

TEMPLATE 4: ACTION PLAN

Case number: 2018FR346120
Name Organisation under review: Université Toulouse III-Paul Sabatier (UT3),
Toulouse, France
Organisation's contact details:
Mme Carole Matthia
Direction du soutien aux laboratoires
UNIVERSITÉ TOULOUSE III - Paul Sabatier
Bâtiment 3R1B2 - 2e étage – Bureau 248
118 route de Narbonne
31062 Toulouse cedex 09, France
e-mail : carole.matthia@univ-tlse3.fr
tel : +33 5 61 55 65 96

SUBMISSION DATE:

1. ORGANISATIONAL INFORMATION

Please provide a limited number of key figures for your organisation. Figures marked * are compulsory.

STAFF & STUDENTS	FTE
Total researchers = staff, fellowship holders, bursary holders, PhD. students either full-time or part-time involved in research	2236
Of whom are international (i.e. foreign nationality)	317
Of whom are externally funded (i.e. for whom the organisation is host organisation)	700
Of whom are women	844
Of whom are stage R3 or R4 = Researchers with a large degree of autonomy, typically holding the status of Principal Investigator or Professor.	585
Of whom are stage R2 = in most organisations corresponding with postdoctoral level	1071
Of whom are stage R1 = in most organisations corresponding with doctoral level	140
Total number of students (if relevant)	31 511
Total number of staff (including management, administrative, teaching and research staff)	4505
RESEARCH FUNDING (figures for most recent fiscal year)	€
Total annual organisational budget	379,657,172
Annual organisational direct government funding (designated for research)	99,255,000 (2015)
Annual competitive government-sourced funding (designated for research, obtained in competition with other organisations – including EU funding)	11,060,072
Annual funding from private, non-government sources, designated for research	
ORGANISATIONAL PROFILE (a very brief description of your organisation, max. 100	

words)

One of the heirs to the University of Toulouse founded in 1228, the University Toulouse III-Paul Sabatier was officially created in 1969 as the grouping of the faculties of Health, Pharmacy and Sciences. It is now a first-rank French university, thanks to the renown of its research laboratories as well as its undergraduate, graduate and doctoral programs in Sciences, Health, Sports, Technology and Engineering. Within the University Toulouse III-Paul Sabatier, research is organized into five committees: Biology, Agronomy Biotechnologies and Health; Mathematics, Sciences and Technologies of Information and Engineering; Sciences of Matter; Universe, Planets, Space and Environment; Social sciences and Humanities.

2. STRENGTHS AND WEAKNESSES OF THE CURRENT PRACTICE:

Please provide an overview of the organisation in terms of the current strengths and weaknesses of the current practice under the four thematic headings of the Charter and Code at your organization.

Thematic heading of the Charter and Code	STRENGTHS and WEAKNESSES
Ethical and professional aspects	La réglementation nationale française prévoit déjà un certain nombre de mécanismes relatifs à l'éthique de la recherche et à la responsabilité professionnelle des chercheurs. Il existe même un code d'éthique européen. En recherche clinique par exemple, les protocoles sont rigoureusement encadrés par des règles éthiques précises, par des comités de protection des patients et des comités d'éthique. Au niveau local, il existe aussi un Comité d'éthique sur les recherches (CER) au niveau de l'université fédérale, dont les compétences ont été élargies en 2018 à tous les "protocoles de recherche impliquant la personne humaine". Une démarche "Science Ouverte" a par ailleurs été initiée en 2018 par le ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, et de la Coordination des universités de recherche intensive françaises (CURIF). Notre établissement entend s'y associer pleinement. Cela concerne en particulier l'accès du grand public aux découvertes scientifiques financées par les organismes publics. Les initiatives locales en matière de communication scientifique vers la société sont nombreuses. L'engagement social et citoyen de nos étudiants, notamment pour vulgariser les thématiques et les travaux de recherche menés dans nos laboratoires, est reconnu dans leur supplément au diplôme. Cependant, notre établissement a des marges de progression importantes sur des points sensibles. Les personnels ne sont pas toujours au fait de leurs droits et devoirs. Nous prévoyons à cet égard de rédiger un guide des droits et devoirs des fonctionnaires ou assimilés, adapté le cas échéant aux différentes catégories de personnels. Ces informations existent mais elles ne sont pas centralisées dans un document unique facilement accessible. Par ailleurs, notre université n'est pas équipée pour répondre au nombre croissant de questionnements relatifs à l'intégrité scientifique, un champ qui n'est pas encore couvert par le CER mentionné ci-dessus. Elle n'est pas non plus engagée dans une politique volontariste sur l'« Open data », et nous entendons y remédier. Un des objectifs du « Plan Vert » Développement durable et Responsabilité sociétale (DD&RS) de notre université est de développer la recherche transdisciplinaire sur les thèmes du développement durable et de la responsabilité sociétale, au-delà des limites des disciplines académiques traditionnelles. Là aussi, au-delà de la volonté politique, l'engagement concret reste modeste alors que nous

