

GAP ANALYSIS – L’Institut Agro – AGROCAMPUS OUEST

l’institut Agro
agriculture • alimentation • environnement



European Charter for Researchers and Code of Conduct for the Recruitment of Researchers : GAP analysis overview			
Status: to what extent does this organisation meet the following principles?	Implementation: ++ = fully implemented +/- = almost but not fully implemented -/+ = partially implemented -- = insufficiently implemented	In case of --, -/+, or +/-, please indicate the actual “gap” between the principle and the current practice in your organisation. If relevant, list any national/regional legislation or organisational regulation currently impeding implementation	Initiatives undertaken and/or suggestions for improvement:
ASPECTS ÉTHIQUES ET PROFESSIONNELS			
1. Liberté de recherche	+/+	Les principales règles applicables aux fonctionnaires et plus spécifiquement aux Enseignants-Chercheurs décret n°92-171 du 21 février 1992 portant statuts particuliers des corps d'enseignants-chercheurs des établissements d'enseignement supérieur publics relevant du ministre chargé de l'agriculture sont garantes de leur indépendance et leur liberté d'expression dans l'exercice de leur fonction d'enseignement et leurs activités de recherche. Ces règles sont rappelées au niveau local afin qu'ils en aient une parfaite connaissance. Les enseignants-chercheurs au moment de leur recrutement sont rattachés à un département d'enseignement et une unité de recherche.	Rédiger un guide du recrutement regroupant les lignes directrices (politique OTM-R) et procédures concernant l'ensemble du processus de recrutement : publication des offres (y compris une fiche de poste type en anglais et en français), sélection des candidats pour tous les types de postes... Proposer des conférences/séminaires ou MOOC sur le sujet dans le cursus d'intégration.
2. Principes éthiques	+/-	Les principales règles applicables aux fonctionnaires et plus spécifiquement aux Enseignants-chercheurs en matière d'éthique dans le domaine de la recherche sont définies au niveau national dans le Statut des Fonctionnaires et le Code de l'éducation. Elles sont rappelées au niveau local afin que les personnels en aient une parfaite connaissance. En Mai 2020 l'établissement a signé la charte française des métiers de la recherche mais n'est pas doté d'un Comité d'éthique.	Voir action 1 Proposer des outils (ex : Quiz) pour évaluer ces connaissances sur le sujet et amener ensuite à s'interroger et donc se former sur le sujet Harmoniser la formation éthique, intégrité à l'échelle de l'établissement : une formation à toute échelle (personnel, étudiant) Permettre aux enseignants-chercheurs l'accès aux formations sur l'Intégrité scientifique et l'éthique de la recherche organisées par les pôles doctoraux régionaux

		<p>L'établissement est conscient du manque d'informations sur la loi bioéthique qui interroge certains laboratoires qui pratiquent des manipulations biologiques (Organismes Génétiquement Modifiés) et de la nécessité d'une meilleure connaissance de ces lois par la communauté.</p>	<p>Possibilité de diffuser auprès de la communauté le MOOC de l'Université Lyon sur l'éthique en recherche : public à visée large</p> <p>Se référer au référent éthique</p>
3.Responsabilité professionnelle	+/-	<p>L'établissement veille à l'environnement juridique de la recherche en particulier dans le domaine des contrats de recherche, droits d'auteurs et droits liés à la Propriété Intellectuelle. Une personne ressource sur ces questions de déontologie est positionnée à la Direction générale de l'établissement.</p> <p>Le Code de la propriété intellectuelle constitue une référence fondamentale.</p> <p>Depuis plusieurs années l'établissement a délégué la compétence de la propriété intellectuelle auprès de la Société d'accélération de transfert de technologie (SATT) « Ouest Valorisation ». La Direction de la recherche assure l'interface entre la SATT « Ouest Valorisation » et les enseignants-chercheurs.</p> <p>Dans certaines unités de recherche, INRAE Transfert est garant de cette compétence de Propriété Intellectuelle pour certains travaux de recherche conduits par les enseignants-chercheurs.</p>	<p>Voir actions 6 et 8</p> <p>Mettre en place diverses actions d'information sur la protection des données et rôle du délégué à la protection des données</p> <p>Se référer à l'existence d'un Office de l'UE pour la propriété intellectuelle où des cours en ligne sont proposés : https://euiipo.europa.eu/ohimportal/fr https://euiipo.europa.eu/ohimportal/fr/learning</p>
4. Attitude professionnelle	+/+	<p>Le conseil scientifique de l'établissement met en œuvre sa politique scientifique et émet des avis sur les projets des enseignants-chercheurs (doctorats, post doctorat, demande de délégation). Ces avis sont transmis aux porteurs de projets.</p> <p>La Direction de la recherche de l'établissement informe les enseignants-chercheurs des dispositifs de financements possibles pour leurs projets (fonds propres d'établissement, financements locaux, régionaux, nationaux ou européens).</p> <p>Les projets des chercheurs déposés dans le cadre d'appels à projets sont ainsi suivis par la Direction de la recherche dans le cadre de leur instruction. L'enseignant-chercheur est destinataire de la convention de financement du projet et de son cadre (durée, calendrier, attendus...) et est tenu à rendre un rapport intermédiaire d'avancée des travaux aux bailleurs de fonds avant versement des soldes des conventions.</p> <p>La Direction des Relations Internationales propose un accompagnement au montage de projets européens et internationaux. Les enseignants peuvent également s'appuyer sur les plateformes de projets européens locales telle que 2PE en Bretagne et CAP Europe en Pays de la Loire.</p>	<p>Voir action 19</p> <p>Systématiser l'organisation de réunions collectives régulières au niveau établissement et service ou Unité pour partager les orientations stratégiques et les projets en cours (ex : possibilité de création d'une commission éthique interne à Agrocampus Ouest)</p>

5. Obligations contractuelles et légales	+/-	<p>Agrocampus Ouest veille à l'environnement juridique de la recherche en particulier dans le domaine des contrats de recherche pour tout ce qui concerne les droits de propriétés intellectuelle.</p> <p>L'appui d'un chargé de mission juridique de l'établissement assure la solidité juridique de ces clauses ainsi que la Direction des affaires financières.</p> <p>La contractualisation avec la SATT Ouest Valorisation pour les Unités Propres de recherche et INRAE Transfert pour les Unités Mixtes de Recherche permet également d'accompagner les projets dans le cadre réglementaire.</p>	
6. Responsabilité (retour financier, audit financier/recherche, éthique, transparence des données)	+/-	<p>Le financement, qu'il soit public ou privé, est géré de manière saine et efficace au sein d'Agrocampus Ouest. Les aspects financiers sont validés en Conseil d'Administration et partagés en toute transparence sur l'intranet. Les procédures comptables sont portées à la connaissance et explicitées aux enseignants-chercheurs et au personnel concerné.</p> <p>La structuration budgétaire des Unités de recherche permet l'affectation d'un numéro d'opération par convention de recherche. Les dépenses et investissements autorisés concernent principalement le fonctionnement du projet ainsi que les charges de personnels. Elles sont gérées dans le cadre de conventions ou dans le Plan Pluriannuel d'Investissements. Elles sont supervisées puis révisées annuellement par la Direction des Affaires Financières lors des entretiens budgétaires réunissant les Directeurs d'Unités de recherche, les gestionnaires et la Direction de la Recherche. Pour un meilleur suivi des données financières, le service conventions met à disposition des gestionnaires une extraction budgétaire de l'état des conventions des UR, de façon hebdomadaire.</p> <p>Un portail convention existe. Une base de données comportant tous les projets de formation et de recherche est gérée par la Direction des Affaires Financières.</p> <p>Une adresse générique a été mise en place regroupant des membres des directions transversales pour appuyer les enseignants-chercheurs dans leur démarche en amont des appels à projets.</p>	
7. Bonnes pratiques dans le secteur de la recherche	+/-	<p>Un nouveau Correspondant Informatique et Libertés (CIL) d'Agrocampus Ouest a été nommé en septembre 2017. Conformément au règlement européen sur la protection des données, il est devenu, au mois de mai 2018, Délégué à la Protection des Données (DPD). Il est à ce titre en charge de tenir</p>	<p>Voir action 3</p> <p>Diffuser la charte de déontologie signée par l'établissement et rappeler le nom et missions des référents intégrité et déontologie : Proposer une séance d'information sur la protection des données par</p>

