

DELIBERATION

du Conseil d'administration de l'Université du Mans

Séance du 28 septembre 2023

**I. DELIBERATIONS, INFORMATIONS ET DEBATS D'ORIENTATION
GENERAL**

1.1– Ressources Humaines

**1.1.3 Rapport intermédiaire d'auto-évaluation dans le cadre du label HR
Excellence in Research (HRS4R)**

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION,

- VU** *le code de l'Éducation et notamment son Art. L.712-3 ;*
- VU** *les statuts de l'Université du Mans approuvés par le Conseil d'Administration réuni en séance le 12 octobre 2017 ;*
- VU** *l'avis favorable du Comité Social d'Administration de l'Établissement, réuni en séance le 25 août 2023 ;*
- VU** *la délibération n°2023-09-07-002 du Conseil Académique Plénier, réuni en séance le 7 septembre 2023, approuvant le rapport intermédiaire du label HRS4R.*

APRES EN AVOIR DELIBERE,

- **Approuve avec 0 abstention, 29 voix pour et 0 voix contre, le rapport intermédiaire du label HRS4R. Le détail est annexé à la présente.**

Le Mans, le 29 septembre 2023

Le Président de l'Université du Mans

Pascal LEROUX

Nombre de membres en exercice lors de cette séance : 36

DELIBERATION**du Conseil Académique plénier de l'Université du Mans****Séance du 7 septembre 2023****I – DÉLIBÉRATIONS****1.2– Rapport intermédiaire d'auto-évaluation dans le cadre du label HR
Excellence in Research (HRS4R)****LE CONSEIL ACADEMIQUE PLENIER,**

- VU** *le code de l'Éducation ;*
VU *les statuts de l'Université du Mans approuvés par le Conseil d'Administration, réuni en séance le 12 octobre 2017 ;*
VU *l'avis favorable du Comité Social d'Administration de l'Etablissement réuni en séance le 25 août 2023.*

APRES EN AVOIR DELIBERE,

- **Approuve avec 6 abstentions, 35 voix pour et 0 voix contre, le rapport intermédiaire d'auto-évaluation dans le cadre du label HRS4R. Le détail est annexé à la présente.**

Le Mans, le 15 septembre 2023

Le Président de l'Université du Mans,
Pascal LEROUX

Extrait transmis au Rectorat le : 18.09.2023

Le Président

A

Mesdames et Messieurs les Membres du Comité Social
d'Administration de l'Etablissement

Titulaires pour attribution
Suppléants pour information

Le Mans, le 25 août 2023

EXTRAIT DU RELEVÉ DES AVIS DU COMITÉ SOCIAL D'ADMINISTRATION DE L'ÉTABLISSEMENT

Séance du 25 août 2023

Rapport intermédiaire du label HRS4R

Le Comité Social d'Administration de l'Etablissement,

vu *le Décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020 relatif aux comités sociaux d'administration dans les administrations et les établissements publics de l'Etat*

après en avoir délibéré,

émet un avis favorable à l'unanimité : 10 voix pour, 0 voix contre, 0 abstention.

Le Président de l'Université



Pascal LEROUX

NUMERO DE DOSSIER : 2020FR521092

NOM DE L'ORGANISATION AUDITEE : Université du Mans (UM)

CONTACT DE L'UNIVERSITE : Avenue Olivier Messiaen 72085 Le Mans Cedex 9

Numéro de téléphone : + 33 2 43 83 30 01

Email : president@univ-lemans.fr

Site internet : <https://www.univ-lemans.fr/fr/index.html>

AUTO-EVALUATION

1. Information organisationnelle

PERSONNELS ET ETUDIANTS	ETP (FR) / FTE (EN)
Total des chercheurs = personnel, boursiers, étudiants en doctorat, à temps plein ou à temps partiel, impliqués dans la recherche *	812,05
Dont internationaux (c'est-à-dire de nationalité étrangère) *	297,05
Qui sont financés par des fonds extérieurs (c'est-à-dire pour lesquels l'organisation est l'organisation hôte) *	203
Nombre de femmes impliquées*	413,9
Dont chercheurs de niveau R3 ou R4 = Chercheurs disposant d'un large degré d'autonomie, ayant généralement le statut de chercheur principal ou de professeur *	122,5
Dont stade R2 = dans la plupart des organisations correspondant à un niveau postdoctoral*	346,8
Dont stade R1 = dans la plupart des organisations correspondant à un niveau doctoral*	267
Nombre total d'étudiants (le cas échéant) *	11 910
Nombre total de personnel (y compris le personnel de gestion, d'administration, d'enseignement et de recherche) *	1254
FINANCEMENT DE LA RECHERCHE (chiffres pour l'année fiscale la plus récente)	€
Budget annuel total de l'organisation	106 538 331
Financement gouvernemental direct annuel de l'organisme (destiné à la recherche)	1 442 267
Financement public concurrentiel annuel (destiné à la recherche, obtenu en concurrence avec d'autres organisations - y compris le financement de l'UE)	5 632 774
Financement annuel provenant de sources privées, non gouvernementales, destiné à la recherche	645 955

PROFIL DE L'ORGANISATION (100 mots maximum)

L'UM est l'une des universités pluridisciplinaires françaises hors santé. Sur ses deux sites (Le Mans et Laval), l'UM compte environ 12.000 étudiants et 1.100 personnels. Elle compte six composantes : trois facultés (sciences et technologies ; droit, économie et gestion ; lettres, langues et sciences humaines), deux instituts de technologie et une école d'ingénieurs. Depuis sa création en 1977, l'UM accueille une recherche scientifique de haut niveau, reconnue et labellisée par le CNRS et maintient sa mission fondamentale de promotion sociale. De ce fait, l'UM est atypique dans le paysage de l'enseignement supérieur français, étant à la fois de taille relativement modeste et performante sur le plan scientifique.

2. Points forts et points faibles de la pratique actuelle

(Veuillez passer en revue les forces et les faiblesses dans les quatre domaines thématiques de la Charte et du Code, telles qu'elles ont été fournies par votre organisation lors de la phase d'évaluation initiale. Ce faisant, vous ne devez pas seulement regarder en arrière, mais aussi prendre en compte les nouvelles priorités, les décisions stratégiques, etc. qui peuvent influencer le plan d'action. Veuillez également fournir un bref commentaire dans la colonne "Remarques" si des changements majeurs sont intervenus par rapport au plan initial.)

ASPETCS ETHIQUES ET PROFESSIONNELS

Les chercheurs connaissent généralement les principes déontologiques de leurs activités, mais sont rarement au courant des principes de la Charte, de la formation doctorale ou de l'existence d'un MOOC consacré à ce sujet.

L'encadrement éthique et réglementaire des Recherches impliquant la personne humaine (RIPH) est régi par le code de la santé publique (loi n° 2012-300 dite « Jardé », applicable depuis le 16 novembre 2016). Attachée aux bonnes pratiques dans la recherche (y compris en matière de conditions d'exercice des chercheurs), l'Université d'Angers et Le Mans Université se sont notamment dotées d'un Comité d'Éthique. Désormais, les recherches organisées et pratiquées sur l'être humain en vue du développement des connaissances biologiques ou médicales, doivent être expertisées par un Comité de Protection des personnes et ne peuvent être mises en œuvre qu'avec l'avis favorable de celui-ci, outre, le cas échéant, l'autorisation de la *CNIL*. Pour les projets de recherche ne relevant pas du dispositif de la loi dite « Jardé », la Comue Angers-Le Mans a mis en place un Comité d'Éthique, visant à garantir la déontologie des protocoles de recherche dans le cadre d'avis résultant d'une démarche concrète d'évaluation des projets.