	devrions être exemplaires envers la société.
Recruitment and selection	La réglementation française impose ici aussi des règles nationales strictes en ce qui concerne le recrutement et la sélection des fonctionnaires. Les procédures sont dématérialisées au niveau national (outils web Galaxie, BIEP, 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 très cadrée, notamment en termes de nombre minimum de personnalités extérieures et de parité femmes/hommes. La situation est plus disparate pour les contractuels, bien que la loi dite « Sauvadet » du 12 mars 2012 ait donné des directives pour harmoniser les pratiques. Afin de pallier ces manques, l'Université Toulouse III-Paul Sabatier s'est munie en 2014 d'une Charte des contractuels ambitieuse visant à encadrer le recrutement des contractuels, y compris ceux de la recherche. La charte avait déjà, à l'époque, été réfléchie par les porteurs du projet en se projetant dans la future démarche HRS4R. Ainsi, la question de la réduction de la précarité était un enjeu majeur, en limitant par exemple l'usage abusif des contrats courts ou en fixant un nombre maximum d'années en post-doctorat à l'université (4 ans). Cependant, en regard des objectifs de la démarche HRS4R, une importante marge de progression a pu être identifiée. La publication systématique des offres d'emplois sur le site internet de l'Université n'est pas encore mise en place (même si prévue par la Charte des contractuels), les procédures de recrutements des contractuels dans les laboratoires ne sont pas suffisamment ouvertes et transparentes, et le compte rendu adressé aux candidats non-retenus n'est pas toujours satisfaisant. Les pratiques sont en outre très disparates selon les groupes de disciplines, en particulier pour des raisons culturelles. Même pour les fonctionnaires, il est apparu que les usages ne sont pas aussi rigoureux selon les métiers. Alors que les Comités de sélection des enseignant-chercheurs ont à leur disposition un guide de bonnes pratiques et des grilles d'évaluation des candidats, rien de tel n'existe pour les corps des ingénieurs et techniciens, car rien n'a été prévu à l'échelle nationale. La formation des recruteurs pour s'assurer de recrutements ouverts, transparents et basés sur le mérite n'a pas non plus été pensée dans sa globalité, même si ces prérequis sont souvent implicites. Ces lacunes doivent être comblées dans notre établissement, comme le prévoit notre plan d'actions.
Working conditions	Les conditions de travail, la santé et la sécurité, sont une préoccupation permanente de l'Université Toulouse III-Paul Sabatier et de ses composantes, notamment dans les laboratoires dont elle est tutelle ou cotutelle. La réglementation nationale est particulièrement riche, ce qui n'empêche pas que les spécificités locales puissent requérir des dispositifs particuliers supplémentaires. 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, lui aussi cadré nationalement, il existe un dispositif local d'aménagement du temps de travail pour les BIATSS (temps complet réparti sur 4 jours et demi), cadré par un texte adopté par le conseil d'administration en 2015. De plus, les plages horaires mobiles d'arrivée et de départ des agents sont d'une heure. Enfin, de nombreuses initiatives locales contribuent à rendre notre établissement plus humain : une crèche accueille les enfants en bas âge des personnels, et nous possédons un « Service commun d'action sociale » dynamique. Un dispositif d'aide financière exceptionnelle, sous forme de

