

GAP ANALYSIS HRS4R – UNIVERSITE DE NANTES

Principes	Mise en œuvre	Analyse des écarts (mise en œuvre des principes dans l'établissement)	Propositions d'actions et d'améliorations
Aspects éthiques et professionnels			
1. Recherche scientifique	++ complètement mis en œuvre	Forces : - La liberté de pensée et d'expression sont garanties à l'Université de Nantes - De même, la liberté dans la conduite de la recherche est également garantie (avec quelques limites inhérentes au fonctionnement actuel de la recherche en France) - Conforme aux principes de la Charte, il s'agit d'un principe fondamental reconnu par les lois de la République française	Actions prioritaires à mettre en œuvre : - Produire des indicateurs permettant de suivre plus finement le respect ou non de ce principe fondamental - Communiquer davantage sur les bonnes pratiques en la matière - Favoriser la mobilité sectorielle des E-C (entre secteur public et secteur privé), la création d'activités ou encore le changement de thématique de recherche en cours de carrière Propositions d'améliorations : - Favoriser autant que possible le soutien ou le financement de la recherche exploratoire qui n'est pas nécessairement sous les feux de l'actualité.
2. Principes éthiques	+/- presque mais pas complètement mis en œuvre	Forces : Globalement en adéquation avec les principes de la Charte et du Code. Les principes d'équité, d'éthique et d'égalité sont soutenus par l'équipe politique, notamment à travers la création d'un Chargé de mission égalité Femmes-Hommes depuis 2013 et d'un Chargé de mission Intégrité scientifique. Faiblesses : - La représentation paritaire est obligatoire (cadre législatif et réglementaire). Des dérogations sont toutefois accordées en fonction de la discipline (liste fixée par un arrêté annuel du ministère). Un effort reste à faire sur les personnels contractuels. - Nécessité de rester vigilant concernant le respect des règles de cumul d'activité.	Initiatives déjà entreprises : - Désignation en janvier 2018 d'un référent déontologie - Journées de formation pour les HDR (sur l'encadrement, l'intégrité scientifique ...) : Formation "HDRiales" initiée en 2018 Actions prioritaires à mettre en place : - Sensibiliser les chercheurs sur leurs droits et devoirs en matière d'éthique dans la recherche. - Communiquer davantage sur : • la Charte nationale de déontologie des métiers de la recherche • la Charte européenne du chercheur et Code de conduite pour le recrutement des chercheurs • la Charte de gestion des personnels contractuels, et les modalités de recrutement - S'engager davantage sur l'égalité Femmes- Hommes, améliorer la diffusion des politiques existantes (ex : livret d'accueil à destination des enseignants-chercheurs (version papier + en ligne), informations disponibles sur des espaces dédiés, transmission des informations clés lors de l'accueil des nouveaux arrivants - Mettre en place et former un comité d'éthique local pour les travaux de recherche Propositions d'amélioration : - Développer et mettre en place : • un mécanisme de contrôle de déontologie pour les travaux menés par les enseignants-chercheurs des laboratoires de l'Université de Nantes • un mécanisme de prévention de la corruption - Assurer un rappel annuel de ces principes à tous
3. Responsabilité professionnelle	+/- presque mais pas complètement mis en œuvre	Forces : - Le statut général du fonctionnaire en France impose à tous les fonctionnaires une obligation de discrétion, réserve, confidentialité et de neutralité. - Un outil anti-plagiat « MAGISTER » existe et est disponible sur l'intranet. Faiblesses : - Des améliorations de l'outil anti-plagiat sont nécessaires pour garantir un usage optimal	Initiatives déjà entreprises : - Désignation en janvier 2018 d'un référent laïcité et d'un DPO (Data Protection Officer) Actions prioritaires à mettre en œuvre : - Proposer un module obligatoire sur l'éthique à tous les doctorants - Améliorer la communication sur les mesures existantes à l'université, en particulier sur la charte anti- plagiat et sur l'utilisation de l'outil : information, formation, utilisation, efficacité, intégration aux autres outils numériques de l'université Propositions d'améliorations : - Valider les conditions d'accès au logiciel anti-plagiat et les conditions d'utilisation par tous (EC, étudiants, services centraux...) - Rappeler régulièrement les obligations liées au statut du fonctionnaire
4. Attitude professionnelle	++ complètement mis en œuvre	Forces : - La stratégie de l'Université en matière de recherche est formalisée et portée par le Vice- Président Recherche. Elle est communiquée à l'ensemble des enseignants-chercheurs de l'établissement. - Les procédures liées au montage des projets de recherche, des financements et du rendu-compte sont globalement formalisées et connues.	Propositions d'amélioration : - Renforcer les actions de communication sur la stratégie recherche de l'établissement.