Les chercheurs de l'UM ont conscience de leurs responsabilités professionnelles. Cette prise de conscience est notamment favorisée par la désignation d'un Responsable intégrité scientifique (RIS) et d'un Référent Éthique (Ethics Officer) dédié, qui ont pour mission de les accompagner et les sensibiliser de manière proactive. Le RIS et le Référent Éthique assurent une assistance et un soutien aux chercheurs en cas de dilemmes éthiques ou de questions complexes liées à l'intégrité scientifique. Aussi, ces fonctions contribuent à renforcer la culture de l'intégrité scientifique au sein de l'université, en favorisant des pratiques de recherche éthiques et rigoureuses. Dans le but de renforcer davantage la responsabilité professionnelle des chercheurs, notamment en ce qui concerne les questions de plagiat et de droit d'auteur, l'Université du Mans prévoit la mise en place d'une Charte. Cette charte sera élaborée par le RIS et par le Référent éthique. A l'Université du Mans, les deux fonctions sont assurées par le même enseignant-chercheur. La charte visera à fournir des lignes directrices claires et des normes éthiques rigoureuses pour guider les chercheurs dans leurs pratiques de recherche. La formation des doctorants sera également prise en compte dans cette charte, afin de les sensibiliser dès le début de leur parcours aux enjeux éthiques et à leur responsabilité professionnelle en tant que futurs chercheurs.

Les chercheurs semblent être conscients de leurs responsabilités professionnelles. Néanmoins, l'UM n'a pas adopté de charte consacrée à la responsabilité

professionnelle des chercheurs, notamment aux questions liées au plagiat et au droit d'auteur, et la formation des doctorants sur ces sujets devrait être développée.

Les laboratoires ont une bonne connaissance de la politique scientifique de l'institution. Les chercheurs ont aussi généralement une compréhension globale de leurs obligations légales, et notamment de ce qu'est la propriété intellectuelle. Mais souvent, ils ne connaissent pas les règles de sa mise en œuvre alors que ces questions se posent pour tout chercheur travaillant dans le cadre d'un partenariat. C'est pourquoi, des campagnes d'information et de sensibilisation sur la propriété intellectuelle sont menées de manière récurrente au sein de l'Université par la Direction partenariat innovation et entrepreneuriat (DPIE)

Certains chercheurs peuvent avoir une connaissance limitée des règles de la comptabilité publique, ce qui peut parfois être perçu comme un obstacle. Dans le souci d'améliorer cette situation, l'université met en place des initiatives visant à renforcer la compréhension et la familiarité des chercheurs avec ces règles. Des formations spécifiques et des fiches thématiques seront proposées pour aider les chercheurs à mieux appréhender les aspects comptables liés à leurs activités de recherche. Ces ressources fourniront des informations claires et pratiques pour faciliter la gestion financière des projets de recherche, en garantissant la conformité aux exigences de la comptabilité publique.

La sécurité des données informatiques est un enjeu majeur au sein de notre établissement, comme l'a révélé notre auto-analyse. Toutefois, les chercheurs accordent souvent une attention insuffisante à cette question. Afin de pallier à cette constat, l'UM met en place plusieurs mesures. Notamment, la généralisation de l'usage d'un cloud local spécifiquement conçu pour le stockage des données, notamment celles liées à la recherche (Infralab) afin de garantir la confidentialité et la protection des informations sensibles. Aussi, nous déployons une plateforme de travail numérique, GoFAST, qui est accessible à l'ensemble du personnel. Cette solution offre un environnement sécurisé pour le partage et la collaboration sur les données et les documents de recherche. Les chercheurs ont désormais à leur disposition des outils performants qui leur permettent d'éviter de recourir à des clouds externes ou à des plateformes telles que Google et Microsoft, qui peuvent présenter des risques en termes de sécurité et de confidentialité.

Le MESRI et le CNRS ont fortement encouragé les institutions et les groupes de recherche à soumettre leurs publications sur HAL. L'UM soutient cette démarche depuis plusieurs années, en proposant aux chercheurs des formations spécifiques. Le taux de publications soumises sur HAL a considérablement augmenté, et plusieurs groupes de recherche atteignent un taux de 100%. Mais tous ne sont pas au même niveau. En outre, l'objectif devrait être d'améliorer la déclaration des publications par les chercheurs et les groupes de recherche. Afin d'améliorer nos résultats, nous avons mis en place une API dans notre système d'information Recherche pour collecter les dépôts HAL par année, par auteur et par laboratoire. Nous encourageons également les chercheurs à créer leur ORCID afin de dynamiser davantage cette démarche. Enfin, nous avons l'intention de nommer un chargé de mission dédié à la science ouverte afin de renforcer notre engagement.

Les auto-analyses réalisées par les groupes de recherche au sein de notre établissement ont révélé un constat encourageant : peu de cas de discrimination ont été signalés. Cependant, cette prise de conscience a également mis en évidence un manque d'information sur le sujet. Pour remédier à cela, ces dernières années, l'UM a mis en place divers outils et initiatives visant à lutter contre la discrimination. Notamment, un nouveau schéma directement lié au handicap est en cours de validation par nos instances délibératives. Ce schéma vise à renforcer l'accessibilité et l'inclusion au sein de notre établissement, en mettant en place des mesures spécifiques pour accompagner les personnes en situation de handicap. En 2018, une cellule de veille et d'accompagnement contre les violences sexistes et sexuelles a été créée (V2S). Cette cellule joue un rôle crucial dans la sensibilisation, la prévention et le soutien aux victimes de telles violences. De plus,

l'établissement a mis en place un plan triennal (2020-2023) pour l'égalité femmes-hommes, afin de promouvoir l'équité et la diversité au sein de notre communauté universitaire.

Pour répondre aux situations de discrimination, plusieurs représentants ont été désignés. La cellule Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT), le médecin de prévention, la cellule de veille et d'accompagnement contre les violences sexistes et sexuelles (V2S), le service juridique et une maison de la médiation (la maison de la médiation fait l'objet d'un groupe de travail, elle n'est pas encore mise en place) sont et seront disponibles pour soutenir les personnels et intervenir en cas de besoin. Également, une nomination est en cours de validation pour la rentrée prochaine, celle d'un référent chargé de l'inclusion et de la lutte contre les discriminations. Cette nomination témoigne de notre engagement à créer un environnement inclusif et respectueux de la diversité au sein de notre établissement.

Les évaluations des chercheurs sont réalisées d'une part par le CNU, et d'autre part par l'institution (Conseil académique). Ces évaluations ont pour but de promouvoir le personnel, ou de lui attribuer des primes en fonction de ses performances professionnelles. L'approche HRS4R a révélé que les critères d'évaluation ne sont pas toujours bien connus. En particulier, l'importance des tâches administratives et pédagogiques n'est souvent pas bien connue. C'est pourquoi, l'UM a adopté des lignes directrices de gestion claires s'agissant du dispositif du congé pour recherches ou conversions thématiques (CRCT) (dispositif permettant aux enseignants-chercheurs de bénéficier d'une période de dispense d'activités d'enseignement pour approfondir, débiter, finaliser des projets de recherche). L'UM bien consciente de la nécessité d'informer davantage sa communauté, continue sa trajectoire en amorçant des travaux sur la mise en place de lignes directrices de gestion sur deux sujets majeurs dans la carrière des chercheurs (R3 et R4 notamment) : la promotion des avancements de grade et l'octroi du régime indemnitaire dit RIPEC.

REMARQUES (500 mots maximum)

SELECTION ET RECRUTEMENTS

Toutes les offres d'emploi (pour les fonctionnaires et les contractuels de recherche) sont publiées au moyen d'une fiche de poste, indiquant les qualifications et compétences nécessaires. Le recrutement des fonctionnaires est soumis à la réglementation de l'État que l'université est tenue de faire respecter. Pour les contractuels de recherche, les modalités de recrutement sont plus variées. Par exemple, des entretiens de recrutement sont organisés systématiquement pour les contrats doctoraux financés par la masse salariale de l'établissement, mais pas pour les contrats doctoraux financés sur projets. Les universitaires sont informés des procédures de recrutement qui les concernent via l'intranet de notre établissement. Toutefois, il est nécessaire de poursuivre cet effort pour les doctorants contractuels. Une réflexion est notamment en cours sur l'adoption de lignes directrices de gestion sur la procédure de recrutement de ces derniers.

Il est parfois difficile de recruter des chercheurs ayant les compétences requises. Des fiches d'information plus explicites (notamment sur les conditions de travail, les droits et les perspectives d'évolution de carrière) pourraient renforcer l'attractivité de l'institution. Les descriptions de poste indiquent systématiquement les compétences scientifiques attendues des candidats. Cependant, d'autres informations indiquées par le code ne sont pas nécessairement précisées (processus de recrutement, critères de sélection, nombre de postes disponibles et possibilités d'évolution de carrière). Toutefois, dans le cadre d'une politique de recrutement OTM-R, nous nous engageons à modifier cette pratique positivement.

