

CANDIDATURE A LA LABELLISATION HRS4R

Plan d'action

-

PLAN D'ACTION

Actions	Articles	Quand ?	Qui ?	Indicateurs/livrables	
RESSOURCES HUMAINES					
ENSEIGNANTS CHERCHEURS					
<p>1. Rappeler les règles fondamentales dans le cadre de l'exercice des fonctions d'EC: Un guide de l'enseignant-chercheur, en cours de rédaction, introduit les règles fondamentales en termes de non-discrimination – notamment hommes/femmes - en termes d'éthique et de déontologie. Un référent intégrité scientifique, un comité d'éthique (constitué selon les règles de parité intérieur/extérieur ; H/F) viennent d'être désignés et la chargée de mission égalité femmes-hommes vient d'être renouvelé (mars 2021). Un référent déontologue sera désigné. Des formations à la non-discrimination au travail seront mises en place.</p>	1 à 10 - 14 - 27 - 32	3T 2022	VP R - VP RH- VP CFVU	DRH	<ul style="list-style-type: none"> • Rédaction du guide des enseignants-chercheur. 1ère partie : Indépendance des enseignants-chercheurs, gestion par les pairs. • Mise en œuvre d'un tuto dédié pour rappeler les règles et les démarches à suivre dans le domaine de l'éthique de la recherche et de la déontologie. Indicateur : nombre de vues. • Indicateur du gender balance et suivi par la chargée de mission égalité femmes-hommes. Rédaction d'un rapport annuel inscrit dans le bilan social. Nombre de participants aux formations.

PLAN D'ACTION

<p>2. Rappeler les fondamentaux en matière de recrutement de nos EC : Un guide de l'enseignant-chercheur, en cours de rédaction, rappellera les consignes en matière de recrutement : il conviendra de vérifier l'effectivité des dispositifs existants et la bonne information de la communauté universitaire quant au respect des principes fondamentaux édictés par la Charte et le code de conduite pour le recrutement des enseignants chercheurs. Les modalités de recrutement des EC seront précisées avec un objectif de transparence, de prise en compte des compétences académiques et des expériences passées. Renforcer la visibilité à l'internationale des offres d'emplois.</p>	10 à 21-27 - 29-32-34	3 T 2022	VP R VP RH VPCAC	DRH	<ul style="list-style-type: none"> • Rédaction du guide des enseignants-chercheur. 2ème partie : recrutement ; comités de sélection. • Objectif : 100% des appels à candidature rentreront dans ce processus à partir de septembre 2022.
<p>3. Diffuser au plus large en français et en anglais : Après validation par le conseil d'administration, le guide de l'enseignant-chercheur sera mis en ligne sur le site de l'université et diffusé également par tous les canaux nécessaires (listes de diffusion, édition d'une version papier remise aux nouveaux personnels lors de la journée d'accueil, ...).</p>	1-10	3 T 2022	VP R VP RH VP CAC	DRH - DIR COMM	<ul style="list-style-type: none"> • Mise en ligne sur le site de l'université dans un espace dédié à l'HRS4R en français et en anglais. Indicateur : nombre de vues.
Jeunes chercheurs/Phd					
<p>4. Simplifier et rendre transparent le recrutement des contractuels (PhD, teaching assistant, post-doc ..). Mise en place d'un formulaire de candidature en français et en anglais qui inclura un rappel des règles fondamentales des actions 1 et 2.</p>	12 - 13 - 16	3T 2022	VP R -VP RH- Dir collège ED	DRH - DIREVAL	<ul style="list-style-type: none"> • Rédaction d'une procédure de recrutement à destination des jeunes chercheurs contractuels et mise en œuvre du formulaire de candidature. • Objectif 100% des appels à candidature rentreront dans ce processus à la rentrée 2022.

