

RAPPORT HRS4R 2024

AUTOEVALUATION DE FIN DE CYCLE

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



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	V2
Auteur	Nathalie Modjeska
Contact	hrs4r-contact@umontpellier.fr
Date création	14 décembre 2020
Date modification	18 novembre 2024

SOMMAIRE

1	Rense	eignements sur l'institution	3
2	Force	es et faiblesses actuelles vis-à-vis du C&C	4
	2.1	Aspects éthiques et professionnels	4
	2.2	Recrutement et sélection	7
	2.3	Conditions de travail	8
	2.4	Formation et développement	11
	2.5	Les priorités à court et moyen terme ont-elles changé?	12
	2.6	L'institution a connu des changements significatifs dans son mode de fonctionnement et si oui, avec quelles conséquences sur la stratégie RH?	13
	2.7	Des orientations stratégiques en cours de développement sont-elles susceptibles d'influencer le plan d'action?	
3	Actio	ns	16
	3.1	ACTIONS PASSEES ET A VENIR	16
		3.1.1 Bilan du plan d'actions 2020-2023	16
		3.1.2 Nouveau plan d'actions 2024-2027	24
	3.2	OTM-R	36
4	Moni	toring	37
	4.1	Mise en œuvre	37
	4.2	Comment le Comité d'implémentation ou groupe de pilotage prévoit-il de suivre régulièrement la réalisation des objectifs ?	38
	4.3	Comment prévoyez-vous d'impliquer la communauté des chercheurs, les principaux bénéficiaires dar processus ?	
	4.4	Comment se fait l'alignement des politiques institutionnelles avec la HRS4R ? Assurez-vous que HRS4 est reconnue comme faisant partie de la stratégie de recherche de l'institution	
	4.5	Mise en œuvre	41
	4.6	Avancée du plan	42
	4.7	Mesure des progrès	42
	4.8	Remarques et commentaires complémentaires sur le processus de mise en œuvre proposé :	43
5	ANNE	EXES	44
	5.1	Annexe 1 – Liste des acronymes et abréviations	45
	5.2	Annexe 2 – Relevé des indicateurs pérennes	46
	5.3	Annexe 3 – Bilan du plan d'actions 2020-2023	50
	5.4	Annexe 4 – Relevé des indicateurs du plan 2020-2023	52
	5.5	Annexe 5 - Plan d'action HRS4R 2024-2027	56
	5.6	Annexe 6 – Organigramme de l'UM	58
	5.7	Annexe 7 – Charte OTM-R de l'UM	59
	5.8	Annexe 8 – OTM-R Checklist 2024	70
	5.9	Annexe 9 – Composition du Comité de Pilotage	73
	5.10	O Annexe 10 – Résultats enquête HRS4R 2024	75
	5.11	1 Annexe 11 – Tableau des interventions externes par l'UM sur HRS4R	88

1 Renseignements sur l'institution

PERSONNEL & ETUDIANTS	Equivalent Temps Plein 2023 (valeurs en nbre personnes physiques)	Evolution 2023/2020	Equivalent Temps Plein 2020 (valeurs en nbre personnes physiques)	valeurs 2017	Evoluti on/20 17
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	2 848 (2 891)	+6%	2 690 (2 735)	2 620	+3%
Dont (nombre) internationaux (par ex. de nationalité étrangère)	384 (389)	+14%	337 (342)	271	+24%
Dont (nombre) financés par des fonds externes (fonds gérés par l'institution)	N/A		N/A	N/A	
Dont (nombre de) femmes	1 251 (1 271)	+10%	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	1 668 (1 703)	Stable	1 669 (1 701)	1 700	0%
Dont (nombre de) chercheurs reconnus R2 = post- doctorant ou équivalent pas encore totalement indépendant dans leur recherche	597 (605)	+25%	479 (489)	387	%
Dont (nombre de) chercheurs débutants R1 =doctorant ou jeune chercheur (moins de ans d'expérience en recherche)*	583 (583) sous contrat UM	+7,5%	542 (545) sous contrat UM	533	+2%
Nombre total d'étudiants (si pertinent)	52 304	+5%	49 687	46 300	+7%
Nombre total d'agents (direction, personnel administratif, enseignant et recherche)	2 984 (3 032)	+5%	2 849 2 901	2 770	+3%

	2023		2020	2017	
BUDGET RECHERCHE (pour l'année comptable la plus récente) €	159 317 560	+2%	156 330 856	141 073 197	+6,4%
Budget annuel total de l'institution	469 503 825	+22%	383 756 146	376 794 973	+22%
Budget annuel provenant d'une dotation gouvernementale (ciblé recherche)	119 913 615	+15%	104 475 330	99 900 672	+14%
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)	38 672 768	-9% (+ 18% depuis 2017)	42 611 342	32 832 372	+30%
Budget annuel provenant de fonds privés ou de sources non gouvernementales, ciblés recherche	9 061 901	-2%	9 244 184	8 340 153	+11%

PROFIL DE L'ORGANISATION

Avec plus de 50 000 étudiantes et étudiants et plus de 5 000 cadres scientifiques et personnels administratifs et techniques, l'Université de Montpellier rassemble une vaste communauté de savoirs autour de grands domaines de formation et de recherche : Droit, Economie, Gestion, Education, Ingénierie, Santé, Sciences et Sports.

Riche de plus de 800 ans d'histoire, l'UM est à la fois ancrée dans son territoire et résolument tournée vers le monde. Reconnue pour sa capacité d'innovation et figurant parmi les leaders mondiaux pour la recherche en écologie, l'UM se distingue pour son impact sur les grands enjeux de société autour des 3 piliers « Nourrir – Protéger – Soigner » du Programme d'Excellence I-SITE, pérennisé depuis 2021, qu'elle coordonne pour un consortium de 16 partenaires. L'UM a été la première université en France à obtenir le label européen "HR Excellence in Research" en mars 2015, et à le renouveler en juin 2021.

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

2.1 Aspects éthiques et professionnels

Forces et faiblesses

Forces

Le plan HRS4R 2020-2023 prévoyait 7 actions dans la catégorie Aspects Ethiques et Professionnels : 5 ont été réalisées entièrement et sont devenues pérennes ; 2 se poursuivront sur la prochaine période.

La livraison du Système d'Information OCAPI a eu lieu comme prévu début 2021, sécurisant la gestion des contrats à l'Université, facilitant le partage d'information avec les chercheurs sur les données Propriété Intellectuelle et simplifiant la gestion du portefeuille des brevets (Action 1 et 21 du plan 2020-2023).

L'action 2 du plan 2020-2023 a été scindée en 2 parties : (2.1) la promotion des réussites via la communication interne et externe a été réalisée sur la période, tandis que (2.2) le chantier de mise en ligne d'un annuaire de la recherche pour faciliter l'accès à l'information sur l'activité académique et scientifique de la communauté scientifique du site requiert la mise en place d'une collaboration inter-établissement sur le plan national et s'inscrit donc sur un temps plus long. Cette deuxième partie de l'action sera poursuivie sur la prochaine période (Action 1 du plan 2024-2027).

Des efforts d'internationalisation ont été prolongés avec l'élargissement de l'offre d'information et de

documentation en langue anglaise en interne comme en externe (action 3 du plan 2020-2023) avec notamment : la refonte du site internet de l'UM assortie d'une traduction automatique des contenus ; la traduction de support et formulaires divers traduits vers l'anglais grâce à un budget alloué en central. De même, l'identification des directions centrales nécessitant des compétences linguistiques a été réalisée (action 4 du plan 2020-2023). Ceci a permis de proposer des formations linguistiques adaptées aux agents de ces directions dans le cadre du plan de formation de l'UM.

Comme convenu, la proposition de l'établissement de créer des groupes de réflexion (Action 5 du plan 2020-2023) sur les besoins spécifiques des chercheuses et des chercheurs s'est concrétisée avec la création en 2022 d'un groupe pour la catégorie R1-R2. Sur la recommandation des experts ayant audité la précédente demande de renouvellement, un second groupe a été créé au même moment pour la catégorie R3-R4. Ces deux groupes rassemblent en moyenne une quinzaine de scientifiques volontaires qui participent aux réunions du groupe stratégique durant lesquelles sont rapportés les fruits de leurs échanges et leurs éventuelles suggestions. La conduite d'une enquête HRS4R à l'occasion du renouvellement par exemple, en résulte (voir Annexe 10 – Résultats enquête HRS4R).

La poursuite des efforts de simplification administrative par l'UM, en réponse aux souhaits de la communauté scientifique a permis de voir plusieurs chantiers se développer : la décentralisation de la gestion de la masse salariale par les structures de formation, de recherche et certaines directions centrales a été réalisée durant la période (Action 6 du plan 2020-2023). Le deuxième chantier en cours concerne la dématérialisation des ordres de mission et sera complété sur la prochaine période (action 31 du plan 2024-2027). Le comité informel créé en 2020 pour œuvrer à l'harmonisation des procédures et au rapprochement avec les organismes de recherche, sur les aspects pouvant être abordés localement (Action 7 du plan 2020-2023) se réunit environ toutes les 4-6 semaines pour discuter de sujets d'actualité comme par exemple, les conventions d'UMR, l'évaluation HCERES des laboratoires, l'article 12 "séjour recherche" de la Loi de Programmation de la Recherche de 2020. Cette dernière autorise à présent les EC à poursuivre leur activité de recherche tout en s'impliquant dans une entreprise pour valoriser un brevet ou diffuser la culture scientifique. De plus, en réponse à l'appel du Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, l'UM a choisi au printemps 2024 de participer à un processus de simplification visant à redonner du temps de recherche aux enseignants-chercheurs, enseignantes-chercheuses, chercheurs et chercheuses, et aux personnels d'appui. Pour conduire ces travaux, l'UM a nommé une vice-présidente déléguée à la simplification de la recherche et au suivi de programmes nationaux.

Perspectives d'amélioration

Afin de faciliter le suivi du futur plan et les prochains renouvellements, les actions HRS4R envisagées pour la période 2024-2027 ont été répertoriées selon les 4 piliers de la nouvelle charte européenne des chercheurs. Ainsi le pilier Ethique, intégrité, genre et science ouverte du nouveau plan d'action 2024-2027 compte 12 actions dont 11 nouvelles, comme suit :

Faciliter l'accès à l'information de l'activité académique et scientifique à l'UM reste une priorité. A cet effet, l'UM prévoit la mise en ligne d'un annuaire de la recherche en lien avec un projet de cartographie des compétences démarré en 2023 (Action 1 du plan 2024-2027). De même, le numéro ORCID comme identifiant unique des chercheuses et des chercheurs sera utilisé pour améliorer le référencement de leur production scientifique (action 3 du plan 2024-2027).

En lien avec le <u>schéma directeur de l'UM sur la Transition Ecologique</u> lancé en 2023, il est prévu d'inclure des critères environnementaux dans les appels à projets recherche de l'établissement (calcul de l'impact carbone, encouragement au transport en train, ...) afin de sensibiliser la sphère recherche à ces défis (action 2 du plan 2024-2027).

Une enquête conduite à l'UM du 15 mai au 5 juin 2024 a permis de sonder la communauté recherche (EC; C; PhD; techniciens et ingénieurs) ainsi que les personnes des services centraux de la sphère recherche (DIPA DCSPH, DRED, DRI et DPS) afin de recueillir des propositions d'amélioration et contribuer au plan d'action HRS4R: ainsi, des actions de sensibilisation sur la nouvelle Charte européenne des chercheurs sont prévues afin de mieux faire connaître HRS4R en interne (action 4 du plan 2024-2027), (cf Annexe 9 pour détails sur l'enquête et ses résultats).

La responsabilité sociétale de l'Université demeure un axe emblématique du projet d'établissement. L'UM reste fortement engagée dans la promotion de l'égalité Femme/Homme, du handicap, de la diversité et dans la lutte contre les discriminations, ainsi que dans l'amélioration de la Qualité de Vie au Travail pour ses personnels grâce

à des plans d'actions spécifiques déployés depuis près de dix ans par la Direction de la Vie des Campus.

Dans ce domaine, l'établissement souhaite poursuivre et renforcer son engagement envers l'inclusivité avec les actions suivantes :

- Amplifier le dispositif UM de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes en impliquant des partenaires extérieurs pour le recueil des signalements (action 5 du plan 2024-2027).
- Inclure dans le guide d'accueil des nouveaux personnels une référence aux engagements de l'UM en faveur de la diversité, de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles et de l'égalité femmes-hommes (action 6 du plan 2024-2027).
- Sensibiliser la communauté recherche (PhD, E et EC) aux violences sexistes et sexuelles (action 8 du plan 2024-2027).
- Renouveler le plan d'action relatif à l'égalité professionnelle des femmes et des hommes 2026-2028 (action 9 du plan 2024-2027).
- Proposer une sensibilisation sur les stéréotypes de genre pour les chargés de communication (action 10 du plan 2024-2027).

De plus, l'UM fait partie de la quinzaine d'établissements français dans lesquels l'enquête nationale « ACADISCRI » sur les traitements inégalitaires et les discriminations dans le monde académique a été conduite en mars 2024. Les résultats de l'enquête, réalisée dans le cadre d'un projet de recherche financé par l'agence nationale de la recherche française, seront disponibles en 2026. L'UM propose de les analyser et d'en tirer des actions à déployer pour corriger les écarts éventuellement constatés (action 11 du plan 2024-2027).

L'obtention du label HRS4R par l'UM est un atout dans le cadre de la démarche de labellisation ALLIANCE¹, entamée depuis 2021 sur le périmètre des directions centrales, des services communs et UFR, écoles et instituts. Cette dernière sera poursuivie pour aboutir en 2025 (action 7 du plan 2024-2027).

La mise en œuvre d'un partenariat avec la Commission française de Fulbright visant à cofinancer des mobilités croisées de doctorants est également prévue dans le prochain plan d'action (action 12 du plan 2024-2027).

Remarques

¹ La labellisation Alliance est un dispositif national composé de deux labels, propriétés de l'Etat Français: le label Egalité (promotion de la mixité et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes) pour la reconnaissance de l'exemplarité des pratiques en matière d'égalité entre les femmes et les hommes ; et le label Diversité (prévention des discriminations et promotion de la diversité) pour la reconnaissance des bonnes pratiques dans les domaines du recrutement, l'intégration, la gestion des carrières... valorisant la diversité dans la sphère du travail.

Précisions sur la stratégie Recherche de l'UM

Comme indiqué dans les rapports précédents, l'UM est fortement engagée depuis 2016 pour la promotion d'une conduite éthique et responsable en recherche. Elle continue de déployer des actions dans le cadre de sa politique de science ouverte et amplifie son engagement au travers de sa stratégie de la recherche construite autour de 7 axes :

- 1. Structuration de la recherche grâce à des changements dans l'organisation création de 5 grands pôles scientifiques (AEB, BS, Chimie, MIPS et SSOC) composé chacun de laboratoires, de comités de ressources humaines, d'écoles doctorales et/ou de plateforme technologiques associées;
- 2. Engagement à promouvoir le doctorat par le biais de 7 écoles doctorales et un collège doctoral au niveau du PEI dispensant des formations sur les soft skills et organisant depuis 2019 une cérémonie de remise de diplôme commune aux partenaires de l'I-SITE ;
- 3. La signature d'une entente stratégique sur la conduite de la recherche avec les 16 partenaires de l'I-SITE
- 4. Projets emblématiques portés par l'établissement (PEI, IDIL, EXPOSUM, PUI, ENSbyUM, IHU...)
- 5. Engagement envers l'interdisciplinarité (attribution par le collège doctoral de prix de l'interdisciplinarité

pour les thésards, développement de thèses dites « miroir » qui permettent à plusieurs thésards de disciplines distinctes de travailler sur un même sujet en l'abordant depuis des angles différents comme dans les projets IDIL, EXPOSUM, et en laboratoires internationaux ;

- 6. Politique d'attraction des talents (tenure-tracks rendus possibles par la loi LPR qui a permis la création de Chaires Professeurs Juniors ou certains projets qui proposent des salaires attrayants, un environnement de la recherche pour créer son équipe et des perspectives de titularisation à moins de 6 ans).
- 7. Soutien à l'organisation d'événements scientifiques et la mise en ligne d'articles dans des archives ouvertes, en particulier l'ouverture en 2023 d'un espace institutionnel dans l'entrepôt Recherche Data Gouv (RDG) permettant aux chercheuses et chercheurs de l'Université de partager leurs jeux de données. En juillet 2024, on compte 80 jeux de données accessibles à cette <u>adresse</u>.

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

Depuis 2010, avant même l'obtention du label « HR Excellence in Research », l'Université de Montpellier a mis en place des dispositifs visant à garantir transparence et équité des chances. Depuis de nombreuses actions ont été lancées, comme rapporté en 2020.

En complément, le plan HRS4R 2020-2023 prévoyait 4 actions dans la catégorie Recrutements et sélection, toutes réalisées pendant la période et devenues pérennes : la charte OTM-R de l'UM, publiée en 2020 (action 8 du plan 2020-2023), a été étendue aux contrats doctoraux de l'UM (action 10 du plan 2020-2023), en lien avec les écoles doctorales en charge du recrutement des doctorantes et doctorants ; des formations sur les principes OTM-R et la diffusion en externe et en interne sur ce sujet auprès des publics concernés (candidates et candidats, membres des comités de sélection) ont contribué à diffuser la stratégie OTM-R ; et comme convenu, le suivi de réalisation OTM-R a été effectué à l'aide des indicateurs du rapport social unique annuel (action 9 du plan 2020-2023). Un guide de recrutement spécifique pour les Post-docs a été rédigé en complément des cadrages qui invitent déjà les recruteurs à prendre en compte l'ensemble des missions des chercheuses et des chercheurs (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 du plan 2020-2023).

Perspectives d'amélioration

L'UM souhaite améliorer encore ses pratiques dans le domaine de la gestion des personnels et des talents. 8 nouvelles actions pour la période 2024-2027 sont ainsi regroupées sous le pilier 2 dédié à l'évaluation, le recrutement, et la progression professionnelle des chercheuses et chercheurs :

Afin de perfectionner le pilotage de la masse salariale et sa gestion pluriannuelle des emplois et des compétences, l'UM se dotera d'un schéma directeur des ressources humaines dès la fin 2024 (action 13 du plan 2024-2027).

Le déploiement en juin 2024 d'un nouvel outil en ligne (logiciel Beetween) facilite le processus de recrutement des contractuels BIATSS : il permet la diffusion automatique des offres sur plusieurs plateformes de recrutement (site institutionnel UM, France Travail, APEC), le suivi au fil de l'eau des candidatures, la sélection des candidats à auditionner, la gestion des commissions de recrutement, le suivi des auditions et les notifications aux candidats. Il comprend également une CV-thèque et un vivier de candidats pour les postes à profil génériques ce qui facilite et peut accélérer les recrutements. L'UM souhaite poursuivre la simplification et la dématérialisation de l'ensemble du processus de recrutement de l'UM (action 14 du plan 2024-2027) et prévoit d'étendre l'usage de Beetween au recrutement des enseignants contractuels et des chercheurs (action 15 du plan 2024-2027).

Afin de mieux gérer les flux croissants dans ce domaine, la procédure de l'UM spécifique à la publication sur

Euraxess des offres d'emploi en lien avec la recherche, élaborée en 2017, sera révisée pour faciliter dès 2025 la publication des prochaines campagnes de contrats doctoraux en lien avec les Ecoles doctorales de l'UM (action 16 du plan 2024-2027).

En lien avec sa politique de recrutement ouvert, l'UM souhaite internationaliser la phase post-publication du processus de recrutement des E et EC en proposant une version anglaise des documents afférents afin de faciliter l'intégration de personnel non-francophone dans l'établissement (action 17 du plan 2024-2027).

L'enquête HRS4R conduite en mai 2024 a fait remonter le souhait de la communauté recherche de l'UM de voir la diversité des études et des carrières atypiques mieux valorisée dans les processus de recrutement et d'évaluation : l'UM mettra en place des actions spécifiques pour répondre à cette demande (action 18 du plan 2024-2027).

Enfin, l'effort déployé par l'UM lors des périodes précédentes pour attirer des chercheuses et des chercheurs sera poursuivi sur la prochaine période grâce au programme d'excellence I-Site (action 19 du plan 2024-2027) et au projet Exposum (action 20 du plan 2024-2027).

2.3 Conditions de travail

Forces et faiblesses

Forces

Dans la catégorie Conditions de travail, les 10 actions prévues dans le plan HRS4R 2020-2023 ont toutes été réalisées et sont devenues pérennes dans le fonctionnement de l'Université.

Portée par la Direction de la Vie des Campus (DVC), la mise en place d'un plan d'action 2021-2022 pour l'égalité professionnelle femmes-hommes (Action 12 du plan 2020-2023) a permis de formaliser le processus engagé de longue date au sein de l'UM et a répondu à l'obligation légale en vigueur en France depuis 2021 : quarante actions réparties sur 7 axes ont été conduites pour poursuivre la construction et la promotion de la culture de l'égalité femmes-hommes dans toutes les dimensions de la vie universitaire, ainsi que la lutte contre les violences sexistes et sexuelles. La production d'un bilan pluriannuel de la parité pour les années 2018, 2019, 2020 et 2021 vient compléter cette action à présent pérenne à l'UM : un nouveau plan égalité F/H pour la période 2023-2025 est en cours avec 13 actions réalisées, 12 initiées et 5 restant à entreprendre.

La poursuite d'actions significatives et pérennes comme la réservation de berceaux de crèche, la formation Oser ! permettant d'accompagner les carrières des femmes personnels de l'UM, ou encore l'organisation d'événements comme « Donner des Elles à l'UM » s'est enrichie de formations sur les Violences Sexistes et Sexuelles (VSS) et d'ateliers self-défense pour les agentes de l'UM. Autre nouveauté : en complément de la cellule d'écoute sur VSS mise en place depuis 2017, un dispositif de signalement des VSS a été déployé en 2022 et largement diffusé auprès des étudiantes et des étudiants et auprès des personnels de l'UM (création d'un formulaire et d'un guide spécifique afin d'accompagner au mieux les victimes ou témoins de VSS).

Le dernier volet du bouquet de services numériques déployé par l'UM depuis 2015, a été livré début 2021 ; il a permis d'améliorer les pratiques sur l'échange, la communication, et le stockage de données (Action 13 du plan 2020-2023).

La proposition de développer un régime d'intéressement et/ou de valorisation des agents impliqués dans des contrats de recherche contribuant à la renommée de l'établissement et gérés par l'UM (Action 14 du plan 2020-2023) a fait l'objet d'un groupe de travail trans-directionnel (DRH-DRED-DIPA-cheffe de projet HRS4R), chargé de réaliser un point sur la réglementation, un état des lieux et une évaluation de la volumétrie sur l'intéressement pratiqué à l'UM. Le bilan effectué a montré que les dispositifs déjà en place à l'UM sont nombreux : sur la période 2022-2023, ils ont bénéficié à près de 7 000 personnes pour un montant total de primes de 6,6M€, soit 645€ en moyenne par bénéficiaire.

L'action de l'UM en faveur de l'inclusion s'est poursuivie par le biais de la mise en œuvre des 45 mesures du schéma directeur handicap 2020-2023, y compris la mise en place en 2023 d'une fonction accueil/RH spécifique pour chercheuses et chercheurs, avec prise en compte des personnes en situation de handicap (Action 15 du plan 2020-2023). En constante progression sur la période, la part de personnes en situation de handicap accueillies atteint 5,11% pour les personnels en 2023, contre 4,67% en 2020, soit une hausse de +11,6% et reste

supérieure à la moyenne nationale de 4,49% dans l'enseignement supérieur en 2023. Parmi les actions phares déployées, on peut citer l'attribution de contrats doctoraux au titre du handicap, la mise en place de promotion par la voie du détachement pour des personnes BIATSS en situation de handicap et l'allègement de service pour les EC en situation de handicap.

L'Université a poursuivi sa politique d'attractivité pour jeunes chercheuses et chercheurs prometteurs, post-doc et chercheurs confirmés (Action 16 du plan 2020-2023). Sur la période, 10 postes de Chaires Professeurs Juniors ont été publiés (ce type de poste environné d'une aide financière permet à une jeune recrue de créer son équipe et d'accéder à un poste de professeur titulaire sous 6 ans).

Après analyse des actions de valorisation des enseignements déjà existantes à l'Université, l'UM a considéré que l'objectif de l'action 17 du plan 2020-2023 était atteint, et n'a pas jugé utile de créer un prix distinct. En revanche, le suivi des scientifiques des organismes de recherche ayant contribué à l'enseignement a été réalisé pour 1 548 agents chercheuses et chercheurs sur la période (soit 29 538 heures équivalent TD dispensées) afin que cette activité soit reconnue dans leurs fonctions (Action 21 du plan 2020-2023).

Le Système d'Information OCAPI livré en 2021 permet de disposer d'une vision consolidée et partagée des contrats recherche et d'optimiser le suivi et la gestion de la Propriété Intellectuelle (Action 21 du plan 2020-2023).

Déployé dès la fin 2021, un plan de communication interne et externe sur les calendriers et les modalités de progression de carrière/titularisation (Action 18 du plan 2020-2023) a répondu au souhait des personnels d'être mieux informés sur les opportunités de carrière et d'avancement. De la même façon, des actions de sensibilisation pour encourager l'ensemble des agents (PhD, E, EC, C, Admin) à développer un projet professionnel personnalisé ont été conduites par le Bureau Mobilité, Parcours, Carrière de la DRH qui accompagne environ 65 personnes par an (Action 19 du plan 2020-2023).

Le maintien d'actions de sensibilisation auprès de la communauté scientifique tel que les permanences INPI mensuelles (depuis 2017) et le déploiement par l'UM d'un nouveau système d'information OCAPI (Action20 du plan 2020-2023) contribuent à diffuser les bonnes pratiques sur la Propriété Intellectuelle en facilitant le suivi, la gestion, et le pilotage du portefeuille des brevets. L'Université poursuivra son engagement dans ce domaine sur la prochaine période.

De plus, en réponse à l'appel du Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, l'UM a choisi au printemps 2024 de participer à un processus de simplification visant à redonner du temps de recherche aux enseignants-chercheurs, enseignantes-chercheuses, chercheurs et chercheuses, et aux personnels d'appui. Pour conduire ces travaux, l'UM a nommé une vice-présidente déléguée à la simplification de la recherche et au suivi de programmes nationaux.

Perspectives d'amélioration

De nombreuses pistes d'amélioration ont été identifiées dans le domaine de l'amélioration des conditions de travail pour la prochaine période. Cela se traduit par 21 actions, regroupées dans le plan 2024-2027 sous le Pilier 3 « Conditions et méthodes de travail », comme suit :

Pour encourager les Unités de Recherche à adopter un règlement intérieur, un modèle sera élaboré et mis à disposition (Action 21 du plan 2024-2027).

Un effort pour améliorer la visibilité de l'offre de services numérique pour les chercheurs et EC sera conduit au travers d'actions de communication et notamment par la création d'un site internet numérique dédié (Action 22 du plan 2024-2027).

Pour continuer d'encourager et valoriser l'engagement des scientifiques dans le portage de projets de recherche d'envergure contribuant à la réputation de l'établissement, il a été décidé d'étendre le dispositif des primes ERC aux porteurs d'actions Marie Sklodowska Curie (MSCA) (Action 23 du plan 2024-2027).

L'activité d'innovation de l'Université de Montpellier est reconnue sur le plan international et national (UM est classée 2^{ème} en France et 17^{ème} en Europe au classement REUTERS 2019). Les efforts conséquents de l'établissement dans ce domaine se retrouve dans la stratégie HRS4R au travers d'actions telles que : la poursuite d'actions de sensibilisation à l'innovation pour les EC et C (Action 24 du plan 2024-2027) et le déploiement du Pôle Universitaire d'Innovation, projet financé par le programme France 2030 dont l'UM est lauréate depuis

2021 (et qui vise à encourager la recherche partenariale, à développer le transfert de technologie et à stimuler la création d'entreprise) avec la création d'un portail unique de la valorisation à l'attention des EC et C (Action 25 du plan 2024-2027) et l'instruction collective des dossiers innovation (Action 26 du plan 2024-2027) via des réunions opérationnelles et de gouvernance du PUI, qui regroupe l'ensemble des acteurs académiques, privés, et institutionnels du site Montpellier et de la région Occitanie.

En interne, l'UM va poursuivre le déploiement de l'outil OCAPI vers la communauté recherche de l'UM (action 27 du plan 2024-2027) et développer des modules complémentaires permettant la gestion des déclarations d'inventions (action 28 du plan 2024-2027) et la signature électronique des contrats au sein de l'outil (action 29 du plan 2024-2027).

Dans un effort de simplification et d'homogénéisation des pratiques, la mise à disposition au sein de l'UM de cahiers de laboratoire électroniques va se généraliser, en partenariat avec les autres tutelles des UMRs (action 30 du plan 2024-2027). Elle fait suite à une phase test concluante conduite depuis 2023, qui a permis de réduire de moitié le nombre de cahiers de laboratoires distribués à l'UM (540 distributions en 2020 contre 225 en 2023).

Toujours dans ce domaine, l'UM participe à l'expérimentation nationale sur la simplification de la recherche (action 32 du plan 2024-2027) et poursuit l'effort de dématérialisation et de simplification administrative entrepris, notamment pour les ordres de mission sur la prochaine période (action 31 du plan 2024-2027).

Dans un effort d'amélioration continue des conditions de travail, la prochaine période verra l'élaboration et la mise en œuvre d'un nouveau programme 2025-2027 d'amélioration de la qualité de vie au travail et des risques psychosociaux (action 33 du plan 2024-2027), l'étendue aux sites de l'UM autres que Montpellier des actions en lien avec la qualité de vie des personnels (action 34 du plan 2024-2027), et la création d'un espace d'échanges de pratiques à l'attention des managers (projet pilote) animé par une psychologue du travail extérieure à l'UM (action 35 du plan 2024-2027).

La mise en œuvre du Schéma directeur de la Transition Ecologique lancé en 2023 répondra aux attentes d'amélioration des conditions de travail des E, EC, et C et des personnels du domaine de la recherche : aide à la mobilité douce, rénovation des bâtiments, marchés avec clause de développement durable (action 36 du plan 2024-2027).

