

GAP ANALYSIS HRS4R

JUIN 2021

Principes de la Charte	mise en œuvre (septembre 2021)	GAP (mise en œuvre des principes au sein de l'établissement)	Propositions
ASPECTS ÉTHIQUES ET PROFESSIONNELS			
1. Liberté de recherche	-/+ partielle	Les principales règles appliquées aux fonctionnaires, et plus particulièrement au personnel académique enseignant et non enseignant, en matière de garanties fondamentales (pleine indépendance et liberté d'expression, notamment dans l'exercice de leurs fonctions d'enseignants et de chercheurs), sont définies au niveau de l'État, dans la Constitution, les statuts de la fonction publique et le code de l'éducation. Elles devraient être réitérées au niveau local afin de s'assurer qu'elles sont bien comprises par tous les membres du personnel concernés.	<ul style="list-style-type: none"> • Un guide de l'enseignant-chercheur est en cours d'élaboration. Il comportera un préambule expliquant ces règles fondamentales. Une fois approuvé par le conseil d'administration, il sera publié sur le site internet de l'université et diffusé par tous les canaux nécessaires (listes de diffusion, publication d'une version papier à remettre aux nouveaux personnels lors de leur prise de fonction).

2. Principes éthiques	-/+partielle	Les principales règles appliquées aux fonctionnaires, et plus particulièrement au personnel académique enseignant et non enseignant, en ce qui concerne la garantie de règles de recrutement éthiques et de normes éthiques pour la recherche, sont définies au niveau de l'État, dans la Constitution, les statuts de la fonction publique et le code de l'éducation. Elles doivent être déclinées au niveau de l'établissement par la mise en place de commissions Ad hoc	<ul style="list-style-type: none"> • Un comité d'éthique a été mis en place en mai 2021. Il informera les chercheurs de tous niveaux sur son rôle et mettra en place une procédure confidentielle en lien avec le référent intégrité scientifique, également mis en place en mai 2021. • En outre, l'établissement s'est doté d'un référent intégrité scientifique. • Un guide de l'enseignant-chercheur est en cours d'élaboration, il comportera un préambule rappelant ces règles fondamentales. Une fois approuvé par le conseil d'administration, il sera publié sur le site internet de l'université et diffusé par tous les canaux nécessaires. • Il décrira notamment le Comité de déontologie et d'éthique et ses missions.
3. Responsabilité professionnelle	+/- presque aboutie mais non pleinement	L'Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne veille à l'environnement juridique de la recherche, notamment en ce qui concerne les contrats de recherche et toutes les questions relatives au droit d'auteur et à la propriété intellectuelle. Grâce à une attribution de signature extrêmement concise, elle garantit également un cadre d'action juridique aux responsables de ses unités de recherche.	<ul style="list-style-type: none"> • Afin d'améliorer la qualité de l'accompagnement juridique de ses chercheurs en matière de propriété intellectuelle et de déontologie, et d'apporter un soutien supplémentaire au montage de projets de recherche et de transfert, l'université a créé un poste en soutien à ces thématiques. • Par ailleurs, la délégation de signature attribuée à chacun des responsables des différentes unités de recherche est librement consultable sur le site internet de la Direction des affaires juridiques.

			<ul style="list-style-type: none"> • Renforcement des services centraux support à la recherche, en sécurisant l'ensemble des processus
4. Attitude professionnelle	-/+ partielle	<p>Les principales règles appliquées aux fonctionnaires, et notamment au personnel académique enseignant et non enseignant, en ce qui concerne la garantie de règles de recrutement éthiques et de normes éthiques pour la recherche, sont définies au niveau de l'État dans la Constitution, les statuts de la fonction publique et le code de l'éducation. Elles doivent être réitérées au niveau local pour s'assurer qu'elles sont comprises par tout le personnel concerné. Un comité d'éthique a récemment été mis en place, et ses termes de référence doivent être plus largement connus de la communauté.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Un guide de l'enseignant-chercheur est en cours d'élaboration. Il sera complété par un guide des métiers de la recherche qui décrira le contexte institutionnel des métiers de la recherche, ainsi que les fiches de postes.
5. Obligations contractuelles et légales	-/+ partielle	<p>L'Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne assure une veille sur l'environnement juridique de la recherche, notamment en ce qui concerne les contrats de recherche et toutes les questions relatives au droit d'auteur et à la propriété intellectuelle. Les procédures doivent être mieux expliquées et diffusées auprès du personnel de l'université.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Afin d'améliorer la qualité du soutien juridique apporté à ses chercheurs, et d'apporter un soutien supplémentaire, la direction de recherche et de la valorisation a vu ses missions renforcées afin de garantir le cadre juridique