		<p>le registre des traitements de l'établissement, l'actualiser et l'améliorer. Il veille également au respect des obligations du règlement général sur la protection des données et de la loi Informatiques et Libertés par les conseils qu'ils prodiguent à la direction. Il possède un droit de regard sur la charte informatique. Ce même Délégué à la Protection des Données peut être amené à apporter son expertise dans le cadre de tout projet de recherche, en lien avec l'INRAE, sur la protection des données mais également sur les aspects de propriété intellectuelle.</p> <p>La confidentialité des données réalisées dans le cadre d'une thèse est garantie par une charte, signée par le doctorant et également stipulée dans la clause du contrat doctoral.</p> <p>En avril 2019 un référent Intégrité scientifique a été nommé par le Directeur Général de l'établissement et déclaré auprès de l'Office Français de l'Intégrité Scientifique (OFIS). Il intervient sur les aspects Intégrité, Ethique, Déontologie. Il informe, conseille, sensibilise la communauté scientifique sur ces aspects souvent mal connus par les personnels de recherche. Il est le médiateur en cas d'écarts de conduite scientifiques avérées. Il assiste le Directeur Général de l'établissement, garant de l'intégrité scientifique et le représente au niveau national au sein de l'OFIS. L'établissement met également en place des dispositifs d'accompagnement et de prévention dans le but d'anticiper les risques et garantir une sécurité pour l'ensemble du personnel et enseignant-chercheur. Une mission Santé, Sécurité et Environnement porte ces missions et les formalise dans un Document Unique. Des assistants de prévention sont présents, via l'INRAE, sur le campus d'Angers et accompagnent les nouveaux arrivants ainsi que du recyclage des habilitations. Un livret de sécurité ainsi que la mobilisation une fois par an du comité hygiène santé et conditions de travail (CHSCT) pour vérifier les environnements de travail viennent compléter ce dispositif. Deux médecins de prévention répartis sur les sites d'Angers et de Rennes accompagnent également l'ensemble des équipes afin d'évaluer les risques individuels de santé liés à l'environnement professionnel. Des « fiches d'exposition » sont établies pour le personnel de laboratoire et un suivi annuel est assuré pour les personnes à risque.</p>	<p>le référent déontologie, dans le cadre des Unités Ou de façon transversale.</p> <p>Mieux faire connaître bilan annuel du règlement général sur la protection des données (RGPD), missions instances (CHSCT, médecin prévention).</p> <p>Proposer des outils (ex : Quizz) pour évaluer ces connaissances sur le sujet et amener ensuite à s'interroger et donc se former sur le sujet : L'Université de Bordeaux propose un MOOC "Intégrité Scientifique" qui pourrait être porté à connaissance des enseignants-chercheurs</p> <p>Partager le code de conduite européen pour les bonnes pratiques de recherche (10 pages) et le mettre à disposition des nouveaux arrivants.</p>
--	--	--	---

8. Diffusion et exploitation des résultats	+/-	<p>La particularité de la recherche repose principalement sur un triptyque Recherche / Formation / Innovation pour lequel chacune des dimensions est en interaction forte avec les autres. Plusieurs publics contribuent à la valorisation des résultats.</p> <p>Au sein d'Agrocampus Ouest, la cellule de diffusion scientifique propose une assistance aux chercheurs et enseignants-chercheurs pour leurs activités de diffusion scientifique, dans le cadre commun INRAE / Agrocampus Ouest Les résultats sont diffusés sous différentes formes : dépôt de thèses informatisé, revues spécialisées, colloques, séminaires.</p> <p>Un accompagnement des enseignants-chercheurs est également proposé en matière d'enseignement sous la forme de MOOC et d'Open science. Un suivi des enseignants-chercheurs faiblement publiants a été proposé pour les aider dans la production des publications (ex : soutien en langue anglaise).</p> <p>Un dispositif auprès des étudiants est également mis en œuvre. La valorisation des résultats est impulsée par un chargé de mission qui promeut et accompagne les étudiants à l'entreprenariat. Cette initiative permet la création de partenariats et valorise les compétences et connaissances scientifiques et techniques auprès d'entreprises. Cette relation de proximité recherche / entreprenariat se traduit également sous forme de thèses sous convention industrielle de formation par la recherche (CIFRE) (doctorant localisé et financé par une entreprise), l'accueil d'entreprises dans les laboratoires, la transformation des innovations en laboratoire en produits commercialisables (convention Agrocampus Ouest / INRAE avec la SATT Ouest) ou encore l'amélioration des procédés avec les pôles de compétitivité.</p> <p>Cette logique de plus-value réciproque entre tous les acteurs de l'environnement de recherche nécessite un maintien permanent des relations sur le long terme.</p>	<p>Voir action 2</p> <p>Réfléchir à l'optimisation du partage de l'information et des différents canaux de communication : Améliorer la communication concernant le dispositif de reconnaissance de l'expertise au niveau international/européen/national afin de mobiliser les experts à la participation des décisions publiques.</p>
9. Engagement vis-à-vis de la société	+ / +	<p>Agrocampus Ouest laisse la liberté à ses enseignants-chercheurs de faire de la vulgarisation scientifique en veillant que ces actions portent sur des bases scientifiques fiables et stabilisées, dans le champ éthique.</p> <p>Au sein de chaque Unité de recherche, les enseignants-chercheurs s'impliquent dans la construction d'événements de transfert et de valorisation de leurs résultats de recherche que ce soit dans le cadre de colloques destinés aux acteurs du développement et de l'expérimentation, dans le cadre de journées techniques auxquelles ils participent.</p>	<p>Systématiser l'organisation de réunions collectives régulières au niveau établissement et service ou Unité pour partager les orientations stratégiques et les projets en cours : Regrouper les actions existantes dans un calendrier.</p> <p>Réfléchir à l'optimisation du partage de l'information et des différents canaux de communication : Médiatisation de ces actions sur réseaux sociaux.</p>