PLAN D'ACTION

<p>5. Mieux identifier les actions des doctorants afin de mieux les valoriser : Un bilan des actions entreprises par le collège des écoles doctorales sera établi. Un suivi des missions complémentaires (enseignement, valorisation et diffusion, expertises) confiées à des doctorants contractuels sera mis en oeuvre.</p> <p>5</p>	4-28-33	3 T 2022	VP CR - Dir collège ED	DRH - DIREVAL	<ul style="list-style-type: none"> Indicateur du nombre de contrats doctoraux actifs sur l'année universitaire et nombre de missions complémentaires.
<p>6. Agir contre la précarité : Développer la mensualisation des vacataires. Proposer plus de contrats pluriannuels, lorsqu'il s'agit de missions temporaires. Mieux informer le personnel sur la gestion des carrières ainsi que les formations proposées grâce au guide des métiers de la recherche.</p>	10-12-25-26-27 -30	3 T 2022	VP R VP RH	DRH	<ul style="list-style-type: none"> Rédaction d'un guide des métiers de la Recherche. Bilan de la mensualisation des doctorants vacataires : indicateur du nombre de doctorants vacataires, du nombre d'heures de vacation-et nombre de doctorants vacataires mensualisés. Indicateur : nombre de contrats pluriannuels par rapport au nombre de permanents et au nombre de contrats doctoraux. % des agents contractuels ayant suivi une formation permettant de consolider leur parcours professionnel.

PLAN D'ACTION

Personnel appui à la recherche					
7. Mettre en œuvre d'un accompagnement de proximité de nos agents contractuels dans leur parcours professionnel : La mission « conseiller carrière » sera instituée au sein de l'établissement en vue de l'accompagnement des agents de tous statuts. Les entretiens professionnels des personnels contractuels seront développés. Instituer des RV carrières périodiques (tous les 3 ans) pour favoriser cet accompagnement des agents	28-30	4 T 2022	VP R- VP RH	DRH	<ul style="list-style-type: none"> • Développement des entretiens professionnels : indicateur nombre d'entretiens professionnels annuel par site et nombre de RV carrière.
8. Rendre visible notre politique de rémunération : La grille indiciaire des agents non titulaires devra être diffusée plus largement.	19-26	1 T 2023	VP R-VP RH	DRH	<ul style="list-style-type: none"> • Diffusion de la grille et suivi des évolutions salariales dans le cadre du bilan social annuel.
9. Meilleure communication des Lignes Directrices de Gestion concernant le recrutement : Détailler les modalités de recrutement qui garantissent la prise en compte des compétences dans le respect de la Charte européenne du chercheur et du Code de conduite pour le recrutement des chercheurs en ce domaine	12 à 21-29	4T 2022	VP R-VPRH	DRH	<ul style="list-style-type: none"> • Recommandations sur les modalités de recrutement, communication aux jurys (Comités de sélection). • Révision annuelle à compter du 1 T 2023 • Production d'un bilan des recrutements rendant compte des Lignes Directrices de Gestion définies par l'établissement.
10. Communiquer en toute transparence : Un bilan de l'action des différentes commissions (pour personnels titulaires et contractuels) sera établi. Les candidats seront informés des points faibles et des points forts de leur candidature.	15-34	4 T 2022	VP R – VP RH	DRH	<ul style="list-style-type: none"> • Tous les candidats aux postes de EC auront un retour argumenté sur leur candidature à l'horizon 2024.

