRS4R figure au cœur de projets compétitifs nationaux et internationaux structurants, retenus pour financement auxquels participe l'Université de Montpellier atteste aussi de son ancrage dans l'établissement : par exemple, l'UM coordonne un work-package sur l'inclusivité (inclusiveness) dans le cadre du projet d'Université Européenne Erasmus+ CHARM-EU auquel elle participe avec 4 autres établissements européens (U. Barcelone, SP ; U. Utrecht, NL ; U. College Dublin, EI ; et l'université Eötvös Loránd (ELTE), HU). Elle est également lauréate d'un fonds interministériel en faveur de l'Égalité professionnelle qui a permis de financer la production d'une plaquette de sensibilisation et des formations (Springboard) pour l'ensemble des personnels.

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

Depuis sa labellisation en mars 2015, l'UM contribue largement à la diffusion et à la promotion de la politique HRS4R en France et en Europe. En interne, 4 présentations ont eu lieu auprès de la Communauté scientifique et deux articles ont été publiés (magazine FORUM et Espace Numérique de Travail (ENT)).

En externe, le Président Philippe AUGÉ a été invité en 2015 par la Conférence des Présidents d'Université (CPU) pour présenter la démarche de labellisation de l'UM auprès de ses homologues. La même année, 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 and Innovation Expert group on Strengthening HRS4R*). Depuis, elle fait partie du groupe d'experts pour la Commission Européenne pour l'évaluation des candidatures au label HR Excellence in Research (près de 50 évaluations depuis 2015) et intervient régulièrement pour présenter l'expérience HRS4R de l'UM au plan national et international à la demande du Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (MESRI), de la CPU, de l'Agence de Mutualisation des Universités et Etablissements d'enseignement supérieur

ou de recherche (AMUE), de Campus France et de la CE. Elle a réalisé 13 interventions dont 5 en FR et 8 à l'international (cf. Annexe 8 - Tableau des interventions externes par l'UM sur HRS4R)

4.5 Mise en œuvre

Depuis le stade initial, la mise en œuvre d'HRS4R est garantie par le Comité de Pilotage au travers des 2 groupes qui le composent : le groupe Stratégique impulse et arbitre les orientations de la stratégie, tandis que le groupe Opérationnel exécute, met en œuvre, fait le suivi et rend compte au maître d'ouvrage par l'intermédiaire du chef de projet.

L'implication du plus haut niveau de gouvernance dans la composition du Comité de Pilotage HRS4R est aussi un gage de la volonté de mettre en œuvre le plan d'action HRS4R, qui fait partie intégrante de la stratégie d'établissement.

Le portage par une direction spécifique est défini pour chaque action du plan. La direction en charge de la mise en œuvre de l'action donnée en assure le suivi et en rend compte lors des réunions du groupe Opérationnel et en particulier durant les phases d'évaluation. En fonction des besoins, un planning de suivi particulier est élaboré au sein des directions pour mettre en œuvre et suivre les actions dont elles sont pilotes (par exemple, DRH et OTM-R, DRED et données recherche, DVC et programmes liés à la responsabilité sociétale). Cette organisation permet aux équipes de suivre au plus près la réalisation des objectifs situés dans leur périmètre d'activité.

Afin de faciliter le partage d'information et le suivi, un répertoire spécifique inter-directions a été créé sur le serveur commun de l'université et l'accès donné aux membres des deux groupes.

Les réunions régulières du groupe Opérationnel, fréquemment suivies par le maître d'ouvrage, font l'objet d'un compte rendu qui relaie l'état d'avancée des actions et la mise en œuvre générale du projet. Ces Comptes Rendus sont partagés avec le groupe Stratégique en totale transparence et archivés dans le répertoire commun. Lorsque des écarts majeurs par rapport aux objectifs sont observés, ils sont rapportés au maître d'ouvrage par le chef de projet afin qu'il en soit référé à la gouvernance pour arbitrage.

Les réunions biennuelles du groupe Stratégique permettent de rendre compte de l'avancée dans la mise en œuvre du plan d'actions HRS4R, de mettre en avant les éventuelles évolutions de la stratégie d'établissement, et le cas échéant d'arbitrer les décisions relatives à la correction d'écarts potentiellement constatés.

La méthodologie basée sur un travail collectif trans-directionnel, le suivi régulier des actions prévues avec pointage des réalisations effectuées et collecte d'indicateurs de réalisation, le stockage des informations dans un répertoire dédié partagé contribuent à garantir la bonne mise en œuvre du projet HRS4R dans l'établissement.

4.6 Avancée du plan

Conformément aux recommandations et aux attendus d'HRS4R, et depuis la phase initiale, des objectifs temps trimestriels sont fixés pour chaque action du plan d'action HRS4R de l'UM. Il en va de même pour le plan à venir pour la période 2020-2023.

Le suivi de réalisation est réalisé régulièrement, un point est fait lors des réunions trimestrielles du groupe Opérationnel ce qui permet de suivre l'avancée du calendrier collectivement, d'en rendre compte à la gouvernance et, si besoin, d'ajuster les dates de livrable.

Les auto-évaluations effectuées à chaque fin de cycle d'HRS4R sont autant d'occasions de faire un point, et d'ajuster les orientations du plan d'action si besoin.

4.7 Mesure des progrès

Tout comme pour le portage et les dates de livrable des objectifs du plan d'action, des indicateurs sont définis pour chaque action du plan HRS4R. De plus, il est prévu de suivre la progression d'OTM-R à l'aide d'indicateurs spécifiques définis dans le diagnostic OTM-R (voir Annexe 9 - OTM-R check-list 2020) et des indicateurs du bilan social, effectué annuellement dans l'établissement (par exemple, la part de postes pourvus par concours/mutation pour les E-C et MCF).

Pour mesurer les progrès accomplis vers l'objectif fixé, les directions porteuses d'actions, par l'intermédiaire des référent.e.s qu'elles ont désigné.e.s, relèvent régulièrement les indicateurs qui s'y rapportent (leur fréquence peut varier selon les cas). Ces référent.e.s sont chargé.e.s de produire et de sauvegarder les justificatifs de réalisation dans un dossier spécifique du répertoire commun du projet HRS4R. Pour faciliter le partage et l'archivage, une codification spéciale qui relie les justificatifs à l'action et à l'année a été définie.

L'équipe HRS4R (Chef de projet et assistant) est chargée de vérifier et compiler ces indicateurs dans un fichier macro, facilitant la synthèse des mesures de progrès du projet, année après année.

Collecte régulière, codification, archivage et compilation sont particulièrement utiles pour rendre compte au Comité de Pilotage et lors des phases d'évaluation.

Au moment de l'évaluation intermédiaire, il a été décidé d'introduire la codification « Cadre d'Auto-évaluation des Fonctions publiques » (CAF), un outil destiné aux administrations publiques de l'Union Européenne, au processus de suivi et d'amélioration continue de HRS4R à l'Université. Conformément aux recommandations et aux exigences renforcées du label « HR Excellence in Research », relatives au processus d'amélioration continue de HRS4R, l'Université a souhaité mettre le suivi d'HRS4R en cohérence avec l'approche d'évaluation dans laquelle l'établissement est engagé depuis plusieurs années.

Depuis 2017, le suivi HRS4R inclut la cotation CAF pour chaque action à l'aide d'une lettre mesurant son degré d'avancée, comme précisé ci-dessous :

« 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)

Les cotations CAF des actions du plan d'action 2017-2019 totalisent ainsi :

- 4 A+
- 11 A
- 4 B
- 5 C
- 1 D

4.8 Remarques et commentaires complémentaires sur le processus de mise en œuvre proposé :

L'année 2020 a été immanquablement marquée par l'épidémie de Covid-19. L'Université a fait preuve d'agilité et adapté son fonctionnement afin d'assurer la continuité de l'enseignement et de la recherche. Elle a su rapidement organiser le travail et l'enseignement à distance, protéger les personnels sur site et accompagner les entreprises partenaires tout en renforçant le soutien aux étudiant.e.s en difficulté.

Pour les étudiant.e.s

La continuité pédagogique s'est mise en place pour les quelques 50 000 étudiant.e.s de l'UM avec une attention toute particulière portée aux étudiant.e.s en situation de handicap par le service Handiversité de la DVC et le service commun de médecine préventive et de promotion de la santé (SCMPPS).

Des aides d'ordre financier, numérique, psychologique ont été déployées. Chaque composante a communiqué régulièrement avec ses étudiant.e.s via les réseaux sociaux, le site internet et les mails afin de répondre aux attentes et aux inquiétudes de chacun.

Dès le confinement, l'Université et ses composantes ont entamé une réflexion concernant les modalités d'accueil des étudiant.e.s pour la rentrée 2020-2021 et ont privilégié notamment la mise en place de tutorat des néobacheliers afin de sécuriser leur parcours universitaire à venir.

De plus, les investissements liés à l'achat de matériel pour les enseignements distanciels ont été conçus comme outils pérennes de l'innovation pédagogique.

Pour les personnels

Dès le début du confinement une cellule de pilotage s'est constituée autour du président de l'université, Philippe Augé, pour garantir le fonctionnement administratif et institutionnel de l'établissement en dialogue avec le Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail (CHSCT). Le travail à distance a été encouragé et l'intervention de la DSIN a facilité la mise en place d'un environnement numérique sécurisé et fonctionnel. Pour les agents dont la présence sur site était indispensable, les mesures barrières préconisées ont été mises en place et masques, visières, solutions hydro-alcooliques ont été fournis. Un état détaillé des personnels présents sur site était assuré quotidiennement. Une communication interne régulière a accompagné chaque action à destination des personnels via des mails et des articles sur l'intranet de l'Université.

Un plan de reprise des activités en présentiel a été activé dès juin 2020 avec un retour progressif des agents sur site jusqu'à la reprise complète (sauf pour les personnes à risque maintenues en distanciel). Les réunions virtuelles restent à privilégier et sont rendues possibles par une augmentation des moyens d'accès et de connexions aux outils sécurisés de téléconférences proposés dans l'établissement.

Pour la recherche

Maintenir l'activité de recherche en cette période de crise s'est révélé crucial. L'ensemble de la communauté scientifique montpelliéraine a su réorienter, en un temps record, les projets de recherche en cours pour acquérir de nouvelles connaissances sur le Covid. L'I-SITE MUSE a apporté un soutien financier exceptionnel à hauteur de 250 000 € permettant aux équipes de s'engager rapidement dans des travaux de recherche pour des traitements efficaces, des tests dépistage, l'identification de l'origine et de la nature du virus, et l'amélioration de la veille sanitaire mondiale.

Cette expérience démontre la capacité de l'Université à adapter son activité et son mode de fonctionnement selon les priorités et les défis qu'elle rencontre, tout en restant attentive aux conditions de travail et en préservant la santé et la sécurité des agents et des étudiant.e.s.

Cette capacité d'adaptation vaut pour le projet HRS4R, susceptible d'évoluer au fil des ans en fonction des nouvelles législations et/ou des orientations stratégiques de l'Université.