Les modalités de publication des offres de doctorat sous contrat ne sont pas standardisées. La plateforme numérique " Thèses en Bretagne-Loire " est largement utilisée pour la diffusion des offres de doctorat, mais celles-ci devraient être relayées sur le site internet de l'université. Aussi, une action consistant à le faire est répertoriée dans notre plan d'action révisé. De même, il n'existe que quelques publications sur Euraxess, et peu de diffusion systématique en anglais.

REMARQUES (500 mots maximum)**CONDITIONS DE TRAVAIL**

Il n'est pas rare que les chercheurs travaillent la nuit, ou le week-end. En conséquence, il leur est parfois difficile de concilier leur vie professionnelle et personnelle. Les responsables des groupes de recherche et de l'institution doivent être en mesure d'identifier les cas qui résultent d'une charge de travail trop importante qui leur est imposée. L'expérimentation du télétravail a été initiée à l'UM en 2017. La période de crise sanitaire débutée en mars 2020 a amené de nombreux agents à exercer le travail à distance dans des conditions exceptionnelles et parfois difficiles. Cette crise nous a amené à envisager de faire évoluer nos conditions de mise en œuvre du télétravail afin d'améliorer la qualité de vie au travail des agents en trouvant un meilleur équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle. Ce nouveau protocole est entré en application le 01/01/2022 pour les personnels BIATSS (personnels administratifs). Depuis cette date, l'UM offre la possibilité de recourir au télétravail pour un maximum de 12 jours par mois qui peuvent être fractionnés en demi-journées au cours de la semaine (avec un minimum de présence de deux jours par semaine sur site).

L'UM dispose d'une organisation solide de prévention des risques qui regroupe différents acteurs : le service SST, un réseau d'assistants de prévention dans les groupes de recherche, un service QVCT et un médecin de prévention. Les membres des groupes de recherche savent à qui ils peuvent s'adresser sur ces questions. De nombreuses actions sur le thème de la santé et de la sécurité au travail ont déjà été mises en place dans l'établissement. Les nouveaux personnels sont sensibilisés lors de la journée d'accueil et ils suivent également une formation générale dispensée par le service SST.

La reconnaissance des contrats post-doctoraux varie considérablement selon les domaines. D'une part, dans les sciences expérimentales et naturelles, le post-doctorat est considéré comme une étape essentielle vers une carrière universitaire. Un, deux ou trois ans - si possible à l'étranger - sont considérés comme la norme. D'autre part, dans les sciences sociales et humaines, les années post-doctorales sont jugées plus sévèrement en raison de leur statut, jugé trop précaire par rapport aux postes d'enseignants dans l'enseignement secondaire, qui offrent des perspectives de carrière plus rassurantes.

Tous les contractuels, quel que soit leur statut, déplorent la précarité et le manque de visibilité à court ou moyen terme. Les contractuels qui ont participé à l'analyse de groupe considèrent qu'ils sont bien informés sur la procédure de qualification au CNU, et se sentent plutôt bien accompagnés pour la préparation d'une carrière académique. Les chercheurs post-doctoraux sont conscients qu'une carrière académique n'est pas leur principale opportunité de carrière. Mais ils ne sont pas assez formés pour répondre aux besoins des recruteurs.

Auparavant, les conditions d'attribution des primes et décharges variaient d'un membre du personnel à l'autre. Cependant, depuis mars 2022, l'UM dispose d'un nouvel intranet complet, constamment mis à jour, où toutes les informations relatives à ces sujets sont accessibles à l'ensemble des personnels.

On constate que dans la plupart des laboratoires, les hommes sont plus nombreux que les femmes, notamment dans les disciplines scientifiques. En ce qui concerne la mixité, la législation française impose la parité dans les comités de recrutement des universitaires. Cette réglementation n'existe pas dans les jurys de recrutement des chercheurs contractuels mais les bonnes pratiques internes le recommande.

Afin d'informer au mieux les chercheurs des mécanismes qui leur permettent d'effectuer une partie de leur carrière dans une autre institution publique ou dans le secteur privé, une conseillère mobilité carrière exerce au sein de l'établissement. En ce qui concerne la mobilité géographique, l'UM dispose d'un Service des Relations Internationales (SRI) qui la promeut par divers dispositifs (réunions d'informations, appels à projet, informations complètes et régulières sur l'intranet).

Les chercheurs dont la productivité est en deçà des attentes ministérielles, sont identifiés et accompagnés par la présidence de l'université afin de les soutenir dans le développement de leur activité scientifique. Jusqu'à présent la procédure de suivi de carrière du CNU n'était pas très connue, notamment parce qu'elle n'était pas mise en œuvre dans toutes les sections. A partir de cette année, toutes les sections CNU sont ouvertes au dispositif. Certains chercheurs y ont eu recours, et le VPR les rencontres par la suite afin de mettre en œuvre les recommandations que le CNU a formulées à leur égard.

À l'UM, les universitaires peuvent être amenés à effectuer un nombre significatif d'heures supplémentaires d'enseignement. Des règles ont été mises en place par l'université pour réguler la charge d'enseignement, mais il arrive fréquemment que les chercheurs ne puissent bénéficier de décharges d'enseignement en raison de leurs responsabilités administratives, afin de ne pas surcharger leurs collègues. Les CRCT sont connus des universitaires. L'université donne un total de six semestres par an, en plus de ceux que le CNU accorde au niveau national. En parallèle du dispositif du CRCT, l'UM offre un total de six CPP (congé pour projet pédagogique innovant) par an.

En ce qui concerne les agents contractuels, une Commission consultative paritaire (CCP) a été mise en place. Pour les doctorants, une procédure de médiation a été définie avec l'ED. Tous ces outils et instances font l'objet d'une communication spécifique sur l'intranet.

REMARQUES (500 mots maximum)

FORMATION ET DEVELOPPEMENT

Les relations entre les doctorants et leurs encadrants sont définis par une charte du doctorat. L'université et l'ED sont garantes de la bonne application de cette charte. Par ailleurs, les doctorants bénéficient d'un comité de suivi individuel (deux chercheurs non impliqués dans le travail du doctorant), qui les accompagne tout au long de leur thèse. En cas de conflit entre un doctorant et son directeur de thèse, l'établissement peut mettre en place un processus de médiation pour trouver une solution.

Des HDRiales ont déjà eu lieu à l'UM ces dernières années, dans le but d'informer les encadrants sur l'évolution de la réglementation dans la formation doctorale, ainsi que sur les droits et devoirs de chacun. Cependant, la fréquence de ces formations doit être renforcée, afin qu'elles aient lieu une fois par an. Par ailleurs, il serait nécessaire de renforcer la formation des chercheurs et des universitaires par rapport à leurs tâches d'encadrement.

En matière de développement professionnel continu, le CNU a défini une procédure consacrée à ce sujet, permettant aux chercheurs de faire un bilan professionnel. Mais elle n'est pas assez connue. Afin d'accompagner au mieux les chercheurs à préparer leur demande de promotion, l'UM souhaite mettre en place des formations pour apprendre à rédiger leurs rapports.

Les universitaires sont informés de l'existence du plan de formation RH de l'université. De manière annuelle, ils reçoivent une enquête de la part de la DRH pour exprimer leurs besoins de formation. Les sessions qui les intéressent le plus concernent les applications informatiques, la conduite de réunion et la gestion d'équipe. Mais ils n'y participent que rarement, par manque de temps. En revanche, ils sont demandeurs de formations pour doctorants et post-doctorants afin de les accompagner leur parcours professionnel. C'est pourquoi, un certain nombre de formations obligatoires et optionnelles sont offertes aux doctorants. Toutefois, cet effort est à poursuivre pour les post-doctorants.

En matière d'encadrement, les doctorants effectuent leurs travaux sous la supervision de leur directeur de thèse, dans le cadre de leur laboratoire. Un comité de suivi de thèse, composé en partie de chercheurs extérieurs à l'université, émet chaque année un avis sur l'avancement des recherches et cherche à résoudre les difficultés liées à l'encadrement.