<p>6. Responsabilité (retour financier, audit financier/recherche, éthique, transparence des données)</p>	<p>-/+ partielle</p>	<p>Une section spécifique à la recherche a été ajoutée à l'outil numérique de gestion financière de l'Université afin de mieux prendre en compte la complexité des structures de recherche. Des programmes de formation à la gestion financière devraient être développés pour les administrateurs des unités de recherche.</p> <p>Une commission d'éthique a été mise en place en mai 2021, ainsi qu'un poste de référent déontologie.</p> <p>En 2019, un groupe de travail sur les données de recherche, rebaptisé groupe de travail sur la science ouverte, a été créé afin d'aider les chercheurs à comprendre et à utiliser les données ouvertes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Système des données de la recherche à mettre en place progressivement • Des programmes de formation spécifiquement conçus pour les administrateurs financiers des unités de recherche doivent être élaborés et mis en œuvre. • La commission d'éthique fonctionne de manière régulière et prendra toute sa dimension dans les prochains mois. • Un rapport d'étape sur les actions du groupe de travail "Science ouverte" (énumérant les actions suggérées et/ou réalisées) sera établi
<p>7. Bonnes pratiques dans le secteur de la recherche</p>	<p>-/+ partielle</p>	<p>En 2018, un poste dédié a été créé pour mettre en œuvre et sensibiliser au GDPR (General Data Protection Regulation).</p> <p>Des formations de sensibilisation à ces sujets ont déjà été déployées au sein de l'université.</p> <p>Même si un comité de déontologie et d'éthique a été mis en place pour l'université en 2015, son rôle et ses missions ont été actualisés en mai 2021 par la création d'une part d'une Commission d'éthique et d'autre part par la nomination d'un référent déontologie.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • L'université devrait mieux faire connaître l'existence, le rôle et les missions du responsable GDPR et établir un rapport d'étape. Il conviendrait de mieux informer, par le biais d'un rapport annuel, de la finalité des différents organes d'organisation et de fonctionnement de l'université.

8. Diffusion et exploitation des résultats	+/- presque aboutie mais non pleinement	Consciente de la nécessité de mieux faire connaître et valoriser les résultats de la recherche, l'Université entend poursuivre les actions entreprises (politique de signature des publications, poursuite de la mise en ligne des publications dans l'Archive ouverte de Paris 1 HAL ou sur une autre plateforme publique de diffusion).	<ul style="list-style-type: none"> • Le groupe de travail sur les données de recherche, rebaptisé groupe de travail sur la science ouverte, poursuivra ses efforts pour aider les chercheurs à comprendre et à utiliser les données ouvertes, et à apprendre à utiliser les outils numériques. • De plus, une partie du financement sur appel à projet de l'université ne sera attribuée que sur la publication de ces travaux sur HAL ou sur une autre plateforme publique de diffusion.
9. Engagement vis-à-vis de la société	+/- presque aboutie mais non pleinement	Les actions entreprises par l'université pour valoriser ses réalisations scientifiques doivent être poursuivies (par exemple, les Assises de la recherche annuelles de l'université, la publication du magazine #1257). En 2019, un groupe de travail sur les données de la recherche, renommé groupe de travail sur la science ouverte, a été créé afin d'aider les chercheurs à comprendre et à utiliser les données ouvertes.	<ul style="list-style-type: none"> • Mission de diffusion de la recherche des doctorants contractuels devront être développés

