

Label HRS4R - Auto évaluation intermédiaire.

## Conseil d'administration du 19 avril 2022

### Délibération 2022/04/CA-040

*Vu le code de l'éducation, notamment ses articles L.712-1 et L.712-3 ;*

*Vu les statuts de l'Université Toulouse III – Paul Sabatier et notamment son article 30 ;*


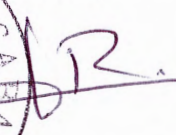
*Vu la délibération n° 2018/12/CAC-033 du Conseil académique relative au Plan d'action HRS4R ;*

*Considérant que le dossier doit être renvoyé avant le 1er juillet 2022 au plus tard devant la commission européenne ;*

**Après en avoir délibéré, les conseillers approuvent l'auto évaluation intermédiaire du label HRS4R (document joint).**

Toulouse, le 19 avril 2022

Le Président,



Jean-Marc BROTO

Nombre de membres : 36  
Nombre de membres présents ou représentés : 35

Nombre de voix favorables : 34  
Nombre de voix défavorables : 1  
Nombre d'abstentions : 0  
Ne prennent pas part au vote : 0

## Internal Review

Case number: 2018FR346120

Name Organisation under review: Université Toulouse III – Paul Sabatier

Organisation's contact details:

Mme Carole Matthia

Direction du soutien aux laboratoires

UNIVERSITÉ TOULOUSE III - Paul Sabatier

Bâtiment 3R1B2 - 2e étage – Bureau 248

118 route de Narbonne

31062 Toulouse cedex 09, France

e-mail : carole.matthia@univ-tlse3.fr

tel : +33 5 61 55 65 96

## 1. Organisational Information

Please provide an update of the key figures for your organisation. Figures marked \* are compulsory.

<b>STAFF &amp; STUDENTS</b>	<b>FTE</b>
Total researchers = staff, fellowship holders, bursary holders, PhD. students either full-time or part-time involved in research *	2430
Of whom are international (i.e. foreign nationality) *	476
Of whom are externally funded (i.e. for whom the organisation is host organisation) *	266,8 ETP
Of whom are women *	923
Of whom are stage R3 or R4 = Researchers with a large degree of autonomy, typically holding the status of Principal Investigator or Professor. *	R4 : PR : 556 R3: MCF: 933
Of whom are stage R2 = in most organisations corresponding with postdoctoral level *	R2: ATER, post doc: 394
Of whom are stage R1 = in most organisations corresponding with doctoral level *	R1 doctorants: 547
Total number of students (if relevant) *	35 605
Total number of staff (including management, administrative, teaching and research staff) *	4 270

<b>RESEARCH FUNDING (figures for most recent fiscal year)</b>	<b>€</b>
Total annual organisational budget	415 805 372 €
Annual organisational direct government funding (designated for research)	119 451 127 €
Annual competitive government-sourced funding (designated for research, obtained in competition with other organisations – including EU funding)	26 795 371 €
Annual funding from private, non-government sources, designated for research	6 005 951€

**ORGANISATIONAL PROFILE** (a very brief description of your organisation, max. 100 words)

L'Université Toulouse III - Paul Sabatier (UT3) est un établissement d'enseignement supérieur et de recherche centrée sur le domaine STS (Sciences-Technologie-Santé). Elle se classe aujourd'hui parmi les premières universités françaises au classement thématique de Shangaï. Dotée d'un budget de plus de 400 M€, elle est forte de plus de 4200 personnels dont 2500 personnels d'enseignement et/ou de recherche, est tutelle de 64 structures de recherche (dont 41 unités mixtes de recherche) accueille plus de 36 500 étudiants et compte 6 composantes (Faculté Sciences et Ingénierie, Faculté de Santé, Faculté des Sciences du Sport et du Mouvement Humain, deux Instituts Universitaires de Technologie et l'Observatoire Midi-Pyrénées). Elle est implantée dans 4 départements, sur 8 villes et est répartie sur 11 sites. Son patrimoine immobilier représente une surface totale de 388 656 m<sup>2</sup> pour une emprise foncière de 264 ha.

document de travail

## 2. Strengths and weaknesses of the current practice

Please review the strengths and weaknesses under the four thematic areas of the Charter and Code, as provided by your organisation in the initial assessment phase. When doing so, you should do not only look back, but also consider new priorities, strategic decisions, etc. which may further influence the action plan. Please also provide a brief commentary in the "Remarks" column if major changes have occurred versus the initial plan.

<b>Ethical and professional aspects:</b>
<p data-bbox="113 472 446 501">Strengths and Weaknesses</p> <p data-bbox="113 533 1516 683">L'UT3 est engagée dans une démarche d'accompagnement et de sensibilisation à la médiation, l'éthique et la déontologie dans la recherche et l'enseignement, et pour y travailler a voté au Conseil d'Administration du 12 avril 2021 la création d'une instance consultative dédiée : la cellule médiation, éthique et déontologie. Cette cellule a pour objectif l'information, la prévention et le conseil dans un contexte de neutralité, impartialité, probité, dignité, intégrité, laïcité et discriminations.</p> <p data-bbox="113 719 1005 748">Une chargée de mission et une référente ont été nommées sur ces sujets :</p> <ul data-bbox="113 748 1516 1019" style="list-style-type: none"> <li>- Une chargée de mission éthique, déontologie et intégrité scientifique dans la recherche et l'enseignement. Elle a pour mission la mise en place et le déploiement du logiciel anti-plagiat, d'une charte des auteurs pour les publications scientifiques et des actions de sensibilisation et de formation. Mais également, le traitement des requêtes concernant les manquements ou allégations de manquement à l'éthique et à la déontologie en lien avec la cellule de médiation éthique et déontologie.</li> <li>- Une référente déontologie qui s'attache à la prévention des conflits entre les personnes. Cela consiste à informer les personnes des textes réglementant la vie de l'université et des règles de déontologie concernant entre autres, l'éthique de la recherche (règles de publication ou de présentation de résultats), le respect de la hiérarchie, les règles de cumuls de fonctions, la laïcité, etc.</li> </ul> <p data-bbox="113 1055 1516 1355">La Charte nationale de déontologie recommande que « les règles déontologiques doivent être intégrées aux cursus de formation, en particulier au sein des cursus de master et de doctorat, et leur apprentissage doit être considéré comme participant à la maîtrise du domaine spécifique de la recherche ». L'éthique et l'intégrité constitue un des 8 axes de l'offre de formation de l'école des docteurs, qui s'adresse à l'ensemble des doctorants du site académique. De plus, l'Université propose un diplôme universitaire « La réflexion éthique en santé », lequel essaie lors de ses événements d'établir des passerelles, avec notamment les écoles doctorales. Dans le plan de formation destiné aux personnels de l'UT3, une formation « L'éthique dans la Recherche » est également proposée. Des sensibilisations ponctuelles sont réalisées sur demande. L'Université propose par ailleurs un cycle de conférences consacrées à la médiation, l'éthique et la déontologie pour un public plus large. Un logiciel anti-plagiat est progressivement déployé, en premier lieu sur les thèses de doctorat, avec un objectif d'extension aux rapports de stage de Master 2 par la suite.</p> <p data-bbox="113 1391 1516 1451">L'UT3 est par ailleurs un des partenaires fondateurs de la chaire Unesco « Ethique, Science et Société » dont les objectifs principaux sont :</p> <ul data-bbox="113 1451 1516 1601" style="list-style-type: none"> <li>- Promouvoir un système intégré d'activités de recherche, de formation, d'information et de documentation dans les domaines de l'éthique et du lien science et société ;</li> <li>- Faciliter la collaboration entre chercheurs de haut niveau, professeurs de l'université et des institutions d'enseignement supérieur d'Europe, d'Amérique du Nord mais aussi dans des actions dites « Sud » vers l'Afrique ou l'Asie, par exemple.</li> </ul> <p data-bbox="113 1637 1516 1758">Une page internet autour de la médiation, l'éthique et la déontologie a été mise en ligne sur le site de l'UT3 (<a href="https://www.univ-tlse3.fr/mediation-ethique-et-deontologie">https://www.univ-tlse3.fr/mediation-ethique-et-deontologie</a>). On peut y trouver le planning des conférences proposées, des informations générales sur la médiation, l'éthique et la déontologie (définitions, etc.), et des ressources numériques (chartes, etc.).</p> <p data-bbox="113 1789 1516 1910">L'UT3, avec ses partenaires académiques, s'engage également pour le développement de la science ouverte et le libre-accès aux résultats de la recherche par la création d'un service « science ouverte » et d'une cellule transversale « administration des données de la recherche », lesquels ont travaillé avec les structures de recherche pour mettre en place le dépôt des publications en science ouverte et sensibiliser les acteurs de la recherche à ce sujet.</p> <p data-bbox="113 1942 1516 2063">Parmi les freins majeurs à l'homogénéisation des pratiques relatives à l'éthique, la déontologie et l'intégrité scientifique, on peut citer la taille importante de l'UT3 quant aux personnels propres ou hébergés, mais aussi quant au spectre large de ses disciplines et donc des usages. Le temps de transmission de l'information et de mise en application des nouvelles pratiques s'en trouve rallongé.</p>

