

Principes	Mise en œuvre	GAP / Obstacles à la mise en œuvre	Initiatives entreprises / nouvelles propositions
<b>PILIER 1 - ÉTHIQUE, INTÉGRITÉ, SEXE ET SCIENCE OUVERTE</b>			
<b>Éthique et intégrité de la recherche</b>	+/-	<p>Suivant le décret français du 3 décembre 2021, l'IMT a nommé en mai 2022 un Référent Intégrité Scientifique (RIS) chargé de piloter sa politique en matière d'intégrité scientifique. Cette politique repose sur un réseau de RIS-délégués, présents dans les écoles, qui assurent la diffusion des bonnes pratiques, la formation des personnels, la prévention des risques et l'interface avec les partenaires. Ce réseau fonctionne de manière collégiale, partageant informations et ressources pédagogiques (cours, MOOC, affichage, communication, etc.) et organisant un séminaire public tous les 18 mois. En cas d'allégation de méconduite, l'instruction est généralement menée par le RIS-délégué local en collaboration avec le RIS-IMT.</p> <p>L'IMT garantit que toutes ses formations doctorales respectent les obligations légales en matière d'intégrité scientifique, notamment le serment doctoral, avec l'implication de plusieurs RIS-délégués dans les enseignements concernés. Par ailleurs, certains participent aux réunions nationales de l'OFIS et internationales d'ENRIO, renforçant ainsi l'ancrage de l'IMT dans les réseaux de référence.</p> <p>Afin d'améliorer cette politique, il est recommandé de systématiser la formation à l'intégrité scientifique pour tous les chercheurs, dès leur recrutement et avant qu'ils ne puissent diriger des thèses (et obtenir l'Habilitation à Diriger des Recherches). Le groupe pourra s'appuyer sur des initiatives locales, tel que le MOOC intégrité scientifique à IMT Nord Europe, déjà imposé aux encadrants de thèse et aux doctorants.</p> <p>Enfin, la mise en place d'une coordination au niveau du groupe IMT pour garantir l'accès à un Comité d'Éthique de la recherche pour tout chercheur, notamment sur les enjeux liés à l'IA et aux nouvelles technologies, constituerait une avancée significative. Le groupe pourra s'appuyer sur IMT Atlantique qui a déjà mis en place un Comité Institutionnel Consultatif pour la Protection des Personnes pour les recherches impliquant des humains.</p>	<p>S'appuyant sur le cadre existant en matière d'intégrité scientifique, IMT renforcera encore cette politique grâce au plan d'action HRS4R. Des actions ciblées viseront à rendre la formation à l'intégrité scientifique plus systématique pour tous les chercheurs, en particulier à des étapes clés de leur carrière telles que le recrutement et l'accès à la supervision de thèse. Parallèlement, la coordination au niveau du groupe sera renforcée afin de garantir que tous les chercheurs aient accès à des mécanismes appropriés de soutien et d'examen éthiques, notamment pour les recherches impliquant des participants humains, l'intelligence artificielle et les technologies émergentes.</p>
<b>Liberté de la recherche scientifique</b>	+/+	<p>L'IMT garantit la liberté de la recherche scientifique qui est inscrite dans son règlement intérieur (Article 99, Titre 6). Les chercheurs disposent du droit d'explorer librement leurs thématiques, méthodes et de diffuser leurs résultats, dans le respect des règles éthiques et scientifiques. Cette liberté s'exerce dans un cadre structuré, intégrant les exigences institutionnelles, réglementaires et les contraintes de financement et de partenariats. L'IMT veille à préserver cette indépendance tout en assurant un équilibre entre autonomie des chercheurs, engagements contractuels et soutenabilité financière de l'institution. Ceci est un élément-clé du modèle de recherche de l'IMT, où les laboratoires gèrent leurs propres stratégies de financement en équilibrant autonomie et responsabilités budgétaires.</p> <p>Cette liberté est clairement réaffirmée dans les dispositifs internes de financement de la recherche qui intègrent toujours la possibilité de déposer des demandes de financement sur des thématiques exploratoires non directement liées aux thématiques stratégiques que l'IMT souhaite développer (e.g. programme Futur, Ruptures &amp; Impacts, qui soutient des recherches exploratoires à fort potentiel scientifique et technologique).</p> <p>L'IMT permet également aux chercheurs de publier dans la revue de leur choix, et accompagne et/ou finance ces derniers dans leurs démarches, tout en recommandant certaines revues en fonction des priorités de recherche et tout en restant vigilant aux revues dites « prédatrices ».</p> <p>L'IMT, qui vient de se doter d'une référente déontologie, pourrait renforcer sa politique de déontologie de la recherche en intégrant les recommandations de la Résolution du Parlement européen du 17 janvier 2024 sur la liberté scientifique dans le cadre de l'amélioration de sa charte de déontologie.</p>	<p>L'IMT consolidera davantage la protection de la liberté de la recherche scientifique grâce au plan d'action HRS4R en renforçant la visibilité et la cohérence de son cadre éthique au niveau du groupe. Les actions futures viseront à intégrer les récentes recommandations européennes sur la liberté académique dans le code d'éthique et de conduite professionnelle, tout en renforçant les orientations destinées aux chercheurs sur les pratiques de publication responsables et la prise de décision éthique dans les partenariats de recherche.</p>

Principes	Mise en œuvre	GAP / Obstacles à la mise en œuvre	Initiatives entreprises / nouvelles propositions