		<p>Ils s'investissent également dans les activités de Centre de Culture Scientifique, Technique et Industrielle, labellisé « Science et Culture Innovation » par le Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.</p> <p>Ils participent aux événements scientifiques tels que la « Fête de la science », les salons nationaux (« Salon de l'Agriculture »), font de la vulgarisation au travers d'articles.</p> <p>Les doctorants dans le cadre associatif mènent des actions destinées au grand public.</p> <p>Le service de documentation met à disposition les productions de l'établissement via les bases de données des thèses, des ouvrages etc.</p>	
10. Non discrimination	+/-	<p>Agrocampus Ouest veille au respect de la non-discrimination concernant le recrutement des agents tant sur le processus (règles légales de diffusion) que sur la sélection des candidats (genre, âge, nationalité, religion, orientation sexuelle, langues, opinions).</p> <p>D'après l'article 1 de la loi n° 94-665 du 4 Août 1994 relative à l'emploi de la langue française, la direction générale de l'enseignement et de la recherche (DGER) interdit tout recrutement dans une autre langue que le français ce qui se traduit par une uniformité de traitement dans la sélection des candidats.</p> <p>Chiffres 2019 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Enseignants : 51% F / 49% H - Doctorants : 61% F / 39% H - Population totale : 58% F / 42 % H <p>Agrocampus Ouest apporte également une attention particulière pour les personnes en situation d'handicap. Il est en règle vis-à-vis de l'obligation de l'employeur d'embaucher au minimum 6% de personnels handicapés sur ses agents contractuels sur le budget établissement. Les agents titulaires en situation d'handicap sont comptabilisés au niveau du Ministère chargé de l'Agriculture pour la prise en compte du bon respect des 6% minimum. Le plan « agenda d'accessibilité programmée » (Ad'AP) a été validé par le CHSCT en 2016 avec un coût global de 570000€ sur 6 ans. Plusieurs actions sont mises en place : travaux d'accessibilité, présence d'un interprète (langue des signes) pour les malentendants, temps aménagé pour les étudiants en situation d'handicap.</p> <p>Sur le plan de la représentativité de l'école, le respect de la parité pour le dépôt des candidatures pour les instances est également de rigueur. Agrocampus Ouest s'attache à ce que la parité homme / femme soit effective.</p>	<p>Voir actions 4 et 11</p> <p>Diffuser la charte de déontologie signée par l'établissement et rappeler le nom et missions des référents intégrité et déontologie.</p> <p>Stabiliser et diffuser les procédures de recours pour manquement à l'éthique, l'intégrité et la déontologie.</p> <p>Réalisation d'un schéma directeur du handicap.</p> <p>Recrutement d'un(e) chargé.e de mission « égalité et lutte contre toutes les discriminations ».</p> <p>Un label « diversité » pourrait être envisagé dans l'établissement.</p>

11. Systèmes d'évaluation	+/-	<p>Agrocampus Ouest s'est engagé dans le suivi des recommandations du Haut conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur (HCERES) qui réalise une évaluation de l'ensemble des missions et activités tous les 5 ans. Plus spécifiquement, les unités de recherche sont évaluées pour mieux apprécier les activités, rendre compte des évolutions, se positionner dans son environnement et apporter d'éventuelles améliorations. De plus, le rapport d'activités quadriennal rédigé par les enseignants-chercheurs et soumis à la Commission nationale des enseignants-chercheurs relevant du Ministère chargé de l'Agriculture (CNECA) permet à chacun d'entre eux.elles de se situer dans sa carrière et ses missions.</p> <p>La performance des enseignants-chercheurs est également suivie dans le cadre de l'enquête annuelle d'activité prenant en compte un périmètre large et complet dont : encadrement doctoral, production des Articles à Comité de Lecture (ACL), suivi des activités, valorisation par le transfert, l'expertises et les partenariats). Certains dispositifs doivent être davantage mis en avant. Les enjeux environnementaux et sociétaux évoluant constamment, les unités de recherche font preuve d'adaptabilité et d'innovation.</p>	
RECRUTEMENT ET SELECTION			
12. Recrutement	-/+	<p>Les procédures de recrutement sont établies par la législation française et plus précisément dans le décret N°84-431 du 6 juin 1984. Toutefois, selon les catégories de personnels (Enseignants-Chercheurs, doctorants, fonctions supports) et selon le statut (contractuel ou titulaire), les modalités d'information peuvent être variables. La trajectoire RH prend en compte les remontées faites lors des entretiens professionnels et est débattue lors des instances afin d'identifier les besoins et d'anticiper les évolutions quant au contexte social et environnemental.</p> <p>Agrocampus Ouest attache une attention particulière à l'égalité de traitement des candidatures en situation d'handicap avec l'identification d'une référente ressources humaines sur ces questions.</p>	<p>Voir action 7</p> <p>Rédiger un guide du recrutement regroupant les lignes directrices (politique OTM-R) et procédures concernant l'ensemble du processus de recrutement : publication des offres (y compris une fiche de poste type en anglais et en français), sélection des candidats pour tous les types de postes : Modalités de recrutement à préciser dans le guide l'enseignant-chercheur et d'un guide des métiers de la recherche.</p> <p>Poste de conseiller ressources humaines à proposer sur une partie de missions existantes.</p> <p>Etablir une charte du recrutement.</p>
13. Recrutement (publication des postes)	+/-	<p>Tous profils de postes sont rédigés en français et largement diffusés en interne et en externe, via les différents sites (sites de l'école, Place de l'emploi public...). La CNECA accompagne également les recrutements des postes d'enseignant-chercheur. L'établissement constate cependant un faible nombre de</p>	<p>Voir action 10</p> <p>Développer l'usage d'EURAXESS pour la publication des offres d'emploi (notamment post doctorants et doctorants).</p>

