

Axes	Actions	N° action	Intitulé sous-action	Statut	Direction	Remarques	Indicateurs	Échéance
Axe 1. Soutenir la prise de fonctions des chercheurs	Action 1	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.)	Réalisé	DRPI	(1) Plusieurs modules ont été développés sur l'insertion professionnelle à destination des doctorants, accessibles via leur espace personnelle sur la plateforme AMETHIS. Certaines formations sont également proposées par les écoles doctorales. (2) L'organisation d'une réunion d'information sur les stratégies de recherche d'emploi est en cours d'expérimentation dans certaines écoles doctorales à compter de la rentrée 2023 (témoignages, présentation des concours, indicateurs, etc.)	(1) 35 doctorants formés en 2022-2023 (2) 1 réunion d'information organisée à la rentrée 2023	T3 2022
		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)	En cours	DRPI			T3 2023
	Action 2	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	En cours	DRPI	(1) Un module de formation était déployé jusqu'en 2022 (faire son CV, élaborer une lettre de motivation, créer son réseau professionnelle). L'établissement recherche de nouveaux intervenants pour dispenser ce module. En parallèle, un MOOC "Doctorat et poursuite de carrière" a été proposé, qui a eu des mauvais retours et ne sera donc pas reconduit en 2024. (2) Une première étape de cartographie des associations a été réalisée. La stratégie reste à développer sur l'accompagnement des associations doctorantes (report à la rentrée 2024)	(1) 37 doctorants formés au MOOC en 2022-2023 (2) Mise en ligne d'une page intranet recensant les associations doctorantes	T3 2023
		2.2	Renforcer l'esprit de communauté des doctorants en développant l'accompagnement des associations doctorantes	Prolongé	DRPI			T3 2024
	Action 3	3.1	Simplifier le passage de la HDR en explicitant les critères de sélection mis en place par les écoles doctorales	Réalisé	DRPI	(1) Les critères de sélection des différentes écoles doctorales ont été formalisés et partagés sur l'intranet. Une présentation en instance a été faite en septembre 2023. (2) Depuis la rentrée 2023, 2 sessions de formation sont organisées sur le volet innovation pédagogique et enseignement à destination des doctorants ayant des charges d'enseignement.	(1) Mise en ligne des critères de sélection des écoles doctorales (2) 27 personnes formées en 2022-2023	T3 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	Réalisé	DRPI			T3 2022
	Action 4	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)	Prolongé	DRHDS - Pôle EC	(1) Un travail de recensement de l'existant a été réalisé. Des perspectives sont envisagées pour déployer à compter de la rentrée 2024 une charte du mentorat, spécifiant les droits et les devoirs du mentor et du mentoré. (2) Un temps d'information mutualisé sera organisé avec les pôles sur différents sujets RH à compter de la rentrée 2024, incluant notamment les mesures proposées par l'établissement en matière d'accompagnement des jeunes chercheurs	(1) Charte du mentorat ; nombre d'enseignants-chercheurs bénéficiant du mentorat (2) Organisation d'une réunion d'information avec les pôles ; création d'une page intranet dédiée	T3 2024
		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 proposées par l'université en matière d'accompagnement des enseignants-chercheurs dans leur début de carrière	Prolongé	DRHDS - Pôle EC			T3 2024
	Action 5	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.)	Réalisé	DRHDS - Pôle EC	2 types de décharges permettent de limiter les tâches des nouveaux MCF : décharge enseignement nouveaux MCF obligatoire et comprise dans le statut (32 heures équivalent TD) + décharge recherche nouveaux MCF (48 heures équivalent TD sur 2 ans), proposée par l'établissement.	Nombre de nouveaux MCF sollicitant la décharge recherche	T3 2024
	Action 29	29	Redéfinir la politique d'admission des doctorants et clarifier les procédures de sélection	Nouveau	DRPI	Le nombre de contrats doctoraux sont notifiés directement aux laboratoires et les écoles doctorales respectives mettent en place les politiques d'admission (pour les contrats doctoraux établissement) Les offres de thèses sont publiées sur la plateforme en ligne TEBL (Thèses en Bretagne Pays de la Loire) Sélection : les laboratoires sélectionnent les sujets et préselectionnent les candidats puis les concours sont organisés au niveau de l'école doctorale	Procédures sur la sélection des doctorants (en anglais et en française) Publication des thèses sur TEBL (voire EURAXESS si faisable techniquement)	T3 2025
