

**PLAN D' ACTIONS HRS4R - 2022-2025 - NANTES UNIVERSITE**

Axe	N°	Actions	Échéance de mise en œuvre	Livrables / indicateurs
<b>Axe 1. Soutenir la prise de fonctions des enseignants-chercheurs</b>	1.1	Développer un module de formation, inscrit dans le plan de formation des écoles doctorales, visant à favoriser l'intégration professionnelle des jeunes docteurs (identification des compétences, consolidation des connaissances et de l'utilisation des outils de l'information et des réseaux sociaux, recherche d'emploi et candidatures, préparation d'un entretien, etc.)	3e trim. 2022	Module de formation % de doctorants formés à l'intégration professionnelle par année
	1.2	Organiser une réunion d'information sur les stratégies de recherche d'emploi en s'appuyant sur les écoles doctorales (identification des opportunités en termes de recherche, de connaissances du marché de l'emploi, témoignages de nouveaux enseignants-chercheurs en poste)	3e trim. 2023	Nombre de doctorants présents à la réunion d'information
	2.1	Mettre en place un module de formation, inscrit dans le plan de formation des écoles doctorales, visant la création et le développement de réseaux et d'opportunités professionnelles	3e trim. 2023	Nombre et % de doctorants présents à ces modules spécifiques
	2.2	Renforcer l'esprit de communauté des doctorants en développant l'accompagnement des associations doctorantes	3e trim. 2023	Nombre de modules ou d'autres actions qui soutiennent la création de réseaux
	3.1	Simplifier le passage de la HDR en explicitant les critères de sélection mis en place par les écoles doctorales	3e trim. 2022	
	3.2	Communiquer auprès des doctorants ayant des charges d'enseignement la possibilité de suivre une formation à l'enseignement, proposée par le collège doctoral	3e trim. 2022	Nombre et % de doctorants formés en pédagogie
	4.1	Créer et mettre en oeuvre un système de mentorat en début de carrière des enseignants-chercheurs pour les informer, échanger et les coacher dans le développement de leur début de carrière (recherche de mentors, guide du mentorat, animation d'un réseau des mentors, animation d'une journée mentor/mentoré inspirée d'un dispositif régional intitulé "Pulsar")	3e trim. 2023	Nombre et % de nouveaux chercheurs bénéficiant du mentorat
	4.2	Mettre en place une réunion d'information (webinaire) et une note d'information à destination des nouveaux enseignants-chercheurs, ayant pour objectif de faire connaître les mesures offertes par l'université en matière d'accompagnement des enseignants-chercheurs dans leur début de carrière	3e trim. 2023	Webinaire Nombre de jeunes chercheurs/enseignants-chercheurs présents à la réunion
	5	Limiter les tâches des nouveaux enseignants-chercheurs (MCF) durant les 3 premières années après nomination, en leur permettant de se consacrer aux activités de recherche et non à des activités de gestion administrative/de formation (directeur d'unité, directeur d'une équipe de recherche, responsabilités dans la composante, présidents de comité, etc.)	3e trim. 2024	Part des nouveaux MCF qui ont uniquement des missions d'enseignement et de recherche
<b>Axe 2. Promouvoir une culture de la "recherche responsable"</b>	6.1	Améliorer la communication sur la politique et les outils existants en matière d'égalité femmes-hommes, de discrimination et d'inclusion (à destination de tous les personnels et enseignants-chercheurs)	3e trim. 2023	Nombre de jeunes chercheurs suivant les modules de formation
	6.2	Mettre en place un module de formation visant la sensibilisation à la discrimination et l'égalité femmes-hommes, à destination de l'ensemble de la communauté universitaire (égalité des genres, handicaps, environnement de travail interculturel, communauté LGBT)	3e trim. 2023	Visibilité des communications et taux de participation de la population des chercheurs/enseignants-chercheurs aux activités de sensibilisation et de formation
	6.3	Mettre en place des formations pour le personnel accompagnant des personnes en situation de handicap (étudiants et personnels)	3e trim. 2023	
	6.4	Communiquer sur les mécanismes de prévention et de traitement des discriminations, des violences sexuelles, des agissements sexuels ou du harcèlement sexuel	3e trim. 2023	Part des signalements réalisés par les chercheurs