<b>Science Ouverte</b>	+/-	<p>L'IMT et ses écoles sont engagés dans une démarche de Science Ouverte, avec une avancée majeure en avril 2024 grâce à la signature d'une charte Science Ouverte. Depuis 2019, un groupe de travail Science Ouverte, incluant un référent par école et des professionnels de l'Information Scientifique et Technique, a permis de structurer cette dynamique. Chaque école dispose d'un portail d'archives ouvertes Hal, rassemblées sous la collection IMT, et l'ouverture des publications atteint 74 % en 2024 (92,1% à IMT Mines Albi). Par ailleurs, un accompagnement et des formations sont proposés aux personnels de recherche pour favoriser l'adoption des pratiques de Science Ouverte. Ces derniers sont guidés vers des modèles de publications permettant l'accès ouvert et/ou libre à leurs productions, en évitant particulièrement les coûts indus et les revues « hybrides » et « prédatrices ».</p> <p>La gestion des données de la recherche est également devenue un axe majeur, avec la création en 2023 d'un groupe de travail IMT dédié. Parmi les premières réalisations figurent une enquête menée en juin 2024 auprès des chercheurs, l'ouverture d'un espace institutionnel IMT sur l'entrepôt national recherche.data.gov, structuré en collections par école, ainsi que des actions de promotion et d'accompagnement à la rédaction de plans de gestion des données (PGD). Certaines écoles ont également mis en place une curation documentaire pour le dépôt des jeux de données et d'autres évaluent des opportunités avancées comme le stockage à froid sur bandes magnétiques. L'IMT pourrait travailler sur un dispositif garantissant l'archivage pérenne et sécurisé des données ainsi que des logiciels.</p> <p>L'appropriation des données de la recherche reste un défi, nécessitant la collaboration entre chercheurs, services documentaires, informatiques et juridiques.</p>	<p>L'IMT consolidera davantage sa stratégie en matière de science ouverte en renforçant la coordination au niveau du groupe en matière de gestion des données et des logiciels de recherche. Les actions futures se concentreront sur la mise en place de solutions durables, fiables et à long terme pour l'archivage des données et des logiciels, la clarification des rôles et des responsabilités entre les chercheurs et les services de soutien, et le renforcement de la formation et du soutien afin de promouvoir la gestion partagée des résultats de la recherche, conformément aux principes FAIR et aux normes européennes en matière de science ouverte.</p>
<b>Égalité entre les femmes et les hommes</b>	+/-	<p>L'IMT s'engage activement en faveur de l'égalité femmes / hommes, notamment à travers ses plans dédiés (e.g. Plans Égalité Femme-Homme 2021-2023 et 2024-2026, Plan d'action contre les Violences Sexistes et Sexuelles (VSS) 2021-2023 et le Harcèlement, les Violences sexistes et sexuelles et les discriminations (HVSSD) 2024-2026). Le premier prévoit plusieurs mesures concrètes notamment le suivi et la correction des écarts de rémunération via une enveloppe salariale compensatoire. Le second met en œuvre des dispositifs d'écoute et de signalement des violences, avec des référents désignés dans chaque école et des formations obligatoires sur la prévention du harcèlement et violences diverses. Ces deux plans et leurs actions sont la continuation d'une politique forte du groupe et ont vocation à perdurer dans le temps.</p> <p>En ce qui concerne les carrières des chercheurs, la représentation minimale est assurée dans les jurys de recrutement et les conseils d'école. Un accès égal aux grades, corps d'emploi et promotions est également garanti et l'IMT favorise l'articulation entre vie professionnelle et personnelle chez les chercheurs et chercheuses.</p> <p>Le pourcentage de chercheuses est passé de 29 % en 2021 à 30 % en 2022, puis à 32 % en 2023. Bien que la progression soit encore lente, elle témoigne d'un engagement croissant et d'une volonté institutionnelle de renforcer la place des femmes dans la recherche.</p> <p>Pour aller plus loin, il est nécessaire de renforcer la formation de tous les agents ainsi que celles des personnes qui interviennent dans le processus de signalement en cas de violence diverses (de l'écoute à la sanction).</p>	<p>L'IMT renforcera encore sa politique d'égalité des sexes en renforçant la formation et la sensibilisation de l'ensemble du personnel, en accordant une attention particulière aux acteurs impliqués dans le signalement et le traitement des cas de harcèlement, de violence sexiste et sexuelle et de discrimination. Les actions futures viseront à consolider les compétences tout au long de la chaîne de signalement, à garantir une mise en œuvre cohérente dans toutes les écoles et à continuer de surveiller les indicateurs d'égalité des sexes dans les carrières de recherche.</p>

Principes	Mise en œuvre	GAP / Obstacles à la mise en œuvre	Initiatives entreprises / nouvelles propositions
<b>Prise en compte de la diversité</b>	+/-	<p>L'IMT s'engage activement en faveur de la diversité et de l'inclusion, notamment à travers son Plan d'Action Handicap 2024-2026, qui prévoit des actions concrètes comme la mise aux normes PMR des bâtiments et un accompagnement personnalisé des personnels en situation de handicap. Un dispositif de reconnaissance des travailleurs handicapés et un suivi RH dédié sont également mis en place. Des formations de sensibilisation à la diversité et à l'inclusion sont proposées, couvrant des thématiques comme le handicap, la lutte contre le sexisme ordinaire et le harcèlement. L'IMT affiche actuellement un taux de 3.60 % de travailleurs en situation de handicap, avec un objectif d'augmentation.</p> <p>Certaines écoles de l'IMT, comme IMT Mines Alès, ont mis en place des politiques plus ambitieuses et ciblées, par exemple sur la neurodiversité (« charte atypie friendly », fiche de poste au langage FALC, etc.) ou des actions pour les proches aidants.</p> <p>L'IMT affiche une forte ouverture internationale, avec 53 % de ses publications cosignées avec des acteurs étrangers. Entre 2018 et 2023, 304 enseignants-chercheurs ont été recrutés : 70 % de Français, 13 % d'Européens et 17 % hors Europe. Une analyse des recrutements révèle que 49 % des chercheurs engagés avaient réalisé un séjour international de plus de deux ans avant leur arrivée à l'IMT. Le groupe a une politique active en faveur du recrutement de chercheurs étrangers avec des dispositifs d'accueil incitatifs dédiés (e.g. opportunités de logements, etc.) et un accompagnement dans les démarches administratives et financières (notamment à travers le réseau Euraxess).</p> <p>Pour aller plus loin, l'IMT doit s'appuyer sur les actions décrites dans le Plan d'Action Handicap qui a vocation à être reconduit dans le temps.</p>	<p>L'IMT consolidera sa stratégie en matière de diversité et d'inclusion en s'appuyant sur le plan d'action en faveur des personnes handicapées et en encourageant la diffusion des bonnes pratiques dans toutes ses écoles. Les actions futures viseront à renforcer la sensibilisation et la formation à la diversité, à améliorer la visibilité et l'accessibilité des dispositifs de soutien aux chercheurs, et à renforcer l'attractivité et l'intégration de profils internationaux et diversifiés au sein de la communauté scientifique.</p>