	Action 31	31	Développer la Research Training Academy dans le cadre de l'alliance européenne EUUniWell	Nouveau	DEI	(1) Développer une offre de service digitale au niveau de l'alliance européenne du doctorat à l'éméritat, en s'appuyant sur les catalogues de formation existants dans les établissements partenaires. Phase pilote avec les doctorants de l'université de Semmelweis. (2) Développer l'accompagnement de carrière en lien avec les compétences à travers la promotion d'un outil dédié.	(1) Nombre de participants aux formations. Objectif : 100 doctorants formés dans la phase pilote (2) Déploiement de l'outil	T3 2024

Axes	Actions	N° action	Intitulé sous-action	Statut	Direction	Remarques	Indicateurs	Échéance	
Axe 2. Promouvoir une culture de la "recherche responsable"	Action 6	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)	Réalisé	DDSPS	(1) Des pages intranet, des campagnes d'information et des flyers permettent de sensibiliser et communiquer sur la politique égalité F-H et de lutte contre les discriminations. (2) Plusieurs types de formation, en ligne ou en présentiel, sont proposés à destination de l'ensemble de la communauté (y compris les doctorants) (3) Différents niveaux de formation et d'accompagnement existent sur le handicap (ressources vidéos, formation des encadrants, accompagnement des équipes pédagogiques - ACCESS, accompagnement individualisé) (4) Des actions de sensibilisation sur le sujet sont organisées dans les grands évènements de l'établissement, avec des actions spécifiques sur les violences sexistes et sexuelles. La mise en place de partenariats permet également de donner de la visibilité à ces mécanismes de prévention.	(1) Création et actualisation des pages intranet d'information (2) 50 doctorants formés en 2022-2023 (3) Nb de visionnages des capsules vidéos, nb de participants aux formations destinées aux encadrants (4) Page intranet sur la cellule écoute et signalement ; part des signalements réalisés par les chercheurs	T3 2023	
		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)	Réalisé	DDSPS			T3 2023	
		6.3	Mettre en place des formations pour le personnel accompagnant des personnes en situation de handicap (étudiants et personnels)	En cours	DRHDS - PGDC			T4 2023	
		6.4	Communiquer sur les mécanismes de prévention et de traitement des discriminations, des violences sexuelles, des agissements sexuels ou du harcèlement sexuel	Réalisé	DDSPS			T3 2023	
	Action 7	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	Réalisé	DAJ	Un registre d'enregistrement est mis en place pour les recherches en santé. Le délégué des protections des données (DPO) est membre actif du Comité d'éthique. L'établissement travaille en étroite collaboration avec le CHU pour les recherches en santé.	Registre de traitement Fiches et procédures Communication	T3 2023	
	Action 8	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	Réalisé	DRPI	(1) La désignation d'un référent intégrité scientifique, la création d'une page web dédiée, l'organisation de webinaires participant à améliorer la communication sur l'intégrité scientifique (2) Création du Comité d'Ethique, de Déontologie et d'Intégrité Scientifique (CEDIS) en 2023. (3) Module de formation qui s'adresse aux doctorants et aux enseignants-chercheurs sur différentes dimensions de l'éthique de la recherche	(1) Page web dédiée + communications régulières (2) Création du comité ; nombre de dossiers traités par an (32 dossiers au 16/05/2022) (3) 26 participants en 2022 chez les personnels	T3 2022	
		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	Réalisé	DRPI			T3 2022	
		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	Réalisé	DRPI			T3 2022	
	Action 9	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)	En cours	DDSPS	Programme annuel de prévention 2022-2023 faisant référence à l'évaluation participative et à l'intégration des RPS dans le DUER Communication et formations sur les RPS Développement d'une culture de la prévention (organiser le pilotage de la prévention, évaluer les risques, suivre les actions d'amélioration et le traitement des situations non conformes, agir sur les priorités définies concernant les risques liés aux activités scientifiques et techniques)	(1) Intégration des RPS dans les DUER ; nombre de personnes formées (2) Procédures liées à la culture de la prévention (signalement d'un danger grave et imminent, accueil des nouveaux arrivants, travail isolé)	T3 2023	