ANNEXES

Annexe 1 – Liste des acronymes et abréviations

Légende des acronymes et abréviations utilisés dans le document

AEB : Agriculture-Ecologie –Biodiversité
BIATS : catégorie de personnel (ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé et des bibliothèques)
BS : Biologie-Santé
C : Chercheur.e
CHSCT : Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail (organe représentatif du personnel au sein d'un établissement public)
DAF : Direction des Affaires Financières
DAGI : Direction des Affaires Générales et Institutionnelles
DCSPH : Direction de la Culture Scientifique et du Patrimoine Historique
DFE : Direction des Formations et des Enseignements
DIPA : Direction de l'Innovation et des Partenariats
DPI : Direction Patrimoine Immobilier
DPIL : Direction du Pilotage
DRED : Direction de la Recherche et Etudes Doctorales
DRH : Direction des Ressources Humaines
DRI : Direction des Relations Internationales
DSIN : Direction du Système d'Information et du Numérique
DVC : Direction Vie des Campus
E : Enseignant.e
E/C : Enseignant.e /Chercheur.e
ENT : Espace Numérique de Travail
I-SITE MUSE : Initiative Science-Innovation-Territoires- Economie Montpellier UniverSité d'Excellence
IUF : Institut Universitaire de France
MIPS : Mathématiques-Informatique-Physique-Systèmes
MCF : Maître de Conférence
PhD : Doctorant.e
PR : Professeur.e
SCD : Service Commun de Documentation
SCMPPS : Service Commun de Médecine Préventive et de Promotion de la Santé
SCOM : Service Communication
SCUIOIP : Service Commun Universitaire d'Information, d'Orientation et d'Insertion Professionnelle
SOC : Social Sciences
RH : Ressources Humaines
UMR : Unité Mixte de Recherche

Annexe 2 – Liste des 38 actions HRS4R pérennes

Cotation CAF	anciens # Action	Action réalisée	Quand	Direction Leader	Indicateurs	Cumul Indicateurs YTD (2015-2020)
A	I-1	Dans le cadre de la communication sur HRS4R et C&C auprès directeurs unités et ED, la Charte et le code sont mentionnées ou présentées pour information	Q4 2015	DRED	Nombre de présentations sur C&C en interne	4 présentations /C&C
B	I-2.1	Afin de promouvoir les bons principes éthiques de la recherche, incitation à généraliser le recours aux règlements intérieurs pour les unités de recherche	Q3 2019	DRED	# Règlements Intérieurs pour vote en CR	7 Règlements Intérieurs votés
A+	I-2.2	Afin de promouvoir les bons principes éthiques de la recherche, le recours aux Comités de Suivi de Thèse individuel et la signature de conventions de formation (avec clause sur valorisation) des doctorants sont rendus obligatoires par l'arrêté du 25/05/2016 (remplace celui du 7/08/2006)	Q2 2016 Q3 2018	DRED	# comités de thèse # conventions formations signées	4 389 comités de thèse; 1 479 conv. Formations; 100% CSI & Conv. formation signées en 1ere année
A	I-2.3	Afin de promouvoir les bons principes éthiques de la recherche, l'université s'est dotée d'un Comité de Consultation Ethique, a instauré une Charte d'Intégrité Scientifique, créé une Commission ad hoc et nommé un référent IS à l'UM (Vote en CA 30 jan 2017; communication + référence à la Charte IS dans les RI des Unités de recherche, plateformes, ED)	Q1 - Q2 2017	DRED	Nomination référent Intégrité Scientifique Création commission IS	(depuis 2017) Marie Christine SORDINO & Commission créée
A+	I-3.1	Afin d'encourager les doctorants à faire preuve de responsabilité professionnelle, la référence à Charte IS et à C&C est insérée dans les documents d'inscription en doctorat et mise en ligne sur ENT et des formations sur ce sujet sont dispensées via les ED et le Collège Doctoral	Q3 2017	DRED	# charte thèses signées avec réf à C&C mise en ligne des docs sur ENT et ADUM # formations proposées par ED et collège Doc # doctorants ayant suivi les formations	100% charte thèses signées avec réf à C&C; 19 formations; 867 PhDs formés à Ethique et Intégrité Scientifique / Science ouverte" en Français et en Anglais
A+	I-3.2	Afin de sensibiliser les chercheurs à la question du plagiat et de l'auto-plagiat, le message est inclus dès l'enseignement universitaire (niveau L et M); la charte des examens prévoit des sanctions en cas de plagiat qui est également mentionné dans la charte d'Intégrité Scientifique et l'établissement est doté d'un outil antiplagiat à la double disposition des étudiants et des enseignants (COMPILATIO). Cet outil est en libre service dans l'ent et son utilisation est à déployer sur toutes les ED de l'UM.	Q3 2015 Q1 2017 Q1 2018	DFE	Charte des examens depuis 2015 (sanctions en cas de plagiat). # documents traités par COMPILATIO # affaires sanctionnées	91 427 docs traités par COMPILATIO; 88 affaires traitées
A	I-5.1	Volonté de sensibiliser les chercheurs à l'intérêt d'échanger les informations P.I. et brevet avec le Service Contrats Valo de la direction Innovation et Partenariats par le biais de visite de laboratoires, de la mise en ligne d'Article Intranet et Internet, du développement d'un SI permettant recueil et partage de résultats scientifiques (livrable Q1 2021) et utilisation des applications STEP et STAR et signature d'un contrat de diffusion des thèses (outil SUDOC)	Q3 2015 Q1 2017	DIPA	# laboratoires visités #articles publiés sur propriété intellectuelle Livraison SI PI et brevets # thèses diffusées via STAR et % sur internet (HAL)	14 labos visités + 1 séance plénière; 2 art. publiés; 2 044 thèses soutenues et 100% diffusées via STAR diffusées à 74% sur internet (HAL)
A+	I-6	Afin de sensibiliser les chercheurs à leurs obligations vis-à-vis de leurs employeurs, financeurs, l'usage des cahiers de laboratoire est généralisé à tous les chercheurs de sciences expérimentales, et les moyens de gestion et de suivi des fonds ont été augmentés (renforcement des effectifs au service financier d'appui à la recherche, mise en place de solution informatisées SINCHRO, amélioration du suivi de l'utilisation des crédits Recherche (bilan)	Q1 2015 Q2-3 2016 Q4 2017	DIPA	# cahiers délivrés déploiement SINCHRO 01/07/2016 # utilisateurs de SINCHRO # ETP effectif SFAR taux consommation des crédits dotations recherche et des crédits AAP	3 716 cahiers délivrés; SINCHRO Juil 2016; 444 Sinchro users; 98% crédits dotations rech. Utilisés; 100% crédits AAP utilisés
A	I-7.1	Afin que la promotion des notions d'éthique et de bonnes pratiques de la recherche soient délivrée auprès des étudiants dans les composantes, mention en est faite dans les Modalités Contrôle Connaissance; des UE d'initiation à la recherche sont prévues dans les maquettes au niveau M, et des formations sont proposées niveau D par Collège Doctoral (méthodes, outils/activités de recherche) et de formations spécifiques (expérimentation animale, habilitation autoclave) niveaux L-M-D	Q4 2015	DFE	# participants aux modules proposés par collège doctoral # agents formés exp. Animale	781 participants; 178 agents formés exp. Animale
B	I-7.2	Afin de sensibiliser la communauté des chercheurs sur le rôle de la médecine du travail, l'Université met en place un Plan annuel de formations Hygiène et Sécurité et assistants de prévention, a développé un flyer du service, Livret d'accueil hygiène et sécurité des nouveaux arrivants et via le SCMPPS organise des visites de laboratoire et des visites individuelles du poste de travail	Q1 2015	SCMPPS	# visites labo # postes travail visités # agents formés ou heures de formation dispensées # Flyers distribués	env. 8 labos par an; 81 postes visités; 23 agents formés & 76h; livret accueil & flyer créés

Rapport UM renouvellement HRS4R – Auto-évaluation de fin de cycle

Cotation CAF	anciens #	Action réalisée	Quand	Direction Leader	Indicateurs	Cumul Indicateurs YTD (2015-2020)
B	I-8.1	Les devoirs des chercheurs (sur le respect des règlements, des principes éthiques, l'obligation de formation, d'encadrement, diffusion des résultats, sécurité, protection PI) sont rappelés par une note de service, la signature d'une Charte de thèse et d'une convention de formation du doctorant (comprenant une clause sur valorisation) entre doctorant, directeur de thèse, DU et Directeur ED. L'exploitation des résultats est encouragée via un dispositif d'intéressement des inventeurs	Q1 2015 Q2 2016 Q4 2017	DIPA	# chercheurs avec prime au brevet ou d'intéressement	71 primes au brevet/intéressement
A+	I-8.2	Afin de référencer l'Université de Montpellier efficacement dans la diffusion des résultats scientifiques, l'obligation de référence à l'UM (Courrier d'allocation des financements UM sur AAP), d'utilisation du logo de l'UM et une charte de Signature des Publications (5/12/2016) ont été adoptés.	Q1 2015 Q4 2016	DRED	# publi UM/an # colloques/an # financement AAP /an taux respect charte	14 208 publi UM; 447 colloques; 74,30% taux respect charte (+27% depuis 2015)
A	I-9.1	L'établissement invite 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...). Sont réalisés régulièrement: > Colloques et conférences ouverts au grand public > événements culturels (Faites de la science, Fête de la science, Programme des « Bars des sciences », Journée du numérique pour la formation...) > Expositions UM : "Regards croisés sur la lumière", "Anatomie de l'automate",... > Journées portes ouvertes (cibles lycéens, étudiants) > Accueil en résidence d'artistes sur les campus de l'UM > Création d'outils de diffusion (plaquette "Patrimoine culturel, historique et scientifique", webdocu Atome Hôtel UM, mission peluches) > Création d'une base de données experts (2016) (identifier les personnes ressources /domaine scientifique pour l'écriture d'articles / promotion de nos chercheurs auprès de la presse) > Agenda Internet: Annonce d'évènements (colloques, conférences, congrès scientifiques...) > (DRED) Actions de diffusion menées par doctorants ou via la CR > Soutien financier a Génopolys (15K/an) > Signature d'une convention avec « The conversation » (publication d'articles par chercheurs avec aide de journaliste expérimentés ; diffusion des résultats) et d'une convention avec LUQU (Argus de la Presse)	Q1 2015	SCOM	# conférences gd public sélectionnées par CR (2015-16): 114 # colloques financés par CR # résidence artiste/an # experts: 221 contacts depuis 2017 doctorants inscrits à "Ma thèse en 180 sec"	114 conf. gd public sélectionnées par CR ; 3 colloques/an financés par CR ; 2 résidences artistes/an; 221 experts dans base ; 12 doctorants inscrits à "Ma thèse en 180"
A	I-9.2	> 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,...)	Q1 2015	SCOM	# articles Internet # Magazine Forum / an (remplacé par newsletter en 2020) # magazine LUM: 3 numéros / an (6 000 exemplaires) + mise en ligne en format numérique # communiqués presse # abonnés réseaux sociaux : Facebook Twitter Instagram LinkedIn	50 art/ an ; 16 magazine Forum; 4 600 agents de l'UM (remplacé par newsletter 2020); 11 LUM; 203 communiqués presse; Abonnés: Facebook 43 008 (x1,5 vs 2017) Twitter 12 550 (x2 vs 2017) Instagram 7 023 (x4,4 vs 2015) LinkedIn: 98 693
A	I-9.3	> Réseau des communicants UM : animation & mise en place de réunions annuelles et d'outils communs > Partenariats avec universités, organismes de recherche (COMUE , Campus Mag = chaîne TV internet > Partenariats avec organismes culturels, Ville de Montpellier, musées... (Agora des savoirs, La Panacée, centre de culture contemporaine) : expositions, intervention de scientifiques, ...	Q1 2015	SCOM	# réunions du réseau/an, # abonnés chaîne YouTube UM	5 réunions réseau + par gpe de travail thématisés 1 960 abonnés à chaîne YouTube UM
A	I-10.2	Dans un objectif d'internationalisation @home, les personnes ressources en langue parmi les personnels de l'université et les structures nécessitant des compétences linguistiques dans les Directions centrales et Services Communs seront identifiées.	Q2 2015	DRH	ANNUEL # agents UM ayant suivi une formation en langue. # agents UM avec une compétence linguistique	467 agents formés en langue (depuis 2015) 142 agents avec une compétence linguistique