**PLAN D' ACTIONS HRS4R - 2022-2025 - NANTES UNIVERSITE**

Axe	N°	Actions	Échéance de mise en œuvre	Livrables / indicateurs
<b>Axe 2. Promouvoir une culture de la "recherche responsable"</b>	7	Définir et mettre en œuvre la gouvernance et la stratégie de la protection des données (RGPD), particulièrement dans le domaine des données de la recherche	3e trim. 2023	Nombre de vues sur la page dédiée à ce sujet
	8.1	Améliorer la communication des mesures existantes déjà mises en place par l'établissement en matière d'intégrité et d'éthique de la recherche	3e trim. 2022	Nombre de personnes atteintes par la communication faite autour de ces mesures Nombre de demandes reçues par le référent intégrité et éthique
	8.2	Mettre en place un comité dédié aux questions d'intégrité dans la conduite des recherches afin de conseiller les personnels sur les aspects éthiques des protocoles de recherche	3e trim. 2022	Création du comité Nombre de demandes reçues par ce comité
	8.3	Mettre en place un module de formation sur l'intégrité de la recherche destiné à tout le personnel (dont les jeunes chercheurs et doctorants) visant l'appropriation de l'éthique de recherche dans toutes ses dimensions et la protection des données personnelles	3e trim. 2022	Nombre et % de personnes formées à l'intégrité scientifique et l'éthique
	9.1	Prévenir des risques psycho-sociaux : information spécifique sur le dispositif interne d'écoute en matière de harcèlement, formation des managers sur la prévention des RPS, formation des équipes sur la prévention des RPS, mise en place d'une évaluation participative des RPS dans le Document Unique d'Evaluation des Risques (DUER)	3e trim. 2023	Nombre de vues sur les pages dédiées Nombre de personnes formées Intégration des RPS dans le DUER
	9.2	Faire de la prévention en matière de sécurité au travail sur les risques chimiques, biologiques et physiques	3e trim. 2023	
<b>Axe 3. Assurer la lisibilité et la transparence des pratiques RH</b>	10	Rendre plus visible la politique de recrutement de l'Université à travers une publication claire, permanente et accessible des calendriers et des modes de recrutement (type de concours et de contrats)	2e trim. 2022	Nombre de vues sur la page dédiée à ce sujet
	28.1	Mettre en place un groupe de travail sous forme de webinaire avec les enseignants-chercheurs et les personnels administratifs afin de confirmer/redéfinir les axes prioritaires de la politique OTM-R	4e trim. 2023	Politique OTM-R de l'établissement
	28.2	Consolider ces priorités et les procédures existantes afin de rédiger une politique OTM-R de l'établissement, en coordination avec le COPIL du projet HRS4R	4e trim. 2023	
	28.3	Diffuser la politique OTM-R aux enseignants-chercheurs et aux personnels de l'Université	4e trim. 2023	
	28.4	Etablir un mécanisme de contrôle qualité de la politique OTM-R	4e trim. 2023	