	prêt, soutient nos agents en difficulté. En plus de la médecine du travail, nous employons une assistante sociale, un psychologue du travail, une conseillère en économie sociale et familiale. Un marché de plein vent « Universi'terre » est accueilli tous les lundis sur notre campus. Cependant, nous manquons encore d'ambition dans certains domaines. La vétusté de certains bâtiments de l'université (huisseries sur le campus Rangueil, toitures de l'IUT de Tarbes, « coques » de la Faculté de pharmacie, etc.) requiert des actions d'urgence pour que nos personnels y travaillent dignement. Le schéma pluriannuel de stratégie immobilière, en cours de finalisation, planifiera la réponse à ces urgences. Au-delà, il tracera les grandes lignes de nos orientations stratégiques pour le gros entretien et les rénovations. En termes de sécurité, la création de cinq Zones à régime restrictif (ZRR) dans des unités de recherche hébergées par notre établissement n'est pas achevée mais elle est en cours. Nous sommes en retard sur le déploiement du télétravail et nous entendons rattraper ce retard en analysant dans un premier temps les coûts de sa mise en œuvre.
Training and development	L'Université Toulouse III-Paul Sabatier propose un plan de formation professionnelle ambitieux à l'ensemble de ses personnels, donc à ses chercheurs. En ce qui concerne les personnels non-titulaires, la Charte des contractuels prévoit à ce sujet un accompagnement spécifique de chaque agent, en fonction de son parcours et de son projet professionnel. La formation aux techniques de recherche d'emploi y est notamment privilégiée. Ce plan prévoit, pour les métiers de la recherche notamment, des entretiens avec des experts scientifiques et des spécialistes en accompagnement des ressources humaines. Les écoles doctorales s'assurent également que les doctorants inscrits à l'université suivent un certain volume de formation professionnelle tous les ans, comptabilisé par un système de crédits. Le service de formation, rattaché à la Direction des ressources humaines, s'est récemment étoffé avec un Service d'Appui à la pédagogie, qui forme l'ensemble des enseignants de l'établissement. En tant qu'établissement d'enseignement supérieur muni d'une Mission de formation continue et apprentissage (MFCA), notre université délivre des Validations des acquis de l'expérience (VAE), y compris pour ses propres personnels, qui peuvent ainsi voir reconnaître des niveaux de diplômes en adéquation avec leur expérience professionnelle. Il s'agit donc d'un outil privilégié pour permettre à nos agents d'accéder dans le futur à la meilleure carrière possible, même s'il n'est manifestement pas assez utilisé à ce jour. Cependant, nous sommes conscients que certains personnels contractuels des laboratoires, majoritairement ceux en contrat postdoctoral, ne sont pas bien pris en charge par ce service de formation de la Direction des ressources humaines. Une des raisons en est que leurs encadrants ne sont pas forcément eux-mêmes sensibilisés à ces questions. Le présent plan prévoit donc plusieurs actions spécifiques regroupées sous le thème « Développement des compétences ». Les formations en lien direct avec le plan d'actions HRS4R seront mises en valeur dans le plan de formation. Elles visent à sensibiliser les chercheurs à l'offre de formation qui leur est destinée en ciblant mieux les publics concernés et en s'assurant que l'information leur arrive convenablement, tout en renforçant ladite formation. Des formations spécifiques à la problématique du recrutement et du développement de carrière des personnels, notamment contractuels, sont également prévues. Enfin, nous mettrons en place un dispositif de référents pour accompagner les nouveaux personnels, quel que soit leur statut, dans leurs démarches administratives et leur faire mieux connaître l'établissement, ses offres de formation et les perspectives de développement de carrière.

3. ACTIONS

The Action Plan and HRS4R strategy must be published on an easily accessible location of the organisation's website.

Please provide the web link to the organisation's HR Strategy dedicated webpage(s):

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

Please fill in a sum up list of all individual actions to be undertaken in your organisation's HRS4R to address the weaknesses or strengths identified in the Gap-Analysis:

- **La colonne calendrier (« timing ») donne la date limite de réalisation de l'action (en trimestre)**
- **Les directions ou services porteurs des actions (« Responsible Units ») sont :**
 - **DSL : Direction du Soutien aux Laboratoires**
 - **DRHDS : Domaine Ressources Humaines et Développement Social**
 - **DFA : Domaine Finances Achats**
 - **DPLPS : Domaine Patrimoine Logistique Prévention Sécurité**
 - **DSI : Direction des systèmes d'information**