Rapport UM renouvellement HRS4R – Auto-évaluation de fin de cycle

Cotation CAF	anciens #	Action réalisée	Quand	Direction Leader	Indicateurs	Cumul Indicateurs YTD (2015-2020)
A+	I-10.3	Fortement engagée dans la promotion de la diversité et la lutte contre les discriminations, l'UM nomme un référent à la "lutte contre le racisme et l'antisémitisme", déploie un programme d'actions annuelles en faveur de l'égalité femmes/hommes (mois des femmes, Ateliers Springboard, cellule d'écoute sur les violences sexistes ou sexuelles), et de la lutte contre l'homophobie, le racisme et l'antisémitisme, et l'accueil des personnes en situation de handicap (schéma directeur handicap).	Q1 2015	DVC	référents nommés # sessions # événements culturels, 1ère signataire Charte LGBT en 2017 Lancement d'une enquête de victimisation Bilan participation des springboard	Référents depuis 2015: J.P. UDAVE A. Fichard-Carroll, chargée de mission égalité F-H Chaque année: - mois des femmes - Participation UM marche des fiertés - semaine de lutte contre homophobie - Charte LGBT signée 2017 -CRISIS coopération de recherche 2019-2021 - 62 participants Springboard depuis 2015
A+	I-10.4	Intégrer les principes C&C dans les dispositifs RI à destination des chercheurs internationaux (rédiger des versions des lettres de cadrage intégrant les principes C&C)		DRI	Validation des versions révisées des lettres de cadrage par les instances	Validation des versions révisées des lettres de cadrage
A	I-11	L'évaluation des enseignements de l'offre de formation accréditée sur la période 2015-2020 est mise en place depuis novembre 2016. Elle est réalisée par niveau (L, M, autres diplômes), par mention/parcours; par grande thématique, via comité de suivi de thèse pour les Doctorants, tous les 5 ans pour les accueillants de doctorants. Enfin, les cursus et activités des doctorants sont évalués via une enquête et formation des encadrants (formateurs extérieurs)	Q4 2015 Q2 2018 Q3 2019	DFE	# structures recherche évaluées par HCERES # comité de suivi de thèses/an # formations évaluées (5/6 ED pratiquent l'évaluation)	69 structures évaluées par HCERES ; 560 comités de suivi de thèses/an; 5/6 ED pratiquent l'évaluation des formations
A	II-12.1	Afin d'harmoniser les pratiques de recrutement, un cadrage fixant les modalités de recrutement et rémunération pour toutes les catégories de personnel est rédigé et un avenant est apporté pour inclure la référence à la publication des postes à pourvoir sur Euraxess	Q3 2015 Q2 2017 Q3 2019	DRH	PONCTUEL Cadrage ANT BIATS voté en CA 12 mai 2017, actualisé en juillet 2019, mis en ligne sur ENT	cadrage BIATS validé CA 08/07/19; avenant publi Euraxess voté, mis en ligne sur ENT (12 mai 2017)
A	II-13.1	Des mesures sont prises à l'UM pour assurer un recrutement Ouvert, Transparent Basé sur le Mérite permettant l'égalité des chances, et le recrutement de candidats les mieux qualifiés. Ainsi, une référence à la Charte et au Code est ajoutée dans le Vade-Mecum pour le recrutement à l'UM; une procédure RH spécifique est créée pour la publication des postes sur Euraxess job portal (adresse dédiée drh-euro-recrut@umontpellier.fr); le recensement annuel des délais sur les campagnes 2015-2016	Q4 2015 Q2 2017	DRH	ANNUEL # offres publiées sur Euraxess réception des réponses aux AAP en anglais délai moyen des campagnes de publication	79 offres publiées sur Euraxess; 54 réponses en anglais reçues aux AAP (2015-2016); dispositif fini 2017; 1,5 mois délai moyen publi offres
A	II-15	En lien avec la politique OTM-R de l'UM, mention est faite sur les offres de poste à pourvoir de la possibilité d'obtenir un retour sur les points forts et faibles de leur candidature est ajoutée dans l'offre de recrutement pour information aux candidats potentiels (avis motivés pour le recrutement des EC titulaires; retour sur points forts-points faibles aux ANT de type post-doc et ANT EC, et sur demande aux ANT BIATS.	Q1 2015	DRH	PONCTUEL Modèle fiche de recrutement ANT BIATS ANNUEL # d'annonces publiées % postes non pourvus	Modèle fiche de recrutement créé; 2 084 annonces publiées; 1% postes non pourvus en 2020
A	II-16	En lien avec OTM-R, une lettre de cadrage a rappelé 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) les fiches de poste et cadrage primes et avancement prennent en compte ces missions (EC). Les chercheurs sont renseignés et sensibilisés aux passerelles public/privé par le SCV; un cadrage du Référentiel Horaire pour la Recherche a été adopté le 20/06/2016, diffusé aux Directeurs d'Unités (13/07/2016) et mis en ligne / ENT	Q4 2015	DRH	ANNUEL # fiches de recrutement # nb recrutements EC intégrant ces missions par an avenant au cadrage de l'université Cadrage REH et PEDR Mise en ligne du guide sur l'intranet Nb heures de décharge attribuées/an Nb EC attributaires Nb PEDR et CRCT adoption du cadrage 20/06/2016	93 fiches de recrutements; 84 E-C recrutés; 7 645h de décharge attribuées à 243 E/C; 12 conventions de concours scientifiques signées en gestion UM

Rapport UM renouvellement HRS4R – Auto-évaluation de fin de cycle

Cotation CAF	anciens #	Action réalisée	Quand	Direction Leader	Indicateurs	Cumul Indicateurs YTD (2015-2020)
A+	II-18.2	Le souhait de reconnaître l'expérience de mobilité à l'UM se traduit par la mise en ligne de retours d'expérience sur le portail de la CE via le Mobility Tool et via Moveon 4, outil de coordination et de gestion des mobilités, actions, et de la coopération de la DRI	Q3 2015	DRI	# de mises en ligne de retour d'expérience Mise en ligne Moveon 4	5 mises en ligne de retour d'expérience; 2 Mises en ligne Moveon
A	III-23.1	Pour créer l'environnement de recherche ou de formation à la recherche le plus stimulant et offrir les équipements, installations et possibilités les plus adéquats pour la recherche, l'UM alloue les moyens nécessaires pour la mise aux normes et la construction de bâtiments (Plan Campus).	Q3 2015	DPI	Budget dédié surface totale UM nouvelles constructions	surface totale UM 2019: 492 000 m ² (+3,4%)
A	III-23.2	Pour créer l'environnement de recherche ou de formation à la recherche le plus stimulant et offrir les équipements, installations et possibilités les plus adéquats pour la recherche, l'UM met en place d'une suite collaborative (messagerie, agenda partagé = Zimbra) et déploie un outil GED. La mise à disposition d'un bouquet de services numériques est prévue pour Q2 2020.	Q2 2015 Q3 2017	DSIN	# Etudiants utilisateurs Zimbra # agents utilisateurs Zimbra # comptes utilisateurs	40 783 étudiants utilisateurs Zimbra; 7 643 agents utilisateurs Zimbra; 2 489 comptes utilisateurs GED; 74% taux de validation des comptes utilisateurs des chercheurs
A+	III-24	Par le biais de nombreuses actions, l'UM vise à améliorer les conditions de travail de ses agents. Le dispositif d'accompagnement des personnels (dont ceux en situation de handicap) a été amplifié par la mise en oeuvre d'un schéma directeur handicap dès 2015 (72 actions), renouvelé en 2020 (45 actions), par le soutien des congés pour recherche et conversions thématiques (CRCT); par la création en 2015 d'un Service Qualité de Vie au Travail (2 bureaux "bien être au travail et égalité F/H"); en participant aux campagnes de prévention nationales avec SCPMMS & en partenariat avec le CHU de Montpellier; en mettant en place des ateliers de développement et bien-être des personnels; en développant un plan de prise en charge et de prévention des RPS; en étendant les prestations sociales aux familles des agents et en apportant une aide supplémentaire aux agents pour leurs déplacements pour concours administratif; en créant une plaquette "mieux vivre au travail" pour répondre à une situation difficile et en augmentant le nombre de berceaux de crèches réservés par l'UM dans des structures dédiées. Reste à venir la "Mise en place d'une fonction accueil, avec prise en compte spécifique des personnes en situation de handicap.	Q1 2015 Q3 2017	DVC	# bénéficiaires BOE # RQTH PhD/post-doc taux recrutement 100 évènements culturels/an environ # Types d'ateliers; # sites; # inscrits # berceaux en crèche	205 bénéficiaires et 31 recrutements BOE depuis 2016; "télétravail Handicap" passe de 6 à 11 agents entre 2016-2019 grace campagnes de télétravail; livret "la vie au travail" en 2019; environ 100 évènements culturels/an; en moy 5 ateliers déclinés/an; 22 sessions; 152 séances; environ 500 inscrits; Passage à 17 berceaux de crèches (+11)
A	III-24.2	Chaque année, l'Université organise une Journée d'accueil pour les agents nouvellement arrivés dans l'établissement. De plus un Guide RH du nouvel arrivant a été publié et mis en ligne sur l'ENT.		DRH	ANNUEL # nb nvx présents et convoqués PONCTUEL Articles Intranet : procédure accueil Guide RH	1 543 nvx convoqués / 656 présents Articles Intranet : procédure accueil & Guide RH
A	III-25.1	Afin d'améliorer la stabilité des conditions d'emploi pour les chercheurs l'UM a mis en place un cadrage qui prévoit un CDI pour chercheurs de Cat A et la requalification de PRAG second degré MCF. Par ailleurs, le dispositif Sauvadet (Loi de 2012 contre la précarisation des emplois dans la recherche) a été prorogé de 2 ans en 2016 et correspond au total à 60 postes de titulaires à l'UM.	Q3 2015	DRH	ANNUEL # MCF recrutés # chercheurs/ agents en CDI # postes Sauvadet pourvus	136 MCF recrutés (à > 63% externes à l'université en moy); 2 chercheurs en CDI 45 postes Sauvadet
A	III-26.2	En 2019, le projet I-SITE MUSE a mis en oeuvre l'attribution annuelle d'un prix pour l'innovation au travers de son axe partenariats et récompensé 5 lauréats. La mise en oeuvre du Prix de l'enseignement est prévue pour 2021.	Q2 2019	MUSE	# candidats en compétition # lauréats	Prix innovation: 2 éditions; 54 candidats; 10 lauréats