Des actions relatives à l'amélioration de l'accueil des usagers sont également prévues : dans le domaine du Service commun de documentation de l'UM, avec l'élaboration et la mise en place d'un plan d'action « Service Public+ » (action 37 du plan 2024-2027) ; dans le domaine international, la demande de renouvellement du Label « Bienvenue en France » décerné à l'UM en 2020 par Campus France, constitue un marqueur de la qualité d'accueil réservé aux étudiants et scientifiques étrangers accueillis à l'Université (action 38 du plan 2024-2027) ; en complément, l'UM souhaite faciliter l'arrivée de nouvelles recrues et visiteurs français et internationaux et va pour cela entamer une réflexion sur la création d'un guichet unique d'accueil (action 39 du plan 2024-2027), actualiser et traduire vers l'anglais le guide des missions pour faire suite à l'évolution de la règlementation nationale relative aux pièces justificatives (action 40 du plan 2024-2027).

Vis-à-vis des étudiants, l'UM souhaite initier une consultation auprès de l'Agence de mutualisation des universités et des établissements d'enseignement supérieur ou de recherche (AMUE) sur la possibilité de développer une version anglaise de l'interface dans l'outil dédié à l'inscription des étudiants (action 41 du plan 2024-2027).

Remarques

Sur l'amélioration des conditions de travail

La mise en place d'une charte du télétravail, y compris la possibilité de s'étendre aux femmes enceintes ou aux personnes avec des conditions médicales particulières (sans handicap) comme la charte spécifique pour les personnes en situation de handicap sont autant d'actions réalisées par l'Université pour améliorer les conditions de travail de ses personnels. A cela s'ajoutent les efforts significatifs déployés par l'UM depuis plus de 10 ans dans le domaine de l'immobilier.

Dans ce domaine, l'enjeu sur la dernière période a été de continuer à restaurer et renouveler les espaces, tout en maintenant une surface SHON identique. Ainsi en 2022, certains bâtiments ont été détruits ou rétrocédés (équipement sportif racheté par la Métropole de Montpellier) pour un total de 6 400m². En 2023, la surface

totale SHON de l'UM atteint 505 695 m². A cela s'ajoute la surface (1 916 m²) contribuée par l'Ecole Nationale Supérieure de Chimie de Montpellier (ENSCM), devenue établissement composante de l'établissement expérimental UM suite à la pérennisation de l'I-SITE en 2022.

A noter que l'élaboration et le déploiement d'un schéma directeur immobilier et de l'aménagement(SDIA) figure parmi les objectifs stratégiques du contrat de site 2021-2026 de l'établissement. Ce SDIA s'articule en lien avec l'axe Environnement du schéma directeur de la Transition Ecologique.

Les efforts à déployer en matière d'immobilier pour améliorer les conditions de travail et la sécurité des étudiantes et des étudiants, et des personnels de l'UM viseront principalement à réduire son empreinte carbone, en réalisant son bilan des émissions de gaz à effet de serre, en mettant en place un « plan sobriété » : améliorer les performances thermiques des bâtis afin de réduire la consommation de fluides, diminuer et gérer ses déchets, et protéger et favoriser la biodiversité (limitation de l'artificialisation des sols, tontes tardives, choix de plantes adaptées au climat).

L'engagement de l'UM dans la Transition Ecologique s'inscrit dans la durée car dès 2016, l'établissement s'est doté d'un plan vert qui s'est prolongé avec le plan de sobriété énergétique adopté en 2022. Afin d'amplifier et d'ancrer cet engagement, l'UM a réaffirmé dans l'axe 5 — Responsabilité sociétale de son contrat d'établissement actuel, le renforcement de ses actions en faveur du développement durable en publiant un Schéma Directeur de la Transition Ecologique (SDTE) de l'UM fin 2023, un an avant que la législation française ne le rende obligatoire. Le SDTE est bâti autour de 4 axes (Enseignement et Formation, Recherche et Innovation, Environnement, et Stratégie et gouvernance) et s'inscrit dans la continuité de la politique de l'établissement tout en répondant aux priorités ministérielles dans ce domaine.

En 2024, l'établissement s'est saisi d'une nouvelle opportunité déployée par le ministère (le Contrat d'Objectifs, de Moyens et de Performance, COMP) pour négocier et obtenir des financements pour certaines actions inscrites dans le SDTE afin de renforcer sa capacité d'action dans ce domaine.

2.4 Formation et développement

Forces et faiblesses

Forces

Dans la catégorie Formation et Développement, le plan HRS4R 2020-2023 prévoyait 2 actions, réalisées sur la période et devenues pérennes.

Comme prévu, en complément du plan formation de l'UM qui regroupe offre collective et soutien de demandes individuelles, des formations en lien avec la stratégie d'établissement et les divers chantiers en cours (Open Data, Plan vert, plan nutrition, ...) ont été développées et lancées sur la période à venir (Action 22 du plan 2020-2023). De même, des formations pour le développement des compétences managériales ont été élargies à l'ensemble des responsables de structures (Action 23 du plan 2020-2023).

Perspectives d'amélioration

Plusieurs pistes d'amélioration ont été identifiées pour cette catégorie : 5 actions du plan 2024-2027 sont regroupées sous le pilier 4 « Carrières scientifiques et développement des talents ».

En 2024, le programme OSER ! s'est ouvert à d'autres personnels : femmes sans responsabilité d'encadrement et doctorantes (action 42 du plan 2024-2027).

L'internationalisation des parcours de formation pour les étudiants est un des axes prioritaires de la stratégie de l'UM dans le domaine de la formation et de l'enseignement, qualifiée de 6i (International, Interdisciplinaire, Inlab, Industrialisation, Implication pour la réussite, Insertion). Pour servir cet objectif, et en partie répondre à la suggestion des experts européens ayant audité la proposition de renouvellement du label en 2020, l'UM choisit de consacrer une partie des financements COMP reçus de l'état pour financer et proposer des formations en anglais pour les enseignants-chercheurs (action 43 du plan 2024-2027) afin de les encourager à internationaliser les parcours de formation à l'UM.

L'enquête HRS4R conduite en mai 2024 pour les besoins de ce renouvellement a fait remonter des besoins de la part des C et EC de mieux connaître les services d'accompagnement de la DRH dans les domaines de

l'accompagnement au développement d'un projet professionnel personnalisé et les différents dispositifs de formations disponibles à l'UM. Des actions de communication ciblées auprès des C et EC sur l'accompagnement au développement d'un projet individuel et sur l'offre de formation collective et possibilité de formation individuelle sont prévues dans le nouveau plan d'action (action 44 du plan 2024-2027 et action 45 du plan 2024-2027).

L'UM s'est associée avec 9 autres partenaires (dont 4 universités, une agence de financement de la recherche, la Marie Curie Alumni Association, et trois cabinets d'experts) pour répondre à un appel à projets pilote WIDERA sur le développement d'écosystèmes des talents, en lien avec la Charte européenne des Chercheurs. Appelé MERCURY, ce projet, s'il est retenu pour financement par la CE, aura pour objectif de disséminer les bonnes pratiques sur le développement d'écosystèmes de talents de la recherche en Europe au travers de formations à destination des établissements (publics ou privés) désireux de mettre en œuvre les principes de la Charte européenne des chercheurs (action 46 du plan 2024-2027).

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

Les priorités à court et moyen terme n'ont pas radicalement changé mais elles évoluent en fonction des orientations stratégiques de l'UM et du degré de réalisation des actions programmées depuis près de 10 ans.

Partie prenante de la stratégie institutionnelle, la démarche d'amélioration continue HRS4R se poursuit dans le domaine des ressources humaines pour la recherche et est inscrite dans l'objectif 3 « Consolider les dispositifs de pilotage et d'amélioration continue » de l'axe 6 « Modernisation de l'établissement » du contrat pluriannuel 2021-2026 conclu entre l'UM et son ministère de tutelle, le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche.

Engagée depuis plusieurs années dans le déploiement d'une démarche volontariste aboutissant à une certification ISO 9001 sur des processus « support » et « soutien », l'Université souhaite poursuivre le développement d'une démarche qualité ambitieuse. A cet effet, l'Université a créé en juillet 2022 un Comité de l'amélioration continue qui propose une vision consolidée des divers projets d'amélioration continue en cours à l'UM, dont le projet HRS4R aux côtés des dispositifs de contrôle interne, du label Alliance et du SDTE.

Depuis 2015 que la stratégie HRS4R est déployée à l'UM, de nombreuses réalisations, en lien avec les principes de la Charte européenne des chercheurs, ont eu lieu :

- Le plan HRS4R initial sur la **période 2015-2018** rassemblait un total de 42 objectifs et a enregistré un taux d'achèvement de 96% avec 40 actions sur 42 actions du plan initial réalisées (cf. <u>rapport d'auto-évaluation à miparcours</u> de 2017).
- A mi-parcours, la mise à jour du <u>plan d'action</u> lors de l'évaluation intermédiaire a ramené à 26 le nombre d'actions à réaliser ou à compléter pour la **période 2017-2019**. Ce plan a totalisé un taux d'achèvement global de 61% avec 16 actions achevées (statut Fait) sur les 26 prévues (cf. <u>rapport HRS4R 2020</u>). Ce taux d'achèvement moins élevé résulte en partie de la crise sanitaire de 2020 et des périodes de confinement successives qui ont ralenti la mise en œuvre du plan HRS4R sur cette période.
- La première demande de renouvellement du label comprenait 23 actions dans son plan d'action pour la période 2020-2023. Le bilan réalisé en juin 2024 a permis de relever un taux d'achèvement de 91 %, avec 21 actions totalement réalisées (statut Fait) sur les 23 prévues et 2 à compléter (statut en cours) sur la prochaine période (cf. Annexe 3 Bilan du plan d'actions 2020-2023). Ce résultat est le fruit du suivi régulier exercé par le Groupe Opérationnel et la mise en œuvre efficace des actions sur une période sans nouvelle crise sanitaire.

A l'occasion de cette auto-évaluation de fin de cycle, et comme lors de la précédente demande de renouvellement du label, l'UM choisit 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 et font partie intégrante du fonctionnement de l'Université. Les 21 actions de la période 2020-2023 devenues pérennes continueront de faire l'objet d'un suivi et d'un relevé régulier d'indicateurs à l'instar des 38 actions pérennes précédemment retirées du plan.

En 2021, les experts européens chargés d'évaluer la première demande de renouvellement du label ont formulé

des recommandations sur la définition de moyens de suivi plus précis qui permettent de considérer une action terminée, et le recours à des indicateurs qualitatifs et quantitatifs lorsque c'est possible. Comme suite à ces recommandations, l'équipe HRS4R a entrepris en 2022 un travail de révision conséquent avec le groupe Opérationnel, avec l'appui de la Direction du Pilotage (DPIL), direction experte en la matière. Une séance collective d'une 1/2 journée le 20 avril 2022 a réuni les référentes et les référents des directions de l'UM impliquées dans HRS4R pour qu'ensemble ils travaillent à définir des indicateurs de type SMART (Spécifique, Mesurable, Atteignable, Réaliste, Temporel) pour toutes les actions du projet : actions pérennes, actions du plan en cours, et diagnostic OTM-R. Dans cette réflexion, un effort a été fourni afin de mutualiser et rationaliser les indicateurs déjà disponibles à l'UM. Des séances supplémentaires de travail en bilatéral entre la cheffe de projet, la référente DPIL et chaque direction ont ensuite complété cet exercice, permettant d'assigner un total de 111 indicateurs dont 34 pour le plan d'action 2020-2023, 56 pour les actions HRS4R dites pérennes, et 21 pour le diagnostic OTM-R (Cf. Annexe 2 – Relevé des indicateurs pérennes et Annexe 4 – Relevé des indicateurs du plan 2020-2023).

Lancée en novembre 2023, la démarche pour le deuxième renouvellement du label "HR Excellence in Research" s'appuie sur le travail trans-directionnel de pointage et de suivi régulier ainsi que sur une large consultation des acteurs de la sphère recherche via une enquête réalisée en mai 2024.

Gage d'impartialité et d'objectivité dans cette démarche, la gouvernance de l'UM a fait le choix de confier la conduite de l'enquête et l'analyse de ses résultats à un prestataire externe de l'Université. Des membres du groupe stratégique et la cheffe de projet HRS4R ont travaillé à l'élaboration du questionnaire avec le prestataire à partir d'une proposition de sondage produite par le groupe de réflexion des chercheurs R1-R2, ainsi que des éléments de la Charte européenne des chercheurs révisée.

Un sondage de 25 questions a donc été lancé du 15 mai au 5 juin 2024 auprès de 2 715 chercheurs, enseignants-chercheurs, ingénieurs, techniciens et personnel support de la recherche de l'UM afin de recueillir les avis de la communauté scientifique sur les sujets en lien avec la mise en œuvre de la stratégie HRS4R à l'Université. 536 réponses complètes ont été recueillies, soit un taux de participation de 19,7%. La synthèse des résultats, basée sur le traitement statistique des réponses anonymisées recueillies est présentée dans un document situé en annexe de ce rapport (cf Annexe 10 – Résultats enquête HRS4R 2024).

Les pistes d'amélioration ainsi obtenues ont été prises en compte dans l'élaboration du plan d'action 2024-2027, puis traduites en objectifs ce qui représente quinze actions nouvelles portant sur la Connaissance de la Charte européenne des chercheurs (Action 4), la diffusion et prise de connaissance des communications de l'UM (Action 22), la connaissance et recours aux services d'accompagnement et de développement des compétences proposés par l'UM (Actions 18, 44, 45 et 46), et la lutte contre les discriminations, le harcèlement moral et l'absence de transparence dans les recrutements (Actions 5, 6, 9, 10, 11, 14, 15, 16 et 17).

Ajoutés aux 31 actions proposées par les directions impliquées dans HRS4R, en lien avec les axes stratégiques de l'UM et les divers Schémas directeurs de l'établissement, elles composent un <u>plan révisé 2024-2027 de 46 actions</u>, approuvé par le Conseil d'Administration de l'UM le 18 novembre 2024 (Cf. Annexe 5 - Plan d'action HRS4R 2024-2027).

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 qui 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 est lauréate des programmes d'investissements d'avenir français avec un programme d'excellence I-SITE (Initiative-Science-Innovation-Territoires-Economie) qu'elle coordonne pour un consortium de 16 partenaires comprenant la plupart des organismes nationaux de recherche (ONR) fortement implantés sur le site de Montpellier. L'objectif du Programme d'Excellence I-SITE (PEI) est de faire émerger à Montpellier

une université intensive de recherche internationalement reconnue pour son impact dans les domaines de l'agriculture, l'environnement/écologie/biodiversité et la santé.

La pérennisation du programme d'Excellence I-SITE par le jury international qui l'a sélectionné et évalué régulièrement entre 2017 et 2021, associée à la remarquable progression de l'UM dans les classements internationaux durant la période, témoigne du niveau de reconnaissance locale, régionale, nationale et internationale de l'UM.

Ainsi dans le classement de Shanghai 2024, et pour la sixième année consécutive, l'Université de Montpellier conserve sa place au rang 151-200 des meilleures universités au monde et figure parmi les leaders mondiaux en Ecologie au classement thématique (2ème mondiale). De même, l'Université de Montpellier confirme sa progression dans le classement *The Times Higher Education Impact Rankings*: elle maintient sa première place en France et sa place parmi les 101-200 meilleurs établissements mondiaux au classement général grâce à son engagement en faveur du développement durable. L'UM se distingue sur l'Objectif de Développement Durable (ODD) « santé et bien-être » en occupant la 30ème place mondiale et la 1ère place française, et elle progresse fortement sur l'ODD « vie aquatique » avec une 30ème place mondiale, et une nouvelle 1ere place nationale, démontrant une fois de plus l'excellence de l'UM en matière d'écologie. Enfin, l'UM se distingue également dans le domaine de l'innovation et se classe 2ème université française (17ème européenne) au classement *REUTERS* 2019 qui évalue les universités mondiales les plus innovantes sur la base de données empiriques telles que les dépôts de brevets et les citations de publications de recherche.

Au 1er janvier 2022, avec la pérennisation du financement du PEI par l'Etat français, l'Université de Montpellier a pris le statut d'établissement public expérimental (EPE) et a intégré l'École nationale supérieure de chimie de Montpellier (ENSCM) comme établissement-composante. Ce nouvel établissement EPE a défini de nouveaux statuts permettant de nombreuses innovations telles que : une nouvelle structuration de l'établissement (création de pôles de recherche et de collégiums), la représentation d'organismes nationaux de recherche au sein du Conseil d'Administration, la création d'un Comité Consultatif International comme nouvelle instance statutaire, d'un Comité des Investissements stratégiques et d'une direction des Programmes Structurants afin de poursuivre le déploiement du PEI et la transformation de l'Université de Montpellier.

En 2024, l'UM compte 17 Unités de Formation et de Recherche, Ecoles et Instituts (UEI) et 74 structures de recherche, réparties en 5 grands pôles scientifiques (AEB, BS, Chimie, MIPS et SSOC) composé chacun de laboratoires, de comités de ressources humaines, d'écoles doctorales et/ou de plateforme technologiques associées. Sur le plan administratif, l'UM compte 15 directions centrales, 7 services communs, et 2 centres (cf. Annexe 6 – Organigramme de l'UM).

Le passage au statut d'EPE a entrainé de nouvelles élections qui ont vu la réélection de Philippe Augé pour 5 ans à la présidence de l'UM, favorisant de fait la continuité dans la mise en œuvre de la stratégie d'établissement, y compris pour HRS4R.

L'équipe gouvernante autour du président affiche à présent un parfait équilibre Femme/Homme : en 2024, l'équipe est constituée de 8 Vice-présidentes et 8 Vice-présidents, soit 50% de femmes en 2024, contre 29% en 2020 ou encore 14% en 2017.

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

Le plan d'action HRS4R est défini à partir des orientations stratégiques de l'UM, liées à la politique de site développée dans le cadre du programme d'excellence I-SITE ainsi qu'à l'objectif de transformation de l'Université de Montpellier qui se poursuit grâce des financements nationaux supplémentaires obtenus après des appels à projets compétitifs (Programmes France 2030).

Ces orientations stratégiques sont également fonction du contexte national et des nouvelles règlementations allant dans le sens de la Charte européenne des chercheurs :

- la loi sur la programmation de la recherche de 2020 propose 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, sont entrées en vigueur des actions pour la progression des rémunérations (repyramidage), des voies de recrutements accélérées (Chaires Professeurs Juniors ou tenure tracks), la valorisation des missions multiples des chercheuses et des chercheurs dans la progression de carrière, la possibilité pour les EC de poursuivre leur

activité de recherche tout en s'impliquant dans une entreprise pour valoriser un brevet ou diffuser la culture scientifique, et une augmentation des fonds destinés à financer des travaux de recherche.

- les labels nationaux « DIVERSITE » et « ÉGALITE (FEMMES/HOMMES) » invitent les organisations publiques et privées à évaluer leurs procédures en matière de gestion des ressources humaines, démarche dans laquelle l'UM est engagée depuis plusieurs années déjà et qui devrait aboutir en 2025.
- La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, rend obligatoire depuis 2020 la mise en place par les établissements d'un plan Egalité Femme/Homme d'ici ainsi qu'une offre de formations des encadrantes et des encadrants aux fonctions de management.
- Le plan climat du Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (MESR) exige que soit élaboré d'ici 2024 dans tous les établissements français un schéma directeur développement durable responsabilité société et environnementale (l'UM a lancé son SDTE en 2023).

Le plan d'action HRS4R pour la période 2024-2027 a été élaboré en lien avec les nombreux documents pluriannuels de l'établissement : le contrat de site ; le contrat d'objectifs, de moyens et de performance (COMP) ; les divers schémas directeurs de l'établissement (vie étudiante, handicap, numérique, transition écologique, immobilier et aménagement, plan égalité Femmes-Hommes...).

La démarche d'amélioration continue HRS4R fait partie intégrante de la stratégie institutionnelle dans le domaine des ressources humaines pour la recherche. HRS4R figure dans l'objectif 3 « *Consolider les dispositifs de pilotage et d'amélioration continue* » de l'axe 6 « Modernisation de l'établissement » du contrat pluriannuel 2021-2026 conclu entre l'UM et son ministère de tutelle, le MESR.

Des actions en lien avec ces orientations et réglementations sont incluses dans le plan 2024-2027.

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

3 Actions

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

23 actions (dont 13 en cours et 10 NOUVEAUx objectifs) composaient le plan d'action pour la période 2020-2023 : 21 actions ont été réalisées et 2 sont prolongées sur la prochaine période.

Comme lors de la précédente demande de renouvellement du label, l'UM choisit 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 et font partie intégrante du fonctionnement de l'Université. Les actions de la période 2020-2023 devenues pérennes continueront de faire l'objet d'un suivi et d'un relevé régulier d'indicateurs à l'instar des 38 actions pérennes précédemment retirées du plan (Cf. Annexe 2 – Relevé des indicateurs pérennes et Annexe 4 – Relevé des indicateurs du plan 2020-2023).

La partie 3 Actions de ce rapport est scindée en deux parties : la première (3.1) présente le bilan d'achèvement du plan d'actions 2020-2023 ; la deuxième (3.2) annonce le plan d'actions à mettre en œuvre pour la période 2024-2027.

3.1 ACTIONS PASSEES ET A VENIR

3.1.1 Bilan du plan d'actions 2020-2023

(Cf. Annexe 4 – Relevé des indicateurs du plan 2020-2023 pour les valeurs d'indicateurs relevées pour les actions du plan 2020-2023)

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	T1 2021	DIPA	Déploiement du SI
	Etat d'avancement	Remarques		
	Fait	Indicateurs mi - Taux d'accès	de livraison réelle : T4 2022 ateurs mis à jour : x d'accès en tant qu'utilisateur de l'outil x d'accès en consultation de l'outil	
Action 2.1	GAP Principe(s)	Timing (par	Direction	Indicateur(s)

		trimestre/ou semestre)	responsable	/ 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	8. Diffusion et exploitation des résultats; 9. Engagement vis-à- vis de la société	T4 2023	DCOM	Nbre de portraits, livraison hall of Fame, livraison du SI annuaire Recherche
	Etat d'avancement	Remarques		
	Fait	Indicateurs mi - Nbr abonnés mensuelles (7 diffusion inter - Nbr de nouve (A l'UM la scie doctorants) - Nbr abonnés	externes à la n sujets par news ne agents UM 5	ewsletter sletter, en plus de sK) communication ortraits de ciaux de l'UM
Action 2.2	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 : mise en ligne d'un annuaire de la recherche	8. Diffusion et exploitation des résultats; 9. Engagement vis-àvis de la société	T4 2023	DCOM	Nbre de portraits, livraison hall of Fame, livraison du SI annuaire Recherche
	Etat d'avancement	Remarques		
	Prolongé	Date de livraison envisagée : T1 2025 Indicateurs mis à jour : - Livraison de l'annuaire de la recherche temporaire - Livraison de l'annuaire de la recherche pérenne		recherche
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	T1 2021	DRI	Nbre pages web et doc traduits
	Etat d'avancement	Remarques		
	Fait		on réelle : T1 20 à jour : Taux de tes recensés	
Action 4	GAP Principe(s)	Timing (par trimestre/ou semestre)	Direction responsable	Indicateur(s) / Objectif(s)

	1	1	1	
Identifier les structures nécessitant des compétences linguistiques dans les Directions centrales et Services	10. Non- discrimination	T2 2021	DRH	Nbre structures identifiées
Communs	Etat d'avancement	Remarques		
	Fait	Indicateur mis des lieux des s compétences	Date de livraison réelle : T1 2022 Indicateur mis à jour : Production d'un état des lieux des structures nécessitant des compétences linguistiques dans les Directions centrales et Services Communs	
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 chercheuses et chercheurs 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	T4 2021	DRED	Date création groupe « jeunes chercheur.e.s » et nbre réunions/an; date lancement et nbre ateliers mixtes
	Etat d'avancement	Remarques		
	Fait	Indicateurs mi - Nbr. réunion	Date de livraison réelle : T4 2022 Indicateurs mis à jour : - Nbr. réunions - Recensement des thématiques abordées par	
Action 6.1	GAP Principe(s)	Timing (par trimestre/ou semestre)	Direction responsable	Indicateur(s) / Objectif(s)
Poursuivre l'effort de dématérialisation et de simplification administrative : phase 2023-2024 (masse salariale contractuelle)	24. Conditions de travail	T3 2021	DSIN-DPIL	Outils nouveaux déployés Taux d'usage des outils
	Etat d'avancement	Remarques		
	Fait	Date de livraison réelle : T4 2023 Indicateur mis à jour : Existence d'un bilan point d'étape sur le chantier simplification administrative		ce d'un bilan
Action 6.2	GAP Principe(s)	Timing (par trimestre/ou semestre)	Direction responsable	Indicateur(s) / Objectif(s)
Poursuivre l'effort de dématérialisation et de simplification administrative : phase 2024-2027 (ordre de mission)	24. Conditions de travail	T1 2027	DSIN-DPIL	Outils nouveaux déployés

		_		
	Etat d'avancement	Remarques		
	Prolongé			
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	T3 2021	DRED/VPR	Date création Comité & nbre réunions/an; organismes participants; thématiques abordées/an
	Etat d'avancement	Remarques		
	Fait	Indicateurs mi - Nb de réunio	ns par an	022 s inscrits dans le
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)	T4 2020	DRH	Publication sur site web
	Etat d'avancement	Remarques		
	Fait		•	mité du contenu églementation en
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	12. Recrutement 13. Recrutement (Code)	T2 2021	DRH	Nbre actions informations & ateliers; nbre plaquettes

social annuel	Etat d'avancement Fait		on réelle : T1 20 à jour : Nombre	« Recruter sans discriminer » distribuées ; bilan social
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)	T2 2021	DRED	Nbre contrats doctoraux publiés selon principes OTM- R
	Etat d'avancement	Remarques		
	Fait	Indicateur mis	on réelle : T1 20 à jour : Taux co sites des ED su	ntrats doctoraux
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)	T3 2020	DRH	Publication du cadrage
	Etat d'avancement	Remarques		
	Fait		on réelle : T4 20 à jour : Cadrago olet E et EC	
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	T1 2021	DVC	Bilan social

	sovos				
	sexes				
	Etat d'avancement	Remarques			
	Fait		s à jour : ns à minima init mes /effectif glo		
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 les aspects échange, communication, stockage de données	23. Environnement de la recherche	T2 2020	DSIN	Taux d'utilisation des comptes des chercheur.e s	
	Etat d'avancement	Remarques			
	Fait	Indicateur mis	on réelle : T1 20 à jour : Taux d ateurs des cher	e validation des	
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	26. Financement et salaires	T3 2022	DRH	Cadrage publié et nbre bénéficiaires	
	Etat d'avancement	Remarques			
l'établissement	Fait	Indicateur mis	te de livraison réelle : T3 2024 dicateur mis à jour : Mise en place du spositif d'intéressement et /ou de lorisation		
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	10. Non- discrimination ; 24. Conditions de travail	T4 2021	DRH	Mise en place de la fonction accueil	
personnes en situation de handicap	Etat d'avancement	t Remarques			
	Fait	Date de livraison réelle : T2 2023 Indicateur mis à jour : Nombre d'agents ayant bénéficié d'un accompagnement par le service Handiversité et/ou d'un aménagement de poste de travail/ nombre de personnes en situation d'handicap		re d'agents ayant ent par le service nagement de	
Action 16	GAP Principe(s)	Timing (par trimestre/ou semestre)	Direction responsable	/ Objectif(s)	
Mise en place d'une politique d'attractivité pour jeunes chercheur.e.s prometteurs, post-doc et	26. Financement et salaires	T3 2022	DRH	Publication du cadrage ; nbre agents	

chercheur.e.s confirmé.e.s (Chaires,				accueillis
tenure-track, package d'arrivée)	Etat d'avancement	Remarques		
	Fait	Indicateur mis publiés / an	à jour : Nombro	e de postes CPJ
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	T1 2021	MUSE	Nbre E-C recevant un prix / an; taux de réussite: ratio E-C déposant/ E-C lauréat.es
	Etat d'avancement	Remarques		
	Fait		e livraison réelle : T3 2022 eur mis à jour : Création du prix	
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	T3 2021	DRH	Nbre actions de communication
	Etat d'avancement	Remarques		
	Fait	Indicateur mis communicatio sur la thématio	on réelle : T2 20 à jour : Nbre d n à destination que progression les EC titulaires	'actions de des structures
Action 19	GAP Principe(s)	Timing (par trimestre/ou semestre)	Direction responsable	Indicateur(s) / Objectif(s)
Sensibiliser les agents (PhD, E, EC, 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	T1 2021	DRH	Nbre agents accueillis/an
	Etat d'avancement	Remarques		
	Fait	bénéficié d'un	à jour : Nbre d accompagneme ment suivi mét	ent par le bureau

Action 20 GAP					
	Principe(s)	Timing (par trimestre/ou semestre)	Direction responsable	Indicateur(s) / Objectif(s)	
d'une vision consolidée et partagée des contrats / AAP de la recherche; Optimiser le suivi et la gestion et mieux piloter le portefeuille 8. Diff explo résult propr	onsabilité fusion et itation des ats 31. Droits de	T2 2021	DIPA	Déploiement et taux d'utilisation de LEGISWAY	
Etat	d'avancement	Remarques			
Fait			on réelle : T4 20)22 ment de OCAPI	
Action 21 GAP	Principe(s)	Timing (par	Direction	Indicateur(s)	
7.00.011.21	· · · · · · · · · · · · · · · · · · ·	trimestre/ou semestre)	responsable	/ Objectif(s)	
de recherche reconnaissant leur d'éval contribution enseignement (Projet MUSE, rapprochement entre	rstèmes luation 19. nnaissance des fications (Code) nseignement	T1 2021	MUSE	rédaction charte "Adjunct professor" & nbre de chercheur.e.s effectuant plus de 64 h d'enseignement /an	
Etat	d'avancement	Remarques			
Fait		Direction responsible Indicateur mis	on réelle : T4 20 onsable : DRH à jour : Nbr che res d'enseigne	ercheurs ayant	
Action 22 GAP	Principe(s)	Timing (par trimestre/ou semestre)	Direction responsable	Indicateur(s) / Objectif(s)	
la stratégie d'établissement (Open Data, Plan vert, plan nutrition) profes 39. A forma reche	éveloppement ssionnel continu .ccès à la ation à la rche et au oppement nu	T4 2021	DRH	Nbre personnes formées	
dével contir		Remarques			
contir	d'avancement	Remarques			
contir	d'avancement	Date de livraiso Indicateur mis	ormation de typ	e de participants	

		semestre)		/ 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	T4 2021	DRH	Nbre personnes formées
	Etat d'avancement	Remarques		
	Fait	Indicateur mis à jour : Nombre de stagiaires formés au management		