10. Non-discrimination	+/- presque aboutie mais non pleinement	Les principales règles appliquées aux fonctionnaires, et plus particulièrement au personnel académique enseignant et non enseignant, en matière de garanties fondamentales (pleine indépendance et liberté d'expression, notamment dans l'exercice de leurs fonctions d'enseignants et de chercheurs), sont définies au niveau de l'État, dans la Constitution, les statuts de la fonction publique et le code de l'éducation. Elles doivent être réitérées au niveau local afin de s'assurer qu'elles sont bien comprises par tous les membres du personnel concernés, notamment en ce qui concerne les politiques de lutte contre la discrimination. Ces dispositions comprennent le respect et la mise en œuvre des règles de parité dans la composition des organes universitaires et des comités de sélection, la mise en œuvre du plan d'inclusion des personnes handicapées, ainsi que l'organisation de la médiation et du comité de médiation.	<ul style="list-style-type: none"> • Définir et intégrer les différents indicateurs permettant un suivi de la politique de non -discrimination dans le bilan social annuel à l'horizon 2024
11. Systèmes d'évaluation	++/totalement aboutie		<ul style="list-style-type: none"> • L'université a mis en place les recommandations du Haut conseil de la recherche et de l'enseignement supérieur. • Conformément au code de l'Education, les enseignants chercheurs sont également évalués lorsqu'ils candidatent à un avancement de grade, à l'attribution d'une prime d'encadrement doctoral et de recherche, à une habilitation à diriger des recherches, à une qualification ou un recrutement en qualité de Professeurs des

			universités. À mi-chemin du contrat de cinq ans entre l'université et son ministère de tutelle, une auto-évaluation et une liste de recommandations est établie.
RECRUTEMENT			
12. Recrutement	-/+partielle	Le degré de clarté concernant les conditions et les procédures de recrutement et de reprise d'emploi est très variable, selon les différentes catégories de personnel et selon les motifs de reprise L'Université vise à fournir une documentation plus précise et plus accessible.	<ul style="list-style-type: none"> • Le guide des métiers de la recherche fournira des détails sur les différentes procédures contribuant à faciliter l'accès aux groupes désavantagés et aux chercheurs qui reviennent à une carrière de chercheur. • Grâce à une refonte du site web visant à améliorer l'accès à l'information, ces informations seront plus facilement accessibles. • En outre, en mission de conseiller carrière sera mis en œuvre au sein de la DRH. • L'université continuera à publier des offres d'emploi en ligne (Emploi Public, Euraxess)..

13. Recrutement (publication des postes)	-/+partielle	Le degré de clarté concernant les conditions et les procédures de recrutement est très variable, selon les différentes catégories de personnel (enseignants-chercheurs, post-doctorants, personnel non académique) et selon qu'il s'agit de personnel permanent ou non. L'Université vise à fournir une documentation plus précise et plus accessible	<ul style="list-style-type: none"> • Le guide de l'enseignant-chercheur fournira des détails sur les différents canaux de recrutement, en fonction du statut et des parcours de carrière possibles. Le guide des métiers de la recherche adoptera également cette approche. Grâce à une refonte du site web visant à améliorer l'accès à l'information, ces deux guides seront plus facilement accessibles. L'université continuera à publier des offres d'emploi en ligne (Emploi Public, Euraxess). • En outre, en mission de conseiller carrière sera mis en œuvre au sein de la DRH. • Production d'un bilan des recrutements rendant compte des critères définis par l'établissement
14. Sélection	-/+ partielle	L'université respecte la réglementation nationale en matière de recrutement, et organise, par le biais de comités de sélection, des concours pour le recrutement du personnel académique et administratif. Cependant, le personnel devrait être mieux informé de ces réglementations.	<ul style="list-style-type: none"> • Le guide de l'enseignant-chercheur fournira des détails sur les différents canaux de recrutement en fonction du statut. • Les rapports de jury des comités de sélection devraient être plus facilement accessibles. (Transparence des critères de sélection)