PLAN D'ACTION

Actions	A r t i	Quand ?	Qui ?	Indicateurs/livrables
Attractivité				
11. Accroître l'attractivité des activités d'enseignement et de recherche : Les procédures relatives au cumul de rémunération seront diffusées plus largement. Le référentiel des tâches voté chaque année sera mieux diffusé. Rendre plus lisibles les dispositifs et les critères d'attribution des primes de recherche et les critères d'aménagement de service (décharges).	23-24-26	4 T 2022	VP R- VP RH	DRH <ul style="list-style-type: none"> Rédaction et diffusion d'une procédure sur le cumul de rémunération. Indicateur : nombre d'autorisations de cumul accordées sur l'année universitaire. Diffusion du référentiel des tâches. Indicateur : nombre d'heures accordées dans le cadre du référentiel des tâches par nature d'activité et par catégorie de personnel.
12. Accroître l'attractivité vers l'international. Mieux communiquer sur les possibilités de mobilité sortante en ciblant les thématiques et les partenaires institutionnels de l'établissement, quel que soit l'avancement dans la carrière. of the institution, whatever the career stage.	18-29-32	4 T 2022	VP R- VP RH- VP RI	DRH – DRI - Direva I <ul style="list-style-type: none"> Fournir les statistiques de mobilité sortante par institution de destination, par discipline, et par grade.
13. Accroître l'attractivité à l'international. Recruter davantage de chercheurs internationaux : postes publiés sur Euraxess, développement de l'usage de l'anglais, ou d'une autre langue différente du français, dans les séminaires de recherche. Améliorer la communication sur le système de recherche et d'enseignement français (voir point 3).	18-29-32	4 T 2022	VP R-VP RH- VP RI	DAFB – DRH- DRI - Direva I <ul style="list-style-type: none"> Nombre de chercheurs/EC internationaux recrutés. Nombre de postes publiés sur Euraxess Nombre de séminaires en langue étrangère. Nombre de sites d'unités en bilingue voire, tri ou quadrilingue.
Formation des personnels				
14. Mettre en œuvre un accompagnement de proximité sur la formation des personnels et en améliorer la visibilité : La mission « conseiller carrière » sera instituée au sein de l'établissement en vue de l'accompagnement des agents de tous statuts (point 7). La formation destinée aux enseignants-chercheurs, notamment les maîtres de conférences-débutants, sera élargie à tous les EC et chercheurs. Désignation de référents (mentors d'accueil) qui accompagneront les maîtres de conférences-débutants (au cours de la première année).	28-30-38-39-40	4 T 2022	VP R- VP RH	DRH- Direva I <ul style="list-style-type: none"> Amélioration de l'information relative à l'offre de formation proposée par l'établissement aux enseignants-chercheurs et chercheurs (campagnes d'information par mail et affichage de l'offre sur l'intranet). Nombres de référents et nombre de maîtres de conférences-débutants.

PLAN D'ACTION

15. Elargir l'offre de formation existante : poursuivre l'élargissement de l'offre de formation en identifiant plus précisément les besoins liés aux évolutions des métiers de la recherche : nouvelles technologies, formation aux règles éthiques et déontologiques tout au long de la carrière ; mise en place d'ateliers de réflexion sur le parcours professionnel, évaluation et bilan de compétence, aspiration de carrière... conduite de réunions, gestion de conflits.	11-28-30-38-39	4 T 2022	VP R - VP RH	DRH-	<ul style="list-style-type: none"> • Offre de formation destinée à l'ensemble des agents : évolution présentée dans le bilan social. • Indicateurs : nombre de formations proposées ; nombres de participants par statuts ; bilan d'activité annuel des référents intégrité et déontologie.
16. Développer la mobilité à l'international : poursuivre l'élargissement de l'offre de formation en identifiant plus précisément les besoins liés aux évolutions des métiers de la recherche, pour favoriser les mobilités internationales. Développer l'offre de formation en langues étrangères.	38-39	4 T 2022	VP R - VP RI	DRH - DRI	<ul style="list-style-type: none"> • Effectivité des possibilités de mobilités (Erasmus; UNA EUROPA) offertes aux agents : Indicateurs nombre de mobilités offertes, nombre de mobilités effectives, nombre de jours total de mobilité, nombre de jours moyen par catégorie de personnel. • per category of staff.
Qualité de vie au travail (QVT)					
17. Prévenir les risques psycho-sociaux : L'université doit faire connaître l'existence, le rôle et les missions des instances compétentes pour l'organisation et le fonctionnement de l'établissement, en particulier pour ce qui est des risques psycho-sociaux. Faire connaître le pôle QVT (qualité de vie au travail) et ses missions (actions d'information, de sensibilisation et de formation). Mettre en place des consultations régulières de nos personnels. Reconnaître le rôle du médecin de prévention. Afficher nos actions en termes de santé et d'action sociale : Faire connaître l'existence, le rôle et les missions des instances compétentes pour l'organisation et le fonctionnement de l'établissement, en particulier pour ce qui est de la santé et de l'action sociale.	23-24-34	4 T 2022	VP RH	DPSE – DRH – médecin de prévention	<ul style="list-style-type: none"> • Bilan d'activité en matière de risques psycho-sociaux (du pôle QVT + médecin de prévention), inclus dans le bilan social. • Présentation devant le CHSCT (Comité d'Hygiène, de sécurité et des conditions de travail). • Créer un espace dédié sur notre intranet sur les dispositifs et aides existants au sein de l'université.
18. Mettre en œuvre et afficher une politique inclusive du handicap en s'inspirant des actions contenues dans le Schéma directeur du handicap (accessibilité, accueil...). Organiser des campagnes d'auto-déclaration du handicap.	10-24	2 T 2022	VP RH	DRH - DPSE – DPI	<ul style="list-style-type: none"> • Mise en œuvre du schéma directeur du handicap voté en conseil d'administration le 26/9/19. Publier ce schéma sur l'intranet de l'université. • Faire un bilan du schéma directeur du handicap chaque année devant les instances centrales de l'université. • Indicateur : taux de personnel en situation de handicap.

