

CHRONO service BIBLI	2
CHRONO service COM	3
CHRONO service DIRECTION	4
CHRONO service DREP	5
CHRONO service FORMATION	6
CHRONO service RECH	7
CHRONO service RH	8
CHRONO service RI	9
CHRONO service STI	10

SEMESTRE 2 2020

- Continuer à développer des actions de vulgarisation scientifiques : 2 cafés chercheurs par an + 3 interviews de chercheurs par an

SEMESTRE 2 2021

- Augmenter le nombre de participants aux formations sur les différentes formes d'OPEN ACCESS et le respect des droits de PI
- Augmenter le taux de publications sur HAL

2022

- Informer sur le rôle du Délégué à la protection des données de l'établissement
- Mettre à jour le site internet des dispositions concernant l'application du décret RGPD pour l'établissement
- Phase test avec un laboratoire de recherche

SEMESTRE 2 2020

- Augmenter les actions de communication et de diffusion des activités de recherche auprès du grand public : Réalisation de 2 cafés chercheurs par an + réalisation de 3 interviews de chercheurs par an + stand recherche dans les Journées portes ouverte

2023

- Organiser des journées portes ouvertes internes pour favoriser la connaissance dans les activités de recherche pour l'ensemble du personnel de l'établissement.

# SEMESTRE 2 2020

- Former les personnels en position de supérieur hiérarchique au management et aux risques psychosociaux
- Signer la Charte de déontologie des métiers de la recherche + la mettre à disposition en français et en anglais

2022

- Faciliter l'insertion professionnelle des jeunes chercheurs / organiser un job dating par an pour les doctorants/jeunes chercheurs

2022

- augmenter de 10% le nombre d'étudiants dans le master recherche

2023

- Travailler les maquettes d'enseignement dans le but de libérer du temps recherche.

A partir de  
2020

- Rappel sur les bonnes pratiques d'utilisation des cahiers de laboratoire
- Insérer un point d'information sur les bonnes pratiques de gestion des contrats de recherche dans la journée d'informations pour les nouveaux entrants
- Utiliser le français et l'anglais pour les mails à destination de l'ensemble des personnels, et/ou ensemble des personnels recherche, et/ou ensemble des doctorants intéressant la politique de la recherche et les informations RH
- Inclure les doctorants dans les mailing list « personnels » de l'établissement et « personnels-recherche » de l'établissement
- Point d'information sur la recherche au sein des journées portes ouvertes (action de diffusion des activités de recherche)
- Rendre obligatoire le recours au logiciel compilatio
- Désigner un référent/mentor dans le contrat de travail de tout nouveau personnel de recherche recruté sur ressources externes (R1 – R4)

2021

- Nommer un référent Intégrité scientifique + plan actions + diffusion procédure de recours en manquement
- Renforcer l'information sur les questions liées à l'éthique, l'intégrité scientifique, la propriété intellectuelle et la protection des données via divers canaux (site internet, livret d'accueil, journée des nouveaux entrants, mise en place de sessions annuelles d'information pour les chercheurs, MOOC ...)
- Inciter à la participation des doctorants et personnels en CDD aux différentes instances de défense des intérêts de la recherche au sein de l'établissement : Conseil de laboratoire, Conseil Scientifique

2022

- Augmenter de 10% le nombre d'étudiants s'orientant vers une carrière de chercheurs (déploiement du parcours RIE en 5ème année)

2023

- Dégager du temps recherche (Plan d'actions de revue de processus administratifs recherche et simplification, financement de décharge d'enseignement pour le montage de projets de recherche d'envergure)
- Améliorer la traçabilité du rendu des deliverables scientifiques liés à des échéances administratives/financières (MAJ fiche de suivi du contrat + stockage sur serveur partagé)
- Politique en matière de gestion des données de la recherche (lien UNIR) : liste de référents au sein de chaque laboratoire
- Proposer systématiquement le suivi Massive open online course (MOOC) « innover avec la recherche publique » ou une formation équivalente pour tous les doctorants sous réserve que cela soit valorisable dans les heures de formation obligatoire des doctorants

2020

- Faire viser la Charte de déontologie lors de tout recrutement de personnel chercheur (Annexe contrat de travail)
- Continuer à développer l'accès au télétravail
- Formation des personnels en position de superviseurs aux risques psychosociaux
- Actions mises en place dans le cadre du futur plan égalité femmes-hommes + bilan chiffré et évolution du taux de femmes parmi les postes à responsabilités hiérarchiques
- Limiter les contrats de courte durée et les renouvellements successifs en alignant dans la mesure du possible la durée du recrutement sur le montant du financement reçu
- Définir les conditions et développer la mise en place de CDI pour les enseignants et enseignants-chercheurs pour résorber les situations de précarité

2021

- Elaborer un guide du recrutement + ateliers pour accompagner les personnes en position de recruteur sur les différentes étapes du recrutement
- Internationalisation de l'informations (formation des personnels, site internet, livret d'accueil, assistance en anglais pour la signature du contrat de travail...)
- Mettre à jour la charte des agents contractuels et le document référentiel horaire afin de le rendre applicable y compris aux CDD sur contrats de recherche et aux doctorants
- Augmenter le recours à Euraxess pour la publication des offres d'emploi.
- Engager les supérieurs hiérarchiques dans la fourniture de conditions matérielles adéquates pour chaque recrutement.
- Renforcer le rôle de l'entretien annuel comme outil d'accompagnement mobilité-carrière
- Elargir l'entretien professionnel annuel à l'ensemble des CDD de plus d'un an, y compris les CDD sur ressources externes.
- Augmenter le nombre de places à la formation à l'encadrement de thèse + proposer systématiquement et prioritairement aux déposants de dossier pour l'obtention de l'HDR de suivre la formation

2022

- Elaboration d'un barème de rémunération harmonisé pour les chercheurs recrutés en CDD sur ressources externes adossé sur le référentiel R1 à R4
- Réfléchir à la mise en place d'un rendez-vous annuel de carrière pour les enseignants-chercheurs
- Renforcer l'accès à la formation scientifique/technique continue pour les chercheurs: élargir l'offre et optimiser le recueil et le traitement des demandes
- Renforcer l'accompagnement au projet professionnel et à la recherche d'emploi : Mise en place d'ateliers sur l'aide à la recherche d'emploi

2023

- Etudier la mise en place d'un logiciel pour assister toute la phase du recrutement
- Développer le recours aux outils de e-recrutement.





2023

- Augmenter le recours à la mobilité dans la formation professionnelle de tous les chercheurs

A partir  
de 2020

- Continuer les travaux pour améliorer l'accessibilité des locaux aux personnes en situation de handicap