GAP ANALYSIS HRS4R – UNIVERSITE DE NANTES

Principes	Mise en œuvre	Analyse des écarts (mise en œuvre des principes dans l'établissement)	Propositions d'actions et d'améliorations
5. Obligations légales et contractuelles	++ complètement mis en œuvre	Forces : Le cadre légal et contractuel est supposé être connu de tous. Toutefois, il est nécessaire d'être vigilant de manière permanente sur ce point, notamment sur la thématique de l'intégrité scientifique, de la propriété intellectuelle et de la réglementation financière.	Propositions d'amélioration : - Proposer une formation dédiée au montage d'un projet de recherche en réponse à un appel à projets (Direction de la Recherche -2018/2019)
6. Responsabilité	++ complètement mis en œuvre	Forces : - Pratiques conformes aux principes de la Charte et du Code - Principes d'utilisation efficiente des fonds publics obtenus - Principes de gestion financière saine, transparente & efficace - Coopération lors d'audits menés par des organismes financeurs - Réponse aux démarches d'évaluation des résultats scientifiques et des méthodes ayant conduit à ces résultats.	Initiatives déjà entreprises : - Mise en place d'un contrôle interne de gestion (Agence Comptable) - Consolidation des pratiques en matière de procédures publiques en informant et formant sur les principes de la commande publique applicable aux travaux de recherche (module inscrit au catalogue de formation professionnelle des enseignants-chercheurs)
7. Bonnes pratiques dans le secteur de la recherche	-/+ partiellement mis en œuvre	Pratiques globalement conformes aux principes de la Charte et du Code Sécurité des personnes Forces : - Les dispositifs de prévention des risques liés à la sécurité des personnes sont globalement structurés à l'Université Faiblesses : - Ces dispositifs doivent encore être professionnalisés et gagner en efficacité. Un meilleur accompagnement sur ces sujets doit être proposé par l'université, à travers des actions de formation et un meilleur équilibre du temps consacré à ces questions Sécurité informatique, protection des données Forces : - Un effort particulier est à été fait sur la promotion de la culture de la protection des données au sein de la communauté universitaire. - Les règles en matière d'informatique et liberté sont accessibles sur l'intranet et disponibles pour toute la communauté universitaire - Mise en place du nouveau texte qui a pour objectif d'harmoniser les principes applicables dans l'Union Européenne en matière de protection des données personnelles, depuis le 25 mai 2018. Faiblesses : - L'établissement a des progrès à faire car a priori tout traitement de données à caractère personnel n'est pas remonté : trop peu de remontées par rapport à la taille de l'établissement. - Le Cloud et les ordinateurs pourraient être insuffisamment protégés : l'utilisation de logiciels dont la propriété est extérieure est encore courante à l'Université (Google Drive, Dropbox, etc.) - L'organisation à l'échelle de l'établissement de la collecte et de l'utilisation des données peut aussi concerner les services centraux de l'Université de Nantes, qui utilisent des données ou des projets personnels. - Sujet émergent depuis 2018 : des demandes de chercheurs en Santé concernant le stockage de données personnelles relatives à la recherche clinique, en lien avec le CHU de Nantes (protection des données et directive RGPD). Protection des données : - Dégager du temps pour permettre aux enseignants-chercheurs et ingénieurs de recherche de se former et mettre en œuvre une protection effective des données - Donner la possibilité aux enseignants de publier leurs cours sur Madoc dans un format similaire au format Google Books afin que les étudiants n'aient aucun moyen de copier les textes	Actions prioritaires à mettre en place : - Former les personnels sur les bonnes pratiques de la recherche - Faciliter la recherche d'information sur le site internet - Définir et mettre en œuvre la gouvernance et la stratégie en termes de protection des données, plus particulièrement organiser à l'échelle de l'établissement les données collectées pour un usage à des fins de recherche (organisation, procédure pour l'accès, le stockage et la destruction des informations collectées) et sensibiliser la communauté universitaire sur la nouvelle réglementation (information et formation) Propositions d'amélioration : Sécurité des personnes : - Mettre en place une visite médicale à l'embauche puis tous les deux ans - Diminuer le nombre d'heures d'enseignement pour les enseignants très actifs en recherche.

GAP ANALYSIS HRS4R – UNIVERSITE DE NANTES

Principes	Mise en œuvre	Analyse des écarts (mise en œuvre des principes dans l'établissement)	Propositions d'actions et d'améliorations
8. Diffusion et exploitation des résultats	++ complètement mis en œuvre	Forces : - La sensibilité à la diffusion scientifique est réelle et certaine au sein de l'Université de Nantes. - Les dispositifs de dissémination des résultats de la recherche existent et sont utilisés au sein de la communauté universitaire, particulièrement avec l'obligation de déposer les publications en archive ouverte dans HAL. Faiblesses : - La diffusion vers le monde socio-économique reste à consolider.	Actions prioritaires à mettre en place : - Mettre en place un module de formation destiné aux doctorants sur la science ouverte et les données ouvertes - Proposer des formations pour les doctorants pour les accompagner à diffuser la culture scientifique et technique au monde socio- économique et au public au sens large Propositions d'amélioration : - Rendre l'information visible en affichant la charte de la propriété intellectuelle - Rédiger une note informative accessible sur Madoc ou sur l'intranet avec un mail annuel de rappel - Créer un réseau d'entraide - Créer un atelier explicatif - Créer un centre d'édition électronique à l'Université de Nantes avec un personnel chargé de travailler avec les enseignants- chercheurs à la mise en forme et à la publication de leurs travaux.
9. Engagement vis-à-vis de la société	++ complètement mis en œuvre	En ce qui concerne la culture scientifique et technique - CST (grand public), les dispositifs existent et sont efficaces.	Propositions d'amélioration : - Information annuelle sur les différentes possibilités de diffusion et de vulgarisation scientifique des travaux auprès du grand public - Politique active dans ce domaine (journaux quotidiens, voire des chaînes d'informations) - Reconnaissance de l'implication dans des projets de vulgarisation à travers des décharges d'enseignement ou l'attribution d'heures référentielles, un accompagnement en termes de financement, des moyens humains (ingénieur de recherche)
10. Non-discrimination	+/- presque mais pas complètement mis en œuvre	Forces : - Les pratiques de l'Université sont conformes au cadre législatif français. - L'université souhaite promouvoir des pratiques exemplaires sur ce sujet, notamment sur l'égalité Femmes-Hommes ainsi que sur le recrutement de personnes en situation de handicap. Faiblesses : Un manque d'information et de communication a été identifié, notamment en ce qui concerne le harcèlement sexuel.	Initiatives déjà entreprises : - Schéma Directeur du Handicap 2017/2019 - Création en mai 2018 de la cellule écoute et signalement contre le harcèlement à l'Université de Nantes Actions prioritaires à mettre en place : - Accentuer la communication sur les actions déjà entreprises et communiquer auprès du grand public - Sensibiliser aux principes de non- discrimination Propositions d'amélioration : - Veiller à ce que d'autres discriminations ne s'instaurent pas, telles : des inégalités de statut pour un même travail, etc.
11. Systèmes d'évaluations	- insuffisamment mis en œuvre	Forces : - L'Université accompagne les enseignants-chercheurs et les laboratoires dans la préparation à l'évaluation quinquennale pilotée par les instances nationales (HCERES). Faiblesses : - Sur la question de l'évaluation individuelle des chercheurs, de fortes résistances existent. Toutefois, l'évaluation est perçue par certains enseignants-chercheurs comme une opportunité de valorisation de leurs réalisations.	NON SOUHAITE mais quelques propositions sont néanmoins faites. Actions prioritaires : - Les règles concernant l'avancement doivent être clairement communiquées, avec la mise en place d'une publicité des possibilités et résultats de ces avancements. Propositions d'amélioration : - La mise en place d'entretiens avec son employeur lors des conseils de recherche au niveau des pôles ou à travers la valorisation du Portfolio individuel. - L'évaluation des activités de recherche des enseignants-chercheurs sur production d'un rapport scientifique annuel ou à mi- mandat. - La mise en place d'un suivi de carrière comme pour les chercheurs CNRS ou INSERM.