Mais pour les chercheurs post-doctorants, il n'existe pas de mécanisme comparable à celui qui existe pour les doctorants, leur permettant d'avoir un avis collectif sur l'avancement de leurs travaux et de résoudre les difficultés liées à leur encadrement.

REMARQUES (500 mots maximum)

Certaines des priorités à court et moyen terme ont-elles changé ? (500 mots maximum)

Au-delà du soutien continu à nos domaines d'excellence tels que l'acoustique, les molécules et matériaux, l'intelligence artificielle ainsi que les risques et assurances, nous avons entrepris le développement et la finalisation de la structuration de nos instituts. Dans ce contexte, nous sommes actuellement en train de terminer la mise en place de l'Institut Santé et Bien-être (SANA), qui a été adopté par le Conseil d'Administration. Parallèlement, nous travaillons sur la structuration du pôle Sciences Humaines et Sociales (SHS) en vue de créer la Maison de la Recherche en Humanités et Sciences Sociales. Cette Maison de la Recherche rassemblera les 9 laboratoires SHS de notre établissement. Le passage en Commission de la Recherche et en Conseil d'Administration a été prévu pour les mois de juin et de juillet, respectivement.

Ces avancées dans la structuration de nos instituts et pôles de recherche démontrent notre engagement à renforcer notre expertise dans des domaines stratégiques. En complétant notre offre avec l'Institut Santé et Bien-être, nous souhaitons répondre aux enjeux croissants liés à la santé et au bien-être de la population. De même, la structuration du pôle SHS et la création de la Maison de la Recherche en Humanités et Sciences Sociales témoignent de notre volonté de promouvoir les sciences humaines et sociales en tant que piliers essentiels de notre recherche.

La politique générale de l'établissement est de faire converger une partie des recrutements de R3 et R4, avec un accompagnement doctoral pour soutenir les instituts (institut : thématique visible et fédératrice pour l'établissement).

En parallèle, nous continuons à soutenir et à développer nos niches d'excellence existantes, notamment dans les domaines de l'acoustique, des molécules et matériaux, de l'intelligence artificielle, ainsi que des risques et assurances. Ces domaines sont d'une importance stratégique pour notre institution et nous travaillons à renforcer notre position de références dans ces disciplines.

Dans l'ensemble, notre vision à court et moyen terme reste axée sur le renforcement de nos capacités de recherche et sur le soutien à nos chercheurs dans la réalisation de leurs projets. Nous sommes engagés à favoriser l'interdisciplinarité, la collaboration et l'innovation au sein de notre communauté scientifique.

Les circonstances dans lesquelles votre organisation opère ont-elles changé et, de ce fait, ont-elles eu un impact sur votre stratégie RH ? (500 mots maximum)

Les choix prioritaires des CPJ ont été axés sur les niches d'excellence, en mettant particulièrement l'accent sur la chimie (molécules et matériaux), le domaine du risque et de l'assurance, ainsi que l'intelligence artificielle. Parallèlement, le dispositif de repyramidage a été conçu en équilibre entre les recommandations ministérielles pour les sections CNU ciblées et le vivier HDR de notre établissement. Une communication efficace a été mise en place pour encourager les enseignants-chercheurs R3 avec de l'ancienneté à passer leur HDR.

Dans le but d'améliorer l'accompagnement des post-doctorants qui ne peuvent pas bénéficier d'un statut de droit public, nous sommes en train d'élaborer un nouveau contrat LRU spécifique. Parallèlement, nous sommes en cours de mise en place d'une formation dédiée pour les post-doctorants.

La mise en œuvre de la loi de programmation de la recherche (LPR) en 2020 a eu un impact significatif sur la politique des ressources humaines de notre établissement. Les nouvelles modalités de recrutement telles que les Chaires de Professeur Junior, le dispositif de repyramidage de R3 vers R4 et l'évolution du régime indemnitaire (RIPEC) ont nécessité des ajustements importants.

Le site web de l'UM a été complètement renouvelé ce qui conduit à repenser complètement la communication autour du label HR Excellence in Research.

Ces circonstances ont eu un impact sur notre stratégie RH, en nous poussant à prendre des mesures concrètes pour soutenir et développer nos domaines d'excellence, ainsi que pour améliorer les conditions et l'accompagnement des post-doctorants. Notre engagement envers ces objectifs stratégiques se reflète dans nos choix et actions, et nous sommes résolu à poursuivre sur cette voie pour renforcer notre positionnement et maximiser notre impact dans le domaine de la recherche.

Il y a-t-il des décisions stratégiques en cours qui pourraient influencer le plan d'action ? (500 mots maximum)

Actuellement, nous procédons au déploiement d'un système d'information Recherche (OSCAR) au sein de notre organisation, ce qui représente une décision stratégique majeure avec un impact significatif sur notre plan d'action. Le déploiement du SI Recherche est essentiel pour la gestion efficace de la recherche et implique également l'adoption d'un nouveau logiciel dédié à la gestion numérique des contrats. Cette initiative vise à améliorer la coordination et la gestion des activités de recherche en facilitant le suivi des contrats, la gestion des ressources humaines et la génération de rapports et d'indicateurs clés. Grâce à cette transformation numérique, nous renforcerons notre capacité à prendre des décisions éclairées, à optimiser nos ressources et à améliorer la performance globale de notre organisation dans le domaine de la recherche.

Parallèlement, nous travaillons sur la simplification de notre administration en fusionnant les deux directions de recherche en une seule Direction unique, qui sera pilotée par un directeur fonctionnel. Cette réorganisation vise à améliorer l'efficacité et l'efficience de nos processus en rationalisant les structures et en clarifiant les responsabilités et les autorités. Elle favorisera également la transparence en clarifiant les rôles de chaque acteur et renforcera la confiance et l'engagement envers notre institution. Cette fusion s'accompagnera du déploiement progressif d'un SI Recherche dont plusieurs briques sont déjà fonctionnelles (Oscar, API Hal...)

La simplification de notre administration facilitera également la coopération et la collaboration entre les différents services, favorisant ainsi une meilleure coordination des actions et la mise en place de politiques transversales. De plus, elle renforcera notre adaptabilité et notre agilité, nous permettant de nous ajuster rapidement aux changements et aux évolutions de la recherche.

3.1 Action

	Action et principe visé	Situation 2021-2022	Situation 2022-2023	Pilote de l'action	Indicateur(s) / Cible	Statut actuel
1	Inventaire des procédures administratives et leur digitalisation (1. Research freedom)	X	X	DGS DSI	50% puis 80% des procédures digitalisées	En cours : Le Mans Université a initialisé un programme de dématérialisation qui contribue à la démarche globale de modernisation de l'établissement avec la volonté de structurer, harmoniser et de sécuriser son patrimoine informationnel, développer les logiques d'automatisation et d'industrialisation des processus, encourager et fluidifier les coopérations, faciliter l'exploitation des documents et d'une manière générale, tirer parti de l'actif stratégique qu'est la donnée en tenant compte des contraintes de sécurité et de souveraineté. Il s'agit également de renforcer le degré de conformité aux exigences légales et réglementaires (PSSI, RGPD, RGS, RGAA etc.). L'Université a déployé son

						digital workplace, solution dédiée à l'archivage des données bureautiques dites « non structurées » tout en permettant de gérer l'ensemble des processus de production, d'organisation et d'exploitation des documents (plan de classement, habilitations, moteur de recherche etc.), et répondre aux exigences en terme d'archivage (archivage courant et intermédiaire et préfiguration de l'archivage définitif avec le déploiement futur d'un Service d'Archivage Électronique qui a vocation à être hébergé au sein du futur Datacenter ligérien, projet CEPER 2021-2027) et de collaboration (coédition, gestion de tâches, visioconférence, messagerie instantanée, et parapheur et signature électronique). La solution a vocation à recoller et consolider l'ensemble des pièces justificatives traités par les systèmes d'information ressources et métiers (conventions, etc.). De manière corrélative, l'Établissement renforce la couverture, l'automatisation des processus et l'interopérabilité de ses systèmes d'informations
--	--	--	--	--	--	--