Remarks (max 500 words)

**Recruitment and selection:**

## Strengths and Weaknesses :

La réglementation française impose des règles nationales strictes en ce qui concerne le recrutement des fonctionnaires et leur sélection. Les procédures sont dématérialisées au niveau national (outils web Galaxie, Place de l'emploi public, et Web-ITRF), la publicité des postes est de ce fait assurée (même si elle ne l'est pas forcément à l'international car faite majoritairement en langue française), et la composition des jurys est cadrée, notamment en termes de nombre minimum de personnalités extérieures et de parité femmes/hommes. Un travail conséquent reste à produire sur la phase amont, c'est-à-dire sur la définition des profils de postes.

Des lignes directrices de gestion (LDG) nationales relatives à la mobilité ont été publiées par le Ministère de tutelle en 2019. Par la suite, l'UT3 a adopté le 21 septembre 2020 ses propres LDG mobilité. Cela a permis de définir les grandes orientations en matière de recrutement, tant au niveau national que local. Un accent fort est mis dans ce cadre sur la transparence et l'absence de discrimination dans l'accès aux emplois.

Les comités de sélection des enseignant-chercheurs ont à leur disposition un guide de sensibilisation à la parité et à l'égalité des chances dans certains laboratoires et départements d'enseignement ainsi que des grilles d'évaluation des candidats. De la même manière, un guide pratique des concours ITRF à l'usage des présidents et membres de jury est diffusé à l'ensemble des jurys de recrutement.

De nouvelles modalités de recrutement concernant les contrats à durée déterminée sont prévues par la loi du 6 août 2019 dite « de transformation de la fonction publique ». La DGAFP a publié un guide de bonnes pratiques pour publier sans discriminer. L'UT3 s'est munie en 2014 d'une Charte des contractuels ambitieuse visant à encadrer le recrutement des contractuels, y compris ceux de la recherche. Cette charte est en cours d'actualisation afin d'intégrer notamment les trois nouveaux types de contrats nommés CDI de mission scientifique, CDD de projet et contrat post doctoral.

Cependant, en regard des objectifs de la démarche HRS4R, une importante marge de progression a pu être identifiée.

Un travail conséquent de mise en place d'un accompagnement au recrutement a été réalisé. La création en octobre 2019 d'un service dédié a permis de structurer cette activité. Une commission de validation des recrutements a également été mise en place. La publication systématique des offres d'emplois traitées par le service recrutement est effectuée *via* le site internet de l'Université. Un guide a été rédigé pour l'ensemble des recruteurs et des candidats. Par ailleurs, la procédure de recrutement et les outils *ad hoc* ont été mis à disposition sur la page intranet de l'Université. Des formations au recrutement ont été mises en place pour l'ensemble des personnels (recruteurs, RH) pour assurer la transparence et le respect de la réglementation.

Il reste cependant la nécessité de travailler sur la clarification de la procédure pour les laboratoires. En effet, toutes les offres de recrutements proposées ne passent pas par le service recrutement et ne bénéficient donc pas de la nouvelle procédure mise en place. Cela concerne les recrutements sur les ressources propres des unités de recherche (contrats de recherche directs notamment) nécessitant une grande réactivité.

Remarks (max 500 words)

**Working conditions:**

## Strengths and Weaknesses

Les conditions de travail, la santé et la sécurité, sont une préoccupation permanente de l'UT3 et de ses composantes, notamment dans les laboratoires dont elle est tutelle ou cotutelle. Un « Service prévention et sécurité » s'assure du respect et de la mise en œuvre de la réglementation, ainsi que du suivi des plans d'actions dans ce domaine, en s'appuyant sur un réseau actif d'assistants de prévention.

Concernant le temps de travail (1607 heures par an), il existe un dispositif local d'aménagement du temps de travail pour les personnels BIATSS (temps complet réparti sur 4,5 jours). Ils ont le choix entre plusieurs durées hebdomadaires de travail (39h10 ; 38h15 ; 37h20), et qui est en rapport avec le nombre de jours de congés annuels auxquels ils ont droit (55 jours ; 50 jours ; 45 jours). De plus, les plages horaires flexibles d'arrivée et de départ des agents sont de deux heures.

Enfin, le télétravail a été mis en place à l'UT3 en 2021, avec une montée en charge accélérée par le contexte de crise sanitaire (passage de 50 télétravailleurs début 2021 à 550 télétravailleurs fin 2021, objectif 800 en septembre 2022). Un accompagnement a été mis en place au moyen de la formation des n+1 et des télétravailleurs, de l'infrastructure (VPN, softphone, serveur d'accès distant) et de l'équipement fourni (pc portable, casque, écran, etc.) à chaque télétravailleur.

De nombreuses initiatives locales contribuent à rendre l'établissement plus humain. Une crèche accueille les enfants en bas âge des personnels et des étudiants. Un « Service commun d'action sociale » dynamique propose des prestations variées à destination des personnels. Un dispositif d'aide financière exceptionnelle, sous forme de prêt, soutient les agents en difficulté. Un marché de plein vent « Universi'terre » est accueilli tous les lundis sur le campus.

