

## Plan d'actions HRS4R

18 mars 2024

<i>Actions proposées</i>	<i>Principes du GAP</i>	<i>Échéances</i>	<i>Service responsable</i>	<i>Indicateur(s) / Objectif(s)</i>
<b>A - Intégrité, éthique : Améliorer la sensibilisation, la communication liée aux informations sur les aspects d'intégrité, de déontologie et d'éthique via les différents canaux à disposition (dématérialisés ou non)</b>				
ACTION 1 Proposer des outils (ex : Quizz) pour évaluer les connaissances de chacun.e sur le sujet, et amener ensuite à s'interroger puis envisager le suivi d'une formation adaptée	2,3,9	1er semestre 2022	Yannick Outreman (Réfèrent intégrité scientifique)	3 outils différents : - En 1er, évaluer la connaissance sur les deux sujets (l'intégrité scientifique et l'éthique dans la science) via un quizz internet - En second, donner des conférences générales sur l'Intégrité et l'éthique - En 3ème, donner une formation institutionnelle sur l'intégrité et l'éthique. 1 conférence par an et 1 formation/an Environ 50 participants par formation
ACTION 2 Harmoniser la <u>formation éthique</u> , intégrité à l'échelle de l'établissement : une formation à toutes les échelles (personnel, étudiant)	2, 3, 9 39	2ème semestre 2023	Yannick Outreman (Réfèrent intégrité scientifique)	Nombre de formations proposées : une formation pour le personnel/an (100 participants) ; une formation pour les étudiants de premier cycle /an (150 participants), une formation pour les étudiants en Master/an (100 participants),  Enquête de satisfaction ; recueil des besoins / un questionnaire simple (3 questions) pour chaque participant +2/3 des participants qui sont satisfaits
<b>B - Intégrité, éthique : Renforcer la prévention et le contrôle des actes contraires à la déontologie, l'éthique et l'intégrité scientifique</b>				
ACTION 3 Diffuser la <u>charte de déontologie</u> signée par l'établissement et rappeler le nom et missions des référents intégrité et déontologie	2, 3, 9 34	1er semestre 2022	Christophe Rivoallan (jusqu'en septembre 2023) puis Nathalie Le Moal (à partir de janvier 2024)	Nombre de consultations des documents mis en ligne/100 consultations pour les 2 premiers mois Nombre de mails et fréquence / un mail par semestre (rappeler le nom et missions des référents intégrité et déontologie) Veille / retour et partage d'expérience : consultation du collectif/ Une consultation par an à propos de l'éthique et l'intégrité

ACTION 4 Stabiliser et diffuser les <u>procédures de recours pour manquement à éthique, intégrité et déontologie</u>	2,3, 9 34	1er semestre 2022	Yannick Outreman & Christophe Rivoallan (remplaçante Nathalie Le Moal)	Mise en place de la procédure « recours pour manquement à éthique, intégrité et déontologie » / publication de procédures sur le site
<b>C - Gestion des données : Fiabiliser l'utilisation et la gestion des données de la recherche</b>				
ACTION 5 Sensibiliser et former les chercheurs à la science ouverte et à la diffusion des publications en <u>utilisant l'open access</u> (archives ouvertes, droits d'auteur, coût des Articles Processing Charges)	3, 8, 9 31	1er semestre 2023	Sophie Levert	Taux de publication en accès ouvert (gold/green) / 40%fin 2022 ;50%fin 2023 ; Taux d'enseignants-chercheurs ayant un profil dans HAL;/50% du taux fin 2022 ; 75 %fin 2023 ; Nombre d'enseignants-chercheurs ayant été formé au dépôt dans HAL/50% du taux fin 2022 ; 75 %fin 2023
Action 6 : Mettre en place diverses <u>actions de communication sur la protection des données</u> et le rôle du Délégué à la protection des données	3, 5, 7 31, 32	2ème semestre 2023	Sophie Levert	Nombre d'actions mises en place relatives à l'organisation d'actions de sensibilisation/formation à la gestion des données (juridique etc....) /1 action ou formation/an
<b>D - Recrutement : Accompagner les recruteurs dans la mise en place de procédures recrutement OTM-R</b>				
Action 7 : Rédiger un <u>guide du recrutement</u> regroupant les lignes directrices (politique OTM-R) et procédures concernant l'ensemble du processus de recrutement dont la publication des offres d'emploi	10 12 à 21 2 (OTMR)	Nouvelle échéance : 2ème semestre 2023	Marion Martin Chelet	Mise en place du guide du recrutement des métiers de la recherche/Publication du guide à la fin du 1er semestre 2023 Diffuser et publier le guide OTMR en français et en anglais : Nombre de consultations du document mis en ligne/100 par mois dans les 6 mois suivants sa publication
Action 8 : Mettre en place des formations pour accompagner les personnes en position de recruteur (membres du jury et enseignants – chercheurs) sur les différentes phases de recrutement et la procédure OTM-R	5 (OTMR), 10 12 à 21,27 38	1er semestre 2023	Marion Martin Chelet	% de recruteurs formés parmi le personnel total en charge du recrutement/ 100% des managers formés/ Nombre de sessions de formation organisées pour les futurs recruteurs (1 session par an) ; % des recruteurs formés/nombre de recruteurs total par catégorie/50% des recruteurs en 2022 ; 75% en 2023
Action 9 : Mettre en place une stratégie de communication ciblée pour les groupes sous représentés	8 (OTMR)	2eme semestre 2023	Marion Martin Chelet	Augmenter le nombre de candidats provenant de groupes sous représentés /atteindre ou maintenir les objectifs requis par la loi française en terme de recrutement des personnes handicapées (5%) indépendamment de leur statut. Rendre le document accessible sur l'intranet-Nombre de vues Suivi des candidats provenant de groupes sous représentés (personnel avec un handicap) / 80% des candidats suivis
Action 10 : Mettre en œuvre la formation des encadrants (en partenariat avec les Unités Mixtes de Recherche et les Ecoles Doctorales)	10, 12 à 21, 27, 38	2ème semestre 2023	Marion Martin - Chelet	Nombre de sessions de formations d'encadrants organisées (1 session /an)
<b>E - Recrutement : Développer l'ouverture des recrutements à l'international</b>				

