

Renouvellement du label HRS4R.

Conseil d'administration du 6 octobre 2025

Délibération 2025/10/CA-010

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION,

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

Vu les statuts de l'Université de Toulouse ;

Vu l'avis de Comité Social d'administration de l'établissement du 25 septembre 2025 ;

APRES EN AVOIR DELIBERE,

- AUTORISE l'envoi à la Commission européenne du dossier de demande de renouvellement du label HRS4R, joint à la présente délibération.

Toulouse le 6 octobre 2025,

La Présidente de l'Université de Toulouse,



Odile RAUZY

Date de transmission à la Rectrice de Région
académique et publication :

13 avril 2025

Délibération adoptée à l'unanimité des votes exprimés

Nombre de membres en exercice : 40

Nombre de membres présents ou représentés : 37

Nombre de voix favorables : 36

Nombre de voix défavorables : 0

Nombre d'abstentions : 1

Case number 2018FR346120 Name Organisation under review Université de Toulouse Organisation's contact details 118 route de Narbonne, Toulouse, 31062, France
--

1. ORGANISATIONAL INFORMATION

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

STAFF & STUDENTS	FTE
<i>Total researchers = staff, fellowship holders, bursary holders, PhD. students either full-time or part-time involved in research *</i>	2383
<i>Of whom are international (i.e. foreign nationality) *</i>	345
<i>Of whom are externally funded (i.e. for whom the organisation is host organisation) *</i>	211
<i>Of whom are women *</i>	959
<i>Of whom are stage R3 or R4 = Researchers with a large degree of autonomy, typically holding the status of Principal Investigator or Professor. *</i>	589 niveau PR et 881 niveau MCF = 1470
<i>Of whom are stage R2 = in most organisations corresponding with postdoctoral level *</i>	318 (ATER, post doc, et contractuels HU)
<i>Of whom are stage R1 = in most organisations corresponding with doctoral level *</i>	595 doctorants
<i>Total number of students (if relevant) *</i>	35 529 en 2024-2025 SID formation tableau bord effectifs - indiv distincts
<i>Total number of staff (including management, administrative, teaching and research staff) *</i>	4320 SID RH BDS indicateur 004
RESEARCH FUNDING (figures for most recent fiscal year)	€
<i>Total annual organisational budget</i>	Compte financier Crédits de Paiement 2024 : 407 927 557 €
<i>Annual organisational direct government funding (designated for research)</i>	2024: 112,98 Millions €
<i>Annual competitive government-sourced funding (designated for research, obtained in competition with other organisations – including EU funding)</i>	2024: 21,3 Millions €
<i>Annual funding from private, non-government sources, designated for research</i>	2024: 6,5 Millions €
ORGANISATIONAL PROFILE (a very brief description of your organisation, max. 100 words)	
Université de Toulouse is a higher education and research institution which focuses on Science, Technology and Health. It currently ranks among the top French universities in the Shanghai subject ranking. With a budget of over €400M, it has more than 4,300 staff, including 2,500 teaching and/or research staff. It supervises 64 research structures, has over 35,500 students. It is based in 4 départements (French administrative divisions) and 8 cities and is spread over 11 sites. Its real estate assets represent a total surface area of 388,656 m ² for a land area of 264 ha.	

2. STRENGTHS AND WEAKNESSES OF THE CURRENT PRACTICE:

Please review the strengths and weaknesses under the 4 thematic areas of the Charter and Code, as provided by your organisation in the initial assessment phase. When doing so, you should do not only look back, but also consider new priorities, strategic decisions, etc. which may further influence the action plan.

Please also provide a brief commentary in the "Remarks" column if major changes have occurred versus the initial plan.

Ethical and professional aspects (max 500 words)

Les questions d'éthique sont perçues comme un enjeu important par une très grande majorité des acteurs de la recherche. Une page dédiée est disponible sur le site de l'Université, régulièrement mise à jour avec des conférences, définitions, et ressources numériques : www.univ-tlse3.fr/mediation-ethique-et-deontologie.

Le Comité d'Éthique de la Recherche (CER), instance de la COMUE, garantit la déontologie des protocoles impliquant la personne humaine. Il a obtenu en 2018 le statut d'Institutional Review Board (IRB), permettant l'éligibilité des projets aux appels internationaux et la publication dans des revues exigeant un visa IRB. Il ne remplace pas les structures locales, mais sa charte peut servir de référence commune.

Chaque année, la Plateforme Éthique et Biosciences (Genotoul Societal) organise des ateliers éthiques ouverts à tous, favorisant les échanges entre spécialistes et participants. En 2025, le thème « Éthique, Sciences et Espace » se décline en trois volets, en partenariat avec la Chaire UNESCO Éthique, Science et Société :

- *Volet 1* : Humanité, sciences de l'espace et enjeux éthiques – 27 mars
- *Volet 2* : Santé de l'astronaute et de l'Homme – 15 mai
- *Volet 3* : Espace et recherche fondamentale – 19 juin

La Journée nationale de la laïcité du 9 décembre 2024 a mis à l'honneur la « Charte de la laïcité et des valeurs républicaines », en suscitant une réflexion autour de trois questions clés : Qu'est-ce que la laïcité ? Pourquoi est-elle essentielle à l'université ? Comment l'appliquer au quotidien ? Cet engagement va au-delà de la loi : il s'agit d'un socle commun de respect et de vivre-ensemble.

Le Schéma Directeur de la Transition Écologique et Sociétale (SD TES) incarne l'approche globale de l'université, couvrant l'ensemble des activités et acteurs, notamment son axe 5 « Politique sociale et qualité de vie au travail ». Le bilan des émissions de gaz à effet de serre (BEGES) pour 2022 a été construit de manière collaborative à travers des comités opérationnels et techniques.

L'université intègre les enjeux écologiques et sociétaux à sa stratégie de recherche, en valorisant les travaux en lien avec ces transitions et en soutenant les unités dans leur démarche environnementale (bilan carbone, réduction de l'empreinte). Cette évolution passe par une transformation des pratiques et un fort appui institutionnel. La connaissance et la perception par les acteurs de la recherche des actions de l'université dans ces domaines restent à améliorer.

L'université souhaite renforcer les interactions entre science et société : implication des chercheurs dans la société civile, formations aux enjeux TES pour les décideurs. Elle promeut fortement les sciences et les données ouvertes, en conformité avec la « Loi pour une République numérique » de 2016, avec le soutien d'une grande partie des acteurs de la recherche. Elle est signataire de la Déclaration de Barcelone et adhère aux principes portés par CoARA, Coalition for Advancing Research Assessment. Grâce aux actions du Service Commun de Documentation (SCD), le taux de publications en « open access » (81 %) est supérieur à la moyenne nationale. Le SCD gère le portail de l'UT (en commun avec l'INP de Toulouse et l'UTTOP) dans la plateforme nationale interdisciplinaire HAL. Néanmoins, la visibilité des actions du SCD dans ce domaine des sciences ouvertes doit être renforcée.