En plus de la médecine du travail, l'Université emploie une assistante sociale, un psychologue du travail, une conseillère en économie sociale et familiale. Toutefois, il faut renforcer notre service médecine du travail qui est trop restreint par rapport au périmètre de responsabilité. Des recrutements de médecin du travail et d'infirmières sont en cours pour renforcer l'effectif de ce service.

L'Université réalise un travail de prévention des risques psycho-sociaux (RPS) via les formations des managers, y compris dans les laboratoires. En effet, dans les laboratoires dont l'UT3 est tutelle, les personnels de recherche peuvent suivre des formations en management qui intègrent le volet prévention des RPS.

En cas de RPS déclaré, un traitement particulier de ces situations est prévu par le médecin du travail et la DRH, dans le cadre d'un circuit resserré de traitement des urgences. Des mesures dérogatoires peuvent être prises dans ce cadre afin de permettre la réalisation de mobilités d'agents au sein de l'établissement.

Par ailleurs, lors de réorganisations au sein de l'Université, une attention particulière est portée sur les RPS, en étant particulièrement vigilant sur la qualité de l'organisation du travail, sur les fiches de poste actualisées et vérifiées par rapport à l'intérêt du travail prescrit. Des cellules d'écoute *ad hoc* sont créées lors de ces réorganisations. L'Université dispose par ailleurs d'une cellule d'écoute pérenne pour les situations de harcèlement et discriminations.

Sur le plan de la responsabilité sociétale de l'université, l'UT3 dispose d'une charte pour l'égalité entre les femmes et les hommes (réactualisée en 2018) et elle est signataire de la charte LGBT+ (Charte de l'Autre cercle) depuis 2018. En 2021, elle a adopté son Plan d'action égalité femmes hommes.

L'Université bénéficie également des compétences d'une médiatrice, qui peut intervenir en cas de conflits entre étudiants et administration ou entre personnels de l'établissement.

Un guide des nouveaux personnels est transmis à tous les nouveaux personnels lors de la journée annuelle d'accueil. Il permet de diffuser ces informations, et notamment de présenter les chiffres clés de la recherche dans l'établissement, de valoriser la mission de recherche de l'Université, d'informer sur l'organisation de la recherche à l'Université, de diffuser les informations sur la formation des personnels.

L'UT3 propose à ses enseignants-chercheurs et chercheurs un environnement de recherche dynamique, bénéficiant de l'attractivité du bassin toulousain, terreau favorable aux interactions autour de la recherche. Ainsi, l'Université dispose de nombreux partenariats avec différents acteurs socio-économiques. Elle présente également une grande diversité de thématiques, donc un environnement propice au développement de collaborations interdisciplinaires, permettant de répondre aux défis sociétaux actuels. Le développement des partenariats est soutenu par les adhésions aux pôles de compétitivité

L'interdisciplinarité par ailleurs est encouragée par des dispositifs incitatifs comme des contrats doctoraux fléchés, des états des lieux des collaborations interdisciplinaires ou encore des temps d'échanges réservés à cette thématique pendant les séances de la Commission Recherche et en bureau des Directoires. Un appel d'offre « Tremplin » a été lancé en 2021 (budget de 200 000 € en 2022) pour soutenir des projets émergents ou interdisciplinaires.

L'Université a par ailleurs mis à disposition de ses laboratoires depuis 2021 une plateforme de recherche de financements, Open4Research.

Une cellule « Grands Projets d'Avenir » a été mise en place au sein de l'Université pour coordonner les projets d'envergure de

l'établissement. La cible évidente est d'une part la sécurisation financière (aide au montage et gestion) des grands projets et d'autre part l'accroissement des ressources propres. L'UT3 accentue aussi sa dynamique de valorisation en vue d'accroître son rayonnement national et international en accompagnant le développement de ces projets (EUR, ERC, Labex, etc.) concernant aussi bien la recherche que la formation, dans ses aspects fondamentaux et applicatifs. Les projets d'innovation et entrepreneuriaux étant accompagnés au moyen d'un autre dispositif de l'établissement : Le Catalyseur. Celui-ci a mis en place des programmes de sensibilisation à l'innovation et l'entrepreneuriat à destination des personnels et doctorants, et accueille et accompagne chaque année une soixantaine de projets de création d'entreprise.

Le dynamisme de la recherche à UT3 se traduit également au niveau des publications : l'UT3 apparaît ainsi comme une université de premier rang français (IPERU, analyse par mots clé de Leiden, classements thématiques de Shanghai, etc.)

L'UT3 favorise également la mobilité à l'international de ses jeunes chercheurs, avec un budget annuel de 30 000 € dédié à un appel d'offre sur la mobilité doctorante internationale et les programmes Erasmus, entre autres.

Tous ces éléments sont des facteurs d'attractivité pour les chercheurs. Toutefois, les niveaux de rémunération proposés peuvent être un frein aux recrutements des personnels de la Recherche, niveaux bas au regard des compétences recherchées. Un travail est en cours pour dégager les fonds permettant d'augmenter ces rémunérations. Par ailleurs, la procédure relative aux versements des primes aux inventeurs (prime au dépôt d'invention et prime d'intéressement) a été mise en place fin 2021 et la régularisation sur 10 ans effectuée. Enfin, la revalorisation des régimes indemnitaires et des grilles de rémunération lors du recrutement est à l'étude.

Enfin, la vétusté de certains bâtiments fait partie des faiblesses notables de l'établissement. Y remédier requiert des actions d'urgence pour que nos personnels puissent y travailler dignement. Le schéma pluriannuel de stratégie immobilière 2019-2023 a été adopté pour répondre à ces urgences. Des travaux ont déjà été réalisés, d'autres vont l'être en suivant une stratégie immobilière établie jusqu'à l'horizon 2030.

L'Université consacre une enveloppe d'environ 6 millions d'euros par an pour le GER (Gros Entretien Rénovation).

Par ailleurs, elle a obtenu 8,9 millions d'euros dans le cadre du plan France Relance pour la rénovation énergétique des bâtiments.

L'amélioration des finances de l'Université a permis de débloquer en 2019 le Plan Toulouse Campus qui était gelé depuis 2016, et trois bâtiments neufs dédiés à la recherche ont vu, ou vont voir prochainement, le jour. Enfin, en termes de sécurité et de sûreté, cinq unités de recherche hébergées par notre établissement sont classées comme Zones à Régime Restrictif (ZRR) et il est possible que d'autres unités le soient à l'avenir.

Remarks (max 500 words)

--

**Training and development:**

## Strengths and Weaknesses

L'UT3 propose un plan de formation professionnelle à l'ensemble de ses personnels, donc à ses chercheurs.

En concordance avec la stratégie et les ambitions de l'Université, l'axe 1 du plan de formation à destination des personnels de l'Université s'intitule « une université qui rayonne par la recherche et l'innovation ». L'objectif est d'accompagner les évolutions scientifiques, technologiques et réglementaires afin de permettre aux personnels enseignants-chercheurs, chercheurs, administratifs et techniques, d'assurer leurs missions de recherche dans un contexte compétitif et en forte évolution.