<b>Le chercheur</b>	+/+	<p>L'IMT reconnaît et valorise le rôle des chercheurs à travers des cadres réglementaires clairs, notamment son cadre de gestion, son règlement intérieur, le statut des fonctionnaires et le Livret d'accompagnement des Enseignants-Chercheurs. Ces documents définissent les droits, devoirs et responsabilités professionnelles des chercheurs, ce qu'est une attitude professionnelle et dans quelles mesures les chercheurs doivent rendre compte.</p> <p>Le règlement intérieur, en particulier sa section discipline, encadre les obligations professionnelles, les responsabilités éthiques et la transparence des financements. L'article 101 établit les principes de loyauté, d'intégrité et de respect des engagements contractuels, et précise les sanctions en cas de manquement. D'autres articles renforcent ces principes en abordant des aspects spécifiques du comportement des chercheurs, tels que les conflits d'intérêts, la bonne conduite en recherche et les règles de confidentialité. Ces mesures visent à garantir une gouvernance scientifique rigoureuse et à protéger l'image et l'intégrité de l'IMT. Ces éléments sont décrits plus largement dans l'état des lieux des principes afférents de la charte européenne du chercheur.</p> <p>Pour garantir l'application effective de ces principes, l'IMT pourrait améliorer la diffusion et la communication du Livret d'Accompagnement des Enseignants-Chercheurs et du Règlement Intérieur afin de mieux accompagner les chercheurs.</p>	<p>L'IMT renforcera la visibilité et l'accessibilité des documents de référence clés définissant les droits, les devoirs et les responsabilités des chercheurs. Les actions futures viseront à améliorer la communication et la diffusion du Guide du personnel académique et du Règlement intérieur, afin d'aider les chercheurs à comprendre leurs obligations professionnelles, les normes éthiques et les attentes institutionnelles tout au long de leur carrière.</p>

Principes	Mise en œuvre	GAP / Obstacles à la mise en œuvre	Initiatives entreprises / nouvelles propositions
<b>Libre circulation des chercheurs</b>	+/-	<p>L'IMT encourage activement la mobilité interne et externe des chercheurs.</p> <p>Certaines écoles de l'IMT ont déjà mis en place des dispositifs de financement de ces mobilités. Elles proposent, également, un accompagnement réel des chercheurs dans leur mobilité académique et industrielle, en France et à l'international, et reconnaissent ces expériences dans les évaluations et les parcours de carrière (notamment lors des promotions). Certaines écoles ont également rendu la mobilité obligatoire pour les doctorants, notamment dans le cadre de cotutelles de thèses.</p> <p>Si les séjours d'études sont intégrés au cadre de gestion pour les chercheurs contractuels, leur permettant de partir en mobilité tout en conservant leur rémunération et leur poste, pour les fonctionnaires, aucun dispositif équivalent n'existe dans la réglementation, ce qui crée une disparité entre les chercheurs, selon leur statut.</p> <p>L'IMT organise annuellement des campagnes de mobilité interne, permettant de renforcer les échanges entre ses écoles. Cela permet d'offrir des opportunités diverses (autant géographiques que professionnelles) et renforcent l'attractivité du groupe IMT.</p> <p>Un axe de développement important récent pour la politique de mobilité est l'université européenne EULIST. Cette alliance offre des possibilités et des financements décuplés vers 9 universités de confiance pour les chercheurs, avec lesquelles l'IMT doit construire son avenir.</p> <p>Pour renforcer ces initiatives, l'IMT pourrait, au niveau du groupe, dans ses procédures d'évaluation des chercheurs, systématiser la valorisation des mobilités. Il faut également travailler sur un dispositif propre aux fonctionnaires qui soit similaire aux séjours d'études des personnels, afin de garantir une équité entre les statuts et de faciliter leur mobilité. A plus long terme, l'IMT pourrait établir un cadre complet qui intègre des solutions de remplacement de la charge d'enseignement laissée par les chercheurs en mobilité.</p>	<p>L'IMT renforcera encore sa politique de mobilité en favorisant une reconnaissance plus systématique des expériences de mobilité dans l'évaluation et le développement de carrière des chercheurs. Les actions futures viseront à améliorer l'équité entre les statuts professionnels en explorant des dispositifs au niveau du groupe facilitant la mobilité des fonctionnaires et en réfléchissant à des mécanismes structurels permettant de soutenir la continuité de la recherche et de l'enseignement pendant les périodes de mobilité.</p>
<b>Durabilité de la recherche</b>	+/-	<p>L'IMT intègre progressivement les enjeux de durabilité dans la recherche, en lien avec les Objectifs de Développement Durable (ODD) et les exigences européennes en matière de transition écologique. Plusieurs initiatives ont été mises en place pour mesurer et réduire l'impact environnemental des activités de recherche, mais elles restent à uniformiser selon les écoles. Aujourd'hui, une personne est en charge, au niveau du groupe, de la transition écologique et une feuille de route a été signée en 2021.</p> <p>Par ailleurs, certaines écoles ont des politiques fortes en termes de durabilité de la recherche avec notamment des labels Développement Durable et Responsabilité Sociétale (DDRS) acquis ou en cours d'obtention, de référents DDRS dans les centres comme à Mines Saint-Etienne et IMT Mines Alès, et plusieurs laboratoires de recherche ont déjà réalisé leur bilan carbone. Toutes les écoles organisent des ateliers de sensibilisation pour les chercheurs, tels que la Fresque du Climat, l'atelier 2 tonnes, etc.</p> <p>En termes d'impacts à long terme des recherches, certaines écoles travaillent sur la mise en place d'indicateurs, notamment pour référencer les projets, les contrats (à travers l'outils interne SI-Contrats) et les publications en fonction de leur impact sur les ODD. Cet impact est intégré dans les travaux des communautés scientifiques et dans leurs stratégies. Dans sa politique globale de « transition écologique », l'IMT souhaite lancer un travail de recherche pour évaluer l'impact des projets de recherches sur l'environnement, la société et l'économie.