GAP ANALYSIS HRS4R – UNIVERSITE DE NANTES

Principes	Mise en œuvre	Analyse des écarts (mise en œuvre des principes dans l'établissement)	Propositions d'actions et d'améliorations
Recrutement et sélection			
12. Recrutement	+/- presque mais pas complètement mis en œuvre	<p>Forces :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le recrutement des chercheurs titulaires est conforme à la réglementation en vigueur, notamment sur la transparence des jurys et la publication des postes et des profils. - Des efforts ont été fournis sur l'emploi d'enseignants-chercheurs bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Ces efforts sont à consolider et à poursuivre. - Une mission « égalité Femmes-Hommes » existe et a, entre autres, pour objectifs de promouvoir l'accès des femmes au métier de chercheur et aux postes à responsabilités. <p>Faiblesses :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les pratiques de recrutement ne sont pas suffisamment diffusées au sein de l'établissement et la politique de recrutement pourrait être mieux expliquée. - La parité femmes-hommes est prise en compte dans la composition des jurys mais ne se concrétise pas toujours dans les recrutements. - Le cadre réglementaire est moins défini en ce qui concerne les personnels contractuels. C'est pourquoi l'Université a souhaité se doter d'une charte de gestion des personnels contractuels administratifs permettant de définir les règles de gestion. - La souplesse des recrutements contractuels est un atout (moins de procédures) mais aussi un inconvénient : affichage des règles peu ou pas existant, pas de publication (du type profil affichant les postes au fil de l'eau), pas d'explication concernant une candidature refusée (réponses formatées). 	<p>Initiatives déjà entreprises :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Publication d'un guide de carrières pour l'enseignant-chercheur en février 2018 en version française et anglaise. <p>Actions prioritaires :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Afficher la politique de recrutement de l'établissement - Revoir le circuit de diffusion de l'information - Veiller à ce que la fiche de poste soit complète (mention handicap compris) et correctement publiée (pour tout recrutement, ingénieur de recherche compris). <p>Propositions d'amélioration :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Définir la personne chargée de la diffusion des offres (en fonction des compétences attendues et/ou du réseau disciplinaire - directeur d'unité ?) - Rappeler les conseils de base de diffusion dans la procédure de recrutement - Etudier la possibilité de recrutement en Contrat à Durée Déterminée d'enseignant-chercheurs pour 3 ou 4 ans, avec la mise en place d'une grille de salaire ad hoc et avec titularisation possible sur poste vacant, et ce afin d'attirer les profils internationaux. - Etablir des règles claires pour les ATER (Attachés Temporaire d'Enseignement et de Recherche).
13. Recrutement (Code)	+/- presque mais pas complètement mis en œuvre	<p>Forces :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pour les recrutements d'enseignants-chercheurs et chercheurs titulaires, les conditions et perspectives de travail sont détaillées dans les fiches de poste et un guide des carrières attaché à la fiche de poste. - Les procédures relatives au recrutement sont formalisées. <p>Faiblesses :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les compétences requises ne sont pas toujours suffisamment détaillées dans les fiches de poste, notamment les savoir-être ou savoir-faire. Il n'y a pas ou peu de comparaison avec les pratiques internationales. - Pour les contractuels, il serait nécessaire de rendre les opérations plus transparentes et ouvertes, avec des fiches de poste publiées par exemple. - Les procédures de recrutement sont diffusées uniquement en interne à l'établissement. L'accès à l'information pourrait être amélioré. 	<p>Actions prioritaires :</p> <ul style="list-style-type: none"> - S'assurer que les fiches de poste soient plus claires, par rapport aux standards internationaux - Mettre en place un espace sur le site de l'université facilement identifiable dédié au recrutement - Multiplier les sources de publication pour tout type de poste. - Informer davantage à la fois en interne et en externe (plus de publicité sur les publications de poste, la publication exclusive sur Galaxie étant insuffisante) - Introduire des règles sur la mobilité
14. Sélection (Code)	++ complètement mis en œuvre	<p>Forces :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Des formations pour les membres de jurys (recrutement BIATSS) et comités (recrutement enseignants-chercheurs) existent. Elles sont systématiques pour les membres de jurys et seulement pour les présidents et vice-présidents des comités. <p>Faiblesses :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les techniques innovantes de recrutement sont peu utilisées. - Le recrutement des contractuels n'obéit pas à des règles harmonisées et formalisées au niveau de l'établissement, les pratiques sont donc très diverses. 	<p>Propositions d'amélioration :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Veiller au respect des règles déjà mises en place (réduire le nombre de membres locaux dans un jury). - Délocaliser les concours sur les postes (les recrutements de Nantes seraient faits à Toulouse et ceux de Toulouse à Rennes).
15. Transparence (Code)	+/- presque mais pas complètement mis en œuvre	<p>Forces :</p> <ul style="list-style-type: none"> - En ce qui concerne le recrutement des personnels titulaires, la transparence des recrutements est respectée (les règles sont formalisées et connues). <p>Faiblesses :</p> <ul style="list-style-type: none"> - L'information sur les perspectives de développement de carrière pourrait être renforcée. - Le processus de recrutement des contractuels ne comporte pas autant de détails publiés par rapport à ceux des titulaires. Les candidats non retenus ne disposent d'aucun avis détaillé sur leur candidature. 	<p>Propositions d'amélioration :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Structurer la formalisation des retours aux candidats - Améliorer la transparence : quant à la constitution des comités de sélection / quant au choix d'ATER sur critères objectifs