Rapport UM renouvellement HRS4R – Auto-évaluation de fin de cycle

Cotation CAF	anciens #	Action réalisée	Quand	Direction Leader	Indicateurs	Cumul Indicateurs YTD (2015-2020)
A+	III-27	Au travers d'un bilan social publié annuellement, la DPIL suit les indicateurs de la parité à l'université.	Q3 2015	DPIL	% Femmes vs part Hommes en recherche % doctorants F vs H	staff recherche 2019: 46% F-54% H (F +4 points depuis 2015); doctorants 2019: 47% F vs. 53% M (F +1 point depuis 2016)
A	III-28	Des actions de sensibilisation sont entreprises auprès des chercheurs sur l'offre de formation qui leur est destinée (gestion des compétences, MOOC, DIF, congés sabbatiques) par le biais d'une diffusion (tous les agents et structures, chercheurs plus liste institutionnelle) et via les correspondants RH dans les unités de recherche.	Q1 2015	DRH	ANNUEL # formations à destination des chercheurs # stagiaires à ces formations # Congé Rech. Conversion Thématique (CRCT) # CFP	75 formations pour chercheurs ; 1 002 stagiaires; 93 CRCT; 0 CFP
B	III-30	Sensibiliser les chercheurs à consulter le bureau 'Mobilité, Parcours, Carrière' en identifiant les publics cibles et en leur délivrant des entretiens de carrière et d'évolution professionnelle.	Q1 2015	DRH	PONCTUEL Organigramme mis en ligne sur l'intranet ANNUEL # entretiens chercheurs et E/C réalisés	organigramme sur l'intranet ; 15 entretiens chercheur-E/C
B	III-31.1	Afin de promouvoir les bonnes pratiques sur la Propriété Intellectuelle, des guides existants (Réseau Curie, H2020 IP Guide"...) ont été diffusés en interne pour utilisation. Un Système d'Information est en cours de développement (livraison Q1 2021) pour "Disposer d'une vision consolidée et partagée des contrats / AAP de la recherche; Optimiser le suivi et la gestion et mieux piloter le portefeuille"	Q3 2015	DIPA	diffusion de guides Déploiement SI pour consolidation, partage, suivi et gestion des contrats / AAP de la recherche	4 guides (SATT AxLR et Réseau CURIE) diffusés aux chercheurs
A+	III-32	L'activité de valorisation et publication en co-auteur parmi les chercheurs est ciblée afin d'accompagner au mieux ces scientifiques dans l'exploitation de leurs résultats.	Q2 2015	DRED	% publi en collaboration europ; % publi en collaboration internationale (données OST) # demandes de brevets prioritaires déposées /an	15,5% co-publi europ. en moy.; 60,3% co-publi int'l en moy. (données OST) 165 demandes de brevets prioritaires
B	III-33.1	Les actions de formations pour les enseignants-chercheurs sur les techniques pédagogiques proposées par la DRH sont recensées régulièrement et mises à jour, afin de répondre au plus près des besoins des enseignants-chercheurs dans ce domaine. Les formations, ateliers (Parlons des TICE à l'UM) et newsletter mensuelle dispensés par le service des usages du numérique de la DSIN complètent le dispositif.	Q3 2015	DRH	ANNUEL # formations sur tech. pédagogiques # stagiaires aux actions de formations # formations (TICE) # stagiaires formés TICE	58 formations sur tech. pédagogiques; 877 stagiaires aux actions de formations; 70 formations TICE; 846 stagiaires TICE formés
A+	III-34	Des procédures appropriées sont en place dans l'établissement pour résoudre les éventuels conflits liés au travail, les litiges et les réclamations (système de médiation spécifique pour les doctorants, commission intégrité scientifique depuis 2017; commission veille et attention dans le cadre du dispositif des RPS; et espace dédié aux organisations syndicales sur l'intranet).	Q1 2015	DRED	# cas médiation doctorants/an espace dédié aux organisations syndicales sur l'ENT	14 cas médiation traités; commission de conciliation mise en place (2018)
A+	IV-40	Pour apporter le soutien adéquat aux jeunes chercheurs en formation (PhDs), les moyens administratifs des Ecoles Doctorales ont été renforcés dès 2016. L'UM vise à augmenter le nombre de chercheurs détenteurs de l'HDR et à renforcer les formations de ces derniers à l'encadrement des doctorants (via un cabinet extérieur)	Q2 2015	DRED	objectif 1 ETPT par ED a minima # HDR soutenues/an # HDR formés/an	1,6 ETPT/ED; 458 HDR soutenues; 80 HDR formés

Annexe 3 - Etat de réalisation du plan 2017-2019

Stratégie HRS4R UM : Etat de réalisation du Plan action 2017-2019 (au 31 mars 2020)																							
		Initiation	Mise en œuvre	Livrable	Pérennisation/Amélioration continue	Statut (F: Fait; EC: En Cours; AF: A Faire)	Action Pérenne /amélioration continue	2017				2018				2019				Date complétion			
Cotation CAF	N° action	en rouge: action restant à accomplir, reformulée pour le plan HRS4R 2020-2023							Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4			
Actions relevant de la partie I - Aspects éthiques et professionnels (principes C&C 1-11)																							
B	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					F	pérenne	[orange arrow]				[orange arrow]				[orange arrow]						
A+	I-2.2	Généraliser le recours aux comités de suivi des thèses pour toutes les Ecoles Doctorales					F	pérenne	[blue arrow]				[blue arrow]				[blue arrow]						
A	I-2.3	Proposer de doter l'université d'un Comité de Consultation Ethique; création d'une commission Intégrité Scientifique					F	pérenne	[checked]	[checked]	[blue arrow]				[blue arrow]								
A	I-3.1	Encourager une attitude d'intégrité scientifique auprès des doctorants (référence à IS et C&C dans Charte thèse et sur intranet + formations via les ED et le Collège Doctoral)					F	pérenne	[orange arrow]				[blue arrow]				[blue arrow]						
A+	I-3.2	Sensibiliser les chercheurs à la question du plagiat et de l'auto-plagiat (message à inclure dès l'enseignement universitaire: référence dans charte des examens et Charte Intégrité Scientif; outil antiplagiat mis à dispo)					F	pérenne	[checked]	[blue arrow]				[blue arrow]				[blue arrow]					
A	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	pérenne	[checked]	[blue arrow]				[blue arrow]				[blue arrow]					
C	I-5.2	Développer un SI permettant recueil et partage de données PI (<i>Livraison d'un SI permettant recueil et partage de données PI</i>)					EC		[orange arrow]				[orange arrow]				[orange arrow]				Q1 2021		
A	I-6.2	Poursuivre les efforts entrepris pour sécuriser la gestion financière des fonds pour la recherche (Bilan de l'utilisation des crédits alloués par Commission Recherche (dotations et AAP))					F	pérenne	[orange arrow]				[blue arrow]				[blue arrow]						
B	I-8.1	Par une note service, rappeler les devoirs des chercheurs : respect des règlements, des principes éthiques, obligation de formation, encadrement, diffusion des résultats, sécurité, protection PI (clause sur valorisation dans convention de formation doctorant signée avec directeur de thèse)					F	pérenne	[orange arrow]				[blue arrow]				[blue arrow]						
B	I-10.1	Proposer une version anglaise des documents administratifs (<i>Compléter l'offre d'information et de documentation en anglais</i>)					EC		[orange arrow]				[orange arrow]				[orange arrow]				Q1 2021		
A	I-10.2	Développer un répertoire des personnes ressources en langue parmi les personnels de l'université (<i>Identifier les structures nécessitant des compétences linguistiques dans les Directions centrales et Services Communs</i>)					EC		[orange arrow]				[orange arrow]				[orange arrow]				Q2 2021		
A	I-11	Systématiser l'évaluation des enseignements (<i>formation des encadrants par formateurs extérieurs</i>)					F	pérenne	[orange arrow]				[blue arrow]				[blue arrow]						
Actions relevant de la partie II – Recrutement (principes C&C 12 à 21)																							
A	II-12	Rédiger une note de cadrage spécifique au recrutement des chercheurs ANT (post-docs)					F	pérenne	[blue arrow]	[checked]	[blue arrow]				[blue arrow]				[blue arrow]				
A	II-13.1	Inclure une référence à la Charte et au Code dans le Vade-Mecum pour le recrutement à l'UM					F	pérenne	[orange arrow]	[checked]	[blue arrow]				[blue arrow]				[blue arrow]				
C	II-13.4	Inclure OTM-R (politique de l'UM pour recrutement ouvert, transparent, basé sur le mérite) (<i>Publier OTM-R (politique de l'UM pour recrutement ouvert, transparent, basé sur le mérite)</i>)					EC		[green arrow]	[orange arrow]				[orange arrow]				[orange arrow]				Q4 2020	
C	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; encadrement, rôle de mentor; enseignement) pour l'embauche, les primes et la promotion des agents (<i>Rédiger un guide de recrutement Post-doc avec critères de sélection</i>)					F/EC		[blue arrow]				[blue arrow]				[blue arrow]				Q3 2021		

Stratégie HRS4R UM : Etat de réalisation du Plan action 2017-2019 (au 31 mars 2020)																				
		Initiation	Mise en œuvre	Livrable	Pérennisation/Amélioration continue	Statut (F: Fait; EC: En Cours; AF: A Faire)	Action Pérenne /amélioration continue	2017				2018				2019				Date complétion
Cotation CAF	N° action	en rouge: action restant à accomplir, reformulée pour le plan HRS4R 2020-2023						Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	
Actions relevant de la partie III – Conditions de travail et sécurité sociale (principes C&C 22 à 35)																				
A	III-23.2	Mise en place d'outils numériques visant à améliorer les aspects échange, communication, stockage de données (<i>Mise à disposition d'un bouquet de services numériques</i>)	EC	pérenne					☑											Q3 2020
	III-23.3	Package attractif pour post-doc et chercheurs confirmés (Projet MUSE) (<i>regroupé avec III-26.</i>)	-																	-
A+	III-24	Amplifier le dispositif: augmenter la quotité de travail des personnels accompagnants (<i>Mettre en place une fonction accueil/RH pour chercheurs</i>)	F/EC	pérenne					☑											Q4 2020
D	III-26.1	Mise en place de mécanismes de tenure-track pour jeunes Enseignants/chercheurs (<i>Mise en place d'une politique d'attractivité pour étudiants à fort potentiel (niveau Master et +), pour jeunes chercheurs prometteurs, post-doc et chercheurs confirmés (Chaires, tenure-track, package d'arrivée) - MUSE</i>)	EC																	Q3 2022
A	III-26.2	Attribution annuelle d'un prix pour l'Enseignement et un prix pour l'innovation (Projet MUSE) (<i>Attribution annuelle d'un prix pour l'Enseignement (en complément du prix annuel pour l'Innovation)</i>)	F/EC																	Q1 2021
B	III-30	Sensibiliser les chercheurs à consulter le bureau 'Mobilité, Parcours, Carrière' (<i>Sensibiliser les agents (PhD, E, E/C, C, Admin) à développer un projet professionnel personnalisé (suivi par DRH, Bureau Mobilité, Parcours, Carrière)</i>)	F/EC	pérenne																Q1 2021
A	III-31	Guide de bonnes pratiques sur PI à venir (<i>Bonnes pratiques sur PI : Disposer d'une vision consolidée et partagée des contrats / AAP de la recherche; Optimiser le suivi et la gestion et mieux piloter le portefeuille</i>)	EC	pérenne																Q4 2020 ou Q2 2021
C	III-33.2	Création d'un Statut pour chercheurs des organismes de recherche reconnaissant leur contribution enseignement (Projet MUSE) <i>Suivi des chercheurs des organismes de recherche reconnaissant leur contribution enseignement (Projet MUSE, rapprochement entre organismes, mutualisation et harmonisation)</i>	EC																	Q4 2020
Actions relevant de la partie IV – Formation (principes C&C 36 à 40)																				
C	IV-39	Numérisation des formations via open data, open access, MOOCs, SPOCs (Projet MUSE) (<i>Lancement de formations sur des éléments de politique en lien avec la stratégie d'établissement (Open Data, Plan vert, plan nutrition...)</i>)	EC																	Q4 2021
A+	IV-40	Renforcer les moyens administratifs des écoles doctorales (<i>1 ETP/ED; augmentation des HDR; renforcement des formations des HDR à l'encadrement des doctorants (appel à cabinet extérieur)</i>)	F	pérenne																
Actions d'évaluation																				
N/A	E2	Evaluation externe à +5 ans	EC																	Q4 2020