PLAN D'ACTION

19. Améliorer le bien-être au travail : développer les espaces de convivialité et espaces de travail collaboratif. Développer les propositions de télétravail et les horaires choisis.	7-23-24	4 T 2022	VP RH. Chargé de mission immobilier	DPSE - DPI	<ul style="list-style-type: none"> Indicateur : le nombre de m2 dédiés aux espaces partagés (convivialité et coworking). Indicateur : le nombre de convention de télétravail signées, en stock et en flux.
Renforcement des services d'appui					
20. Renforcer le soutien à la recherche et au pilotage des projets au niveau des services centraux (DIREVAL et D2P). Création de la D2P.	3-23-39	3 T 2022	VP R – VP RH	DRH – DPP - Direval	<ul style="list-style-type: none"> Formalisation des procédures des services d'appui à la recherche. Indicateur : nombre de réunion/ an avec les DU, les ED. Production des indicateurs institutionnels en matière de recherche (conventions recherches, montant, effectifs des UR, budgets, etc). Création d'une formation « pilotage et montage de projets » : nombre de participants à la formation. Création de la D2P : recrutement de 10 personnes (titulaires et contractuels).
21. Renforcer les missions de la DRH : La mission du conseiller carrière au sein de l'établissement complétera la rédaction des guides et la mise à jour du site web. La mise en ligne des offres de recrutement (Portail emploi public, Euraxess) sera poursuivie.	14-28-30-31	3 T 2022	VP RH	DRH	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de mise en ligne des offres de recrutement tous supports confondus. Bilan de la mission du conseiller carrière : nombre de personnes ayant bénéficié d'un accompagnement personnalisé. Nombre et nature des postes publiés sur Euraxess.

PLAN D'ACTION

Actions	Articles de la Charte	Quand ?	Qui ?	Indicateurs/livrables
RECHERCHE				
Métiers de la recherche				
22. Rédiger un guide des métiers de la recherche : Le guide des métiers de la recherche décrira le contexte institutionnel des métiers de la recherche et décrira ces métiers (fiches de poste). La diffusion de ce guide en français et en anglais sur le site de l'établissement et sur l'intranet permettra un large accès à l'information.	4-12 à 14, 17-19-20-25-29-30-37	3 T 2022	VP R - VP RH	DRH - DIREVAL <ul style="list-style-type: none"> • Nombre de clics sur le site de l'établissement et nombre de clics sur l'intranet.
23. Professionnaliser une gestion administrative et financière de proximité : Les formations destinées aux gestionnaires financiers des unités de recherche doivent être définies et mises en place. Chaque équipe de recherche doit pouvoir bénéficier d'un poste de gestionnaire de proximité, en propre ou mutualisé. Mettre en place une concertation régulière avec les autres tutelles (CNRS, autres établissements de recherche). Formation interne en gestion administrative et environnement recherche pour les responsables administratifs et les gestionnaires des unités de recherche, procédures internes, grandes lignes réglementaires, actualisation des connaissances, journée annuelle transverse.	6 -12-38	4T 2022	VP R - VP CR	DRH – DIREVAL – DRI – DAFB – D2P <ul style="list-style-type: none"> • Formation en gestion financière pour les gestionnaires des unités de recherche : nombre de formations proposées et nombre de participants. • Formation interne transverse en gestion administrative et environnement recherche : nombre de participants/an objectif : 100% des responsables administratifs formés à la rentrée 2022 • Nombre de dialogue multi-tutelles/an. • Nombre de gestionnaires au prorata du nombre de chercheurs calculé par année.
24. Affirmer à tous les niveaux les prérogatives des EC en termes de responsabilité financière et juridique (délégations de signature). Diffuser ces prérogatives sur le site de la direction des affaires juridiques.	6-37	4T 2021	VP R - VP RH – VP Aff. juridiques	DAJI - DIREVAL – DAFB <ul style="list-style-type: none"> • Diffuser ces prérogatives sur le site de la direction des affaires juridiques.