						(non exhaustif) : - déploiement d'une solution de gestion des contrats de recherche et feuille de temps ; - déploiement d'une application de gestion des conventions de stages ; - déploiement d'une application mobile au service des étudiants ; - modernisation du système d'information pédagogique et d'enseignement à distance ; - dématérialisation de la gestion des déplacements professionnels ; (- dématérialisation des procédures liées à la gestion financière.) La gestion de la donnée au cœur de la stratégie de transformation par le numérique (amélioration de la qualité des données et construction d'un SI Décisionnel) L'Urbanisation du SI de l'ESR constitue un outil au service du pilotage du patrimoine et des processus appuyés sur
--	--	--	--	--	--	--

						le numérique et une aide à la décision pour toutes les actions de transformation. Afin de réduire la complexité, de pouvoir opérer les choix techniques et fonctionnels adaptés aux exigences de l'ESR, la démarche d'urbanisation a été initiée en 2022. L'automatisation des processus donne un rôle prépondérant à la donnée numérique qui tend à devenir la principale manifestation et trace de la transaction, de la décision, de l'objet légal. La gouvernance des données, axe majeur de la démarche d'urbanisation ou d'architecture d'entreprise, consiste à les considérer comme un des principaux actifs stratégiques. L'Université a recruté un data manager au sein de la direction des systèmes d'information afin de définir le cadre de référence et de déployer les entrepôts de données, brique centrale du système d'information décisionnel de l'Établissement (dispositifs de collecte "cube OLAP", de traitements et de production d'indicateurs, exploitation des données à large échelle etc.).
--	--	--	--	--	--	---

2	Désignation d'un responsable éthique et définir son rôle (2. Ethical principles)		X	VPR	Désignation du responsable éthique	Réalisé : Délibération 1 (CFVU) Délibération 2 (CR) Délibération 3 (CA)
3	Établir un comité éthique et définir son rôle (2. Ethical principles)		X	VPR	Première réunion du comité éthique	Réalisé : Comité d'éthique de la Recherche COMUE Angers-Le Mans
4	Créer une charte sur l'éthique pour les chercheurs (3. Professional responsibility)			Référent éthique	Validation de la Charte en Conseil d'Administration (CA)	Prolongé
5	Formation sur les règles principales des finances publiques (6. Accountability)		X	DAF AC	2 sessions spécifiques/an et mise à disposition d'une à trois fiches thématiques	En cours
6	SI Recherche : structure et définition d'une cible (7. Good practice in research)		X	DSI VPN VPR	Spécifications du SI Recherche	Réalisé
7	Faire connaître les outils numériques appropriés et encourager leur utilisation (7. Good practice in research)		X	DSI VPN	Masterplan numérique	Réalisé

8	Promouvoir les actions de culture scientifique pour la carrière (8. Dissemination, exploitation of results)	X	X	VPR	Information régulière en Conseil Académique (Cac)	Réalisé : - Mise en place du forum des jeunes chercheurs (diffusion) - Formations experimentum pour apprendre à vulgariser les travaux et les présenter au grand public (événement annuel) - Désignation d'un ambassadeur pour la fête de la science assortie d'une décharge - Nuit des chercheurs (temps d'échange annuel entre les chercheurs et le grand public sur leurs recherches vulgarisées) - (En cours) Révision en Commission de Recherche (CR) d'un cahier des charges clair pour déposer une HDR dans l'établissement avec un pilier identifié pour la culture scientifique
9	Encourager et optimiser le dépôt des publications sur HAL		X	BU VPR	- ≥ 75% des chercheurs déposent - ≥ 75% des publications sur HAL - ≥ 50% des chercheurs déposent leurs publications complètes	Réalisé

	(8. Dissemination, exploitation of results)					
10	Augmenter le nombre de doctorants bénéficiant d'une formation aux STIC (8. Dissemination, exploitation of results)	X	X	CD	100% des demandeurs sont formés	Réalisé : chaque demandeur bénéficie de la formation STIC demandée

	Action et principe visé	Situation 2021-2022	Situation 2022-2023	Pilote de l'action	Indicateur(s) / Cible	Statut actuel
11	Accès égal F/H au développement de carrière (10. Non discrimination 27. Gender balance)		X	Chargée de mission égalité femme/homme DRH	Plan Égalité du Genre	Réalisé
12	Plan « Discrimination » en plus du plan « Genre » (10. Non discrimination)		X	Président	Désignation d'un responsable « Discrimination »	En cours
13	Sensibilisation des laboratoires à la discrimination (10. Non discrimination)			VPCA Référent éthique Chargée de mission égalité femme/homme	1 action par laboratoire	Prolongé : découle de l'action 12 et de la nomination d'un chargé de mission
14	Système pour résoudre les situations de discrimination (10. Non discrimination)			Référent éthique Chargée de mission égalité femme/homme	Création du système, en plus de l'unité V2S	Prolongé : découle de l'action 12 et de la nomination d'un chargé de mission
15	Assurer la formation des jurys de sélection en matière de recrutement des personnes en situation de handicap (10. Non discrimination)	X	X	Référent éthique Chargée de mission égalité femme/homme DRH	50% des concernés sont formés	Réalisé
16	Développer une ressource pour les comités de sélection (discrimination, mérite, pauses dans carrière, éthique)			DRH Référent éthique Chargée de mission égalité	2021 : ressource validée en CA 2022 : ressource à disposition sur l'intranet et pour chaque membre	Prolongé : découle de l'action 4 et 12

	(10. Non discrimination 16. Judging merit (Code) 17. Variations in the chronological order of CV's (Code))			femme/homme	de comité	
17	Publier une politique de recrutement basée sur des critères connus (OTM-R) (12. Recruitment)		X	DRH	Validation de la politique en Conseil d'Administration (CA)	Réalisé Relevé d'avis (CSA) Délibération (CA) → Liens à insérer après le passage en instances
18	Section « recrutement de personnel en situation de handicap » sur le site internet (12. Recruitment)	X	X	DRH	Publication sur le site internet	Réalisé : une page internet et intranet est spécialement dédiée à cet effet et disponible pour l'ensemble des personnels de l'établissement. Le correspondant handicap avec ses coordonnées est identifié. https://www.univ-lemans.fr/fr/universite/nos-engagements/handicap.html (internet) https://intranet.univ-lemans.fr/fr/index/ressources-humaines/sante-prevention/handicap.html (intranet)
19	Construire un cadre de recrutement post-doctoral (12. Recruitment) 13. Recruitment (Code))	X	X	DRH VPR	1 ^{er} jet d'un modèle de contrat et de cadre	Réalisé : la loi de programmation de la recherche est venue préciser un cadre réglementaire pour la

						population post-doctorale le 4 novembre 2021. https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000044293306#:~:text=Notice%20%3A%20le%20d%C3%A9cret%20d%C3%A9termine%20les,d%27un%20appel%20%C3%A0%20projets.
--	--	--	--	--	--	---

	Action et principe visé	Situation 2021-2022	Situation 2022-2023	Pilote de l'action	Indicateur(s) / Cible	Statut actuel
20	Publication des critères de sélection par type de recrutement (12. Recruitment) 13. Recruitment (Code) 15. Transparency (Code))	X	X	DRH	Critères sur le site internet	Réalisé : tous les critères de sélection par type de recrutement sont disponibles sur la page intranet de la Direction des ressources humaines de l'Université.
21	Toutes les annonces sont publiées sur Euraxess et le site internet (12. Recruitment) 13. Recruitment (Code) 15. Transparency (Code))	X	X	DRH	- 70% en 2021 - 100% en 2022	En cours : les offres d'enseignants-chercheurs titulaires, ATER, enseignants du second degré et post-doctorats sont disponibles sur Euraxess. En attente pour les CTER, CDD enseignants contractuels et doctorants.
22	Publier la composition de tous les comités de sélection (14. Selection)	X	X	DRH	- 70% en 2021 - 100% en 2022 Sur le site intranet	Réalisé
23	Définir et publier les procédures de recrutement sur financements externes pour les doctorants et post-doctorants (15. Transparency (Code))		X	DRH DRED CD ED	Procédures publiées sur le site internet et intranet	En cours
24	Procédure pour répondre à tous les candidats (15. Transparency (Code))	±	±	DRH DRED CD ED	- 2021 : 1 ^{er} jet de la procédure - 2022 : tous les candidats reçoivent une réponse (avec les rapports sur demande)	En cours Les EC – ATER – 2 nd degré sont tous notifiées via l'outil national Galaxie. Une procédure doit être mise en place pour la population des CTER, CDD enseignants, Post-Doctorants et doctorants.