GAP ANALYSIS HRS4R – UNIVERSITE DE NANTES

Principes	Mise en œuvre	Analyse des écarts (mise en œuvre des principes dans l'établissement)	Propositions d'actions et d'améliorations
16. Jugement du mérite (Code)	-/+ partiellement mis en œuvre	Forces : - L'établissement dispose d'une marge de manœuvre concernant l'élaboration des critères permettant l'évaluation d'un candidat lors d'un recrutement. Faiblesses : - Les critères d'évaluation ne sont pas formalisés au sein de l'établissement. - Il a été constaté que certains aspects sur le parcours des candidats ne sont pas pris en compte : projets personnels réalisés, innovation, sensibilisation du public. L'indicateur bibliométrique reste prépondérant.	Actions prioritaires : - Mettre en place des grilles plus précises pour que les critères de mérite soient quantifiables. Propositions d'amélioration : - Evaluer le mérite de manière plus équilibrée au regard des 7 missions confiées par la loi à l'enseignement supérieur et non pas quasi exclusivement sur le nombre de publications. - Prendre en compte le retour des étudiants et leur réussite sur le plan qualitatif - Délocaliser les expertises, mettre en exergue les bonnes conférences et revues.
17. Variations dans la chronologie des CV (Code)	- insuffisamment mis en œuvre	Forces : - On observe le développement de passerelles entre le secteur privé et le monde universitaire permettant la valorisation d'expériences d'un candidat issu du secteur privé. Faiblesses : - La cohérence des parcours académiques et professionnels reste un argument très fort lors des recrutements ce qui rend difficile la valorisation des expériences « hors parcours » ayant pu permettre le développement d'autres compétences. - Par ailleurs, une vraie parité reste à mettre en place dans les parcours, car les interruptions, pour des congés maternité par exemple, ne sont pas prises en compte.	Actions prioritaires : - Mettre en avant le parcours professionnel hors université car la mixité des parcours est intéressante et enrichissante, en intégrant un module sur les profils dans la formation des recruteurs Propositions d'amélioration : - Mentionner dans la fiche de poste que l'expérience professionnelle dans le privé pourrait être un atout (même si elle n'est pas indispensable)
18. Reconnaissance de l'expérience de la mobilité (Code)	-/+ partiellement mis en œuvre	Mobilité internationale : Forces : - Dans certains secteurs, l'expérience de mobilité internationale est indispensable pour le recrutement et le développement de carrières (Santé, Sciences et Technologies). - Un effort important de traduction des documents en anglais (mémos, formulaires, livrets ...) a été entrepris par l'établissement. Faiblesses : - La situation est très différente selon les domaines disciplinaires - Des dispositifs favorisant la mobilité internationale existent mais doivent encore être dynamisés et renforcés. Mobilité disciplinaire/sectorielle Forces : - La mobilité disciplinaire ou sectorielle est encouragée chez les BIATSS et chez les contractuels enseignants. - En ce qui concerne les titulaires enseignants, la mobilité sectorielle est rendue compliquée par le contexte national français qui encourage à l'hyperspécialisation et la nécessité d'un changement de section CNU.	Actions prioritaires : - Rédiger les documents, livrets, démarches et documents administratifs en anglais. - Développer les modules de formation en anglais - Encourager les chercheurs à avoir une expérience internationale dans une carrière, en améliorant la communication sur les opportunités de mobilité Propositions d'amélioration : - Prendre en compte l'anglais lors des recrutements (constitution du comité de sélection) - Evaluer la mobilité internationale en termes de nombre de publications, nombre de thèse en cotutelle...
19. Reconnaissance des qualifications (Code)	+/- presque mais pas complètement mis en œuvre	Faiblesses : Les membres des commissions de recrutement devraient mieux se former pour reconnaître et identifier les qualifications informelles.	Propositions d'amélioration : - Favoriser les échanges avec la composante, le service qui recrute. - Etablir une fiche de poste plus précise sur les attendus. - Rédiger un document clair et complet à destination des membres du jury
20. Ancienneté (Code)	+/- presque mais pas complètement mis en œuvre	Forces : - L'expérience et les réalisations du candidat sont prises en compte dans les recrutements. Faiblesses : - Le développement professionnel tout au long de la vie est encore peu développé : des dispositifs sont prévus par la réglementation mais l'établissement doit encore se les approprier et les structurer.	Propositions d'amélioration : - Des entretiens personnalisés de carrière, lors du recrutement puis tous les 5 ans par exemple, devraient être proposés : parcours et moyens à mettre en place (recrutement d'une personne au sein de la DRH pour accompagner les directeurs de composante).
21. Nominations post-doctorat (Code)	- insuffisamment mis en œuvre	Forces : - L'Université de Nantes ne fait pas de différence entre les chercheurs post-doctorats et les chercheurs contractuels. Les dispositifs existants et les difficultés rencontrées sont donc les mêmes. Faiblesses : - La reconnaissance devrait être identique pour les contractuels et les titulaires - Les doctorants pourraient être mieux accompagnés pour la suite de leur parcours. La succession de contrats représente aussi une difficulté réelle.	Propositions d'amélioration : - Créer une fiche d'information claire sur les conditions et les possibilités de recrutement en post-doctorat. - Systématiser l'intégration des doctorants aux projets globaux de recherche.