		<p>candidatures aux postes d'enseignants-chercheurs, à ce jour inexplicé. Diverses hypothèses peuvent être émises selon les cas : la communication sur les profils de poste ne serait-elle pas à élargir au niveau international ? Certains profils ne pâtissent-ils pas d'un problème d'attractivité ?</p>	<p>Développer l'usage de l'anglais dans les documents ressources humaines.</p>
14. Sélection (Code)	+/-	<p>Les procédures de sélection sont établies par la législation française et plus précisément par le décret N°84-431 du 6 juin 1984. La sélection concernant les personnes titulaires bénéficie d'un accompagnement cadré et précis par la législation. Les règles concernant les recrutements des contractuels hors plafond sont actuellement déployées au sein de l'école et induisent davantage de moyens.</p> <p>La sélection des doctorants est réalisée selon des procédures des écoles doctorales, avec la mise en place de concours, la diffusion des offres et la pré-validation des allocations (contrats doctoraux d'établissement, CIFRE,...) par les Ecoles doctorales.</p> <p>Le post-doctorant peut être recruté directement par l'établissement ou bien par le financeur (bourses Marie Curie).</p>	<p>Voir action 8</p> <p>Mettre en place des formations pour accompagner les personnes en position de recruteur sur les différentes étapes de la phase de recrutement</p> <p>Rendre plus accessible les rapports de jury</p>
15. Transparence (Code)	+/-	<p>Les procédures de sélection sont établies par la législation française et plus précisément dans le décret N°84-431 du 6 juin 1984.</p> <p>Les candidats sont informés sur les critères de sélection en amont des entretiens. La diffusion de ces pratiques reste cependant à l'appréciation de chacun et n'est pas harmonisée.</p> <p>La transparence pour le concours est mise en avant via différentes étapes. Tout d'abord, le jury émet un avis via la liste de sélection publiée sur le site des concours. Un procès-verbal par concours est ensuite rédigé à la fin de chaque session. Si toutefois un candidat n'est pas reçu, il a la possibilité de faire une demande au président du jury afin que celui-ci explicite les raisons de la décision du jury.</p> <p>Les campagnes de promotion des agents AITOS sont organisées annuellement et les candidatures sont soumises aux Commissions Administratives Paritaires (CAP) qui rendent un avis.</p>	<p>Voir action 8</p> <p>Mettre en place des formations pour accompagner les personnes en position de recruteur sur les différentes étapes de la phase de recrutement.</p> <p>Améliorer la formalisation et la communication de ces dispositifs</p>
16. Jugement du mérite (Code)	+/+	<p>Les procédures déjà établies et régies par le Décret national N°84-431 du 6 juin 1984 cadre le fait que les recrutements d'agents titulaires et Enseignants-Chercheurs se fait par voie de concours ce qui garantit respect du jugement au mérite.</p> <p>Les procédures pour le recrutement d'agents non titulaires sont en revanche moins claires.</p>	<p>Voir action 7</p> <p>Accompagner la formation en anglais pour les recruteurs / équipe de travail et favoriser conditions d'intégration et l'accès aux informations des nouveaux arrivants (cours en français / anglais, démarche administrative, dispositif d'accueil)</p> <p>Rédiger un guide du recrutement regroupant les lignes directrices (politique OTM-R) et procédures concernant l'ensemble du processus</p>

			<p>de recrutement : publication des offres (y compris une fiche de poste type en anglais et en français), sélection des candidats pour tous les types de postes...</p> <p>Développer l'usage de l'anglais dans les documents ressources humaines</p> <p>Développer l'usage d'EURAXESS pour la publication des offres d'emploi</p> <p>Une Charte interne du recrutement et de gestion des contractuels intégrant une grille des rémunérations des agents contractuels pourrait être envisagée.</p>
17. Variations dans la chronologie des curriculum vitae (Code)	-/+	<p>Les variations dans l'ordre chronologiques des CV faisant partie de la sphère privée du candidat, ces éléments ne sont pas abordés lors des entretiens de recrutements. Lors de la réussite à un concours, la Direction des Ressources Humaines du Ministère chargé de l'Agriculture effectue les reclassements nécessaires selon les dispositions prévues dans une note de service spécifique. Il s'agit d'une grille d'équivalence temps, qui est appliquée pour toute activité comprise comme une interruption de carrière.</p>	Voir actions 8 et 9
18. Reconnaissance dans l'expérience de mobilité (Code)	+/-	<p>Agrocampus Ouest reconnaît l'expérience professionnelle dans ses recrutements et ce en fonction des compétences attendues sur le poste.</p> <p>L'établissement favorise la mobilité longue pour une mobilité à l'international (appel à projet), pour un détachement. Néanmoins, l'établissement n'a pas établi de stratégie en la matière (de toute façon mobilité acquise dans la limite de l'acceptation par le partenaire). Enfin, la CNECA intègre la mobilité dans ses appréciations envoyées aux enseignants-chercheurs.</p>	<p>Voir action 14</p> <p>Réfléchir à la mise en place d'un "RDV carrière" (périodicité et calage à discuter) pour les enseignants-chercheurs (à partir bilan pratiques d'autres établissements)</p> <p>Valoriser les mobilités des enseignants-chercheurs dans le cadre des projets portés par l'établissement afin de les encourager à participer à ces programmes mobilités.</p> <p>Ex : aujourd'hui, un enseignant-chercheur qui part en mobilité enseignante Erasmus pour faire de la formation et rencontrer ses collègues scientifiques, ne peut valoriser les 8 heures de cours obligatoires (conditionnés par l'obtention de la subvention européenne) qui ne sont pas reconnues dans son réalisé pédagogique. Un frein identifié par la Direction des Relations Internationales.</p>
19. Reconnaissance des qualifications (Code)	+/-	<p>L'expérience professionnelle antérieure et les diplômes sont pris en compte pour le recrutement des enseignants-chercheurs (capacité à encadrer les doctorants, obtention de l'Habilitation à Diriger des Recherches).</p> <p>Compte-tenu du fait que l'INRAE gère l'essentiel des contrats des Unités Mixtes de Recherche, ce sont les services ressources</p>	<p>Rédiger un guide du recrutement regroupant les lignes directrices (politique OTM-R) et procédures concernant l'ensemble du processus de recrutement : publication des offres (y compris une fiche de poste type en anglais et en français), sélection des candidats pour tous les types de postes</p> <p>Elaborer une grille d'évaluation pour le recrutement des contractuels.</p>

		humaines INRAE qui gèrent également les conventions et le recrutement de l'essentiel du personnel contractuels. Dans le cas de recrutement de contractuels par Agrocampus Ouest, le jury qui auditionne les candidats est constitué de personnes disposant des compétences nécessaires à l'évaluation des compétences attendues sur le poste, qu'elles soient scientifiques, techniques, pédagogiques, transverses, ou soft skills.	
20. Ancienneté (Code)	+/-	Les règles nationales prévoient la prise en compte de l'ancienneté pour tous les titulaires. Pour les non titulaires, une grille indiciaire favorise la prise en compte de l'ancienneté. La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) est possible pour les candidats français comme étrangers.	
21. Nominations postdoctorat (Code)	-/+	Dans l'établissement, le statut de post doctorant correspond à un Contrat à Durée Déterminée. Le statut retenu est celui d'Ingénieur de Recherche. La durée est généralement de 12 à 24 mois. Le financement provient généralement de fonds dédiés à un séjour post doctoral dans le cadre d'un programme de recherche (financement national ou européen). L'encadrement du séjour post doctoral est réalisé par un responsable scientifique, obligatoirement docteur lui-même et dans le cadre d'une Unité de Recherche labellisée par l'établissement. Toutefois, il n'existe pas de grille d'évaluation reconnue au sein de l'établissement qui garantirait la reconnaissance de compétences et de modalités de rémunération. Le post doctorat représente un pré-requis apprécié dans la plupart des recrutements d'enseignants-chercheurs de l'établissement.	Voir actions 7 et 10 Rédiger un guide du recrutement regroupant les lignes directrices (politique OTM-R) et procédures concernant l'ensemble du processus de recrutement : publication des offres (y compris une fiche de poste type en anglais et en français), sélection des candidats pour tous les types de postes... : Création d'un statut du post doctorat et l'intégrer dans le guide des métiers de la recherche : fonctions types, rémunération...
CONDITIONS DE TRAVAIL ET SECURITE SOCIALE			
22. Reconnaissance de la profession	-/+	Les enseignants-chercheurs produisent un rapport d'activité quadriennal qui retrace leur activité en qualité de professionnel de la recherche. Ils bénéficient d'avancement de carrière qui est suivi par le service Ressources Humaines (les avancements dépendant des rapports remis à la CNECA). La charte invite à une reconnaissance en tant que chercheur dès le début de carrière. Les doctorants considérés comme personnel d'établissement, (10 % des doctorants environ) sont inclus dans la gestion RH, ont un statut Agent Contractuel d'établissement. La réglementation du	Voir actions 13 et 14 Réfléchir à la mise en place d'un "RDV carrière" (périodicité et calage à discuter) pour les EC (à partir bilan pratiques d'autres établissements) Conception d'un système de suivi des nouveaux venus adapté sur chaque site (« Centre de Mobilité Internationale » ou CMI existant à Rennes ; procédure spécifique à prévoir à Angers)