</p> <p>En ce qui concerne les déplacements des chercheurs, l'IMT dispose d'une politique voyage visant à réduire l'empreinte carbone des déplacements professionnels en privilégiant des modes de transports moins polluants. L'IMT pourrait renforcer son engagement en adoptant une charte verte basée sur la charte Marie Skłodowska-Curie qui intégrerait également l'impact des activités de recherche</p>	<p>L'IMT structurera et harmonisera davantage son approche de la recherche durable en renforçant la coordination au niveau du groupe en matière d'impact environnemental et sociétal. Les actions futures viseront à développer un cadre commun pour évaluer les impacts environnementaux, sociaux et économiques des activités de recherche, et à formaliser des principes communs par l'adoption d'une charte de recherche verte inspirée des meilleures pratiques européennes.</p>

Principes	Mise en œuvre	GAP / Obstacles à la mise en œuvre	Initiatives entreprises / nouvelles propositions
<b>PILIER 2 – ÉVALUATION, RECRUTEMENT ET PROGRESSION PROFESSIONNELLE DES CHERCHEURS</b>			
<b>Évaluation des chercheurs</b>	-/+	<p>L'évaluation des chercheurs s'appuie sur les éléments statutaires du Cadre de gestion IMT, du Règlement intérieur IMT et sur les textes en vigueur concernant les fonctionnaires, quelle que soit la temporalité de l'évaluation (année civile pour les fonctionnaires et année universitaire pour les contractuels) et les modalités de formalisation (CREP pour les fonctionnaires et formulaires dédiés « inserrh » pour les contractuels).</p> <p>Dans un objectif d'aide à l'évaluation, un outil interne a été créé (Livret d'Accompagnement au Métier d'Enseignant-Chercheur) qui offre des outils pratiques pour aider les chercheurs à s'autoévaluer à travers une grille d'auto-positionnement qui aborde notamment l'ensemble des missions des chercheurs de l'IMT.</p> <p>Pour les doctorants, le Comité de Suivi Individuel des écoles doctorales accompagne et évalue les doctorants dans leur parcours, garantissant leur développement et leur suivi. Certaines écoles ont mis en place des pratiques complémentaires permettant de mieux objectiver l'évaluation en développant une liste d'indicateurs de performance permettant d'évaluer plus précisément la diversité des contributions des chercheurs sur les différentes missions du groupe. Ce système prend en compte à la fois les publications et les financements obtenus, mais aussi la valorisation des résultats, l'encadrement doctoral, les actions de diffusion de la science, l'impact sociétal des travaux de recherche, etc. ainsi que différentes fonctions supplémentaires que pourraient endosser un chercheur (e.g. rôle de référent, etc.).</p> <p>L'IMT travaille actuellement sur un formulaire d'évaluation commun qui permettra, notamment, d'objectiver l'évaluation de l'activité des chercheurs et d'harmoniser les pratiques au sein de l'IMT. Il est à noter que ces activités sont particulièrement diversifiées au sein de l'IMT (missions d'enseignements, de recherche, d'innovation, de développement économique). Il sera établi un plan de formation en direction des managers sur l'exercice de l'évaluation afin de mieux accompagner les chercheurs lors de cet exercice et dans l'évolution de leur carrière.</p>	<p>L'IMT renforcera encore l'objectivité et la cohérence de l'évaluation des chercheurs en consolidant un cadre d'évaluation commun à toutes ses écoles. Les actions futures viseront à harmoniser les pratiques d'évaluation, à mieux reconnaître la diversité des contributions des chercheurs dans toutes les missions et à renforcer le soutien et la formation des responsables hiérarchiques impliqués dans les processus d'évaluation.</p>
<b>Recrutement</b>	+/-	<p>L'IMT garantit un processus de recrutement structuré qui se fonde sur sa charte de recrutement (qui rappelle les principes d'équité, d'inclusion et de transparence dans les processus de sélection), ainsi que sur les différents textes réglementaires en vigueur selon les statuts concernés. Une charte du recrutement a été publiée au niveau du groupe.</p> <p>Les recrutements suivent un processus standardisé : constitution d'un jury, définition des critères objectifs et des modalités d'évaluation, rédaction des fiches de postes et publication des offres sur des canaux dédiés, formalisation du choix du candidat. Le groupe met également en place des outils d'aide à la décision à disposition des écoles (au-delà des canaux de recrutements et d'un système digital de suivi des candidatures commun) qui permettent d'évaluer le profil des candidats, les facteurs de motivation professionnelle et les capacités de raisonnement des candidats. Une attention particulière est portée à la communication avec les candidats avec des retours réalisés auprès de tous. Une vigilance particulière existe également en matière d'inclusion et d'égalité de genre dans le processus de recrutement.</p> <p>Afin d'offrir les mêmes chances aux candidats externes et internes, mais également de se donner l'opportunité de recruter les meilleurs candidats, certaines écoles, comme IMT Atlantique et Télécom Paris, possèdent des comités qui relisent systématiquement les fiches de postes en garantissant des descriptions de poste ouvertes et adaptées aux compétences recherchées, sans ciblage excessivement restrictif pour éviter l'endogamie. Ceci pourrait être étendu à l'ensemble de l'IMT d'autant que le groupe propose déjà des fiches de postes avec des formats standardisés.</p> <p>L'IMT conduit annuellement une réflexion sur les canaux de recrutement pertinents et attractifs à utiliser. Ceci permet ainsi de diffuser des offres sur des canaux gratuits et payants à portée nationale comme internationale tels qu'Euraxess ou Academic Positions afin d'attirer des talents internationaux.</p>	<p>L'IMT renforcera encore sa politique de recrutement en renforçant l'harmonisation au niveau du groupe et le contrôle de la qualité des pratiques de recrutement. Les actions futures viseront à généraliser l'examen systématique des descriptions de poste afin de garantir l'ouverture et la transparence, et à continuer d'améliorer la visibilité et l'attractivité des canaux de recrutement conformément aux principes OTM-R.</p>

