



*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	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	Statut au 03/2020 (F: Fait; EC: En Cours; AF: A Faire; NEW: nouveau)	Date de complétion	Direction Leader	Indicateurs	2020				2021				2022				2023			
						Q1	Q2	Q3	Q4												
Actions relevant de la partie Aspects éthiques et professionnels																					
1	Livraison d'un SI permettant recueil et partage de données sur la Propriété Intellectuelle	EC	Q1 2021	DIPA	Déploiement du SI								⊙								
2	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	Q4 2023	SCOM	Nbre de portraits, livraison hall of Fame, livraison du SI annuaire Recherche																⊙
3	Compléter l'offre d'information et de documentation en anglais (interne/externe)	EC	Q1 2021	DRI	Nbre pages web et doc traduits								⊙								
4	Identifier les structures nécessitant des compétences linguistiques dans les Directions centrales et Services Communs	EC	Q2 2021	DRH	Nbre structures identifiées								⊙								
5	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	Q4 2021	DRED	Date création groupe « jeunes chercheurs » et nbre réunions/an; date lancement et nbre ateliers mixtes																⊙
6	Poursuivre l'effort de dématérialisation et de simplification administrative	NEW	Q3 2021	DSIN/D PIL	Outils nouveaux déployés Taux d'usage des outils																⊙
7	Créer un comité pour l'harmonisation des procédures et rapprochement avec organismes de recherche (sur les aspects pouvant être abordés localement)	NEW	Q3 2021	DRED/VPR	Date création Comité & nbre réunions/an ; organismes participants ; thématiques abordées/an																⊙
Actions relevant de la partie Recrutement																					
8	Publier OTM-R (procédure pour un recrutement ouvert, transparent, basé sur mérite)	EC	Q4 2020	DRH	Publication sur site web								⊙								
9	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	Q2 2021	DRH	# actions informations & ateliers ; # plaquettes « Recruter sans discriminer » distribuées; bilan social																⊙
10	Etendre les principes d'OTM-R aux contrats doctoraux de l'UM	NEW	Q2 2021	DRED	Nbre contrats doctoraux publiés selon principes OTM-R																⊙
11	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	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	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	Statut au 03/2020 (F: Fait; EC: En Cours; AF: A Faire; NEW: nouveau)	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	Poursuivre l'effort vers équilibre Femmes/Hommes : mise en œuvre d'un plan égalité F/H	NEW	Q1 2021	DVC	bilan social	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→
13	Mise à disposition d'un bouquet de services numériques visant à améliorer les aspects échange, communication, stockage de données	EC	Q2 2020	DSIN	Taux d'utilisation des comptes des chercheurs	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→
14	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	Q3 2022	DRH	Cadrage publié et nbre bénéficiaires									→	→	→	→	→	→	→	→
15	Mettre en place une fonction accueil/RH pour chercheurs, avec prise en compte spécifique des personnes en situation de handicap	EC	Q4 2021	DRH	Mise en place de la fonction accueil	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→
16	Mise en place d'une politique d'attractivité pour jeunes chercheurs prometteurs, post-doc et chercheurs confirmés (Chaires, tenure-track, package d'arrivée)	EC	Q3 2022	DRH	Publication du cadrage ; nbre agents accueillis	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→
17	Poursuite de la valorisation des enseignements : attribution annuelle d'un prix pour l'Enseignement	EC	Q1 2021	MUSE	Nbre d'enseignants-chercheurs lauréats de prix Enseignement/an taux de réussite : ratio enseignants-chercheurs déposant/enseignants-chercheurs lauréats					→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→
18	Communiquer sur les calendriers /modalités de progression de carrière/titularisation	NEW	Q3 2021	DRH	Nbre d'actions de communication					→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→
19	Sensibiliser les agents (PhD, E, E/C, C, Admin) à développer un projet professionnel personnalisé (suivi par DRH, Bureau Mobilité, Parcours, Carrière)	EC	Q1 2021	DRH	Nbre agents accueillis/an					→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→
20	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	Q2 2021	DIPA	Déploiement et taux d'utilisation de LEGISWAY	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→
21	Suivi des chercheurs des organismes de recherche reconnaissant leur contribution enseignement (Projet MUSE, rapprochement entre organismes, mutualisation et harmonisation)	EC	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	Lancement de formations en lien avec la stratégie d'établissement (Open Data, Plan vert, plan nutrition...)	EC	Q4 2021	DRH	Nbre personnes formées					→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→
23	Formations pour le développement des compétences managériales élargies à l'ensemble des responsables de structures (directions, services, structures de recherche, UFR, instituts, écoles...)	NEW	Q4 2021	DRH	Nbre personnes formées					→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→