3.1.2 Nouveau plan d'actions 2024-2027

46 actions (dont 3 en cours et 43 NOUVEAUx objectifs), composent le nouveau plan pour la période 2024-2027

Action 1	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 (mise en ligne d'un annuaire de la recherche - projet cartographie des compétences)	8 et 9	T4 2025	DPS	Livraison de l'annuaire temporaire Livraison de l'annuaire pérenne
	Etat d'avancement	Remarques		
	En cours			
Action 2	GAP Principe(s)	Timing (par trimestre/ou semestre)	Direction responsable	Indicateur(s) / Objectif(s)
Sensibiliser la sphère recherche à la Transition Ecologique par l'inclusion de critères environnementaux dans les appels à projets (calcul de l'impact carbone,)	2; 3; 4; 6; 7; 9; 23; 24	T4 2025	DRE	Nombre d'AAP intégrant les critères SDTE Nombre d'actions de sensibilisation (tables rondes) réalisées
	Etat d'avancement	Remarques		
	NOUVEAU			
Action 3	GAP Principe(s)	Timing (par	Direction	Indicateur(s)

		trimestre/ou semestre)	responsable	/ Objectif(s)	
Utiliser le numéro ORCID des enseignants-chercheurs comme identifiant unique pour simplifier le	7, 8 et 9	T4 2025	DRED	Nombre d'EC de l'UM ayant un ORCID ID	
référencement de leur production scientifique				Nombre d'EC ayant un ORCID ID certifié via Affiliaton Manager	
	Etat d'avancement	Remarques			
	NOUVEAU				
Action 4	GAP Principe(s)	Timing (par trimestre/ou semestre)	Direction responsable	Indicateur(s) / Objectif(s)	
Réaliser des actions de sensibilisation sur la nouvelle Charte européenne des chercheurs (dont réunion DU, articles)	Tous	T1 2026	DRED	Nombre d'actions de sensibilisation réalisées	
	Etat d'avancement	Remarques			
	NOUVEAU				
Action 5	GAP Principe(s)	Timing (par trimestre/ou semestre)	Direction responsable	Indicateur(s) / Objectif(s)	
Amplifier le dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et	10. Non-discrimination	T4 2025	DVC	Mise en place d'un partenariat	
d'agissements sexistes en recherchant une possibilité de partenariat	Etat d'avancement	Remarques			
extérieur pour le recueil des signalements	NOUVEAU				
Action 6	GAP Principe(s)	Timing (par trimestre/ou semestre)	Direction responsable	Indicateur(s) / Objectif(s)	
Inclure dans le guide d'accueil des nouveaux personnels une référence aux engagements de l'UM en faveur de la diversité, de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles et de l'égalité femmes-hommes	10 et 27	T3 2024	DVC	Nombre de guides distribués à la journée d'accueil des nouveaux personnels	
	Etat d'avancement	Remarques			
	NOUVEAU				
Action 7	GAP Principe(s)	Timing (par trimestre/ou	Direction	Indicateur(s)	

		semestre)	responsable	/ Objectif(s)
Poursuivre la démarche de labellisation ALLIANCE	10 et 27	T4 2024	DPIL	Obtention de la certification
	Etat d'avancement	Remarques		
	NOUVEAU			
Action 8	GAP Principe(s)	Timing (par trimestre/ou semestre)	Direction responsable	Indicateur(s) / Objectif(s)
Sensibiliser la communauté recherche (PhD, E et EC) aux violences sexistes et sexuelles	10 et 27	T4 2025	DVC	Atelier / webinaire pour PhD Nbr de personnes sensibilisées / an
	Etat d'avancement	Remarques		
	NOUVEAU			
Action 9	GAP Principe(s)	Timing (par trimestre/ou semestre)	Direction responsable	Indicateur(s) / Objectif(s)
Renouveler le plan d'action relatif à l'égalité professionnelle des femmes et des hommes 2026-2028	10 et 27	T4 2026	DVC	Elaboration et déploiement du nouveau plan d'actions
	Etat d'avancement	Remarques		
	NOUVEAU			
Action 10	GAP Principe(s)	Timing (par trimestre/ou semestre)	Direction responsable	Indicateur(s) / Objectif(s)
Proposer une sensibilisation sur les stéréotypes de genre pour les chargés de communication	10 et 27	T4 2025	DVC	Nombre de participants à la formation
	Etat d'avancement	Remarques		
	NOUVEAU			
Action 11	GAP Principe(s)	Timing (par trimestre/ou semestre)	Direction responsable	Indicateur(s) / Objectif(s)
Analyser les résultats de l'enquête ACADISCRI sur les discriminations et adapter en conséquence les actions des futurs plans d'actions	10	T4 2027	DVC	Nouvelles actions ou révision des plans d'actions issus de l'analyse

	Etat d'avancement	Remarques		
	NOUVEAU			
Action 12	GAP Principe(s)	Timing (par trimestre/ou semestre)	Direction responsable	Indicateur(s) / Objectif(s)
Mettre en œuvre un partenariat avec la Commission française de Fulbright (cofinancement de mobilités croisées	18, 29	T4 2026	DRI	Cible : 2 mobilités / an sur 4 ans
de doctorants)	Etat d'avancement	Remarques		
	NOUVEAU			
Action 13	GAP Principe(s)	Timing (par trimestre/ou semestre)	Direction responsable	Indicateur(s) / Objectif(s)
Développer et mettre en place un Schéma Directeur des Ressources Humaines	12; 13; 14 15; 16; 17; 18; 19; 20; 21; 38; 39	T4 2025	DRH	Mise en place du Schéma Directeur des Resssources Humaines (SDRH)
				Nombre d'actions prévues dans le cadre du SDRH
				Actions de communication relative au SDRH
	Etat d'avancement	Remarques		
	NOUVEAU			
Action 14	GAP Principe(s)	Timing (par trimestre/ou semestre)	Direction responsable	Indicateur(s) / Objectif(s)
Poursuivre la simplification et la dématérialisation de l'ensemble du processus de recrutement de l'UM	12; 13; 14; 15; 16; 17; 18; 19; 20; 23	T4 2025	DRH	Évolution du processus de recrutement pour la partie demande de recrutement à intégrer dans un outil
	Etat d'avancement	Remarques		
	NOUVEAU			
Action 15	GAP Principe(s)	Timing (par trimestre/ou	Direction responsable	Indicateur(s)

		semestre)		/ Objectif(s)	
Etendre l'usage de l'outil Beetween pour le recrutement des enseignants contractuels et des chercheurs	12; 13; 14; 15; 16; 17; 18; 19; 20; 22	T4 2025	DRH	Évolution de l'application Beetween et du site recrutement pour le recrutement des enseignants contractuels et actions de communication associées	
	Etat d'avancement	Remarques			
	NOUVEAU				
Action 16	GAP Principe(s)	Timing (par trimestre/ou semestre)	Direction responsable	Indicateur(s) / Objectif(s)	
Réviser le dispositif interne à l'UM de publication des offres recherche sur Euraxess	12; 13; 14; 15; 16; 17; 18; 19; 20; 21	T4 2025	DRH	Mise en place du nouveau dispositif	
	Etat d'avancement	Remarques			
	NOUVEAU				
Action 17	GAP Principe(s)	Timing (par trimestre/ou semestre)	Direction responsable	Indicateur(s) / Objectif(s)	
Internationaliser la phase post- publication du processus de recrutement des E/EC/C (proposer une version anglaise des documents afférents)		T4 2025	DRH	Version anglaise des documents relatifs au processus de recrutement UM	
	Etat d'avancement	Remarques			
	NOUVEAU				
Action 18	GAP Principe(s)	Timing (par trimestre/ou semestre)	Direction responsable	Indicateur(s) / Objectif(s)	
Valoriser la diversité d'études et de carrières atypiques dans les processus de recrutement et d'évaluation	10; 11; 12; 13; 14; 15; 16; 17; 19	T1 2026	DRH	Mise en place d'actions pour valoriser la diversité d'études et de carrières atypiques dans les processus	

				de recrutement et d'évaluation
	Etat d'avancement	Remarques		
	NOUVEAU			
Action 19	GAP Principe(s)	Timing (par trimestre/ou semestre)	Direction responsable	Indicateur(s) / Objectif(s)
Déployer le programme d'attractivité du programme d'excellence I-Site	12; 13; 14; 15; 16; 17; 18; 19; 23; 25; 26; 28; 29;	T1 2025	DPS	1 à 2 chercheurs recrutés / an
	Etat d'avancement	Remarques		
	NOUVEAU			
Action 20	GAP Principe(s)	Timing (par	Direction	Indicateur(s)
		trimestre/ou semestre)	responsable	/ Objectif(s)
Déployer le programme d'attractivité du projet EXPOSUM	12; 13; 14; 15; 16; 17; 18; 19; 23; 25; 26; 28; 29;	T4 2026	DPS	2 à 3 chercheurs recrutés / an
	Etat d'avancement	Remarques		
	NOUVEAU			
Action 21	GAP Principe(s)	Timing (par trimestre/ou semestre)	Direction responsable	Indicateur(s) / Objectif(s)
Elaborer et mettre à disposition un modèle de règlement intérieur pour les Unités de Recherches	2; 3; 4; 5; 6; 7; 9; 24;	T4 2025	DRED	Nombre d'unités de recherche ayant adopté le modèle de RI Nombre de RI
				validés en CR
	Etat d'avancement	Remarques		
	NOUVEAU			
Action 22	GAP Principe(s)	Timing (par trimestre/ou semestre)	Direction responsable	Indicateur(s) / Objectif(s)
Offrir une meilleure visibilité de l'offre de services numérique pour les chercheurs et EC par des actions de	24	T4 2025	DSIN	Taux de fréquentation annuel
communication (site internet numérique dédié)				Nombre de services offerts
	Etat d'avancement	Remarques		

	NOUVEAU				
Action 23	GAP Principe(s)	Timing (par trimestre/ou semestre)	Direction responsable	Indicateur(s) / Objectif(s)	
Etendre le dispositif des primes types ERC aux MSCA	22; 23; 24; 26	T4 2025	DRH	Cadrage publié et nbre bénéficiaires	
	Etat d'avancement	Remarques			
	NOUVEAU				
Action 24	GAP Principe(s)	Timing (par trimestre/ou semestre)	Direction responsable	Indicateur(s) / Objectif(s)	
Sensibiliser les EC et C à l'innovation	8	T4 2025	DIPA	Nombre d'actions de sensibilisation	
	Etat d'avancement	Remarques			
	NOUVEAU				
Action 25	GAP Principe(s)	Timing (par trimestre/ou semestre)	Direction responsable	Indicateur(s) / Objectif(s)	
Déployer le Pôle Universitaire d'Innovation visant à créer un portail unique de la valorisation à l'attention	8	T1 2026	DPS	Création d'un site internet dédié	
des EC et C	Etat d'avancement	Remarques			
	NOUVEAU				
Action 26	GAP Principe(s)	Timing (par trimestre/ou semestre)	Direction responsable	Indicateur(s) / Objectif(s)	
Instruire les dossiers innovation de	8	T4 2024	DPS	Opé : 1x / mois	
manière collective via des réunions opérationnelles et de gouvernance				Gouvernance : 1x / an	
	Etat d'avancement	Remarques			
	NOUVEAU				
Action 27	GAP Principe(s)	Timing (par trimestre/ou semestre)	Direction responsable	Indicateur(s) / Objectif(s)	
Poursuivre le déploiement de l'outil OCAPI vers la communauté recherche de l'UM	24; 31;	T4 2025	DIPA	Nombre d'utilisateurs OCAPI au sein des laboratoires de	

				recherche
	Etat d'avancement	Remarques		
	NOUVEAU			
Action 28	GAP Principe(s)	Timing (par trimestre/ou semestre)	Direction responsable	Indicateur(s) / Objectif(s)
Développer un module permettant la gestion des déclarations d'invention dans l'outil OCAPI	24; 31;	T4 2025	DIPA	Nombre de déclarations d'inventions créées dans le module
	Etat d'avancement	Remarques		
	NOUVEAU			
Action 29	GAP Principe(s)	Timing (par trimestre/ou semestre)	Direction responsable	Indicateur(s) / Objectif(s)
Développer un module permettant la signature électronique des contrats dans l'outil OCAPI	24; 31;	T4 2026	DIPA	Nombre de signatures électroniques dans le périmètre de l'outil OCAPI
	Etat d'avancement	Remarques		
	NOUVEAU			
Action 30	GAP Principe(s)	Timing (par trimestre/ou semestre)	Direction responsable	Indicateur(s) / Objectif(s)
Suite à une phase pilote en 2022-23, déployer la mise en place de cahiers de laboratoire électroniques	2; 3; 4; 5; 6; 7; 8; 23; 24; 31;	T4 2026	DIPA	Nombre de cahiers de laboratoires électroniques
	Etat d'avancement	Remarques		
	NOUVEAU			
Action 31	GAP Principe(s)	Timing (par trimestre/ou semestre)	Direction responsable	Indicateur(s) / Objectif(s)
Poursuivre l'effort de dématérialisation et de simplification administrative (ordre de mission)	24	T3 2025	DAF	Outils nouveaux déployés Taux d'usage des outils
	Etat d'avancement	Remarques		acs outils

Action 32 Participer à l'expérimentation nationale sur la simplification de la recherche Participer à l'expérimentation nationale sur la simplification de la recherche Participer à l'expérimentation nationale sur la simplification de la recherche Participer à l'expérimentation nationale sur la simplification de la recherche Participer à l'expérimentation de la recherche Participer à l'expérimentation de la simplification de la recherche Participer à l'expérimentation de la qualité de vie au travail et des risques psychosociaux pour la période 2025-2027 Participer à l'expérimentation de la qualité de vie au travail et des risques psychosociaux pour la période 2025-2027 Participer à l'expérimentation de la qualité de vie au travail et des risques psychosociaux pour la période 2025-2027 Participer à l'expérimentation de la qualité de vie au travail et des risques psychosociaux pour la période 2025-2027 Participer à l'expérimentation de la qualité de vie des personnels (ateliers bien être,) Participer à l'expérimentation de la qualité de vie des personnels (ateliers bien être,) Participer à l'expérimentation de la qualité de vie des personnels (ateliers bien être,) Participer à l'expérimentation des managers (projet pilote) animé par une psychologue du travail extérieure à l'UM Participer à l'attention des managers (projet pilote) animé par une psychologue du travail extérieure à l'UM Participer à l'expérimentation des managers (projet pilote) animé par une psychologue du travail extérieure à l'UM Participer à l'attention des managers (projet pilote) animé par une psychologue du travail extérieure à l'UM Participer l'attention des managers (projet pilote) animé par une psychologue du travail extérieure à l'UM Participer l'attention de la qualité de vie du travail extérieure à l'une des des programme d'americation de la la qualité de vie d'attention de la qualité de vie d'avancement programme (pur l'accion responsable l'experiment programme (pur l'accion responsable l'experiment progra		En cours				
nationale sur la simplification de la recherche Etat d'avancement Remarques En cours Action 33 Action 33 Action 34 Action 34 Action 34 Action 34 Action 34 Action 35 Etat d'avancement Remarques Etat d'avancement Remarques T1 2025 DVC Nouveau programme d'amélioration de la qualité de vie au travail et des risques psychosociaux pour la période 2025-2027 Etat d'avancement Remarques NOUVEAU Action 34 Action 34 Action 35 Etat d'avancement Remarques Etat d'avancement Remarques Timing (par trimestre/ou semestre) Timing (par trimestre/ou semestre) Action 34 Timing (par trimestre/ou semestre) Etat d'avancement Remarques Action 35 Action 35 Etat d'avancement Remarques Action 35 Etat d'avancement Remarques Timing (par trimestre/ou semestre) Timing (par trimestre/ou semestre) Action 35 Timing (par trimestre/ou semestre) Timing (par trimestre/ou semestre) Action 35 Action 35 Etat d'avancement Remarques Timing (par trimestre/ou semestre) Timing (par trimestre/ou semestre) Action 35 Créer un espace d'échanges de pratiques à l'attention des managers (projet pilote) animé par une psychologue du travail extérieure à l'UM Etat d'avancement Remarques Etat d'avancement Remarques T4 2025 DVC Atelier réalisé (6 à 7 RDV / par an) Créer un espace d'échanges de pratiques à l'attention des managers (Cible : 10 personnes par an) Créer un espace d'échanges de pratiques à l'attention des managers (Cible : 10 personnes par an) Créer un espace d'échanges de pratiques à l'attention des managers (cible : 10 personnes par an)	Action 32	GAP Principe(s)	trimestre/ou			
Etat d'avancement Remarques Fin cours Action 33 GAP Principe(s) Elaborer un nouveau programme d'amélioration de la qualité de vie au travail et des risques psychosociaux pour la période 2025-2027 Etat d'avancement Remarques NOUVEAU Action 34 GAP Principe(s) Timing (par trimestre/ou semestre) Financement Remarques NOUVEAU Action 34 GAP Principe(s) Timing (par trimestre/ou semestre) Timing (par trimestre/ou semestre) DVC Nombre d'actions réalisées Nombre de participants Etat d'avancement Remarques NOUVEAU Action 35 GAP Principe(s) Timing (par trimestre/ou semestre) DVC Nombre d'actions réalisées Nombre de participants Etat d'avancement Remarques NOUVEAU Action 35 GAP Principe(s) Timing (par trimestre/ou semestre) DVC Nombre d'actions réalisées Nombre de participants Etat d'avancement Remarques NOUVEAU Action 35 GAP Principe(s) Timing (par trimestre/ou semestre) DVC Nombre de participants Etat d'avancement rimestre/ou semestre) DVC Atelier réalisé (6 à 7 RDV / par an une psychologue du travail extérieure à l'UM Etat d'avancement Remarques Tat 2025 DVC Atelier réalisé (6 à 7 RDV / par an une psychologue du travail extérieure à l'UM Etat d'avancement Remarques	nationale sur la simplification de la	24	T1 2025	-	d'un VP dédié à	
Action 33 GAP Principe(s) Elaborer un nouveau programme d'amélioration de la qualité de vie au travail et des risques psychosociaux pour la période 2025-2027 Etat d'avancement NOUVEAU Action 34 GAP Principe(s) Timing (par trimestre/ou programme QVT / RPS Etat d'avancement NOUVEAU Action 34 Etat d'avancement germent rimestre/ou semestre) Etat d'avancement principe(s) Etat d'avancement princ					comité de	
Action 33 GAP Principe(s) Timing (par trimestre/ou semestre) Elaborer un nouveau programme d'amélioration de la qualité de vie au travail et des risques psychosociaux pour la période 2025-2027 Etat d'avancement Remarques NOUVEAU Action 34 GAP Principe(s) Timing (par trimestre/ou semestre) Timing (par trimestre/ou semestre) Timing (par trimestre/ou semestre) Direction Indicateur(s) Nouveau programme QVT / RPS Etat d'avancement Remarques NOUVEAU Timing (par trimestre/ou semestre) Direction Indicateur(s) / Objectif(s) Indicateur(s) / Objectif(s) Direction responsable seponsable semestre) Action 34 Timing (par trimestre/ou semestre) DVC Nombre d'actions réalisées Nombre de participants Etat d'avancement Remarques NOUVEAU Action 35 GAP Principe(s) Timing (par trimestre/ou semestre) Timing (par trimestre/ou semestre) DVC Nombre de participants Etat d'avancement rimestre/ou semestre) Direction Indicateur(s) / Objectif(s)		Etat d'avancement	Remarques			
Elaborer un nouveau programme d'amélioration de la qualité de vie au travail et des risques psychosociaux pour la période 2025-2027 Etat d'avancement Remarques Direction responsable Publication Public		En cours				
d'amélioration de la qualité de vie au travail et des risques psychosociaux pour la période 2025-2027 Etat d'avancement Remarques NOUVEAU Action 34 Action 34 GAP Principe(s) Timing (par trimestre/ou semestre) Etat d'avancement Remarques T'4 2025 DVC Nombre d'actions réalisées Nombre de participants Etat d'avancement Remarques NOUVEAU Action 35 GAP Principe(s) Timing (par trimestre/ou semestre) Etat d'avancement Remarques NOUVEAU Action 35 GAP Principe(s) Timing (par trimestre/ou semestre) Timing (par trimestre/ou semestre) Direction Indicateur(s) / Objectif(s) Timing (par trimestre/ou semestre) Action 35 Créer un espace d'échanges de pratiques à l'attention des managers (projet pilote) animé par une psychologue du travail extérieure à l'UM Etat d'avancement Remarques Etat d'avancement Remarques	Action 33	GAP Principe(s)	trimestre/ou			
Etat d'avancement NOUVEAU Action 34 GAP Principe(s) Etendre à tous les sites de l'UM les actions en lien avec la qualité de vie des personnels (ateliers bien être,) Etat d'avancement NOUVEAU Action 35 GAP Principe(s) Etat d'avancement Remarques NOUVEAU Action 35 GAP Principe(s) Timing (par trimestre/ou semestre) Timing (par trimestre/ou semestre) Timing (par trimestre/ou semestre) Timing (par trimestre/ou semestre) Action 35 Créer un espace d'échanges de pratiques à l'attention des managers (projet pilote) animé par une psychologue du travail extérieure à l'UM Etat d'avancement Remarques Table 1 Table 2 Direction responsable / Objectif(s) Atelier réalisé (6 à 7 RDV / par an) Cible : 10 personnes par an Etat d'avancement Remarques	d'amélioration de la qualité de vie au travail et des risques psychosociaux	24	T1 2025	DVC	programme	
Action 34 GAP Principe(s) Timing (par trimestre/ou semestre) Etendre à tous les sites de l'UM les actions en lien avec la qualité de vie des personnels (ateliers bien être,) Etat d'avancement NOUVEAU Action 35 GAP Principe(s) Timing (par d'actions réalisées Nombre de participants Etat d'avancement NOUVEAU Timing (par trimestre/ou semestre) Timing (par trimestre/ou semestre) Direction responsable / Objectif(s) Action 35 Créer un espace d'échanges de pratiques à l'attention des managers (projet pilote) animé par une psychologue du travail extérieure à l'UM Etat d'avancement Remarques Timing (par trimestre/ou semestre) Direction responsable / Objectif(s) Atelier réalisé (6 à 7 RDV / par an) Cible : 10 personnes par an Etat d'avancement Remarques	pour la periode 2025-2027	Etat d'avancement	Remarques			
trimestre/ou semestre) Etendre à tous les sites de l'UM les actions en lien avec la qualité de vie des personnels (ateliers bien être,) Etat d'avancement Remarques NOUVEAU Action 35 GAP Principe(s) Timing (par trimestre/ou semestre) Créer un espace d'échanges de pratiques à l'attention des managers (projet pilote) animé par une psychologue du travail extérieure à l'UM Etat d'avancement Remarques 7, 23 et 24 T4 2025 DVC Nombre d'actions réalisées Nombre de participants Timing (par trimestre/ou semestre) Direction responsable (6 à 7 RDV / par an) Cible : 10 personnes par an Etat d'avancement Remarques		NOUVEAU				
actions en lien avec la qualité de vie des personnels (ateliers bien être,) Etat d'avancement Remarques NOUVEAU Action 35 GAP Principe(s) Timing (par trimestre/ou semestre) Créer un espace d'échanges de pratiques à l'attention des managers (projet pilote) animé par une psychologue du travail extérieure à l'UM Etat d'avancement Remarques Tat 2025 DVC Atelier réalisé (6 à 7 RDV / par an) Cible : 10 personnes par an Etat d'avancement Remarques	Action 34	GAP Principe(s)	trimestre/ou			
Etat d'avancement Remarques NOUVEAU Action 35 GAP Principe(s) Timing (par trimestre/ou semestre) Créer un espace d'échanges de pratiques à l'attention des managers (projet pilote) animé par une psychologue du travail extérieure à l'UM Etat d'avancement Remarques participants Indicateur(s) / Objectif(s) Atelier réalisé (6 à 7 RDV / par an) Cible : 10 personnes par an	actions en lien avec la qualité de vie	24	T4 2025	DVC	d'actions réalisées	
Action 35 GAP Principe(s) Timing (par trimestre/ou semestre) Créer un espace d'échanges de pratiques à l'attention des managers (projet pilote) animé par une psychologue du travail extérieure à l'UM Etat d'avancement Remarques Timing (par trimestre/ou semestre) Direction responsable / Objectif(s) Atelier réalisé (6 à 7 RDV / par an) Cible : 10 personnes par an						
Action 35 GAP Principe(s) Timing (par trimestre/ou semestre) Créer un espace d'échanges de pratiques à l'attention des managers (projet pilote) animé par une psychologue du travail extérieure à l'UM Etat d'avancement GAP Principe(s) Timing (par trimestre/ou semestre) T4 2025 DVC Atelier réalisé (6 à 7 RDV / par an) Cible : 10 personnes par an		Etat d'avancement	Remarques			
Créer un espace d'échanges de pratiques à l'attention des managers (projet pilote) animé par une psychologue du travail extérieure à l'UM Etat d'avancement Remarques T4 2025 DVC Atelier réalisé (6 à 7 RDV / par an) Cible : 10 personnes par an Cible : 10 Cible :		NOUVEAU				
Créer un espace d'échanges de pratiques à l'attention des managers (projet pilote) animé par une psychologue du travail extérieure à l'UM Etat d'avancement Remarques 7, 23 et 24 T4 2025 DVC Atelier réalisé (6 à 7 RDV / par an) Cible : 10 personnes par an	Action 35	GAP Principe(s)			Indicateur(s)	
pratiques à l'attention des managers (projet pilote) animé par une psychologue du travail extérieure à l'UM Etat d'avancement Remarques (6 à 7 RDV / par an) Cible : 10 personnes par an			_	responsable	/ Objectif(s)	
Etat d'avancement Remarques	pratiques à l'attention des managers (projet pilote) animé par une	7, 23 et 24	T4 2025	DVC	(6 à 7 RDV / par	
					personnes par	
NOUVEAU		Etat d'avancement	Remarques			
<u> </u>		NOUVEAU				

Action 36	GAP Principe(s)	Timing (par trimestre/ou semestre)	Direction responsable	Indicateur(s) / Objectif(s)	
Répondre aux attentes des E/E-C-C et personnel du domaine de la recherche en déployant le Schéma directeur de la	24	T4 2025	DPIL	Taux d'achèvement du SDTE	
Transition Ecologique afin d'améliorer les conditions de travail (aide à la	Etat d'avancement	Remarques			
mobilité douce, rénovation des bâtiments, marchés avec clause de développement durable)	NOUVEAU				
Action 37	GAP Principe(s)	Timing (par trimestre/ou semestre)	Direction responsable	Indicateur(s) / Objectif(s)	
Elaborer et mettre en place d'un plan d'action sur l'amélioration de l'accueil des usagers dans le domaine du Service commun de documentation de	24	T4 2027	DPIL	Lancement d'un plan d'action formalisé	
l'UM (Service Public+)	Etat d'avancement	Remarques			
	NOUVEAU				
Action 38	GAP Principe(s)	Timing (par trimestre/ou semestre)	Direction responsable	Indicateur(s) / Objectif(s)	
Conduire la demande de renouvellement du Label « Bienvenue	18 et 19	T4 2024	DRI	Cible : 2 ou 3 étoiles	
en France » décerné par Campus France	Etat d'avancement	Remarques			
	NOUVEAU				
Action 39	GAP Principe(s)	Timing (par trimestre/ou semestre)	Direction responsable	Indicateur(s) / Objectif(s)	
Entamer une réflexion sur la création d'un guichet unique d'accueil pour faciliter l'arrivée à l'UM de E, E-C, C étrangers (nouvelles recrues, visiteurs)	18 et 19	T4 2026	DRH	Création d'un guichet unique pour faciliter l'arrivée à l'UM de E, EC, C étrangers (nouvelles recrues, visiteurs)	
	Etat d'avancement	Remarques			
	NOUVEAU				
Action 40	GAP Principe(s)	Timing (par trimestre/ou semestre)	Direction responsable	Indicateur(s) / Objectif(s)	
Actualisation et traduction vers		T4 2025	DAF	Guide actualisé	
L	1				

l'anglais du guide des missions suite à l'évolution de la règlementation (allègement et simplification de la communication des pièces				Version anglaise du guide
justificatives)	Etat d'avancement	Remarques		
	NOUVEAU			
Action 41	GAP Principe(s)	Timing (par trimestre/ou semestre)	Direction responsable	Indicateur(s) / Objectif(s)
Consulter l'AMUE sur la possibilité de développer une version anglaise de l'interface dans l'outil dédié aux inscriptions des étudiants	18 et 29	T4 2026	DFE	Consulter I'AMUE sur la possibilité de développer une version anglaise de l'interface dans l'outil dédié aux inscriptions des étudiants
	Etat d'avancement	Remarques		
	NOUVEAU			
Action 42	GAP Principe(s)	Timing (par trimestre/ou semestre)	Direction responsable	Indicateur(s) / Objectif(s)
Ouvrir le programme OSER à d'autres personnels (femmes sans responsabilité d'encadrement, doctorantes, etc.)	27; 28; 37; 38; 39; 40	T4 2025	DVC	Nombre de sessions / an Nombre de participantes sans encadrement ou doctorantes
	Etat d'avancement	Remarques		
	NOUVEAU			
Action 43	GAP Principe(s)	Timing (par trimestre/ou semestre)	Direction responsable	Indicateur(s) / Objectif(s)
Offrir des formations en anglais pour les enseignants-chercheurs	10; 38; 39;	T4 2026	DRI	Nb d'enseignants - chercheurs formés et nb de formations dispensées
	Etat d'avancement	Remarques		
	NOUVEAU			
Action 44	GAP Principe(s)	Timing (par	Direction	Indicateur(s)

		trimestre/ou semestre)	responsable	/ Objectif(s)
Communiquer auprès des C et EC sur l'accompagnement au développement d'un projet professionnel personnalisé	30; 38; 39	T4 2026	DRH	Nombre d'actions de communication réalisées
	Etat d'avancement	Remarques		
	NOUVEAU			
Action 45	GAP Principe(s)	Timing (par trimestre/ou semestre)	Direction responsable	Indicateur(s) / Objectif(s)
Communiquer sur les différents dispositifs de formations de l'UM (offre de formation collective et possibilité de formation individuelle)	38; 39	T1 2025	DRH	Mise à jour des mails de communication et articles intranet associés
				Mise à jour du support de communication sur les différents dispositifs de formation
	Etat d'avancement	Remarques		
	NOUVEAU			
Action 46	GAP Principe(s)	Timing (par trimestre/ou semestre)	Direction responsable	Indicateur(s) / Objectif(s)
Organiser des formations pour le développement d'un écosystème des talents, en lien avec la Charte du Chercheur dans le cadre du projet européen MERCURY WIDERA Pilot (sous réserve de sélection pour financement par la CE)	Tous	T4 2026	DRH	Mise en place de formations en lien avec le développement d'un écosystème des talents en application de la Charte du Chercheur
	Etat d'avancement	Remarques		
	NOUVEAU			

3.2 OTM-R

La version mise à jour de la Stratégie RH de l'UM 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/international/attractivite-scientifique/hrs4r-label-hr-excellence-in-research

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 présidentes et présidents des Comité de Sélections pour les sensibiliser sur les possibles biais de sélection, notamment envers les minorités (production et distribution d'une plaquette « Recruter sans discriminer », et d'une plaquette pour les managers « Inclusion des personnels LGBTQI+ au travail »).