Annexe 4 - Plan d'action HRS4R 2020-2023

*Cadre d'auto-évaluation des fonctions publiques (CAF):

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)

Stratégie HRS4R UM : Mise à jour du plan 2020-2023



# action plan 2020-2023	Cotation CAF*	ancien # action plan 2017-2019	Principes de la Charte et du Code : 1. Liberté de recherche ; 2. Principes éthiques ; 3. Responsabilité professionnelle ; 4. Attitude professionnelle ; 5. Obligations contractuelles et légales ; 6. Responsabilité ; 7. Bonnes pratiques dans le secteur de la recherche ; 8. Diffusion et exploitation des résultats ; 9. Engagement vis-à-vis de la société ; 10. Non-discrimination ; 11. Systèmes d'évaluation ; 12. Recrutement ; 13. Recrutement (Code) ; 14. Sélection (Code) ; 15. Transparence (Code) ; 16. Jugement au mérite (Code) ; 17. Variations dans la chronologie des Curriculum Vitae (Code) ; 18. Reconnaissance de l'expérience de mobilité (Code) ; 19. Reconnaissance des qualifications (Code) ; 20. Ancienneté (Code) ; 21. Nominations Post-doctorat (Code) ; 22. Reconnaissance de la profession ; 23. Environnement de la recherche ; 24. Conditions de travail ; 25. Stabilité et continuité de l'emploi ; 26. Financement et salaires ; 27. Equilibre entre les sexes ; 28. Développement de carrière ; 29. Valorisation de la mobilité ; 30. Accès aux services d'orientation de carrière ; 31. Droits de propriété intellectuelle ; 32. Co-auteur ; 33. Enseignement ; 34. Plaintes et recours ; 35. Participation aux organes de décision ; 36. Relations avec les directeurs de thèse/stage ; 37. Supervision et tâches de management ; 38. Développement professionnel continu ; 39. Accès à la formation à la recherche et au développement continu ; 40. Supervision	Statut au 03/2020 (F: Fait; EC: En Cours; A+: A Faire; NEW: nouveau)	Principes C&C impliqués	Date de complétion	Direction Leader	Indicateurs	2020				2021				2022				2023				
									Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	
									Actions relevant de la partie Aspects éthiques et professionnels																
1	C	I-5.2	Livraison d'un SI permettant recueil et partage de données sur la Propriété Intellectuelle	EC	5 - 6 - 8 - 31	Q1 2021	DIPA	Déploiement du SI	→	→	→	→	⊙	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→
2	C	NEW	Faciliter l'accès à l'information de l'activité académique et scientifique à l'UM (promotion des réussites via communication interne et externe ; mise en ligne d'un annuaire de la recherche)	NEW	8 et 9	Q4 2023	SCOM	Nbre de portraits, livraison hall of Fame, livraison du SI annuaire Recherche	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	⊙
3	B	I-10.1	Compléter l'offre d'information et de documentation en anglais (interne/externe)	EC	10	Q1 2021	DRI	Nbre pages web et doc traduits	→	→	→	→	⊙	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→
4	B	I-10.2	Identifier les structures nécessitant des compétences linguistiques dans les Directions centrales et Services Communs	EC	10	Q2 2021	DRH	Nbre structures identifiées	→	→	→	→	⊙	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→
5	C	NEW	Faciliter dialogue, écoute, et partage entre agents au sein de l'établissement (Créer un groupe de réflexion sur les besoins des jeunes chercheurs spécifiquement (R1-R2) ; Lancer des ateliers mixtes sur problématiques admin/Tech et Admin/recherche)	NEW	5 - 22 - 25 - 28 -36-37	Q4 2021	DRED	Date création groupe « jeunes chercheurs » et nbre réunions/an, date lancement et nbre ateliers mixtes	→	→	→	→	→	→	→	→	⊙	→	→	→	→	→	→	→	→
6	C	NEW	Poursuivre l'effort de dématérialisation et de simplification administrative	NEW	24	Q3 2021	DSIN/D PIL	Outils nouveaux déployés Taux d'usage des outils	→	→	→	→	→	→	→	→	⊙	→	→	→	→	→	→	→	→
7	C	NEW	Créer un comité pour l'harmonisation des procédures et rapprochement avec organismes de recherche (sur les aspects pouvant être abordés localement)	NEW	7 - 23 - 35	Q3 2021	DRED/VPR	Date création Comité & nbre réunions/an ; organismes participants ; thématiques abordées/an	→	→	→	→	→	→	→	→	⊙	→	→	→	→	→	→	→	→
Actions relevant de la partie Recrutement																									
8	C	II-13.4	Publier OTM-R (procédure pour un recrutement ouvert, transparent, basé sur mérite)	EC	10 - 13 - 14 - 15 - 16 - 17 - 18 - 19 - 20 - 21	Q4 2020	DRH	Publication sur site web	→	→	→	→	⊙	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→
9	C	NEW	Diffuser, faire appliquer les principes de l'OTM-R par le biais de formations (via réseau correspondants RH) et suivre les indicateurs dans le bilan social annuel	NEW	12 et 13	Q2 2021	DRH	Nbre actions informations & ateliers ; nbre plaquettes « Recruter sans discriminer » distribuées et bilan social	→	→	→	→	→	→	→	→	⊙	→	→	→	→	→	→	→	→
10	C	NEW	Etendre les principes d'OTM-R aux contrats doctoraux de l'UM	NEW	13 - 14 - 15	Q2 2021	DRED	Nbre contrats doctoraux publiés selon principes OTM-R	→	→	→	→	→	→	→	→	⊙	→	→	→	→	→	→	→	→
11	C	II-16	Rédiger un guide de recrutement Post-doc avec critères de sélection prenant en compte la diversité des missions des chercheurs (management d'équipe, de projets, d'unités; mobilité; encadrement, rôle de mentor; enseignement) pour l'embauche, les primes et la promotion des agents	EC	13 - 14 - 15 - 16 - 17 - 18 - 19 - 20 - 21	Q3 2020	DRH	Publication du cadrage	→	→	→	→	→	→	→	→	⊙	→	→	→	→	→	→	→	→

*Cadre d'auto-évaluation des fonctions publiques (CAF):

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)