**PLAN D' ACTIONS HRS4R - 2022-2025 - NANTES UNIVERSITE**

Axe	N°	Actions	Échéance de mise en œuvre	Livrables / indicateurs
<b>Axe 3. Assurer la lisibilité et la transparence des pratiques RH</b>	11	Améliorer les circuits de diffusion des différents dispositifs de promotion et accompagner les enseignants-chercheurs souhaitant progresser (réunions, webinaires, note d'information, témoignages, etc.)	3e trim. 2023	Nombre de vues sur la page dédiée à ce sujet Nombre de personnes atteintes par cette communication (ex : nombre de participants aux webinaires par exemple)
	12	Améliorer la communication sur les critères d'attribution des primes par une diffusion claire des critères et par un plan de communication dédié à la campagne RIPEC	1er trim. 2022	Nombre de recours gracieux pour les membres ayant candidaté
<b>Axe 4. Reconnaître et valoriser la diversité des parcours</b>	13	Intégrer un module sur la diversité des profils lors de la formation des recruteurs pour valoriser la richesse des profils (valorisation des expériences dans le secteur privé, à l'étranger, dans une association, valorisation des expériences personnelles, congé maternité et congé parental, promotion de l'égalité des genres et de la diversité)	3e trim. 2022	Nombre de personnes ayant suivi ce module
	14	Soutenir les processus de recrutement des enseignants, des enseignants-chercheurs et des ingénieurs de recherche, et fournir des grilles d'évaluations, d'analyse des candidats ou tout autre outil aux membres des jurys de sélection	1er trim. 2022	Grilles d'évaluation, autres outils
	15	Accompagner le souhait de changement de parcours professionnel en proposant une offre de services dédiée (conseils en évolution professionnelle, entretiens de carrière, etc.)	1er trim. 2022	Page intranet sur le soutien RH proposé aux personnels Nombre d'entretiens individuels réalisés
	16	Prendre en compte la diversité des parcours dans le déroulement des carrières (promotion, RIPEC, délégations...) et la promouvoir en garantissant une représentation des femmes dans les promotions équivalente à minima à celle des femmes au sein des enseignants-chercheurs de l'établissement	3e trim. 2023	Modification des procédures d'attribution, intégrant les parcours professionnels
	17.1	Améliorer la communication sur les mesures d'accueil existantes et les procédures d'accueil des enseignants-chercheurs étrangers, afin de développer les mobilités entrantes des enseignants-chercheurs	3e trim. 2024	Nombre de personnes en mobilité entrante (chercheurs)
	17.2	Développer la communication en anglais au niveau de l'établissement et des laboratoires	4e trim. 2023	
	17.3	Mettre en place des mesures incitatives pour attirer les enseignants-chercheurs étrangers	3e trim. 2024	
	17.4	Publier les offres d'emploi au niveau européen et international pour les mobilités entrantes	4e trim. 2023	
	17.5	Développer les cours disponibles en anglais au niveau de l'université et communiquer sur cette offre de formation en anglais auprès des enseignants-chercheurs étrangers	4e trim. 2022	
	18.1	Améliorer la communication auprès des enseignants-chercheurs sur les différentes possibilités de mobilité internationale (conférences, séminaires, séjours, etc.)	3e trim. 2025	Nombre de personnes sur la mobilité internationale sortante
18.2	Mettre en place un webinaire annuel pour informer les enseignants-chercheurs sur les opportunités de mobilité internationale et pour partager des retours d'expérience	3e trim. 2025		
18.3	Partager les opportunités professionnelles au niveau européen et international pour les mobilités sortantes	3e trim. 2025		