15. Transparence	-/+ partielle	L'Université remplit ses obligations en matière de transparence dans tous les aspects de la procédure de recrutement. Néanmoins, des mesures devraient être prises pour améliorer la qualité des informations disponibles.	<ul style="list-style-type: none"> • Le guide de l'enseignant chercheur doit fournir des informations précises afin que les candidats soient pleinement informés des processus de recrutement, des critères de sélection, et des perspectives de développement de carrière. • Seront diffusés par le biais du site Web de Paris 1, le nombre de postes ouverts et les disciplines concernées. • Tous les candidats aux postes de EC auront un retour argumenté sur leur candidature à l'horizon 2024.
16. Jugement du mérite	+/- presque aboutie mais non pleinement	Le personnel permanent académique et administratif de la faculté est recruté par l'organisation de concours, un système qui garantit que le recrutement est basé sur le mérite. En revanche, la procédure de recrutement du personnel non-permanent devrait être mieux encadrée	<ul style="list-style-type: none"> • Le guide des enseignants-chercheurs décrira les conditions de recrutement qui garantissent une sélection des candidats fondée sur le mérite. Le guide des métiers de la recherche fournira des détails concernant la conformité avec la Charte européenne du chercheur dans ce domaine.
17. Variations dans la chronologie des curriculum vitae	-/+ partielle	L'Université tient compte de l'expérience professionnelle lors de la sélection des candidats. Elle pourrait cependant envisager d'évaluer comment cette procédure est appliquée en fonction de la profession et du statut, et proposer des améliorations.	<ul style="list-style-type: none"> • Les comités de sélection seront informés sur la nécessité de prendre en compte les variations dans la chronologie des curriculums vitae en les considérant comme une évolution positive de leur parcours professionnel. • Le guide des métiers de la recherche apportera des précisions sur la conformité à la Charte européenne du chercheur dans ce domaine. Les qualifications des agents temporaires pourront ainsi être mieux prises en compte, grâce à une nouvelle

			grille salariale adoptée par le conseil d'administration de l'université.
18. Reconnaissance de l'expérience de mobilité	+/- presque aboutie mais non pleinement	L'Université tient compte de l'expérience de mobilité professionnelle lors de la sélection des candidats. Elle pourrait cependant envisager d'évaluer comment cette procédure est appliquée en fonction de la profession et du statut, et proposer des améliorations	<ul style="list-style-type: none"> • Le guide de l'enseignant-chercheur décrira les conditions de recrutement qui garantissent la prise en compte de l'expérience de mobilité. Le guide des métiers de la recherche apportera des précisions sur la conformité à la Charte européenne du chercheur dans ce domaine.

19. Reconnaissance des qualifications	+/- presque aboutie mais non pleinement	. L'Université tient compte des qualifications lors de la sélection des candidats. Elle pourrait cependant envisager d'évaluer comment cette procédure est appliquée en fonction de la profession et du statut, et proposer des améliorations	<ul style="list-style-type: none"> • Le guide des enseignants-chercheurs décrira les conditions de recrutement qui garantiront la prise en compte des qualifications. Le guide des métiers de la recherche apportera des précisions sur la conformité à la Charte européenne du chercheur dans ce domaine. Les qualifications des agents temporaires pourront ainsi être mieux prises en compte, grâce à une nouvelle grille salariale adoptée par le Conseil de l'Université.
20. Ancienneté	+/- presque aboutie mais non pleinement	La réglementation nationale impose la prise en compte de l'ancienneté pour l'ensemble du personnel permanent. Pour les agents non permanents, la prise en compte de l'ancienneté peut se faire par l'utilisation d'une grille de rémunération très proche de celle appliquée aux agents ITRF (personnels des universités et des instituts de recherche).	<ul style="list-style-type: none"> • Le guide de l'enseignant chercheur décrira les conditions de recrutement qui garantiront la prise en compte de l'impact de l'ancienneté sur les parcours professionnels (réaffectation, promotions). Le guide des métiers de la recherche apportera des précisions quant à la conformité à la Charte européenne du chercheur dans ce domaine. L'ancienneté ainsi que le développement professionnel tout au long de la vie des agents temporaires pourront mieux être pris en compte,
21. Nominations postdoctorat	- /-insuffisante	Le recrutement de post-doctorants a connu une nette augmentation ces dernières années, notamment en raison de la multiplication des dotations de recherche à long terme. L'Université souhaite créer un statut spécifique pour les post-doctorants	<ul style="list-style-type: none"> • La création d'un statut de post-doctorant sera proposée (en précisant les voies de recrutement, les missions, le salaire et son rapport avec la grille des salaires du personnel permanent), et incluse dans le guide des métiers de la science et de la recherche.