		<p>règlement intérieur s'applique dans la limite de leur statut de doctorant.</p> <p>Les doctorants bénéficient de formations dispensées par les Ecoles Doctorales et Pôles doctoraux et ce volet formation est prévu dans le contrat doctoral.</p> <p>Leur soutenance de thèse est le résultat de leur parcours de doctorant durant 3 ans. Sa validation par les pairs constitue une reconnaissance par la profession.</p>	
23. Environnement de la recherche	+/-	<p>Plusieurs services supports de l'établissement déploient des solutions pour améliorer l'environnement de recherche : suivi des innovations des systèmes informatiques par la Direction des Systèmes d'Information, enjeu de science ouverte par la Service Commun de Documentation, financement des projets de recherche et suivi des enseignants-chercheurs « faiblement publiants » (qui ne publient pas ou peu d'articles dans des revues à comité de lecture) par la Direction de la Recherche, opportunités relatives aux Appels à Projets (AAP) européens et internationaux par la Direction des Relations Internationales. Les équipes de recherche bénéficient d'un environnement professionnel de qualité, notamment grâce à la structuration de la recherche en UMR (convention Agrocampus Ouest/INRAE ou autres instituts de recherche). Chaque Unités Mixtes de Recherche a pour responsabilité de proposer un environnement scientifique et technologique adapté pour réaliser les travaux de recherche. Les enseignants-chercheurs ont la possibilité d'être hébergés dans des structures de recherche partagées (ex. l'Institut de la Recherche en Horticulture et Semences, Maison du végétal mutualisées entre toutes les structures Végétal, ...), de bénéficier de plateaux technologiques via l'adhésion d'Agrocampus Ouest dans des structures fédératives de recherche (IRSTV, MSHB, OSUR, SFR QUASAV).</p> <p>Sur le plan de la surveillance de la santé des équipes de recherche, un médecin de prévention (employé par l'établissement) suit les personnels et les questions liées aux risques des métiers. D'autre part, un plan qualité de vie au travail (incluant les Risques Psycho Sociaux), est déployé sur l'établissement. Les situations de travail dégradées sont traitées de façon concertée avec INRAE. Les situations individuelles ou collectives de Risques Psychosociaux (RPS) sont prises en compte par la Direction des Ressources Humaines avec ou non une expertise externe.</p> <p>Des actions de formation sur le management responsable sont mises en place pour prévenir les RPS. D'autres actions de</p>	<p>Voir actions 13 et 15</p> <p>Elargir l'offre de formation et optimiser le recueil et le traitement des demandes suite aux entretiens annuels (pour les IATOS) ou suite aux échanges avec DU/DUA pour les enseignants-chercheurs (EC) : Proposer des sessions de formation « comment parler de votre recherche en public et en anglais » à nos doctorants (3 jours de formation en anglais)</p>

		<p>prévention conduites par le préventeur ont pour objet la prévention primaire des risques. Néanmoins, des bilans précis sur le Document d'Évaluation des Risques restent à programmer. La connaissance des risques et les bilans sont réalisés à INRAE.</p>	
24. Conditions de travail	+/+	<p>Un règlement intérieur vise à définir les règles d'organisation et de discipline applicables au sein d'Agrocampus Ouest (validé en Conseil d'Administration le 04/03/2016) et s'applique à l'ensemble des personnels.</p> <p>L'établissement s'est engagé sur un Agenda d'Accessibilité Programmée (Ad'AP) pour mettre en conformité l'accessibilité des bâtiments aux personnels en situation de handicap. Un référent handicap est identifié sur chaque campus. Toutes les dispositions concernant les personnels en situation de handicap sont publiées sur l'intranet de l'établissement (RH/Santé, social, handicap/Personnel en situation de handicap).</p> <p>La charte des temps (élaborée par le Ministère chargé de l'Agriculture en 2015), visant à améliorer l'articulation entre la vie professionnelle et la vie privée, est diffusée.</p> <p>Le Règlement intérieur sur l'aménagement local du temps de travail (RIALTO) définit les conditions des temps de travail et de congés, en conformité avec la réglementation. Le temps partiel est une modalité de l'organisation du temps de travail qui s'applique aux personnels AITOS comme aux Enseignants-Chercheurs. Les dispositions du compte épargne temps sont définies, diffusées et accessibles (intranet). Le dispositif du télétravail est organisé uniquement pour les AITOS sur dossier et mis en œuvre depuis septembre 2018.</p> <p>Une attention particulière est portée sur la charge d'enseignement ; les équipes pédagogiques devant veiller à ce que le jeune Maître de conférences ait une charge horaire inférieure sur les deux premières années par rapport au reste de l'équipe. Une modulation de service est accordée pour permettre une bonne insertion des enseignants-chercheurs lors de leur recrutement. De même, une délégation de recherche (dans un organisme de recherche ou à l'étranger) peut être accordée pour accompagner les enseignants-chercheurs dans leur activité de recherche au cours de leur carrière (HDR, pour une reconversion thématique ou une insertion internationale plus forte).</p>	
25. Stabilité et continuité d'emploi	+/+	<p>Dans le système français de recherche, le statut des personnels permanents est défini au niveau national (décret N°84-431 du 6 juin 1984).</p>	