Les données 2023 sur le nombre total d'agents de la sphère recherche à l'UM indique un total de 2 987 en Equivalent Temps Plein (ETP), soit une hausse de 5% par rapport à la période précédente. Pour les personnels recherche uniquement, cette hausse est de + 6%, avec un total de 2 848 ETP en 2023, contre 2 690 ETP en 2020.

Cette augmentation bénéficie en priorité aux agents internationaux dont le nombre progresse de 14%, avec 384 chercheurs de nationalité étrangère en 2023 contre 337 en 2020. Elle profite également aux femmes, dont le nombre atteint 1 251 en 2023 contre 1 140 en 2020, soit une hausse de +10%, par rapport à la période précédente. En 2024, les femmes comptent pour 44% des personnels de la recherche de l'UM, en hausse de 4 points depuis 2017 (42% en 2020 et 40% en 2017).

Le nombre de chercheuses et de chercheurs de catégorie R2 enregistre le taux de progression le plus élevé avec 597 Post-docs contre 479 en 2020, soit une hausse de +25%. Le nombre de doctorantes et de doctorants à l'Université progresse également de +7,5% avec 586 doctorants en 2023 contre 542 en 2020. Ces hausses d'effectifs peuvent s'expliquer en partie grâce à l'effet PEI et au recrutement de jeunes chercheuses et de chercheurs sur les projets Recherche qu'il génère. Il est intéressant de noter qu'à l'UM le nombre de doctorantes est en constante progression depuis 2020 : en 2023, la part des femmes inscrites en études doctorales atteint 58% contre 48% en 2020 (+21%).

A noter que la part de personnes en situation de handicap accueillis à l'UM est également en progression puisqu'en 2023 elle réprésente 5,11% des personnels contre 4,67% en 2020, soit une hausse de +11,6% par rapport à la période précédente, et reste supérieure à la moyenne nationale dans l'enseignement supérieur (4,49% en 2023).

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.

L'autodiagnostic OTM-R réalisé en 2024 révèle des résultats positifs, en progrès une fois de plus par rapport aux périodes précédentes. Le taux de réponses positives atteint 100% en 2024 (comparé aux 96% relevés en 2020 et aux 87% de 2017) avec 23/23 évaluations considérées comme positives (Oui, plutôt; Oui; et Oui, absolument) (Cf. Annexe 8 – OTM-R Checklist 2024).

La rédaction et la publication sur le site institutionnel de la charte OTMR ont eu lieu lors de la précédente demande de renouvellement du label, en 2020. Comme prévu, l'extension d'OTM-R aux contrats doctoraux de l'UM a été réalisée sur la période (action 10 du plan 2020-2023). La <u>Charte OTM-R</u> de l'UM a fait l'objet d'une mise à jour pour intégrer les modalités de recrutement des contrats doctoraux via les écoles doctorales de l'Université et les nouveaux types de contrat de type CPJ (voir Annexe 7 – Charte OTM-R de l'UM). Afin de poursuivre ses efforts de sensibilisation pour un recrutement ouvert, transparent, visant à recruter les personnes les plus qualifiées, l'Université a prévu plusieurs actions dans le plan 2024-2027, notamment la simplification et la dématérialisation de l'ensemble du processus de recrutement de l'UM (action 14 du plan 2024-2027) et l'étendue de l'usage du logiciel Beetween au recrutement des enseignants et des chercheurs

contractuels (action 15 du plan 2024-2027).

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-présidentes et 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, Simplification de la recherche et suivi de programmes nationaux; le Directeur Général des Services et un de ses adjoints en charge des Ressources et du Pilotage (RP) et le directeur du Collège Doctoral.
- Des représentantes et des représentants de la communauté scientifique (depuis 2018) à raison d'une représentante ou un représentant par catégorie de chercheurs (R1- doctorantes et doctorants, R2-post-doctorantes et post-doctorants, R3-maitresses et maitres de Conférence et R4-professeures et professeures).
- 5 membres invités : les responsables des directions centrales DRH, DRED, DRI, DPIL, DIPA et la cheffe de projet.

En 2020, à l'occasion de l'évaluation de fin de cycle et de la première demande de renouvellement, le Comité de Pilotage avait 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 afin de permettre une plus large représentation avec 3 représentants par catégorie de chercheurs.

Depuis, et conformément à la recommandation des experts européens chargés d'évaluer la 1ère demande de renouvellement du label, l'élargissement initialement temporaire de la représentation des chercheuses et des chercheurs au sein du groupe Stratégique a été maintenu pour assurer leur contribution régulière. Ainsi, des groupes de réflexions de chercheurs pour les 4 niveaux R1-R2-R3-R4 ont été créés en 2022, et ce pour tous les domaines scientifiques de l'UM (Agriculture-Environnement-Biodiversité (AEB) ; Bio-Santé (BS) ; Chimie ; Mathématiques-Informatique-Physique-Systèmes (MIPS) ; Sciences sociales (SOC)). Sur la base du volontariat, ces scientifiques se consultent et partagent leurs réflexions. Ils assistent aux réunions du groupe stratégique durant lesquelles sont rapportés les fruits de leurs échanges et leurs éventuelles suggestions, et reçoivent les comptes rendus et les communications relatives à HRS4R.

Ces représentants de la communauté scientifique de l'UM s'ajoutent aux 15 scientifiques de la gouvernance (le président, les vice-présidentes et les vice-présidents, et le directeur du Collègue Doctoral sont également des chercheurs ou des enseignants-chercheurs). Cela porte la part des scientifiques dans le comité directeur à 85%, avec 28 chercheurs et enseignants-chercheurs sur 33 membres, dont 10 femmes, soit un ratio F/H de 36%.

Le groupe Opérationnel se réunit une fois par trimestre, exécute HRS4R, en assure le suivi et rend compte au maître d'ouvrage via la cheffe de projet. Le groupe Opérationnel est composé de représentantes et de représentants des 15 directions et services commun qui participent à la mise en œuvre de HRS4R (et qui peuvent être la directrice ou le directeur de ladite direction). En 2024, les directions impliquées dans HRS4R sont :

- Direction de l'Innovation et des Partenariats (DIPA)
- Direction de la Communication (DCOM)
- o Direction de la Recherche et des Etudes Doctorales (DRED)
- Direction de la Vie des Campus (DVC)
- Direction des Affaires Financières (DAF)

- Direction des Affaires Générales et Institutionnelles (DAGI)
- Direction des Formations et des Enseignements (DFE)
- Direction des Programmes Structurants (DPS)
- Direction des Relations Internationales (DRI)
- Direction des Ressources Humaines (DRH)
- Direction du Patrimoine Immobilier (DPI)
- Direction du Pilotage (DPIL)
- Direction du Système d'Information et du Numérique (DSIN)
- Service Commun de Médecine Préventive et de Promotion de la Santé (SCMPPS)
- Service Conseil et Prévention des Risques (SCPR)

La composition du Comité de Pilotage est mise à jour au fil des départs et arrivées que connait toute institution (Cf. Annexe 8 – Composition du Comité de pilotage).

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 2015.

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 la cheffe 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, ainsi que dans un répertoire collaboratif TEAMS accessible aux membres du Comité de pilotage (depuis 2022). 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.

A l'occasion du premier renouvellement du label HR Excellence in Research, un élargissement temporaire de la représentation des chercheuses et des chercheurs au sein du groupe Stratégique avait été décidé afin de recueillir les contributions de la communauté scientifique UM. Depuis, pour maintenir une consultation régulière auprès d'une large représentation des scientifiques et conformément au plan d'action 2020-2023 et aux recommandations en 2021 des experts auditeurs de la première proposition de renouvellement, des groupes de réflexions des chercheurs pour les 4 niveaux R1-R2-R3-R4 ont été créés en 2022 et ce pour tous les domaines scientifiques de l'UM (AEB, BS, CHIMIE, MIPS, SOC). Sur la base du volontariat, ces scientifiques se consultent et partagent leurs réflexions. Ils assistent aux réunions du groupe stratégique durant lesquelles sont rapportés les fruits de leurs échanges et leurs éventuelles suggestions et reçoivent les comptes rendus et les communications relatives à HRS4R.

La cheffe 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, DRH, cheffe de projet) sont organisées autant que de besoin.

Ainsi, pour les besoins du deuxième chantier de renouvellement seulement, 13 réunions ont été organisées entre octobre 2023 et octobre 2024 :

- 2 sessions plénières communes aux 2 groupes (lancement du processus de renouvellement 17/11/2023 présentation du nouveau plan d'action 25/10/2024)
- 4 réunions avec la gouvernance resserrée (Président, DGS, Maître d'œuvre, DRH, cheffe de projet) les

13/03/2024 - 26/04/2024 - 21/06/2024 - 02/10/2024;

- le groupe Stratégique élargi s'est réuni en session plénière à 2 autres reprises (12/10/2023 30/08/2024)
- le groupe Opérationnel s'est réuni en session plénière à 5 autres reprises (14/12/2023 06/02/2024 09/04/2024 25/06/2024 05/09/2024), et en sous-groupe aussi souvent que nécessaire (environ 15 fois) en particulier pour le recueil et la définition des actions à inclure dans le nouveau plan d'actions 2024-2027.
- A cela s'ajoutent des séances de travail d'une demi-journée par semaine entre la cheffe de projet et une agente DRH affectée 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 2020 et mars 2024, et relevé d'indicateurs de réalisation. Les propositions d'actions, y compris celles issues de l'analyse des <u>résultats de l'enquête HRS4R 2024</u>, ont été recueillies auprès des directions et services centraux impliqués, en lien avec les Vice-Présidentes et Vice-Présidents des périmètres concernés. Ces actions ont ensuite été présentées pour arbitrage à la gouvernance, puis finalisées avec les membres du groupe Stratégique en séance plénière le 25/10/2024.

Les 44 actions ainsi définies s'ajoutent aux 2 actions du plan précédent restant à compléter et/ou à réaliser, ce qui porte à 46 le nombre d'objectifs du plan d'action HRS4R révisé pour la période 2024-2027.

Cette méthodologie basée sur un travail collectif trans-directionnel a permis d'aboutir à la production du <u>présent rapport</u>, d'un <u>bilan du plan 2020-2023</u>, du relevé d'indicateurs pour les actions dites pérennes et pour les actions du plan 2020-2023, de la <u>révision de la Charte OTM-R</u> et d'un auto-diagnostic OTM-R, ainsi qu'un <u>nouveau plan d'action pour la période 2024-2027</u>.

Présentés pour validation au Conseil d'Administration de l'UM du 18/11/2024, ces documents sont publiés sur le site internet de l'UM en novembre 2024 et soumis à la Commission Européenne pour évaluation.

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 Enseignantes-chercheuses et des Enseignants-Chercheurs volontaires avaient contribué à la Gap Analysis et à la définition des objectifs du premier plan d'action 2015-2017.

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 révisé pour la période 2017-2019.

En 2017, la décision d'intégrer des représentantes et des représentants de la communauté scientifique dans le groupe Stratégique, actée au T2 2018, a permis d'accueillir une représentante ou un représentant par catégorie de chercheurs (R1- doctorantes et doctorants, R2-post-doctorantes et post-doctorants, R3-maîtresses et maîtres de Conférence et R4-professeures et professeurs), soit 4 représentants qui participent aux réunions.

- En 2020, à l'occasion de l'évaluation de fin de cycle et de la première demande de renouvellement, le Comité de Pilotage avait 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 représentants par catégorie de chercheurs (R1-R2-R3-R4).

Depuis 2022, et conformément à la recommandation des experts européens chargés d'évaluer la 1ère demande de renouvellement du label, l'élargissement initialement temporaire de la représentation des chercheuses et des chercheurs au sein du groupe Stratégique a été maintenu pour assurer leur contribution régulière. Ainsi, des groupes de réflexions de chercheurs pour les 4 niveaux R1-R2-R3-R4 ont été créés en 2022 pour tous les domaines scientifiques de l'UM (Agriculture-Environnement-Biodiversité (AEB); Bio-Santé (BS); Chimie; Mathématiques-Informatique-Physique-Systèmes (MIPS); Sciences sociales (SOC)). Sur la base du volontariat, ces scientifiques se consultent et partagent leurs réflexions. Ils assistent aux réunions du groupe stratégique

durant lesquelles sont rapportés les fruits de leurs échanges et leurs éventuelles suggestions ; ils reçoivent les comptes rendus et les communications relatives à HRS4R.

Ces représentants de la communauté scientifique de l'UM s'ajoutent aux 15 scientifiques de la gouvernance (le président, les vice-présidentes et les vice-présidents, et le directeur du Collègue Doctoral sont également des chercheurs ou des enseignants-chercheurs). Cela porte la part des scientifiques dans le comité directeur à 85%, avec 28 chercheurs et enseignants-chercheurs sur 33 membres, dont 10 femmes, soit un ratio F/H de 36%.

Globalement, les taux de représentation des chercheurs pour les catégories R1, R2, R3 et R4 atteignent respectivement 11%, 1 %, 25% et 57 %.

Dans le cadre du 2^{ème} renouvellement du label HR Excellence in Research, l'Université a choisi de conduire une nouvelle enquête. Contrairement à l'enquête de 2017 qui portait sur l'évaluation de l'importance des 40 principes de C&C et de leur degré d'implémentation à l'UM, l'enquête 2024 visait à recueillir plus largement les avis de la communauté scientifique sur les sujets en lien avec la mise en œuvre de la stratégie HRS4R à l'Université. Gage d'impartialité et d'objectivité dans cette démarche, la gouvernance de l'UM a fait le choix de confier la conduite de l'enquête et l'analyse des résultats à un prestataire externe de l'Université. Des membres du groupe stratégique et la cheffe de projet HRS4R ont travaillé à l'élaboration du questionnaire avec le prestataire à partir d'une proposition de sondage produite par le groupe de réflexion des chercheurs R1-R2, ainsi que des éléments de la Charte européenne des chercheurs révisée.

Un sondage de 25 questions a donc été lancé du 15 mai au 5 juin 2024 auprès de 2 715 chercheurs, enseignantschercheurs, ingénieurs, techniciens et personnel support de la recherche de l'UM afin de recueillir les avis de la communauté scientifique sur les sujets en lien avec la mise en œuvre de la stratégie HRS4R à l'Université.

536 réponses complètes ont été recueillies, soit un taux de participation de 19,7%. La synthèse des résultats, basée sur le traitement statistique des réponses anonymisées recueillies, est présentée dans un document situé en annexe de ce rapport (Cf. Annexe 10 – Résultats enquête HRS4R 2024).

Globalement, les résultats indiquent une bonne connaissance des dispositifs de l'UM pour la recherche, des cadrages et différents plans et directeurs. Le sondage révèle des pistes d'amélioration, prises en compte dans l'élaboration du plan d'action 2024-2027, puis traduites en objectifs ce qui représente quinze actions nouvelles portant sur l'amélioration de la Connaissance de la Charte européenne des chercheurs (Action 4), la diffusion et prise de connaissance des communications de l'UM (Action 22), la connaissance et recours aux services d'accompagnement et de développement des compétences proposés par l'UM (Actions 18, 44, 45 et 46), et la lutte contre les discriminations, le harcèlement moral et l'absence de transparence dans les recrutements (Actions 5, 6, 9, 10, 11, 14, 15, 16 et 17).

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 la Charte et au Code (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, et à le renouveler en 2021.

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 boite 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 sur le site institutionnel qu'accompagne une série d'actions de sensibilisation et de formation auprès des publics concernés en interne.

La démarche d'amélioration continue HRS4R fait partie intégrante de la stratégie institutionnelle dans le

domaine des ressources humaines pour la recherche ; HRS4R figure dans l'objectif 3 « Consolider les dispositifs de pilotage et d'amélioration continue » de l'axe 6 « Modernisation de l'établissement » du contrat de site pluriannuel 2021-2026 conclu entre l'UM et son ministère de tutelle, le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche.

Le plan d'action pour la période 2024-2027 a été élaboré en lien avec les nombreux documents pluriannuels de l'établissement : le contrat de site, le contrat d'objectifs, de moyens et de performance (COMP), les divers schémas directeurs de l'établissement (vie étudiante, Handicap, numérique, transition écologique, immobilier et aménagement, plan égalité Femmes-Hommes...).

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 qui impulse et arbitre les orientations de la stratégie, et le groupe Opérationnel qui 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 un gage de la volonté de mettre en œuvre le plan d'action HRS4R. Ce projet qui fait partie intégrante de la stratégie d'établissement.

Le portage par une direction spécifique, une date de livrable et un indicateur d'achèvement sont définis 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. 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. 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. Depuis 2022, un répertoire collaboratif TEAMS spécifique au projet HRS4R a également été mis en place. Accessible à tous les membres du Comité de pilotage HRS4R, cet outil favorise la collaboration en temps réel, le partage de fichiers, et la centralisation des informations dans un environnement collaboratif. Il permet à tous les membres d'être informés sur la bonne progression du projet.

Les réunions régulières du groupe Opérationnel 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 et dans TEAMS HRS4R. Lorsque des écarts majeurs par rapport aux objectifs sont observés, ils sont rapportés au maître d'ouvrage par la cheffe de projet afin qu'il en soit référé à la gouvernance pour arbitrage et définition d'une action corrective.

Les réunions biannuelles 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 de prendre connaissance des échanges et éventuelles suggestions rapportés par les groupes de réflexion des chercheurs. Le cas échéant, ces réunions servent également à arbitrer les décisions relatives à la correction d'écarts 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 et l'outil collaboratif TEAMS pour HRS4R contribuent à garantir la bonne mise en œuvre du projet HRS4R dans l'établissement.

Par ailleurs, HRS4R figure parmi les divers projets d'amélioration continue en cours à l'UM suivis par un Comité de l'amélioration continue créé en juillet 2022 par l'Université afin de disposer d'une vision consolidée dans ce domaine.

Le taux d'achèvement cumulé de 92% des plans d'actions précédents depuis 2015 attestent du travail déjà accompli.

De même, les 46 actions du plan 2024-2027 illustrent l'ambition de l'UM dans les objectifs HRS4R qu'elle se donne pour les années à venir.

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 2024-2027.

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.

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 et l'outil collaboratif TEAMS pour HRS4R contribuent à garantir la bonne mise en œuvre du projet HRS4R dans l'établissement.

Par ailleurs, HRS4R figure parmi les divers projets d'amélioration continue en cours à l'UM suivis par un Comité de l'amélioration continue créé en juillet 2022 par l'Université afin de disposer d'une vision consolidée dans ce domaine.

Le taux d'achèvement cumulé de 92% des plans d'actions précédents attestent du travail déjà accompli.

De même, les 46 actions du plan 2024-2027 illustrent l'ambition de l'UM dans les objectifs HRS4R qu'elle se donne pour les années à venir.

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 8 - OTM-R check-list 2024) et des indicateurs du rapport social unique, bilan effectué annuellement dans l'établissement.

Pour mesurer les progrès accomplis vers l'objectif fixé, les directions porteuses d'actions, par l'intermédiaire des référentes et référents désignés, relèvent régulièrement les indicateurs qui s'y rapportent (leur fréquence peut varier selon les cas). Ces référentes et référents sont chargés de produire et de sauvegarder les justificatifs de réalisation des actions dans un dossier spécifique du TEAMS dédié à 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.

En 2021, les experts européens chargés d'évaluer la première demande de renouvellement du label ont formulé des recommandations sur la définition de moyens de suivi plus précis permettant de considérer une action terminée, et le recours à des indicateurs qualitatifs et quantitatifs lorsque c'est possible. Comme suite à ces recommandations, l'équipe HRS4R a entrepris en 2022 un travail de révision conséquent de tous les indicateurs HRS4R avec le groupe Opérationnel, avec l'appui de la Direction du Pilotage (DPIL), direction experte en la matière. Une séance collective d'une 1/2 journée le 20 avril 2022 a réuni les référents des directions de l'UM impliquées dans HRS4R pour qu'ensemble ils travaillent à définir des indicateurs de type SMART (Spécifique, Mesurable, Atteignable, Réaliste, Temporel) pour toutes les actions du projet : actions pérennes, actions du plan en cours, et diagnostic OTM-R. Dans cette réflexion, un effort a été fourni afin de mutualiser et rationaliser les indicateurs déjà disponibles à l'UM. Des séances supplémentaires de travail en bilatéral entre la cheffe de projet, la référente DPIL et chaque direction ont ensuite complété cet exercice, permettant d'assigner un total de 111 indicateurs dont 34 pour le plan d'action 2020-2023, 56 pour les actions HRS4R dites pérennes, et 21 pour le

diagnostic OTM-R (Cf. Annexe 8 - OTM-R Checklist 2024).

L'équipe HRS4R (Cheffe de projet et assistante) est chargée de vérifier et compiler ces indicateurs dans un fichier macro, facilitant la synthèse des mesures de progrès du projet, année après année (Cf. Annexe 2 – Relevé des indicateurs pérennes ; Annexe 4 – Relevé des indicateurs du plan 2020-2023).

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

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

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, des présentations ont eu lieu auprès de la Communauté scientifique et plusieurs articles ont été publiés (magazine FORUM, 4 articles sur le site internet et une page sur l'intranet dans l'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, cheffe 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 60 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 et de la Recherche (MESR), de divers établissements francais et étrangers et de la CE. Nathalie Modjeska a réalisé 18 interventions dont 4 en FR, 9 à l'international, et 5 en distanciel (cf. Annexe 11 - Tableau des interventions externes par l'UM sur HRS4R).

Enfin, la participation de l'UM au projet MERCURY en réponse à l'appel WIDERA sur le développement d'écosystèmes des talents, en lien avec la Charte du Chercheur, témoigne d'un engagement qui va au-delà de l'établissement pour rayonner au niveau national, européen et international. En effet, l'UM s'est associée avec 9 autres partenaires (dont 4 universités – Antwerp U, UCC, Polito, U. Gdansk –, une agence de financement de la recherche, la Marie Curie Alumni Association, et trois cabinets d'experts) pour répondre à un appel à projets pilote. Ce projet, s'il est retenu pour financement par la CE, aura pour objectif de disséminer les bonnes pratiques sur le développement d'écosystèmes de talents de la recherche en Europe au travers de formations à destination des établissements (publics ou privés) désireux de mettre en œuvre les principes de la Charte européenne des chercheurs. Dans ce domaine, les acteurs du monde économique des 5 universités partenaires ainsi que les institutions partenaires des universités européennes auxquelles ces universités participent seront invités à suivre les formations. Associé à la participation de la Marie Curie Alumni Association, et d'autres experts reconnus, ce projet est en mesure de contribuer très largement et très positivement à la diffusion de la politique européenne de développement d'écosystèmes des talents de la recherche, en lien avec les principes de la charte européenne des chercheurs.

5 ANNEXES

5.1 Annexe 1 – Liste des acronymes et abréviations

Légende des acronymes et abréviations utilisés dans le document

AEB : Agriculture-Ecologie –Biodiversité

APEC : Association pour l'Emploi des Cadres

BIATSS : catégorie de personnel (agents bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de

santé)

BS: Biologie-Santé

C: Chercheur/Chercheuse

COMP: Contrat d'Objectifs, de Moyens et de Performance

CPJ: Chaire Professeur Junior

CSA : Comité Social d'Administration DAF : Direction des Affaires Financières

DAGI: Direction des Affaires Générales et Institutionnelles

DCOM: Direction Communication

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

DPS: Direction des Programmes Structurants

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/ Enseignante

EC: Enseignant/Chercheur - Enseignante/Chercheuse

ENT : Espace Numérique de Travail IUF : Institut Universitaire de France

MCF: Maître de Conférence

MESR: Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche

MIPS: Mathématiques-Informatique-Physique-Systèmes

ODD : Objectif de Développement Durable PCA : Prime de charges administratives

PDER : Prime à l'encadrement Doctoral Et de Recherche

PEI : Programme d'Excellence I-SITE (Initiative Science-Innovation-Territoires- Economie)

PhD : Doctorant/Doctorante PR : Professeur/Professeure

REH: référentiel équivalences horaires

RH: Ressources Humaines

RIPEC : Régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs

SCD: Service Commun de Documentation

SCMPPS: Service Commun de Médecine Préventive et de Promotion de la Santé

SCSIP : Service Commun de Soutien à l'innovation pédagogique

SCUIOIP: Service Commun Universitaire d'Information, d'Orientation et d'Insertion Professionnelle

SDIA : schéma directeur immobilier et de l'aménagement SDTE : schéma directeur de la Transition Ecologique