PLAN D'ACTION

<p>25. Améliorer la gestion des agents affectés sur des fonctions support à la recherche en matière de rémunération, formation, ... Publier au plus large nos offres d'emploi contractuelles. Cartographier, identifier, harmoniser les situations des contractuels.</p>	25	4 T 2022	VP R - VP RH	DRH - DIREVAL	<ul style="list-style-type: none"> • Cadrage de la gestion des agents non titulaires affectés sur des fonctions support à la recherche (rémunération, formation, ...) • Nombre de postes publiés, nombre de vues, nombre de candidatures reçues selon les différents canaux (Site institutionnel, Emploi public, Euraxess ...) • Cibles : 100% site de l'université (en français et en anglais), 100% sur le site de l'emploi public, 80% sur Euraxess à échéance du mandat actuel. • Cartographie des personnels affectés à la recherche.
<p>26. Créer une catégorie pour les chercheurs issus des ED de notre établissement et sans poste dans un établissement de recherche. Cette catégorie « postdoc associé » sera valable pendant une durée de 2 ans maximum. Elle sera offerte par les unités de recherche d'accueil selon des procédures définies par elles (projet de recherche en cours, activités de publication, etc) et validées par la commission recherche. Ils seront accompagnés dans leur insertion professionnelle et pourront bénéficier de toutes les formations offertes par l'établissement, au même titre que les postdoctorants contractuels. Ils pourront bénéficier de l'accès aux ressources de l'université (adresse institutionnelle) et des unités (matérielles et financières).</p>	12-21- 22-24- 25-39	4 T 2022	VP R - VP RH	DRH – DIREVAL – DAJI - DPEIP	<ul style="list-style-type: none"> • Création d'un statut interne du postdoctorant associé. • Nombre de post-doc associés (conventions d'accueil).
<p>27. Engager une réflexion sur la création de supports de postdoc recherche financés par l'établissement sur des thématiques spécifiques définies par l'établissement (Fondation Panthéon-Sorbonne, contrats PIA4 obtenus par l'établissement).</p>	21-22	4T 2022	VP R - VP RH – Conseils d'établiss- ement, Fondation Panthéon	DRH – DIREVAL – DPP – DAJI- DAFB	<ul style="list-style-type: none"> • Rapport
<p>28. Lutter contre toutes les formes de discriminations : au recrutement, dans les conditions de travail et dans le déroulement de la carrière.</p>	10-12	4 T 2022	VP R - VP RH	DRH -	<ul style="list-style-type: none"> • Définir et intégrer les indicateurs dans le bilan social annuel à l'horizon 2024.

PLAN D'ACTION

Environnement de la recherche

29. Renforcer l'accompagnement des chercheurs dans le montage des réponses aux appels à projets : suivi individualisé, recrutement d'administratifs, décharges d'enseignement pour le porteur.	23-33	3 T 2022	VP R	D2P-DIREVAL	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'appels à projet déposés, nombre d'appels à projet gagnés, montant en €, nombre d'administratifs mis à disposition par la D2P. • Number of calls for projects submitted, number of calls for projects won, amount in €, number of administrative staff made available by D2P.
30. Renforcer le support de notre recherche sur les questions juridiques et de propriété intellectuelle , en particulier sur les crédits photographiques.	3-5-31-32	3 T 2022	VP RH-VP aff. juridiques	DIREVAL - DAJI	<ul style="list-style-type: none"> • Afficher l'existence de ce support juridique sur le site de la DAJI et de la DIREVAL. • Etablir un bilan annuel des consultations du service. • Etablir un feed-back (système de tickets) auprès des chercheurs pour améliorer le service le cas échéant
31. Encourager les pratiques de <i>Science ouverte</i> : Afin d'améliorer la qualité de l'accompagnement des chercheurs, un groupe de travail <i>Science ouverte</i> a été constitué pour informer et former les chercheurs. Il développera le réseau des référents au sein des composantes. Il sensibilisera les chercheurs à la création des plans de gestion de données et proposera un service d'accompagnement et de soutien. Il s'assurera de la bonne signature des publications des chercheurs.	6-8-9-23-32-38	3T 2022	VP R. Chargé de mission bibliothèques et science ouverte	DPP - DIREVAL - DSIU - N - SCD - DAJI	<ul style="list-style-type: none"> • Bilan d'activité du groupe de travail <i>Science ouverte</i>. • Recensement des dépôts sur des plateformes ouvertes.
32. Sensibiliser tous les acteurs sur la protection des données : L'université doit mieux faire connaître l'existence, le rôle et les missions du titulaire du poste dédié au RGPD et établir le bilan des actions entreprises.	5-6-7	3 T 2022	Délégué à la protection des données	DSIU - N - DIREVAL	<ul style="list-style-type: none"> • Bilan d'activité en matière de RGPD (<i>Règlement général sur la protection des données</i>) auprès des instances de l'université. • Mise en place d'un module de formation/information spécifique sur le sujet, (nombre de clicks)