Enfin, l'établissement promeut une réflexion éthique élargie, intégrant l'impact environnemental et sociétal des projets de recherche. Il prévoit l'évolution du CER de la COMUE pour inclure l'éthique sociétale et les disciplines scientifiques, et l'alignement des partenariats avec la politique de transition, via la création d'une charte spécifique. Il s'est récemment doté d'une Charte des IA génératives.

Recruitment and selection (max 500 words)

La réglementation française encadre strictement le recrutement des fonctionnaires, avec des procédures dématérialisées à l'échelle nationale via des outils tels que Odyssee, Choisir le service public ou Web-ITRF. La publicité des postes est assurée, bien que majoritairement en français, ce qui limite la visibilité à l'international. La composition des jurys est réglementée, notamment en termes de parité et de présence de personnalités extérieures. Un effort important a été mené pour affiner les profils de poste. Le taux de publications d'emplois sur Euraxess Job

doit cependant être amélioré par des actions incitatives.

Au-delà des lignes directrices de gestion (LDG) nationales, l'Université de Toulouse a adopté dès 2020 ses propres LDG en matière de mobilité des personnels et de recrutement des agents contractuels. Celles-ci visent à garantir des processus transparents, équitables et non discriminatoires, en rendant les orientations locales publiques et claires. Les LDG concernant le recrutement des agents contractuels intègrent les nouveaux types de contrats : CDI de mission scientifique, CDD de projet et contrats postdoctoraux. Elle encadre aussi les recrutements des enseignants et enseignants-chercheurs contractuels. Ces dispositifs assurent des conditions favorables d'accueil et de carrière, tout en promouvant la diversité, l'égalité des chances, la laïcité et la compétence comme critère principal de sélection.

Pour renforcer l'égalité dans les processus, des guides de sensibilisation à la parité et à l'égalité des chances sont mis à disposition des comités de sélection. Des grilles d'évaluation des candidats sont également utilisées dans certains laboratoires. Par ailleurs, un guide pratique des concours ITRF est diffusé à tous les membres de jury. En 2025, les grilles de lecture des dossiers ont été mises à jour à l'occasion de la révision des LDG relatives aux promotions.

Des réunions techniques régulières structurent les campagnes de recrutement. Les offres d'emploi sont publiées sur les plateformes nationales et le site de l'université. L'ensemble de la procédure ainsi que les outils nécessaires sont disponibles via l'intranet.

La perception du caractère « ouvert, transparent et basé sur le mérite » par les acteurs de la recherche reste cependant mitigée, même sur les emplois de fonctionnaires et nous devons interroger les raisons de cette faiblesse, possiblement liées aux grandes difficultés que connaît l'enseignement supérieur français en termes d'offres de postes de chercheur stables, source de frustration.

Un autre point d'amélioration identifié concerne les recrutements sur ressources propres des laboratoires (financés par des contrats de recherche). Ces procédures ne passent pas toujours par le service central de recrutement, ce qui pose des enjeux de coordination et de traçabilité. Un groupe de travail, lancé en 2025, est chargé d'harmoniser ces pratiques. Pour ces publics, le faible nombre de pages traduites en anglais sur le site de l'université peut rendre compliquée la connaissance des dispositifs de la part des publics non-francophones, notamment aux niveaux doctorat ou post-doctorat.

Enfin, l'université travaille sur un parcours d'intégration, qui sera déployé en septembre 2025. Cette étape vise à accompagner les nouveaux arrivants dès leur prise de poste, à renforcer leur sentiment d'appartenance et à consolider les collectifs de travail. Elle clôt le processus de recrutement en posant les bases d'une insertion réussie dans l'établissement.

Working conditions (max 500 words)

L'Université de Toulouse offre à ses chercheurs un environnement de travail stimulant, porté par l'attractivité scientifique, économique et culturelle de la région toulousaine. Ce contexte dynamique favorise les interactions interdisciplinaires et les partenariats avec les acteurs socio-économiques, permettant à l'université de répondre aux grands enjeux sociétaux actuels à travers une large diversité de thématiques.

Pour renforcer sa stratégie et son rayonnement, un Pôle de pilotage des grands projets a été mis en place. Il a pour mission de coordonner les projets structurants de l'établissement et d'en assurer la visibilité à l'échelle nationale et internationale.

L'université accorde une attention constante aux conditions de travail, à la santé et à la sécurité au sein de ses unités de recherche. Les conditions de travail sont majoritairement perçues comme moyennes à très bonnes par les acteurs de la recherche. Cependant, même si des travaux ont été financés ou vont l'être dans les prochaines années, pour reconstruire ou rénover plusieurs bâtiments de recherche, quelques-uns d'entre eux sont encore en état dégradé et n'offrent pas des conditions de travail satisfaisantes, notamment thermiques, à leurs occupants.

Le Service Prévention et Sécurité veille au respect des réglementations, à la mise en œuvre des plans d'action, avec l'appui d'un réseau d'assistants de prévention mobilisés dans les laboratoires.

Dans le cadre du plan national de lutte contre les violences sexuelles, sexistes et les discriminations (VSSD), l'Université a mis en place le dispositif AVEC (Accompagnement, Veille, Écoute), un guichet unique permettant de signaler les situations de VSSD et de bénéficier d'un accompagnement adapté (recrutement de 2 agents pour ce

dispositif).

Le Schéma directeur pluriannuel handicap (SDPH) est un document stratégique qui détermine la politique handicap de l'établissement. Il a été mis à jour en 2023.

Les services de soutien aux personnels sont également renforcés : en plus de la médecine de prévention, d'une assistante sociale et d'une conseillère en économie sociale et familiale, l'université a recruté une responsable qualité de vie au travail et une psychologue du travail. Une enquête sur la qualité de vie au travail, menée en 2024 auprès de l'ensemble des personnels, servira de base à un plan d'action en 2025, proposé par des groupes de travail thématiques, avec un objectif clair : mieux prévenir les risques psychosociaux (RPS). En complément, les formations en management intègrent désormais un module sur la prévention de ces risques.

Le télétravail est désormais bien ancré dans l'organisation de l'université. Il est accessible jusqu'à trois jours par semaine, selon les fonctions exercées et l'organisation du service. Ce dispositif favorise un meilleur équilibre entre vie professionnelle et personnelle, tout en réduisant les déplacements domicile-travail. Il est très majoritairement bien perçu par les acteurs de la recherche.