Principes	Mise en œuvre	GAP / Obstacles à la mise en œuvre	Initiatives entreprises / nouvelles propositions
<b>Sélection</b>	+/-	<p>L'IMT accorde une importance majeure au respect du principe d'équité en matière de sélection.</p> <p>L'IMT s'engage au travers de son Plan Egalité Femme/Homme à ce que ses jurys respectent la représentation minimale de genres, et les membres de jury sont sensibilisés aux biais de discrimination dans l'exercice du recrutement. Les jurys sont également sensibilisés aux parcours de carrières non linéaires et à détecter les qualités personnelles des candidats. Ils sont très souvent composés de chercheurs d'externes qu'ils soient académiques ou industriels.</p> <p>Les procédures liées à la souveraineté imposent des précautions importantes lors des recrutements, avec notamment la saisie du Haut fonctionnaire de défense et de sécurité dans un certain nombre de cas (notamment en cas d'exercice des fonctions au sein d'une Zone à régime restrictif). Afin de permettre à la fois des recrutements internationaux de valeur, mais également le respect des obligations de l'IMT, certaines écoles, comme Télécom Sudparis, ont mis en place des procédures documentées et digitalisées qui permettent la fluidité de ce type de recrutement.</p> <p>L'absence d'utilisation systématique d'une grille standardisée d'évaluation des candidats (bien que proposée dans la charte de recrutement de l'IMT) par les jurys entraîne parfois un manque d'harmonisation dans les critères de sélection. Il serait positif de travailler à l'amélioration de grilles standardisées améliorées permettant d'harmoniser les critères qualitatifs et quantitatifs utilisés évalués, tout en intégrant des critères de soft skills dans l'évaluation des candidats. Il sera nécessaire de créer un guide à destination des chercheurs impliqués dans le recrutement, détaillant les procédures, bonnes pratiques et exemples. Enfin, une amélioration dans la diffusion des offres, en les rendant plus accessibles sur des plateformes adaptées est prévue.</p>	<p>L'IMT renforcera l'équité et la cohérence des procédures de sélection en renforçant l'harmonisation des pratiques d'évaluation dans ses écoles. Les actions futures viseront à généraliser l'utilisation de grilles d'évaluation standardisées intégrant des compétences qualitatives et transversales, et à fournir des orientations et un soutien clairs aux chercheurs participant aux comités de sélection, conformément aux principes OTM-R.</p>
<b>Évolution de carrière</b>	-/+	<p>L'évolution de carrière à l'IMT repose sur plusieurs documents internes (le cadre de gestion ainsi que l'Article 100 du Règlement Intérieur qui définit certaines conditions d'évolution professionnelle) et les textes législatifs qui concernent le statut des fonctionnaires. Pour les chercheurs fonctionnaires, les promotions sont instruites par les Commissions Administratives Paritaires (CAP), conformément à l'arrêté en vigueur. En parallèle, pour les chercheurs contractuels, c'est la Commission de Qualification pour Promotion et Changement d'Appellation (COQUAPROCHA) qui évalue les promotions et changements de métier. Ces processus sont clairement explicités et transparents et permettent une structuration des évolutions de carrière. Les attendus de ces commissions sont connus et objectivés avec des critères précis en lien avec les différentes missions des chercheurs de l'IMT et la variété des contributions individuelles des chercheurs aux objectifs du groupe. Les jurys garantissent une représentation minimale et systématiquement sensibilisés aux risques de biais de genre et de discrimination.</p> <p>Afin d'accompagner les chercheurs dans leurs évolutions de carrière, une majorité des écoles se sont dotées de doyens et/ou de personnes dédiées qui ont cette charge. L'IMT reconnaît et valorise les expériences atypiques, notamment les mobilités internationales, l'entrepreneuriat, ou encore la valorisation industrielle qui sont les missions imposées à l'IMT. Les chercheurs ayant ainsi des missions étendues (enseignement, recherche, développement économique...), les possibilités de carrières individualisées sont nombreuses et cela contribue à l'attractivité de l'établissement. Cependant, il est nécessaire, de formaliser dans toutes les écoles ces parcours de carrières afin de donner des points de repères et l'exhaustivité des possibles aux chercheurs.</p> <p>Enfin, et comme indiqué dans le principe 14, une attention particulière doit être portée aux R1 et R2 pour leur donner de la visibilité sur les parcours de carrière, mais également les soutenir dans leur employabilité future.</p>	<p>L'IMT renforcera encore le développement de carrière en améliorant la visibilité et la formalisation des parcours professionnels dans ses écoles. Les actions futures viseront à clarifier les possibilités d'évolution pour les chercheurs à tous les stades de leur carrière, en accordant une attention particulière aux chercheurs en début de carrière (R1) et aux chercheurs reconnus (R2), et à améliorer les mécanismes d'orientation et de soutien qui favorisent des trajectoires de carrière diversifiées et durables.</p>

Principes	Mise en œuvre	GAP / Obstacles à la mise en œuvre	Initiatives entreprises / nouvelles propositions
<b>PILIER 3 - CONDITIONS ET METHODE DE TRAVAIL</b>			
<b>Conditions de travail, financement et salaires</b>	+/-	<p>La qualité de vie au travail (QVT) est un enjeu majeur pour l'IMT. Un plan d'action QVT a été mis en place et a déployé des moyens importants avec, par exemple, l'accès à des professionnels de santé divers dans toutes les entités et le groupe a une politique active en termes de prévention du harcèlement et des violences diverses (plateforme et référents dédiés...). Ainsi, le dernier baromètre social 2025 montre que 87% des collaborateurs sont satisfaits de leur travail et 94% se sentent engagés. Les axes de réflexion envisagés, pour donner suite à ce baromètre, mettent l'accent, notamment, sur la nécessité d'accompagnement et de formation des managers. Des groupes de travail et un plan d'action doit être établi pour améliorer les pratiques de l'IMT.</p> <p>En termes de participation à la gouvernance de l'établissement, les chercheurs sont représentés dans les Conseils d'Administration des Écoles de l'IMT et dans celui de la Direction Générale. Ils sont, bien entendu, également représentés dans les différentes instances du dialogue social.