<i>Theme</i>	<i>Proposed ACTIONS</i>	<i>GAP Principle(s)</i>	<i>Timing (at least by year's quarter/semester)</i>	<i>Responsible Unit</i>	<i>Indicator(s)/ Target(s)</i>
Communication et Transparence	1- Etablir avec les tutelles un modèle de règlement intérieur - Publier sur l'intranet de l'Université les règlements intérieurs des unités de recherche	2	4ème trimestre 2021	DSL	50% d'UMR avec un règlement intérieur et 100% des URU
Communication et Transparence	2- Publier sur l'intranet de l'université les documents de référence en matière d'éthique: code d'éthique européen, charte éthique de médecine et odontologie, comité d'éthique sur les recherches de la COMUE	2	1er trimestre 2021	DSL	Page intranet sur l'éthique professionnelle avec liens vers les documents cités
Communication et Transparence	3- Réaliser des actions de sensibilisation sur la propriété intellectuelle et la déontologie	1 - 3 - 31	4ème trimestre 2020	DSL	5 actions de sensibilisation par an (1 par comité de recherche)
Communication et Transparence	4- Publier sur l'intranet de l'Université un document formalisant le circuit de la vie	4	2ème trimestre 2021	DSL	Processus contrat de recherche formalisé et publié

	d'un contrat de recherche.				
Communication et Transparence	5- Créer une page dédiée sur le site intranet de l'université avec toutes les informations réglementaires concernant les fonctionnaires chercheurs	5 - 24 - 34	2ème trimestre 2021	DRHDS	Page intranet avec les informations réglementaires pour les fonctionnaires chercheurs
Communication et Transparence	6- Sensibiliser les laboratoires sur les cahiers de laboratoire	6	4eme trimestre 2020	DSL	Nombre d'actions de sensibilisation: 5 par an (1 par comité de recherche)
Communication et Transparence	7- Assurer la protection des données (en application du RGPD) - Recenser et mettre en conformité les bases de données des laboratoires	7	4ème trimestre 2020	DSL	Recensement des bases de données - 5 réunions du réseau des référents PSD
Communication et Transparence	8- Publier sur l'intranet de l'université la Charte des contractuels actualisée et un guide du contractuel (version simplifiée de la charte)	12 - 16 - 21- 22- 25 - 32 - 38	4ème trimestre 2020	DRHDS	Charte des contractuels Guide du contractuel Page intranet avec la charte des contractuels et le guide du contractuel
Communication et Transparence	9- Publier les offres d'emplois de doctorants, post-docs et CDD BIATSS-recherche d'une durée supérieure à six mois sur les sites dédiés : Euraxess Jobs (avec lien depuis le site de l'Université – rubrique recrutement) ou sur un futur site de l'Université de Toulouse, avec une durée minimale de publication avant l'ouverture du poste. Rendre transparentes les procédures de recrutement des contractuels doctorants	12	1er trimestre 2021	DRHDS	Pourcentage d'offres d'emploi du secteur de la recherche publiées sur Euraxess
Communication et Transparence	10- Adopter et publier les lignes directrices de gestion (LDG) en matière de politique RH : - Rendre transparentes les procédures de recrutement. (guide du 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
Communication et Transparence	11- Renforcer la transparence en matière de rémunérations accessoires, notamment prime de brevet d'invention et prime d'intéressement	5 - 31	1er trimestre 2021	DSL - DRHDS - DFA	Mise en œuvre de la rétribution
Communication et Transparence	12- Adopter et publier sur le site de l'Université les LDG en matière de promotion et de valorisation des parcours : valoriser la mobilité et la transmission des savoirs	16 - 18 - 33 - 37	4ème trimestre 2020	DRHDS	Adoption et publication sur le site de l'université des LDG promotion et valorisation des parcours
Communication et Transparence	13- Créer une page intranet sur l'offre de l'accompagnement et le développement des compétences à destination des chercheurs	28 - 30	4ème trimestre 2021	DRHDS	Page intranet sur l'offre RH en matière d'accompagnement et de développement des compétences
Communication	14- Rendre lisible la mission du	34	3eme trimestre	Présiden	Page intranet sur les