GAP ANALYSIS HRS4R – UNIVERSITE DE NANTES

Principes	Mise en œuvre	Analyse des écarts (mise en œuvre des principes dans l'établissement)	Propositions d'actions et d'améliorations
Conditions de travail et sécurité sociale			
22. Reconnaissance de la profession	++ complètement mis en œuvre	Forces : <ul style="list-style-type: none"> - Le cadre réglementaire français fixe les conditions de valorisation de la carrière des enseignants, quel que soit l'avancée de leur carrière. - La valorisation des expériences professionnelles se fait en fonction du statut antérieur, le parcours et l'avancement dans le grade. 	Actions prioritaires : <ul style="list-style-type: none"> - Améliorer la communication à travers des espaces dédiés. - Diffuser l'information et rendre les critères actuels explicites. Propositions d'amélioration : <ul style="list-style-type: none"> - Un avis extérieur à l'Université serait un plus pour éviter l'effet entre-soi.
23. Environnement de la recherche	-/+ partiellement mis en œuvre	Forces : <ul style="list-style-type: none"> - En adéquation avec les pratiques et les décrets nationaux (décret 82-453 modifié relatif à l'hygiène et la sécurité ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique). - Existence de 6 CHSCT (établissement et 5 spéciaux sur chacun des sites afin de garantir un maillage d'instances adaptée à la diversité de nos sites et activités). La direction Hygiène et sécurité est composée de 7 agents ainsi qu'un réseau de 10 conseillers prévention qui travaille en lien avec les équipes de prévention des partenaires de recherche (INSEMR, CNRS...). - Plus d'une centaine d'assistants de prévention au cœur des composantes et des laboratoires. Ce dispositif est complété d'un réseau d'acteurs de prévention spécialisés (Sauveteur, sécurité incendie, Radioprotection). - Programme de prévention pluri-annuel soumis à avis au CHSCT. - Plan de prévention des risques psychosociaux spécifique avec recrutement au sein de la DHSET d'une référente Qualité de vie au travail. - Stratégie qualité de vie au travail en cours d'élaboration. Faiblesses : <ul style="list-style-type: none"> - Déficit culturel en prévention du collectif universitaire, identification des acteurs et missions dans le domaine. - Les "ressources matérielles" minimales ne sont pas toujours fournies : bureau, ordinateur, budget couvrant a minima les frais d'un colloque. 	Initiatives déjà entreprises : <ul style="list-style-type: none"> - Mise en place d'un numéro d'astreinte au sein de l'université : nécessaire pour pallier le travail isolé et les problèmes techniques, de sécurité. Propositions d'amélioration : <ul style="list-style-type: none"> - Mettre en place un service informatique centralisé à Nantes, y compris pour les sites distants. - Former les informaticiens pour soutenir les besoins liés aux activités de recherche. - Favoriser l'accès aux revues électroniques ouvrages ou archives disponibles sur des sites payants (histoire). - Développer les plages d'ouverture des bibliothèques - Accroître le nombre de support humain et financier pour le montage de projets, l'aide à l'édition, l'aide à la gestion des labos, pour la programmation et autres services de contribution aux outils nécessaires à la recherche scientifique.
24. Conditions de travail	+/- presque mais pas complètement mis en œuvre	Forces : <ul style="list-style-type: none"> - Les pratiques de l'établissement sont conformes au cadre législatif et réglementaire national : la loi du 25 août 2000 limite le temps de travail annuel à 1607 heures. Le code de l'éducation spécifie les dispositions statutaires régissant le corps des enseignants-chercheurs. La loi du 11 janvier 1984 précise les dispositions relatives à la non-séparation des conjoints et aux conditions d'octroi et d'exercice du CRCT. - Dispositifs de CRCT existantes. - Une charte sur l'utilisation des emails a été réalisée et adressée à l'ensemble des personnels en avril 2018. - Mise en place du télétravail à la rentrée 2018. Communication en mai 2018 à l'ensemble des personnels avec envoi de la charte indiquant les modalités pratiques. - Publication d'un guide de carrière* pour l'enseignant-chercheur en février 2018 en version anglaise et française - Un plan de prévention des risques psychosociaux existe depuis 2015. Une démarche visant à améliorer la Qualité de Vie au Travail est en cours de structuration depuis Septembre 2018. Faiblesses : <ul style="list-style-type: none"> - L'environnement de travail (notamment concernant la mise à disposition des lieux et matériels dédiés) est très variable suivant la discipline dans laquelle le doctorant est inscrit. - Les volumes d'enseignement réels dépassent souvent les 192 heures équivalent TD des enseignants-chercheurs. Les enseignants font état d'une difficulté à concilier l'ensemble des tâches qui leur sont confiées (équilibre charges d'enseignement/activités de recherche/activités administratives). 	Actions prioritaires : <ul style="list-style-type: none"> - Recruter des personnels de manière pérenne pour seconder les enseignants- chercheurs dans les domaines de la logistique et de l'administratif, en créant les cellules d'appui à la recherche. - Informer sur l'existence de mesures d'accompagnement aux EC, en fournissant par exemple un guide numérique sur le recrutement (qui indique la marche à suivre pour obtenir telle information administrative, logistique et recherche...). Propositions d'amélioration : <ul style="list-style-type: none"> - Produire un indicateur afin de pouvoir évaluer le temps de travail (hors enseignement) de chacun : Référentiel des activités par pôle pris en compte. - Donner plus de CRCT, comme dans les universités internationales avec lesquelles on est comparé soit un semestre tous les 7 semestres, ou tous les cinq ans et que ce soit automatique. - Donner la possibilité de moduler le service d'une année sur l'autre (selon l'intensité du travail de recherche). - Augmenter le nombre d'enseignants-chercheurs dans le domaine SHS. - Travailler sur les règles de bonne conduite en termes de temps de travail (rappel du nombre légal d'heures de travail, valoriser le fait de ne pas dépasser le nombre d'heures légalement travaillées, rappel que la semaine s'étale du lundi au vendredi) - Mettre en place une évaluation des heures consacrées aux corrections après des séances de TP.

