



UNIVERSITÉ  
TOULOUSE III  
PAUL SABATIER



HRS4R

STRATEGIE DES RESSOURCES HUMAINES  
POUR LA RECHERCHE  
AUTO EVALUATION INTERMEDIAIRE 2022

---



DOMAINE RESSOURCES HUMAINES ET DEVELOPPEMENT SOCIAL  
**Direction de la Stratégie et Développement RH**  
Pôle Appui Stratégique et Etudes RH

## PREAMBULE

Depuis 2005, dans le cadre de l'Espace européen de la recherche, l'Union européenne promeut une stratégie européenne de ressources humaines pour les chercheurs, également appelée HRS4R (Human resources strategy for researchers). Celle-ci vise à améliorer les pratiques des établissements européens en vue de **créer un environnement attrayant, favorable et stimulant pour la recherche** en Europe. Il s'agit notamment d'attirer les meilleurs chercheurs du monde et d'encourager les jeunes à poursuivre leur parcours dans les carrières scientifiques.

Pour atteindre cette ambition, la Commission européenne a adopté la Charte européenne du chercheur et le Code de conduite pour le recrutement des chercheurs. Ces documents fixent 40 principes autour des 4 grands thèmes suivants :

- l'éthique et la responsabilité professionnelle,
- le recrutement, le développement de carrière et la mobilité,
- les conditions de travail et l'environnement professionnel,
- la formation des chercheurs.

Les établissements de recherche sont invités à s'inscrire dans cette démarche d'amélioration continue. S'ils répondent aux exigences fixées par la Commission européenne, leur engagement peut faire l'objet du **label européen « HR excellence in research »**.

Engagée dans une démarche qualité volontaire, l'Université Toulouse III Paul Sabatier s'inscrit dans les objectifs de la stratégie HRS4R qui apporte un cadre utile d'auto-analyse et de suivi.

La notion de « chercheur » est à entendre dans son sens le plus large, et ce quel que soit le statut (étudiant, doctorant, technicien, ingénieur, post-doctorant, enseignant-chercheur, contractuel ou titulaire, etc)

L'université Toulouse III – Paul Sabatier a obtenu le label en juillet 2020.

Après 2 années de mise en œuvre, il s'agit de réaliser une auto-évaluation intermédiaire et de questionner les forces et faiblesses de l'établissement en vue d'ajuster les actions à mener dans les années à venir.

# SOMMAIRE

1. Informations générales sur l'université Toulouse III - Paul Sabatier (UT3).....	5
2. Forces et faiblesses des pratiques actuelles .....	6
2.1 Sur les aspects éthiques et professionnels.....	6
2.2 Sur le recrutement .....	7
2.3 Sur les conditions de travail .....	8
2.4 Sur la formation.....	10
2.5 Eléments de contexte ayant un impact sur la stratégie HRS4R.....	11
3. Plan d'action.....	13
4. Mise en œuvre de la démarche HRS4R.....	23
4.1 Appréciation globale sur la mise en œuvre du plan d'action .....	23
4.2 Modalités de préparation de l'auto-évaluation.....	23
4.3 Implication de la communauté de la recherche et de principaux acteurs.....	23
4.4 Pilotage du projet.....	24
4.5 Intégration de la stratégie HRS4R dans la stratégie globale de l'établissement.....	25
4.6 Vérification de la bonne mise en œuvre des actions proposées et suivi des progrès	25
4.7 Préparation de l'évaluation externe prévue en 2025.....	26

# 1. Informations générales sur l'université Toulouse III - Paul Sabatier (UT3)

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.

<b>PERSONNEL DE RECHERCHE</b>	<b>Effectifs</b>
Nombre total de chercheurs	2 430
Dont chercheurs internationaux (= de nationalité étrangère)	476
Dont financés sur ressources propres	267
Dont femmes	923
Dont chercheurs R3 (MCF) et R4 (PR)	556 PR et 933 MCF
Dont chercheurs R2 (ATER, post-doctorants)	394
Dont chercheurs R1 (doctorants)	547
Nombre total d'étudiants	35 605
Nombre total de personnels	

<b>FINANCEMENT DE LA RECHERCHE</b>	<b>Euros</b>
Budget annuel total UT3	415 805 372 €
Dotation budgétaire du Ministère pour la recherche	119 451 127 €
Financements publics obtenus sur projets	26 795 371 €
Financements privés obtenus sur projets	6 005 951 €

## 2. Forces et faiblesses des pratiques actuelles

### 2.1 Sur les aspects éthiques et professionnels

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.