et Transparence	médiateur		2020	ce	missions du médiateur
Développement des compétences	15- Améliorer les compétences en matière de recrutement en publiant un guide détaillé du recrutement à destination des membres des comités de sélection	14 - 15	4ème trimestre 2020	DRHDS	Guide du recrutement
Développement des compétences	16- Proposer des actions de sensibilisation à destination des recruteurs, en s'appuyant sur le guide du recrutement. Une attention particulière doit être portée aux comités de sélection.	14	1er trimestre 2021	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.
Développement des compétences	17- Développer l'offre de formation à destination de la recherche - Rendre visible l'offre de service du service compétences	21 - 38 - 39	4ème trimestre 2021	DRHDS	Plan de formation des personnels incluant des modalités mixtes de formation
Développement des compétences	18- Développer les compétences managériales - Mettre en place une charte des managers (accueillir et intégrer les nouveaux personnels, informer sur les parcours professionnels, ...)	3 - 24 - 28	3ème trimestre 2021	DRHDS	Charte des managers
Développement des compétences	19- Développer les compétences managériales - Rendre la formation des managers obligatoire	30 - 37	4ème trimestre 2021	DRHDS	Taux de managers formés: 50%
Valorisation de la recherche	20- Coordonner les actions en matière de communication scientifique vers la société en lien avec la stratégie de l'établissement	9	3ème trimestre 2020	DSL	Nombre d'événements organisés chaque année par l'université (cf. plan de communication)
Valorisation de la recherche	21- Inclure des représentants des doctorants dans les Comités de pôles de recherche ; prévoir un/deux collège(s) supplémentaire(s) aux élections des comités pour cette/ces catégorie(s).	35	3ème trimestre 2020	DSL	Statut des comités modifié
Qualité de Vie au Travail	22- Renforcer la qualité de la prise en compte des risques professionnels dans les unités de recherche	7	2ème trimestre 2020	DPLPS	Nombre de DUER mis à jour
Qualité de Vie au Travail	23- Renforcer la sensibilisation et la qualité de la sécurité des systèmes d'information de l'université (composantes et laboratoires)	7	3ème trimestre 2020	DSI	Actions de sensibilisation + Indicateur de niveau de respect des préconisations de la PSSI à voir avec VP numérique
Qualité de Vie au Travail	24- Déploiement du dispositif de télétravail aux Biatss Recherche	24	3ème trimestre 2020	DRHDS	Taux de personnels pouvant être mis en situation de télétravail
Egalité professionnelle	25- Etablir un plan d'actions Egalité Femmes-Hommes (état des lieux et proposition d'actions en matière de recrutement, rémunération, promotion)	10 - 12 - 27	2ème trimestre 2021	DRHDS	Plan d'actions égalité femmes hommes

The establishment of an Open Recruitment Policy is a key element in the HRS4R strategy. Please also indicate how your organisation will use the Open, Transparent and Merit-Based Recruitment Toolkit and how you intend to implement/are implementing the principles of Open, Transparent and Merit-Based Recruitment. Although there may be some overlap with a range of actions listed above, please provide a short commentary demonstrating this implementation. If the case, please make the link between the OTM-R checklist and the overall action plan.

Ce plan d'actions HRS4R s'inscrit naturellement dans la démarche qualité de l'Université Toulouse III-Paul Sabatier. La démarche pour des recrutements dans la recherche ouverts, transparents et basés sur le mérite (OTM-R) est en parfaite adéquation avec les valeurs portées par l'équipe présidentielle de l'Université, ainsi que celles de l'équipe précédente, qui avait initié la démarche HRS4R dès 2015. Au-delà de la seule recherche, les améliorations apportées profiteront à l'ensemble de la filière des ressources humaines de l'établissement. L'engagement de l'établissement fera l'objet d'un plan de communication adapté (**OTM-R system 1,2**). Il s'inscrira sur le long terme par le biais d'auto-évaluations régulières (typiquement annuelles), mais également à l'occasion des visites trisannuelles du comité HRS4R, prévues dans la démarche (**OTM-R system 5,23**).

Ce projet rejoint également notre volonté de dématérialiser le plus grand nombre d'actes administratifs (**OTM-R system 4**), même si les ressources internes limitées nous obligent à prioriser nos actions dans ce domaine, l'accent ayant été mis ces dernières années sur la population des étudiants (inscriptions, réinscriptions, espace numérique de travail) et le pilotage de la formation (suivi des heures d'enseignement et gestion des vacataires). Nous souhaitons utiliser le portail Euraxess (**OTM-R system 11-14**) pour faire la publicité de nos offres d'emplois dans la recherche dès lors qu'ils ont une durée supérieure à 6 mois (post-doctorants, ingénieurs et techniciens, enseignants-chercheurs, titulaires et contractuels). Cet affichage rendra en particulier visible l'ensemble de nos offres à l'international (**OTM-R system 6**). Pour les offres de financements de thèses, les écoles doctorales les publient déjà avec professionnalisme sur leurs sites, il ne nous a pas paru utile de leur demander un travail supplémentaire, du moins dans un premier temps.