- Accompagner le développement de compétences scientifiques des personnels en soutien de la recherche (chercheurs, enseignants-chercheurs, personnels techniques et scientifiques) ;
- Développer la connaissance des modes de financement de la recherche (agences nationales ou européennes, entreprises, ingénierie et gestion de projets européens et internationaux, etc.) ;
- Sécuriser les aspects réglementaires de la contractualisation ;
- Accompagner la prise de fonction des directrices et directeurs d'unités de recherche ;
- Développer les techniques de valorisation de la recherche (communication scientifique, média training, réseaux sociaux, etc.).

Les écoles doctorales s'assurent que les doctorants inscrits à l'Université suivent un certain volume de formations professionnelles tous les ans, comptabilisé par un système de crédits.

Le service compétences rattaché au domaine RH et développement social de l'UT3 accompagne tous les personnels et plus particulièrement les personnels contractuels des laboratoires dans leur évolution professionnelle. Des sessions de formations de management sont mises en place tout au long de l'année, elles permettent de sensibiliser les encadrants ou managers à ces questions. Des formations spécifiques à la problématique du recrutement et du développement de carrière des personnels, notamment contractuels, sont également prévues.

L'UT3 doit encore améliorer l'accompagnement qu'elle propose aux agents contractuels de la recherche en fin de contrat. Il faut développer notamment l'accompagnement des doctorants vers une insertion professionnelle qui soit à la hauteur de leur niveau de diplôme (préparation des CV, entretien, valorisation des compétences développées, etc.).

Par ailleurs, les laboratoires de recherche de l'Université sont souvent en cotutelle avec des EPST (CNRS, INSERM, INRAe, IRD) et autres EPSPC (Toulouse INP, INSA Toulouse, etc.) ou EPIC (ONERA, CNES, etc.). Nous devons développer la coordination avec ces cotutelles sur le volet développement des compétences des personnels des laboratoires.

Remarks (max 500 words)



**Have any of the priorities for the short and medium term changed? (max 500 words)**

Depuis le début de l'année 2021, l'UT3 est fortement impliquée dans la réflexion, partagée avec tous les établissements d'enseignement supérieur et de recherche et les organismes nationaux de recherche, autour de l'évolution de notre site académique, en particulier en réponse à l'AAP PIA4 « ExcellencES sous toutes ses formes ».

Le projet Toulouse Initiative for Research Impact on Society (TIRIS) vise à valoriser pleinement l'écosystème de formation et de recherche de très haut niveau du site toulousain pour contribuer à l'émergence future d'une Grande Université de Recherche de renommée internationale. Construite par les établissements et organismes qui le souhaitent, dans le respect de leurs diversités, elle portera l'ambition, l'ancrage territorial et la visibilité internationale du site toulousain.

<https://objectif-2022.univ-toulouse.fr/presentation-synthetique-du-projet-tiris/>

**Have any of the circumstances in which your organization operates changed and as such have had an impact on your HR strategy? (max 500 words)**

La crise sanitaire liée à la Covid 19 a eu un impact sur l'activité de l'Université. D'un côté, la crise a eu comme conséquence de ralentir l'activité de recherche : les périodes de confinement ont été un frein aux travaux de recherche dans les laboratoires, de nombreux séminaires ou congrès scientifiques ont été annulés. D'un autre côté, cette période de travail à distance a accéléré la mise en place du télétravail dans l'Université. Le déploiement du Plan France Relance autour du soutien à la R&D des entreprises touchées par la crise pandémique a été aussi une opportunité pour consolider nos relations partenariales notamment sous la forme de mécénat de compétences.

Par ailleurs, le gouvernement français a mis l'accent sur la recherche à travers la Loi Programmation de la Recherche du 24 décembre 2020. Cette loi a pour objectif de redonner une croissance budgétaire à la recherche française entre 2021 et 2030, offrant ainsi des perspectives pour renforcer sa place sur la scène internationale. Cette loi recouvre trois ambitions principales : mieux financer et évaluer la recherche publique, améliorer l'attractivité des métiers de la recherche, et replacer la science dans une relation ouverte avec l'ensemble de la société. Elle a par exemple pour conséquence concrète la revalorisation des rémunérations des personnels de la recherche, des rééquilibrages entre EPST et EPSCP, davantage de postes de promotion des Maîtres de conférences, la création de trois nouveaux contrats « CDI de mission scientifique » ; CDD de projet et CDD post doctoral, ou encore le renforcement de l'égalité professionnelle femmes hommes.

A son niveau, l'UT3 a revu l'organisation de sa recherche en avril 2021 en mettant en place des Directoires dans le but de rendre plus efficace la définition et la mise en œuvre de la stratégie recherche en la confiant à ses directeurs de laboratoires. L'ensemble des structures de recherche reste organisé autour des 5 secteurs thématiques :

- Activités Humaines & Sociales (ACTIHS),
- Biologie, Agronomie, Biotechnologie et Santé (BABS),
- Mathématiques, Sciences et Technologies de l'Information et de l'Ingénierie (MST2I),
- Sciences de la Matière (SdM),
- Univers, Planète, Espace, Environnement (UPEE).

Enfin, l'Université a adopté son nouveau contrat pluriannuel d'établissement et de site pour la période 2021-2026, dont un des 4 axes est dédié à la recherche.

Cette nouvelle vague de contractualisation a permis la modification des périmètres de certaines unités de recherche (créations, fusions, etc.) et la renégociation de la convention de mixité de site et des conventions mixité des unités de recherche. Dans le cadre de la convention de site avec le CNRS, un comité d'orientation et de suivi de cette convention est mis en place en partenariat avec le CNRS, UT1 Capitole, UT2 Jean-Jaurès, Toulouse INP, INSA Toulouse et la ComUE UFTMiP. Les conventions de mixité cadre avec l'INSERM et l'IRD sont également finalisées. Celle avec l'INRAe démarre juste.

**Are any strategic decisions under way that may influence the action plan? (max 500 words)**

Les stratégies développées dans le domaine de la recherche, au niveau national comme au niveau établissement, sont en cohérence avec les actions proposées dans ce plan d'action. La réponse TIRIS à l'AAP PIA4 a placé pour notre site un cadre d'interdisciplinarité forte à l'interface entre les STS et les SHS, qu'il nous faudra appuyer.

### 3. Actions

Please consult the list of all actions you have submitted as part of your HR Strategy. Please add to the overview the current status of these actions as well as the status of the indicators. If any actions have been altered or omitted, please provide a commentary for each action. You can also select new objectives.