		<p>Les agents contractuels sont recrutés sur des contrats de travail à durée déterminée (CDD), une possibilité de contrat de travail à durée indéterminée (CDI) existe dans le cadre de la réglementation.</p> <p>Les agents en CDD ou en CDI ont accès aux mêmes formations que les agents titulaires. Ils bénéficient également de formations de préparation aux concours s'ils le souhaitent.</p> <p>En fin de contrat, l'accompagnement des agents, pour les soutenir dans leur employabilité, reste aléatoire.</p> <p>Les dispositions de fin de contrat des agents contractuels établissement sont établies et publiées sur l'intranet de l'établissement.</p> <p>Les dispositions de rupture conventionnelle sont ouvertes aux agents mais le cadre réglementaire reste à construire.</p>	
26. Financement et salaires	+/-	<p>La rémunération des fonctionnaires est définie par l'article 20 de la loi du 13 juillet 1983. Elle est composée d'une rémunération de base à laquelle s'ajoutent des primes et indemnités. Les primes et indemnités des AITOS sont : SFT, NBI, RIFVOIRP ; pour les enseignants-chercheurs en fonction des responsabilités : PEDR, PDS, RES, prime pédagogique, PCA. Pour les doctorant.e.s, application dès 2009 du décret 464 - 23 avril 2009 puis du décret 1173 du 29 août 2016 relatif aux doctorant.e.s contractuel.le.s des établissements publics d'enseignement supérieur ou de recherche fixant l'obligation au niveau national du contrat doctoral, garantissant une rémunération minimale. La procédure d'inscription en doctorat à Agrocampus Ouest veille à l'existence de ce contrat doctoral.</p> <p>Pour les agents AITOS contractuels, les financements sont soit sur budget établissement, soit sur budget de programmes de recherche. Les grilles salariales sont conformes au décret n° 86-83 du 17 janvier 1986. Les agents contractuels perçoivent une prime fixe différenciée en fonction de sa catégorie. Les réévaluations salariales sont aléatoires et doivent faire l'objet d'une demande expresse.</p>	<p>Voir action 2</p> <p>Stabiliser et diffuser les procédures de recours pour manquement à éthique, intégrité et déontologie : Mise à jour procédures de cumul et dispositif d'intéressement</p>
27. Equilibre entre les sexes	+/-	<p>L'équilibre entre les sexes fait partie des règles imposées par le cadre national. Il est veillé à cet équilibre dans la composition instances (CA, CS, comités de sélection, etc.) dans la pratique.</p> <p>La prise en compte du Label diversité égalité est balbutiant, l'établissement n'ayant pas arrêté son positionnement sur cette question.</p>	<p>Voir action 3</p> <p>Diffuser la charte de déontologie signée par l'établissement et rappeler le nom et missions des référents intégrité et déontologie : Le plan égalité femme/homme a été rendu obligatoire.</p>

		<p>Les recrutements des enseignants-chercheurs privilégient d'abord la qualification scientifique dans le vivier des personnes ayant les compétences nécessaires au poste.</p> <p>Les chiffres comptabilisant les ratios F/H sont consignés dans le bilan social annuel par catégories de personnel, d'instances.</p> <p>La question de la discrimination n'est ni abordée, ni traitée.</p>	
28. Développement de carrière	-/+	<p>Le développement de carrière existe au sein d'Agrocampus Ouest, mais reste limité (concours moins nombreux ; mobilité interne faible ; faible possibilité d'évolution et de reconnaissance des compétences acquises pour les agents contractuels). Le développement de carrière est limité pour les enseignants-chercheurs. Néanmoins, un suivi de carrière des enseignants-chercheurs existe via une commission externe (CNECA).</p> <p>Les agents contractuels et personnels AITOS bénéficient d'un entretien professionnel annuel. L'exploitation des entretiens professionnels est variable, notamment concernant les demandes de formation et le développement de plan de carrière. Certains managers et agents s'interrogent sur l'utilité de l'entretien professionnel.</p> <p>Certains projets européens exigent de fournir un plan de développement des carrière (ex. : projet Marie Curie)</p> <p>Une rencontre entre enseignants-chercheurs, Directeurs d'Unités de recherche et direction de département a été expérimentée dans certaines unités (cas de l'UMR IGEPP).</p> <p>L'inscription en doctorat comprend la signature d'une convention de formation par le doctorant, la direction de la thèse, l'Ecole doctorale et l'établissement. Les 100 heures de formations disciplinaires et transversales sont obligatoires pour autoriser la soutenance de la thèse.</p> <p>Les agents contractuels peuvent prétendre à une formation après 12 mois d'emploi dans l'établissement.</p> <p>L'offre de formation INRAE n'est pas ou peu accessible.</p>	<p>Voir actions 14 et 15</p> <p>Réfléchir à la mise en place d'un "RDV carrière" (périodicité et calage à discuter) pour les EC et les jeunes docteurs (à partir bilan pratiques d'autres établissements) : Plan de développement de carrière à généraliser.</p> <p>Les Lignes Directrices de Gestion relatives à la promotion et rédigées par le ministère français en charge de l'agriculture et en cours de rédaction viendront préciser les plans de développement de carrière des agents.</p> <p>Pour les formations des enseignants-chercheurs, un recueil des souhaits et des besoins en formation des personnels enseignants et enseignants-chercheurs est mise en place afin d'élaborer un plan de formation global.</p> <p>Elargir l'offre de formation et optimiser le recueil et le traitement des demandes suite aux entretiens annuels (sauf pour les enseignants-chercheurs : R3, R4) ou suite aux échanges avec Directeurs d'Unité de recherche pour les enseignants-chercheur.</p>
29. Valorisation de la mobilité	+/+	<p>Le soutien de l'activité des enseignants-chercheurs à l'international est un axe fort du Plan Stratégique d'Etablissement (PSE). Les indicateurs les plus importants sont les suivants : nombre d'enseignants-chercheurs ayant une responsabilité d'animation et/ou de portage dans des contrats de recherche internationaux.;</p> <p>La direction de l'établissement est convaincue de l'intérêt de la mobilité : pour cette raison, la Direction de la Recherche fait paraître un appel à projets spécifique financé sur le budget de l'établissement et destiné à soutenir la mobilité des enseignants-</p>	<p>Réfléchir à la mise en place d'un "RDV carrière" (périodicité et calage à discuter) pour les EC (à partir bilan pratiques d'autres établissements)</p> <p>Reconnaissance et encouragement à postuler à des programmes ou bourses prestigieuses : Marie Curie, ERC, Fullbright...</p> <p>Proposer de nouveau la mise en place d'un tutorat par un EC confirmé pour les EC récemment recrutés : Au-delà des projets ou réseaux de recherche, l'implication des enseignants-chercheurs dans la coordination ou la participation à des projets de formation</p>