En ce qui concerne les comités de sélection, nous avons mis dans ce plan d'actions l'accent sur la sélection des contractuels, car la réglementation nationale est déjà ambitieuse pour les recrutements de titulaires, même si des marges de progression subsistent. Les recrutements ne pourront plus être réalisés par une personne unique (**OTM-R system 16,17**), comme ce peut être encore le cas à l'occasion du recrutement des doctorants et post-doctorants financés sur contrat de recherche. Nous nous sommes donc alignés sur la règle adoptée par le CNRS, ce qui facilitera la lisibilité du dispositif dans les nombreuses unités de recherche en cotutelle entre l'UT3 et le CNRS. Les grilles d'aide au recrutement (**OTM-R system 19**) aideront les recruteurs à s'assurer d'un traitement équitable entre tous les candidats et d'un jugement du mérite englobant tous les aspects du métier de chercheur, à tous les niveaux, comme proposé dans le Toolkit OTM-R : qualité et rayonnement de la recherche, mais aussi capacité à travailler en équipe, capacité d'encadrement et/ou de supervision, mobilité internationale, expérience d'enseignement, expérience de valorisation lorsque c'est pertinent. Ces grilles permettront en outre d'évaluer *a posteriori* l'attractivité de nos offres d'emplois en mesurant le niveau des candidats, retenus ou non (**OTM-R system 10**). Les recruteurs seront formés à cette démarche (**OTM-R system 3**). Dans un souci de transparence, nous veillerons en outre à ce que tous les candidats soient informés à l'issue du recrutement (**OTM-R system 20**), même lorsqu'ils ne sont pas retenus, et reçoivent un avis circonstancié qui leur permettra d'améliorer leurs futures candidatures (**OTM-R system 21**). Notre médiateur sera lui aussi formé pour appréhender les recours avec le plus grand professionnalisme (**OTM-R system 22**), et les services juridiques mobilisés.

Notre politique sociale sera pérennisée, avec notamment la volonté d'intégrer des personnels

issus de groupes défavorisés (**OTM-R system 8**). La place des femmes dans les métiers de la recherche, est aussi une préoccupation de notre université. Pour cela, nous continuerons entre autre à veiller à la parité entre les femmes et les hommes au sein des comités de sélection (**OTM-R system 18**) et des jurys de thèse, comme nous le faisons déjà depuis quelques années.

Afin de conforter l'attractivité de notre université, nous continuerons à attacher une importance particulière aux conditions de travail, y compris dans les laboratoires de recherche (**OTM-R system 9**). La vétusté de certains bâtiments de l'université requiert des actions d'urgence pour que nos personnels y travaillent dignement. Le schéma pluriannuel de stratégie immobilière, en cours de finalisation, planifiera les réponses à ces urgences. Il tracera les grandes lignes de nos orientations stratégiques concernant le gros entretien et les rénovations. En termes de sécurité, la création de cinq Zones à régime restrictif (ZRR) dans des unités de recherche hébergées par notre établissement est en cours. Nous sommes en retard sur le déploiement du télétravail et nous entendons rattraper ce retard. Plus généralement, les personnels ne sont pas toujours au fait de leur droits et devoirs. Nous prévoyons donc de rédiger un guide des droits et devoirs des fonctionnaires ou assimilés, adapté le cas échéant aux différentes catégories de personnels.

À chaque fois que ce sera pertinent, le toolkit OTM-R guidera nos orientations afin de progresser pour des recrutements ouverts, transparents et basés sur le mérite.

If your organisation already has a recruitment strategy which implements the principles of Open, Transparent and Merit-Based Recruitment, please provide the web link where this strategy can be found on your organisation's website:

URL: en construction

4. IMPLEMENTATION

General overview of the expected implementation process:

Les travaux pour l'obtention du label « Excellence in Research » ont formellement commencé à l'été 2016, même si la volonté d'adhérer à la démarche avait été affirmée dès 2015 par le précédent Président de l'Université Toulouse III-Paul Sabatier. Un groupe de travail a été constitué (voir « Gap analysis-process » pour sa composition), animé par le chargé de mission pilotage et subsidiarité. Il a régulièrement proposé des rapports d'étape pour validation à un comité de pilotage constitué des Vice-présidents et Vice-présidentes concernés (Recherche, Ressources Humaines, Responsabilité Sociétale des Universités, Relations Internationales) et des responsables des services dédiés : Direction générale des services (DGS), Direction des ressources humaines (DRH), Direction du soutien au laboratoire (DSL). Notre établissement s'est plus généralement engagé dans une démarche qualité basée sur l'écriture et le suivi régulier de « feuilles de route » pour chaque domaine d'activité. La démarche HRS4R s'y intègre naturellement.