SHON: Surface Hors Œuvre Nette

SOC: Social Sciences

UEI: Unités de Formation et de Recherche (UFR), Ecoles et Instituts

UMR : Unité Mixte de Recherche VSS : Violences Sexistes et Sexuelles

5.2 Annexe 2 – Relevé des indicateurs pérennes

# action	Actions pérennes	Direction Leader -	Indicateur mis à jour en 2022	Total 2020-2023	2020	2021	2022	2023
I-2.1	Afin de promouvoir les bons principes éfhiques de la recherche, incitation à généraliser le recours aux règlements intérieurs pour les unités de recherche et proposer d'accompagner leur rédaction pour une meilleure harmonisation	DRED	Nbre d'UMR disposant d'un règlement intérieur	7	3	1	2	1
I-3.1	Afin d'encourager les doctorants à faire preuve de responsabilité professionnelle, la référence à Charle 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	DRED	Nbre doctorants ayant suivi les formations intégrité scientifique	1 757	174	382	582	619
I-3.2	Afin de sensibiliser les chercheurs à la queston 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 doité 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.	DFE	nbre documents traités par COMPILATIO	6	2	1	1	2
I-3.2 bis	Afin de sensibiliser les chercheurs à la question du plagiat et de l'auto-plagiat, le message est inclus dés l'enseignement universibire (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 doité 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 butes les ED de TUM.	DFE	nbre affaires sanctionnées	7	2	1	2	2
I-5.1	Volonib 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 Parthanariats par le biais de visite de laboratoires, de la mise en ligne d'Artice Intranet et Internet, du développement d'un SI permettant recueil et parbage de résultats scientifiques (livrable Q1 2021) et utilisation des applications STEP et STAR et signature d'un contrat de diffusion des thèses (outil SUDOC)	DIPA	nbre de d'UMR sensibilisés via des actions d'information (permances PI, visites)	16	0	0	5	11
1-6	Afin de sensibiliser les chercheurs à leurs obligations vis-à-vis de leurs employeurs, financeurs, l'usage des cahiers de laboratoire est généralisé à tibus les chercheurs de sciences expérimentales, et les moyens de gestion et de suivi des bnots 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 crédit Recherche (bilan)	DIPA	nb de cahiers de labo délivrés par an par la DIPA	1 428	540	433	230	225
I-6 bis	Afin de sensibiliser les chercheurs à leurs obligations vis-à-vis de leurs employeurs, financeurs, l'usage des cahiers de laborabire est généralisé à tous les chercheurs de sciences expérimentales, et les moyens de gesion et de suivi des fonds ontété 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 crédif Recherche (bilan)	DIPA	Taux consommation des crédits dotations recherche et des crédits AAP	93% moy 62% moy	Année non significative du fait de la crise sanitaire	92% 60%	95% 58%	93% 69%
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	SCMPPS	nombre d'agents ayant suivi la formation Assistant Prévention nombre d'agents ayant suivi la formation F3SCT nombre d'Assistant Prévention ayant accès au livret d'accueil	nombre d'agents ayant suivi la formation AP : 60 nombre d'agents ayant suivi la formation F3SCT : 19 nombre d'AP ayant accès au livret d'accueil : 826	nombre d'agents ayant suivi la formation AP : 0 nombre d'agents ayant suivi la formation F3SCT : 0 nombre d'AP ayant accès au livret	nombre d'agents ayant suivi la formation AP : 33 nombre d'agents ayant suivi la formation F3SCT : 0 nombre d'AP ayant accès au livret	nombre d'agents ayant suivi la formation AP : 8 nombre d'agents ayant suivi la formation F3SCT : 0 nombre d'AP ayant accès au livret d'accueil : 215	nombre d'agent ayant suivi la formation AP : 19 nombre d'agent ayant suivi la formation F3SCT : 19 nombre d'AP ayant accès au livret d'accueil : 211
I-8.1	Les devoirs des chercheurs (sur le respect des réglements, des principes éthiques, l'obligation de formation, d'encadrement, diffusion des résultats, sécurié, 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 dauses sur valorisation) entre doctorant, directeur de thèse, DU et Directeur ED. L'exploitation des résultats est encouragée via un dispositif d'intéressement des inventeurs.	DIPA	Nombre et montant de primes	151 primes 107 772,78€	43 primes 17 011,66 €	17 primes 3 412,96 €	3 primes 3 348,16 €	88 primes 84 000 €
I-8.2	Afin de réferencer 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.	DRED	Taux respect charte	87,13%	86,20%	88,20%	87%	
I-9.1	publication d'articles avec « The conversation »	DCOM	Nbr d'articles Nbr d'auteurs Nbr de lecteurs	198 articles 178 auteurs 6,7M vues	53 articles 46 auteurs 873 000 vues	48 articles 44 auteurs 1,6 M de vues	44 articles 41 auteurs 2,8 M de vues	53 articles 47 auteurs 1,5 M de vues
I-10.2	Dans un objectif d'internationalisation @home, les personnes ressources en langue parmi les personneis de l'université et les structures nécessitant des compétences linguistiques dans les Directions centrales et Services Communs seront identifiées.	DRH	Nb agents UM ayant suivi une formation en langue.	278	84	67	68	59
I-10.3	Forhemet negagée 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'anstémitisme", déploie un programme d'actions annuelles en taveur 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'antésmitisme, et l'accueil des personnes en situation de handicap (schéma directeur handicap).	DVC	Référents nommés Actions/évenements de sensibilisation Charle L'autre Cerde L'GET+ Lancement d'une enquête sur les discriminations Aleliers "Oser" : nombre de sessions et de participantes / année Plans et schémas directeurs	6 sessions ablier OSER 73 participantes	Nomination Chargés Mission : "Egalité femme Homme- Agnès Fichard-Carroll "Lutte contre le racisme et l'antisémitisme - JeanPaul Udave Chaque année : "Donner des elles à TUM "Semaine contre les LGBTQ1+ "Actions de lutte contre le racisme et l'antisémitisme et l'antisémitisme des personnels en situation des personnels en situation de Handicap Atelier OSER : 1 session 11 participantes	Nomination Chargés Mission : "Egalité femme Homme Agnés Fichard Carroll **Lufte contre le racisme et l'artisérnitisme - Jean-Paul Udave Chaque année : "Donner des elles à l'UM ** Semaine contre les LGBTOI+ ** Actions de lutte contre le racisme et l'artisérnitisme ** Actions pour l'inclusion des personnés en situation de Handicap Plan égalité 2021-2022 Atelier OSER : 2 sessions 25 pardicipentes	Jean-Paul Udave, référent laioité Agnés Fichard-Carroll, vice présidente chargée de la formation et de la vie universitaire, référente égilité fernmes-hommes Julie Boiché, référente racisme et antisémilisme Chaque année : Chaque année : Chaque année : Chaque année : LGBTQ1+ * Actions de lutte contre les LGBTQ1+ * Actions de lutte contre le racisme et antisémisme * Actions pour l'inclusion des personnels en siluation des personnels en siluation de Handicap Plan égalité 2021-2022 Signature charte l'AUTRE CERCLE (édudiants) Atelier OSER : 2 sessions 27 participantes	Jean-Paul Udave, référent laibité Agnès Fichard-Carroll, vice- présidente chargée de la formation et de la vie universitaire, référente égalité temmes hommes Julie Boiché, vice- présidente chargée de la responsabilité sociale Julie Boiché, référente racisme et antisémitisme Lancement enquête ACADISCRI Chaque année : * Donner des elles à TUM * Semaine contre les LOBTOI+ * Actions de luite ontre le racisme et l'antisémitisme * Actions pour l'inclusion des personnels en situation de Plan égalité 2023-2025 - Atalier OSER : 1 session

# action	Actions pérennes	Direction Leader -	Indicateur mis à jour en 2022	Total 2020-2023	2020	2021	2022	2023
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	Intégrer les principes C&C dans les dispositifs RI à destination des chercheurs internationaux	Appels Explore : 4 Appels STA/STT: 6	0	Appel Explore :1 Appels STA/STT: 2	Appel Explore :1 Appels STA/STT: 2	Appels Explore :2 Appels STA/STT: 2
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 menfon/parcours; par grande fhématique, via comité de suivi de fhése pour les Doctornis, bus les 5 ans pour les accueillants de doctorants. Enfin, les cursus et activités des doctorants sont évalués via une enquéle et formation des encadrants (formateurs extérieurs)	DFE	# structures recherche évaluées par HCERES	66 (prochaine évaluation 2025)	66	NC	NC	NC
II-13.1	Des mesures sont prises à l'UM pour assurer un recrulement Ouvert, Transparent Basé sur le Mérite permettant l'égalité des chances, et le recrulement de candidats les mieux qualités. Aisu, une référence à la Charte et au Code est ajoutée dans le Vade-Mecum pour le recrulement à l'UM; une procédure RH spécifique est créée pour la publication des postes sur Euraxess job portal (adresse dédiée drh-euro-recru@umontpellier.fr); le recensement annuel des délais sur les campagnes 2015-2016	DRH	Nb offres publiées sur Euraxess	298	8 (8 postes Euraxess session synchro)	19 (19 postes Euraxess session synchro)	131 (26 postes Euraxess session synchro + 99 postes chercheurs + 6 CPJ)	140 (34 postes Euraxess session synchro + 100 postes chercheurs + 6 CPJ)
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 qualifés. Ains, une référence à la Charle 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 jos portal (adresse dédiée drh-euro-recrut@umontpellier.fr); le recensement annuel des délais sur les campagnes 2015-2016	DRH	Délai moyen des campagnes de publication	1 mois	Publication réglementaire d'un mois	Publication réglementaire d'un mois	Publication réglementaire d'un mois	Publication réglementaire d'un mois
II-16	En lien avec OTM-R, une lettre de cadrage a rappelé la prise en comple 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 s'ectorielle, encadrement, rôle de mentor, enseignement) les cithes de poste et cadrage primes et avancement prennent en compte ces missions (EC). Les chercheurs sont renseignés et sensibilisés aux passerelles publiciprivé par le SCV; un cadrage du Référentiel Horaire pour la Recherche a été adopté le 2006/2016, d'illiusé aux Directeurs d'Unités (13/07/2016) et mis en ligne / ENT	DRH	# nb fiche recrutements EC intégrant ces missions / # nb fiches de recrutement	87 E-C 394 chercheurs contractuels 22,08% en moy	8 E-C 88 chercheurs contractuels 9%	19 E-C 107 chercheurs contractuels 17,75%	26 E-C 99 chercheurs contractuels 29,29%	34 E-C 100 chercheurs contractuels 34%
II-16	En lien avec OTM-R. une lettre de cadrage a rappelé la prise en comple 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 cithes de poste et cadrage primes et avancement prennent en comple ces missions (EC). Les chercheurs sont renseignés et sensibilisés aux passerelles publiciprivé par le SCV; un cadrage du Référentiel Horaire pour la Recherche a été adopté le 20/06/2016, diflusé aux Directeurs d'Unités (1307/2016) et mis en ligne / EMT	DRH	Nb heures de décharge attribuées/an équivalent en €	5 852,19 heTD 375 680 €	REH recherche : 2810,49 heTD	REH recherche : 678 heTD PCA recherche : 171 430,42 €	REH recherche : 996,70 heTD PCA Recherche : 173 849,44 €	REH recherche : 1367 heTD PCA Recherche : 30 400 € C2 Recherche :
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 secbrielle; encadrement, rolle de mentor; enseignement) les fiches de poste et cadrage primes et avancement prennent en compte ces missions (EC). Les chercheurs sont renseignés et sensibilités aux passerelles publiciprivé par le SCV; un cadrage du Référentiel Horaire pour la Recherche a été adopté le 20/06/2016, diffusé aux Directeurs d'Unités	DRH	Nb EC attributaires? Nb PEDR (prime d'encadrement doctoral et de recherche) et CRCT (Congé pour Recherches ou Conversions Thématiques)	1 989	SOURCE : BS 2020 Nb de bénéficiaires PEDR : 417	SOURCE : RSU 2021 Nb de bénéficiaires PEDR : 416	SOURCE : RSU 2022 Nb de bénéficiaires PEDR : 390 A noter, disparition progressive PEDR pour EC => création RIPEC	SOURCE : RSU 2023 Nb de bénéficiaires PEDR : 308 A noter, disparition progressive PEDR pour EC => création RIPEC
II-18.2	(130/7/2016) et mis en ligne / ENT Le souhat de reconnaître l'expérience de mobilité à l'UM se traduit par la mise en ligne de reburs 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	DRI	nb de mobilités sortantes E-C, C soutenus par des programmes tels que Erasmus, Explore (PEI)	12 mobilités STA/STT 111 sortantes / 212 EXPLORE	18 (sortantes) / 27 EXPLORE # 3	4 mobilités STA/STT	C3 - nb de bénéficiaires : 4 mobilités STA/STT 28 sortantes / 55 EXPLORE # 4	C3 - nb de bénéficiaires : 4 mobilités STA/STT 65 sortantes / 130 EXPLORE # 5 + #6
III-23.1	Pour créer l'environnement de recherche ou de formation à la recherche le plus stimulant et offir les équipements, installations et possibilités les plus adéquals pour la recherche, l'UM alloue les moyens nécessaires pour la mise aux normes et la construction de bâtiments (Plan Campus).	DPI	Budget dédié / an NB: fluides sitesTriolet, Saint-Priest, services centraux Montpellier uniquement	95 458 K€ dont 11 850 K€ (fluides) 8 237 K€ (fonct) 72 538 K€ (invest)	16 481 000 € dont 2 833 000 € (fluides) 1 838 000 € (fonct) 11 810 000 € (invest)	25 702 000 € dont 2 968 000 € (fluides) 1 612 000 € (fonct) 21 122 000 € (invest)	33 403 000 € dont 3 469 000 € (fluides) 2 492 000 € (fonct) 27 442 000 € (invest)	19 872 000 € dont 5 413 000 € (fluides) 2 295 000 € (fonct) 12 164 000 € (invest)
III-23.1	Pour créer l'environnement de recherche ou de formation à la recherche le plus simulant et offiir les équipements, insaliations 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).	DPI	surface totale UM	505 262 m² en moyenne	504 731 m²	506 254 m²	504 368 m²	505 695 m²
III-23.1	Pour créer l'environnement de recherche ou de formation à la recherche le plus stimulant et offiir les équipements, insaliations 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).	DPI	surface nouvelles constructions	+6165 m² - 6 412 m²		Surfaces : + 813 m² SHON "UM" au T39 (S)PACE	Surfaces : - 4 767 m² SHON suite démolition du bâtiment T06 - 1 645 m² SHON	Surfaces : + 377 m² SHON suite à la restructuration du T20
III-23.2	Pour créer l'environnement de recherche ou de formation à la recherche le plus simulant et offir les équipements, installations et possibilités les plus adéquats pour la recherche, l'UM met en place 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 02 2020.	DSIN	nb étudiants utilisateurs Zimbra	47 753 en moy	40 783	57 126	46 360	45 861
III-23.2	Pour créer l'environnement de recherche ou de formation à la recherche le plus stimulant et offiir les équipements, insaliations et possibilités les plus adéquats pour la recherche, l'UM met en place une suite collaborative (messagerie, agenda partagé = Zimbra) et déploie un outl GED. La mise à disposition d'un bouquet de services numériques est prévue pour Q2 2020.	DSIN	nb agents utilisateurs Zimbra	9 362 en moy	7 643	7 864	10 550	11 391
III-23.2	Pour créer l'environnement de recherche ou de formation à la recherche le plus simulant et offir les équipements, insaliations et possibilités les plus adéquats pour la recherche, l'UM met en place 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.	DSIN	nb comples utilisateurs GED	2 494 en moy	2 489	744	2 265	4 476
III-23.2	Pour créer l'environnement de recherche ou de formation à la recherche le plus stimulant et offirir les équipements, installations et possibilités les plus adéquats pour la recherche, (TUM met en place une suite collaborative (messagerie, agenda parlagé = Zimbra) at étéple un outil CED. La mise à disposition d'un bouquet de services numériques est prévue pour Q2 2020.	DSIN	taux de validation comptes chercheurs hébergés	71% en moy	74%	66%	71%	72,50%
III-24	Par le biais de nombreuses actions, IUM vise à améliorer les conditions de travail de ses agents. Le dispositif d'accompagnement des personnels (dont coux en situation de handicap) a été été amplifé 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 hématiques (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 réverition nationales aves CSPMMS Sen partenariat avec le CHU de Montpellier; en mettant en place des abeliers de développement et bien-être des personnels; en développamt 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 administrafit, en créant une plaquette "mieux vivre au travail" pour répondre à une situation difficile et en augmentant le nombre de berceaux de créches réservés par l'UM dans des structures dédiéses. Rest à venir la "Mise en place d'une fonction accueil, avec prise en compte spécifique des personnes en situation de handicap.	DVC	Schéma direcleur handicap Actions de sensibilisation au handicap Nbre bénéficiaires BOE Taux d'emploi Programme QVT Bilan des ateliers bien être (nbre d'ateliers et de sessions)	Schéma directeurs handicap 2020-2023 Actions de sensibilisation au handicap : 9 Nbre bénéficiaires BOE : 228,5 en moy/an Taux d'emploi : 4,80% en moy 2 Plans QVT-RPS 19 ateliers bien-être déclinés en 60 sessions	Schéma directeurs hande p202-2023 Notre bénéficiaires BOE : 213 Taux d'emploi : 4,67% Plan QVT-RPS 2020- 2022 G abliers bien-être déclinés en 18 sessions	Schema directeurs handicap 2020-2023 Nbre bénéticiaires BOE : 213 Taux d'emploi : 4,60% Plan QVT-RPS 2020- 2022 4 ateliers bien-être décinés en 16 sessions	Schéma directeurs handicap 2020-2023 Actions de sensibilisation au handicap : 3 Nbre bénéficiaires BOE : 220 Taux d'emploi : 4,84% Plan QVT-RPS 2020- 2022 4 ateliers bien-être déclinés en 13 sessions	Schema directeurs handicap 2020-2023 Actions de sensibilisation au handicap : 6 Nbre bénéficiaires BOE : 208 Taux d'emploi : 5,11% Plan QVT-RPS 2023- 2024 5 ateliers bien-être déclinés en 13 sessions

# action	Actions pérennes	Direction Leader	Indicateur mis à jour en 2022	Total 2020-2023	2020	2021	2022	2023
111-24	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 été amplifé par la mise en oeuvre d'un schéma directeur handicap des 2015 (72 actions), renouvelé en 2020 (45 actions), par le soutien des congès pour recherche et conversions témentiques (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 ce l'et Ud de Montpelier; en métant en place des abliers 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 administraft en créant une plaquelte "mieux vivre au travail" pour répondre à une situation dificile et en augmentant le nombre de berceaux de crèches réservés par l'UM dans des structures dédiées. Resta à venir la "Mise en place d'une fonction accueil, avec prise en comple spécifique des personnes en situation de handicap.	DVC	nb personnes en situation de handicap accompagné	271 personnes en situation de handicap	70 personnes	74 personnes	72 personnes	55 personnes
111-24	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 coux en studion de handicap) a dé té d'amplifé par la mise en œuvre d'un schéma directeur handicap dés 2015 (72 actions), renouvelé en 2020 (45 actions), par les sudien 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 metant 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 administraft en créant une plaquelte "nieux vivre au travail" pour répondre à une situation dificile et en augmentant le nombre de berceaux de crèches réservés par l'UM dans des structures dédiées. Reste à venir ir "Mise en place d'une fonction accueil, avec prise en compte séctique des personnes en situation de handicap.	DVC	nb RQTH PhD/post-doc taux recrutement	31 contrats doctoraux handicap initaux	8 contrats doctoraux handicap initiaux	7 contrats doctoraux handicap initaux	8 contrats doctoraux handicap initiaux	8 contrats doctoraux handicap initiaux
III-24	Par le bilas de nombreuses actions, TUM vise à améliorer les conditions de travail de ses agents. Le dispositif d'accompagnement des personnels (dont ceux en situation de handicap) a dé té éta mpillé par la mise en oeuvre d'un schéma directeur handicap dés 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 FM*); en participant aux campagnes de prévention nationales avec SCPMMS &en partenariat avec le CHU de Montpellier; en metant 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 supplémentair e aux agents pour leurs déplacements pour concours administratif en créant une plaquelle "nieux virre au travail" pour répondre à une situation dificile et en augmentant le nombre de berceaux de crèches réservés par l'UM dans des structures dédiées. Reste à venir in "Mise en place d'une fonction accueil, avec prise en compte spécifique des personnes en situation de handicap.	DVC	nb berceaux en crèche	57 (19,25 en moy)	Nbre de berceaux de crèche : 17	Nbre de berceaux de crèche : 20	Nbre de berceaux de crèche : 20	Nbre de berceaux de crèche : 20
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 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 8 en participant aux campagnes de prévention nationales avec SCPMMS 8 en partenariat avec le CHU de Montpellier; en metant en place des abliers de développement et bien-être des personnels, en développant un plan de prise en charge et de prévention des RPS; en éthod nites prestations sociales aux families des agents et en apportant une aide supplémentaire aux agents pour leurs déplacements pour conocurs administrait; en créant une plaquelte "mieux vivre au travail" pour répondre à une situation dificie et en augmentant le nombre de berceaux de créches réservés par l'UM dans des structures dédiées. Reste à venir la "Mise en place d'une fonction accueil, avec prise en ompte spécifique des personnes en situation de handicap.	DVC	nb bénéficiaires télétravail (Handicap)	191	15 bénéficiaires	29 bénéficiaires	70 bénéficiaires	77 bénéficaires
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. Afin d'améliorer la stabilité des condifions d'emploi pour les chercheurs, l'UM	DRH	# nb nvx convoqués et présents	Convoqués : 1 997 Présents : 709	Convoqués : 102 Présents : 99	Convoqués : 548 Présents : 163	Convoqués : 616 Présents : 204	Convoqués : 731 Présents : 243
III-25.1	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 disposiff Sauvadet (Loi de 2012 contre la précarisation des emplois dans la recherche) a élé prorogé de 2 ans en 2016 et correspond au total à 60 postes de flulaires à l'UM.	DRH	# MCF recrutés	58	3 MCF	16 MCF	19 MCF	20 MCF
III-25.1	Afin d'améliorer la stabilité des condifions d'emploi pour les chercheurs, IUM 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 étie prorogé de 2 ans en 2016 et correspond au Ibal à 60 postes de titulaires à TUM.	DRH	# chercheurs CDI/ agents en CDI	5	2	1	0	2
III-26.2	En 2019, le projet I-SITE MUSE a mis en œuvre l'attribution annuelle d'un prix pour l'innovation au travers de son axe partenariats et récompensé 5 lauréats.	DIPA	# candidats en compétition	112	24	42	33	13
III-26.2	En 2019, le projet I-SITE MUSE a mis en œuvre l'attribution annuelle d'un prix pour l'innovation au travers de son axe partenariats et récompensé 5 lauréats.	DIPA	# lauréats	21	5	5	5	6
III-27	Au travers d'un bilan social publié annuellement, la DPIL suit les indicateurs de la parité à l'université.	DPIL	% Femmes vs part Hommes en recherche % doctorants F vs H	41% F vs 59% H 51,25 F vs 51,25 H	41% F vs 59% H 48% F vs 52% H	41% F vs 59% H 49% F vs 51% H	41% F vs 59% H 50% F vs 50% H	41% F vs 59% H 58% F vs 42% H
III-28	Des adons de sensibilisation sont entreprises auprès des chercheurs sur foifre de formation qui leur est destinée (gestion des compétences, MOOC, OIF, congés sabbatiques) par le bais d'une diffusion (bus les agents et structures, chercheurs plus liste institutionnelle) et via les correspondants RH dans les unités de recherche.	DRH	# formations à destination des chercheurs	Offre de formation de l'Université ouverte à tous les chercheurs avec des formations spécifiques au milieu de la recherche ou encore à l'hygiène et à la sécurité Offre disponible sur l'intranet et atelier CRH 1 tois par an - diffusions à tous les personnes de l'UM	Offe de formation de l'Université ouverte à tous les chercheurs avec des formations spécifiques au milieu de la recherche ou encore à l'hygiène et à la sécurité Offe disponible sur l'intranet et atelier CRH 1 fois par an + d'flusions à tous les personnels de l'UM CPF: 0	Offre de formation de Université ouverte à tous les chercheurs avec des formations spécifiques au milieu de la recherche ou encore à l'hygiène et à la sécurité Offre disponible sur l'intranet et atelier CRH 1 fois par an d'illusions à tous les personnels de l'UM	Offre de formation de l'Université ouverte à tous les chercheurs avec des formations spécifiques au milieu de la recherche ou encore à l'hygiène et à la sécurité Offre disponible sur l'intranet et atelier CRH 1 fois par an « diffusions à tous les personnels de l'UM	Offe de formation de l'Université ouverte à tous les chercheurs avec des formations spécifiques au milieu de la recherche ou encore à l'hygiène et à la sécurité Offre disponible sur l'intranet et aleiler CRH 1 tois par an + d'iffusions à tous les personnels de L'UM

# action	Actions pérennes	Direction Leader -	Indicateur mis à jour en 2022	Total 2020-2023	2020	2021	2022	2023
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 (bus les agents et structures, chercheurs plus liste institutionnelle) et via les correspondants RH dans les unities de recherche.	DRH	# stagiaires aux formations à destination des chercheurs et enseignants-chercheurs	322	153	53	54	62
III-28	Des actions de sensibilisation sont entreprises auprès des chercheurs sur l'offire de formation qui leur est destinée (gestion des compétences, MOOC, DIF, congés sabbatiques) par le biais d'une diffusion (bus les agents et structures, chercheurs plus liste institutionnelle) et via les correspondants RH dans les unités de rechercher.	DRH	# Congé Rech. Conversion Thématique (CRCT)	89		SOURCE : RSU 2021 Nb de bénéficiaires de CRCT : 26	SOURCE : RSU 2022 Nb de bénéficiaires de CRCT : 17	SOURCE : RSU 2023 Nb de bénéficiaires de CRCT : 17
III-28	Des adons de sensibilisation sont entreprises auprès des chercheurs sur foffre 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.	DRH	# Congé Formation Professionnelle	1 EC	0	0	0	1 EC
III-30	Sensibiliser les chercheurs à consulter le bureau 'Mobilité, Parcours, Carrière' en identifant les publics cibles et en leur délivrant des entretens de carrière et d'évolution professionnelle.	DRH	# entretiens chercheurs et E/C réalisés	54	SRFA/BGDC: - Accompagnement du BGDC auprès des Chercheurs & EC: 1 EC (4 entretiens)	SRFA/BGDC: - Accompagnement du BGDC auprès des Chercheurs & EC: 1 chercheur (4 entretiens) et 7 EC (16 entretiens)	SRFA/BGDC: - Accompagnement du BGDC auprès des Chercheurs & EC: 1 chercheur (4 entretiens) et 6 EC (9 entretiens)	SRFA/BGDC: - Accompagnement du BGDC auprès des Chercheurs & EC: 1 chercheur (7 entretiens) et 5 EC (10 entretiens)
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.	DIPA	# demandes de brevets prioritaires déposées /an	161	49	49	35	28
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.	DRED	nb publis totales	20 287	6 415	7 141	6 731	
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.	DRED	nb publi en collaboration europ;	11,23% en moyenne	11,40%	11,30%	11%	
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.	DRED	nb publi en collaboration internationale (données OST)	64,60% en moyenne	64,40%	64,90%	64,50%	
III-33.1	Les actions de formations pour les enseignants-chercheurs sur les techniques pédago giques proposées par la DRH sont recensées régulièrement lemises à jour, afin de répondre au plus prês des besoins des enseignants-chercheurs dans ce domaine. Les formations, ateliers (Parlons des TICE à TUM) et newsleiter mensuelle dispensés par le service des usages du numérique de la DSIN complétent le dispositif.	DRH	nb formations sur tech. Pédagogiques	100	30	18	19	33
III-33.1	Les actions de formations pour les enseignants-chercheurs sur les techniques pédago giques proposées par la DRH sont recensées régulièrement entires à jour, afin de répondre au plus prês des besoins des enseignants-chercheurs dans ce domaine. Les formations, ateliers (Parlons des TICE à TUM) et newsletter mensuelle dispensés par le service des usages du numérique de la DSIN complétent le dispositif.	DRH	nb stagiaires aux actions de formations	537	230	83	72	152
III-33.1	Les actions de formations pour les enseignants-chercheurs sur les techniques pédago giques proposées par la DRH sont recensées régulièrement lemises à jour, afin de répondre au plus prês des besoins des enseignants-chercheurs dans ce domaine. Les formations, ateliers (Parlons des TICE à TUM) et newsletter mensuelle dispensés par le service des usages du numérique de la DSIN complétent le dispositif.	DRH	nb formations (TICE)	57	24	9	9	15
III-33.1	Les actons de formatons 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 TUM) et newsletter mensuelle dispensés par le service des usages du numérique de la DSIN complétent le dispositif.	DRH	nb stagiaires formés TICE	289	131	72	17	69
III-34	Des procédures appropriées sont en place dans l'établissement pour résoudre les éventuels conflis 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).	DRED	# cas médiation doctorants/an	0	0	0	0	0
III-34	Des procédures appropriées sont en place dans l'établissement pour résoudre les éventuels conflis liés au travail, les lifiges et les réclamations (système de médiation spécifique pour les doctorants, commission intégrilé scientifique depuis 2017; commission veille et atlention dans le cadre du dispositif des RPS; et espace dédié aux organisations syndicales sur l'intranet).	DVC	Nbre signalement recueillis par la cellule d'écoute /an (fout UM)	74	NA	NA	21 signalements	53 signalements
IV-40	Pour apporter le souten adéquat aux jeunes chercheurs en formation (PhDs), les moyens administratifs des Ecoles Doctorales ont été renforcés des 2016. L'UM vise à augmenter le nombre de chercheurs délenteurs de l'HDR et à renforcer les formations de ces derniers à l'encadrement des doctorants (via un cabinet extérieur)	DRED	nb flulaires HDR	339	75 HDR soutenues à l'UM	99	84	81
IV-40	Pour apporter le soutien adéquat aux jeunes chercheurs en formation (PhDs), les moyens administratifs des Ecoles Doctorales ont été renforcés des 2016. L'UM vise à augmenter le nombre de chercheurs délenteurs de l'HDR et à renforcer les formations de ces derniers à l'encadrement des doctorants (via un cabinet extérieur)	DRED	nb tlulaires HDR formés/an	92	9 (faible nombre lié à la crise sanitaire)	28	0	55

5.3 Annexe 3 – Bilan du plan d'actions 2020-2023

# Action plan 2020- 2023	Libellé Action	Statut au 10/2024 (F: Fait; EC: En Cours; AF: A Faire; NEW: nouveau)	Principes C&C impliqués	Action (Pérennes / Amélioration continue)	Direction Leader	Indicateurs réels		20	20		2021		20	022		20)23		202	14		
							T1	T2	T3 1	4 T1 T	T2 T3	Т4 Т	1 T2	тз	т4 т	1 T2	ТЗ	Т4 Т	1 T2	T3 T4	Date complétio	on
Actio	ns relevant de la partie Aspects éthiques et professionnels																					
1	Livraison d'un SI permettant recueil et partage de données sur la Propriété Intellectuelle	F	5 - 6 - 8 - 31	Pérenne	DIPA	Taux d'accès en tant qu'utilisateur de l'outil Taux d'accès en consultation de l'outil									✓ [■]	mm		mm				
2.1	Faciliter l'accès à l'information de l'activité académique et scientifique à l'UM (promotion des réussites via communication interne et externe)	F	8 et 9	Pérenne	DCOM	Nbr abonnés externes à la newsletter mensuelles (7 sujets par newsletter, en plus de diffusion interne agents UM 5K) Nbr de nouveaux canaux de communication (A l'UM la science, LUM lu, portraits de doctorants) Nbr abonnés aux réseaux sociaux de l'UM Nbr de portraits publiés dans Hall of Fame	S)										→ v		-		
2.2	Faciliter l'accès à l'information de l'activité académique et scientifique à l'UM (mise en ligne d'un annuaire de la recherche)	EC	8 et 9		DCOM	Livraison de l'annuaire de la recherche temporaire Livraison de l'annuaire de la recherche pérennes						mm	mm		mm			min			T1 2025	•
3	Compléter l'offre d'information et de documentation en anglais (interne/externe)	F	10	Pérenne	DRI	Taux de traduction en anglais des textes recensés	s 🔤											>		man		
4	Identifier les structures nécessitant des compétences linguistiques dans les Directions centrales et Services Communs	F	10	Amélioration continue	DRH	Production d'un état des lieux des structures nécessitant des compétences linguistiques dans les Directions centrales et Services Communs						⇒ \	/ 🔤	mun	mm	mm		mm				
5	Faciliter dialogue, écoute, et partage entre agents au sein de l'établissement (Créer un groupe de réflexion sur les besoins des chercheurs (R1-R2 et R3-R4)	F	5 - 22 - 25 - 28 -36-37	Pérenne	DRED	Réunion de lancement 2022 : Recensement des thématiques des futurs ateliers à partir des groupes de réflexion A partir de 2023 : nbre ateliers lancés / thématiques	5				\rightarrow	A1141		→	✓ S			mm				
6.1	Poursuivre l'effort de dématérialisation et de simplification administrative : phase 2023-2024 (masse salariale contractuelle)	F	24	Pérenne	DRH / DAF	Existence d'un bilan point d'étape sur le chantier simplification administrative Outils nouveaux déployés		****										✓ <u>s</u>	mm	man		
6.2	Poursuivre l'effort de dématérialisation et de simplification administrative : phase 2024-2027 (ordre de missions)	EC	24		DAF	Existence d'un bilan point d'étape sur le chantier simplification administrative Outils nouveaux déployés	r													\rightarrow	T1 2027	,
7	Créer un comité pour l'harmonisation des procédures et rapprochement avec organismes de recherche (sur les aspects pouvant être abordés localement)	F	7 - 23 - 35	Pérenne	DRED/ VPR	Nb de réunions par an Participation des organismes inscrits dans le comité					> =				✓	ann		mm		many.		
Actio	ns relevant de la partie Recrutement																					
8	Publier OTM-R (procédure pour un recrutement ouvert, transparent, basé sur mérite)	F	10 - 13 - 14 - 15 - 16 - 17 - 18 - 19 - 20 - 21	Pérenne	DRH	Conformité du contenu OTM-R publié vis-à-vis de la réglementation en vigueur	e		⇒				m									
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	F	12 et 13	Pérenne	DRH	Nombre de CRH formés à OTMR				→ ✓	aaaaa	ann	anne	mm	mm	mm	ann	mm	mm	mmy		
10	Etendre les principes d'OTM-R aux contrats doctoraux de l'UM	F	13 - 14 - 15	Pérenne	DRED	Taux contrats doctoraux publiés sur les sites des ED sur EURAXESS			⇒	> ✓	minni	mm	mm	mm	mm			mm				
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	F	13 - 14 - 15 - 16 - 17 - 18 - 19 - 20 - 21	Pérenne	DRH	Cadrage du personnel contractuel - volet E et EC					mann				✓	ann		mm	mann	annay		