Action 11 : Développer l'usage d'EURAXESS pour la publication des offres d'emploi	10, 13,21	1er semestre 2022	Marion Martin - Chelet	% d'offres d'emplois publiées EURAXESS/total (Par catégories de poste) / 100% des postes à pourvoir en utilisant l'examen sélectif d'enseignant chercheurs et 50% des postes post doctoraux Moyennes de 50% en 2022 (pour toutes les catégories de postes) et 100% pour les statuts post doctoraux ; Moyenne de 80% en 2023(pour toutes les catégories de postes) ; Augmenter la part de candidats étrangers dans les concours/ Augmentation de 5% en 2 ans
Action 12 : Développer l'usage de l'anglais dans les documents Ressources Humaines	10, 13,15	1er semestre 2025	Forent Fondacci	Publier le guide de recrutement et les fiches de postes pour les enseignants-chercheurs et les post doctorants en anglais
Action 13 : Accompagner la formation en anglais pour les recruteurs/équipe de travail	10,38	1er semestre 2023	Marion Martin - Chelet	Mettre en place une session de formation annuelle en anglais pour les recruteurs
Action 14 : Favoriser les conditions d'intégration et l'accès aux informations des nouveaux arrivants	10, 22,23	1 <sup>er</sup> semestre 2025	Marion Martin - Chelet	Nombre de cours en « Français Langue Etrangère » / 1cours fin 2022 et 1 cours fin 2023 Nombre de chercheurs accueillis (dont les post doctorants) qui ont suivi une formation « Français Langue Etrangère) / 75% d'ici fin 2023 Reconnaissance du Dispositif d'accueil des nouveaux arrivants ('Centre de Mobilité Internationale' (CMI) à Rennes. Une procédure spécifique est nécessaire pour Angers)
<b><i>F - Formation - conditions de travail : Renforcer le suivi de carrière de tous les personnels y compris EC</i></b>				
Action 15 : Concevoir la mise en place d'un "Rendez-vous carrière" pour les enseignants-chercheurs	22,28	2eme semestre 2024	Direction de la recherche	Nombre d'ateliers de réflexion mis en place/au moins 1 rendez-vous par semestre ; Rédaction d'un guide du "RDV carrière" (adapté pour les jeunes docteurs) / rédaction d'une première version de la note courant 2023 et présentée au COPIL HRS4R de décembre 2023
<b><i>G - Formation - conditions de travail : Favoriser l'accès à la formation continue scientifique/technique pour les chercheurs (en partenariat avec INRAE dans les UMR)</i></b>				
Action 16 : 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 - chercheurs.	22,28	1er semestre 2024	Marion Martin Chelet	Taux annuel d'augmentation du nombre de chercheurs qui reçoivent une formation (10%/an) Pour le personnel de soutien : Suivi du nombre de formations requises (adaptation immédiate au rôle comparé au nombre de formations offertes)
<b><i>H - Gestion RH : Développer le tutorat au sein de l'établissement</i></b>				
Action 17 : Concevoir un dispositif de tutorat pour les Enseignants-Chercheurs récemment recrutés	23, 40	2eme semestre 2025	Marion Martin Chelet	Mise en place de la procédure tutorat et du dispositif tutorat Mise en place d'une journée d'intégration/Participation de 75% des enseignants-chercheurs récemment recrutés, 100% des unités ont au moins un tuteur

Action 18 : Rédiger la note de service pour systématiser l'allègement des horaires d'enseignement pour les Enseignants-Chercheurs récemment recrutés	33	1er semestre 2025	Marion Martin Chelet	Mise en place de la note de service/mettre en place une réduction de 30% des heures d'enseignements pour les enseignants-chercheurs récemment recrutés (1ere année)
Action 19 : Mettre en œuvre un parcours d'accompagnement et de formation à destination des encadrants des encadrants, en vue de l'obtention de l'HDR et en partenariat avec les UMR et les écoles doctorales	10, 12 à 23, 27, 36 à 38	2ème semestre 2025	Direction de la recherche	% des enseignants-chercheurs ayant suivi le parcours d'accompagnement en mesure de passer l'HDR (après 5 ans de recrutement pour un Maître de Conférences, R3) /50% en 2023 Nombre de sessions de formations d'encadrants organisées (1 session /an)
<b><i>I - Conditions de travail : Partager une vision claire et partagée de la stratégie de l'établissement et du service ou Unité</i></b>				
Action 20 : Systématiser l'organisation de réunions collectives régulières au niveau établissement et service ou Unité pour partager les orientations stratégiques et les projets en cours	4, 11, 36, 37, 40, 35	1er semestre 2022	Direction Générale	Nombre de réunions organisées (Assemblées Générales, "cafés stratégies") /2 réunions /an Nombre de comptes-rendus de réunions Organisées /1 compte rendu après chaque réunion Nombre de participants à chaque réunion/100 participants Nombre de participants dans des groupes de travail stratégiques/environ 50 participants
Action 21 : Réfléchir aux différents canaux de communication et à l'optimisation du partage de l'information	x	2eme semestre 2022 1er semestre 2024	Direction Générale Direction de la communication	Nombre de comptes-rendus de réunions Organisées /1 compte rendu après chaque réunion Nombre de participants à chaque réunion/100 participants