		<p>chercheurs. Cette mobilité peut prendre des formes variées: délégation dans un organisme de recherche français ou étranger, congé recherche afin de faciliter la montée en qualification (rédaction d'une Habilitation à Diriger des Recherches (HdR)).</p> <p>L'établissement soutient à un rythme croissant la mobilité sortante ces dernières années : passage de 24 mois. EC en 2016-2017 à 48 mois. EC en 2019-2020. Ces mobilités représentent le chiffre significatif autour de 3% des effectifs d'enseignants-chercheurs (=4) qui sont soutenus chaque année.</p> <p>L'accueil de professeurs étrangers est accompagné par une procédure spécifique de la Direction des Relations Internationales.</p> <p>Le label Doctorat européen est en place dans l'établissement depuis 2018: Il ajoute la reconnaissance d'une dimension européenne et favorise la valorisation de la formation doctorale à l'international.</p> <p>En plus de la formation doctorale dispensée par l'établissement, le dispositif École internationale de recherche du consortium Agreenium (EIR-A) est promu: le parcours EIR-A vient en complément de la formation du doctorant. L'inscription dans le parcours implique un séjour de 3 mois minimum dans un laboratoire à l'étranger dans le cadre de la thèse.</p> <p>- Enfin, la Direction de la recherche de l'établissement accompagne la mise en place de cotutelle internationale de thèse régies par l'arrêté du 25 mai 2016. Cet arrêté précise les conditions générales de déroulement de la thèse et indique qu'elle doit donner lieu à une convention type entre Agrocampus Ouest et l'Université étrangère partenaire (convention bilangue français /anglais).</p>	<p>internationaux devrait aussi être reconnue et encouragée (à développer dans le cadre politique internationale de l'Institut Agro).</p>
30. Conseils sur la carrière	-/+	<p>L'une des actions les plus emblématiques de l'établissement proposée dans le cadre de son Plan Stratégique d'Etablissement est l'accompagnement de la carrière des enseignants-chercheurs sous forme d'un entretien confidentiel et le suivi personnalisé. La population cible est constituée des enseignants-chercheurs ayant moins de 15 ans de carrière. L'accompagnement est notamment destiné à favoriser leur montée en qualification et capacités d'encadrement par la soutenance de leur Habilitation à Diriger des Recherches. Le suivi de l'installation de l'activité recherche chez les jeunes enseignants-chercheurs recrutés (depuis moins de 5 ans) est aussi un objectif (notamment pour celles et ceux dont le niveau de production scientifique est faible (inférieur à un article à comité de lecture). L'une des modalités proposées à l'issue de</p>	<p>Voir action 16</p> <p>Réfléchir à la mise en place d'un "RDV carrière" (périodicité et calage à discuter) pour les EC (à partir bilan pratiques d'autres établissements) : Conseiller carrière à recruter ?</p> <p>Proposer de nouveau la mise en place d'un tutorat par un EC confirmé pour les EC récemment recrutés : accompagnement des faiblement publiants aujourd'hui stoppés par manque de temps lié à monter en puissance de l'accompagnement des délégations et mobilités internationales, instruite par la DR pour le compte de l'établissement):</p>

		<p>cet accompagnement est la préparation d'une délégation ou d'un congé recherche (Cf. précédemment).</p> <p>Pour les personnels d'appui à la recherche (ingénieurs, techniciens), les agents titulaires bénéficient de l'appui des Inspecteurs Généraux en charge de l'Appui aux Personnes et aux Structures (IGAPS) pour des conseils sur la carrière. Les agents contractuels en Contrat à Durée Indéterminée) bénéficient du service régional dédié au conseil mobilité carrière qui propose une évaluation/diagnostic de leur carrière.</p>	
31. Droits de propriété intellectuelle	-/+	<p>Les droits de propriété intellectuelle sont définis au niveau national. Depuis 2015, INRAE Transfert, Agrocampus Ouest et la SATT (Société d'Accélération de Transfert de Technologie) Ouest Valorisation ont signé un accord cadre de partenariat pour optimiser et développer la valorisation des résultats de la recherche publique dans les domaines de l'agriculture, l'alimentation et l'environnement.</p> <p>Les enseignants-chercheurs de l'établissement bénéficient d'un niveau satisfaisant d'ingénierie (par le biais de la SATT) et dans le cas des Unités Mixtes de Recherche avec INRAE, des dispositifs "Partenariat et Transfert pour l'Innovation" proposé par INRAE et présent dans la convention cadre Agrocampus Ouest/INRAE.</p> <p>Toutefois, les résultats du questionnaire adressé aux agents de l'établissement dans le cadre de la démarche HRS4R ont révélé qu'il existe une mauvaise connaissance en interne de ces dispositifs externalisés, et parfois des partenaires mobilisés. Les retours d'expérience montrent aussi que les partenaires associés aux actions d'innovation impliquant des enseignants-chercheurs de l'établissement (Brevet, licence, etc.) ne perçoivent pas l'établissement employeur des personnels impliqués.</p>	<p>Voir actions 5, 19 et 20</p> <p>Réfléchir à l'optimisation du partage de l'information et des différents canaux de communication : Mieux tracer les actions menées par les partenaires INRAE en interne pour améliorer la communication et la valorisation au bénéfice de l'établissement.</p>
32. Co-auteurs	+/-	<p>Pour ce qui est des règles de co-autorat, l'établissement s'est référé aux recommandations du COPE (committee on publication ethics, https://publicationethics.org) ; COPE provides leadership in thinking on publication ethics). Les règles de signature des publications sont définies au niveau national. Elles sont régulièrement rappelées par le service de documentation. De plus, la règle d'écriture des affiliations est intégrée dans les conventions des Unités Mixtes de Recherche. Malgré les rappels réguliers de l'ensemble de ces règles (co-autorat, signature des publications) par les services de l'établissement et les directions d'Unité, elles restent peu ou mal connues par certains enseignants-chercheurs.</p>	<p>Mettre en place diverses actions d'information sur la protection des données et rôle du délégué à la protection des données : Rappel systématique des règles de publication et co-autorat à prévoir et à reprendre par le référent intégrité</p>

33. Enseignement	-/+	<p>Le statut règlementaire lié au Décret n°84-431 du 6 juin 1984 fixe les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs et portant le statut particulier du corps des professeurs des universités et du corps des maîtres de conférences. Le temps de travail de référence, correspondant au temps de travail arrêté dans la fonction publique, est constitué pour les enseignants-chercheurs : 1° Pour moitié, par les services d'enseignement déterminés par rapport à une durée annuelle de référence égale à 128 heures de cours ou 192 heures de travaux dirigés ou pratiques ou toute combinaison équivalente en formation initiale, continue ou à distance. Ces services d'enseignement s'accompagnent de la préparation et du contrôle des connaissances y afférents. Ils sont pris en compte pour le suivi de carrière réalisé dans les conditions prévues à l'article 18-1 du présent décret ; 2° Pour moitié, par une activité de recherche prise en compte pour le suivi de carrière.</p> <p>La titularisation des enseignants-chercheurs intervient après un an de stage et un entretien réalisé avec la Direction Générale et la direction de la recherche.</p> <p>Les retours des évaluations individuelles réalisées tous les 4 ans par la CNECA sont traités de façon très diverse selon les départements d'enseignement et les Unités de recherche.</p> <p>- Pour les doctorants, l'article 3 du Décret n° 2016-1173 du 29 Août 2016 modifiant le décret n° 2009-464 du 23 avril 2009 relatif aux doctorants contractuels des établissements publics d'enseignement supérieur ou de recherche s'applique : les vacances d'enseignements sont possibles pour un service au plus égal à un tiers du service annuel d'enseignement de référence des enseignants-chercheurs soit 64h équivalent Travaux dirigés (TD). Pour les enseignant.e.s vacataires, une note de service précise la mise en oeuvre d'externalisation des missions d'enseignement (NS-02-2019, revue en mai 2019).</p>	<p>Voir actions 18 et 19</p> <p>Proposer de nouveau la mise en place d'un tutorat par un EC confirmé pour les EC récemment recrutés :</p> <p>Développement de l'accompagnement des enseignants-chercheurs suite aux retours de la CNECA</p> <p>Mettre en place des formations pour accompagner les personnes en position de recruteur sur les différentes étapes de la phase de recrutement : Etre attentifs aux profils multiculturels lors des recrutements</p> <p>Rédiger un guide du recrutement regroupant les lignes directrices (politique OTM-R) et procédures concernant l'ensemble du processus de recrutement : publication des offres (y compris une fiche de poste type en anglais et en français), sélection des candidats pour tous les types de postes...</p>
34. Plaintes et recours	+/-	<p>La législation française organise la protection juridique des agents titulaires de la fonction publique et non titulaires. Il existe un ensemble de règles relatives aux voies et délais de recours. L'établissement a mis en oeuvre un ensemble de dispositifs pour prévenir les situations difficiles.</p> <p>Concernant les doctorants, il existe des procédures de médiation et de traitement des conflits prévus dans le cadre des règlements intérieurs des Écoles doctorales</p> <p>Le Référent intégrité scientifique dont l'une des missions est d'être médiateur en cas d'écarts de conduite scientifique avérée</p>	<p>Voir action 3</p> <p>Diffuser la charte de déontologie signée par l'établissement et rappeler le nom et missions des référents intégrité et déontologie</p>