Sur le plan des rémunérations, la mise en œuvre de la Loi de Programmation de la Recherche (LPR) de 2020 a permis une revalorisation salariale pour les personnels de recherche, ainsi que davantage de possibilités de promotion. La rémunération des doctorants a également été revue à la hausse. Toutefois, l'université reste confrontée à un contexte budgétaire national contraint, limitant parfois la pleine mise en œuvre de ses ambitions en matière de ressources humaines.

Étant en cotutelle avec plusieurs organismes de recherche (CNRS, Inserm, INRAE, IRD, ONERA, CNES, etc.) et établissements d'enseignement supérieur (Toulouse INP, INSA Toulouse...), l'université a renforcé sa coordination avec ces partenaires pour développer des formations mutualisées à l'échelle du site. Cette coopération a notamment permis la mise en œuvre d'actions communes en lien avec les besoins spécifiques des équipes de recherche.

En 2023-2025, l'établissement a participé volontairement à l'Expérimentation de la Simplification Administrative de la Recherche (ESAR), initiée suite au rapport Gillet. Ce projet, conduit en partenariat avec les EPST, a permis de co-construire des formations mutualisées, notamment sur le management. Cependant, la lourdeur administrative liée à la diversité des dispositifs de financement et des politiques de formation a limité son efficacité.

Face à ce constat, l'université privilégie désormais des actions bilatérales ciblées répondant aux besoins concrets des unités de recherche : formations thématiques partagées (QVT, égalité-diversité, expérimentation animale, prévention, développement personnel...), décloisonnement entre métiers et structures, partage de pratiques. Cette approche pragmatique favorise l'efficacité, l'agilité et la cohésion au sein des équipes de recherche.

Training and development (max 500 words)

En cohérence avec sa stratégie institutionnelle, l'Université de Toulouse affirme son engagement envers la communauté scientifique à travers ses plans de formation successifs. Le plan 2021-2023, via l'axe 5 « Une université qui rayonne par la recherche et l'innovation », et le plan 2024-2026, à travers l'axe 2 « Soutenir une recherche diversifiée, interdisciplinaire, performante et responsable », traduisent cette ambition. L'objectif est de stimuler l'innovation, renforcer la production scientifique et positionner l'établissement comme un acteur de référence aux niveaux local, national et international.

L'université s'attache à développer les compétences des chercheurs, enseignants-chercheurs, personnels techniques et scientifiques, en particulier dans la gestion de projets de recherche, le montage de financements (nationaux, européens, partenariaux), ou encore la prise de fonction des directrices et directeurs d'unité. La montée en compétence des personnels est un levier central pour répondre aux évolutions des métiers de la recherche.

Une faiblesse du dispositif est qu'il reste encore méconnu, difficilement accessible ou mal adapté aux besoins par une partie notable des acteurs de la recherche, en dépit des nombreuses actions de communication à ce sujet. Mieux cibler les formations en fonction des publics pourra être une façon d'y remédier.

L'offre de formation est conçue pour être accessible, personnalisée et en phase avec les avancées scientifiques et techniques. Elle soutient les trajectoires professionnelles tout au long de la carrière. Les écoles doctorales, quant à elles, veillent à ce que chaque doctorant suive un volume minimum de formations professionnelles validées par des crédits, afin de préparer leur insertion dans le monde socio-économique. Le nouveau Comité de Suivi Individuel

annuel, mis en place au niveau national pour l'ensemble des doctorants, permet de s'assurer du bon déroulé du doctorat. Il est majoritairement jugé comme satisfaisant.

Consciente des enjeux liés à la précarité en recherche, l'université élabore en 2025 une stratégie d'accompagnement dédiée aux personnels contractuels en fin de contrat (ATER, enseignants contractuels du second degré, postdoctorants). Un suivi individualisé des parcours professionnels sera mis en place, marquant une avancée dans la reconnaissance et le soutien à ces agents.

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

Par décret n°2024-1156 du 4 décembre 2024, l'université Toulouse III Paul Sabatier est devenue l'Université de Toulouse sous statut d'Établissement public expérimental (EPE), avec comme établissement composante l'Ecole d'ingénieurs de Purpan. Au-delà de ce périmètre restreint, l'objectif est de positionner l'Université de Toulouse en cheffe de file porteuse des ambitions de l'ensemble du site toulousain sur la recherche et la formation.

Dans ce cadre, de nombreux associés et partenaires participent à ce projet d'envergure :

- Des établissements d'enseignement supérieur : Communauté d'universités et établissements de Toulouse (ComUE de Toulouse), Université Toulouse Jean Jaurès (UT2J), Institut National des Sciences Appliquées de Toulouse (INSA Toulouse), Institut National Polytechnique de Toulouse (INP Toulouse), Institut Supérieur de l'Aéronautique et de l'Espace (ISAE Supaero), Ecole Nationale d'Aviation Civile (ENAC), Institut Nationale Universitaire Champollion (INUC), Université de Technologie de Tarbes Occitanie Pyrénées (UTTOP), Ecole Nationale Vétérinaire de Toulouse (ENV Toulouse), Ecole Nationale Supérieure d'Architecture de Toulouse (ENSA Toulouse), Ecole Nationale de Météorologie (EN Meteo), Institut Mines-Telecom d'Albi (IMT Albi) Ecole Nationale Supérieure de Formation de l'Enseignement Agricole (ENSFEA)
- Des organismes nationaux de recherche : Centre National de la Recherche Scientifique (CNRS), Institut Nationale de la santé et de la recherche médicale (Inserm), Institut national de recherche pour l'agriculture, l'alimentation et l'environnement (INRAE), Institut de Recherche pour le Développement (IRD), Office Nationale d'Etudes et de Recherches Aérospatiales (ONERA), Centre Nationale d'Etudes Spatiales (CNES), MétéoFrance
- Des établissements de santé : Centre Hospitalier Universitaire (CHU) de Toulouse, Oncopole Claudius Regaud
- D'autres structures : Centre Régional des Œuvres Universitaires et Scolaires Toulouse Occitanie (CROUS Toulouse Occitanie), Centre de Ressources, d'Expertise et de Performance Sportive de Toulouse (CREPS Toulouse)

L'université de Toulouse a pour ambition de réunir le potentiel de recherche du site toulousain dans une même dynamique en élaborant une stratégie commune mais aussi d'être ainsi plus visible à l'international afin notamment d'attirer des chercheurs et des étudiants de talent.

