

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



Principes de la Charte et du Code : 1. Liberté de recherche ; 2. Principes éthiques ; 3. Responsabilité professionnelle ; 4. Attitude professionnelle ; 5. Obligations contractuelles et légales ; 6. Responsabilité ; 7. Bonnes pratiques dans le secteur de la recherche ; 8. Diffusion et exploitation des résultats ; 9. Engagement vis-à-vis de la société ; 10. Non-discrimination ; 11. Systèmes d'évaluation ; 12. Recrutement ; 13. Recrutement (Code) ; 14. Sélection (Code) ; 15. Transparence (Code) ; 16. Jugement au mérite (Code) ; 17. Variations dans la chronologie des Curriculum Vitae (Code) ; 18. Reconnaissance de l'expérience de mobilité (Code) ; 19. Reconnaissance des qualifications (Code) ; 20. Ancienneté (Code) ; 21. Nominations Post-doctorat (Code) ; 22. Reconnaissance de la profession ; 23. Environnement de la recherche ; 24. Conditions de travail ; 25. Stabilité et continuité de l'emploi ; 26. Financement et salaires ; 27. Équilibre entre les sexes ; 28. Développement de carrière ; 29. Valorisation de la mobilité ; 30. Accès aux services d'orientation de carrière ; 31. Droits de propriété intellectuelle ; 32. Co-auteur ; 33. Enseignement ; 34. Plaintes et recours ; 35. Participation aux organes de décision ; 36. Relations avec les directeurs de thèse/stage ; 37. Supervision et tâches de management ; 38. Développement professionnel continu ; 39.	Statut au 06/2024 (F: Fait; EC: En Cours; AF: A Faire; Nouveau)	Principes C&C impliqués	Direction Leader	Indicateurs	Date de livrable	2024				2025				2026				2027				
						T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	
	elevant du Pilier 1 - Ethique, intégrité, genre et science ouverte																					
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	→					→											
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 2025																	
Utiliser le numéro ORCID des enseignants-chercheurs comme identifiant unique pour simplifier 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 Affiliation Manager	T4 2025																	
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																	
Amplifier le dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement 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 2025																	
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	Nouveau	10 et 27	DVC	Nombre de guides distribués à la journée d'accueil des nouveaux personnels	T3 2024																	
Poursuivre la démarche de labellisation ALLIANCE	Nouveau	10 et 27	DPIL	Obtention de la certification	T4 2024																	
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 2025																	
Renouveler le plan d'action relatif 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																	
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																	
Analyser les résultats de l'enquête ACADISCR1 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 2027																	
Mettre en oeuvre un partenariat avec la Commission française de Fulbright (cofinancement de mobilités croisées de doctorants)	Nouveau	18; 29	DRI	Cible : 2 mobilités / an sur 4 ans	T4 2026																	
elevant du Pilier 2 - Evaluation, recrutement et progression professionnelle des chercheurs																						
Développer et mettre en place un Schéma Directeur des Ressources Humaines	Nouveau	12; 13; 14 15; 16; 17; 18; 19; 20; 21; 38; 39	DRH	Mise en place du Schéma Directeur des Ressources Humaines (SDRH) Nombre d'actions prévues dans le cadre du SDRH Actions de communication relative au SDRH	T4 2025																	
Poursuivre la simplification et la dématérialisation de l'ensemble du processus de recrutement de l'UM	Nouveau	12; 13; 14; 15; 16; 17; 18; 19; 20; 23	DRH	Évolution du processus de recrutement pour la partie demande de recrutement à intégrer dans un outil	T4 2025																	
Étendre l'usage de l'outil Beetween pour le recrutement des enseignants contractuels et des chercheurs	Nouveau	12; 13; 14; 15; 16; 17; 18; 19; 20; 22	DRH	Évolution de l'application Beetween et du site recrutement pour le recrutement des enseignants contractuels et actions de communication associées	T4 2025																	
Réviser le dispositif interne à l'UM de publication des offres recherche sur Euraxess	Nouveau	12; 13; 14; 15; 16; 17; 18; 19; 20; 21	DRH	Mise en place du nouveau dispositif	T4 2025																	
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 UM	T4 2025																	
Valoriser la diversité d'études et de carrières atypiques dans les processus de recrutement et d'évaluation	Nouveau	10; 11; 12; 13; 14; 15; 16; 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 2026																	
Déployer le programme d'attractivité du programme d'excellence I-Site	Nouveau	12; 13; 14; 15; 16; 17; 18; 19; 23; 25; 26; 28; 12; 13; 14; 15;	DPS	1 à 2 chercheurs recrutés / an	T1 2025																	
Déployer le programme d'attractivité du projet EXPOSUM	Nouveau	16; 17; 18; 19; 23; 25; 26; 28;	DPS	2 à 3 chercheurs recrutés / an	T4 2026																	