# Action plan 2020- 2023	Libellé Action	Statut au 10/2024 (F: Fait; EC: En Cours; AF: A Faire; NEW: nouveau)	Principes C&C impliqués	Action (Pérennes / Amélioration continue)	Direction Leader	Indicateurs réels	2020	2021	2022	2023	2024	
							T1 T2 T3	T4 T1 T2 T3 T4	T1 T2 T3 T4	T1 T2 T3 T4	T1 T2 T3 T4	Date complétion
Action	s 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	F	13 - 24 - 27	Pérenne	DVC	Taux d'actions à minima initiées Taux de femmes /effectif global UM	\Rightarrow	→ ✓			,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,	
13	Mise à disposition d'un bouquet de services numériques visant à améliorer les aspects échange, communication, stockage de données	F	23	Pérenne	DSIN	Taux de validation des comptes utilisateurs des chercheurs : 71%		→ ✓				
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	F	26	Pérenne	DRH	Mise en place du dispositif d'intéressement et /ou de valorisation					✓	
15	Mettre en place une fonction accueil/RH pour chercheurs, avec prise en compte spécifique des personnes en situation de handicap	F	10 et 24	Pérenne	DRH	Nombre d'agents ayant bénéficié d'un accompagnement par le service Handiversité et/ou d'un aménagement de poste de travail/ nombre de personnes en situation d'handicap	→			→ ✓		
16	Mise en place d'une politique d'attractivité pour jeunes chercheurs prometteurs, post-doc et chercheurs confirmés (Chaires, tenure-track, package d'arrivée)	F	26	Pérenne	DRH	Nombre de postes CPJ publiés / an			✓			
17	Poursuite de la valorisation des enseignements : attribution annuelle d'un prix pour l'Enseignement	F	11, 19, 33	Pérenne	DPS	Création du prix			✓			
18	Communiquer sur les calendriers /modalités de progression de carrière/titularisation	F	13 - 15 - 28 - 39 - 40	Pérenne	DRH	Nbre d'actions de communication à destination des structures sur la thématique progression de carrière et titularisation des EC titulaires et contractuels		→ ✓				
19	Sensibiliser les agents (PhD, E, E/C, C, Admin) à développer un projet professionnel personnalisé (suivi par DRH, Bureau Mobilité, Parcours, Carrière)	F	28 - 29 - 30	Pérenne	DRH	Nbre d'agents ayant bénéficié d'un accompagnement par le bureau d'accompagnement suivi métiers	⇒	→ ✓				
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	F	5 - 6 - 8 - 31	Pérenne	DIPA	Déploiement de LEGISWAY	→		/			
21	Suivi des chercheurs des organismes de recherche reconnaissant leur contribution enseignement (Projet MUSE, rapprochement entre organismes, mutualisation et harmonisation)	F	11, 19, 33	Pérenne	DRH	# chercheurs effectuant des heures d'enseignement		>		/		
Action	s relevant de la partie Formation											
22	Lancement de formations en lien avec la stratégie d'établissement (Open Data, Plan vert, plan nutrition)	F	38 et 39	Pérenne	DRH	Nombre de participants par action de formation de type sciences ouvertes, DD&RS, Nagoya		*			-	
23	Formations pour le développement des compétences managériales élargies à l'ensemble des responsables de structures (directions, services, structures de recherche, UFR, instituts, écoles)	F	37 - 38 - 39 - 40	Pérenne	DRH	Nombre de stagiaires formés au management / nombre d'encadrants % d'encadrants formés		→				

Légendes Avancement : 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 Inititation 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 Livrable 🔘 (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 Complétio 🗸 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. nélioration continue 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

5.4 Annexe 4 – Relevé des indicateurs du plan 2020-2023

# action	# indica teu =	Action prévue	Statut (fait, en cours, à faire, pérenne)		Direction Leader	Indicateurs mis à jour dans le cadre de l'atelier de 2022	Total 2020-2023	2020	2021	2022	2023
1	1.1	Livraison d'un SI permettant recueil et partage de données sur la Propriété Intellectuelle	Fait	T4 2022	DIPA	Taux d'accès en tant qu'utilisateur de l'outil	265	0	0	37 utilisateurs	228 utilisateurs
1	1.2	Livraison d'un SI permettant recueil et partage de données sur la Propriété Intellectuelle	Fait	T4 2022	DIPA	Taux d'accès en consultation de l'outil	170	0	0	0 (pas encore ouvert en consultation)	170 contributeurs
2.1	2.1.1	Faciliter l'accès à l'information de l'activité académique et scientifique à l'UM : promotion des réussites via communication interne et externe	Fait	T1 2024	DCOM	Nbr abonnés externes à la newsletter mensuelles (7 sujets par newsletter, en plus de diffusion interne agents UM 5K)	2103	0	NC	NC	2103
2.1	2.1.2	Faciliter l'accès à l'information de l'activité académique et scientifique à l'UM : promotion des réussites via communication interne et externe	Fait	T1 2024	DCOM	Nbr de nouveaux canaux de communication (A l'UM la science, LUM lu, portraits de doctorants)	65 Al'UM la science 45 portraits 44 LUM lus	NC	27 Al'UM la science 15 portraits : expo ponctuelle physique	29 Al'UM la science Expo physique et itinérante (5 campus) : 15 portraits	9 A l'UM la science Expo physique et itinérante et numérique : 15 portraits 44 LUM lu produits
2.1	2.1.3	Faciliter l'accès à l'information de l'activité académique et scientifique à l'UM : promotion des réussites via communication interne et externe	Fait	T1 2024	DCOM	Nbr abonnés aux réseaux sociaux de l'UM	LinkedIn : 140K X : 17,8K Fb : 50K Insta : 15K Youtube : 5,1K	Linkedin : 96K X : 12,3K Fb : 28,6K Insta : 6,7K Youtube : 600		portraits	
2.1	2.1.4	Faciliter l'accès à l'information de l'activité académique et scientifique à l'UM : promotion des réussites via communication interne et externe	Fait	T1 2024	DCOM	Nbr de portraits publiés dans Hall of Fame	54	NC	NC	NC	45 importés T otal portraits : 54 (9 créés depuis livraison)
2.2	2.2.1	Faciliter l'accès à l'information de l'activité académique et scientifique à l'UM : mise en ligne d'un annuaire de la recherche	En cours	T1 2025	DPS	Livraison de l'annuaire de la recherche temporaire		NC	NC	NC	NC
2.2	2.2.2	Faciliter l'accès à l'information de l'activité académique et scientifique à l'UM : mise en ligne d'un annuaire de la recherche	En cours	T4 2025	DPS	Livraison de l'annuaire de la recherche pérennes		NC	NC	NC	NC
3	3	Compléter l'offre d'information et de documentation en anglais (interne/externe)	Fait	T2 2023	DRI	Taux de traduction en anglais des textes recensés	100% (en 2024)	NC	NC	NC	NC
4	4	Identifier les structures nécessitant des compétences linguistiques dans les Directions centrales et Services Communs	Fait	T1 2022	DRH	Production d'un état des lieux des structures nécessitant des compétences linguistiques dans les Directions centrales et Services Communs	70 bureaux / 204 consultés nécessitent une compétence linguistique (soit un taux de 34%)	NC	NC	Sur 25 structures sollicitées (ce qui représente un total de 204 bureaux), 70 bureaux nécessitent une compétence linguistique (soit un taux de 34%)	NC
5	5.1	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)	Fait	T4 2022	DRED	Réunion de lancement	3 réunions	NC	NC	2 réunions	1 réunion (présentation au CS)
5	5.2	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/T ech et Admin/recherche)	Fait	T4 2022	DRED	Recensement des thématiques des futurs ateliers à partir des groupes de réflexion		NC	NC	enquête auprès des doctorants	simplification administrative

# action	# indica teu *	Action prévue	Statut (fait, en cours, à faire, pérenne)	Quand	Direction Leader	Indicateurs mis à jour dans le cadre de l'atelier de 2022	Total 2020-2023	2020	2021	2022	2023
1	1.1	Livraison d'un SI permettant recueil et partage de données sur la Propriété Intellectuelle	Fait	T4 2022	DIPA	Taux d'accès en tant qu'utilisateur de l'outil	265	0	0	37 utilisateurs	228 utilisateurs
1	1.2	Livraison d'un SI permettant recueil et partage de données sur la Propriété Intellectuelle	Fait	T4 2022	DIPA	Taux d'accès en consultation de l'outil	170	0	0	0 (pas encore ouvert en consultation)	170 contributeurs
2.1	2.1.1	Faciliter l'accès à l'information de l'activité académique et scientifique à l'UM : promotion des réussites via communication interne et externe	Fait	T1 2024	DCOM	Nbr abonnés externes à la newsletter mensuelles (7 sujets par newsletter, en plus de diffusion interne agents UM 5K)	2103	0	NC	NC	2103
2.1	2.1.2	Faciliter l'accès à l'information de l'activité académique et scientifique à l'UM : promotion des réussites via communication interne et externe	Fait	T1 2024	DCOM	Nbr de nouveaux canaux de communication (A l'UM la science, LUM lu, portraits de doctorants)	65 A I'UM Ia science 45 portraits 44 LUM Ius	NC	27 Al'UM la science 15 portraits : expo ponctuelle physique	29 A l'UM la science Expo physique et itinérante (5 campus) : 15 portraits	9 A l'UM la science Expo physique et itinérante et numérique : 15 portraits 44 LUM lu produits
6	6.1	Poursuivre l'effort de dématérialisation et de simplification administrative : phase 2023-2024 (ordre de mission, masse salariale contractuelle)	En cours	T4 2023	DAF / DRH	Existence d'un bilan point d'étape sur le chantier simplification administrative		NC	NC	NC	NC
6	6.2	Poursuivre l'effort de dématérialisation et de simplification administrative : phase 2023-2024 (ordre de mission, masse salariale contractuelle)	En cours	T4 2023	DAF	Outils nouveaux déployés		NC	NC	NC	NC
7	7.1	Créer un comité pour l'harmonisation des procédures et rapprochement avec organismes de recherche (sur les aspects pouvant être abordés localement)	Fait	T4 2022	DRED/ VPR	Nb de réunions par an	35	11	11	7	6
7	7.2	Créer un comité pour l'harmonisation des procédures et rapprochement avec organismes de recherche (sur les aspects pouvant être abordés localement)	Fait	T4 2022	DRED/ VPR	Participation des organismes inscrits dans le comité	8	8 participants en plus de l'UM	8 participants en plus de l'UM	8 participants en plus de l'UM	8 participants en plus de l'UM
7	7.3	Créer un comité pour l'harmonisation des procédures et rapprochement avec organismes de recherche (sur les aspects pouvant être abordés localement)	Fait	Q4 2022	DRED/ VPR	Nbr thématiques abordées/an	N/A	NC	NC	Indicateur impossible à fournir	Indicateur impossible à fournir
8	8	Publier OTM-R (politique de l'UM pour recrutement ouvert, transparent, basé sur le mérite)	Fait	T4 2020	DRH	Conformité du contenu OTM-R publié vis-à-vis de la réglementation en vigueur	mise à jour annuelle	Oui, évolution des pratiques internes et du cadrage "dispositif relatifs aux personnels contractuels de l'UM (cadrage)" mis à jour le 02/05/2017	Oui, évolution des pratiques internes et du cadrage "dispositif relatifs aux personnels contractuels de l'UM (cadrage)"mis à jour le 02/05/2017	Oui, évolution des pratiques internes et du cadrage "dispositif relatifs aux personnels contractuels de l'UM (cadrage)"mis à jour le 13/06/2022 13 agents formés à	Oui, évolution des pratiques internes et du cadrage "dispositif relatifs aux personnels contractuels de l'UM (cadrage)"mis à jour le 13/03/2023
9	ı q	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 annue	l Fait	T1 2021	DRH	Nombre de CRH formés à OTMR	formation "réussir ses recrutements" suivie par 40 agents 170 participants aux ateliers CRH sur le cadrage RH UM	Evolution des pratiques internes et du cadrage "dispositif relatifs aux personnels contractuels de l'UM (cadrage)" mis à jour le 02/05/2017 communiqué aux CRH	20 agents formés à la formation "réussir ses recrutements" Evolution des pratiques internes et du cadrage "dispositif relatifs aux personnels contractuels de l'UM (cadrage)" mis à jour le 02/05/2017 présenté en atelier CRH du 08/07/2021 (55 participants)	13 agents formés à la formation "réussir ses recrutements" Evolution des pratiques internes et du cadrage "dispositif relatifs aux personnels contractuels de l'UM (cadrage)" mis à jour le 13/06/2022 présenté en atelier CRH du 07/07/2022 (96 inscrits)	7 agents formés à la formation "réussir ses recrutements" Evolution des pratiques internes et du cadrage "dispositif relatifs aux personnels contractuels de l'UM (cadrage)" mis à jour le 13/03/2023 présenté en atelier CRH du 25/05/2023 (19 participants)

# action	# indica teu *	Action prévue	Statut (fait, en cours, à faire, pérenne)	Quand	Direction Leader	Indicateurs mis à jour dans le cadre de l'atelier de 2022	Total 2020-2023	2020	2021	2022	2023
10	10	Etendre les principes d'OTM-R aux contrats doctoraux de l'UM + Développer la publication EURAXESS	Fait	T1 2021	DRED	Taux contrats doctoraux publiés sur les sites des ED sur EURAXESS	N/A	NC	NC	NC	NC
11	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)	Fait	T4 2022	DRH	Cadrage du personnel contractuel - volet E et EC	cadrage "personnels contractuels UM" mis à jour annuellement	"dispositif relatifs aux personnels contractuels de l'UM (cadrage)" mis à jour le 02/05/2017 en accord avec OTMR Cadrage déposé	"dispositif relatifs aux personnels contractuels de l'UM (cadrage)"mis à jour le 02/05/2017 en accord avec OTMR Cadrage déposé	"dispositif relatifs aux personnels contractuels de l'UM (cadrage)"mis à jour le 13/06/2022 en accord avec OTMR Cadrage déposé	"dispositif relatifs aux personnels contractuels de l'UM (cadrage)"mis à jour le 13/03/2023 en accord avec OTMR Cadrage déposé
12	12.1	Poursuivre l'effort vers équilibre Femmes/Hommes : mise en œuvre d'un plan égalité F/H	fait	T1 2021	DVC	Taux d'actions à minima initiées	moyenne 87%	NA	80%	97,50%	83,33%
12	12.2	Poursuivre l'effort vers équilibre Femmes/Hommes : mise en œuvre d'un plan égalité F/H	fait	T1 2021	DVC	Taux de femmes /effectif global UM	moyenne 50,33%	50,60%	51,25%	51,22%	48,25%
13	13	Mise à disposition d'un bouquet de services numériques visant à améliorer les aspects échange, communication, stockage de données	fait	T1 2021	DSIN	Taux de validation des comptes utilisateurs des chercheurs : 71%	moyenne 70,88%	74%	66%	71%	72,5
14	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	En cours	T4 2023	IDRED/DRH	Mise en place du dispositif d'intéressement et /ou de valorisation		NC	NC	NC	NC
15	15	Mettre en place une fonction accueil/RH pour chercheurs, avec prise en compte spécifique des personnes en situation de handicap	Fait	T2 2023	DRH	cadrage du personnel contractuel - volet E et EC	24 accompagnements DRH (personnels ayant mentionné à la DRH leur handicap) 672 agents ayant bénéficié d'un accompagnement par le service Handiversité et/ou d'un aménagement de poste de travail / 909 personnels en situation de handicap = 73,9%	6 accompagnements DRH (personnels ayant mentionné à la DRH leur handicap) Nb d'agents ayant bénéficié d'un accompagnement par le service Handiversité et/ou d'un aménagement de poste de travail : 160 Nb personnels en situation de handicap : 213 % = 75,12	8 accompagnements DRH (personnels ayant mentionné à la DRH leur handicap) Nb d'agents ayant bénéficié d'un accompagnement par le service Handiversité et/ou d'un aménagement de poste de travail : 159 Nb personnels en situation de handicap : 213 % = 74,65	5 accompagnements DRH (personnels ayant mentionné à la DRH leur handicap) Nb d'agents ayant bénéficié d'un accompagnement par le service Handiversité et/ou d'un aménagement de poste de travail : 183 Nb personnels en situation de handicap : 220 % = 83,18	5 accompagnements DRH (personnels ayant mentionné à la DRH leur handicap) Nb d'agents ayant bénéficié d'un accompagnement par le service Handiversité et/ou d'un aménagement de poste de travail : 170 Nb personnels en situation de handicap : 263 % = 64,64
16		Mise en place d'une politique d'attractivité pour jeunes chercheurs prometteurs, post-doc et chercheurs confirmés (Chaires, tenure-track, package d'arrivée)	Fait	T3 2022	DRH	Nombre de postes CPJ publiés / an	10 postes CPJ publiés	0 Dépôt délibérations CPJ	2 Dépôt délibérations CPJ	4 dont 2 republiées de 2021 Dépôt délibérations CPJ	6 dont 2 republiées de 2022 Dépôt délibérations CPJ

# action	# indica teι *	Action prévue	Statut (fait, en cours, à faire, pérenne)		Direction Leader	Indicateurs mis à jour dans le cadre de l'atelier de 2022	Total 2020-2023	2020	2021	2022	2023
17	17	Poursuite de la valorisation des enseignements	Fait	T3 2022	DRH	Création du prix (non revu)	Valorisation des enseignements notamment par le Référentiel Équivalence Horaire en vigueur	Non mis en place Valorisation des enseignements notamment par le Référentiel Équivalence Horaire en vigueur	Non mis en place Valorisation des enseignements notamment par le Référentiel Équivalence Horaire en vigueur	Non mis en place Valorisation des enseignements notamment par le Référentiel Équivalence Horaire en vigueur	Non mis en place Valorisation des enseignements notamment par le Référentiel Équivalence Horaire en vigueur
18	18	Communiquer sur les calendriers /modalités de progression de carrière/titularisation	Fait	T3 2021	DRH	Nbre d'actions de communication à destination des structures sur la thématique progression de carrière et titularisation des EC titulaires et contractuels	2 communications (2022-2023)			2023-04-11-14- deliberation-ca-um- ldge-promotions- valorisation-parcours- professionnels-ec- enseignants- assimiles Communication repyramidage enseignants envoyée par mail aux CRH et article intranet en ligne	2023-04-11-14- deliberation-ca-um-ldge- promotions-valorisation- parcours-professionnels- ec-enseignants- assimiles Communication repyramidage enseignants envoyée par mail aux CRH et article intranet en ligne
19	19	Sensibiliser les agents (PhD, E, E/C, C, Admin) à développer un projet professionnel personnalisé (suivi par DRH, Bureau Mobilité, Parcours, Carrière)	Fait	T1 2021	DRH	Nbre d'agents ayant bénéficié d'un accompagnement par le bureau d'accompagnement suivi métiers	281	60	84	58	78
20	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	Fait	T4 2022	DIPA	Déploiement de OCAPI	T4 2022	NC	NC	OCAPI déployé fin 2022	
21	21	Suivi des chercheurs des organismes de recherche reconnaissant leur contribution enseignement (Projet MUSE, rapprochement entre organismes, mutualisation et harmonisation)	Fait	T4 2023	DRH	# chercheurs effectuant des heures d'enseignement	29 538 heures équivalent TD dispensées par 1 548 agents	En année universitaire 2019/2020 : 7 886 Heures équivalent TD dispensées (dont 7 505 HeTD payées) et effectuées par 389 agents	et effectuées par 376	En année universitaire 2021/2022 : 6 772 Heures équivalent TD dispensées (dont 6 577 HeTD payées) et effectuées par 398 agents	En année universitaire 2022/2023 : 7 067 Heures équivalent TD dispensées (dont 6 703 HeTD payées) et effectuées par 385 agents
22	22	Lancement de formations en lien avec la stratégie d'établissement (Open Data, Plan vert, plan nutrition)	Fait	T4 2020	DRH	Nombre de participants par action de formation de type sciences ouvertes, DD&RS, Nagoya	228	7	72	79	70
23	23	Formations pour le développement des compétences managériales élargies à l'ensemble des responsables de structures (directions, services, structures de recherche, UFR, instituts, écoles)	Fait	T4 2021	DRH	Nombre de stagiaires formés au management	1 036	281	375	141	239

5.5 Annexe 5 - Plan d'action HRS4R 2024-2027

			Straté	gie HRS4	IR UM : Mise à jour du plan 2024-2027		Initiatio	n M	ise en œuvre	Livrable	е	Pérenn	isation / An	nélioration continue
# action plan 2024- 2027	Principes de la Charte et du Cade : 1. Uboné de rec'herc'he ; 2. Principes éthiques ; 3. Responsabilit é préssionnelle ; 4. Attitude préssionnelle ; 5. Cibligations controctudiles et légales ; 6. Responsabilit ; 7. Bonnes protiques donn le secteur de la michierbe ; 8. Official en et aplication à l'estables à la Engagement vai vi side la société ; 10. Non ducenimientin ; 11. 13. Principes de industria ; 12. Reconstance (Cade) ; 13. Europeana (Cade) ; 16. Lagrament au mênté (Cade) ; 17. Vi orbotos dans le societie ; 10. Non le (Cade) ; 18. Europeana (Cade) ; 16. Lagrament (Cade) ; 17. Reconstance de la préssion ; 23. Berimanement de la recharde ; 24. Conflictions de travail ; 25. Berimanement de la recharde ; 24. Conflictions de travail ; 25. Berimanement de la recharde ; 24. Conflictions de travail ; 25. Berimanement de la recharde ; 24. Conflictions de travail ; 25. Berimanement de la recharde ; 25. Conflictions de travail ; 25. Berimanement de la recharde ; 25. Conflictions de travail ; 25. Berimanement de la ministria ; 25. Actes una service de travail de la ministria ; 25. Actes una service de travail de la ministria ; 25. Revisions de travail ; 25. Devisions de travail ; 25. Conflictions de proprété intrivictualle ; 25. Conflictions de travail ; 25. Devisions de travail ; 25. Devisions de travail ; 25. Devisions de la ministria ; 25. Revisions de l	Statut au 06/2024 (F. Fait; EC: En Cours; AF: A Faire; Nouveau	Principes C&C impliqués	Direction Leader	Indic at eurs	Date de livrable		2024	202:			2026		2027
							T1	T2 T3	T4 T1 T2	T3 T4	4 T1	T2 T	3 T4	T1 T2 T3 T4
Actions	relevant du Pilier 1 - Ethique, intégrité, genre et science ouverte													
1	Faciliter l'accès à l'information de l'activité académique et scientifique à l'UM (mise en ligne d'un annuaire de la recherche - projet cartographie des compétences)	EC	8 et 9	DPS	Livraison de l'annuaire temporaire Livraison de l'annuaire pérenne	T4 2025		>		> @				
2	Sensibiliser la sphère recherche à la Transition Ecologique par l'inclusion de critères environnementaux dans les appels à projets (calcul de l'impact carbone,)	Nouveau	2; 3; 4; 6; 7; 9; 23; 24	DRED	Nombre d'AAP intégrant les critères SDTE Nombre d'actions de sensibilisation (tables rondes) réalisées	T4 20 25	Ш			•				A
3	Utiliser le numéro ORCID des enseignants-chercheurs comme identifiant unique pour s'mplifier le référencement de leur production scientifique	Nouveau	7; 8; 9	DRED	Nombre d'EC de l'UM ayant un ORCID ID Nombre d'EC ayant un ORCID ID certifié via Affliation Manager	T4 20 25				•				4
4	Réaliser des actions de sensibilisation sur la nouvelle Charte Européenne des Chercheurs (dont réunion DU, articles)	Nouveau	tous	DRED	Nombre d'actions de sensibilisation réalisées	T1 2026					•			
5	Amplifier le dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcélement et d'agissements sexistes en recherchant une possibilité de partenariat extérieur pour le recueil des signalements	Nouveau	10	DVC	Mise en place d'un partenariat	T4 20 25				≫ @				
6	inclure d'ans le guide d'accueil des nouveaux personnels une référence aux engagements de l'UM en faveur de la diversité, de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles et de l'égalité femmes-hommes	Nouveau	10 et 27	DVC	Nombre de guid es distribués à la journée d'accuéil des nouveaux personnels	T3 20 24		•		mm	mmm			-
7	Poursuivre la démarche de labellisation ALLIANCE	Nouveau	10 et 27	DPIL	Obtention de la certification	T4 20 24			•					-
8	Sensibiliser la communauté recherche (PhD, E et EC) aux violences sexistes et sexuelles	Nouveau	10 et 27	DVC	Atelier / webinaire pour PhD Nbr de personnes sensibilisées / an	T4 20 25				→ @				
9	Renouvel er le plan d'action rel atif à l'égalité professionnelle des femmes et des hommes 2026-2028	Nouveau	10 et 27	DVC	Elaboration et déploiement du nouveau plan d'actions	T4 2026					anana) (a)	·
10	Proposer une sensibilisation sur les stéréotypes de genre pour les chargés de communication	Nouveau	10 et 27	DVC	Nombre de participants à la formation	T4 2025				⇒ ∈				
11	Analyser les résultats de l'enquête ACADISCRI sur les discriminations et adapter en conséquence les actions des futurs plans d'actions	Nouveau	10	DVC	Nouvelles actions ou révision des plans d'actions issus de l'analyse	T4 20 27	80000							•
12	Mettre en oeuvre un partenari at avec la Commi ssion française de Fulbright (cofinancement de mobilités croisées de doctorants)	Nouveau	18; 29	DRI	Cible : 2 mobilités / an sur 4 ans	T4 20 26					HIMI		● ●	***************************************
Actions	relevant du Pilier 2 - Evaluation, recrutement et progression professionnelle des chercheurs													
13	Développer et mettre en place un Schéma Directeur des Ressources Humaines	Nouveau	12; 13; 14 15; 16; 17; 18;	DRH	Mise en place du Schema Directeur des Resssources Humaines (SDRH) Nombre d'actions prévues dans le cadre du SDRH Actions de communication relative au SDRH	T4 20 25				≫ €				
14	Poursuivre la simplification et la dématérialisation de l'ensemble du processus de recrutement de l'U.M.	Nouveau	19: 20: 21: 12; 13; 14; 15; 16; 17; 18: 19: 70:	DRH	Évolution du processus de recrutement pour la partie demande de recrutement à intégrer dans un outil	T4 2025			>	⋄				-
15	Et en dre l'usage de l'outil Beetween pour le recrutement des enseignants contractuels et des chercheurs	Nouveau	18; 19; 20; 12; 13; 14; 15; 16; 17; 18: 19: 20:	DRH	Evolution de l'application Beetween et du site recrutement pour le recrutement des enseignants contractuels et actions de communication associées	T4 20 25				≫ ∈			minim	
16	Réviser le dispositif interne à l'UM de publication des offres recherche sur Euravess	Nouveau	18: 19: 20: 12; 13; 14; 15; 16; 17; 18; 19; 20;	DRH	Mise en place du nouveau dispositif	T4 20 25				→ €				
17	Internationaliser la phase post-publication du processus de recrutement des E/EC/C (proposer une version anglaise des documents afférents)	Nouveau	5; 10; 24	DRH	Version anglaise des documents relatifs au processus de recrutement U M	T4 20 25				→ €				***************************************
18	Valoriser la diversité d'études et de carrières atypiques dans les processus de recrutement et d'évaluation	Nouveau	10; 11; 12; 13; 14; 15; 15: 17: 19	DRH	Mise en place d'actions pour valoriser la diversité d'études et de carrières atypiques dans les processus de recrutement et d'évaluation	T1 20 26) @	SIMILE .		
19	Déployer le programme d'attractivité du programme d'excellence I-Site	Nouveau	16; 17; 19 12; 13; 14; 15; 16; 17;	DPS	1 à 2 chercheurs recrutés / an	T1 2025) (a)	mm	HHHH			
20	Déployer le programme d'attractivité du projet EXPOSUM	Nouveau	18: 19: 23: 12; 13; 14; 15; 16; 17; 18: 19: 23:	DPS	2 à 3 chercheurs recrutés / an	T4 20 26		\rightarrow					•	-