25	Le contrat/salaire prend en compte l'expérience passée (20. Seniority (Code) 22. Recognition of the profession)		X	DRH DRED	100% des contrats des salariés la prennent en compte	Réalisé
26	Donner accès aux post-doctorants aux formations doctorales (28. Career development)			DRH CD	Catalogue des formations publié sur l'intranet et accessible à 100% des post-doctorants	En cours : l'action est ici modifiée. Il s'agit en réalité de dupliquer certaines des formations doctorales à la population post-doctorale et non y donner logistiquement accès en raison des contraintes budgétaires.
27	Cartographie des intervenants impliqués dans la prévention des risques au sein des laboratoires (24. Working conditions)		X	Service SST DGS	Publication sur l'intranet, accessible à 100% de la communauté	Réalisé Une page de l'intranet est intégralement dédiée à cet effet, accessible à l'ensemble des personnels de Le Mans Université. https://intranet.univ-lemans.fr/fr/index/ressources-humaines/sante-prevention/prevention-des-risques.html

	Action et principe visé	Situation 2021-2022	Situation 2022-2023	Pilote de l'action	Indicateur(s) / Cible	Statut actuel
28	Réunions SST thématiques avec les laboratoires (24. Working conditions)		X	Service SST QVT	1 réunion par laboratoire par an	Réalisé Le service SST intervient annuellement en Copil Recherche (réunion de tous les directeurs de laboratoires)
29	Développer un support de communication SST (24. Working conditions)	X	X	Service SST Dir. Comm	Newsletter SST : 3 à 4 par an	Réalisé : L'indicateur est modifié dans le sens où la stratégie de communication est désormais de changer de support : arrêt des newsletters pour mettre les actualités à la une sur la première page de l'intranet. NB : 200 actions et supports ont été recensés de septembre 2021 à janvier 2023.
30	Encourager les demandes de PEDR (surtout femmes et jeunes) (30. Funding and salaries)		X	DRH VPR	- 1 action de sensibilisation par an - ≥ 20% des concernés font une demande	Réalisé : L'action est modifiée en raison d'un changement réglementaire. Le dispositif PEDR est remplacé par le RIPEC C3 intitulé « prime individuelle » qui est approprié aux « jeunes » chercheurs.

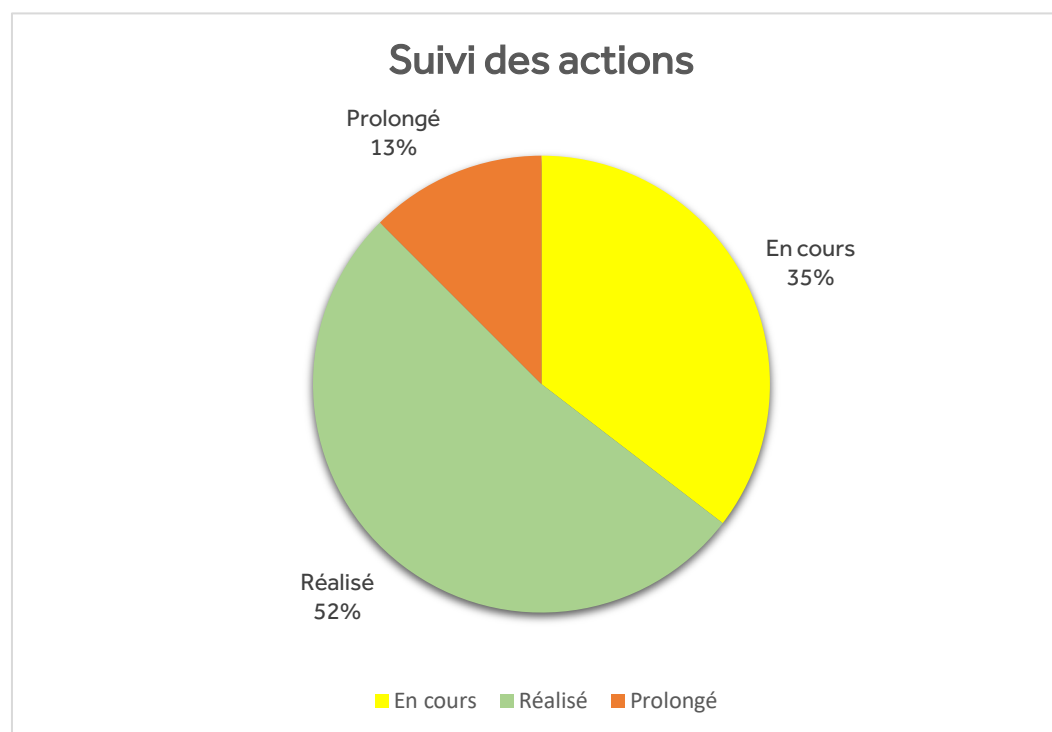
						https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000044616174 NB : en 2022, 26 femmes et 34 hommes ont obtenu la prime RIPEC C3
31	Identifier les intervenants pouvant accompagner les projets de mobilité (18. Recognition of mobility experience 29. Value of mobility)	X	X	DRH DRED	100% des intervenants sont identifiés sur un espace dédié de l'intranet	Réalisé : Une page intranet est dédiée à la mobilité professionnelle avec le contact de la Conseillère mobilité carrière de l'établissement. https://intranet.univ-lemans.fr/fr/index/ressources-humaines/carriere/mobilite-professionnelle.html
32	Outils SST plus performants, comme les cartes d'exposition (24. Working conditions)			Service SST	2 à 3 outils améliorés ou créés	En cours
33	Numériser les registres SST (24. Working conditions)		X	Service SST	75% des registres numérisés	Réalisé : 100% des registres SST sont numérisés et dématérialisés grâce à l'outil CSU SST. https://csu.univ-lemans.fr/plugins/servicecatalog/front/entity.form.php?listentity=1

34	Mise à jour des règlements intérieurs vis-à-vis de la SST (24. Working conditions)		X	Service SST	Chaque année, 50% sont évalués et mis à jour si nécessaire	En cours : l'ensemble des règlements intérieurs des laboratoires sont recensés et étudiés. La mise à jour est commencée et s'achèvera dans le plan d'action révisé.
35	Information sur les procédures de mobilité professionnelles (18. Recognition of mobility experience 29. Value of mobility)	X	X	DRH	Documentation présente sur l'intranet	Réalisé : les rubriques relatives à la mobilité professionnelle sont disponibles pour l'ensemble des personnels sur le site intranet de l'établissement. https://intranet.univ-lemans.fr/fr/index/ressources-humaines/carriere/mobilite-professionnelle.html
36	Améliorer les relations entre les services supports et les laboratoires (24. Working conditions)			QVT DGS Dir. Comm	- Master plan « QVT » - Plan « Communication Interne »	Prolongé
37	Information sur les primes, décharges et intéressements (26. Funding and salaries)	X	X	DRH DPIE (ex IPREX)	Mesures de sensibilisation et d'accessibilité de l'information	Réalisé : une page intranet est entièrement réalisée et à disposition de l'ensemble des personnels. Le groupe de travail RIPEC mettra également à jour les lignes de gestions ministérielles adoptées par l'établissement en ligne.

						https://intranet.univ-lemans.fr/fr/index/ressources-humaines/carriere/remuneration.html
38	DRH impliquée dans les activités d'accueil des doctorants (24. Working conditions)		X	DRH CD	Supports de communication	Réalisé : la DRH est invitée à participer à la journée d'accueil des doctorants et y fait une intervention
39	Doctorants informés sur leurs conditions de travail (24. Working conditions)	X	X	DRH CD	Supports de communication	Réalisé : les doctorants reçoivent à chaque signature de contrat un livret d'accueil des personnels où figurent tous leurs droits et obligations ainsi que les outils à leurs dispositions. Une page intranet y est également dédiée pour l'ensemble des personnels avec une version téléchargeable dudit livret. https://intranet.univ-lemans.fr/fr/index/ressources-humaines/recrutement/accueil-des-nouveaux-personnels.html
40	Améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle/familiale, incluant le droit à la déconnexion		X	DRH QVT Service SST	Dans le masterplan « QVT » : - Plan « Egalité dans la vie professionnelle » - Charte sur le droit à la	En cours : une Charte du droit à la déconnexion est en cours de validation dans les instances (septembre 2023).