Stratégie HRS4R UM : Mise à jour du plan 2020-2023

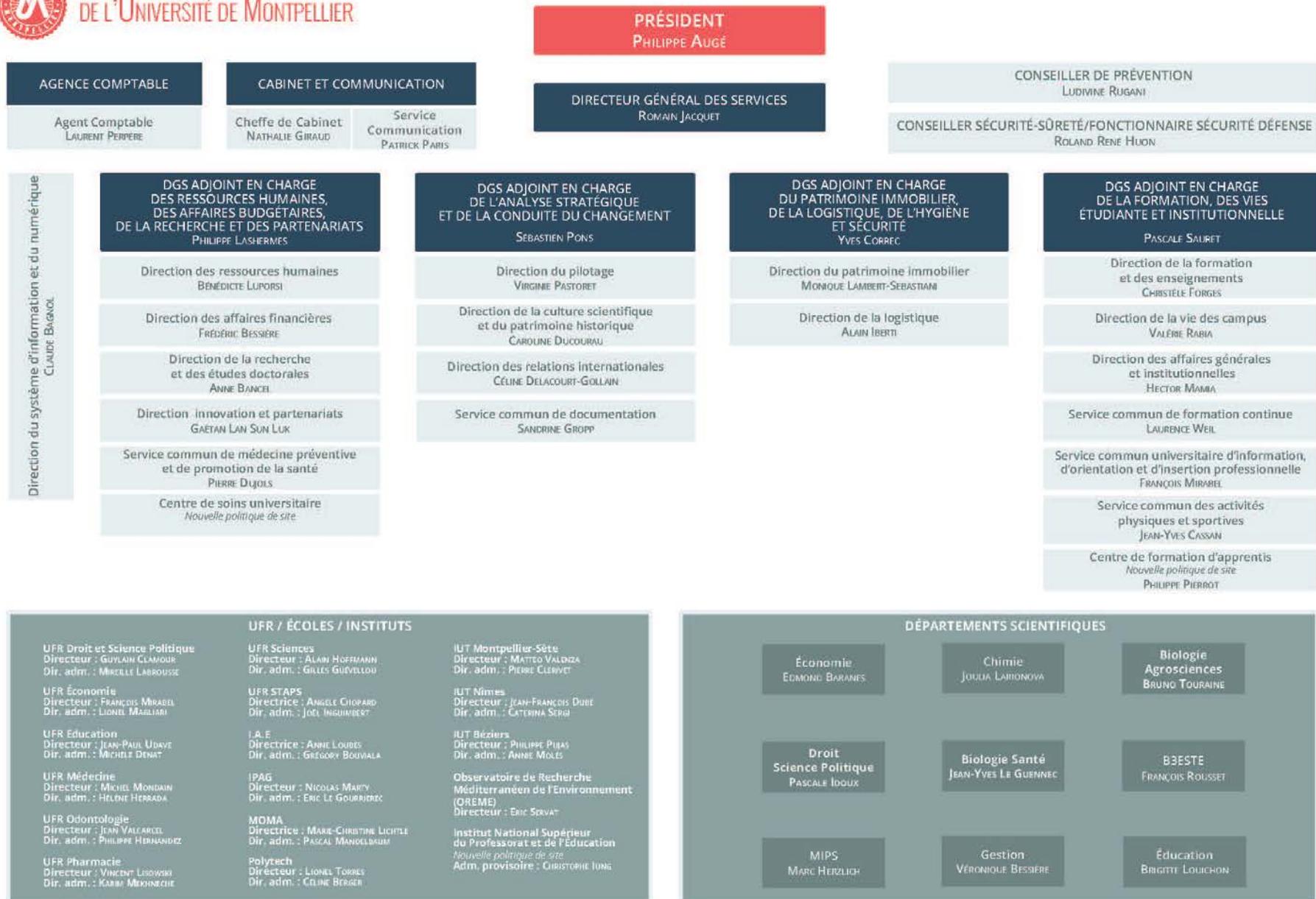


# action plan 2020-2023	cotation CAF*	ancien # action plan 2017-2019	Principes de la Charte et du Code : 1. Liberté de recherche ; 2. Principes éthiques ; 3. Responsabilité professionnelle ; 4. Attitude professionnelle ; 5. Obligations contractuelles et légales ; 6. Responsabilité ; 7. Bonnes pratiques dans le secteur de la recherche ; 8. Diffusion et exploitation des résultats ; 9. Engagement vis-à-vis de la société ; 10. Non-discrimination ; 11. Systèmes d'évaluation ; 12. Recrutement ; 13. Recrutement (Code) ; 14. Sélection (Code) ; 15. Transparence (Code) ; 16. Jugement au mérite (Code) ; 17. Variations dans la chronologie des Curriculum Vitae (Code) ; 18. Reconnaissance de l'expérience de mobilité (Code) ; 19. Reconnaissance des qualifications (Code) ; 20. Ancienneté (Code) ; 21. Nominations Post-doctorat (Code) ; 22. Reconnaissance de la profession ; 23. Environnement de la recherche ; 24. Conditions de travail ; 25. Stabilité et continuité de l'emploi ; 26. Financement et salaires ; 27. Equilibre entre les sexes ; 28. Développement de carrière ; 29. Valorisation de la mobilité ; 30. Accès aux services d'orientation de carrière ; 31. Droits de propriété intellectuelle ; 32. Co-auteur ; 33. Enseignement ; 34. Plaintes et recours ; 35. Participation aux organes de décision ; 36. Relations avec les directeurs de thèse/stage ; 37. Supervision et tâches de management ; 38. Développement professionnel continu ; 39. Accès à la formation à la recherche et au développement continu ; 40. Supervision	Statut au 03/2020 (F: Fait; EC: En Cours; AF: A Faire; NEW: nouveau)	Principes C&C impliqués	Date de complétion	Direction Leader	Indicateurs	2020				2021				2022				2023											
									Q1	Q2	Q3	Q4																				
Actions relevant de la partie Conditions de travail et sécurité sociale																																
12	C	NEW	Poursuivre l'effort vers équilibre Femmes/Hommes : mise en œuvre d'un plan égalité F/H	NEW	13 - 24 - 27	Q1 2021	DVC	bilan social	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→				
13	A	III-23.2	Mise à disposition d'un bouquet de services numériques visant à améliorer les aspects échange, communication, stockage de données	EC	23	Q2 2020	DSIN	Taux d'utilisation des comptes des chercheurs	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→				
14	C	NEW	Développer un régime d'intéressement et/ou de valorisation (individuel et collectif) des agents impliqués dans des contrats de recherche gérés par l'UM et contribuant à la renommée de l'établissement	NEW	26	Q3 2022	DRH	Cadrage publié et nbre bénéficiaires	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→				
15	A +	III-24	Mettre en place une fonction accueil/RH pour chercheurs, avec prise en compte spécifique des personnes en situation de handicap	EC	10 et 24	Q4 2021	DRH	Mise en place de la fonction accueil	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→				
16	D	III-26.1	Mise en place d'une politique d'attractivité pour jeunes chercheurs prometteurs, post-doc et chercheurs confirmés (Chaires, tenure-track, package d'arrivée)	EC	26	Q3 2022	DRH	Publication du cadrage ; nbre agents accueillis	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→				
17	A	III-26.2	Poursuite de la valorisation des enseignements : attribution annuelle d'un prix pour l'Enseignement	EC	11, 19, 33	Q1 2021	MUSE	Nbre d'enseignants-chercheurs recevant un prix pour l'Enseignement / an taux de réussite : ratio enseignants-chercheurs déposant / enseignants-chercheurs lauréat	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→				
18	C	NEW	Communiquer sur les calendriers /modalités de progression de carrière/titularisation	NEW	13 - 15 - 28 - 39 - 40	Q3 2021	DRH	Nbre d'actions de communication	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→				
19	B	III-30	Sensibiliser les agents (PhD, E, E/C, C, Admin) à développer un projet professionnel personnalisé (suivi par DRH, Bureau Mobilité, Parcours, Carrière)	EC	28 - 29 - 30	Q1 2021	DRH	Nbre agents accueillis/an	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→				
20	A	III-31	Bonnes pratiques sur PI : Disposer d'une vision consolidée et partagée des contrats / AAP de la recherche; Optimiser le suivi et la gestion et mieux piloter le portefeuille	EC	5 - 6 - 8 - 31	Q2 2021	DIPA	Déploiement et taux d'utilisation de LEGISWAY	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→				
21	C	III-33.2	Suivi des chercheurs des organismes de recherche reconnaissant leur contribution enseignement (Projet MUSE, rapprochement entre organismes, mutualisation et harmonisation)	EC	11, 19, 33	Q1 2021	MUSE	rédaction charte "Adjunct professor" & nbre de chercheurs effectuant plus de 64 h d'enseignement/an	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→				
Actions relevant de la partie Formation																																
22	D	IV-39	Lancement de formations en lien avec la stratégie d'établissement (Open Data, Plan vert, plan nutrition...)	EC	38 et 39	Q4 2021	DRH	Nbre personnes formées	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→				
23	C	NEW	Formations pour le développement des compétences managériales élargies à l'ensemble des responsables de structures (directions, services, structures de recherche, UFR, instituts, écoles...)	NEW	37 - 38 - 39 - 40	Q4 2021	DRH	Nbre personnes formées	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→				

Annexe 5 – Organigramme de l'UM



ORGANIGRAMME DE L'UNIVERSITÉ DE MONTPELLIER





CHARTE OTM-R

Document	UM_Charte OTM-R_2020.docx
Objet	Charte UM OTM-R // HRS4R label
Version	V1
Author	DRH
Contact	hrs4r-contact@umontpellier.fr
Creation date	14 décembre 2020
Modification date	-

CHARTRE OTMR¹UM

L'Université de Montpellier s'engage à soutenir et à promouvoir l'excellence en matière de ressources humaines pour la recherche et l'enseignement.

En 2015, elle a élaboré une stratégie de ressources humaines pour la recherche (*Human Resources Strategy for Researchers*, ou HRS4R) afin de faire évoluer ses pratiques et de se rapprocher des recommandations de la Charte européenne du chercheur et du Code de conduite pour le recrutement des chercheurs (C&C), deux textes adoptés en 2005 par la Commission Européenne (CE) qui visent à promouvoir les métiers de la recherche en Europe.

Pour cet engagement, l'Université de Montpellier a reçu en mars 2015 le label européen "HR Excellence in Research" de la Commission Européenne ; elle a été la première université française à recevoir cette labellisation.

Véritable atout pour l'obtention de financements, en particulier européens, cette certification contribue à sécuriser les financements européens reçus par l'Université de Montpellier (Article 32 dans H2020), soit environ 10 millions d'euros par an, et confère à l'établissement une visibilité et une attractivité accrues sur le plan national et international.

Le label HRS4R fait partie intégrante de la stratégie de l'Université. A ce titre, il est inscrit 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.

La labellisation HRS4R de l'Université de Montpellier dès 2015 montre son implication et son engagement dans le respect des principes proposés par la charte européenne du chercheur et le code de conduite pour le recrutement des chercheurs.

Afin de communiquer sur cette [démarche de recrutement ouvert, transparent et basé sur le mérite](#), l'Université de Montpellier fait le choix de rendre compte de sa politique de recrutement à l'égard des chercheur.e.s mais également de tous les personnels de l'établissement par cette charte.

Dérogation aux processus de recrutement

Bien que l'Université de Montpellier ait intégralement adhéré aux principes du label HRS4R, des exceptions sont éventuellement possibles, notamment lors de recrutements urgents financés par des programmes de recherche spécifiques nécessitant des candidat.e.s préalablement identifiés.

¹ OTMR : Open Transparent Merit based Recruitment

SOMMAIRE

1. Les personnels de l'Université	4
1.1 Les personnels d'enseignement et de recherche	4
1.1.1 Les enseignant.e.s-chercheur.e.s titulaires.....	4
1.1.2 Les enseignant.e.s-chercheur.e.s contractuel.le.s, recruté.e.s à titre temporaire	4
1.1.3 Les personnels chercheur.e.s contractuel.le.s, recruté.e.s à titre temporaire	4
1.2 Les personnels exerçant des activités de support et de soutien à l'enseignement et la recherche	5
2. Les processus de recrutement	5
2.1 Le recrutement des personnels d'enseignement et de recherche.....	5
2.1.1 Les personnels titulaires.....	6
2.1.2 Les personnels contractuels.....	6
2.2 Le recrutement des personnels exerçant des activités de support et de soutien à l'enseignement et la recherche	7
2.2.1 Les personnels titulaires.....	7
2.2.2 Les personnels contractuels.....	8
3. Accueil et intégration des personnels	9

1. Les personnels de l'Université

Les personnels travaillant à l'université sont très majoritairement des personnels titulaires, mais l'université est parfois amenée à recruter des personnels contractuels.

- Les personnels titulaires sont des personnels fonctionnaires qui sont recrutés par concours pour occuper de façon permanente un emploi dans la fonction publique. Les fonctionnaires sont régis par des lois et des décrets.
- Les personnels contractuels sont des personnels qui sont recrutés sous contrat de droit public, par l'Université, pour une durée limitée afin de pallier l'absence des personnels titulaires, d'exercer des fonctions particulières pour lesquelles aucun corps de fonctionnaire n'existe ou dans l'attente de la nomination d'un personnel titulaire.

On distingue deux grandes catégories de personnel qui travaillent à l'université : les personnels d'enseignement et de recherche et les personnels intervenant sur des fonctions de support ou de soutien à l'activité d'enseignement et de recherche d'une université.

1.1 Les personnels d'enseignement et de recherche

1.1.1 Les enseignant.e.s-chercheur.e.s titulaires

Les professeur.e.s des universités et les maitres de conférences, sont des personnels titulaires qui concourent à l'accomplissement d'une double mission de service public : l'enseignement et la recherche publique. Ils participent à l'élaboration et à la transmission des connaissances, assurent la direction, le conseil et l'orientation des étudiants et contribuent au développement de la recherche.

1.1.2 Les enseignant.e.s-chercheur.e.s contractuel.le.s, recruté.e.s à titre temporaire

Parmi lesquels :

- **Les attaché.e.s temporaires d'enseignement et de recherche (ATER)** assurent des fonctions d'enseignement et de recherche dans le but de préparer une thèse ou de se présenter aux concours de recrutement de l'enseignement supérieur.
- **Les enseignant.e.s associé.e.s (PAST²) et invité.e.s** sont des professionnels qui justifient d'une expérience professionnelle. Ils assurent des fonctions d'enseignant.e-chercheur.e, à mi-temps ou à temps plein.

1.1.3 Les personnels chercheur.e.s contractuel.le.s, recruté.e.s à titre temporaire

Parmi lesquels :

- **Les chercheur.e.s contractuel.le.s (« post doc »)** sont recruté.e.s pour assurer des fonctions de recherche.
- **Les doctorants contractuel.le.s** sont des étudiant.e.s préparant leur doctorat qui est une formation à, et par, la recherche.

² PAST : Personnel Associé Temporaire

1.2 Les personnels exerçant des activités de support et de soutien à l'enseignement et la recherche

Il s'agit de personnels titulaires et contractuels de **bibliothèque, ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé** (BIATSS) issus des ministères de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation et de l'éducation nationale. Ils exercent leurs missions dans différentes structures des établissements d'enseignement supérieur et dans des domaines très différents : recherche, appui à la recherche, appui à l'enseignement, administration, scolarité, services techniques, médecine préventive, bibliothèques universitaires, etc.