		peut être saisi de ces questions afin de pouvoir les traiter à l'amiable le plus à l'amont possible et de façon confidentielle Une mission juridique placée auprès de la Direction générale de l'établissement intervient sur l'examen de situations précontentieuses et contentieuses.	
35. Participation aux organes de décision	+/-	Les enseignants-chercheurs et personnels supports à la recherche de l'établissement sont impliqués dans les organes de décision qui les concernent : Représentation au conseil scientifique de l'établissement en tant que représentants élus des personnels pour les Professeurs et Maîtres de conférences, et des étudiant.e.s inscrits en doctorat. Le nombre de candidats à certains collèges (doctorant.e.s) est limité voire nul certaines années.	Voir actions 18 & 22 Formaliser et assurer la mise en place d'un parcours d'accompagnement pour l'encadrement des doctorant.e.s (en vue de l'obtention de l'HdR) : Actions de sensibilisation auprès des doctorant.e.s du rôle des instances pour stimuler les candidatures – ce type de mission étant valorisée en tant que formation par les écoles doctorales dont ils dépendent
FORMATION ET DÉVELOPPEMENT			
36. Relation avec les directeurs de thèse/stage	+/+	Les écoles doctorales mises en place dans le cadre de l'ex-Université Bretagne Loire (UBL) ont clarifié les règles de taux d'encadrement, ce qui permet d'assurer une certaine disponibilité de l'encadrant vis à vis de chaque doctorant. Pour toute inscription en doctorat, la signature de la charte des thèses est obligatoire par le directeur de thèse, le/la doctorant.e, le directeur de l'Ecole Doctorale et de l'établissement d'inscription en thèse. Elle prévoit les devoirs de chaque partie (directeurs de thèses, encadrants et doctorant) en terme de qualité d'encadrement et d'information sur l'avancée des travaux. L'Arrêté du 25 mai 2016 fixant le cadre national de la formation et les modalités conduisant à la délivrance du diplôme national de doctorat (Article 13) prévoit qu'un Comité de Suivi Individuel (CSI) veille au bon déroulement de la thèse en s'appuyant sur la charte du doctorat et la convention de formation. Dans le cadre particulier des cotutelles internationales, l'établissement établi une convention définissant le cadre du travail du doctorant, (période alternée de présence dans le pays étranger et en France), la co-direction de thèse et direction partagée entre les deux pays , le Comité de Suivi Individuel et le planning de travail.	
37. Supervision et tâches de gestion	+/-	Les tâches de Directions d'Unité étant de plus en plus complexes notamment les Unités Mixtes de Recherche, des formations spécifiques sont mises en place par INRAE. Elles permettent pour partie de remédier à la situation.	Voir action 6 Mettre en œuvre la formation des encadrants (en partenariat avec les UMR et les Ecoles Doctorales)

		INRAE a d'ailleurs fait évoluer son dispositif de formation en modules à distance pour les formations au management des directeurs et directeurs adjoints des Unités.	
38. Développement professionnel continu	+/-	<p>Un plan de formation annuel intègre les besoins en formation des personnels d'appui à la recherche (techniciens, ingénieurs) et des enseignants-chercheurs (sur le plan pédagogique, managérial, accompagnement des compétences linguistiques) selon deux axes : "axe évolution des métiers" et "axe développement et suivi de carrière". Ce plan est présenté en comité technique.</p> <p>Le dispositif du plan de formation reste encore trop faiblement connu, notamment des enseignants-chercheurs (voir résultat du questionnaire).</p> <p>La formations du doctorant est prévue par le Décret n°2009-464 du 23 avril 2009 relatif aux doctorants contractuels des établissements publics d'enseignement supérieur ou de recherche. L'établissement employeur s'assure que le doctorant contractuel bénéficie des dispositifs d'encadrement et des formations utiles à l'accomplissement de l'ensemble des missions qui lui sont confiées. Ces dispositifs de formation sont inscrits dans le plan de formation de l'établissement employeur.</p> <p>La charte du doctorat prévoit qu'en vue d'élargir son champ de compétences, son horizon disciplinaire et dans le but de faciliter sa future insertion professionnelle, le doctorant doit suivre au minimum de 100 heures de formation ou équivalent durant la préparation de sa thèse et validées par l'école doctorale.</p>	<p>Voir action 12</p> <p>Elargir l'offre de formation et optimiser le recueil et le traitement des demandes suite aux entretiens annuels (pour les IATOS) ou suite aux échanges avec DU/DUA pour les EC. : Actions ciblées d'informations et de propositions de formation à prévoir pour les enseignants-chercheurs</p>
39. Accès à la formation à la recherche et au développement continu	+/-	<p>Une décharge d'enseignement voire une délégation de recherche (dans un organisme de recherche ou à l'étranger) peut être accordée pour accompagner les enseignants-chercheurs dans leur activité de recherche (en vue d'une reconversion thématique, d'une insertion internationale plus affirmée, de la soutenance d'une HdR).</p> <p>Pour les doctorants, il existe 2 types de compétences à développer durant la thèse :</p> <ul style="list-style-type: none"> - des compétences transversales grâce une offre de formations proposées par les pôles doctoraux régionaux - des compétences disciplinaires grâce à une offre de formations proposées par les Ecoles doctorales. 	Voir action 18
40. Supervision	+/-	Les dispositifs d'accompagnement et de formation à la supervision existent (cf. précédemment). Toutefois, les rôles respectifs du directeur d'unité de recherche et des responsables d'équipes restent à préciser dans certaines Unités de recherche.	Voir action 18

		<p>Outre le statut du directeur de thèse défini au niveau national (décret 29/08/2016), les dispositifs mis en place au niveau régional (dans le cadre de l'ancienne « Université Bretagne Loire ») et au niveau local par la Coordination des Formations doctorales au sein de la Direction de la recherche de l'établissement) permettent de suivre au mieux les actions entreprises par les doctorants (formations et Comité de Suivi Individuel, publications scientifiques...).</p>	
--	--	--	--