	(24. Working conditions)				déconnexion	
41	Améliorer l'offre de formations pour les doctorants et post-doctorants (28. Career development)		X	CD	Catalogue au contenu amélioré (accessibilité, efficacité...)	En cours: l'action est ici modifiée. Il s'agit en réalité de dupliquer certaines des formations doctorales à la population post-doctorale et non y donner logistiquement accès en raison de contraintes budgétaires.
42	Renforcer la formation des superviseurs (37. Supervision and managerial duties 24. Working conditions)		X	VPR DRED CD	Un jour de formation par an pour les (futurs) superviseurs, avec ≥ 50% des nouveaux HDR	Prolongé
43	Garantir les ressources pour le travail des doctorants (37. Supervision and managerial duties 24. Working conditions)		X	VPR CD	Identification en amont des requis matériels et financiers de chaque thèse	Prolongé
44	Campagnes d'information et de sensibilisation sur la propriété intellectuelle (5. Contractual and legal obligations 9. Public engagement 31. Intellectual Property Rights)	X	X	DPIE (ex IPREX) VPR VPVI	- 4 à 6 événements par an - 4 à 5 outils d'information produits par an	Réalisé

45	Améliorer la promotion des résultats de recherche, en interne et en externe (5. Contractual and legal obligations 9. Public engagement 31. Intellectual Property Rights)	X	X	DPIE (ex IPREX) VPR VPVI	- 6 à 8 actions d'information par an - 10 à 12 outils de communication externe produits par an	Réalisé
----	---	---	---	------------------------------	---	---------



3.2 Nouveaux objectifs

	Action et principe visé	Date de début	Date limite	Pilote de l'action	Indicateur(s) / Cible	Observations
46	Encourager les chercheurs à se doter d'un numéro ORCID (Open Researcher and Contributor ID) (8. Dissemination, exploitation of results)	2023	2025	BU VPR	75% des enseignants-chercheurs disposent d'un identifiant ORCID	
47	Définir des lignes directrices de gestion pour l'avancement des personnels (24. Working conditions 28. Career development)	2023	2025	DRH VPCA	Passage des lignes directrices de gestion en instances	
48	Favoriser la mobilité internationale dans les avancements de grade des enseignants-chercheurs (R3 – R4) (18. Recognition of mobility experience 28. Career development 29. Value of mobility)	2023	2025	DRH	Prise en compte de cet item lors des campagnes des avancements de grade	The European Charter & Code for Researchers

49	Sensibiliser les doctorants aux droits d'auteurs (notamment lors de la rédaction des travaux) (2. Ethical principles 3. Professional responsibility 7. Good practice in research)	2023	2025	Ethics Officer / RIS / SCD / DRED / DPIE	• 1 à 2 actions de sensibilisation par an • Passage des thèses dans un détecteur de plagiat	
50	Améliorer la transparence des processus de recrutement (12. Recruitment 13. Recruitment (Code) 15. Transparency)	2023		DRH	Intégrer les critères de sélection, nombre de postes disponibles et annoncer les possibilités d'évolution de carrière dans nos offres d'emploi	OTM-R The European Charter & Code for Researchers
51	Centraliser les offres de recrutement (12. Recruitment 13. Recruitment (Code) 15. Transparency)	2023		DRH / Pôle doctoral / DSI	Intégrer les offres de recrutement des doctorants sur notre site internet et intranet au même titre que l'ensemble des personnels	
52	Accompagner les chercheurs dans leur mobilité verticale (demande d'avancement de grade) (R3 – R4) (28. Career development)	2023	2025	DRH	Mise en place d'une formation pour accompagner les enseignants-chercheurs à remplir leurs rapports de demande de promotion	
53	Évaluation du dispositif de recrutement et de formation (12. Recruitment 24. Working conditions 28. Career development)	2023	2025	DRH	Mise en place de nouveaux indicateurs : nombre de publication sur un même poste, taux de turnover, durée moyenne sur le poste...)	
54	Promotion de la recherche en interne et en externe (5. Contractual and legal obligations 9. Public engagement 31. Intellectual Property Rights)	2023	2025	DPIE	• Élaboration d'événements ad'hoc (trophées de la valorisation, lancement de projets structurants, visites de laboratoires...); • 18 revues des projets en cours et à venir au sein des laboratoires.	

55	Diffusion de la culture valorisation et innovation auprès des chercheurs (5. Contractual and legal obligations 9. Public engagement)	2023	2025	DPIE	• Production d'un Guide des voies de la valorisation ; • 10 ateliers TANGRAM « pour que la Valo ne soit plus un casse-tête » .	
----	---	------	------	------	---	--

Politique OTM-R disponible sur [ce lien](#) :

(Si votre organisation a déjà rempli la liste de contrôle OTM-R dans la phase initiale, veuillez également indiquer comment votre organisation travaille à / a développé une politique de recrutement ouverte, transparente et basée sur le mérite. Bien qu'il puisse y avoir un certain chevauchement avec une série d'actions énumérées ci-dessus dans le plan d'action (tel qu'il ressort de l'analyse des lacunes), veuillez fournir un bref commentaire démontrant les progrès de la mise en œuvre par rapport à la phase initiale.)

Commentaires sur la mise en œuvre des principes OTM-R

Pour développer notre politique OTM-R, plusieurs mesures concrètes sont mises en place afin de garantir l'ouverture, la transparence et le mérite dans le processus de recrutement de notre établissement.

Les descriptions de postes et les critères de sélection ont été revus et mis à jour pour assurer leur clarté, leur pertinence et leur non-discrimination. Une communication transparente sur les qualifications et les compétences requises pour chaque poste vacant est privilégiée, afin que les candidats potentiels comprennent clairement les attentes et les critères de sélection.

Des pratiques de publicité des postes de recherche ont été adoptées pour favoriser la transparence. Les offres d'emploi sont diffusées largement à travers divers canaux de communication tels que le site web de l'établissement, les médias sociaux (LinkedIn), les plateformes spécialisées et les réseaux de recherche internationaux. Des informations détaillées sur le processus de recrutement, les étapes à suivre et les délais associés sont également fournies.

Des comités de recrutement composés de membres qualifiés et impartiaux sont mis en place pour promouvoir une évaluation objective et basée sur le mérite. Ces comités suivent un processus standardisé et équitable pour évaluer les candidatures, en utilisant des critères prédéfinis et objectifs. Une attention particulière est accordée à la composition de ces comités afin de garantir leur diversité et leur représentativité au sein de la communauté scientifique.

Des mesures sont également prises pour réduire les biais inconscients dans le processus de recrutement. Des sessions de sensibilisation aux biais et à la diversité sont organisées pour les membres des comités de recrutement. Ces formations visent à sensibiliser les évaluateurs aux préjugés potentiels et à les aider à évaluer les candidats en se basant sur leurs compétences et leurs réalisations plutôt que sur leur origine ou tout autre critère discriminatoire.

Depuis la phase initiale de mise en œuvre, des progrès significatifs ont été observés.

En résumé, notre établissement a développé et mis en œuvre une politique de recrutement ouverte, transparente et basée sur le mérite. Des améliorations ont été apportées à la clarté des critères de sélection, à la diffusion des offres d'emploi, à la diversité des comités de recrutement et à la sensibilisation aux biais. Ces actions ont renforcé l'équité, la qualité et l'attractivité de nos processus de recrutement. Nous restons engagés dans l'amélioration continue de notre politique de recrutement afin de garantir des opportunités égales à tous les chercheurs talentueux et méritants.

3. Mise en œuvre

Aperçu général du processus de mise en œuvre globale attendu du plan d'action : (maximum 1000 mots)

Sous la coordination du Vice-Président du Conseil d'Administration, du Vice-Président de la Recherche et d'une Chargée de mission HRS4R, le projet "HR Excellence in Research" est piloté par un comité de pilotage validé en équipe politique, comprenant le Président et ses vice-présidents.