Afin de pérenniser l'implémentation du plan d'actions HRS4R dans le calendrier prévu, un comité de suivi animé par le DRHDS et la DSL a été mis en place pour suivre opérationnellement l'avancement du plan d'actions. Ce comité de suivi rend régulièrement compte au comité de pilotage (COPIL) en

charge des arbitrages et du pilotage de la démarche. L'ensemble des actions menées fait l'objet d'une présentation annuelle auprès des instances élues de l'université : commission de la recherche pour recueillir les avis et vœux de la communauté scientifique et conseil d'administration pour fixer les orientations stratégiques du projet pleinement inscrit dans la politique d'établissement.

Comme également détaillé ci-dessous, plusieurs éléments permettront de mesurer l'état d'avancement du projet et de l'objectiver auprès du Président, du conseil d'administration puis des instances européennes. Un certain nombre d'indicateurs quantitatifs permettront de mesurer l'état d'avancement de plusieurs actions centrales dans le dispositif. Des livrables serviront par ailleurs de jalons marquant l'avancement ou à l'achèvement des actions. Ils prennent la forme de procédures internes, de textes (chartes, guides, plan de formation) ou délibérations du conseil d'administration.

Le calendrier de mise en œuvre permettra d'avoir une vision globale sur l'avancement du projet. Dans ce dernier, il apparaît explicitement que plusieurs actions nécessiteront une phase de suivi de l'action sur la durée, souvent au-delà des deux années que durera le présent plan d'actions. Nous resterons en effet vigilants à éviter toute forme de relâchement inhérente au déploiement d'un projet aussi ambitieux que celui-ci, parce que nous sommes convaincus que les principes portés par la démarche HRS4R amélioreront sur le long terme le fonctionnement et l'efficacité de l'ensemble de notre établissement, bien au-delà de sa seule mission de recherche.

Dans une grande université, l'activité de recherche est portée par un grand nombre d'acteurs, à de nombreux échelons, notamment : les chercheurs bien entendu, les directions supports à la recherche et ressources humaines, les composantes (UFR et instituts) et leurs commissions « recherche », le conseil académique, le conseil d'administration, l'équipe présidentielle. Tous ces acteurs devront être mobilisés sur la durée afin que ce projet aboutisse et bénéficie au plus grand nombre. Nous décrivons ci-dessous la façon dont nous procéderons.

Le fait que nos principaux partenaires institutionnels (CNRS, Inserm, INRA, INSA de Toulouse) aient déjà obtenu le label « HR Excellence in Research » et aient commencé à déployer leur plan d'action sera déterminant puisque nous avancerons de conserve vers de meilleures pratiques à l'échelle du site toulousain dans son ensemble, lequel compte près de 8000 chercheurs au sens entendu dans le présent contexte.

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

Checklist	*Detailed description and duly justification
How will the implementation committee and/or steering group regularly oversee progress?	Le suivi du projet est structuré de la manière suivante : • Un comité de suivi Composition : Direction de la stratégie et du développement RH (3 personnes) ; Direction du soutien aux laboratoires (2 personnes) ; Ingénieure amélioration continue Missions : Suivre opérationnellement le déroulé du projet ; S'assurer de l'exécution des décisions du COPIL ; Produire et mettre à jour les livrables Fréquence de réunion : mensuelle • Un comité de pilotage Composition : Vice-président recherche ; vice-président RH ; vice-président relations internationales ; directeur général des services ; directeur général des services adjoint en charge des RH ; directrice de la stratégie et du développement RH ; directrice du soutien aux laboratoires ; directrice des relations internationales ; un directeur de