GAP ANALYSIS HRS4R – UNIVERSITE DE NANTES

Principes	Mise en œuvre	Analyse des écarts (mise en œuvre des principes dans l'établissement)	Propositions d'actions et d'améliorations
25. Stabilité et continuité de l'emploi	+/- presque mais pas complètement mis en œuvre	<p>Le statut des personnels de recherche est régi par la loi du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'état.</p> <p>Forces :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Une politique de réduction de la précarité des personnels de recherche est menée par l'Université. • Mesures résultant de la loi Sauvadet (concours réservés) • Politique de CDIisation. • Une stabilisation du taux d'emploi contractuel chez les enseignants (27% en 2017 – chiffres BS 2017). - Une charte de gestion des personnels contractuels BIATSS a été adoptée en 2017. Cette charte a pour objectif de valoriser et reconnaître l'engagement des personnels contractuels pour le service public et l'Université de Nantes. Elle est une déclinaison concrète de la politique des Ressources Humaines de l'Université qui vise à sécuriser les parcours professionnels et promouvoir la qualité de vie au travail 	<p>Actions prioritaires :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mettre en place un suivi de carrière, avec des interlocuteurs dédiés. - Procéder à un audit des plans de financement en prenant en compte la répartition des compétences, et être accompagné par une tutelle pour prendre la responsabilité de CDIser. (Travailler par le biais de "Capacités" ; filiale de l'université). - Prendre en compte les spécificités de chaque poste. - Donner un pouvoir décisionnel au financeur du poste.
26. Financement et salaires	+/- presque mais pas complètement mis en œuvre	<p>Forces :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Rémunération des personnels de recherche titulaires régies par les dispositions de la loi du 13 juillet 1983. - La rémunération principale augmente périodiquement et est complétée par une rémunération par primes. - Pour les personnels contractuels non soumis à la réglementation, la rémunération est définie par la charte de gestion des personnels contractuels de l'Université de Nantes qui prévoit une réévaluation triennale de leur rémunération. - La couverture sociale et le droit à la retraite sont appliqués conformément à la réglementation en vigueur nationalement, selon les spécificités des régimes (personnels contractuels ou titulaires) <p>Faiblesses :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Une difficulté est identifiée concernant le paiement des heures complémentaires. (paiement fractionné sur plusieurs mois). 	<p>Actions prioritaires :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Diffuser à l'ensemble des personnels une circulaire listant les différentes primes et conditions d'attribution. <p>Propositions d'amélioration :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Clarifier les libellés sur les bulletins de salaire. - Faire évoluer le délai de paiement des heures complémentaires. - Étendre le recours à des cartes de paiement (achat) à l'ensemble des chercheurs, afin de leur éviter des avances de certains frais. - Informer sur la rémunération des conférenciers. - Informer individuellement par mail lors de la mise en paiement de primes et autres indemnités. - Informer de la planification de paiements des services complémentaires d'enseignement et des heures référentielles. - Améliorer la communication à travers des espaces dédiés. - Mettre le bulletin de paie mensuel à disposition dans les 15 jours du mois suivant. - Mettre en place le format numérique du bulletin de paie pour l'avoir dès le versement de la rémunération.
27. Equilibre entre les sexes	+/- presque mais pas complètement mis en œuvre	<p>Forces :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le code de l'éducation (articles L123-2 et L123-6) affirme le principe de l'égalité entre les sexes. Par ailleurs, les lois du 13 juillet 1983 et du 12 mars 2012 prohibent toute discrimination entre personnels de recherche, quelle que soit la nature de la discrimination. - Le principe de parité s'applique à la composition des instances de l'Université. - L'Université de Nantes s'engage fortement sur ce sujet par la création d'une mission égalité Femmes-Hommes. - La Charte pour l'égalité entre les Femmes et les Hommes a été adoptée à l'unanimité le 29 mars 2013 par le CA de l'université. <p>Faiblesses :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les bilans sociaux annuels montrent malgré tout que l'égalité femmes-hommes doit encore progresser, même si les effectifs des EC contractuels et les catégories A BIATSS sont quasiment à l'équilibre. - Les femmes ne représentent que 37% des effectifs des enseignants-chercheurs titulaires et seulement 20% des effectifs des professeurs d'Université. - Les femmes BIATSS sont à l'inverse majoritaires dans les catégories B et C des corps administratifs. 	<p>Actions prioritaires :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Maintenir l'effort et améliorer en fonction des champs disciplinaires, en améliorant la diffusion des politiques et des outils existants et en créant des modules de formation - Soutenir les enseignantes-chercheuses à devenir directrices d'unité <p>Propositions d'amélioration :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Instaurer un budget dédié à cette thématique. - Mettre en place une décharge supérieure à 50h pour la chargée de mission. - Promouvoir les congés paternités et responsabilités paternelles
28. Développement de la carrière	-/+ partiellement mis en œuvre	<p>Forces :</p> <p>Des dispositifs se structurent sur l'accompagnement individuel des enseignants- chercheurs dont la formation (cf pt 38).</p> <p>Faiblesses :</p> <p>Il n'existe pas aujourd'hui à l'Université de stratégie de de développement de carrière des enseignants-chercheurs.</p>	<p>Actions prioritaires :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Développer des entretiens professionnels ou des réunions d'information/discussions/ coaching sur le développement de carrière. - Détailler les possibilités d'avancement et de promotion - Mettre au point des outils numériques d'information plus élaborés. <p>Propositions d'amélioration :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Instaurer des dispositifs de Formation - Sensibilisation - Evaluation – Contrôle.