Stratégie HRS4R UM : Mise à jour du plan 2024-2027

Pérennisation / Amélioration continue

Mise en œuvre

Livrable

									CALCULATION OF THE PARTY OF THE	•					-
# action plan 2024- 2027	Principes de la Charte et du Gade : 1. Libert de recherche ; 2. Principes i Hiques; 3. Responsabilité professionnelle ; 4. Attitude professionnelle ; 5. Obligations contractuelles et légales; G. Responsabilité ; 7. Bonnes produces dons les secture de la recherche ; 8. Diffusion et exploitation des réputations ; 8. Responsabilité ; 7. Bonnes produces dons les secture de la recherche ; 8. Diffusion et exploitation des réputation ; 3. Revolutions des la charcite ; 10. Ann discrimentariou in Vitale (Code) ; 18. Reconnosissance des la recherche ; 18. Dendes des la charcitum Vitale (Code) ; 18. Reconnosissance des professions ; 28. Reconnosissance des professions ; 23. Revolutions des des la charcite ; 28. Code des la recherche ; 24. Code des la recherche ; 25. Code des la recherche ; 25. Code des la recherche ; 25. Code des la recherche ; 26. Code des la recherch	Statut au 06/2024 (F: Fait; EC: En Cours; AF: A Faire; Nouveau	Principes C&C impliqués	Direction Leader	Indicateurs	Date de livrable	T1 .	2024	TA T1	2025	TA T1	202		2027	,
Actions	relevant du Pilier 3 - Conditions et méthodes de travail						111	12 13	14 11	12 13	14 12	1 12	13 14	11 12 1	13 14
21	Elaborer et mettre à disposition un modèle de règlement intérieur pour les Unités de Recherches	Nouveau	2; 3; 4; 5; 6; 7; 9; 24;	DRED	Nombre d'unités de recherche ayant adopté le modèle de RI Nombre de RI validés en CR	T4 2025									
22	Offrir une meilleure visibilité de l'offre de services numérique pour les chercheurs et EC par des actions de communication (site internet numérique dédié)	Nouveau	24	DSIN	Taux de fréquentation annuel Nombre de services offerts	T4 2025				——	6	munn	mmm		Approximate Approx
23	Etendre le dispositif des primes types ERC aux MSCA	Nouveau	22; 23; 24; 26	DRH	Cadrage publié et nbre bénéficiaires	T4 2025					©				dimmin.
24	Sensibiliser les EC et C à l'innovation	Nouveau	8	DIPA	Nombre d'actions de sensibilisation	T4 2025									Approximate Approx
25	Déployer le Pôle Universitaire d'Innovation visant à créer un portail unique de la valorisation à l'attention des EC et C	Nouveau	8	DPS	Création d'un site internet dédié	T1 2026					@				Approximent 1
26	Instruire les dossiers innovation de manière collective via des réunions opérationnelles et de gouvernance	Nouveau	8	DPS	Opé : 1x / mois Gouvernance : 1x / an	T4 2024			©		minin				Appendix .
27	Poursuivre le déploiement de l'outil OCAPI vers la communauté recherche de l'UM	Nouveau	24; 31;	DIPA	Nombre d'utilisateurs OCAPI au sein des laboratoires de recherche	T4 2025					©				Approximate Approx
28	Développer un module permettant la gestion des déclarations d'invention dans l'outil OCAPI	Nouveau	24; 31;	DIPA	Nombre de déclarations d'inventions créées dans le module	T4 2025		minin		——	©				dimension.
29	Développer un module permettant la signature électronique des contrats dans l'outil OCAPI	Nouveau	24; 31;	DIPA	Nombre de signatures électroniques dans le périmètre de l'outil OCAPI	T4 2026							> 0		Appendix.
30	Suite à une phase pilote en 2022-23, déployer la mise en place de cahiers de laboratoire électroniques	Nouveau	2; 3; 4; 5; 6; 7; 8; 23; 24; 31:	DIPA	Nombre de cahiers de laboratoires électroniques	T4 2026							> 0		denne
31	Poursuivre l'effort de dématérialisation et de simplification administrative (ordre de mission)	EC	24	DAF DRED/VP	Outils nouveaux déployés Taux d'usage des outils	T3 2025)					Appendix
32	Participer à l'expérimentation nationale sur la simplification de la recherche	EC	24	simplificati on	Désignation d'un VP dédié à la question Nb réunions du comité de pilotage	T1 2025			> 0						
33	Elaborer un nouveau programme d'amélioration de la qualité de vie au travail et des risques psychosociaux pour la période 2025-2027	Nouveau	24	DVC	Nouveau programme QVT / RPS	T1 2025			>						denne
34	Etendre à tous les sites de l'UM les actions en lien avec la qualité de vie des personnels (ateliers bien être,)	Nouveau	24	DVC	Nombre d'actions réalisées Nombre de participants	T4 2025					©	minin			·
35	Créer un espace d'échanges de pratiques à l'attention des managers (projet pilote) animé par une psychologue du travail extérieure à l'UM	Nouveau	7; 23; 24	DVC	Atelier réalisé (6 à 7 RDV / par an) Cible : 10 personnes par an	T4 2025					©				denne.
36	Répondre aux attentes des E/E-C-C et personnel du domaine de la recherche en déployant le Schéma directeur de la Transition Ecologique afin d'améliorer les conditions de travail (aide à la mobilité douce, rénovation des bâtiments, marchés avec clause de développement durable)	Nouveau	24	DPIL	taux d'achèvement du SDTE	T4 2025				——	©				dennie.
37	Elaborer et mettre en place un plan d'action sur l'amélioration de l'accueil des usagers dans le domaine du Service commun de documentation de l'UM (Service Public+)	Nouveau	24	DPIL	lancement d'un plan d'action formalisé	T4 2027			\rightarrow						> •
38	Conduire la demande de renouvellement du Label « Bienvenue en France » décerné par Campus France	Nouveau	18; 29	DRI	Cible : 2 ou 3 étoiles	T4 2024			©						Approxime.
39	Entamer une réflexion sur la création d'un guichet unique d'accueil pour faciliter l'arrivée à l'UM de E, E-C, C étrangers (nouvelles recrues, visiteurs)	Nouveau	18; 29	DRH	création d'un guichet unique pour faciliter l'arrivée à l'UM de E, E-C, C étrangers (nouvelles recrues, visiteurs)	T4 2026							> 0		Appendig.
40	Actualisation et traduction vers l'anglais du guide des missions suite à l'évolution de la règlementation (allègement et simplification de la communication des pièces justificatives)	Nouveau	5; 10; 24	DAF	guide actualisé version anglaise du guide	T4 2025					©				Appendix.
41	Consulter l'AMUE sur la possibilité de développer une version anglaise de l'interface dans l'outil dédié aux inscriptions des étudiants	Nouveau	18; 29	DFE	Consulter l'AMUE sur la possibilité de développer une version anglaise de l'interface dans l'outil dédié aux inscriptions des étudiants	T4 2026							> 0		Approximate the same of the sa
Actions	elevant du Pilier 4 - Carrières scientifiques et développement des talents									,					
42	Ouvrir le programme OSER à d'autres personnels (femmes sans responsabilité d'encadrement, doctorantes, etc.)	Nouveau	27; 28; 37; 38; 39; 40	DVC	Nombre de sessions / an Nombre de participantes sans encadrement ou doctorantes	T4 2025				——	©				
43	Offrir des formations en anglais pour les enseignants-chercheurs	Nouveau	10; 38; 39;	DRI	Nb d'enseignants -chercheurs formés et nb de formations dispensées	T4 2026							©		·
44	Communiquer auprès des C et EC sur l'accompagnement au développement d'un projet professionnel personnalisé	Nouveau	30; 38; 39	DRH	Nombre d'actions de communication réalisées Mise à jour des mails de communication et articles intranet associés	T4 2026							@		
45	Communiquer sur les différents dispositifs de formations de l'UM (offre de formation collective et possibilité de formation individuelle)	Nouveau	38; 39	DRH	Mise à jour du support de communication sur les différents dispositifs de formation	T1 2025			>> 0						Approximate the same of the sa
46	Organiser des formations pour le développement d'un écosystème des talents, en lien avec la Charte des Chercheurs dans le cadre du projet européen MERCURY [projet WIDERA Pilot sous réserve de sélection pour financement par la CE)	Nouveau	tous	DRH	Mise en place de formations en lien avec le développement d'un écosystème des talents en application de la Charte du Chercheur	T4 2026							> 0		



ORGANIGRAMME DE L'UNIVERSITÉ DE MONTPELLIER

EN VIGUEUR - SEPTEMBRE 2024

Directeur de cabinet

SEBASTIEN PONS

DIRECTEUR GÉNÉRAL DES SERVICES BRUNO FABRE

PRÉSIDENT

Direction de la communication

Conseiller de prévention LUDIVINE RUGANI

Conseiller sécurité-sûreté / Fonctionnaire sécurité défense

Adjoint au Fonctionnaire sécurité défense DAY REV

Direction du système d'information et du numérique

Agence comptable

LAURENT PERPERE

Direction des programmes structurants MAGALI ROUBIEU

Service commun de documentation

DGS ADJOINT EN CHARGE DES RESSOURCES ET DU PILOTAGE

SEBASTIEN PONS

Direction des ressources humaines BENEDICTE LUPORSI

Direction des affaires financières VIRGINIE PASTORET

Direction du pilotage

DGS ADJOINT EN CHARGE DU PATRIMOINE IMMOBILIER, DE LA LOGISTIQUE, DE L'HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

Direction du patrimoine immobilier MAXIME POUGET

Direction de la logistique

DGS ADJOINT EN CHARGE DE LA FORMATION ET DES VIES **ÉTUDIANTE ET INSTITUTIONNELLE**

Direction de la formation et des enseignements CHRYSTELE LALY

> Direction de la vie des campus VALERIE RABIA

Direction des affaires générales et institutionnelles HECTOR MAMIA

Service commun universitaire d'information, d'orientation et d'insertion professionnelle FRANÇOIS MIRABEL

Service commun de formation continue LAURENCE WEIL

Service commun de médecine préventive et de promotion de la santé PASCAL DEMOLY - ADMINISTRATEUR PROVISOIRE

Service commun des activités physiques et sportives JEAN-YVES CASSAN

> Centre de formation d'apprentis JEAN-FRANÇOIS DUBE

Centre de soins universitaire AGNÉS FICHARD-CARROLL - ADMINISTRATRICE PROVISOIRE

> Service commun de soutien à l'Innovation Pédagogique JEAN-PATRICK RESPAUT

DGS ADJOINT EN CHARGE DE LA RECHERCHE, DES PARTENARIATS ET DE L'INTERNATIONAL

Direction de la recherche et des études doctorales DELPHINE DOLOUES

> Direction innovation et partenariats GAETAN LAN SUN LUK

Direction des relations internationales

Direction de la culture scientifique et du patrimoine historique CAROLINE DUCOURAU

UFR / ÉCOLES / INSTITUTS

Observatoire de Recherche Méditerranéen de l'Environnemen

Institut National Supérieur du Professorat et de l'Éducation Directeur : Christophe lung

Agriculture, Environnement, Biodiversité (AEB)
DIRECTEUR : DANIEL BARTHELENV RESPONSABLE : BRUND TOURAINE

Chimie Directrice : Joulia Larionova

Biologie, Santé (BS) Directeur : Pierre-Emmanuel Milhiet

PÔLES DE RECHERCHE

Mathématiques, Informatique, Physique, Systèmes (MIPS)

Sciences Sociales DIRECTRICE : INENE GEORGESCU





CHARTE OTM-R

Document	UM_Charte OTM-R_2024.docx	
Objet	Charte UM OTM-R // HRS4R label	
Version	V2	
Author	DRH	
Contact	hrs4r contact@umontpellier.fr	
Creation date	14 décembre 2020	
Modification date	18 novembre 2024	

CHARTE 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. En 2024, les principes contenus dans la charte et le code ont été révisés, réécrits et rationalisés pour constituer vingt principes formant la nouvelle charte européenne du chercheur.

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 puis à maintenir cette labellisation (2020).

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 18 Horizon Europe) et confère à l'établissement une visibilité et une attractivité accrues sur le plan national et international.

Le label « HR Excellence in research » fait partie intégrante de la stratégie de l'Université. A ce titre, il est inscrit au contrat de site de l'établissement et figure parmi les démarches d'amélioration continue de l'établissement suivies par un comité dédié, piloté par la Direction du Pilotage. Cela s'est traduit par la création de services et directions au sein de l'administration centrale pour mieux encore diffuser et appliquer les principes de la nouvelle charte européenne du chercheur.

Avec la labellisation HRS4R, l'Université de Montpellier montre dès 2015 son implication et son engagement dans le respect des principes proposés par la charte européenne du chercheur.

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 chercheurs et chercheuses 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 « HR Excellence in research », des exceptions sont éventuellement possibles, notamment lors de recrutements urgents financés par des programmes de recherche spécifiques nécessitant des candidates et candidats préalablement identifiés.

e e

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 enseignantes-chercheuses et enseignants-chercheurs titulaires	4
1.1.2Les enseignantes-chercheuses et enseignants-chercheurs contractuels, recrutés à t temporaire	
1.1.3 Les chercheurs et chercheuses contractuels, recrutés à titre temporaire	5
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	6
2.1.1 Les personnels titulaires	6
2.1.2 Les personnels contractuels	7
2.2 Le recrutement des personnels exerçant des activités de support et de soutien à l'enseignement e recherche	
2.2.1 Les personnels titulaires	8
2.2.2 Les personnels contractuels	9
3. Accueil et intégration des personnels	10

1. Les personnels de l'Université

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

Les personnels titulaires sont des personnels fonctionnaires qui sont recrutés par concours, mutation ou détachement 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 :

- Sur des missions permanentes 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.
- Sur des missions temporaires notamment pour répondre à des besoins liés aux contrats de recherche. Dans ce cadre, les personnels contractuels peuvent être recrutés sur contrat de projet ou de mission scientifique afin de répondre aux besoins spécifiques de l'établissement.

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.

1.1 Les personnels d'enseignement et de recherche

1.1.1 Les enseignantes-chercheuses et enseignants-chercheurs titulaires

Les professeures et professeurs des universités et les maîtresses et maîtres de conférences, sont des personnels titulaires qui concourent à l'accomplissement d'une double mission de service public : l'enseignement et la recherche publique. Ces personnels 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.

Les enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires (Professeurs des Universités-Praticiens Hospitaliers, Maître de Conférences des Universités -PH) assurent conjointement des fonctions d'enseignement pour la formation initiale et continue, des fonctions de recherche et des fonctions hospitalières, dans le respect des dispositions concernant l'exercice de la médecine, de la pharmacie et de la chirurgie dentaire.

1.1.2 Les enseignantes-chercheuses et enseignants-chercheurs contractuels, recrutés à titre temporaire

Parmi lesquels:

- Les chaires de professeur junior sont recrutées sur un projet de recherche et d'enseignement porté par des titulaires de doctorat ou de diplôme équivalent et permettant, à l'issue du contrat et après évaluation de la commission de titularisation, d'être titularisé dans le corps des professeurs des universités.
- Les attachées et attachés 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 enseignantes et enseignants associés (PAST²) et invités sont des professionnels qui justifient d'une expérience professionnelle. Ils assurent des fonctions d'enseignement et de recherche, à mitemps ou à temps plein.
- Les chefs de clinique des universités-assistants des hôpitaux, les assistants hospitaliers universitaires et les praticiens hospitalo-universitaires assurent une triple mission d'enseignement, de recherche et de soins.

1.1.3 Les chercheurs et chercheuses contractuels, recrutés à titre temporaire

Parmi lesquels:

- Les chercheurs et chercheuses contractuels (« post doc ») sont recrutés pour assurer des fonctions de recherche.
- Les doctorantes et doctorants contractuels sont des étudiantes et étudiants préparant leur doctorat qui est une formation à la recherche par la recherche.

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'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.

Ces personnels occupent des postes de niveau cadre ou ingénieur, assistant ingénieur, technicien ou adjoint technique répartis en trois catégories de fonctionnaires :

- Catégorie A : statut cadre, accès à partir de BAC +2,
- 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 candidates et candidates. 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 de certains concours de fonctionnaires administratifs et techniques.

Le processus de recrutement comprend cinq étapes :

a. Publication des offres

² PAST : Personnel Associé Temporaire

³ CAP: Certificat d'Aptitude Professionnel

- b. Dépôt des candidatures
- c. Sélection (examen des candidatures et audition)
- d. <u>Publication des résultats (avec validation en amont par les instances de l'Etablissement pour certains types de personnels)</u>
- e. Prise de fonction

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

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).

2.1.1 Les personnels titulaires

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

Le recrutement des personnels enseignants-chercheurs et enseignants titulaires s'effectue par concours, par mutation ou détachement dans une même campagne de recrutement lors de la session synchronisée ou par des recrutements au fil de l'eau selon les besoins.

- 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 l'université :

- b. Campagne d'inscription des candidates et candidats.
- c. Réunion des comités de sélection : examens des dossiers de candidature, auditions des candidates et candidats et classement.
- d. Validation des résultats devant les instances de l'université et information des candidates et candidats sur la plateforme ministérielle.
- e. Accueil des lauréates et lauréats (dossier administratif, accueil des nouveaux arrivants, intégration au poste) à l'issue de la gestion des vœux des candidates et candidats classés et nomination des enseignantes-chercheuses et enseignants-chercheurs par le Ministère.

Cas particuliers des personnels enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires :

Les maîtres de conférences des universités-praticiens hospitaliers et les professeurs des universitéspraticiens hospitaliers sont recrutés par la voie de concours nationaux organisés par discipline par arrêté des ministres chargés de l'enseignement supérieur et de la santé.

- <u>Les textes réglementaires / les textes de référence</u>
 - <u>Décret n°84-431 du 6 juin 1984 modifié</u> 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 6 février 2023 relatif aux modalités générales des opérations de mutation, de détachement et de recrutement par concours des MCF, PR et CPJ
 - Décret n° 2021-1645 du 13 décembre 2021 relatif au personnel enseignant et hospitalier des centres hospitaliers et universitaires

2.1.2 Les personnels contractuels

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

Le recrutement se déroule de 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 internet de l'université :
 https://www.umontpellier.fr/universite/travailler-a-lum/personnels-enseignants-contractuels
 - b. Campagne d'inscription des candidates et candidats : pour chaque type de personnel, le calendrier, les modalités et les profils de poste ou disciplines de recherche et enseignement sont disponibles sur le site de l'université.
 - c. Réunion des commissions de sélection : examens des dossiers de candidature, auditions des candidates et candidats et classement, à l'exception des postes d'ATER pour lesquels la sélection s'effectue sur dossier.
 - d. Validation des résultats devant les instances de l'université puis information des candidates et candidats par la DRH
 - e. Accueil des lauréates et lauréats (dossier administratif, accueil des nouveaux arrivants, intégration au poste)

Cas particuliers des enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires :

Les chefs de clinique des universités-assistants des hôpitaux et les assistants hospitaliers universitaires sont recrutés par décision du directeur général du centre hospitalier universitaire et du directeur de l'unité de formation et de recherche concernée, sur proposition du chef de service ou du responsable de la structure interne, après avis du conseil de l'unité de formation et de recherche et de la commission médicale d'établissement. Les modalités de constitution des dossiers et de dépôt des candidatures sont définies chaque année par arrêté des ministres chargés de l'enseignement supérieur et de la santé.

Cas particuliers des chercheurs/chercheuses et doctorantes/doctorants contractuels :

- Les chercheurs et chercheuses contractuels (post-doc) sont recrutés 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 doctorantes contractuelles et doctorants contractuels sur contrats doctoraux financés par l'établissement sont recrutés selon les modalités des concours propres à chaque école doctorale disponibles sur leur site internet :
 - ED166 <u>Information, Structures, Systèmes</u> (I2S)
 - o ED168 Sciences Chimiques et Biologiques pour la Santé (CBS2)
 - o ED231 Economie Gestion (EDEG)
 - o ED459 Sciences Chimiques BALARD (SCB)
 - ED461 <u>Droit et Science Politique</u> (DSP)
 - o ED584 Biodiversité, Agriculture, Alimentation, Environnement, Terre, Eau (GAIA)
 - ED58 <u>Langues, Littératures, Cultures et Civilisations</u> (LLCC)
 - o ED 60 Territoires, Temps, Sociétés et Développement (TTSD)
 - o ED 463 Sciences du Mouvement Humain (SMH)

Les offres sont également publiées sur Euraxess et sur les réseaux scientifiques spécifiques.

• Les textes réglementaires / les textes de référence

- <u>Décret n°88-654 du 7 mai 1988</u> modifié relatif au recrutement d'attachés temporaires d'enseignement et de recherche dans les établissements publics d'enseignement supérieur
- Article L954-3 du code de l'éducation utilisés principalement à l'université pour des contrats sur des missions d'enseignement (ATE)
- <u>Décret n°85-733 du 17 juillet 1985</u> modifié relatif aux maîtres de conférences et professeurs des universités associés ou invités
- Dispositif relatif aux personnels contractuels de l'UM
- Articles D412-1 à D412-12 du Code de la Recherche
- 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
- Arrêté du 26 août 2022 modifiant l'arrêté du 25 mai 2016 fixant le cadre national de la formation et les modalités conduisant à la délivrance du diplôme national de doctorat
- <u>Décret n° 2021-1645 du 13 décembre 2021</u> relatif au personnel enseignant et hospitalier des centres hospitaliers et universitaires

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 BIATSS titulaires s'effectue 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 ou sur dossiers puis orales) à l'issue desquelles une liste de lauréates et lauréats est établie par ordre de mérite.

Ces lauréates et lauréates sont affectés 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 internet de l'Université:
 https://www.umontpellier.fr/universite/travailler-a-lum/personnels-administratifs-techniques-et-des-bibliotheques

• Sur le site du ministère :

https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/pid24790/concours-et-recrutements-des-ingenieurs-et-personnels-techniques-de-recherche-et-deformation.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 candidates et candidats
- c. Deux phases de sélection : épreuves 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 lauréates et lauréats
- e. Accueil des lauréates et lauréats (dossier administratif, accueil des nouveaux arrivants, intégration au poste)

Les postes en mutation ou détachement sont publiés sur le site <u>Choisir le Service public</u> et donnent lieu à un recrutement en deux phases (examen des dossiers et auditions), par une commission de recrutement en présence de la Direction des Ressources Humaines. Les résultats sont communiqués individuellement à chaque candidat.

- <u>Les textes réglementaires</u>
 - Code général de la fonction publique
 - Articles L111-1 à L142-3 du code général de la fonction publique relatifs aux droits, obligations et protections des fonctionnaires

2.2.2 Les personnels contractuels

- L'organisation du recrutement à l'Université de Montpellier :
 - a. Toutes les offres sont publiées sur le site recrutement de l'Université : https://umontpellier.nous-recrutons.fr/
 - Ce lien est également disponible sur le site internet de l'université dans la rubrique « Travailler à l'université » : https://www.umontpellier.fr/universite/travailler-a-lum/personnels-administratifs-et-techniques-contractuels

Selon leurs spécificités, elles sont également relayées sur d'autres sites : <u>Euraxess</u>, <u>Linkedin</u>, <u>Choisir le Service Public</u>, <u>APEC</u>, <u>Indeed</u>, <u>France Travail</u>

- b. Dépôt des candidatures sur les différents sites de diffusion.
- c. Examen des candidatures par les structures qui recrutent, pré-sélection des candidates et candidats par les structures, audition par une commission de recrutement composée d'un membre de la DRH et des membres de la structure.
- d. Communication des résultats à tous les candidats par la DRH.
- e. Accueil des lauréates et lauréats (dossier administratif, accueil des nouveaux arrivants, intégration au poste).

Par ailleurs, l'université publie des offres sur des profils de poste génériques de personnels BIATSS de catégorie C (« Administratif et scolarité », « Financier », « Logistique » et « Ressources Humaines ») ce qui

permet de constituer un vivier de candidatures mis à disposition par la DRH aux structures qui recrutent directement et selon leurs besoins.

Concernant les personnels contractuels chercheurs, il est à noter que les structures de recherche organisent à leur niveau les opérations de recrutement (pré-sélection, audition et échanges avec les candidates et candidates). Pour ces personnels, les offres de recrutement sont publiées uniquement sur Euraxess en français et en anglais.

Enfin s'agissant des apprentis, les offres sont publiées sur un site internet national dédié <u>PASS</u> (Place de l'Apprentissage et des Stages).

- Les textes réglementaires : textes de référence
 - <u>Décret n°86-83 du 17 janvier 1986</u> modifié, relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat
 - Dispositif relatif aux personnels contractuels de l'UM

3. Accueil et intégration des personnels

Les modalités de prise de fonction sont définies en lien avec le nouveau personnel, la structure d'accueil et la DRH.

Les formalités d'accueil sont facilitées et anticipées. A son arrivée, afin de favoriser sa prise de fonction et son intégration au sein de l'UM, l'agent nouvellement recruté reçoit un email sur sa messagerie personnelle contenant un passeport informatique (PASSUM) dématérialisé lui donnant accès aux ressources numériques de l'université. Il se voit également délivrer une carte multiservices (CMS) qui lui permet d'accéder aux différents services de l'UM (accès parking et bâtiments, restauration...).

Par ailleurs, le Président convie chaque année tous les nouveaux personnels à une journée d'accueil début septembre. Cette journée s'adresse à l'ensemble des personnels titulaires et contractuels, personnels enseignants-chercheurs et enseignants et personnels BIATSS arrivés au cours de l'année. Afin de faciliter leur intégration, ils bénéficient d'une présentation de l'Université, de son fonctionnement et des informations pratiques qui leur sont utiles. A cette occasion, ils reçoivent également le guide des personnels incluant notamment des informations liées à la qualité de vie au travail et à l'accompagnement des personnels tout au long de leur vie professionnelle.

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 professionnellement.

L'établissement offre la possibilité à ses personnels de bénéficier d'un accompagnement et d'un suivi de carrière par les services de gestion de la DRH et auprès d'un bureau dédié au sein de la DRH : le bureau de la gestion et du développement des compétences du service recrutement, formation et accompagnement (bilan professionnel, accompagnement personnalisé...).

Au travers d'un ensemble de schémas directeurs l'UM s'engage à offrir de bonnes conditions de travail. Parmi ces schémas, on peut citer l'engagement pour la diversité, l'égalité femmes/hommes, et la lutte contre toutes formes de discriminations. L'Université favorise également l'accompagnement et le maintien des personnels en situation de handicap dans l'emploi. Elle met ainsi en œuvre les actions du schéma directeur handicap et facilite l'inclusion de ces personnels au sein de la communauté universitaire.

Consciente des enjeux et responsabilités qui lui incombent en lien avec l'enseignement et la recherche, l'Université est pleinement engagée dans la mise en œuvre d'un schéma directeur de la transition écologique.

Par ailleurs, 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 doctorantes contractuelles et doctorants contractuels 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 les doctorantes et doctorants et les directeurs et directrices de thèse tout au long de leur parcours :

- la charte du doctorat,
- la convention individuelle de formation,
- le comité de suivi individuel du doctorant.

De plus, a été mis en place le dispositif « Encadrer, accompagner, prévenir les difficultés des étudiantes et étudiants en doctorat » qui comporte 3 volets :

- 1) Formation des directeurs et directrices à l'encadrement,
- 2) Mise en place d'un coaching des doctorantes et doctorants qui rencontrent des difficultés au cours de leur doctorat,
- 3) Médiation et recours à des commissions de conciliation.