Une chargée de mission et une référente ont été nommées sur ces sujets :

- 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.
- 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.

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.

L'UT3 est par ailleurs un des partenaires fondateurs de la chaire Unesco « Ethique, Science et Société » dont les objectifs principaux sont :

- 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 ;
- 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.

Une page internet autour de la médiation, l'éthique et la déontologie a été mise en ligne sur le site de l'UT3 (<https://www.univ-tlse3.fr/mediation-ethique-et-deontologie>). 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.).

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.

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.

## 2.2 Sur le recrutement

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.

## 2.3 Sur les conditions de travail

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 Shangaï, 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.

## 2.4 Sur la formation

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.

## 2.5 Eléments de contexte ayant un impact sur la stratégie HRS4R

### **Changements dans les priorités de l'établissement à court ou moyen terme :**

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 souhaiteront, 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/>

### **Circonstances ayant eu un impact sur HRS4R :**

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.

#### **Décisions stratégiques pouvant influencer le plan d'action :**

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'appel à projet 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. Plan d'action

ACTION	Principe de la Charte/ du Code	Echéance	Service(s) concerné(s)	Indicateurs /Cible	Statut	Observations
<b>Communication et transparence</b>						
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
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	1 <sup>er</sup> trimestre 2021	DSL	Page intranet sur l'éthique professionnelle avec liens vers les documents cités	Réalisé	Documents publiés sur l'internet de l'UT3
3- Créer une cellule médiation, éthique et déontologie	2 - 3	2 <sup>e</sup> me 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
4- 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)

<b>ACTION</b>	<b>Principe de la Charte/ du Code</b>	<b>Echéance</b>	<b>Service(s) concerné(s)</b>	<b>Indicateurs /Cible</b>	<b>Statut</b>	<b>Observations</b>
5- Réaliser des actions de sensibilisation sur la propriété intellectuelle et la déontologie	1 - 3 - 31	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
6- 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
7- 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
8- 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
9- 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

<b>ACTION</b>	<b>Principe de la Charte/ du Code</b>	<b>Echéance</b>	<b>Service(s) concerné(s)</b>	<b>Indicateurs /Cible</b>	<b>Statut</b>	<b>Observations</b>
10- 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 « cdsation »
11- 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
12- 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

<b>ACTION</b>	<b>Principe de la Charte/ du Code</b>	<b>Echéance</b>	<b>Service(s) concerné(s)</b>	<b>Indicateurs /Cible</b>	<b>Statut</b>	<b>Observations</b>
13- Adopter et publier les lignes directrices de gestion (LDG) en matière de politique RH : - Rendre transparentes les procédures de recrutement (guide du 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	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 instances.
14- 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
15- Améliorer la transparence du régime indemnitaire des enseignants-chercheurs	5-31	2ème trimestre 2022	DRHDS	Adoption et publication des LDG RIPEC	Nouveau	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

<b>ACTION</b>	<b>Principe de la Charte/ du Code</b>	<b>Echéance</b>	<b>Service(s) concerné(s)</b>	<b>Indicateurs /Cible</b>	<b>Statut</b>	<b>Observations</b>
16- 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)
17- 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 développement des compétences existe. Il faut créer un encart spécifique pour les enseignants-chercheurs
18- 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
19- 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	
20- 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	



<b>ACTION</b>	<b>Principe de la Charte/ du Code</b>	<b>Echéance</b>	<b>Service(s) concerné(s)</b>	<b>Indicateurs /Cible</b>	<b>Statut</b>	<b>Observations</b>
21- 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	
22- Faire évoluer la procédure de répartition et d'attribution des contrats doctoraux pour s'adapter aux nouvelles dynamiques de l'éco système de l'établissement	26	2024	DSL	Procédure mise à jour	Nouveau	
23- 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	
<b>Développement des compétences</b>						
24- 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

<b>ACTION</b>	<b>Principe de la Charte/ du Code</b>	<b>Echéance</b>	<b>Service(s) concerné(s)</b>	<b>Indicateurs /Cible</b>	<b>Statut</b>	<b>Observations</b>
25- 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
26- 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
27- Développer les compétences managériales - Mettre en place une charte des managers (accueillir et intégrer les nouveaux personnels, informer sur les parcours professionnels, etc.)	3 - 24 - 28	3ème trimestre 2023	DRHDS	Charte des managers	Non commenté	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 stratégique et de gestion
28- 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