**Note:** Choose one or more of the principles from the GAP Analysis with their implementation ratings: New, In Progress, Completed, Extended

#### Proposed ACTIONS

##### Principles:

1. Research freedom     2. Ethical principles     3. Professional responsibility     4. Professional attitude     5. Contractual and legal obligations  
 6. Accountability     7. Good practice in research results     8. Dissemination, exploitation of results  
 9. Public engagement     10. Non discrimination     11. Evaluation/ appraisal systems     12. Recruitment  
 13. Recruitment (Code)     14. Selection (Code)     15. Transparency (Code)  
 16. Judging merit (Code)     17. Variations in the chronological order of CVs (Code)     18. Recognition of mobility experience (Code)  
 19. Recognition of qualifications (Code)     20. Seniority (Code)     21. Postdoctoral appointments (Code)     22. Recognition of the profession  
 23. Research environment     24. Working conditions     25. Stability and permanence of employment     26. Funding and salaries  
 27. Gender balance Intellectual Property Rights     28. Career development     29. Value of mobility     30. Access to career advice     31.  32. Co-authorship  
 33. Teaching     34. Complain/ appeals     35. Participation in decision-making bodies     36. Relation with supervisors  
 37. Supervision and managerial duties     38. Continuing Professional Development     39. Access to research training and continuous development  
 40. Supervision

Thème	ACTIONS	GAP Principle (s)	Timing (at least by year's quarter/semester)	Responsible Unit	Indicators/Target(s)	Current Status	Remarks
Communication et Transparence	1- Etablir avec les tutelles un modèle de règlement intérieur - Publier sur l'intranet de l'Université les règlements intérieurs des unités de recherche	2	3 <sup>e</sup> trimestre 2022	DSL	50 % d'UMR avec un règlement intérieur et 100 % des URU	En cours	Négociation finale en cours sur certains points du règlement entre le CNRS et l'UT3, mais accord global trouvé. Côté Inserm, les Règlements intérieurs sont à jour

Communication et Transparence	2- Publier sur l'intranet de l'Université les documents de référence en matière d'éthique : code d'éthique européen, charte éthique de médecine et odontologie, comité d'éthique sur les recherches de la ComUE	2	1er trimestre 2021	DSL	Page intranet sur l'éthique professionnelle avec liens vers les documents cités	Réalisé	Documents publiés sur l'internet de l'UT3
Communication et Transparence	2bis Créer une cellule médiation, éthique et déontologie	2 - 3	2ème trimestre 2021		Décision du conseil d'administration relative à la création de la cellule	Nouveau Réalisé	Création d'une cellule médiation, éthique et déontologie (cMED) avec pour objectif l'information, la prévention et le conseil dans un contexte de neutralité, impartialité, probité, dignité, intégrité et laïcité
Communication et Transparence	2ter – Lutter contre le plagiat	2 - 3	Déjà déployé pour les manuscrits de thèse, prévu à la rentrée pour les rapports de stages de Master 2		% de thèses passées au logiciel anti-plagiat	Nouveau En cours	Mise en place d'un logiciel anti-plagiat (sur thèses de sciences dans un premier temps, puis extension aux stages de Master 2 prévue) et d'actions de formation (avec un objectif d'avoir un QCM d'auto-évaluation à valider)
Communication et Transparence	3- Réaliser des actions de sensibilisation sur la propriété intellectuelle et la déontologie	1 - 3 - 31	4ème trimestre 2020	DSL	5 actions de sensibilisation par an	Réalisé	Sensibilisation réalisée par les chargés d'affaires juristes de la DSL auprès des unités de recherche. Des actions de sensibilisation à la déontologie sont également menées par la référente

							déontologie
Communication et Transparence	4- Publier sur l'intranet de l'Université un document formalisant le circuit de la vie d'un contrat de recherche	4	2ème trimestre 2021	DSL	Processus contrat de recherche formalisé et publié	Réalisé	Publié sur intranet : rubrique recherche
Communication et Transparence	5- Créer une page dédiée sur le site intranet de l'Université avec toutes les informations réglementaires concernant les fonctionnaires chercheurs	5 - 24 - 34	3ème trimestre 2022	DRHDS	Page intranet avec les informations réglementaires pour les fonctionnaires chercheurs	En cours	Des informations concernant les enseignants-chercheurs sont publiées sur l'intranet de l'UT3. Il faut y rajouter les évolutions réglementaires en cours, notamment celles liées à la Loi de Programmation de la Recherche
Communication et Transparence	6- Sensibiliser les laboratoires sur les cahiers de laboratoire	6	4ème trimestre 2022	DSL	Nombre d'actions de sensibilisation : 5 par an	En cours	Le cahier de laboratoire dématérialisé est en cours de test par l'INSERM. L'UT3 attend le retour de l'INSERM pour pouvoir réaliser l'action de sensibilisation sur cette modalité de cahiers de laboratoires
Communication et Transparence	7- Assurer la protection des données (en application du RGPD) - Recenser et mettre en conformité les bases de données des laboratoires	7	4ème trimestre 2022	DSL	Recensement des bases de données - 5 réunions du réseau des référents Protection et Sécurité des Données	En cours	Un correspondant RGPD est identifié au sein de la DSL pour porter cette action
Communication et Transparence	8- Publier sur l'intranet de l'Université la Charte des contractuels actualisée et un guide du contractuel (version simplifiée de la charte)	12 - 16 - 21- 22- 25 - 32 - 38	3ème trimestre 2022	DRHDS	Charte des contractuels Guide du contractuel Page intranet avec la charte des contractuels et le guide du contractuel	En cours	Un travail de refonte de la politique RH concernant les contractuels est en cours à l'UT3. Il comprend le guide des contractuels, les montants

							de rémunération à l'embauche, les évolutions de rémunération pour les CDI et la procédure de « cdisation »
Communication et Transparence	9- Publier les offres d'emplois de doctorants, post-docs et CDD BIATSS-recherche d'une durée supérieure à six mois sur les sites dédiés : Euraxess Jobs (avec lien depuis le site de l'Université – rubrique recrutement) ou sur un futur site de l'Université de Toulouse, avec une durée minimale de publication avant l'ouverture du poste	12	3ème trimestre 2022	DRHDS	Pourcentage d'offres d'emploi du secteur de la recherche publiées sur Euraxess par l'UT3	En cours	100 % des offres gérées par le service recrutement sont publiées sur le site de l'Université et les autres sites dédiés. Toutefois, toutes les offres d'emploi ne suivent pas encore la même procédure. Il convient de réaliser une action de communication envers les laboratoires afin qu'ils respectent tous la procédure prévue
Communication et Transparence	9bis Rendre transparentes les procédures de recrutement des contractuels doctorants	12	4ème trimestre 2022	DRHDS	Publication sur le site internet UT3 des procédures	En cours	Des informations sont partagées sur l'internet de l'Université rubrique "Comprendre l'Université / Nous rejoindre" – Ces informations sont à compléter
Communication et Transparence	10- Adopter et publier les lignes directrices de gestion (LDG) en matière de politique RH : - Rendre transparentes les procédures de recrutement (guide du	10 - 12 - 15 - 16 - 17 - 18 - 24 - 25 - 26 - 33	4ème trimestre 2020	DRHDS	Adoption et publication sur le site de l'Université des LDG en matière de politique RH	Réalisé	Les lignes directrices de gestion en matière de mobilité et de promotion ont été adoptées par l'Université et publiées. Un bilan est réalisé annuellement auprès des