OTM-R

Auto-évaluation de l'Université de Montpellier

	Ouvert	Transparent	Basé sur le Mérite	2020 Au choix: Non; Oui, un peu; Oui plutôt; Ou: Oui absolument	Indicateurs révisés en 2022	2024 Au choix: Non ; Oui, un peu ; Oui plutôt ; Oui :Oui absolument	Indicateurs relevés ou actions de mesure pour la période 2020-2023		
Système OTM R									
Une version de notre politique de recrutement OTM- R est publiée en ligne (dans la langue nationale et en Anglais)	x	x	х	Oui	Conformité du contenu OTM-R publié vis-à- vis de la réglementation en vigueur	Oui	100% (revision annuelle)		
Un guide interne précisant clairement les procédures et les pratiques OTM-R pour tous types de postes est disponible	Х	Х	X²	Oui	Cadrage du personnel contractuel - volets E et EC	Oui	Cadrages par catégorie de personnel actualisés annuellement et publiés		
Le personnel chargé du recrutement est suffisamment formé à la question OTM-R ?	X	Х	X	Oui, plutôt	Nombre de CRH formés à OTMR	Oui, plutôt	40 agents ont suivi la formation "réussir ses recrutements" ; 170 participants aux ateliers des CRH sur les cadrages RH de IUM		
4. L'établissement a (suffisamment) recours à des outils d'e- recrutement	×	X Q		Oui	Part des populations recrutées via un outil en ligne parmi les populations suivantes : BIATS, EC et E titulaires et contractuels.	Oui	99 %		
5. Un système de contrôle qualité est en place pour OTM-R?	×	×	×	Oui, un peu	Programmation effective d'un audit attestant de bonnes pratiques liées au recrutement en lien avec le dispositif Alliance	Oui, plutôt	Audit réalisé en décembre 2022		
6. Notre politique OTM-R actuelle encourage les candidats extérieurs à postuler?	×	×	×	Oui	Part recrutement/ campagne publié sur euraxess parmi l'ensemble des recrutements d'EC, chercheurs titulaires et contractuels	Oui	96 % en moyenne		
7. Notre politique OTM-R actuelle correspond à une politique d'attractivité vis-à-vis des chercheurs étrangers	×	Х	X	Oui, plutôt	Part des personnels de nationalité étrangère parmi le personnel (EC, chercheurs titulaires et contractuels)	Oui, plutôt	9 % en moyenne		

				2020		2024		
	Ouvert	Transparent	Basé sur le Mérite	Au choix: Non ; Oui, un peu ; Oui plutôt ; Oui :Oui.absolument	Indicateurs révisés en 2022	Au choix: Non ; Oui, un peu ; Oui plutôt ; Ou : Oui absolument	Indicateurs relevés ou actions de mesure pour la période 2020-2023	
8. Notre politique OTM-R actuelle correspond à une politique d'attractivité vis-à-vis des minorités	x	x	X	Oui, plutôt	Part des personnels en situation d'handicap parmi le personnel de l'UM	Oui, plutôt	5,11%	
9. Notre politique OTM-R actuelle correspond à une politique d'attractivité vis-à- vis des conditions de travail des chercheurs	X	×	Х	Oui, plutôt	Nombre de postes attractifs de type chaires professeur junior ou IUF ou MOPGA chaque année	Oui, plutôt	10 sur 3 ans (3,33 en moy/ an)	
10. Les moyens existent pour s'assurer que postulent les candidats les plus appropriés				Oui	Part des populations recrutées via un outil en ligne parmi les populations suivantes : BIATS, EC et E titulaires et contractuels.	Oui	99 %	
Advertising and application phase								
11. Directives claires et formulaires existent pour la publication des postes (ex. EURAXESS)	х	х		Oui, absolument	Nombre de procédures contrôlées/an de publication des offres sur les sites de recrutement en ligne répertoriés (PEP, Pole Emploi, APEC etc.)	Oui, absolument	Actualisation des procèdures de publication des offres sur les sites de recrutement en ligne (Euraxess, Choisir le Service Public, France travail, APEC etc.) selon les besoins	
12. La publication de poste inclue les liens/références nécessaires relatifs à la section correspondante de la charte OTMR	×	×		Oui		Oui		
13. Le portail EURAXESS est utilisé pour que les postes vacants soient visibles par un public plus large	X	X		Oui	Part recrutement/ campagne publié sur euraxess parmi l'ensemble des recrutements d'EC, chercheurs titulaires et contractuels	Oui, absolument	96 % en moyenne	
14. Utilisation d'autres outils de publication de postes vacants	x			Oui, absolument		Oui, absolument	Publication des postes vacants sur d'autres outils: Linkedin UM, RESUM (réseau des anciens étudiants de l'UM), Choisir le Service Public, APEC, Indeed, Pôle Emploi,) et autres sites spécifiques selon les domaines de compétence recherchés (médical)	
15. La charge administrative est minimisée pour le candidat	x			Oui, plutôt (report 2021 projet ministériel concours ITRF)	Part des populations recrutées via un outil en ligne parmi les populations suivantes : BIATS, EC et E titulaires et contractuels.	Oui, absolument	Recrutement des agents contractuels via un outil unique Beetween	
Advertising and application phase								
16. Les règles relatives à la nomination des comités de sélection sont claires		X	Х	Oui, absolument	Existence d'une règle de composition du comité de sélection/jury pour chaque recrutement	Oui, absolument	Règle de composition du comité de sélection/jury appliquée pour chaque recrutement	
17. Les règles relatives à la composition des comités de sélection sont claires		х	Х	Oui, absolument	Existence d'une règle de composition du comité de sélection/jury pour chaque recrutement	Oui, absolument	Règle de composition du comité de sélection/jury appliquée pour chaque recrutement	
18. L'équilibre F/H des comités de sélection est satisfaisant		×	×	Oui	Existence d'une règle de composition du comité de sélection/jury pour chaque recrutement	Oui	Règle de composition du comité de sélection/jury appliquée pour chaque recrutement	



	Ouvert	Transparent	Basé sur le Mérite	2020 Au choix: Non; Oui, un peu; Oui plutôt; Oui∶Oui absolument	Indicateurs révisés en 2022	2024 Au choix: Non ; Oui, un peu ; Oui plutôt ; Oui ;Oui absolument	Indicateurs relevés ou actions de mesure pour la période 2020-2023
Advertising and application phase							
16. Les règles relatives à la nomination des comités de sélection sont claires		×	Х	Oui, absolument	Existence d'une règle de composition du comité de sélection/jury pour chaque recrutement	Oui, absolument	Règle de composition du comité de sélection/jury appliquée pour chaque recrutement
17. Les règles relatives à la composition des comités de sélection sont claires		х	Х	Oui, absolument	Existence d'une règle de composition du comité de sélection/jury pour chaque recrutement	Oui, absolument	Règle de composition du comité de sélection/jury appliquée pour chaque recrutement
18. L'équilibre F/H des comités de sélection est satisfaisant		Х	х	Oui	Existence d'une règle de composition du comité de sélection/jury pour chaque recrutement	Oui	Règle de composition du comité de sélection/jury appliquée pour chaque recrutement
Appointment phase							
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			х	Oui, plutôt	Transmission de la plaquette Recruter sans discriminer au président de chaque comité/commission /jury	Oui	Transmission de la plaquette Recruter sans discriminer au président de chaque comité/commission /jury Réunion d'information spécifique auprès des présidents et vice- présidents des comités de sélection des enseignants- chercheurs titulaires
20. Une réponse est adressée à tous les candidats à l'issue du processus de sélection		Х		Oui, absolument	Nombre de réclamation de candidats vis-à- vis d'une non réponse à l'issue d'un processus de sélection	Oui, absolument	Une réponse est adressée à tous les candidats à l'issue du processus de sélection
21. Un retour sur leur performance est proposé aux candidats auditionnés		X		Oui, absolument		Oui, absolument	Dans le respect de la réglementation applicable à chaque type de recrutement, un retour sur leur performance est effectué à la demande des candidats auditionnés dans une démarche de transparence et d'accompagnement.
22. Une procédure de traitements des recours est en place		х		Oui, absolument	Nombre de recours reçus par an	Oui, absolument	1 par an en moyenne
Evaluation générale							
23. Un système est en place pour contrôler que les objectifs de OTM-R sont atteints	X	X	X	Oui, plutôt	Programmation effective d'un audit attestant de bonnes pratiques liées aux processus RH en lien avec le dispositif Alliance	Oui, plutôt	Mettre en place un suivi annuel des indicateurs au sein de la DRH

Date: Novembre 2024

Signature:

Prénom/Nom : Bénédicte LUPORSI

Fonction : Directrice des Ressources Humaines



Annexe 9 – Composition du Comité de Pilotage

- Groupe Stratégique (17 personnes, 2 réunions par an impulse la mise en œuvre)
 - o Philippe AUGÉ, Président de l'université de Montpellier
 - o Alexandre VERNHET, Vice-Président du Conseil d'Administration
 - o Jacques MERCIER, Vice-président chargé de la Recherche (Maître ouvrage)
 - o Agnès FICHARD-CARROLL, Vice-présidente chargée de la Formation et de la Vie Universitaire
 - o Julie BOICHÉ, Vice-présidente chargée de la Responsabilité Sociale
 - o François PIERROT, Vice-président chargé des Relations Internationales
 - o Philippe COMBETTE, Vice-président chargé des Partenariats et de l'Innovation
 - o Isabelle PARROT, Vice-présidente déléguée à la Relation Science-Société
 - o Marie-Christine SORDINO, Vice-présidente déléguée à l'Ethique et à la Déontologie
 - Agnès MIGNOT, Vice-présidente déléguée à la Simplification de la Recherche et au Suivi de Programmes Nationaux
 - o **Bruno FABRE**, Directeur Général des Services
 - o Sébastien PONS, Directeur Général des Services Adjoint en Charge des Ressources et du Pilotage
 - o Gilles SUBRA, Directeur Collège Doctoral
 - Gabriel BAYLE (CCE-M) représentant pour les chercheuses et chercheurs de catégorie R1 Jeune chercheuse ou chercheur (doctorante ou doctorant < 4 ans expérience)
 - Mathieu PANEL (PHYMEDEXP) représentant pour les chercheuses et chercheurs de catégorie R2 –
 Chercheuse ou chercheur reconnus (post-doctorante et post-doctorant ou équivalent, > 4 ans expérience)
 - Isabelle BORIES-AZEAU (MRM) représentante pour les chercheuses et chercheurs de catégorie R3 –
 Chercheuse ou chercheur confirmés (chercheuse ou chercheur indépendants, niveau Maître de Conférence)
 - Pascale IDOUX (CREAM) représentante pour les chercheuses et chercheurs de catégorie R4 Chercheuse ou chercheur principal (chercheuse ou chercheur expérimentés, niveau Professeur)

Membres invités (6 personnes) - Directeurs/directrices (ou leur délégué) des directions suivantes et cheffe de projet :

- Direction de l'Innovation et des Partenariats
- Direction des Relations Internationales
- Direction du Pilotage
- o Direction Recherche et Etudes Doctorales
- Direction Ressources Humaines
- o Cheffe de Projet : Nathalie MODJESKA

Représentation des chercheuses et des chercheurs au sein du Groupe Stratégique (17)

A l'occasion du premier renouvellement du label HR Excellence in Research, un élargissement temporaire de la représentation des chercheuses et des chercheurs au sein du groupe Stratégique avait été décidé afin de recueillir les contributions de la communauté scientifique UM. Depuis, pour maintenir une consultation régulière auprès d'une large représentation des scientifiques, des groupes de réflexions des chercheurs pour les 4 niveaux R1-R2-R3-R4 ont été créés en 2022 et ce pour tous les domaines scientifiques de l'UM (AEB, BS, CHIMIE, MIPS, SOC). Volontaires, ces scientifiques se consultent et partagent leurs réflexions; ils assistent aux réunions du groupe stratégique durant lesquelles sont rapportés les fruits de leurs échanges et leurs éventuelles suggestions.

Catégorie de chercheuse ou chercheur	AEB	BS	CHIMIE	MIPS	soc
R1 – Jeune chercheuse ou chercheur (doctorante ou doctorant < 4 ans expérience)			Antonin MARQUANT (ICGM)	Maximos SKANDALIS (LIRMM)	Gabriel BAYLE (CEE- M)
R2 – Chercheuse ou chercheur reconnus (post- doctorante et post- doctorant ou équivalent, > 4 ans expérience)		Mathieu PANEL (PHYMEDEXP)			Julien AUDEMARD (CEPEL)
R3 – Chercheuse ou chercheur confirmés (chercheuse ou chercheur indépendants, niveau Maître de Conférence)	Matthieu FERRY (GM) Julien BRILLARD (DGIMI)		Yaovi HOLADE (IEM) Sonia CANTEL (IBMM) Ayad TAHAR (ICGM)	Olivier STRAUSS (LIRMM)	Isabelle BORIES- AZEAU (MRM)
R4 - Chercheuse ou chercheur principal (chercheuse ou chercheur expérimentés, niveau Professeur)		Nathalie GUERINEAU (IGF)	Alberto MARRA (IBMM) May MORRIS (IBMM)	François HENN (L2C)	Pascale IDOUX (CREAM)

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

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

- o Direction des Affaires Financières : Virginie PASTORET ; Ouahiba MOUZAIA ; Christelle DUGUA
- o Direction des Affaires Générales et Institutionnelles : Hector MAMIA
- o Direction de la Communication : Patrick PARIS
- Direction des Formations et des Enseignements : Chrystèle FORGES ; Valérie PORTIER ; Marie Hélène MURILLO
- o Direction de l'Innovation et des Partenariats : Léa MAZEL
- o Direction du Patrimoine Immobilier : Maxime POUGET
- o Direction du Pilotage : Sylvie NAREJOS ; Anne DELESTRE
- o Direction des Programmes Structurants : Magali ROUBIEU
- Direction de la Recherche et des Etudes Doctorales : Bénédicte LABAT; Magali PUECH ; Alexis DUHAMEL
- o Direction des Ressources Humaines : Deniz KOC
- o Direction des Relations Internationales : Nathalie SHARMAN
- o Direction du Système d'Information et du Numérique : Delphine GARANDEAU-BODIMENT
- o Direction de la Vie des Campus : Valérie RABIA
- o Service Commun de Médecine Préventive et de Promotion de la Santé : Emmanuelle HASLER
- Service Conseil et Prévention des Risques : Ludivine RUGANI
- Cheffe de projet HRS4R : Nathalie MODJESKA (DPS)
- Assistante de projet : Alexia MESNIER (DRH)



Enquête 2024

Depuis près de 10 ans, l'Université de Montpellier met en œuvre une stratégie de ressources humaines pour la recherche, également appelée HRS4R (acronyme de Human Resources Strategy for Researchers) qui traduit l'engagement de l'établissement à faire évoluer ses pratiques et à se rapprocher des recommandations de la <u>Charte européenne du chercheur et du Code de conduite pour le recrutement des chercheurs (C&C)</u>, deux textes adoptés en 2005 par la Commission Européenne et qui visent à promouvoir les métiers de la recherche en Europe.

Partie prenante de la stratégie institutionnelle, la démarche d'amélioration continue HRS4R se poursuit dans le domaine de ressources humaines pour la recherche et figure parmi les objectifs du contrat pluriannuel 2021-2026 de l'établissement. Elle vise notamment à soutenir la recherche et à favoriser de bonnes conditions de travail, un recrutement ouvert, transparent, basé sur le mérite (OTM-R), et l'accompagnement des carrières.

Depuis mars 2015, l'UM bénéficie du label d'excellence européen « HR Excellence in Research » attribué par la Commission Européenne en reconnaissance de son engagement envers les principes de la charte et du Code, faisant de l'UM la première université de France à recevoir cette certification. Renouvelée une première fois en 2021, l'Université de Montpellier prépare en 2024 la demande de renouvellement du label pour un nouveau cycle de 3 ans.

Dans cette démarche, et afin d'élaborer le futur plan d'action 2024-2027, l'Université de Montpellier a souhaité recueillir les avis et suggestions des personnels UM de la sphère recherche sur les sujets en lien avec la mise en œuvre de la stratégie HRS4R à l'Université. Pour cela une enquête s'est déroulée du 15 mai au 5 juin 2024 auprès de 2 715 chercheurs, enseignants-chercheurs, ingénieurs, techniciens et personnel support de la recherche.

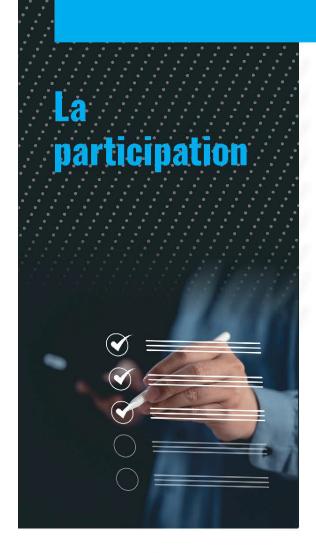
La synthèse des résultats, basée sur le traitement statistique des réponses anonymisées recueillies, est présentée dans ce document. Les pistes d'amélioration ainsi obtenues seront prises en compte dans le plan d'action 2024-2027.

La charte européenne des chercheurs

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

Elle a pour objectif d'assurer que les relations entre les chercheurs et les employeurs ou bailleurs de fonds soient de nature à favoriser la réussite en ce qui concerne la production, le transfert, le partage et la diffusion des connaissances et du développement technologique, et à favoriser le développement de carrière des chercheurs. La charte reconnaît également la valeur de toutes les formes de mobilité comme moyen d'améliorer le développement professionnel des chercheurs.

Dans cette perspective, la charte constitue un cadre pour les chercheurs, les employeurs et les bailleurs de fonds, qui les invite à agir de façon responsable et en tant que professionnels dans leur milieu de travail, et à se reconnaître en tant que tels les uns les autres.



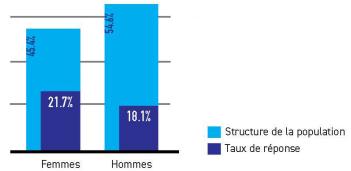
536 réponses complètes ont été enregistrées.

Le taux de participation s'élève à 19,7%,

L'âge moyen des répondants est de 46 ans quand la moyenne de la population sollicitée est de 43 ans.

521 personnes ont répondu en français (97%) et **15** personnes en anglais (3%).

PROFIL DES RÉPONDANTS : TAUX DE RÉPONSE PAR GENRE

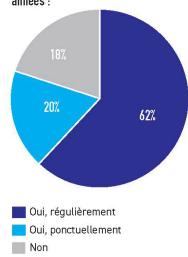


PROFIL DES RÉPONDANTS : ENSEIGNEMENT, RECHERCHE, MANAGEMENT

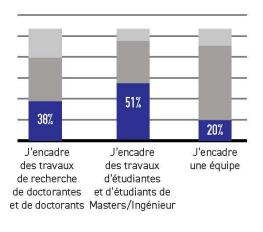
Exercice d'une activité d'enseignement ou de formation au sein de l'UM:



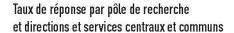
Contribution à de la production scientifique au cours des 3 dernières années :



En situation d'encadrement au sein de l'UM :

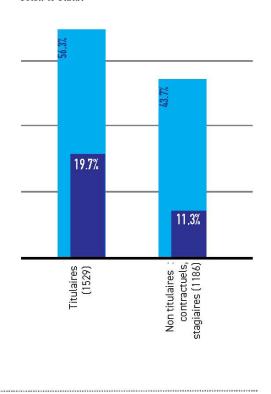


PROFIL DES RÉPONDANTS



31.6% 24% 21.4% 18.3% 17.7% 15.9% Environnement Biodiversité Chimie Informatique, Physique, Systèmes Agriculture Mathématiques, Sciences Sociales Directions et services centraux et communs

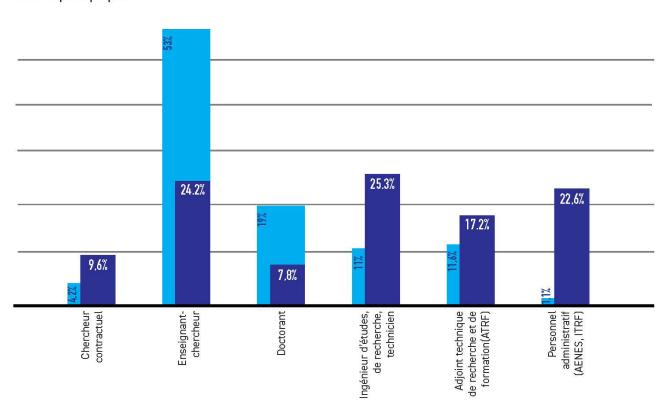
Taux de réponse selon le statut



Taux de réponse par poste

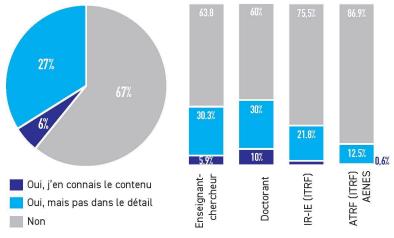
Taux de réponse

Structure de la population





NIVEAU DE CONNAISSANCE DE LA CHARTE EUROPÉENNE DES CHERCHEURS



APPROBRATION DE LA MISE EN ŒUVRE DES POINTS CLÉS DE LA CHARTE EUROPÉENNE DES CHERCHEURS AU SEIN DE L'UM

A l'UM, le recrutement est avant tout basé sur des critères objectifs de transparence

Les parcours professionnels atypiques, non linéaires, sont valorisés au sein de l'UM

Les ressources et installations mises à disposition par l'UM sont propices à fournir un travail de qualité

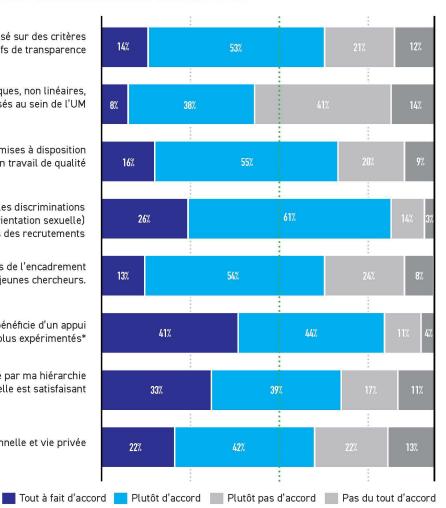
Aujourd'hui, la lutte contre les discriminations (genre, origine, religion, orientation sexuelle) est intégrée à l'UM, y compris lors des recrutements

L'UM est vigilante vis-à-vis de l'encadrement des jeunes chercheurs.

En tant que jeune chercheur, je bénéficie d'un appui satisfaisant de la part des chercheurs plus expérimentés*

Le soutien apporté par ma hiérarchie dans mon activité professionnelle est satisfaisant

J'arrive à équilibrer vie professionnelle et vie privée





CONNAISSANCE DES ACTIONS ET DISPOSITIFS POUR LA RECHERCHE

Politique de science ouverte (ex : webinaires, portail HAL, espace de stockage mutualisé Meso@LR)

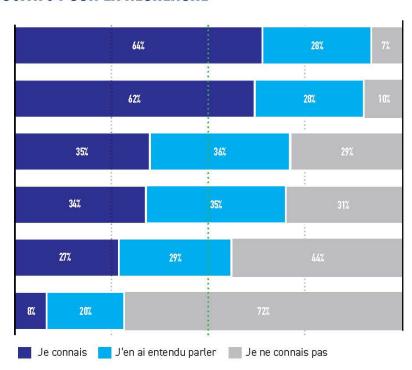
Publication régulière sur l'activité scientifique de la communauté au travers de supports variés

Mise en place du comité d'éthique de la recherche pour recherche intègre, éthique et responsable

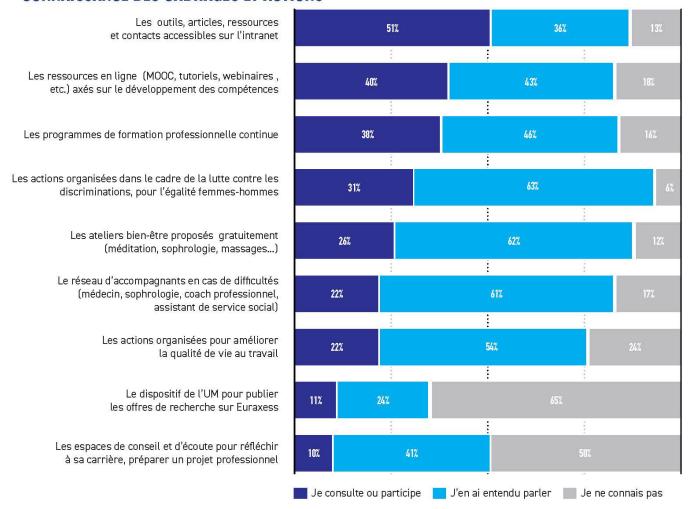
Initiatives relatives à l'éthique (Charte intégrité scientifique, protocole de Nagoya, formations...)

Prise en compte de toutes les compétences des chercheurs dans l'évaluation des projets et carrières

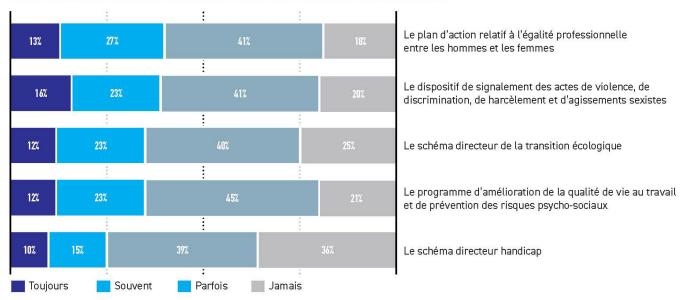
Participation de l'UM à l'expérimentation nationale sur la simplification visant à libérer du temps pour la recherche



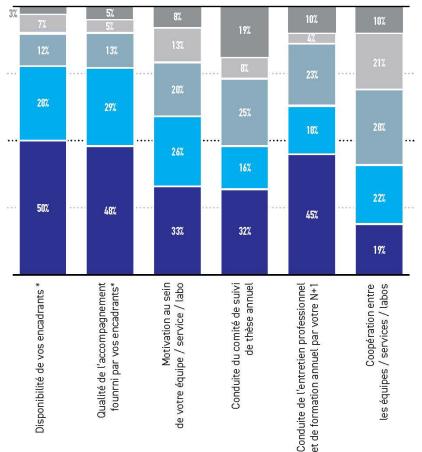
CONNAISSANCE DES CADRAGES ET ACTIONS



FRÉQUENCE DE LECTURE DES INFORMATIONS DIFFUSÉES PAR L'UM CONCERNANT LES DIFFÉRENTS PLANS ET SCHÉMAS DIRECTEURS



QUALITÉ DE LA RELATION DANS L'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL IMMÉDIAT





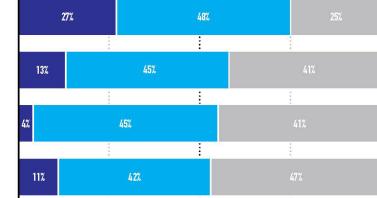
* Hors réponse des enseignantes-chercheuses et enseignants-chercheurs

Note 2 Note 3

Note 1

Note 4 Note 5

DEGRÉ DE CONNAISSANCE ET DE RECOURS AUX SERVICES D'ACCOMPAGNEMENT ET DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES



Je connais

Je ne connais pas

28%

Je connais et j'y ai recours

Un offre de formation collective, annuellement mise à jour et enrichie, est diffusée auprès des personnels

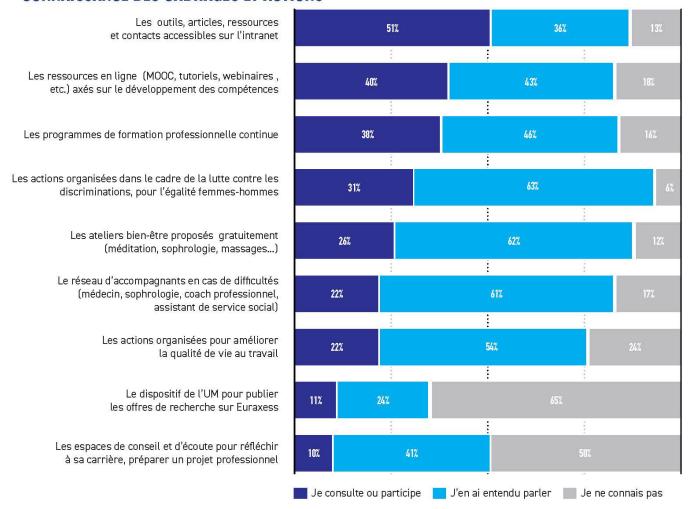
Les possibilités de progression de carrière sont diffusées par courriel et accessibles sur l'intranet

Il est possible de bénéficier de congé de formation et d'activer un compte personnel de formation

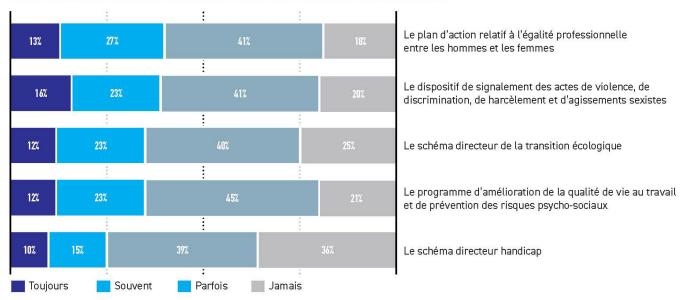
Sont mis en place des dispositifs de formation individuelle, bilans de compétences, validation des acquis, préparation aux concours

Les agents peuvent bénéficier d'un accompagnement personnalisé pour développer leur carrière auprès des services de la DRH

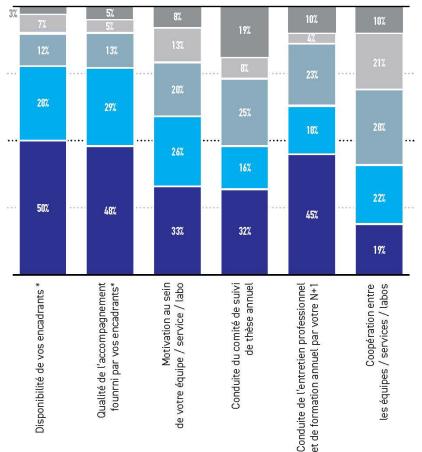
CONNAISSANCE DES CADRAGES ET ACTIONS



FRÉQUENCE DE LECTURE DES INFORMATIONS DIFFUSÉES PAR L'UM CONCERNANT LES DIFFÉRENTS PLANS ET SCHÉMAS DIRECTEURS



QUALITÉ DE LA RELATION DANS L'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL IMMÉDIAT





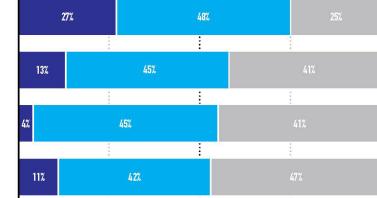
* Hors réponse des enseignantes-chercheuses et enseignants-chercheurs

Note 2 Note 3

Note 1

Note 4 Note 5

DEGRÉ DE CONNAISSANCE ET DE RECOURS AUX SERVICES D'ACCOMPAGNEMENT ET DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES



Je connais

Je ne connais pas

28%

Je connais et j'y ai recours

Un offre de formation collective, annuellement mise à jour et enrichie, est diffusée auprès des personnels

Les possibilités de progression de carrière sont diffusées par courriel et accessibles sur l'intranet

Il est possible de bénéficier de congé de formation et d'activer un compte personnel de formation

Sont mis en place des dispositifs de formation individuelle, bilans de compétences, validation des acquis, préparation aux concours

Les agents peuvent bénéficier d'un accompagnement personnalisé pour développer leur carrière auprès des services de la DRH

QUESTION SUR LE VÉCU : AU COURS DES 3 DERNIÈRES ANNÉES, AVEZ-VOUS PERSONNELLEMENT ÉTÉ CONFRONTÉ AUX SITUATIONS SUIVANTES AU SEIN DE L'UM ?"





Date	Evènement	Organisé par	Lieu	Participation	Intervenant
31/03/2015	Web conférence	MENESR, CPU et AMUE	Distanciel	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 definition 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
06/05/2021	CHARM-EU Staffing meeting	CHARM-EU (Université européenne à laquelle UM participe)	En distanciel	Présentation de la stratégie HRS4R de l'UM dans le cadre de la Staff Week de l'Université européenne CHARM-EU	N. MODJESKA
16/06/2021	WP4 Building Capacities of Research Management	University of Liege, BE and University of	En distanciel	Label HR Excellence in Research : Présentation des	N. MODJESKA

Date	Evènement	Organisé par	Lieu	Participation	Intervenant
	MINERVA Virtual Study Visit	Montpellier		bonnes pratiques et du processus de renouvellement	
02/06/2022	HR Excellence in Research Training	University of College Cork	En distanciel	How to organise the site visit	N. MODJESKA
18/10/2022	HRS4R Info Day	DG Research & Innovation	DG Research, Bruxelles, Belgique	Présentation de l'expérience de Montpellier sur le renouvellement de label et visite sur site des évaluateurs	N. MODJESKA
16- 17/11/2023	EU-ASEAN ASEAN Talent Mobility Charter Workshop	ASEAN ATM Charter, Bangkok, Thailand	En distanciel	L'expérience de l'UM dans la mise en œuvre des principes de la Charte européenne des chercheurs	N. MODJESKA