ACTION	Principe de la Charte/ du Code	Echéance	Service(s) concerné(s)	Indicateurs /Cible	Statut	Observations
29- 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 €
<b>Valorisation de la recherche</b>						
30- 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'événements organisés chaque année par l'Université (cf. plan de communication)	Réalisé	<p>Réseau de chargés de communication en laboratoires, site internet en anglais. Publication page éthique, intégrité et déontologie sur internet de l'UT3.</p> <p>Newsletter mensuelle.</p> <p>Participation à la fête de la science, nuit des chercheurs, thèse en 180 secondes.</p> <p>Participation au comité de rédaction Exploreur.</p> <p>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 : via twitter et linkedin où sont diffusées des infos recherche, facebook et instagram plutôt pour le relais étudiant.</p> <p>Tournage de vidéos de vulgarisation scientifique.</p> <p>Chaine youtube avec les conférences filmées.</p> <p>Participation au bureau CST de l'UFTMiP.</p> <p>Participation à l'AAP ANR sur projets 2018-2019 avec l'UFTMiP</p>

<b>ACTION</b>	<b>Principe de la Charte/ du Code</b>	<b>Echéance</b>	<b>Service(s) concerné(s)</b>	<b>Indicateurs /Cible</b>	<b>Statut</b>	<b>Observations</b>
31- 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	Abandonné	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
32- 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)
<b>Qualité de vie au travail</b>						
33- 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)
34- 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. à voir avec VP délégué Numérique	Réalisé	Des actions de sensibilisation sont réalisées via 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

ACTION	Principe de la Charte/ du Code	Echéance	Service(s) concerné(s)	Indicateurs /Cible	Statut	Observations
35- Déploiement du dispositif de télétravail aux personnels BIATSS de recherche	24	3ème trimestre 2020	DRHDS	Taux de personnels pouvant être mis en situation de télétravail	Réalisé	Le télétravail est déployé dans l'Université depuis janvier 2021. Une montée en charge progressive du dispositif est en cours, avec une cible de plein régime en 2024.
<b>Egalité professionnelle</b>						
36- 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-hommes-et-lutte-contre-les-discriminations-2">https://www.univ-tlse3.fr/egalite-femmes-hommes-et-lutte-contre-les-discriminations-2</a> )

<https://www.univ-tlse3.fr/labellisation-qualite-rh-hrs4r>

#### Recrutement ouvert transparent et basé sur les compétences (OTM-R)

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.

<https://intranet.ups-tlse.fr/recrutement-au-fil-de-l-eau/>

## 4. Mise en œuvre de la démarche HRS4R

### 4.1 Appréciation globale sur la mise en œuvre du plan d'action

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.

### 4.2 Modalités de préparation de l'auto-évaluation

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.

### 4.3 Implication de la communauté de la recherche et de principaux acteurs

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 »

## 4.4 Pilotage du projet

Le suivi du plan d'action et la préparation de l'évaluation intermédiaire sont réalisés au niveau opérationnel par le comité de suivi.

Il est composé paritairment d'agents de la Direction des Ressources Humaines (DRHDS) 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

DRHDS :

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

La direction d'aide à la stratégie et amélioration continue (DASAC) apporte un soutien méthodologique au projet.

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.

Au niveau plus stratégique, il existe un Comité de pilotage spécifique pour ce projet, composé du vice-président de la commission recherche (Jean-Pierre Jessel) ; du vice-président délégué en charge des ressources humaines (François Martin) ; de la vice-présidente déléguée en charge du pilotage opérationnel, démarche qualité (Véréna Poinot); de la vice-présidente déléguée en charge de la responsabilité sociétale de l'université (Florence Sèdes), du conseiller aux affaires institutionnelles (Jean-Luc Rols); du directeur du CIRIMAT (Christophe Laurent), du Directeur général des services adjoint (Patrice Bernouin).

Le comité de pilotage a pour rôle d'assurer le portage politique du projet, et de prendre les arbitrages nécessaires.