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



Principes de la Charte et du Code : 1. Liberté de recherche ; 2. Principes éthiques ; 3. Responsabilité professionnelle ; 4. Attitude professionnelle ; 5. Obligations contractuelles et légales ; 6. Responsabilité ; 7. Bonnes pratiques dans le secteur de la recherche ; 8. Diffusion et exploitation des résultats ; 9. Engagement vis-à-vis de la société ; 10. Non-discrimination ; 11. Systèmes d'évaluation ; 12. Recrutement ; 13. Recrutement (Code) ; 14. Sélection (Code) ; 15. Transparence (Code) ; 16. Jugement au mérite (Code) ; 17. Variations dans la chronologie des Curriculum Vitae (Code) ; 18. Reconnaissance de l'expérience de mobilité (Code) ; 19. Reconnaissance des qualifications (Code) ; 20. Ancienneté (Code) ; 21. Nominations Post-doctorat (Code) ; 22. Reconnaissance de la profession ; 23. Environnement de la recherche ; 24. Conditions de travail ; 25. Stabilité et continuité de l'emploi ; 26. Financement et salaires ; 27. Equilibre entre les sexes ; 28. Développement de carrière ; 29. Valorisation de la mobilité ; 30. Accès aux services d'orientation de carrière ; 31. Droits de propriété intellectuelle ; 32. Co-auteur ; 33. Enseignement ; 34. Plaintes et recours ; 35. Participation aux organes de décision ; 36. Relations avec les directeurs de thèse/stage ; 37. Supervision et tâches de management ; 38. Développement professionnel continu ; 39.	Statut au 06/2024 (F: Fait; EC: En Cours; AF: A Faire; Nouveau)	Principes C&C impliqués	Direction Leader	Indicateurs	Date de livrable	2024				2025				2026				2027				
							T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4

levant du Pilier 3 - Conditions et méthodes de travail

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									⊙												
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									⊙												
Etendre le dispositif des primes types ERC aux MSCA	Nouveau	22; 23; 24; 26	DRH	Cadrage publié et nbre bénéficiaires	T4 2025													⊙								
Sensibiliser les EC et C à l'innovation	Nouveau	8	DIPA	Nombre d'actions de sensibilisation	T4 2025									⊙												
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									⊙												
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					⊙																
Poursuivre le déploiement de l'outil OCAPAPI vers la communauté recherche de l'UM	Nouveau	24; 31;	DIPA	Nombre d'utilisateurs OCAPAPI au sein des laboratoires de recherche	T4 2025									⊙												
Développer un module permettant la gestion des déclarations d'invention dans l'outil OCAPAPI	Nouveau	24; 31;	DIPA	Nombre de déclarations d'inventions créées dans le module	T4 2025									⊙												
Développer un module permettant la signature électronique des contrats dans l'outil OCAPAPI	Nouveau	24; 31;	DIPA	Nombre de signatures électroniques dans le périmètre de l'outil OCAPAPI	T4 2026									⊙												
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									⊙												
Poursuivre l'effort de dématérialisation et de simplification administrative (ordre de mission)	EC	24	DAF	Outils nouveaux déployés Taux d'usage des outils	T3 2025									⊙												
Participer à l'expérimentation nationale sur la simplification de la recherche	EC	24	DRED/VP simplification	Désignation d'un VP dédié à la question Nb réunions du comité de pilotage	T1 2025					⊙																
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									⊙												
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									⊙												
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									⊙												
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									⊙												
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									⊙												
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					⊙																
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									⊙												
Actualisation et traduction vers l'anglais du guide des missions suite à l'évolution de la réglementation (allègement et simplification de la communication des pièces justificatives)	Nouveau	5; 10; 24	DAF	guide actualisé version anglaise du guide	T4 2025									⊙												
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									⊙												

levant du Pilier 4 - Carrières scientifiques et développement des talents

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									⊙								
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									⊙								
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	T4 2026									⊙								
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 des mails de communication et articles intranet associés Mise à jour du support de communication sur les différents dispositifs de formation	T1 2025					⊙												
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									⊙								