

Priorités	Critères HRS4R	Objectifs	Actions	Pilotes	Calendrier	Livrables / Indicateurs
Priorité 1 : Ethique de la recherche et responsabilité professionnelle	1 ; 2 ; 32	Objectif 1.1 : Promouvoir le respect des principes déontologiques et éthiques	Action 1.1.1 : Mise à jour des règlements intérieurs avec mention spécifique des obligations éthiques	Vice-Président RH et DAJI	2023 T3 2025 T4	D 1.1.1.1 : Pourcentage des règlements intérieurs mis à jour (50%) D 1.1.1.2 : Pourcentage des règlements intérieurs mis à jour (100%)
			Action 1.1.2 : Ajout de la charte européenne des chercheurs aux lettres de missions et lors des recrutements	Vice-Président RH et DRH	2026 T4	D 1.1.2 : 100% des lettres de missions et des recrutements
			Action 1.1.3 : Généralisation de la formation à l'intégrité scientifique à l'ensemble des chercheurs	Vice-Président RH et DRH	2026 T4	D 1.1.3 : Doublement du nombre de participants aux formations (augmentation de 30/an à 60/an)
			Action 1.1.4 : Communication sur le rôle et le fonctionnement du comité d'éthique (site internet / intranet université + séance informations instances et laboratoires)	Vice-Président Recherche et DDRV	2024 T3	D 1.1.4.1 : Ajout d'une page spécifique pour le comité d'éthique sur le site internet de l'USMB D 1.1.4.2 : 100% des laboratoires bénéficiant d'une information
			Action 1.1.5 : Mise en place d'un guide de bonnes pratiques en matière de co-autorat et collaborations scientifiques	Vice-Président Recherche et DDRV	2025 T3	D 1.1.5 : Guide co-autorat créé et mis en ligne sur l'intranet (espace dédié HRS4R)
	4 ; 5 ; 8 ; 9 ; 31	Objectif 1.2 : Faciliter la diffusion et le transfert des résultats de la recherche	Action 1.2.1 : Création et mise en place d'un schéma directeur de la culture scientifique	Vice-Président Culture scientifique et DDRV	2024 T2	D 1.2.1 : Schéma directeur de la science culture scientifique créé et mis en place selon le plan d'actions prévu par le schéma directeur
			Action 1.2.2 : Création d'un site dédié sur l'intranet à la valorisation de la recherche avec mise à disposition de fiches procédures	Vice-Président innovation et DDRV	2024 T3	D 1.2.2 : Site intranet Valorisation et transfert créé
			Action 1.2.3 : Mise en place de formations dédiées à la valorisation, au transfert et à la propriété intellectuelle dans la formation doctorale	Directeur du Collège Doctoral et DDRV	2024 T4	D 1.2.3 : Hausse de 20% du nombre de participants aux formations (cible : 15/an)
	3 ; 36 ; 37	Objectif 1.3 : Améliorer l'encadrement des jeunes chercheurs	Action 1.3.1 : Mise en place de formations pour les encadrants de thèse	Directeur du Collège Doctoral et DRH	2025 T3	D 1.3.1 : 80% des nouveaux directeurs de thèses
			Action 1.3.2 : Création et mise à disposition des encadrants et des doctorants d'un cahier de suivi en ligne avec formation (interface cahiers de laboratoire)	Vice-Président Recherche et DDRV	2025 T4	D 1.3.2 : Cahier de suivi des thèses créé
Priorité 2 : Recrutement	10 ; 12 ; 14 ; 15	Objectif 2.1 : Rendre plus transparente la politique en matière de recrutement	Action 2.1.1 (OTM-R n°2, 11, 16,17 et 21) : Création et publication de la politique OTM (Open Transparent Merit based Recruitment) sur les trois étapes clés : diffusion des offres, évaluation, sélection des candidatures. Inclusion d'une partie spécifique pour les chercheurs contractuels (y compris doctorants)	Vice-Président RH et DRH	2024 T3	D 2.1.1.1 : Doublement du nombre de chercheurs et directeurs d'unité qui suivent une formation sur les principes OTM-R (OTM-R n°3) D 2.1.1.2 : Mise en place d'une formation spécifique annuelle pour les personnels support
			Action 2.1.2 : Création d'un vivier d'experts externes pouvant être sollicités pour les recrutements si besoin	Vice-Président RH et DRH	2024 T3	D 2.1.2 : Fichier vivier experts créé
			Action 2.1.3 : Mise en place d'une communication interne active avec la création d'un espace intranet dédié à la démarche HRS4R avec mise à disposition des guides, outils, point de contact dans les services et des communications régulières à l'ensemble de la communauté académique	Vice-Président RH et DRH	2026 T3	D 2.1.3.1 : Création d'un espace intranet dédié D 2.1.3.2 : Communication bi-annuelle dans Mon USMB (publication mensuelle pour les personnels de l'USMB) D 2.1.3.3 : Présentation en commission recherche et bureau recherche de manière annuelle de la démarche OMT-R et des outils à disposition
	13 ; 15 ; 21 ; 26	Objectif 2.2 : Améliorer l'attractivité	Action 2.2.1 (OTM-R n°4 et 7) : Publication des offres d'emploi sur le site USMB, sur Euraxess et dans le réseau UNITA	Vice-Président RH et DRH	2025 T3 2026 T3	D 2.2.1.1 : Pourcentage des postes de titulaires publiés sur Euraxess (100%) D 2.2.1.2 : Hausse de 10% du nombre de chercheurs internationaux recrutés (OTM-R n°4)