Enfin, au niveau institutionnel, à chaque étape du projet, le comité technique d'établissement et le conseil d'administration sont consultés sur les documents envoyés à la Commission européenne.

## 4.5 Intégration de la stratégie HRS4R dans la stratégie globale de l'établissement

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.

## 4.6 Vérification de la bonne mise en œuvre des actions proposées et suivi des progrès

### Mise en œuvre des actions

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.

### Suivi des échéances

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.

### Suivi des indicateurs

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.



## 4.7 Préparation de l'évaluation externe prévue en 2025

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.

# ANNEXE

## Checklist OMT-R (Open Merit-Based Transparent Recruitment)

	Ouvert	Transparent	Basé sur les mérites	++ Oui, complètement +/-Oui, principalement -/+ Oui, partiellement -- Non	* Indicateurs ou mesures
<b>Système OMT-R</b>					
1. Avons-nous publié en ligne notre politique de recrutement OMT-R (en versions FR et EN) ?	x	x	x	Oui partiellement	La Charte du recrutement UT3 est publiée sur l'intranet en français
2. Avons-nous un guide interne présentant clairement les procédures et pratiques OMT-R pour tous les types de postes de chercheurs ?	x	x	x	Oui principalement	Nous disposons de plusieurs documents : Guide interne comité de sélection ; Charte du recrutement et de la mobilité ; Outils d'accompagnement au recrutement ; Guide concours ITRF.
3. Les personnes impliquées dans le processus OMT-R sont-elles suffisamment formées ?	x	x	x	Oui partiellement	Des formations sont en place dans l'université : Formation "acteurs RH en charge du recrutement" Formation "Les clés d'un recrutement réussi pour les managers" Toutefois nous constatons des participations assez faibles à ces formations (10 stagiaires par an)
4. Faisons-nous usage (suffisant) des outils de recrutement électronique ?	x	x		Oui partiellement	Nous utilisons les outils nationaux dans le cadre des concours (Galaxie et Web-ITRF) mais nous ne disposons pas encore d'un logiciel pour le recrutement.
5. Avons-nous mis en place un système de contrôle de qualité pour l'OMT-R	x	x	x	Non	
6. Notre politique OMT-R actuelle encourage-t-elle les candidats externes à postuler ?	x	x	x	Oui principalement	Nous publions l'ensemble de nos offres d'emploi sur plusieurs jobboards (internet UT3, Place emploi public, réseaux sociaux...), sur les sites web des laboratoires, et via les réseaux scientifiques européens et internationaux. En parallèle, un travail a été réalisé sur la rédaction des offres d'emploi pour les rendre plus lisibles et plus attractives. Un projet de revalorisation des grilles de rémunération des contractuels est également en cours.

7. Notre politique OTM-R actuelle est-elle en ligne avec les politiques d'attractivité des chercheurs étrangers ?	x	x	x	Oui partiellement	Une procédure de publication sur euraxess est en cours d'élaboration pour attirer davantage de chercheurs à l'étranger.
8. Notre politique OTM-R actuelle est-elle en ligne avec les politiques d'attractivité des groupes sous-représentés ?	x	x	x	Oui principalement	- Recrutement spécifique pour les BOE - Recrutement de PACTE (jeunes de - de 25 ans ou + de 45 ans sans qualification) - Sur toutes les offres d'emploi, est notée la phrase "L'université met en œuvre une politique d'égalité en excluant toute discrimination. L'université encourage toutes les candidatures de femmes et d'hommes en fonction de leur qualification." - Signature de la chartre LGBT+ "l'Autre cercle"
9. Notre politique OTM-R actuelle est-elle en ligne avec les politiques de conditions de travail attractives pour les chercheurs ?	x	x	x	Oui principalement	Un travail de revalorisation des rémunérations des chercheurs est mené, en cohérence avec les politiques nationales : Revalorisation des rémunérations des doctorants, refonte et revalorisation des régimes indemnitaires des enseignants chercheurs (RIPEC), procédure relative aux versements des primes aux inventeurs (prime au dépôt d'invention et prime d'intéressement) mise en place fin 2021
10. Avons-nous les moyens de vérifier que les chercheurs les plus appropriés candidatent aux postes ouverts ?					Un travail a été mené sur la rédaction des fiches de postes pour mieux cibler les profils. Des actions ponctuelles sont réalisées pour détecter des profils (séminaires, conférences...)
<b>Publication des postes et phase de candidature</b>					
11. Avons-nous des lignes directrices et des formulaires clairs pour publier les postes (par ex. Euraxess) ?	x	x		Oui principalement	Ces informations sont partagées dans les LDG mobilités, et via les différents sites utilisés pour le recrutement (Galaxie, Web-ITRF, Place de l'Emploi public, réseaux sociaux, sites Ecoles doctorales)
12. Incluons-nous tous les éléments (ou les liens) de la liste donnée dans le rapport OTM-R, dans les publications de postes ?	x	x		Oui principalement	Les offre d'emploi publiées contiennent toujours : la structure qui recrute et le lieu de travail, l'intitulé du poste, la date souhaitée de prise de poste, le corps et les compétences attendues, l'expérience professionnelle souhaitée, les connaissances requises, le nombre de postes ouverts, le statut (titulaire, CDI ou CDD).