• **CONDITIONS DE TRAVAIL ET SÉCURITÉ SOCIALE**

<p>22. Reconnaissance de la profession</p>	<p>-/+partielle</p>	<p>La Charte demande que les chercheurs soient reconnus comme tels dès le début de leur carrière. Le statut des doctorants, des assistants temporaires de recherche et d'enseignement et des post-doctorants est conforme à ce principe. L'Université continuera à œuvrer pour cette reconnaissance.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La création d'un statut de post-doctorant sera proposée (précisant les voies de recrutement, les missions, le salaire et son rapport avec la grille des salaires du personnel permanent), et incluse dans le guide des métiers de la recherche .
<p>23. Environnement de la recherche</p>	<p>+/- presque aboutie mais non pleinement</p>	<p>L'environnement de la recherche est façonné par les moyens accordés au département de la recherche et de la valorisation pour subvenir aux besoins des chercheurs et des doctorants.</p> <p>L'extension des responsabilités de la Direction de la recherche et de la valorisation a été concrétisée par l'harmonisation des pratiques au sens des écoles doctorales et la création d'une Direction dédiée aux montages des projets. En outre, un groupe de travail sur la science ouverte a été créé . Un poste de traducteur spécialisé a été créé. L'établissement dispose d'un pôle QVT qui met en œuvre un plan de prévention des risques psycho-sociaux.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mutualiser des services supports. • Formation des services supports de proximité des unités de recherche • Les chercheurs ont exprimé le besoin d'une meilleure assistance pour des questions telles qu'un dépôt de la publication en ligne (HAL) , la rédaction et la soumission de projets
<p>24. Conditions de travail</p>	<p>+/- presque aboutie mais non pleinement</p>	<p>L'Université participe activement depuis de nombreuses années à l'intégration des personnels handicapés, en permettant à ses chercheurs d'accéder à des espaces de travail (bureaux, salles de réunion et de conférence,</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Continuer de développer les conventions de télétravail

		<p>sites polyvalents) et des bibliothèques nettement plus accessibles. L'université a également formalisé une procédure de télétravail pour l'ensemble de ses agents, avec mise à disposition de matériel informatique participant à une meilleure répartition temps de travail/transport/vie de famille.</p> <p>En septembre 2019, le nouveau Campus Port-Royal (qui appartient à l'Université Paris 1) a été inauguré, ainsi que le Campus Condorcet (Cité des Sciences humaines et sociales) qu'il partage avec les 11 établissements fondateurs. Plusieurs unités de recherche se sont installées dans ces nouveaux locaux.</p>	
25. Stabilité et continuité d'emploi	-/+partielle	<p>La gestion d'un nombre croissant d'agents temporaires a soulevé de nouvelles questions que l'Université s'efforce de résoudre afin d'améliorer la sécurité de l'emploi.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Le guide des métiers de la recherche (post-doctorants, doctorants, administrateurs de contrats de recherche, personnels temporaires travaillant pour des unités dotées par le programme national d'investissements innovants, etc.) comprendra des propositions visant à améliorer la gestion du personnel temporaire non académique (salaires, formation, etc.). Il s'agit, par exemple, de l'attribution des contrats LRU (type de contrat créé par la réforme universitaire de 2007 en France), et de la possibilité de mensualiser le salaire des doctorants enseignants.