PLAN D'ACTION

33. Sensibiliser tous les acteurs sur les questions d'éthique et de déontologie : Le guide de l'enseignant-chercheur fournira toutes les informations relatives aux missions et modalités de saisine et d'action de la Commission d'éthique et de déontologie (voir point 1).	2-4-5-6-7	3 T 2022	VP CA - VP R – VP RH	DAJI - DIREVAL	<ul style="list-style-type: none"> • Diffusion d'un document de présentation de la commission d'éthique et de déontologie. • Nombre de réunions par an ; bilan d'activité annuel • Tuto (cf action 1).
34. Accompagner tous les acteurs dans la résolution des conflits : Le guide de l'enseignant-chercheur fournira toutes les informations relatives aux modalités de saisine et d'action du médiateur. Mieux informer sur l'existence de la formation prévention et gestion des conflits, notamment pour les responsables d'équipes pour lesquels elle pourrait-être rendue obligatoire.	23-34	4 T 2022	VP CA - VP R - médiateur	DAJI – DRH - Direval - Médiateur	<ul style="list-style-type: none"> • Bilan d'activité du Médiateur : nombre de saisine par an et bilan d'activité • Nombre de participants à la formation « gestion des conflits ».
35. Veiller au bien-être au travail dans une université multi-site : Ont été livrés à la rentrée universitaire 2019 le campus Port-Royal (en propre à Paris 1) et le campus Condorcet (Cité des Sciences humaines et sociales) avec 11 établissements fondateurs. Plusieurs unités de recherche ont progressivement déménagé dans ces nouveaux locaux. Le campus de la Chapelle sera livré en 2024, libérant une partie de Tolbiac. L'Université compte 25 sites : veiller à ce que les déplacements ne nuisent pas aux conditions de travail.	23-24	4 T 2022	VP R - VP CR	DPI - SCD - DIREVAL-DSIUN	<ul style="list-style-type: none"> • Bilan des évolutions immobilières après l'ouverture des campus Port-Royal et Condorcet, notamment impact sur la documentation recherche. • Enquêtes de satisfaction auprès des usages des campus. • Feed-back sur les conditions de travail dans un environnement multi-sites.
36. Valoriser et faciliter la prise de responsabilités des chercheurs dans nos instances : La participation des chercheurs à la Commission de la recherche sera valorisée, ainsi que la direction d'unités de recherche. Assurer un cadre favorable au développement des activités de recherche en veillant à un juste équilibre entre activité d'enseignement et de recherche. Une vigilance particulière sera apportée aux jeunes chercheurs.	33-35	4 T 2022	VP R - VPmoyens	DIREVAL – DAFB – CA – CAR	<ul style="list-style-type: none"> • Participation des représentants de chercheurs (R1 à R4) aux travaux de la commission de la recherche (nombre de chercheurs impliquées par niveau R1,R2). • Faire évoluer le référentiel des tâches en tenant compte de la réalité du travail effectué.
37. Améliorer les conditions d'accueil des chercheurs étrangers : L'ensemble des informations relatives aux différents type de mobilité (statutaire, européenne), à l'accueil des chercheurs étrangers (prise en charge financière, logement) seront précisées dans le guide de l'enseignant-chercheur et sur le site de l'université.	29	3 T 2022	VP RI /VP RH/VP R	DIREVAL- DRI	<ul style="list-style-type: none"> • Amélioration des conditions d'accueil des chercheurs étrangers par des personnels support dédiés ; mise à disposition des informations.