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

Le passage au statut d'établissement public expérimental a nécessité l'organisation de nouvelles élections pour la gouvernance de l'université de Toulouse, retardant la finalisation du plan d'action de plusieurs mois (demande de report par courrier en date du 23 janvier 2025)

L'évaluation quinquennale par le Haut-Comité à l'Évaluation de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur

(HCERES) de l'établissement s'est déroulée en parallèle de la préparation de renouvellement du label HRS4R. Les équipes de recherches étant très sollicitées pour l'évaluation HCERES, il leur a été difficile de dégager du temps pour contribuer avec toute l'implication souhaitée au renouvellement du label HRS4R. Toutefois, des groupes de travail ont eu lieu avec des représentants des différents pôles de recherche, et 493 chercheurs ont répondu au sondage envoyé.

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

La nouvelle équipe politique à la présidence de l'université depuis janvier 2024, réélue en 2025 à la tête de l'EPE, s'inscrit sans ambiguïté dans les ambitions du label HRS4R. Plusieurs de ses membres faisaient partie de l'équipe qui avait porté la première candidature de l'université au label en 2019, avant l'alternance politique de 2020.

La dynamique RH de l'établissement et ses priorités stratégiques n'ont pas été affectées par les évolutions institutionnelles décrites ci-dessus. Néanmoins, la transformation de l'EPE en Grand Établissement en 2027-2028 s'accompagnera de l'intégration des 450 personnels de la Communauté d'Université et d'Établissements (COMUE) de Toulouse à la même date, notre l'Université de Toulouse en reprenant les missions. Cette intégration s'accompagnera de fusions de services administratifs ayant des périmètres proches et comportera donc des risques importants en termes de conditions de travail des personnels. Nous serons extrêmement vigilants à ce qu'elle se déroule dans les meilleures conditions pour l'ensemble des personnels des deux établissements actuels. Notre plan d'action sera très probablement appelé à évoluer au cours des deux années qui viennent pour en tenir compte.

3. ACTIONS

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

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

N°	Proposed ACTIONS	GAP Principle(s)	Timing (at least by year's quarter/semester)	Responsible Unit	Indicator(s)/ Target(s)	Current status	Remarks
1	Etablir avec les tutelles un modèle de règlement intérieur - Publier sur l'intranet de l'Université les règlements intérieurs des unités de recherche	3.3	2 ^e trimestre 2024	DreV	50 % d'UMR avec un règlement intérieur et 100 % des URU	REALISE	Délibération CA 3 février 2025. La publication sera réalisée par chaque laboratoire sur son site.
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	1.1	1 ^{er} trimestre 2021	DReV	Page intranet sur l'éthique professionnelle avec liens vers les documents cités	REALISE	https://www.univ-tlse3.fr/nos-engagements/mediation-ethique-et-deontologie
3	Créer une cellule médiation, éthique et déontologie	1.1	2 ^e trimestre 2021	Médiateur	Décision du conseil d'administration relative à la création de la cellule	REALISE et EN COURS D'EVOLUTION	Délibération CA 2021/04/CA-032 du 12 avril 2021 Séparation médiation pour les étudiants et pour les personnels
4	Lutter contre le plagiat	1.1	3 ^e trimestre 2022	DSI et DFVU	% de thèses passées au logiciel anti-plagiat	REALISE et ELARGI	Logiciel Compilatio déployé en avril 2021 + adoption d'une charte du bon usage des IA génératives à l'université de Toulouse (délibération CA du 2 juin 2025)
5	Réaliser des actions de sensibilisation sur la propriété intellectuelle et la déontologie	3.3	4 ^{ème} trimestre 2020	DReV	5 actions de sensibilisation par an	REALISE	Actions réalisées par le Pole négociation contractuelle recherche et valorisation – exemples : catalyseur, météo France cesbio, upssitech...
6	Publier sur l'intranet de l'Université un document formalisant le circuit de la vie d'un contrat de recherche	3.3	2 ^{ème} semestre 2026	DReV	Processus contrat de recherche formalisé et publié	EN COURS	Document existant mais à enrichir : https://ent-personnels.univ-tlse3.fr/recherche/flux-dun-contrat-de-recherche
7	Créer une page dédiée sur le site intranet de l'Université avec toutes les informations réglementaires concernant les fonctionnaires chercheurs	3.3	2 ^e trimestre 2024	DRHDS	Page intranet avec les informations réglementaires pour les fonctionnaires chercheurs	REALISE et ETENDU	Page internet avec les informations pour les fonctionnaires : https://www.univ-tlse3.fr/recrutement/personnels-enseignants + Informations sur les contrats de recherche spécifiques sur intranet : https://ent-personnels.univ-tlse3.fr/ressources-humaines-developpement-social/contrats-de-recherche-specifique
8	Sensibiliser les laboratoires sur les cahiers de laboratoire	1.6	4 ^{ème} trimestre 2026	DReV	Nombre d'actions de sensibilisation : 5 par an	EN COURS	Sujet abordé en groupe de travail HRS4 : intérêt différent selon les disciplines Recensement des laboratoires utilisant les cahiers de laboratoires en cours.
9	Assurer la protection des données (en application du RGPD) - Recenser et mettre en conformité les bases de données des laboratoires	3.3	4 ^{ème} trimestre 2022	DReV	Recensement des bases de données - 5 réunions du réseau des référents Protection et Sécurité des Données	REALISE	Présence d'un atelier de la donnée labellisé porté par la COMUE dont l'UT est partenaire. Participation active de l'UT dans l'enquête sur le « stockage numérique » auprès des DU des pôles, piloté par le VP Num COMUE en collaboration avec l'atelier ADOO. Nomination d'une ADAC pour les données de la recherche