Ils occupent des postes de niveau cadre ou ingénieur.e, assistant.e ingénieur.e, technicien.ne ou agent de maîtrise et enfin employé.e répartis en trois catégories de fonctionnaires :

- Catégorie A : statut cadre, accès à partir de bac+3,
- Catégorie B : statut cadre intermédiaire, accès à partir du bac
- Catégorie C : statut employé, accès à partir du CAP³.

2. Les processus de recrutement

Les personnels titulaires et contractuels de l'Université sont recrutés dans le respect des grands principes de recrutement de la fonction publique qui visent à apprécier uniquement les seules compétences et qualités des candidat.e.s. En outre, l'université de Montpellier s'est engagée dans une démarche de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité femme homme dans tous ses processus de recrutement.

Tous les recrutements sont dématérialisés, sur des plateformes de l'université ou du Ministère selon les types de recrutement, à l'exception des concours de fonctionnaires administratifs et techniques, en cours de dématérialisation.

Le processus de recrutement comprend cinq étapes :

- a. Publication des offres
- b. Dépôt des candidatures
- c. Sélection (examen des candidatures et audition)
- d. Résultats (validation par les instances de l'Établissement et communication)
- e. Prise de fonction

Cependant, il existe des spécificités dans le processus de recrutement selon les types de personnels.

Les processus diffèrent selon la nature du recrutement : permanent (personnels titulaires) ou temporaire (personnels contractuels).

2.1 Le recrutement des personnels d'enseignement et de recherche

Les processus diffèrent selon la nature du recrutement : permanent (personnels titulaires) ou temporaire (personnels contractuels).

³ CAP : Certificat d'Aptitude Professionnel

2.1.1 Les personnels titulaires

- L'organisation du recrutement à l'Université de Montpellier

Le recrutement des personnels enseignant.e.s et enseignant.e.s-chercheur.e.s titulaires s'effectue par concours, par mutation ou détachement dans une même campagne de recrutement, la session synchronisée.

- a- Toutes les informations relatives aux postes, aux candidatures et aux résultats sont consultables sur le site du ministère : <https://www.galaxie.enseignementsup-recherche.gouv.fr/ensup/candidats.html>.

L'organisation des recrutements est gérée par chaque l'université :

- b- Campagne d'inscription des candidat.e.s
 - c- Réunion des commissions de sélection : examens des dossiers de candidature, auditions des candidat.e.s et classement.
 - d- Validation des résultats devant les conseils de l'université et information des candidat.e.s sur la plateforme ministérielle
 - e- Accueil des lauréat.e.s (dossier administratif, accueil des nouveaux arrivants, intégration au poste) à l'issue de la gestion des vœux des candidat.e.s classé.e.s et nomination des enseignant.e.s –chercheur.e.s par le Ministère
- Les textes réglementaires / les textes de référence
 - [Décret n°84-431 du 6 juin 1984](#) fixant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs et portant statut particulier du corps des professeurs des universités et du corps des maîtres de conférences.
 - [Arrêté du 13 février modifié 2015](#) relatif aux modalités générales des opérations de mutation, de détachement et de recrutement par concours des maîtres de conférences
 - [Arrêté du 13 février 2015 modifié](#) relatif aux modalités générales des opérations de mutation, de détachement et de recrutement par concours des professeurs des universités

2.1.2 Les personnels contractuels

- L'organisation du recrutement à l'Université de Montpellier

Le recrutement se déroule deux façons :

- par campagne pour pourvoir les postes vacants à la rentrée universitaire,
 - au fil de l'eau pour pourvoir les postes libérés en cours d'année.
- a- Toutes les offres sont publiées sur le site de l'université : <https://www.umontpellier.fr/universite/travailler-a-lum/personnels-enseignants-contractuels>
 - b- Campagne d'inscription des candidat.e.s : Pour chaque type de personnel, le calendrier, les modalités et les profils de poste ou disciplines de recherche / enseignement sont disponibles sur le site de l'université et se déroulent de la façon suivante :
 - c- Réunion des commissions de sélection : examens des dossiers de candidature, auditions des candidat.e.s et classement, à l'exception des postes d'ATER pour lesquels la sélection s'effectue sur dossier.
 - d- Validation des résultats devant les conseils de l'université puis information des candidat.e.s par la DRH
 - e- Accueil des lauréat.e.s (dossier administratif, accueil des nouveaux arrivants, intégration au poste)

Cas particuliers des chercheur.e.s et doctorants contractuel.le.s

- Les chercheur.e.s contractuel.le.s (post-doc) sont recruté.e.s au fil de l'eau selon les modalités qui s'appliquent aux personnels de soutien à la recherche (cf. ci-après 2.2.2).
 - Les doctorants contractuel.le.s sur contrats doctoraux financés par l'établissement sont recruté.e.s selon les modalités de chaque école doctorale avec publication des offres sur le site web de l'école doctorale (campagne annuelle, projet de recherche, dossier et/ou audition) et via les réseaux scientifiques spécifiques. A terme, outre cette publication, l'UM souhaite développer la publication sur le portail Euraxess.
- Les textes réglementaires / les textes de référence
 - [Décret n°88-654 du 7 mai 1988](#) relatif au recrutement d'attachés temporaires d'enseignement et de recherche dans les établissements publics d'enseignement supérieur
 - [Article 954-3 du code de l'éducation](#) utilisés principalement à l'université pour des contrats sur des missions d'enseignement (ATE)
 - [Décret n°85-733 du 17 juillet 1985](#) relatif aux maîtres de conférences et professeurs des universités associés ou invités.
 - [Cadre relatif au recrutement et à la gestion des personnels enseignants-chercheur.e.s et enseignants contractuels de l'UM.](#)
 - [Décret n° 2016-1173 du 29 août 2016](#) modifiant le décret n° 2009-464 du 23 avril 2009 relatif aux doctorants contractuels des établissements publics d'enseignement supérieur ou de recherche
 - [Décret 2009-464 du 23 avril 2009](#) relatif aux doctorants contractuels des établissements publics d'enseignement supérieur ou de recherche

2.2 Le recrutement des personnels exerçant des activités de support et de soutien à l'enseignement et la recherche

Les processus diffèrent selon la nature du recrutement : permanent (personnels titulaires) ou temporaire (personnels contractuels).

2.2.1 Les personnels titulaires

- L'organisation du recrutement à l'Université de Montpellier

Le recrutement des personnels BIATS titulaires se fait soit par concours de la fonction publique, soit par mobilité ou détachement.

Les concours, organisés au niveau national ou régional (académique), comprennent deux phases de sélection (des épreuves écrites/dossiers puis orales) à l'issue desquelles une liste de lauréat.e.s est établie par ordre de mérite.

Ces lauréat.e.s sont affecté.e.s dans les établissements par le rectorat ou le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche, selon leur rang de classement et leurs vœux. Les concours internes sont soumis à des conditions d'ancienneté dans la fonction publique et les concours externes à des conditions de diplômes.

- a- Toutes les informations relatives aux postes, aux candidatures et aux résultats sont consultables

- Sur le site du ministère :

<https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/pid24790/concours-et-recrutements-des-ingenieurs-et-personnels-techniques-de-recherche-et-de-formation.html>

- Sur le site du Rectorat :

<https://www.ac-montpellier.fr/cid87742/personnels-administratifs-sociaux-sante.html>

La plupart des concours sont organisés de la façon suivante :

- b- Campagne d'inscription des candidat.e.s
- c- On distingue deux phases de sélection : Epreuves d'admissibilité (épreuve(s) écrite(s) ou étude de dossier) et d'admission (épreuve orale)
- d- Publication des résultats et gestion des vœux et affectations des lauréat.e.s
- e- Accueil des lauréat.e.s (dossier administratif, accueil des nouveaux arrivants, intégration au poste)

Les postes en mutation ou détachement sont publiés sur la [Place de l'Emploi Public](#) et donnent lieu à un recrutement en deux phases (examen des dossiers et auditions), par une commission de recrutement. Les résultats sont communiqués individuellement à chaque candidat.

- Les textes réglementaires

- [Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires](#)
- [Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984](#) portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat

2.2.2 Les personnels contractuels

- L'organisation du recrutement à l'Université de Montpellier

- a- Toutes les offres sont publiées sur le site de l'Université et selon leurs spécificités, elles sont relayées sur d'autres sites : [Euraxess](#), [Linkedin UM](#), [Place de l'Emploi Public](#), [APEC](#), [Indeed](#), [Pôle Emploi](#)...

Les recrutements sont organisés de la façon suivante :

- b- Les candidatures sont déposées sur la plateforme de l'université
- c- L'examen des candidatures par les structures qui recrutent avec l'appui de la DRH permet de pré sélectionner les candidat.e.s qui sont auditionné.e.s par une commission composée d'un membre de la DRH et des membres de la structure
- d- Information des résultats à tou.te.s les candidat.e.s par la DRH
- e- Accueil des lauréat.e.s (dossier administratif, accueil des nouveaux arrivants, intégration au poste)

- Les textes réglementaires : textes de référence

- [Décret n°86-83 du 17 janvier 1986 modifié, relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat](#)
- [Cadrage relatif au recrutement et à la gestion des personnels contractuels de l'UM](#)

3. Accueil et intégration des personnels

Les conditions de la prise de fonction sont définies en lien avec le lauréat, la structure d'accueil et la DRH.

Les formalités d'accueil sont facilitées et anticipées. Dès son arrivée, l'agent nouvellement recruté se voit remettre un livret d'accueil et reçoit un passeport informatique lui donnant accès aux ressources numériques (adresse mail institutionnelle ENT, Intranet...).

Par ailleurs, le Président convie chaque année le personnel nouvellement recruté à une journée d'accueil au cours de laquelle l'organisation, les différents services support et interlocuteurs leur sont présentés.

Les personnels recrutés ont accès à des formations pour leur permettre de faciliter leur prise de fonction et acquérir de nouvelles compétences pour exercer leurs fonctions ou évoluer.

L'établissement offre la possibilité à ses personnels de bénéficier d'un accompagnement et d'un suivi de carrière auprès d'un service dédié au sein de la DRH : le service recrutement, formation et accompagnement en charge de ces missions (bilan professionnel, formations de dynamisation de carrière, ateliers de techniques recherche d'emploi).

L'Université favorise également l'accompagnement et le maintien des personnels en situation de handicap dans l'emploi. Elle met en œuvre les actions du schéma directeur et facilite l'inclusion de ces personnels au sein de la communauté universitaire.

Enfin, l'université offre à l'ensemble de ses personnels toute une série de services : restauration collective, berceaux de crèches, places en centre aéré mais aussi des accès à une offre culturelle, sportive et de loisirs...

Les doctorants contractuel.le.s bénéficient en supplément de ces actions, d'un accueil et d'un suivi spécifiques dans le cadre de leur parcours au sein de leur école doctorale. Une Journée de rentrée est organisée une fois par an par le collège doctoral en lien avec les écoles doctorales, des formations spécifiques sont dispensées par leur école doctorale (formations scientifiques et techniques) et le collège doctoral (formations transversales et professionnalisantes en vue notamment de favoriser leur insertion professionnelle).

Plusieurs dispositifs sont mis en œuvre pour accompagner le.a doctorant.e et son directeur.rice de thèse tout au long de son parcours :

- La charte du doctorat,
- La convention de formation,
- Le comité de suivi individuel de thèse.