GAP ANALYSIS HRS4R – UNIVERSITE DE NANTES

Principes	Mise en œuvre	Analyse des écarts (mise en œuvre des principes dans l'établissement)	Propositions d'actions et d'améliorations
29. Valorisation de la mobilité	-/+ partiellement mis en œuvre	<p>Mobilité internationale : Forces : - Dans certains secteurs, l'expérience de mobilité internationale est indispensable pour les futurs recrutements et le développement de carrières (Santé, Sciences et Technologies). - Un effort important de traduction des documents en anglais (mémos, formulaires, livrets ...) a été entrepris par l'établissement. - La situation est différente selon les domaines disciplinaires. - Des dispositifs favorisant la mobilité internationale existent mais doivent encore être dynamisés et renforcés.</p> <p>Mobilité disciplinaire et sectorielle Forces : - La mobilité disciplinaire ou sectorielle est encouragée chez les BIATSS et chez les contractuels enseignants. Faiblesses : - En ce qui concerne les titulaires enseignants, la mobilité sectorielle est rendue compliquée par le contexte national français qui encourage à l'hyperspécialisation et la nécessité d'un changement de section CNU.</p>	<p>Actions prioritaires : - Rédiger un document interne centralisant toutes les possibilités de mobilité. - Informer sur les différentes possibilités de devenir mobile, en demandant par exemple aux responsables Erasmus d'organiser une réunion d'information à destination des enseignants-chercheurs tous les 2-3 ans</p> <p>Propositions d'amélioration : - Mettre en place une communication descendante. - Tenir compte de l'ancienneté réelle de la carrière, y compris ailleurs qu'à Nantes. - Supprimer la case qui sépare les activités antérieures à l'arrivée à l'université de Nantes et celles exercées à l'université de Nantes dans les documents pour les promotions et CRCT (Congés pour Recherche ou conversion Thématique) par exemple. - Augmenter les possibilités d'avancement.</p>
30. Accès aux services d'orientation de carrière	-/+ partiellement mis en œuvre	<p>Forces : Un accompagnement des personnels est organisé par le Pôle Gestion des Compétences (conseiller parcours mobilités).</p> <p>Faiblesses : Les pratiques existantes devraient être plus visibles au sein de l'Université</p>	<p>Actions prioritaires : - Mieux informer les doctorants sur les opportunités d'emploi par la création d'un livret (comme pour niveau L ou M). - Institutionnaliser le rôle de conseiller en l'intégrant dans la fiche de poste du responsable du personnel enseignant-chercheur. - Mettre en place un dispositif d'accompagnement des doctorants en fin de thèse (intégrer alors tous les "acteurs" de la thèse)</p> <p>Propositions d'amélioration : - Exploiter les indicateurs de suivi des doctorants (mis en place par les écoles doctorales) pour sensibiliser les directeurs de thèse à un meilleur accompagnement. - Conserver les adresses méls des doctorants. - Mettre en place une politique financière incitative pour l'accompagnement (variable d'ajustement sur la dotation allouée au laboratoire). - Proposer des cycles de formation pour la préparation aux concours post-thèse, par exemple, les concours CNRS.</p>
31. Droits de la propriété intellectuelle	++ complètement mis en œuvre	En accord avec la charte.	<p>Propositions d'amélioration : - Créer une cellule d'information et un référent qui peut aider dans les démarches. - Mieux identifier le référent du pôle pour la valorisation de travaux de recherche. - Faire rédiger par le service juridique une note à envoyer chaque début d'année à tous et/ou rédiger un fascicule.</p>
32. Co-auteur	+/- presque mais pas complètement mis en œuvre	<p>Forces : Charte nationale de déontologie des métiers de la recherche</p>	<p>Actions prioritaires : - Faire connaître cette charte et la diffuser dans les laboratoires (charte à faire signer à chaque nouvel arrivant)</p> <p>Propositions d'amélioration : - Définir des règles de publication et les adapter en fonction des disciplines de recherche et du type de publication : s'approprier la charte nationale de déontologie des métiers de la recherche signée le 29/1/2015.</p>

GAP ANALYSIS HRS4R – UNIVERSITE DE NANTES

Principes	Mise en œuvre	Analyse des écarts (mise en œuvre des principes dans l'établissement)	Propositions d'actions et d'améliorations
33. Enseignement	-/+ partiellement mis en œuvre	<p>Forces :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les enseignants souhaitant développer et améliorer leurs pratiques pédagogiques peuvent bénéficier d'un accompagnement personnalisé par le Centre de Développement Pédagogique (CDP) de l'Université de Nantes. - Les nouveaux enseignants bénéficient d'une année de formation (32h de formation proposées par le CDP). - Un nombre important de charges d'enseignement sont valorisées financièrement. <p>Faiblesses :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les enseignants font état d'une difficulté à concilier l'ensemble des tâches qui leur sont confiées (équilibre charges d'enseignement/activités de recherche/activités administratives). - L'indicateur bibliométrique reste prépondérant. L'enseignement est un critère minoritaire dans la valorisation de la carrière des chercheurs. 	<p>Actions prioritaires :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mettre en place une politique d'accompagnement de la recherche qui passerait par une augmentation des postes de chercheurs et d'administratifs. <p>Propositions d'amélioration :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Créer des indicateurs pour prendre en compte le parcours d'évaluation (sur la base de critères internationaux reconnus.) - Moduler les services en fonction de l'implication de chacun en enseignement et en recherche (la Loi le permet depuis 2005). - Diminuer le volume des cours, comme des décharges horaires (plutôt que des primes) pour les responsabilités pédagogiques. - Associer davantage les chercheurs CNRS à l'enseignement. - Définir des parcours "recherche" et des parcours "enseignement", ou un enseignant-chercheur devrait pouvoir choisir l'un ou l'autre, au cours de sa carrière. - Prendre en compte les évaluations des étudiants pour évaluer la qualité et l'engagement de l'enseignant. - Prévoir une prime équivalente pour l'investissement en matière d'innovation pédagogique et de responsabilités administratives. - Trouver des instances équilibrées (3 polarités : recherche, enseignement et administratif) pour évaluer les dossiers. - Etablir une grille d'auto-évaluation opposable pour accélérer le changement d'échelon, ou permettre l'obtention de primes spécifiques.
34. Plaintes et recours	++ complètement mis en œuvre	<p>Forces :</p> <p>La prise en charge des frais d'avocat est conditionnée à la conclusion d'une convention d'honoraire par laquelle l'Université peut poser des conditions et limites de prise en charge afin de se préserver de toute dépense disproportionnée.</p>	<p>Propositions d'amélioration :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Faire connaître les procédures. - Mettre en place une instance de recours totalement indépendante provenant du secteur privé au sein de l'université de Nantes : une société de conseil se spécialisant dans le harcèlement, la souffrance au travail et la résolution des conflits.
35. Participations aux organes de décision	++ complètement mis en œuvre	<p>Forces :</p> <p>Le code de l'éducation précise les conditions de participation aux conseils et comités universitaires.</p>	<p>Propositions d'amélioration :</p> <ul style="list-style-type: none"> - S'assurer de la communication de ces instances.
Formation et développement			
36. Relations avec les directeurs de thèse/stage	- insuffisamment mis en œuvre	<p>Les relations sont différentes selon le type de thèse effectué.</p> <p>Forces :</p> <p>Les modalités de supervision entre un doctorant et son directeur sont définies dans les contrats doctoraux sur la base de l'arrêté ministériel du 27 mai 2016.</p> <p>Faiblesses :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Concernant les jeunes chercheurs, un déficit d'accompagnement en matière de conduite de leurs travaux de recherche et de leurs interactions avec leur directeur de thèse est constaté. - Le travail d'accompagnement par le directeur de thèse est à améliorer : absence de formation spécifique, sensibilisation insuffisante du doctorant concernant le développement de sa formation continue (développement professionnel continu) 	<p>Initiatives déjà entreprises :</p> <p>Recrutement d'un agent effectué fin 2017 dans le but de recenser les formations existantes sur l'ensemble du périmètre Université Bretagne Loire afin de constituer un catalogue et parcours.</p> <p>Actions prioritaires :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mettre en place une formation pour les encadrants pour les aider dans leurs missions d'encadrement des doctorants. - Conseiller le doctorant sur les postes de post-doctorants et sur les candidatures pour des postes académiques ou industriels <p>Propositions d'amélioration :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Généraliser le portfolio (étudier ses contraintes et son utilisation) et le mettre au service du directeur. - Faire lire la charte des thèses par les deux parties en même temps.