**PLAN D'ACTIONS HRS4R - 2022-2025 - NANTES UNIVERSITE**

Axe	N°	Actions	Échéance de mise en œuvre	Livrables / indicateurs
<b>Axe 5. Développer un environnement de travail facilitateur et ouvert</b>	<b>19.1</b>	Créer une fiche de poste générique pour les directeurs et directrices d'unité afin d'encourager les enseignants-chercheurs et notamment les femmes à prendre des responsabilités (laboratoire, équipe, projet) et de fournir une meilleure compréhension de la fonction de directeur	3e trim. 2022	Lien vers la fiche de poste Communication sur la fiche de poste
	<b>19.2</b>	Créer un livret d'accueil pour les directeurs et directrices d'unités afin d'encourager les enseignants-chercheurs et notamment les femmes à prendre des responsabilités (laboratoire, équipe, projet) et de fournir une meilleure compréhension de la fonction de directeur	3e trim. 2022	Guide d'accueil Communication sur le guide d'accueil
	<b>19.3</b>	Faciliter l'accès aux modules de formations existants (dispensés par l'université ou par des institutions partenaires) à destination des directeurs et directrices d'unité, notamment les cours de management de Nantes Université et les cours similaires proposés par les institutions partenaires	3e trim. 2022	Nombre de personnes ayant participé aux modules de formation
	<b>20</b>	Mettre en place une formation pour les encadrants de thèse afin de les accompagner dans le suivi de l'avancée du projet de recherche du doctorant, de prévenir d'éventuelles difficultés dans la relation doctorant/encadrants et d'accompagner les doctorants dans leur insertion professionnelle	1er trim. 2022	Part des encadrants de thèse formés
	<b>21.1</b>	Former les enseignants en anglais à devenir des formateurs EMI (module de formation dispensé par l'Université d'Oxford)	4e trim. 2022	Former plus de 10 formateurs
	<b>21.2</b>	Former les enseignants, toutes disciplines confondues, à dispenser des cours en anglais (formation dispensée par les formateurs EMI)	4e trim. 2023	Former 30 enseignants chaque année
	<b>22.1</b>	Améliorer la formation doctorale dans le cadre du projet TRITON, afin de développer le lien formation-recherche, en enrichissant le catalogue de cours (en incluant notamment les savoir-être et l'interdisciplinarité)	4e trim. 2025	Part des cours de master intégrant un module sur la recherche
	<b>22.2</b>	Proposer des animations scientifiques dans les graduate schools (conférences, séminaires, échanges, événements avec les partenaires socio-économiques)	4e trim. 2025	
	<b>22.3</b>	Suivre de manière personnalisée les étudiants des graduate schools	4e trim. 2025	
	<b>23</b>	Garantir l'accès aux enseignants-chercheurs à l'offre de formation existante sur la recherche dispensée par l'université ou par d'autres établissements tutelles (CNRS, INSERM, INRAE, etc.)	4e trim. 2023	Part des demandes acceptées
	<b>24.1</b>	Développer les cellules d'appui à la recherche pour aider les enseignants-chercheurs à réduire leur charge administrative quotidienne, en assurant le soutien pré-contrat et post-contrat sur les aspects juridique, administratif et financier, afin de leur permettre de passer plus de temps sur leurs activités principales de recherche	4e trim. 2022	Mise en place des cellules d'appui à la recherche
	<b>24.2</b>	Améliorer le lien recherche-formation dans le cadre du projet TRITON avec la création de 12 nouveaux programmes master-doctorats (Graduate Programmes), qui combinent un diplôme de master (années 1 et 2) suivi pour la majorité des étudiants par un diplôme de doctorat (années 3 à 5)	3e trim. 2024	Lancement des graduate programs

<b>PLAN D' ACTIONS HRS4R - 2022-2025 - NANTES UNIVERSITE</b>
--

Axe	N°	Actions	Échéance de mise en œuvre	Livrables / indicateurs
<b>Axe 5. Développer un environnement de travail facilitateur et ouvert</b>	<b>25.1</b>	Clarifier l'offre de formation à destination des doctorants en proposant des formations par compétences, type ou sujet et changer l'outil pour assurer une meilleure lisibilité de l'offre	2e trim. 2022	
	<b>25.2</b>	Communiquer les opportunités de formation pour assurer une meilleure visibilité aux doctorants et aux enseignants-chercheurs (modules dispensés par l'établissement ou par d'autres établissements tutelles, <u>budget dédié aux formations pour les expertises scientifiques</u> )	2e trim. 2022	
	<b>25.3</b>	Faire évaluer les sessions de formations par les personnes formées pour évaluer les compétences acquises et s'assurer de l'utilité des formations pour les doctorants et les enseignants-chercheurs, afin d'améliorer à la fois les formations et l'offre globale	2e trim. 2022	
	<b>26</b>	Mettre en place un module de formation sur la science ouverte destiné à l'ensemble de communauté universitaire (y compris les doctorants) : - pour donner plus de visibilité et d'impact à leurs publications scientifiques, en utilisant les journaux et/ou dépôt en libre accès - pour faire la différence entre journaux en libre accès, dépôts en libre accès, réseaux sociaux de recherche, blogs, etc. <u>et pour utiliser de manière optimale chaque canal de communication</u>	1er trim. 2022	Nombre et % de doctorants ayant participé à ces modules de formation
	<b>27</b>	Proposer des sessions de formations aux doctorants pour les accompagner dans la diffusion de la culture scientifique et technique (CST) au monde socio-économique et au grand public	2e trim. 2022	Nombre et % de doctorants ayant participé à ces modules de formation