26. Financement et salaires	+/- presque aboutie mais non pleinement	La réglementation salariale est mise en œuvre par l'Université, qui fournit également des solutions ad hoc en l'absence de directives légales, mais elle devrait veiller à ce que les informations dans ce domaine soient plus facilement accessibles.	<ul style="list-style-type: none"> • L'échelle des salaires du personnel temporaire devrait être plus librement publiée, de même que la solution qui permet aux doctorants d'être payés sur une base mensuelle. • En outre, les procédures relatives aux autorisations de cumul d'activités seront mises à jour et mieux diffusées, de même que les normes relatives au temps de travail qui sont votées chaque année.
27. Equilibre entre les sexes	+/- presque aboutie mais non pleinement	<p>Les principales règles appliquées aux fonctionnaires, et plus particulièrement au personnel académique enseignant et non enseignant, en matière de garanties fondamentales sont définies au niveau de l'État. Elles doivent être réitérées au niveau local, notamment en ce qui concerne les politiques de lutte contre la discrimination. Ces dispositions comprennent le respect et la mise en œuvre des règles de parité dans la composition des instances universitaires et des comités de sélection.</p> <p>Une référente égalité a été nommée au sein de la Présidence</p>	<ul style="list-style-type: none"> • L'indicateur d'équilibre entre les sexes est suivi par le référente égalité. Rédaction d'un rapport annuel
28. Développement de carrière	+/- partielle	Le développement de carrière existe comme une priorité pour Paris 1. Par exemple, des entretiens professionnels sont organisés chaque année pour les fonctionnaires. Le personnel de l'Université peut choisir parmi un large éventail de formations, qui continueront à être développées. De nouvelles propositions peuvent être faites.	<ul style="list-style-type: none"> • Une nouvelle mission de conseil en carrière sera déployée au sein de la direction des ressources humaines. Les efforts visant à développer les entretiens professionnels annuels pour le personnel et l'offre de formation doivent être poursuivis, notamment pour les professeurs nouvellement recrutés.

			<ul style="list-style-type: none"> • Bilan de fonctionnement des comités de suivi de thèse.
29. Valorisation de la mobilité	-/+partielle	<p>Le personnel n'est pas suffisamment sensibilisé aux possibilités de mobilité, même si elles sont de plus en plus nombreuses. Par ailleurs, des améliorations doivent continuer à être apportées en matière d'accueil des chercheurs invités.</p> <p>Restructuration des services support pour rendre le système d'accueil des chercheurs invités plus efficient.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Le guide de l'enseignant-chercheur fournira de nombreuses informations sur les différents types de mobilité (statutaire ou européenne) et sur l'accueil des chercheurs invités. • Accompagnement personnalisé des chercheurs étrangers invités dans leurs démarches d'obtention ou régularisation de visas et titres de séjours. • Recommandations sur des critères de recrutement relatifs à la valorisation de la mobilité, communication aux jurys
30. Conseils sur la carrière	-/+partielle	<p>En ce qui concerne l'orientation professionnelle, un module "carrière" est inclus dans les formations actuellement dispensées par l'Université Ces formations doivent continuer à être développées.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Une mission de conseil en carrière sera déployée au sein de la Direction des ressources humaines. • La mission du conseiller carrière au sein de la DRH complétera la rédaction des guides et la mise à jour du site web