</p> <p>Les processus de plaintes et recours sont clairement définis dans le Règlement Intérieur de l'établissement. Des médiations sont prévues à plusieurs niveaux (départements / centres de recherche, Écoles, Direction Générale, etc.).</p> <p>En matière de rémunération (encadrée par le cadre de gestion, le statut fonctionnaire et l'article 100 du Règlement Intérieur), le groupe IMT a travaillé fortement à l'égalité salariale entre agents exerçant des missions comparables (notamment grâce à des enveloppes salariales dédiées). Ceci sera perfectionné dans le futur par la mise en place de la Gestion Prévisionnelle des Métiers et des Compétences (GPMC).</p> <p>L'IMT, étant un acteur dédié, entre autres, au développement industriel dispose et entretien des moyens de recherche et un parc d'équipements en adéquation avec les besoins des chercheurs et ses ambitions.</p>	<p>L'IMT renforcera encore les conditions de travail et la qualité de la vie professionnelle en consolidant les mécanismes de soutien aux chercheurs et en renforçant les pratiques managériales. Les actions futures viseront à améliorer la formation et le soutien aux managers, à poursuivre les efforts pour garantir l'équité et la transparence salariales, et à continuer d'améliorer les environnements de travail et la participation à la gouvernance afin de maintenir le bien-être et l'engagement des chercheurs.</p>
<b>Stabilité de l'emploi</b>	-/+	<p>L'IMT reconnaît l'importance de la stabilité de l'emploi, notamment pour les jeunes chercheurs R1 et R2.</p> <p>Bien que la loi française permette de renouveler des CDD jusqu'à 6 ans, certaines écoles appliquent déjà une politique de limitation des CDD à trois ans maximum (sauf cas spécifique évalué par le directeur de l'école), et des dispositifs d'accompagnement existent, par exemple à travers des entretiens de suivi et des bilans de compétences pour accompagner les fins de contrats. Cependant, il n'existe pas encore de cadre global structurant ces pratiques à l'échelle de l'IMT et les initiatives en faveur des chercheurs R1 et R2, très souvent employés avec des contrats à durée déterminée, restent localisées et mériteraient d'être étendues à l'ensemble du groupe.</p> <p>En ce qui concerne la rémunération, les salaires ont été substantiellement augmentés ces dernières années pour les doctorants et postdoctorants. Certaines écoles ont également choisi d'aligner les salaires des postdoctorants sur ceux des ingénieurs de recherche.</p> <p>Si certaines écoles, comme Télécom Paris et IMT Mines Alès, disposent de ressources dédiées aux doctorants, ces dispositifs ne sont pas encore généralisés au sein du groupe et doivent intégrer plus largement des capacités d'insertion professionnelle (également pour les postdoctorants et ingénieurs de recherche juniors).</p> <p>En conclusion, l'IMT doit accentuer son support dédié aux jeunes chercheurs (R1 et R2), notamment en contrats à durée déterminée, en leur offrant un accompagnement personnalisé dans leur orientation, des formations qualifiantes et professionnalisantes (notamment en soft skills) et un accès facilité à des opportunités académiques et industrielles dans le réseau de partenaires de l'IMT (incluant les alumni).</p>	<p>L'IMT renforcera la stabilité de l'emploi et le soutien à la carrière des chercheurs en début de carrière en développant une approche plus coordonnée au niveau du groupe. Les actions futures viseront à étendre les bonnes pratiques à toutes les écoles, à renforcer l'orientation personnalisée et le soutien à l'orientation professionnelle des chercheurs sous contrat à durée déterminée, et à améliorer l'accès à la formation et aux opportunités universitaires et industrielles afin d'améliorer l'employabilité et la durabilité des carrières.</p>

Principes	Mise en œuvre	GAP / Obstacles à la mise en œuvre	Initiatives entreprises / nouvelles propositions
<b>Obligations contractuelles et légales</b>	+/-	<p>Les obligations contractuelles et légales des chercheurs définies par la loi, sont reprises dans le cadre de gestion, les contrats de travail, et le règlement intérieur de l'IMT. Ces documents explicitent clairement les droits et devoirs des chercheurs, notamment en matière de propriété intellectuelle, de sécurité des connaissances, d'obligations de loyauté et de respect des réglementations nationales et européennes et sont accessibles facilement sur l'intranet.</p> <p>Plusieurs écoles possèdent un protocole d'accueil pour les nouveaux chercheurs qui inclut, notamment une formation obligatoire aux risques professionnels. Des livrets d'accueil existent et regroupent toutes les informations essentielles sur les obligations légales, la propriété intellectuelle, la gestion des contrats et la sécurité des connaissances. La traduction de ces documents, ainsi que ceux cités plus haut, en langue anglaise, doit être généralisée au niveau du groupe IMT.</p> <p>Un des enjeux majeurs pour l'IMT est de renforcer la formation des chercheurs sur les opportunités et contraintes liées à la valorisation ainsi qu'à la protection des résultats de recherche et notamment la création de « spin-off » (loi PACTE) car l'IMT est un établissement notamment dédié au développement économique et à la dissémination des résultats de recherche. Il est ainsi fondamental que tous les chercheurs connaissent les possibilités ainsi que leurs droits et devoirs pour dynamiser encore les activités d'innovation et de transfert de technologies.</p> <p>Enfin, afin de faire face à l'ensemble des risques auxquels il est exposé (et notamment l'augmentation des cyberattaques), l'IMT (à travers le groupe de travail des Responsables de la sécurité des systèmes d'information) doit déployer un Plan de Reprise d'Activité dans chaque école et à l'échelle du groupe. Ceci est indispensable afin de garantir, notamment, la résilience des infrastructures informatiques et la protection des données sensibles. La formation des chercheurs à la sécurité digitale devrait également être renforcée, incluant des modules sur la protection des données, la gestion des crises numériques et les bonnes pratiques en matière de confidentialité.</p>	<p>L'IMT renforcera la sensibilisation et la compréhension des chercheurs en matière d'obligations contractuelles et légales en améliorant l'accessibilité et la diffusion des documents de référence clés, y compris leur traduction au niveau du groupe. Les actions futures viseront à renforcer la formation sur la propriété intellectuelle, la protection des connaissances, la valorisation et l'entrepreneuriat, et à améliorer la résilience institutionnelle grâce au déploiement de mesures de continuité des activités et à une sensibilisation accrue aux questions de sécurité numérique et des données.</p>