PLAN D'ACTION

THESE ET PARCOURS DOCTORAL

Le doctorant et la thèse (voir aussi "Ressources humaines - Doctorants")

<p>38. Améliorer la qualité du service rendu à nos doctorants tout au long du parcours doctoral. Formaliser une procédure unique pour l'ensemble de nos ED en généralisant les bonnes pratiques en matière d'encadrement doctoral.</p> <p>Dématérialiser le processus de la délivrance du diplôme de doctorat dans nos 10 écoles doctorales (Adum projet sur 3 ans) : sélection, inscription, portfolio, formation, soutenance, délivrance du diplôme.</p>	36-40	4 T 2022	VP R - Dir Collège ED	DIREVAL	<ul style="list-style-type: none"> • Bilan de la mission de coordination du Collège des Ecoles doctorales : • Nombre de réunions du collège ; liste des participants es qualités ; bilan annuel quantitatif des actions entreprises publié sur le site de l'université en français et en anglais ; • Nombre d'écoles doctorales ayant déployé l'outil ADUM (n, n+1, n+2) ; formation des doctorants, harmonisation du rôle des comités de suivi des thèses, mise en place des parcours doctoraux. • L'information relative à ces actions sera mieux publiée. Report on the coordination mission of the College of Doctoral Schools:
<p>39. Accompagner nos doctorants tout au long de leur parcours doctoral. Renforcer le rôle du comité du suivi individuel : sensibilisation sur les questions d'éthique et de déontologie, prévenance des conflits, détection des risques psycho-sociaux.</p>	28-34-36-37-38-39-40	4 T 2022	VP CR - Dir Collège ED	DIREVAL – ED – directeurs de thèse	<ul style="list-style-type: none"> • Bilan annuel quantitatif et qualitatif des comités de suivi : • Nombre de comités de suivi, liste des participants es qualité ; • Nombre d'entretiens individuels par an, nombre de conflits détectés ; • Nombre de doctorants estimés en difficultés faisant l'objet d'un accompagnement spécifique.

PLAN D'ACTION

<p>40. Renforcer l'accompagnement de la carrière et le développement des compétences de nos doctorants à travers un programme de formation par la recherche et pour la recherche, d'insertion professionnelle et de soft skills.</p> <p>Améliorer les possibilités de mise en réseau entre doctorants et jeunes docteurs.</p> <p>Développer le séminaire annuel organisé par le collège des ED pour les doctorants sur les stratégies d'insertion dans le monde professionnel, notamment l'entrepreneuriat.</p> <p>Rendre plus visible les actions entreprises par le collège des écoles doctorales (aide à la mobilité internationale, appels à projet).</p>	23-25-36-37-38- 39	4T 2022	VP R - Dir Collège ED. Chargée de mission Alumni	DIREVAL - DPEIP	<p>Liste des formations mutualisées proposées et mise en place d'une enquête de satisfaction de ces dernières</p> <p>Nombre de participants. Poids des Crédits ECTS associés au volet formation dans le parcours doctoral.</p> <p>Mise en place du portfolio du doctorant.</p> <p>Création d'une base de données Alumni.</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------	---------	-----------------------------------------------------------------	--------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

PLAN D'ACTION

COMMUNICATION HRS4R/Evaluation					
<p>41. Renforcer la communication interne et externe sur la stratégie HRS4R de l'établissement. Evaluer la progression de l'établissement vers les cibles identifiées et corriger les cibles en cours de parcours, le cas échéant.</p>	<p>15-8</p>	<p>2 T 2022</p>	<p>VP R - VP RH</p>	<p>DGS - DRH – DIREV AL - DirCom</p>	<p>Organisation d'une conférence annuelle d'information HRS4R afin d'informer sur les étapes et les objectifs du projet de labellisation. Nombre de participants à la conférence annuelle. Publication du rapport d'avancement annuel, en anglais et français, sur le site internet de l'établissement dédiée à HRS4R.</p>