GAP ANALYSIS HRS4R – UNIVERSITE DE NANTES

Principes	Mise en œuvre	Analyse des écarts (mise en œuvre des principes dans l'établissement)	Propositions d'actions et d'améliorations
37. Supervision et tâches de gestion	+/- presque mais pas complètement mis en œuvre	<p>Forces :</p> <ul style="list-style-type: none"> - D'une façon générale, l'ensemble de l'offre de formation de l'Université (notamment sur le management) est ouverte aux enseignants-chercheurs expérimentés (en fonction de leurs besoins). - Il existe en parallèle une formation dédiée aux DU et un « parcours dirigeants » (50h de formations dédiées au management stratégique). - Des outils existent (guide du nouveau DU, notamment). <p>Faiblesses :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Il est noté que ces formations et outils restent méconnus auprès des chercheurs. 	<p>Initiatives déjà entreprises :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Former les nouveaux maîtres de conférences : mise en place depuis la rentrée 2018 et organisée par le CDP (32h la première année et 32 pour les 5 suivantes). <p>Actions prioritaires :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Accroître la formation des directeurs d'unités de recherche à la coordination et gestion du laboratoire. <p>Propositions d'amélioration :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sensibilisation des chercheurs par les directeurs d'unité de la valeur ajoutée d'un plan de carrière pour les activités d'enseignement et de recherche (pt 39) - Former de manière ad hoc un personnel RH afin de prendre en charge des entretiens de carrière réguliers - Mettre en place d'un document de suivi de carrière pour chaque chercheur ou enseignant-chercheur
38. Développement professionnel continu	- insuffisamment mis en œuvre	<p>Forces :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Des efforts de communication sont faits pour améliorer la communication sur le développement professionnel continu <p>Faiblesses :</p> <ul style="list-style-type: none"> - L'offre de formation n'est ni suffisamment développée ni suffisamment connue. La problématique est toutefois clairement identifiée par l'Université et des actions sont d'ores et déjà en cours pour améliorer la collecte des besoins et améliorer la réponse à apporter à ces besoins. 	<p>Initiatives déjà entreprises :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nous avons mis à profit la consultation à destination des personnels des laboratoires de recherche pour leur adresser le catalogue sur l'offre existante et recenser leur besoin en termes de formation. - Travail commun entre les tutelles de laboratoires (partage des besoins et recherche de mutualisation des offres de formation) <p>Actions prioritaires :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Développer l'assistance en langue étrangère, surtout l'anglais, pour que des enseignants-chercheurs puissent proposer des cours en anglais susceptibles d'attirer des étudiants étrangers et renforcer le rayonnement de l'université. - Mettre en place des formations pédagogiques et sécuritaires obligatoires pour les chargés de Travaux Dirigés (TD). - Proposer des formations à destination des doctorants sur la pédagogie. <p>Propositions d'amélioration :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Créer un ERASMUS +. - Pour certains modules de formation, distinguer les spécialités des enseignants-chercheurs (sciences dures, SHS) (ex : en anglais). - Mettre en place des temps d'échanges, sur la pause méridienne, afin de faire en sorte que tous (chercheurs et administratifs) soient bilingues (oral). - Bénéficier de davantage d'aides aux courts séjours à l'étranger au delà des colloques. - Pour les formations existantes, les faire suivre par des formations de perfectionnement et/ou de remise à niveau.

GAP ANALYSIS HRS4R – UNIVERSITE DE NANTES

Principes	Mise en œuvre	Analyse des écarts (mise en œuvre des principes dans l'établissement)	Propositions d'actions et d'améliorations
39. Accès à la formation à la recherche et à la formation continue	- insuffisamment mis en œuvre	Cf point 38. Forces : Un accompagnement des personnels est organisé par le Pôle Gestion des Compétences (conseiller parcours mobilités).	Initiatives déjà entreprises : - Nous avons mis à profit la consultation à destination des personnels des laboratoires de recherche pour leur adresser le catalogue sur l'offre existante et recenser leur besoin en termes de formation. Cf. point 38 Actions prioritaires : - Garantir l'accès à tous les enseignants- chercheurs à l'offre de formation existante proposée par l'Université de Nantes et par les autres tutelles (CNRS, INSERM, INRAE, etc.) - Planifier annuellement des formations avec les responsables (directeurs composantes/ secrétaires généraux) pour qu'il puisse en être tenu compte dans leurs contraintes. Propositions d'amélioration : - Faire profiter les chercheurs des formations proposées aux doctorants - Etudier la possibilité de connecter les conférences au sein de l'Université Bretagne Loire à l'université de Nantes avec remise d'une attestation de participation à une conférence en ligne. - Utiliser le portfolio. - Sensibiliser les doctorants (par les directeurs de thèse) de la valeur ajoutée d'un plan de carrière pour leurs activités d'enseignement et de recherche. - Former de manière ad hoc un personnel RH afin de prendre en charge des entretiens de carrière réguliers - Mettre en place un document de suivi de carrière pour chaque chercheur ou enseignant-chercheur (pt 37). - Proposer des formations à partir de 17h00 et/ou le samedi matin, en janvier, mai, juin et juillet. - Proposer une session au premier semestre et une autre au second semestre, pour chaque formation. - Prévoir des décharges de cours afin de permettre de suivre des formations. - Banaliser des journées pour suivi de formations.
40. Supervision	- insuffisamment mis en œuvre	Faiblesses : Peu d'encadrants	Actions prioritaires : - Formation associant doctorants/directeurs de thèse sur la conduite de projet de recherche - Mettre en place un système de mentorat pour les nouveaux enseignants-chercheurs afin de les informer et les conseiller Propositions d'amélioration : - Etudier les possibilités de valorisation de ces missions - Généraliser pour l'accueil des nouveaux des visites autres que celle du laboratoire afin de leur permettre de mieux connaître rapidement l'université.