<b>Diffusion et valorisation des résultats</b>	+/-	<p>La diffusion et la valorisation des résultats sont des éléments essentiels dans les missions de l'IMT. Le groupe met en avant la recherche académique ouverte, mais également l'exploitation des résultats de recherche, notamment, à travers des collaborations avec l'industrie et les pouvoirs publics. Sur la période de référence de sa dernière évaluation Hcéres, l'IMT a démarré plus de 270 thèses CIFRE, illustrant un fort lien avec l'industrie. Les écoles de l'IMT mettent en place de très nombreuses actions, notamment en faveur des territoires dans lesquels ils sont implantés, pour favoriser la diffusion de la recherche à destination des citoyens (e.g. Ma Thèse en 180 secondes, Pint of Science, la Fête de la Science, la Nuit des Chercheurs, etc.). Mines Saint-Etienne dispose même d'un Centre de Culture Scientifique, Technique et Industrielle intégré à l'école, La Rotonde. Des actions de médiation scientifique vers les citoyens sont également présentes dans les autres écoles. L'IMT dispose du premier réseau d'incubateurs académiques de France avec 13 sites d'incubation répartis sur le territoire national. Il accueille annuellement 120 start-ups avec un taux de survie remarquable de 83% à 5 ans. Les incubateurs accueillent et accompagnent les projets de spin-off des chercheurs et forment à l'entrepreneuriat. Souvent financés par les pouvoirs publics locaux, ils sont un lieu d'échanges entre chercheurs, industriels, pouvoirs publics et société civile.</p> <p>La gestion de la propriété intellectuelle est encadrée à l'IMT par des doctrines, procédures, instructions spécifiques, et le cadre de gestion. L'IMT accompagne les chercheurs dans la protection de leurs inventions et possède un partenariat stratégique avec l'Institut National de la Propriété Intellectuelle. Dans leurs évaluations, les chercheurs sont incités à diffuser et valoriser leurs résultats.</p>	<p>L'IMT renforcera encore la diffusion et l'exploitation des résultats de la recherche en améliorant la visibilité et la cohérence de ses mécanismes de soutien à l'échelle du groupe. Les actions futures viseront à sensibiliser davantage les chercheurs aux possibilités de diffusion, de valorisation et d'entrepreneuriat, et à continuer de reconnaître ces activités comme des éléments à part entière de la carrière des chercheurs, conformément aux missions et aux objectifs d'impact sociétal de l'IMT.</p>

Principes	Mise en œuvre	GAP / Obstacles à la mise en œuvre	Initiatives entreprises / nouvelles propositions
<b>PILIER 4 - CARRIERES SCIENTIFIQUES ET DIVERSIFIEES</b>			
<b>Valorisation des carrières scientifiques diversifiées</b>	-/+	<p>L'IMT reconnaît l'importance de la diversification des carrières scientifiques et met en place plusieurs dispositifs pour favoriser la mobilité intersectorielle, interinstitutionnelle et entrepreneuriale. En tant qu'institut dédié non seulement à la formation et à la recherche, mais également au soutien économique et à la valorisation des résultats scientifiques, l'IMT joue un rôle clé dans le renforcement des liens entre le monde académique et le secteur socio-économique.</p> <p>L'IMT favorise déjà activement les parcours atypiques, notamment liés à l'entrepreneuriat. De nombreux chercheurs mènent des carrières hybrides, combinant recherche académique, collaborations industrielles, entrepreneuriat et médiation scientifique. De plus, le groupe encourage la mobilité des chercheurs, qu'elle soit internationale, en interne à l'IMT ou industrielle, afin d'accroître l'échange de compétences et d'expériences. L'IMT reconnaît que chaque enseignant-chercheur doit contribuer d'une manière différente à l'ensemble des missions du groupe et œuvre pour la complémentarité du collectif.</p> <p>Cependant, la reconnaissance des carrières diversifiées n'est pas encore totalement objectivée notamment dans toutes les évaluations, comme indiqué dans le principe 9. Il manque des indicateurs clairs et quantifiables pour mesurer les retombées de l'implication des enseignants-chercheurs dans des activités transversales et diversifiées (mobilité, encadrement doctoral, recherche partenariale, valorisation des résultats, médiation scientifique...).</p> <p>L'IMT, dans ses procédures de recrutement reconnaît les parcours non linéaires et notamment les interruptions de carrières et ne pénalise pas les candidats.</p>	<p>Grâce au plan d'action HRS4R, renforcer davantage la reconnaissance de la diversité des carrières dans la recherche en améliorant la formalisation et la visibilité des parcours professionnels intersectoriels, interinstitutionnels et entrepreneuriaux. Les actions futures viseront à développer des indicateurs communs et des cadres de référence afin de mieux évaluer et valoriser l'engagement des chercheurs dans des activités diversifiées, notamment la mobilité, la supervision, la recherche en partenariat, la valorisation et la diffusion scientifique, en cohérence avec les processus d'évaluation des chercheurs.</p>