	recrutement) - Chercher la fidélisation des collaborateurs contractuels, capitaliser sur les compétences acquises - Valoriser la mobilité - Communiquer sur les décisions individuelles prises en application de ces LDG						instances. Par ailleurs, une Charte du recrutement a été élaborée et publiée sur l'intranet de l'Université (page dédiée au recrutement)
Communication et Transparence	11- Renforcer la transparence en matière de rémunérations accessoires, notamment prime de brevet d'invention et prime d'intéressement	5 - 31	4ème trimestre 2021	DSL - DRHDS - DFA	Mise en œuvre de la rétribution	Réalisé	Le retard en matière de prime d'intéressement et de prime au dépôt d'invention a été en grande partie résorbé fin 2021. Une nouvelle procédure est mise en place entre la DSL, la DFA, la DRH et la DSC afin de gérer au mieux ces primes et les mettre en paiement régulièrement, 2 fois par an : en avril et en novembre
Communication et Transparence	11bis- Améliorer la transparence du régime indemnitaire des enseignants-chercheurs	5-31	2ème trimestre 2022	DRHDS	Adoption et publication des LDG RIPEC	Nouveau Réalisé	Dans le cadre de la Loi de programmation de la recherche, le régime indemnitaire des enseignants-chercheurs est revu. L'Université doit adopter ses lignes directrices de gestion sur le régime indemnitaire des personnels enseignants-chercheurs qui détaillera les principes, les

							critères et modalités d'attribution, et les montants des différentes composantes de leur régime indemnitaire
Communication et Transparence	12- Adopter et publier sur le site de l'Université les LDG en matière de promotion et de valorisation des parcours : valoriser la mobilité et la transmission des savoirs	16 - 18 - 33 - 37	4ème trimestre 2020 et 2ème trimestre 2022	DRHDS	Adoption et publication sur le site de l'Université des LDG promotion et valorisation des parcours	Réalisé et élargi	Les LDG promotion ont été adoptées en CA le 8 mars 2021 et publiées sur l'intranet de l'Université. Suite à la parution de la Loi de programmation de la recherche en décembre 2021, il faut rajouter à ce document un paragraphe concernant la procédure dérogatoire d'avancement des Maîtres de conférences dans le corps des Professeurs (repyramidage)
Communication et Transparence	13- Créer une page intranet sur l'offre de l'accompagnement et le développement des compétences à destination des chercheurs	28 - 30	4ème trimestre 2022	DRHDS	Page intranet sur l'offre RH en matière d'accompagnement et de développement des compétences	En cours	Un page intranet sur l'offre RH en matière d'accompagnement et de développement des compétences existe. Il faut créer un encart spécifique pour les enseignants-chercheurs
Communication et Transparence	14- Rendre lisible la mission du médiateur	34	3ème trimestre 2020	Présidence	Page intranet sur les missions du médiateur	Réalisé	Une page d'information a été réalisée avec la médiatrice de l'UT3 et mise en ligne sur l'intranet, rubrique

							Campus/Médiation
Communication et transparence	Faire une communication globale sur l'accompagnement au dépôt d'appel à projets, incluant les facilités pour le dépôt d'appels à projets : décharges, etc. Mettre en place une présentation régulière de l'offre de service de la DSL à destination des Directoires de recherche	6 - 23	4ème trimestre 2022	DSL	Plan de communication	Nouveau	
Communication et transparence	Retravailler les modalités d'accueil dans les laboratoires sur un projet de recherche	18 -23 - 29	4ème trimestre 2023	DSL	Politique d'accueil définie	Nouveau	
Communication et transparence	Mettre en place une procédure pour la labellisation et l'attribution des dotations aux plateformes technologiques et d'expertise pour les mettre en valeur et rendre plus transparent le processus d'allocation des moyens	23 - 26	4ème trimestre 2022	DSL	Liste, critères de labellisation et modalités de dotations des plateformes technologiques et d'expertise	Nouveau et en cours	
Communication et transparence	Faire évoluer la procédure de répartition et d'attribution des contrats doctoraux pour s'adapter aux nouvelles dynamiques de l'éco système de	26	2024	DSL	Procédure mise à jour	Nouveau	



	l'établissement						
Communication et transparence	Mettre en place une procédure pour le traitement des demandes de création d'entreprise par des personnels de l'UT3	2 - 3 - 8 - 29	4ème trimestre 2022	DSL	Procédure	Nouveau	
Développement des compétences	15- Améliorer les compétences en matière de recrutement en publiant un guide détaillé du recrutement à destination des membres des comités de sélection	14 - 15	4ème trimestre 2020	DRHDS	Guide du recrutement	Réalisé	Le guide du recrutement a été élaboré et est accessible en ligne sur une page intranet dédiée
Développement des compétences	16- Proposer des actions de sensibilisation à destination des recruteurs, en s'appuyant sur le guide du recrutement. Une attention particulière doit être portée aux comités de sélection	14	1er trimestre 2023	DRHDS	1 ou 2 actions de sensibilisation dans le mois précédent le recrutement pour les COS + Vademecum à l'attention des membres des COS + Nombre de personnes sensibilisées	En cours	Une première action de formation a eu lieu en octobre 2021 "Managers, les clés d'un recrutement réussi". Les stagiaires ciblés sont les personnels en charge du recrutement
Développement des compétences	17- Développer l'offre de formation à destination de la recherche - Rendre visible l'offre de service du Service compétences	21 - 38 - 39	4ème trimestre 2021	DRHDS	Plan de formation des personnels incluant des modalités mixtes de formation	Réalisé	Le plan de formation pluriannuel de l'UT3 intègre les formations spécifiques recherche. Il est accessible sur l'intranet de l'Université
Développement des compétences	18- Développer les compétences managériales - Mettre en place une charte des managers (accueillir et intégrer les nouveaux personnels, informer sur	3 - 24 - 28	3ème trimestre 2023	DRHDS	Charte des managers	Non commencé	Ce projet n'a pu être réalisé à ce jour en raison des priorités de l'établissement. Une demande de soutien auprès du Ministère de tutelle sera déposée fin 2022 au titre du Dialogue

	les parcours professionnels , etc.)						stratégique et de gestion
Développement des compétences	19- Développer les compétences managériales - Rendre la formation des managers obligatoire	30 - 37	3ème trimestre 2023	DRHDS	Nombre de managers formés par année universitaire	En cours	Des Formations « Management » sont proposés dans l'offre de formation collective : formation pour les nouveaux managers et formation de perfectionnement. Nouveauté 2022-2023 : des « ateliers de co-développement » seront proposés dans l'offre pour les enseignants-chercheurs encadrants à la rentrée 2022-2023. Ces formations sont de plus en plus suivies mais ne sont pas encore obligatoires
Développement des compétences	Mettre en place un appel d'offre sur la Mobilité Doctorante financé sur le budget de la recherche	18 - 29	1er trimestre 2022	DREIC	Cadrage de l'appel d'offres	Nouveau et réalisé	Appel d'offre lancé en janvier 2022 (1ère édition) - Enveloppe de 30 000 €
Valorisation de la recherche	20- Coordonner les actions en matière de communication scientifique vers la société en lien avec la stratégie de l'établissement	9	3ème trimestre 2020	DSL et DCCE	Nombre d'évènements organisés chaque année par l'Université (cf. plan de communication)	Réalisé	Réseau de chargés de communication en laboratoires, site internet en anglais. Publication page éthique, intégrité et déontologie sur internet de l'UT3. Newsletter mensuelle. Participation à la fête de la science, nuit des chercheurs, thèse en 180 secondes.