	laboratoire Missions : piloter l'avancée des travaux ; valider les propositions du comité de suivi ; s'assurer du respect des orientations stratégiques de l'établissement Fréquence de réunion : trimestrielle Le comité de pilotage rend compte annuellement auprès de deux instances élues de l'université : • La commission de la recherche afin de recueillir l'avis et les vœux de la communauté scientifique. En effet, la commission de la recherche comprend des représentants élus des enseignants-chercheurs, des chercheurs, des ingénieurs de et techniciens de recherche, des doctorants et de partenaires académiques de l'établissement. • Le conseil d'administration pour définir les orientations stratégiques du projet dans le cadre de la politique d'établissement et valider les évolutions du plan d'action.
How do you intend to involve the research community, your main stakeholders, in the implementation process?	La communauté scientifique de l'établissement sera impliquée dans la démarche de plusieurs manières : • Via le point d'étape présenté annuellement à la commission de la recherche, instance représentative élue de cette communauté au sein de l'université ; • Par la participation du vice-président Recherche et d'un représentant des directeurs de laboratoires au COPIL ; • Par la présentation semestrielle ou annuelle de l'avancée du plan d'action en assemblée générale des directeurs de laboratoires d'une part et en assemblée générale des responsables administratifs des laboratoires d'autre part ; ceci afin de les rendre acteurs de la démarche mais également afin de recueillir leur point de vue de public cible et d'échanger sur les éventuelles difficultés rencontrées. Nos principaux partenaires académiques sont également parties prenantes des actions et tenus informés grâce à ces assemblées générales des laboratoires auxquelles ils participent et via les réunions de dialogue de gestion bilatérales et multi-tutelles que nous organisons avec eux de manière régulière tout au long de l'année.
How do you proceed with the alignment of organisational policies with the HRS4R? Make sure the HRS4R is recognized in the organisation's research strategy, as the overarching HR policy.	Le COPIL est composé du plus haut niveau de la gouvernance de l'université, eux-mêmes en charge de la stratégie générale de l'établissement : Vice-président délégué à la Recherche et Vice-président délégué aux Ressources Humaines. La nouvelle équipe politique considère prioritaire le rayonnement de la recherche de l'université d'une part, et le développement des ressources humaines d'autre part. Les actions proposées dans le cadre de la labélisation HRS4R s'inscrivent pleinement dans ces ambitions. D'autre part, l'établissement va s'appuyer sur les actions définies dans le cadre de la labélisation pour structurer sa stratégie RH au travers de ses lignes directrices de gestion, en particulier s'agissant du recrutement qui s'appuiera sur les préconisations OTM-R, et des objectifs d'amélioration de la qualité de vie au travail étendus à tout le personnel

	(exemple : télétravail).
How will you ensure that the proposed actions are implemented?	Un suivi régulier de l'avancement du plan d'actions sera réalisé mensuellement par le comité de suivi, reporté aux instances COPIL et Commissions recherche, à partir des indicateurs prédéfinis dans le plan d'actions. Pour sécuriser l'avancement des travaux, un tableau de bord de suivi sera mis en place et partagé par tous les acteurs.
How will you monitor progress (timeline)?	Le comité de suivi veille au respect des calendriers. En cas d'écart constaté avec les échéances prévues, une analyse des causes sera effectuée et une proposition d'un nouveau calendrier sera soumise au comité de pilotage (méthode Plan-Do-Check-Act)
How will you measure progress (indicators) in view of the next assessment?	Le comité de suivi est chargé de la production et de la mise à jour des indicateurs. Le comité de pilotage soumettra au conseil d'administration une synthèse d'étape dans les deux années suivant l'obtention du label « HR Excellence in Research ». Il proposera alors un nouveau plan d'action à 3 ans afin de se rapprocher encore des principes de la Charte et du Code.

Additional remarks/comments about the proposed implementation process:

Depuis 2016, l'Université Toulouse III-Paul Sabatier (UT3) a réaffirmé sa volonté de s'inscrire durablement dans une démarche qualité, pilotée par un vice-président dédié avec le soutien de la Direction Aide à la Stratégie et Amélioration Continue, dont un suivi régulier est assuré et présenté au Conseil d'administration. La démarche HRS4R s'inscrit parfaitement dans ce dispositif, puisqu'elle relève de la même logique.

Dans l'esprit de la démarche HRS4R, nous entendons nous inscrire dans la durée pour améliorer nos pratiques au bénéfice non seulement de nos chercheurs, mais également de l'ensemble des personnels et des étudiants de l'université.

Au-delà de notre seul établissement, nos principaux partenaires du site toulousain se sont eux aussi investis dans la démarche ou le feront dans les années à venir. Cela nous permettra de renforcer l'attractivité et le rayonnement du site au niveau international en nous positionnant comme un pôle de recherche européen d'excellence.