<b>Évolution et orientations de carrière</b>	-/+	<p>L'IMT met en place plusieurs dispositifs visant à accompagner l'évolution de carrière des chercheurs à toutes les étapes de leur parcours. Les écoles proposent des plans individuels de formation pour les doctorants, ainsi que des dispositifs d'accompagnement pour l'ensemble des personnels de recherche, incluant l'accompagnement à l'HDR et les formations transverses pour les encadrants de thèse. Les chercheurs sont évalués et guidés dans leur évolution de carrière par leur supérieur hiérarchique lors des entretiens annuels, un moment clé pour discuter de leur évolution de carrière, de leurs ambitions et des opportunités de développement qui leur sont accessibles.</p> <p>Cependant, plusieurs lacunes subsistent. Les parcours types de carrière ne sont pas clairement formalisés dans toutes les écoles, rendant plus complexe la projection des chercheurs sur le long terme. La valorisation des différentes actions transverses pour les chercheurs peut parfois être insuffisante. Pour pallier cette problématique, l'IMT a mis en place le recrutement de doyens et/ou de personnes dédiés à l'orientation des chercheurs, et doit insister sur la formation de ses managers à l'accompagnement des carrières.</p> <p>Afin d'améliorer la gestion des carrières scientifiques au sein de l'IMT, il est nécessaire de développer une méthodologie d'évolution de carrière harmonisée à l'échelle du groupe. Cette méthodologie pourrait inclure des parcours types, détaillant les différentes étapes et opportunités accessibles aux chercheurs en fonction de leur progression, que ce soit dans l'HDR, la mobilité intersectorielle, l'encadrement doctoral, le management ou l'entrepreneuriat. En structurant davantage ces trajectoires et en renforçant leur visibilité, l'IMT pourra optimiser le développement de ses chercheurs et garantir un accompagnement plus efficace et cohérent à toutes les étapes de leur carrière.</p>	<p>L'IMT renforcera le développement de carrière et le conseil en mettant en place une approche plus harmonisée et structurée de la gestion des carrières scientifiques dans l'ensemble de ses écoles. Les actions futures viseront à améliorer la visibilité des parcours professionnels, à renforcer le soutien managérial à l'orientation professionnelle et à mieux reconnaître les activités transversales et les diverses possibilités d'évolution tout au long de la carrière des chercheurs.</p>

Principes	Mise en œuvre	GAP / Obstacles à la mise en œuvre	Initiatives entreprises / nouvelles propositions
<b>Formation professionnelle continue</b>	+/-	<p>L'IMT reconnaît l'importance de la formation continue à toutes les étapes de la carrière des chercheurs et met en place des dispositifs pour accompagner leur développement.</p> <p>L'IMT propose une offre structurée à travers les formations transverses, couvrant des domaines tels que la pédagogie, l'innovation scientifique et la gestion de carrière. En plus du catalogue du groupe, les écoles disposent également de leurs propres plans de formation complets. Les doctorants sont aussi concernés par les plans de formations des chercheurs et ont des formations spécifiques (en plus de celles dispensées dans les écoles doctorales).</p> <p>Renforcer l'harmonisation des catalogues de formation, élargir l'offre en anglais et améliorer la communication restent des priorités pour garantir un accès équitable à la formation pour tous les chercheurs.</p> <p>Toutefois, la participation des chercheurs aux formations reste contrastée. En 2024, 21 % des formations suivies à l'IMT concernaient les chercheurs, avec 1 133 agents formés. Cependant, seuls 38 % des chercheurs et enseignants-chercheurs ont suivi au moins une formation dans l'année, contre 63 % pour l'ensemble des effectifs IMT. En parallèle, 303 chercheurs (soit 62,73 % des agents non formés depuis 3 ans) n'ont pas bénéficié de formation récente, révélant un défi en termes d'accessibilité et d'adéquation de l'offre.</p> <p>Pour répondre à ces enjeux, l'IMT met en place de nouvelles formations spécifiques aux enseignants-chercheurs en 2025, dont l'encadrement doctoral, l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle, la gestion des conflits et du stress, ainsi qu'un programme de mentorat. Les managers doivent également être mieux formés afin d'être eux-mêmes prescripteurs de formation pour leurs collaborateurs.</p>	<p>L'IMT renforcera le développement professionnel continu en améliorant la cohérence, la visibilité et l'accessibilité des possibilités de formation pour les chercheurs à l'échelle du groupe. Les actions futures viseront à accroître la participation à la formation, à élargir l'offre disponible en anglais et à renforcer le rôle des responsables dans le soutien et la promotion de l'apprentissage tout au long de la vie tout au long de la carrière des chercheurs.</p>
<b>Supervision et mentorat</b>	-/+	<p>L'IMT a des pratiques d'intégration diverses selon les écoles. Certaines proposent ainsi des séminaires d'intégration, des kits d'accueil et le groupe propose une école de la pédagogie. Tous ces dispositifs méritent d'être généralisés. Pour améliorer la supervision et le mentorat, l'IMT pourrait structurer un programme de mentoring, à l'échelle du groupe, intégrant sessions de suivi, formations spécifiques et un réseau de référents pour les jeunes chercheurs avec un cadre financier dédié. En ce qui concerne le doctorat, certaines écoles ont mis en place un dispositif d'intégration avec mentorat, une charte en cours de déploiement et une formation des encadrants de thèse. Certaines proposent aussi des séminaires d'intégration, une école de la pédagogie et un appui à l'enseignement, mais manque d'un dispositif formalisé de mentorat. Certaines écoles, dont IMT Nord Europe, appliquent un parrainage doctoral, où les doctorants de troisième année accompagnent ceux de première année.</p> <p>Aujourd'hui, les doctorants de l'IMT sont répartis dans 14 écoles doctorales, selon les politiques de sites locales dans lesquelles évoluent les écoles. Ceci entraîne des pratiques diverses dans l'accompagnement doctoral. Une charte du doctorat IMT pourrait être mise en place afin de garantir un socle de pratiques conformes aux attentes du groupe. La formation à l'encadrement doctoral systématique pourrait être intégrée dans le parcours des enseignants-chercheurs, notamment pour les nouveaux encadrants, garantissant ainsi un encadrement aligné aux standards européens.</p>	<p>L'IMT renforcera les pratiques de supervision et de mentorat en développant une approche plus structurée et harmonisée au niveau du groupe. Les actions futures viseront à généraliser les programmes d'intégration et de mentorat pour les chercheurs en début de carrière et les doctorants, à renforcer la formation à la supervision doctorale et à établir des cadres de référence communs, tels qu'une charte doctorale à l'échelle du groupe, afin de garantir des pratiques de supervision cohérentes et de haute qualité, conformes aux normes européennes.</p>