							<p>Participation au comité de rédaction Exploreur. Programme ouvertures : diffusion d'un film le soir, le lendemain une conférence qui se rapporte au film.</p> <p>Relais des communiqués de presse scientifique.</p> <p>Relais dans le Paul Sab hebdo (pas seulement des scientifiques).</p> <p>Accueil d'événements, notamment avec les scolaires : faites de la science (début avril 2022), congrès des maths.</p> <p>Grandes ouvertures : avec l'académie des sciences et société des belles lettres (public sénior).</p> <p>Réseaux sociaux : <i>via</i> twitter et linkedin où sont diffusées des infos recherche, facebook et instagram plutôt pour le relais étudiant.</p> <p>Cérémonie de mise à l'honneur de Patrice Simon (accès à l'académie des Sciences).</p> <p>Tournage de vidéos de vulgarisation scientifique.</p> <p>Chaine youtube</p>
--	--	--	--	--	--	--	--

							avec les conférences filmées. Réflexion sur comment mettre en valeur la recherche de l'UT3. Participation au bureau CST de l'UFTMiP. Participation à l'AAP ANR sur projets 2018-2019 avec l'UFTMiP
Valorisation de la recherche	21- Inclure des représentants des doctorants dans les Comités de pôles de recherche ; prévoir un/deux collègue(s) supplémentaire(s) aux élections des comités pour cette/ces catégorie(s).	35	3ème trimestre 2020	DSL	Statut des comités modifié	Abandonnée	Action non réalisée car les comités de pôle n'existent plus suite à une refonte de la gouvernance de la recherche de l'établissement. Des directoires ont été mis en place qui ne comprennent pas de membres élus mais les Directeurs d'Unités de recherche
Valorisation de la recherche	21bis- Mettre en place des actions pour développer la publication en sciences ouvertes	8	2ème trimestre 2022	SCD		Nouveau et réalisé	Le SCD accompagne les enseignants-chercheurs et les chercheurs pour le dépôt des archives ouvertes. Des actions de sensibilisation sont réalisées sur la science ouverte. Des collections HAL sont créées pour les laboratoires. Une procédure de dépôt des publications en science ouverte à destination des laboratoires est formalisée. Le baromètre

							national de la science ouverte a été décliné sur le périmètre de l'UT3. Deux référentes science ouverte sont nommées au sein de l'établissement et identifiées au niveau national (Directrice SCD et VP déléguée RSU)
Qualité de Vie au Travail	22- Renforcer la qualité de la prise en compte des risques professionnels dans les unités de recherche	7	2ème trimestre 2020	DPLPS	Nombre de DUERP mis à jour	Réalisé	67 % de DUERP à jour (44 laboratoires avec un DUERP de moins d'1 an) ; 7 % de DUERP qui ne sont pas à jour mais datent de mois de 3 ans (5 laboratoires) ; et 28 % de DUERP qui datent de + de 3 ans (17 laboratoires)
Qualité de Vie au Travail	23- Renforcer la sensibilisation et la qualité de la sécurité des systèmes d'information de l'Université (composantes et laboratoires)	7	3ème trimestre 2020	DSI	Actions de sensibilisation + Indicateur de niveau de respect des préconisations de la PSSI.	Réalisé	Des actions de sensibilisation sont réalisées <i>via</i> le réseau des Référents Protection et Sécurité des Données. Par ailleurs, les responsables Sécurité du système d'information veillent à la prise en compte de la SSI dans les projets SI de l'établissement. Des actions de sensibilisation de directeurs d'unité sont menées dans les laboratoires ZRR
Qualité de Vie au Travail	24- Déploiement du dispositif	24	3ème trimestre 2020	DRHDS	Taux de personnels pouvant être	Réalisé	Le télétravail est déployé dans

	de télétravail aux personnels BIATSS de recherche				mis en situation de télétravail		l'Université depuis janvier 2021. Une montée en charge progressive du dispositif est en cours, avec une cible de plein régime en 2024.
Egalité professionnelle	25- Etablir un plan d'actions Egalité Femmes-Hommes (état des lieux et proposition d'actions en matière de recrutement, rémunération, promotion)	10 - 12 - 27	2ème trimestre 2021	DRHDS	Plan d'actions égalité femmes hommes	Réalisé	Le plan d'action égalité professionnelle a été adopté par le Conseil d'administration de l'Université le 14 décembre 2020. Il est publié sur le site internet de l'Université ( <a href="https://www.univ-tlse3.fr/egalite-femmes-et-lutte-contre-les-discriminations-2">https://www.univ-tlse3.fr/egalite-femmes-et-lutte-contre-les-discriminations-2</a> )

**Note:** Add as many actions as needed.

**The extended version of the reviewed HR Strategy for your organisation for the next 3 years, including the OTM-R policy must be published on your organisation's website.** Please provide the link to the dedicated webpage(s) on your organisation's web site \*:

**URL:** <https://www.yoursite.com>

If your organisation has already filled in the OTM-R checklist in the Initial Phase, please also indicate how your organisation is working towards / has developed an Open, Transparent and Merit-Based Recruitment Policy. Although there may be some overlap with a range of actions listed above in the action plan (as emerged from the Gap Analysis), please provide a short commentary demonstrating the progress of the implementation versus the initial phase.

#### Comments on the implementation of the OTM-R principles

L'Université s'est dotée d'outils pour professionnaliser ses recrutements, et notamment garantir un recrutement basé sur les compétences, ouvert et transparent (formalisation de la charte du recrutement, formations proposées aux recruteurs, documents type pour aider à la sélection des candidats).

Des travaux sont menés pour attirer davantage de chercheurs étrangers, et pour dématérialiser le processus de recrutement.

Ideally, the extended version of the reviewed OTM-R policy and actions should be published on your organisation's website.

Please provide the web link to the OTM-R dedicated webpage(s) if it is different than the one where the reviewed HR Strategy is located.

URL: <https://www.yoursite.com>

#### 4. Implementation

**General overview of the expected overall implementation process of the action plan:** (max. 1000 words)

La stratégie politique de l'équipe de gouvernance a pour axe majeur la valorisation et le rayonnement de la recherche développée à l'UT3. L'objectif est d'attirer des chercheurs de haut niveau, pour accroître l'excellence de la recherche réalisée dans l'établissement et développer les partenariats.

Cet objectif est d'ailleurs le noyau dur des projets de rapprochement des établissements du site toulousain, afin de gagner en visibilité sur les plans européen et international.

La pérennisation du Label HRS4R est une priorité de l'établissement, inscrite dans les grands projets de l'établissement pour les années à venir et qui fait l'objet d'un jalon de notre contrat pluriannuel 2021-2026 avec l'état.