							Création d'un espace institutionnel dans l'entrepôt Recherche Data Gouv et la modération assurée par un.e administrateur/trice de cet espace Identification d'un correspondant Sécurité des systèmes d'information (CSSI) pour chaque laboratoire et organisation de leur réseau Migration des données de plusieurs laboratoires vers le DROOC, sécurise les données (CRBR, CerCO, LAERO, LGC et LAPLACE)/
10	Publier sur l'intranet de l'Université la Charte des contractuels actualisée et un guide du contractuel (version simplifiée de la charte)	3.3	1er semestre 2024	DRHDS	Charte des contractuels Guide du contractuel Page intranet avec la charte des contractuels et le guide du contractuel	REALISE	LDG contractuels et LDG contractuels E-EC en ligne sur l'ENT : https://ent-personnels.univ-tlse3.fr/carriere/lignes-directrices-de-gestion-relatives-a-la-politique-rh-pour-les-contractuels-ut3 https://ent-personnels.univ-tlse3.fr/carriere/lignes-directrices-de-gestion-contractuels-enseignants-et-enseignants-chercheurs-ut3
11	Publier les offres d'emplois de doctorants, post-docs et CDD BIATSS-recherche d'une durée supérieure à six mois sur les sites dédiés : Euraxess Jobs (avec lien depuis le site de l'Université – rubrique recrutement) ou sur un futur site de l'Université de Toulouse, avec une durée minimale de publication avant l'ouverture du poste	2.2	4e semestre 2026	DRHDS	Pourcentage d'offres d'emploi du secteur de la recherche publiées sur Euraxess par l'UT3	EN COURS	
12	Rendre transparentes les procédures de recrutement des contractuels doctorants	2.2	1er semestre 2024	DRHDS	Publication sur le site internet UT3 des procédures	REALISE	Procédures publiées sur les sites internet des écoles doctorales
13	Adopter et publier les lignes directrices de gestion (LDG) en matière de politique RH : - Rendre transparentes les procédures de recrutement (guide du recrutement) - Chercher la fidélisation des collaborateurs contractuels, capitaliser sur les compétences acquises - Valoriser la mobilité - Communiquer sur les décisions individuelles prises en application de ces LDG	2.2 4.1 4.2	4ème trimestre 2020	DRHDS	Adoption et publication sur le site de l'Université des LDG en matière de politique RH	REALISE	Charte recrutement sur site internet UT3 https://www.univ-tlse3.fr/comprendre-l-universite/recrutement + LDG Mobilité sur l'ENT : https://ent-personnels.univ-tlse3.fr/carriere/lbg-mobilite (mise à jour prévue automne 2025)
14	Renforcer la transparence en matière de rémunérations accessoires, notamment prime de brevet d'invention et prime d'intéressement	3.1	1er semestre 2026	DReV DRHDS et DFA	Mise en œuvre de la rétribution	EN COURS	Primes inventeurs : un plan d'apurement est en cours car l'établissement avait 2 ans de retard sur le versement des primes aux inventeurs. Le rattrapage va se faire en deux versements, un en juin/juillet, et un en octobre/novembre. A partir du 1er janvier 26, une procédure de versement des primes va être mise en place, avec un versement des primes inventeurs reçues l'année n-1 en année n, avec toujours deux versements annuels. En même temps que les primes, seront versées les parts labos et établissements.
15	Améliorer la transparence du régime indemnitaire des enseignants-chercheurs	3.1	2ème trimestre 2022	DRHDS	Adoption et publication des LDG RIPEC	REALISE	Page intranet RIPEC : https://ent-personnels.univ-tlse3.fr/remuneration/ripec
16	Adopter et publier sur le site de l'Université les LDG en matière de promotion et de valorisation des parcours : valoriser la mobilité et la transmission des savoirs	4.1	2e trimestre 2022	DRHDS	Adoption et publication sur le site de l'Université des LDG promotion et valorisation des parcours	REALISE	LDG Promotions et valorisation des parcours sur l'ENT: https://ent-personnels.univ-tlse3.fr/carriere/lbg-relatives-aux-promotions-et-a-la-valorisation-des-parcours-professionnels Révisées en 2025 (Vote CA juillet 2025)
17	Créer une page intranet sur	4.3	1er semestre 2024	DRHDS	Page intranet sur	REALISE	Plan de formation sur ENT :

	l'offre de l'accompagnement et le développement des compétences à destination des chercheurs				l'offre RH en matière d'accompagnement et de développement des compétences		https://ent-personnels.univ-tlse3.fr/ressources-humaines-developpement-social/formation Parcours spécifique pour les MCF nouveaux entrants- Mise en place d'un parcours d'intégration des personnels enseignants
18	Rendre lisible la mission du médiateur	3.1	3ème trimestre 2020	Présidence	Page intranet sur les missions du médiateur	REALISE	Page internet médiation pour les étudiants : https://ent-personnels.univ-tlse3.fr/accueil/la-mediation-a-luniversite Médiation pour les personnels : association de médiateurs en passant par AVEC - mettre à jour page intranet avec procédure pour les personnels + Info AVEC: https://ent-personnels.univ-tlse3.fr/accueil/accompagnement-veille-ecoute
19	Faire une communication globale sur l'accompagnement au dépôt d'appel à projets, incluant les facilités pour le dépôt d'appels à projets : décharges, etc. Mettre en place une présentation régulière de l'offre de service de la DSL à destination des Directoires de recherche	3.1	2e semestre 2024	DReV	Plan de communication	REALISE	Open4Research/Research connect: https://ent-personnels.univ-tlse3.fr/recherche/open4research-le-portail-des-appels-a-projets-pour-la-recherche Journée d'information avec les laboratoires
20	Retravailler les modalités d'accueil dans les laboratoires sur un projet de recherche	3.1	2e semestre 2026	DReV	Politique d'accueil définie	EN COURS	Sujet abordé en groupe de travail : Formaliser une proposition de trame générique, adaptable par chaque structure, incluant une information sur la Toulbox (en français et en anglais)
21	Mettre en place une procédure pour la labellisation et l'attribution des dotations aux plateformes technologiques et d'expertise pour les mettre en valeur et rendre plus transparent le processus d'allocation des moyens	3.1	4e trimestre 2024	DReV	Liste, critères de labellisation et modalités de dotations des plateformes technologiques et d'expertise	REALISE	Délibération de la Commission recherche du 15 octobre 2019 sur la labellisation des plateformes + note de l'université sur la définition d'une plateforme technologique et d'expertise
22	Faire évoluer la procédure de répartition et d'attribution des contrats doctoraux pour s'adapter aux nouvelles dynamiques de l'éco système de l'établissement	3.1	1er semestre 2024	DReV	Procédure mise à jour	REALISE	TIRIS : appel d'offre interdisciplinaire auquel l'université contribue à hauteur de 4,5 CDU/an Région appel d'offre émergence : 1,5 CDU /an Pack Booster : vers jeunes MCF Bourses handicap : 2 CDU en complément de la campagne du MESRI 3 CDU/an au titre des Relations Internationales
23	Mettre en place une procédure pour le traitement des demandes de création d'entreprise par des personnels de l'UT	4.1	2e semestre 2026	DReV	Procédure	EN COURS	
24	Améliorer les compétences en matière de recrutement en publiant un guide détaillé du recrutement à destination des membres des comités de sélection	2.2	4ème trimestre 2020	DRHDS	Guide du recrutement	REALISE	Charte du recrutement + Document « le recrutement des EC » + Document « procédure relative à la voie temporaire d'accès au corps des Professeurs d'université »
25	Proposer des actions de sensibilisation à destination des recruteurs, en s'appuyant sur le guide du recrutement. Une attention particulière doit être portée aux comités de sélection	2.2	1er trimestre 2023	DRHDS	1 ou 2 actions de sensibilisation dans le mois précédent le recrutement pour les COS + Vademecum à l'attention des membres des COS + Nombre de personnes sensibilisées	REALISE	PPT à destination des COS + grille de détection de partialité + Vidéo sur les stéréotypes de genre+ guide ministériel de fonctionnement du comité de sélection + offre collective de formation sur le recrutement
26	Développer l'offre de formation à destination de la recherche - Rendre visible l'offre de service du Service compétences	4.3	4ème trimestre 2021	DRHDS	Plan de formation des personnels incluant des modalités mixtes	REALISE	Plan de formation 2025-2027 incluant un axe prioritaire et stratégique de l'établissement = "Soutenir une recherche