1. Le comité de pilotage (COPIL), responsable de la mise en œuvre du plan d'actions et de son avancement qualitatif, définit les priorités pour la poursuite du travail. Les membres du comité sont les responsables politiques de chaque action, accompagnés de leur direction opérationnelle qui met en place les groupes de travail en collaboration avec la chargée de mission HRS4R. Le COPIL se réunit trimestriellement afin d'assurer le suivi.
2. Des groupes de travail ad hoc sont mis en place pour travailler avec l'ensemble de l'établissement sur les actions, favorisant ainsi le partage et la prise en compte des besoins des chercheurs. Chaque groupe est constitué en fonction des thématiques abordées.
3. Pour assurer le suivi des travaux réalisés, une page intranet de l'établissement est régulièrement mise à jour, permettant ainsi de suivre l'avancement de l'ensemble des actions pour l'ensemble du personnel. Afin d'assurer la coordination, un groupe transversal a été créé et utilisé sur notre Digital Workplace, regroupant l'ensemble des membres du COPIL du label. Cet outil de pilotage efficace offre à chaque membre du COPIL une vue d'ensemble et détaillée du plan d'action dans son ensemble et de son évolution.

(Veillez à couvrir également tous les aspects mis en évidence dans la liste de contrôle, que vous devrez décrire en détail)

Comment vous êtes-vous préparé à l'examen interne ? * (maximum 500 mots)

L'examen interne du label HRS4R a été un processus clé dans notre démarche d'amélioration continue de notre stratégie de ressources humaines pour l'ensemble de nos personnels. Nous avons mis en place une préparation rigoureuse en vue de cette évaluation intermédiaire, afin de garantir que nous puissions démontrer les progrès réalisés depuis l'obtention du label initial et répondre de manière précise et approfondie aux attentes des évaluateurs.

Nous avons effectué une évaluation approfondie de notre mise en œuvre du label depuis son attribution de 2021. Cela a impliqué de revoir nos politiques, nos processus et nos actions mises en place, en analysant précisément les résultats obtenus et en identifiant les domaines où des améliorations étaient

nécessaires. Cette évaluation nous a permis de comprendre les forces et les faiblesses de notre approche actuelle et de mettre en évidence les domaines où nous avons réalisé des progrès significatifs.

Nous avons également accordé une attention particulière à la collecte et à la documentation de preuves tangibles de nos réalisations. Nous avons rassemblé des données quantitatives et qualitatives pour soutenir nos affirmations et nos progrès. Cela inclut des informations sur le nombre de postes de chercheurs ouverts, les candidatures reçues, la diversité des candidats. Nous souhaitons également recueillir les retours d'expérience de chercheurs qui ont bénéficié de notre processus de recrutement. Nous travaillons également à développer des outils de communication adaptés pour apporter une réponse à l'ensemble des candidats ayant déposé une candidature dans notre établissement.

Conjointement, nous avons organisé des temps d'échange pour nos équipes impliquées dans le recrutement et la gestion des chercheurs. Nous avons travaillé en collaboration avec la Direction des Ressources Humaines (DRH) pour le renforcement de nos principes d'ouverture, de transparence et du mérite, en soulignant l'importance de leur application dans toutes les étapes du processus de recrutement. Nous souhaitons également mettre en place des mécanismes pour suivre et évaluer la mise en œuvre de ces principes, y compris des processus de suivi et de révision réguliers pour garantir leur adhésion continue.

Enfin, nous avons créé un rapport de suivi détaillé pour l'examen interne. Ce rapport a présenté une vue d'ensemble de nos réalisations, des actions mises en œuvre, des résultats obtenus et des instructions apprises. Il a également identifié les domaines où nous avons encore des défis à relever et les mesures envisagées pour y remédier. Ce rapport a été partagé avec toutes les parties prenantes internes pour solliciter leurs commentaires et leurs contributions, assurant ainsi une vision commune de notre préparation à l'examen interne.

Comment avez-vous impliqué la communauté des chercheurs, vos principales parties prenantes, dans le processus de mise en œuvre ? * (maximum 500 mots)

Dans le but d'engager pleinement toutes les parties prenantes, y compris la communauté des chercheurs au sein de notre établissement, nous avons adopté une approche proactive en multipliant nos efforts à différents niveaux de collaboration. L'objectif de ces interventions était de partager sur les besoins des chercheurs et d'y répondre. La communauté a été sollicitée à travers des interventions :

- M1 : Direction/Responsable de service central et/ou commun
- Rentrée des doctorants
- Réunion en Copil Recherche (ensemble des directeurs de laboratoires et Vice-Président de la Recherche)
- Réunion trimestrielle avec chaque pilote d'action
- Réunion semestrielle du COPIL
- Réunion en conférence des composantes (Doyens et Directeurs)

Les propositions issues des travaux sur les actions sont discutées dans les instances de l'institution et, le cas échéant, adoptées par le Conseil

d'administration.

N.B : certains chercheurs sont élus au sein du Conseil d'administration

Avez-vous un comité de mise en œuvre et/ou un groupe de pilotage qui supervise régulièrement les progrès ? * (maximum 500 mots)

Le comité de pilotage (COPIL) du label est composé de :

- Président de l'Université (R4)
- Vice-Président du Conseil d'Administration (R3)
- Vice-Président de la Recherche (R4)
- Directeur Général des Services (admin)
- Directrice du Pôle Doctoral (R4)
- Directeur des Ressources Humaines
- Directrice de la Recherche et des Études Doctorales
- Directrice du Partenariat Innovation et Entrepreneuriat
- Chargée de mission HRS4R & Projets Transversaux (chef de projet)

Les politiques organisationnelles sont-elles alignées sur la HRS4R ? Par exemple, la HRS4R est-elle reconnue dans la stratégie de recherche de l'organisation, dans la politique générale des RH ? (maximum 500 mots)

Le plan d'actions HRS4R fait partie intégrante du contrat quinquennal de l'Université du Mans, englobant ainsi la politique des ressources humaines de l'établissement en matière de recherche ainsi que celle axée sur la qualité de vie et les conditions de travail pour l'ensemble des personnels.

Comment votre organisation s'assure-t-elle que les actions proposées sont également mises en œuvre ? * (maximum 500 mots)

Un système de suivi régulier et de rapports d'avancement est en place pour collecter des informations sur l'état d'avancement de chaque action et identifier les obstacles potentiels afin de prendre les mesures nécessaires pour les surmonter.

La participation active de notre communauté, y compris les chercheurs et le personnel, est encouragée dans la mise en œuvre des actions. Des sessions d'information sont organisées pour sensibiliser et habiliter les parties prenantes à contribuer activement.

Des mécanismes d'évaluation périodique sont également intégrés pour mesurer l'efficacité des actions mises en place, identifier les bonnes pratiques et déterminer les domaines nécessitant d'éventuels ajustements. L'établissement favorise un dialogue ouvert et une communication transparente afin de faciliter l'échange d'informations entre les parties prenantes.

De plus, les propositions issues du travail sur les actions sont discutées dans les instances de l'établissement et adoptées par le conseil d'administration.

Comment suivez-vous les progrès (calendrier) ? * (maximum 500 mots)

Le suivi des actions est réalisé mensuellement par la chef de projet et discuté trimestriellement en COPIL.

Comment allez-vous mesurer les progrès (indicateurs) en vue de la prochaine évaluation ? * (maximum 500 mots)

Les indicateurs sont saisis dans un tableau de bord et suivis par le COPIL (trimestriellement) et la chef de projet (mensuellement).

Comment pensez-vous vous préparer à l'examen externe ? * (maximum 500 mots)

Pour préparer l'examen externe, en collaboration avec la chef de projet, une équipe dédiée, composée de membres expérimentés dans les ressources humaines et la recherche, sera chargée d'organiser et de coordonner toutes les activités liées à la préparation de l'examen externe.

Nous allons élaborer une analyse approfondie des critères d'évaluation de l'examen externe. Cette analyse nous permettra de cibler nos efforts sur les domaines nécessitant une attention particulière. Sur la base de cette analyse, un plan d'action détaillé sera élaboré pour combler les lacunes éventuelles identifiées.

Une nouvelle stratégie de communication est en cours pour renforcer l'information de notre communauté sur le label et sur notre participation future à l'examen externe et de l'importance de leur implication.

Remarques/commentaires supplémentaires sur le processus de mise en œuvre proposé