La démarche HRS4R s'inscrit dans une démarche globale d'évolution de l'établissement vers davantage de transparence (SI pour des données opposables et des indicateurs robustes) et de pilotage (formalisation des processus : procédures, feuilles de route, amélioration continue). L'UT3 développe sa démarche qualité au travers de l'ensemble des projets qu'elle porte (concertation, accompagnement, suivi).

A ce jour, 54 % des actions du plan initial HRS4R sont réalisées, et 11 nouvelles actions ont été rajoutées.

Make sure you also cover all the aspects highlighted in the checklist, which you will need to describe in detail:

**How have you prepared for the internal review? \***

Detailed description and duly justification (max 500 words)

Le comité de suivi réalise un suivi régulier des actions du plan depuis l'obtention du label en juillet 2020.

Les participants du comité de suivi sollicitent les différents acteurs concernés (DCCE, DPLPS, Médiatrice, chargée de mission déontologie, SCD, etc.) afin de s'assurer de la réalisation des différentes actions.

L'évaluation intermédiaire est préparée par le comité de suivi (6 réunions).

Le travail réalisé a été présenté pour validation, arbitrages au comité de pilotage du projet (2 réunions).

Puis, cette évaluation intermédiaire a été présentée en Comité Technique d'Etablissement, en Commission Recherche, puis en Conseil d'administration, avant envoi à la Commission européenne.

**How have you involved the research community, your main stakeholders, in the implementation process? \***

Detailed description and duly justification (max 500 words)

L'implication des acteurs de la recherche se traduit dès le comité de suivi, car la Direction du Soutien aux Laboratoires est co-porteur administratif du projet avec la DRH. La DSL est la structure de soutien et accompagnement direct des unités de recherche. De même, au niveau du Comité de pilotage, sont impliqués le vice-président Recherche, et un directeur de laboratoire certifié ISO 9001-2015. Par ailleurs, 5 des membres du COPIL sont des chercheurs ou enseignants-chercheurs impliqués dans la gouvernance de l'Université.

Des actions d'informations sur l'HRS4R sont réalisées lors des réunions de responsables administratifs de laboratoires et en bureau des Directoires de la recherche.

Ce projet est également partagé au niveau des instances de l'Université, qui sont consultées à chaque étape du projet.

Enfin, ce projet est inclus dans les documents retraçant les grands projets de l'établissement, notamment le contrat pluriannuel dont il constitue le jalon 2 de l'objectif « structuration et pilotage au service d'une recherche de haut niveau »

**Do you have an implementation committee and/or steering group regularly overseeing progress? \***

Detailed description and duly justification (max 500 words)

Le suivi du plan d'action et la préparation de l'évaluation intermédiaire sont réalisés par le comité de suivi. Il est composé paritairment d'agents de la Direction des Ressources Humaines (DRH) et de la Direction du Soutien aux Laboratoires (DSL)

DSL :

Directeur de la DSL (poste actuellement en cours de recrutement)

Responsable du Pôle pilotage de la recherche : Carole Matthia

Responsable du service Amélioration continue et suivi des moyens de la recherche : Camille Briet

DRH :

Directrice du domaine ressources humaines et développement social par interim : Laure Sudre

Responsable du pôle développement des compétences : Claudine Morel

Responsable du pôle appui stratégique et études RH : Pauline Brunel

Initialement, nous avons prévu une réunion mensuelle du comité de suivi du plan d'action et une réunion trimestrielle du comité de pilotage.

Cette temporalité était trop ambitieuse au regard de l'ensemble des projets de l'établissement et de la situation sanitaire, et les réunions ont été plus espacées.

**Is there any alignment of organisational policies with the HRS4R? For example, is the HRS4R recognized in the organisation's research strategy, overarching HR policy**

Detailed description and duly justification (max 500 words)

La valorisation de la Recherche est une priorité de la stratégie politique de l'établissement. Et notre site académique compte la majorité des organismes nationaux de recherche (dont l'ensemble des instituts nationaux du CNRS) ; il est le second site de recherche français en termes de RH après Paris, ce qui lui a conféré une considération en Université de recherche intensive. Au sein de ce site, l'UT3 représente le second employeur Recherche publique, derrière le CNRS et devant l'ONERA.

Ce rôle majeur de la recherche « toulousaine » est mis en avant dans le document « Ambitions 2020-2030 de la gouvernance de l'Université », avec pour ambition N°1 : une « université qui rayonne par la recherche et l'innovation » (Cf 1.1 Une université visible et attractive par sa recherche, 1.2 Une université qui soutient une recherche de haut niveau par la structuration et le pilotage et 1.3 Une université vecteur d'innovation).

Par ailleurs, le label HRS4R est le jalon 2 de l'objectif « structuration et pilotage au service d'une recherche de haut niveau » dans le contrat pluriannuel 2021-2026 de l'établissement. L'établissement porte la volonté de construire une grande université de recherche, catalyseur de la dynamique de recherche du site et levier de levée de fonds.



**How has your organisation ensured that the proposed actions would be also implemented? \***

Detailed description and duly justification (max 500 words)

La mise en œuvre des actions du plan est garantie par le portage politique affirmé du label HRS4R.

Fort de ce portage au plus haut niveau de l'établissement, les directions en charge de la mise en œuvre des différentes actions les ont intégrées dans leur plan de charge.

Le suivi des actions portées sur la feuille de route est réalisé par le comité de suivi, qui fait le lien avec les différents porteurs d'actions pour s'assurer de leur réalisation ou pour les aider à résoudre les blocages et récupèrent les documents justificatifs.

**How are you monitoring progress (timeline)? \***

Detailed description and duly justification (max 500 words)

Le comité de suivi, lors de ses réunions, réalise un état des lieux des avancées des actions du plan. Il vérifie les délais de mise en œuvre à l'aide d'un tableau de suivi des actions et échéances. Pu l'établissement relance éventuellement les acteurs en charge de l'action.

**How will you measure progress (indicators) in view of the next assessment? \***

Detailed description and duly justification (max 500 words)

Le comité de suivi assure le suivi des indicateurs. Les indicateurs sont soit produits directement par les membres du comité de suivi, soit le comité de suivi sollicite les services concernés pour obtenir ces indicateurs.

**How do you expect to prepare for the external review? \***

Detailed description and duly justification (max 500 words)

Tout d'abord, les retours de la Commission européenne sur l'évaluation intermédiaire seront analysés, partagés et pris en compte en vue de l'évaluation externe en 2025. Des actions correctives seront le cas échéant lancées.

Par ailleurs, le comité de suivi continuera à se réunir régulièrement pour réaliser des points d'étape de la mise en œuvre du plan d'action et coordonner sa mise en œuvre. Le comité de pilotage sera régulièrement réuni pour donner les arbitrages et validations nécessaires.

L'objectif est de réaliser une auto-évaluation annuelle du plan d'action jusqu'en 2025, à partager avec les différents acteurs de la recherche au sein de l'établissement. Un intérêt particulier sera placé sur l'analyse des raisons ayant mené à l'abandon ou à la réorientation de certaines actions du plan.

**Additional remarks/comments about the proposed implementation process**

Detailed description and duly justification (max 1,000 words)