					de formation		diversifiée, interdisciplinaire, performante et responsable afin de stimuler l'innovation, augmenter la production scientifique et renforcer la position de l'institution dans le paysage académique, de site, national et mondial"
27	Développer les compétences managériales - Mettre en place une charte des managers (accueillir et intégrer les nouveaux personnels, informer sur les parcours professionnels, etc.)	4.4	1 ^{er} semestre 2027	DRHDS	Charte des managers	REPORTÉ	Charte non formalisée, car d'autres projets prioritaires. Mais un groupe de travail a été mis en place pour améliorer l'accueil des nouveaux entrants – Par ailleurs, des formations sur le management sont proposées dans l'offre de formation.
28	Développer les compétences managériales - Rendre la formation des managers obligatoire	4.3	1 ^{er} semestre 2026	DRHDS	Nombre de managers formés par année universitaire	EN COURS	Sur la période 2021-2023 : 932 stagiaires formés sur la thématique management En cours : inscrit dans le plan d'action QVCT en cours d'élaboration (voté dans les instances à l'automne 2025)
29	Mettre en place un appel d'offre sur la Mobilité Doctorante financé sur le budget de la recherche	3.1	1 ^{er} trimestre 2022	DCI et DreV	Cadrage de l'appel d'offres	REALISE	Appel d'offre lancé en janvier 2022 (1 ^{ère} édition) - Enveloppe de 30 000 €. Reconnu chaque année Délibération de la Commission recherche du 17 décembre 2024 pour l'appel d'offre 2024
30	Coordonner les actions en matière de communication scientifique vers la société en lien avec la stratégie de l'établissement	3.4	3 ^{ème} trimestre 2020	DreV et DCCE	Nombre d'événements organisés chaque année par l'Université	REALISE	
31	Inclure des représentants des doctorants dans les Comités de pôles de recherche ; prévoir un/deux collèges(s) supplémentaire(s) aux élections des comités pour cette/ces catégorie(s).	3.1	3 ^{ème} trimestre 2020	DreV	Statut des comités modifié	ABANDONNE	Evolution des statuts de l'université avec le passage en EPE
32	Mettre en place des actions pour développer la publication en sciences ouvertes	1.3	2 ^{ème} trimestre 2022	SCD		REALISE	Document "Stratégie Science ouverte UT3, pour une science sans entraves et sans délais" (CA 4 novembre 2024) + pages internet dédiées sur la science ouverte à l'UT
33	Renforcer la qualité de la prise en compte des risques professionnels dans les unités de recherche	3.1	2 ^{ème} trimestre 2020	DPLPS	Nombre de DUERP mis à jour	REALISE	2024: 87,5% des DUERP à jour <1 an (67 % en 2021); 4,2% à jours <3 ans (7% en 2021); 8,3% DUERP>3ans (26 % en 2021) Les DUERP intègrent désormais un volet spécifique consacré aux risques psychosociaux.
34	Renforcer la sensibilisation et la qualité de la sécurité des systèmes d'information de l'Université (composantes et laboratoires)	3.3	3 ^{ème} trimestre 2020	DSI	Actions de sensibilisation + Indicateur de niveau de respect des préconisations de la PSSI. à voir avec VP délégué Numérique	REALISE	Deux actions importantes : - Accompagnement d'expertise en prestation de réponse à incident de sécurité (Qualifié ANSSI). Au dernier trimestre 2024, une grande partie des services informatiques (composantes, laboratoires, services, ...) ont participé à la phase de prise de connaissance de l'existant en termes de SSI (réponses à un questionnaire, analyses des réponses par le prestataire et restitutions des axes prioritaires d'amélioration de la résilience). - La préparation de l'établissement à la gestion de crise cyber, par la création d'un groupe de travail piloté par le Conseiller en Sécurité Numérique, chargé de mission auprès du vice-président délégué du numérique responsable.
35	Déploiement du dispositif de télétravail aux personnels BIATSS de recherche	3.1	3 ^{ème} trimestre 2020	DRHDS	Taux de personnels pouvant être mis en situation de télétravail	REALISE	Règlement télétravail de l'université adopté en janvier 2021 et actualisé régulièrement. 2024 : 811 télétravailleurs parmi les 1690 personnels biatss soit 48% (source SID)