					Le montant du salaire n'est pas précisé dans l'offre ni les perspectives d'évolution de carrière ou de développement professionnel.
13. Faisons-nous usage de la plateforme Euraxess pour nous assurer que nos offres d'emploi touchent un large public de chercheurs ?	x	x		Oui partiellement	Quelques offres d'emploi sont déjà publiées sur euraxess et la procédure de publication est en cours d'élaboration afin de favoriser cette démarche.
14. Utilisons-nous un autre outil de publication de postes de chercheurs ?	x	x		Oui complètement	Galaxie, Web itrf, PEP, réseaux sociaux (linkedin...) site des laboratoires, sites des écoles doctorales
15. Veillons-nous à la simplification administrative pour les candidats ?	x			Oui principalement	Les procédures de recrutement sont cadrées par la réglementation pour les recrutements sur concours. Pour les recrutements au fil de l'eau, il est simplement demandé d'envoyer un CV et une lettre de motivation, avant entretien éventuel.
<b>Phase d'évaluation et de sélection</b>					
16. Avons-nous des règles claires quant à la création des comités de sélection ?		x	x	Oui complètement	La nomination des comités de sélection et jurys est cadrée par la réglementation dans le cadre des recrutements par concours (enseignants chercheurs et BIATSS), et pour les recrutements au fil de l'eau, les règles de nomination des membres des jurys sont fixées dans la charte du recrutement.
17. Avons-nous des règles claires quant à la composition des comités de sélection ?		x	x	Oui complètement	La composition des comités de sélection (EC), et jurys de concours BIATSS est cadrée par la réglementation : - concours BIATSS : minimum de 5 membres + 1 suppléant ; au minimum 2 extérieurs - concours EC : 8 à 16 membres ; au moins 50% minimum de membres extérieurs - 3 membres minimum pour les recrutements au fil de l'eau - parité femmes/hommes souhaitée dans tous les cas
18. Les comités sont-ils composés à parité de femmes et d'hommes ?		x	x	Oui complètement	Parité respectée pour tous les jurys de concours BIATSS et Enseignants chercheurs en fonction de la faisabilité
19. Avons-nous des lignes directrices claires pour aider les comités de sélection à juger les mérites pour recruter les meilleurs candidats ?			x	Oui partiellement	Des documents sont proposés aux recruteurs (Tableau de présélection ; grilles d'évaluation des candidats), mais les comptes rendus formalisés sont encore trop succincts.

**Phase de nomination**

20. Informe-t-on tous les candidats de l'issue du recrutement à la fin du processus de sélection ?	<b>x</b>			Oui complètement	Une réponse est apportée à chaque candidat.
21. Donnons-nous un retour adéquat aux personnes auditionnées ?	<b>x</b>			Oui partiellement	Un retour plus détaillé est fait à la demande du candidat.
22. Avons-nous mis en place un système adéquat pour les recours et plaintes ?	<b>x</b>			Oui complètement	Action mise en œuvre en fonction de l'étude réalisée par le Service juridique de l'établissement.
<b>Analyse générale</b>					
23. Avons-nous mis en place un système pour évaluer si le processus OTM-R remplit bien ses objectifs ?				Oui partiellement	La réglementation pour les fonctionnaires impose une évaluation à 6 mois après la prise de poste. Il faut améliorer l'évaluation en fin de période d'essai pour les agents contractuels. Pour les enseignants chercheurs, il y a une décision sur la titularisation au bout d'un an (sur dossier)