De plus, a été mis en place le dispositif « Encadrer, accompagner, prévenir les difficultés des étudiant.e.s en doctorat » qui comporte 3 volets :

- 1) Former les directeur.rice.s de thèse,
- 2) Coacher les doctorant.e.s qui éprouvent des difficultés au cours de leur doctorat et
- 3) Médiation et Commission de conciliation.

Annexe 7 – Composition du Comité de Pilotage

❖ Groupe Stratégique (16 personnes, 2 réunions par an – impulse la mise en œuvre)

- **Philippe AUGÉ**, Président de l'Université
- **Jacques MERCIER**, Vice-président chargé de la Recherche (Maître d'ouvrage HRS4R)
- **Bruno FABRE**, Vice-président du Conseil d'Administration
- **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
- **Patrick CARON**, Vice-président délégué aux Relations Internationales
- **Agnès FICHARD-CARROLL**, Vice-présidente déléguée à la Responsabilité Sociale de l'Université
- **Isabelle PARROT**, Vice-présidente déléguée à la Diffusion de la Culture Scientifique
- **Marie-Christine SORDINO**, Vice-présidente déléguée à l'éthique et à la déontologie
- **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
- **Thomas OGOR** (LPHI) représentant pour les chercheur.e.s de catégorie R1 – *Jeune chercheur.e (doctorant.e, < 4 ans expérience)*
- **Mathieu PANEL** (PHYMEDEXP) représentant pour les chercheur.e.s de catégorie R2 – *Chercheur.e reconnu (post-doctorant.e ou équivalent, > 4 ans expérience)*
- **Isabelle BORIES-AZEAU** (MRM) représentante pour les chercheur.e.s de catégorie R3 – *Chercheur.e confirmé (chercheur.e indépendant, niveau Maître de Conférence)*
- **Pascale IDOUX** (CREAM) représentante pour les chercheur.e.s de catégorie R4 - *Chercheur.e principal (chercheur.e expérimenté, niveau Professeur.e)*

Membres invités (5 personnes)

Directeurs/directrices(ou leur délégué) des directions suivantes :

- Direction Ressources Humaines
- Direction Recherche et Etudes Doctorales
- Direction du Pilotage
- Direction des Relations Internationales

Chef de Projet : Nathalie MODJESKA

❖ Elargissement du Groupe Stratégique (8 chercheur.e.s supplémentaires invités pendant le processus de renouvellement)

Afin de recueillir les contributions de la communauté scientifique UM dans le cadre du processus de renouvellement du label HRS4R, il est décidé un élargissement temporaire du groupe Stratégique à des chercheur.e.s pour représenter au mieux l'ensemble des catégories de chercheur.e.s (jeunes chercheur.e.s et confirmés) pour tous les domaines scientifiques de l'UM (AEB, BS, CHIMIE, MIPS, SOC) :

Catégorie de chercheur.e	AEB	BS	Chimie	MIPS	SOC
R1 – Jeune chercheur.e (doctorant.e, < 4 ans expérience)		Thomas OGOR (DIMNP)		Robert RAPADAMNABA (IMAG)	Corentin LEBOEUF (DD)
R2 – Chercheur.e reconnu (post-doctorant.e ou équivalent, > 4 ans expérience)	Paul SANDERS (ISEM)	Mathieu PANEL (PHYMEDEXP)	Guillaume LACONDE (IBMM)		
R3 – Chercheur.e confirmé (chercheur.e indépendant, niveau Maître de Conférence)				Olivier STRAUSS (LIRMM)	Isabelle BORIES-AZEAU (MRM)
R4 - Chercheur.e principal (chercheur.e expérimenté, niveau Professeur)		Pierre-Emmanuel MILHIET (CBS)	M. GARRIC (IBMM) Gilles SUBRA (IBMM/College doctoral UM)		Pascale IDOUX (CREAM)

❖ **Groupe Opérationnel** (14 personnes, 1 réunion par trimestre – Exécute et fait le suivi des actions de la HRS4R – rend compte au directeur de projet via chef de projet)

Le groupe Opérationnel est composé d'un.e référent.e HRS4R par direction citée ci-dessous (qui peut être le directeur ou la directrice de ladite direction) :

- Direction Ressources Humaines : Frédérique GERBOUIN
- Direction de l'Innovation et des Partenariats : Léa MAZEL
- Direction Recherche et Etudes Doctorales : Magali PUECH
- Direction du Pilotage : Sylvie NAREJOS
- Direction des Relations Internationales : Céline DELACOURT-GOLLAIN
- Direction Vie des Campus : Valérie RABIA
- Direction Système d'Information et Numérique : Adeline FABRIE
- Direction Formation et Enseignement : Chrystèle FORGES
- Direction des Affaires Générales et Institutionnelles : Hector MAMIA
- Direction Patrimoine Immobilier : Monique LAMBERT-SEBASTIANI
- Service Commun de Médecine Préventive et de Promotion de la Santé : Monique BENEZECH
- Service Communication : Patrick PARIS
- Fondation MUSE : Magali ROUBIEU
- Chef de Projet : Nathalie MODJESKA
- Agent support du chef de projet (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
17/10/2017	Regional workshop HRS4R du "Better Research talent management for a better Bulgaria and Romania"	DG Research & Innovation, Bulgarian and Romanian ministries of Higher education and research	Dans les locaux de la Représentation de la CE en Bulgarie, à Sofia, Bulgarie	Présentation "Tips and tricks to make your implementation a success" (Conseils et recommandations pour réussir la mise en œuvre de HRS4R)	N. MODJESKA
23/01/2018 & 24/01/2018	"Sharing Experience to assess the strengthened HRS4R" Advanced assessors' networking session for Mutual learning, exchange of good practice and preparing for site visits"	DG Research & Innovation	DG Research, Bruxelles, Belgique	Présentation sur "How to manage a consensus in the case of diverging individual assessments?" et atelier de travail pour contribuer à la définition des modalités des site visits	N. MODJESKA
29/01/2019	Ensuring Excellent Research by Investing in Researchers' Talents, Skills & Career Development	DG Research & Innovation	DG Research, Bruxelles, Belgique	Présentation sur "HRS4R positive impact : the University of Montpellier experience"	N. MODJESKA
08/07/2019	Rencontres Campus France Recherche et Innovation	Campus France et Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation français	Cité de la Science, Paris, France	Présentation de la démarche HRS4R de l'Université de Montpellier et Table ronde sur HRS4R	N. MODJESKA

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	2017 Au choix: Non ; Oui, un peu ; Oui plutôt ; Oui ;	Exemple d'indicateurs proposés (instruments de mesure)	2020 Au choix: Non ; Oui, un peu ; Oui plutôt ; Oui ;	Proposition d'action / indicateur dans nouveau plan d'action
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/]	Oui	Publication charte OTMR sur l'intranet et l'internet
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 titulaire]	Oui	Guides de recrutement (cadrages) par catégorie de personnel et plaquette « recruter sans discriminer »
directives3. 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	Oui, plutôt	Nb d'actions d'information et ateliers mis en place

1 / 5



	Ouvert	Transparent	Basé sur le Mérite	2017 Au choix: Non ; Oui, un peu ; Oui plutôt ; Oui ;	Exemple d'indicateurs proposés (instruments de mesure)	2020 Au choix: Non ; Oui, un peu ; Oui plutôt ; Oui ;	Proposition d'action / indicateur dans nouveau plan d'action
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	Oui	Déployer un outil unique de recrutement des personnels contractuels
5. Un système de contrôle qualité est en place pour OTM-R?	x	x	x	Non		Oui, un peu	Mettre en place un suivi annuel des indicateurs, y compris du bilan social
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)	Oui	
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	Oui, plutôt	Evolution de la part des personnels étrangers recrutés
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)	Oui, plutôt	Plaquette recruter sans discriminer à diffuser
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)	Oui, plutôt	Mise en place une fonction accueil RH



	Ouvert	Transparent	Basé sur le Mérite	2017 Au choix: Non ; Oui, un peu ; Oui plutôt ; Oui ;	Exemple d'indicateurs proposés (instruments de mesure)	2020 Au choix: Non ; Oui, un peu ; Oui plutôt ; Oui ;	Proposition d'action / indicateur dans nouveau plan d'action
10. Les moyens existent pour s'assurer que postulent les candidats les plus appropriés				Oui	Processus de recrutement numérisé et diffusion sur des sites diversifiés	Oui	
Phase Publication et Candidature							
11. Directives claires et formulaires existent pour la publication des postes (ex. EURAXESS)	x	x		Oui, absolument		Oui, absolument	Procédure de publication et inclus dans le formulaire de recrutement
12. La publication de poste inclue les liens/références nécessaires relatifs à la section correspondante de la boîte à outils OTMR [voir Chapitre 4.4.1 a)]	x	x		Oui		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	Oui	
14. Utilisation d'autres outils de publication de postes vacants	x			Oui, absolument		Oui, absolument	



	Ouvert	Transparent	Basé sur le Mérite	2017 Au choix: Non ; Oui, un peu ; Oui plutôt ; Oui ;	Exemple d'indicateurs proposés (instruments de mesure)	2020 Au choix: Non ; Oui, un peu ; Oui plutôt ; Oui ;	Proposition d'action / indicateur dans nouveau plan d'action
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)	Oui plutôt (report 2021 projet ministériel concours ITRF)	A venir (2021) Déploiement d'un outil ministériel pour les concours ITRF et d'un outil UM unique pour les personnels contractuels
Phase Sélection et Evaluation							
16. Les règles relatives à la nomination des comités de sélection sont claires [voir Chapitre 4.4.2 a)]		x	x	Oui, absolument	Statistiques sur la composition des comités de sélection	Oui absolument	Réunions des présidents de comités de sélection
17. Les règles relatives à la composition des comités de sélection sont claires		x	x	Oui, absolument	Directives rédigées	Oui absolument	Réglementations et cadrages propres à chaque type de personnel
18. L'équilibre F/H des comités de sélection est satisfaisant		x	x	Oui		Oui	Statistiques sur la composition des comités de sélection
19. Les directives sont claires pour aider les membres des comités de sélection à évaluer le 'mérite' de façon à permettre la sélection du meilleur candidat possible			x	Oui, plutôt	Directives rédigées (marges de progression pour recrutement de contractuels)	Oui, plutôt	Mettre à disposition des grilles d'évaluation



	Ouvert	Transparent	Basé sur le Mérite	2017 Au choix: Non ; Oui, un peu ; Oui plutôt ; Oui ;	Exemple d'indicateurs proposés (instruments de mesure)	2020 Au choix: Non ; Oui, un peu ; Oui plutôt ; Oui ;	Proposition d'action / indicateur dans nouveau plan d'action
Phase recrutement							
20. Une réponse est adressée à tous les candidats à l'issue du processus de sélection		x		Oui, absolument		Oui absolument	
21. Un retour sur leur performance est proposé aux candidats auditionnés		x		Oui, absolument		Oui absolument	Mention de la charte OTMR sur la fiche de poste
22. Une procédure de traitements des recours est en place		x		Oui, absolument	Statistiques sur recours	Oui absolument	Nb annuel de 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)	Oui, plutôt	Mettre en place un suivi annuel des indicateurs, y compris du bilan social

Date : juillet 2020

Signature :

Pour le Président et par délégation,
En cas d'absence ou d'empêchement du Directeur Général des
Services
La Directrice des Ressources Humaines

Bénédicte LUPORSI

Prénom/Nom : Bénédicte Luporsi

Fonction : Directrice des Ressources Humaines