36	Etablir un plan d'actions Egalité Femmes-Hommes (état des lieux et proposition d'actions en matière de recrutement, rémunération, promotion)	1.4	2ème trimestre 2021	DRHDS	Plan d'actions égalité femmes hommes	REALISE	Nouveau plan d'action voté en décembre 2024 et disponible sur le site internet et intranet – Index égalité 2024 : 94/100
37	Structurer au niveau de l'établissement un pool de correspondants " intégrité scientifique" et une offre de formation.		1 ^{er} semestre 2027	DreV	Liste des correspondants intégrité scientifique	NOUVEAU	
38	Organiser une rencontre par an entre les référents égalité des unités de recherche		1 ^{er} semestre 2027	DreV et AVEC	Liste des référents égalités des unités de recherche et programme de l'atelier annuel	NOUVEAU	
39	Sensibiliser la communauté scientifique au dépôt systématique des articles sur des archives ouvertes (type Hal) en coordination avec le SCD		1 ^{er} semestre 2028	SCD	Nombre d'actions de sensibilisation	NOUVEAU	
40	Centraliser les offres d'emploi et le suivi des recrutements des doctorants et post-doctorants		2eme semestre 2027	DRHDS et DFVU	Procédure de recrutement des doctorants et post doctorants	NOUVEAU	
41	Formaliser et publier une trame d'offre d'emploi en anglais avec la mention « langue souhaitée anglais ou français » / « French language skills are not required but are an asset »		2 ^e semestre 2026	DRHDS	Trame d'offre d'emploi en anglais	NOUVEAU	
42	Traduire en anglais les pages internet et les documents relatifs au recrutement d'un doctorant		2eme semestre 2027	DCCE	Pages internet et documents associés en anglais	NOUVEAU	
43	Créer un document pour aider les chercheurs à répondre à tous les types d'appel à projets (régionaux, nationaux, européens)		2eme semestre 2027	DReV	Document formalisé et accessible sur intranet	NOUVEAU	
44	Améliorer le suivi du contrat de recherche		1er semestre 2028	DReV	Déploiement d'un outil mutualisé pour suivre un contrat de recherche	NOUVEAU	cf guichet de suivi des projets de recherche de l'UT et Web contrat du CNRS
45	Communiquer sur la nouvelle version de Open4Research : "Research Connect"		1 ^{er} semestre 2026	DReV	Nombre de formation/ webinaire	NOUVEAU	Proposition de déploiement de cet outil au niveau du site
46	Faire cosigner la « fiche de suivi des recrutements » par 2 autres personnes		1 ^{er} semestre 2026	DRHDS	Fiche de suivi des recrutements modifiée et partagée	NOUVEAU	Application de la charte du recrutement
47	Ouvrir l'offre de formation doctorale proposée par les écoles doctorales aux post-doctorants		2eme semestre 2026	DReV et DFVU	Nombre de formations ouvertes au post doctorants et nombre de post doctorants inscrits	NOUVEAU	
48	Intégrer dans le diaporama de présentation aux COS un focus sur l'engagement COARA et la non pénalisation des carrières non linéaires		2eme semestre 2026	DRHDS	Diaporama intégrant ce focus	NOUVEAU	Les principes de COARA (Coalition for Advancing Research Assessment) : fonder l'évaluation de la recherche principalement sur une évaluation qualitative et une utilisation responsable des indicateurs quantitatifs : abandonner les utilisations inappropriées des mesures basées sur les revues et les publications (notamment facteur d'impact et indice h) Les interruptions de carrière ou les variations dans l'ordre chronologique des curriculums vitae ne devraient pas être pénalisées mais être considérées comme le développement d'une carrière, et donc comme une contribution potentiellement précieuse au développement professionnel des chercheurs vers un parcours professionnel multidimensionnel.
49	Formaliser une « fiche » centralisant l'offre de service de l'université pour la recherche (sujet, service responsable, page internet/intranet contenant les informations utiles)		1er semestre 2027	DReV	Fiche offre de services formalisée	NOUVEAU	Présentation de l'offre de service de la DReV à destination des pôles de recherche, aux responsables administratifs des unités et aux pôles du site. Formaliser une page intranet dédiée dans la partie « je suis

							scientifique ».
50	Aligner les pratiques de partenariat et de recherche avec la politique de transition écologique et sociétale de l'université : formalisation d'une charte des partenariats, éventuellement à l'échelle du site toulousain.		1 ^{er} semestre 2028	DReV	Charte des partenariats formalisée et publiée	NOUVEAU	SD TES axe 3

The extended version of the reviewed HR Strategy for your organisation for the next 3 years, including the OTM-R policy must be published on your organisation's website.

Please provide the link to the dedicated webpage(s) on your organisation's web site *:

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

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

Comments on the implementation of the OTM-R principles

Les principes OTM-R sont portés à haut niveau par la présidence de l'université. Ils sont implémentés dans les pratiques de l'université concernant les recrutements de ses personnels, dans une logique de démarche qualité. Afin de maximiser le nombre de candidatures de qualité, les offres d'emplois sont génériquement publiées sur les sites de la Fonction Publique française, via les réseaux professionnels généralement à portée internationale, et/ou les réseaux sociaux. L'université veille à ce que les procédures de sélection soient connues de toutes et tous, dans le respect de la réglementation française.

Les recrutements se font sur la base des qualités professionnelles des agents, en veillant à exclure tout critère concernant l'âge, l'origine, le sexe, le genre, les orientations sexuelles, le handicap, les engagements syndicaux ou tout autre facteur discriminant. Les grilles d'évaluation pour analyser les candidatures veillent à équilibrer les différentes facettes du métier concerné.

La charte du recrutement, prenant en compte ces principes, est positionnée sur la page internet de l'université « Nous rejoindre » (<https://www.univ-tlse3.fr/comprendre-l-universite/recrutement>).

Please be aware that your OTM-R policy should be 'embedded' into the institutional HR strategy at the award renewal phase. The extended version of the reviewed HR strategy including the OTM-R policy and actions should be published on your organisation's website.

4. IMPLEMENTATION

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

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

La démarche HRS4R s'inscrit dans une démarche globale d'évolution de l'établissement vers davantage de transparence (SI pour des données opposables et des indicateurs robustes) et de pilotage (formalisation des processus : procédures, feuilles de route, amélioration continue).

La majorité des actions du plan 2022-2025 ont été réalisées (70%), peu n'ont pas pu être réalisées faute de ressources ou en raison de l'évolution des statuts de l'établissement (5%).

La coïncidence de l'arrivée d'une nouvelle équipe à la présidence de l'université et de l'auto-évaluation dans la perspective de renouvellement du label a été l'occasion de revitaliser la démarche HRS4R au sein de l'établissement, et d'en défendre les principes au plus haut niveau. L'identification claire de la Vice-présidente déléguée en charge des personnels, des carrières et de la qualité de vie au travail et du Vice-président délégué à la stratégie et la qualité de la recherche comme binôme portant politiquement la démarche assure son suivi concomitant par les domaines Ressources Humaines et Développement Social (DRHDS) et Recherche, Innovation, Valorisation et International (DRIVI). Le Comité de suivi s'assurera de la coordination et de la mise en œuvre des actions entre ces deux domaines. Il rendra compte annuellement au Comité de pilotage. Les vice-présidents assureront le lien avec l'équipe présidentielle si le besoin s'en ressent concernant certains arbitrages ou difficultés relatives à la mise en œuvre d'actions.

L'enquête de 2025 auprès des acteurs de la recherche a été conçue pour être proche de celle de 2019 afin de pouvoir analyser l'évolution des réponses avec le temps. Une enquête similaire sera menée dans 3 ans afin de mesurer les progrès induits par les nouvelles actions et orienter le futur plan d'action.

How have you prepared the internal review? (max. 500 words)

Le Comité de suivi réalise un suivi régulier et systématique des actions du plan, en lien avec les différents acteurs concernés, afin de s'assurer de la réalisation des différentes actions ou d'identifier les éventuels points de blocages, afin de trouver des solutions pour les lever, voire de réorienter certaines actions.