			Action 2.2.2 (OTM-R n°11 et 13) : Labellisation USMB comme point de contact Euraxess	Vice-Président Relations internationales et DRI	2024 T2 2026 T3	D 2.2.2.1 : Obtention de la labellisation comme point de contact D 2.2.2.2 : Doublement du nombre d'offres d'emploi publiées sur la plateforme Euraxess (OTM n°13)
			Action 2.2.3 : Création d'un statut spécifique pour les post-doctorants	Vice-Président RH et DRH	2024 T1	D 2.2.3.1 : Création du statut post-doctorant dans la grille RH de l'établissement D 2.2.3.2 : Revalorisation de la grille de rémunération des post-doctorants
	6 ; 7 ; 23	Objectif 3.1 : Renforcer l'accompagnement des chercheurs dans leurs activités de recherche	Action 3.1.1 : Création d'une Cellule Europe (accompagnement dans projets européens)	Vice-Président Recherche et DDRV	2024 T2 2026 T3	D 3.1.1 : Création de la Cellule Europe D 3.1.2 : 100% de chercheurs déposant un projet européen accompagnés par la Cellule Europe
Action 3.1.2 : Création d'un guide pratique sur stockage des données de la recherche avec développement de solutions de stockage			Vice-Président du Numérique et DN	2025 T4	D 3.1.2 : Guide Stockage des données créé et mis à disposition sur l'intranet	

Priorité 3 : Environnement de la recherche et conditions de travail	23	Objectif 3.2 : Renforcer le soutien aux équipements de recherche	Action 3.1.3 : Développement d'un pôle d'innovation collaboratif	Vice-Président innovation et DDRV	2024 T3	D 3.1.3 : 100% des laboratoires couverts
			Action 3.2.1 : Mise en place d'un plan pluri-annual d'investissement recherche	Vice-Président Recherche et DDRV	2025 T3	D 3.2.1 : Plan pluri-annual d'investissement créé
			Action 3.2.2 : Mise en place de l'USMB Tech (centre instrumental mutualisés) + ouverture des plateformes à l'Alliance UNITA	Vice-Président innovation et DDRV	2025 T4	D 3.2.2 : 50% des plateformes scientifiques ouvertes
	10 ; 24 ; 27 ; 33 ; 34	Objectif 3.3 : Améliorer la qualité de vie au travail	Action 3.3.1 (OTM-R n°9) : Mise en œuvre des actions Bien-être - QVT	Vice-Président RH et DRH	2026 T4	D 3.3.1 : Plan Bien-être - QVT mis en place
			Action 3.3.2 (OTM-R n°8) : Mise en place des actions prévues dans le plan Egalité professionnelle	Vice-Président RH et DRH	2026 T4	D 3.3.2 : Plan Egalité professionnelle mis en place
			Action 3.3.3 : Nomination de référent "Parité" dans les laboratoires - Formation et Animation du réseau	Vice-Président RH et DRH	2025 T3	D 3.3.3 : Pourcentage de laboratoires avec un référent Parité (100%)
			Action 3.3.4 : Bilan et mise en place d'un suivi de la charge d'enseignement et des charges administratives avec un accompagnement des enseignants-chercheurs si besoin	Vice-Président RH et DRH	2025 T3	D 3.3.4 : Mise en place d'un outil de suivi de la charge enseignement et administrative
Priorité 4 : Evolution professionnelle et développement des carrières	11 ; 16 ; 19 ; 30	Objectif 4.1 : Améliorer les systèmes d'évaluation et de suivi des carrières	Action 4.1.1 : Inclusion dans les critères d'évaluation des carrières les principes de la COARA	Vice-Président RH et DRH	2024 T4	D 4.1.1 : Pourcentage des référentiels avec inclusion des principes de la COARA (100%)
			Action 4.1.2 : Mise en place d'entretiens carrières après 5 ans pour les enseignants-chercheurs (avec guide d'entretien + formation)	Vice-Président RH et DRH	2026 T3	D 4.1.2.1 : 75% des enseignants-chercheurs après 5 ans de carrière
			Action 4.1.3 : Mise en place d'un entretien annuel en fin de 1ère année pour les chercheurs non-permanents (contrat plus d'un an) avec les directions d'unité (avec guide d'entretien)	Vice-Président RH et DRH	2025 T4	D 4.1.3 : 100% des chercheurs non-permanents concernés (contrat plus d'un an)
	17 ; 18 ; 19 ; 20 ; 22 ; 25 ; 27 ; 28 ; 29 ; 37 ; 38 ; 39	Objectif 4.2 : Accompagner le développement des carrières	Action 4.2.1 : Mise en place d'un système de mentoring pour les chercheurs nouvellement recrutées (extension aux hommes dans le plan 2)	Vice-Président RH et DRH	2024 T2 2026 T4	D 4.2.1.1 : Pourcentage des MCF femmes nouvellement recrutées concernées (30%) bénéficiant du système de mentorat D 4.2.1.2 : Pourcentage des MCF femmes nouvellement recrutées concernées (80%) bénéficiant du système de mentorat
			Action 4.2.2 : Développement et diffusion du plan de formation dédié pour les chercheurs en fonction des besoins (y compris formation spécifique pour directeurs d'unités)	Vice-Président RH et DRH	2025 T1	D 4.2.2 : Création du plan de formation chercheurs
			Action 4.2.3 : Favoriser les mobilités internationales des chercheurs (dont doctorants) via un accompagnement et des bourses de mobilités	Vice-Président Relations internationales et DRI	2026 T4	D 4.2.3 : Hausse de 15% du nombre de mobilités internationales