31. Droits de propriété intellectuelle	+/- presque aboutie mais non pleinement	L'Université a participé activement aux efforts visant à améliorer l'assistance juridique fournie à ses chercheurs (protection de la propriété intellectuelle et des droits d'auteur, négociation et préparation des contrats de recherche et des accords de consortium).	<ul style="list-style-type: none"> • A cette fin, un expert juridique a été engagé en 2019. • Une formation sera dispensée.
32. Co-auteurs	+/- presque aboutie mais non pleinement	L'Université a participé activement aux efforts visant à améliorer l'assistance juridique fournie à ses chercheurs (protection de la propriété intellectuelle et des droits d'auteur, négociation et préparation des contrats de recherche et des accords de consortium). L'université participant à de nombreux réseaux, la politique de collaboration entre chercheurs a toujours été favorisée	<ul style="list-style-type: none"> • L'intégration de notre établissement au sein de nos différents réseaux et alliances (UNA EUROPA) permettra de renforcer le développement des stratégies et des pratiques de collaboration.
33. Enseignement	+/- presque aboutie mais non pleinement	L'université offrira aux EC un cadre favorable renforçant leur implication dans les activités de recherche.	<ul style="list-style-type: none"> • Il conviendra de poursuivre l'action d'élargissement de l'offre de formation en identifiant plus précisément les besoins liés aux évolutions des métiers de la recherche.
34. Plaintes et recours	+/- presque aboutie mais non pleinement	La protection juridique des fonctionnaires est établie par la loi, qui fournit également aux agents publics un ensemble de règles précisant les voies et délais de recours appropriés. Les informations sur ces procédures devraient être plus facilement accessibles.	<ul style="list-style-type: none"> • Des efforts seront faits pour déterminer et mettre en œuvre les méthodes les plus appropriées pour mieux informer les membres du personnel et d'assurer la confidentialité de leur dossier. • Bilan d'activité du médiateur • Obligation de suivi de la formation de la prévention et gestion des conflits pour les directeurs d'unités et directeurs de projets.

35. Participation aux organes de décision	+/--totalemment aboutie	L'Université se conforme aux règles et règlements de l'État permettant à l'ensemble du personnel permanent et temporaire d'être inclus dans les organes de décision. L'ensemble de la communauté de la recherche est impliqué dans toutes les commissions et conseils relatifs au fonctionnement de l'établissement, mais aussi dans les autres établissements partenaires.	
<ul style="list-style-type: none"> • FORMATION 			
36. Relation avec les directeurs de thèse/stage	++/totalemment aboutie	Tenue de journées doctorales. Formation des doctorants, comité de suivi des thèses, création de parcours doctoraux	<ul style="list-style-type: none"> • Un rapport d'activité du Collège des écoles doctorales avec l'implication de représentants des doctorants sera rendu public. • Ces actions feront l'objet d'une meilleure publicité.
37. Supervision et tâches de gestion	-/+partielle	L'université les soutient dans cette tâche et devrait leur fournir de nouveaux outils pour les accompagner	<ul style="list-style-type: none"> • Une solution consiste à élaborer un guide des métiers de la recherche qui puisse fournir à la communauté universitaire une source centralisée d'informations sur la gestion des activités de recherche (publication, gestion, financement, recrutement, etc.) • Il sera de plus développé un accompagnement vers des formations spécifiques. • Renforcement de l'accompagnement des doctorants.

38. Développement professionnel continu	-/+partielle	Les personnels de l'Université peuvent choisir parmi un large éventail de formations, qui continuera à être élargi, notamment pour inclure les maîtres de conférences nouvellement recrutés, mais aussi un public plus large pour des domaines tels que la science ouverte	<ul style="list-style-type: none"> • Les efforts pour élargir encore l'offre de formation doivent être poursuivis, en identifiant clairement les besoins liés aux évolutions des différents métiers de la recherche.
39. Accès à la formation à la recherche et au développement continu	-/+ partielle	<p>L'université offre un dispositif de formations permanentes contribuant au développement professionnel, l'amélioration de leur capacité d'insertion professionnelle et le renforcement de leurs compétences pour piloter les programmes de recherche.</p> <p>L'université offre un dispositif de soutien et de formations aux chercheurs pour pilotage de programme et le montage de projets.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • L'université s'adaptera aux évolutions des métiers de la recherche pour offrir un accompagnement adapté.
40. Supervision	+/-partielle	L'université a créé un collège des écoles doctorales qui assure auprès de la direction une mission de coordination des écoles doctorales dans la mise en œuvre des textes règlementaires relatifs au doctorat.	<ul style="list-style-type: none"> • Formation des doctorants, comité d'encadrement des thèses, création de programmes doctoraux. Ces actions feront l'objet d'une meilleure publicité. • L'université offrira un dispositif d'accompagnement des EC en début de carrière. • Désignation d'un référent EC qui accompagnera les maîtres de conférences en début de carrière (au cours de la première année