En parallèle, un groupe de travail constitué des représentants de la communauté de la recherche et présidé par la Vice-présidente déléguée en charge des personnels, des carrières et de la qualité de vie au travail et le Vice-Président délégué à la stratégie et la qualité de la recherche représentant le Vice-président de la Commission de la recherche, a été réuni 4 fois à partir de décembre 2024 pour proposer le nouveau plan d'action de l'établissement au Comité de Pilotage.

Une enquête a également été envoyée à l'ensemble de la communauté de la recherche pour évaluer leur perception sur les 4 piliers du label en mars/avril 2025. Ses buts étaient de procéder à une analyse objective de nos pratiques et de leur ressenti, et d'identifier de nouvelles priorités à inclure dans la mise à jour du plan d'actions.

Le document final a été présenté devant les instances de l'université : Comité social d'administration, Commission de la recherche, Conseil d'administration, avant envoi à la Commission européenne.

How have you involved the research community, your main stakeholders, in the implementation process? (max. 500 words)

Les acteurs de la recherche ont été impliqués dans le cadre de leur participation au groupe de travail pour proposer un nouveau plan d'action de l'établissement, mais aussi par l'enquête qui leur a été envoyée pour recueillir leur perception, comme cela avait été fait lors de l'initialisation de la démarche de labellisation en 2019. L'enquête de 2025 a été conçue pour être proche de celle de 2019 afin de pouvoir analyser l'évolution des réponses avec le temps. Elle a aussi permis de remobiliser la communauté des acteurs de la recherche dans les laboratoires sur les enjeux de la démarche HRS4R.

Les responsables des pôles de recherche sont membres du comité de pilotage du projet.

Par ailleurs, des communications sur ce label ont été faites dans la newsletter de l'université, relayées par la DReV aux unités de recherche par le biais de sa propre newsletter.

Enfin, au niveau des instances de l'université, la Commission de la recherche, composée des représentants des différents typologies d'acteurs de la recherche a été consultée sur ce projet, ainsi que

le Conseil des Directeurs de Composante et de Pôles de recherche.

Do you have an implementation committee and/or steering group regularly overseeing progress? (max. 500 words)

Le suivi du plan d'action et la préparation de l'évaluation intermédiaire sont réalisés au niveau opérationnel par le Comité de suivi. Renouvelé début 2024, il est composé du Vice-président délégué à la stratégie et la qualité de la recherche (Nicolas Destainville) et de la Vice-présidente déléguée chargée des personnels des carrières et de la qualité de vie au travail (Karine Groenen Serrano), ainsi que de la directrice adjointe de la DReV (Carole Matthia) et de la responsable du pôle appui stratégique et études RH du domaine RHDS (Pauline Brunel).

Au niveau plus stratégique, il existe un Comité de pilotage spécifique pour ce projet, dont le rôle est d'assurer le portage politique du projet et de prendre les arbitrages nécessaires. Il est composé du Vice-président de la Commission de la recherche (Matthieu Arlat), du Directeur général des services de l'Université (Julien Saint Laurent), de la Directrice générale des services adjointe pour la recherche (Virginie Mahdi) et de la Directrice générale des services adjointe pour les ressources humaines (Sandrine Trinquier), de la directrice de la DReV (Stéphanie Lacombe), de la directrice de la stratégie et du développement RH (Marie-Christine Janton), des directrices et directeurs des 5 pôles de recherche de l'université (Kerstin Bystricky, Olivier Eichwald, Xavier Bouju, Anne-Laure Gatignon Turnau, Mehrez Zribi) qui représentent l'ensemble des unités de recherche, par grands champs disciplinaires, ainsi que des 4 membres du comité de suivi.

Is there any alignment of organisational policies with the HRS4R? For example, is the HRS4R recognized in the organisation's research strategy, overarching HR policy (max. 500 words)

La stratégie de recherche de l'université est une priorité pour l'établissement, accentuée depuis la création de l'EPE.

Le label HRS4R est inclus dans les documents de pilotage stratégique de l'établissement tel que :

- ☐ Contrat pluriannuel UT3 2021-2026
- ☐ Schéma directeur transition écologique et sociétale (volets égalité, diversité, durabilité de la recherche)
- ☐ Stratégie Science ouverte de l'Université
- ☐ Engagements politiques de l'équipe présidentielle à l'occasion des dernières élections
- ☐ Rapport HCERES 2025

Il s'appuie également sur le Schéma directeur pluriannuel handicap (SDPH) et le récent Plan de mobilités.

How has your organisation ensured that the proposed actions would be also implemented? (max. 500 words)

La mise en œuvre des actions du plan est garantie par le portage politique affirmé du label HRS4R (cf. supra). Fort de ce portage au plus haut niveau de l'établissement, les directions en charge de la mise en œuvre des différentes actions les ont intégrées dans leur plan de charge.

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

blocages et récupèrent les documents justificatifs.

How are you monitoring progress (timeline)? (max. 500 words)

Le Comité de suivi, lors de ses réunions régulières, réalise un état des lieux des avancées des actions du plan. Il vérifie les délais de mise en œuvre à l'aide d'un tableau de suivi des actions et échéances. L'établissement relance éventuellement les acteurs en charge de l'action. Le Comité de suivi rend compte annuellement devant le Comité de pilotage et les Vice-présidents concernés tiennent informée l'équipe présidentielle de l'avancée des actions et des éventuels blocages afin d'identifier des solutions pour les lever.

How will you measure progress (indicators) in view of the next assessment? (max. 500 words)

Le comité de suivi assure le suivi des indicateurs. Les indicateurs sont soit produits directement par les membres du comité de suivi, soit le comité de suivi sollicite directement les services concernés pour obtenir ces indicateurs, dont le Pôle Amélioration Continue de la Direction du Pilotage.

How do you expect to prepare for the external review? (max. 500 words)

L'établissement a pris en compte les retours de la commission européenne lors de la phase d'auto évaluation intermédiaire.

La communauté de la recherche a été davantage impliquée notamment via la constitution d'un groupe de travail mais également via la représentation des pôles de recherche au sein du comité de pilotage, et un nouveau sondage a été réalisé auprès de la communauté de la recherche.

Par ailleurs, la charte du recrutement de l'université a été publiée sur le site internet de l'université :

<https://www.univ-tlse3.fr/comprendre-l-universite/recrutement>

Enfin, la page internet dédiée au label HRS4R est disponible sur la version anglaise du site internet de l'établissement :

<https://www.univ-tlse3.fr/home/hr-excellence-in-research-hrs4r>

Additional remarks/comments about the proposed implementation process: (max. 1000 words)