		9.2	Faire de la prévention en matière de sécurité au travail sur les risques chimiques, biologiques et physiques	En cours	DDSPS			T3 2023	
	Axe 3. Assurer la lisibilité et la transparence des pratiques RH	Action 10	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)	Réalisé	DRHDS - Pôle EC	Amélioration de la page externe dédiée à la politique de recrutement pour les enseignants-chercheurs (offres d'emploi, calendriers, guides)	Actualisation annuelle de la page web et des ressources	T2 2022
		Action 28	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	Réalisé	DRHDS	Elaboration de la charte de recrutement OTM-R, en lien avec les membres du COPIL. Rédaction de principes communs aux différents établissements membres de Nantes Université. Présentation de cette charte aux instances de l'établissement Communication sur le site de l'établissement et via une newsletter	Elaboration de la charte de recrutement de Nantes Université (open, transparent and merit-based)	T4 2023
			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	Réalisé	DRHDS			T4 2023
28.3			Diffuser la politique OTM-R aux enseignants-chercheurs et aux personnels de l'Université	Réalisé	DRHDS	T4 2023			
28.4			Etablir un mécanisme de contrôle qualité de la politique OTM-R	En cours	DRHDS	T4 2023			

Axes	Actions	N° action	Intitulé sous-action	Statut	Direction	Remarques	Indicateurs	Échéance
Axe 3. Assurer la lisibilité et la transparence des pratiques RH	Action 11	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.)	Prolongé	DRHDS - Pôle EC	Les lignes directrices de gestion précisent les différents dispositifs. Un rendez-vous de carrière est proposé par la DRHDS aux enseignants-chercheurs qui le souhaitent (lien avec la conseillère parcours et mobilité) Perspectives : communiquer via des newsletters et des réunions d'information, faire évoluer l'espace RH	8 rdv de carrière en 2022/2023 Actualisation de la communication sur ces dispositifs, via l'espace RH	T3 2024
	Action 12	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 et à la PEDR	Réalisé	DRHDS - Pôle EC	Plusieurs sources d'information : page intranet, FAQ, support de présentation, webinaire, lignes directrices de gestion	Critère C3 : 195 candidatures et 90 attributions (52 hommes et 28 femmes) en 2022 Critère C2 : 60 bénéficiaires en 2022 PEDR : 17 candidats et 2 bénéficiaires (pour 4 ans) en 2022 Actualisation des pages intranet	T1 2022
Axe 4. Reconnaître et valoriser la diversité des parcours	Action 13	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)	Réalisé	DRHDS - PGDC	Intégration d'une dimension diversité / non-discrimination / égalité femmes-hommes dans 3 formations proposées aux membres de jury, aux comités de sélection et aux recruteurs	58 participants en 2022	T3 2022
	Action 14	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	Réalisé	DRHDS - Pôle EC	Plusieurs outils relatifs au recrutement des enseignants-chercheurs et des personnels administratifs sont mis à disposition (formations, guide, procédure, formation, documents types, grille d'évaluation)	Guide à destination des comités de sélection Grilles d'évaluation et documents modèles	T1 2022
	Action 15	15	Accompagner le souhait de changement de parcours professionnel en proposant une offre de services dédiée (conseils en évolution professionnelle, entretiens de carrière, etc.)	Réalisé	DRHDS - PGDC / DRHDS - Pôle EC	L'accompagnement sur les parcours professionnels s'appuie sur des entretiens de carrière, une page d'information sur l'intranet, la possibilité de bénéficier d'un accompagnement personnalisé, des webinaires thématiques, des rencontres avec le proximal pour communiquer sur les dispositifs.	Actualisation page intranet Environ 10 entretiens de carrière en 2022	T1 2022
	Action 16	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 promues équivalente à minima à celle des femmes au sein des enseignants-chercheurs de l'établissement	Réalisé	DRHDS - Pôle EC	Les lignes directrices de gestion stipulent que pour chaque possibilité de promotion, et à avis équivalent, la priorité sera donnée au genre le moins représenté dans le corps des professeurs. Le dispositif national de repyramidage décliné en local permet de promouvoir la carrière des enseignants-chercheurs, et notamment des femmes (R3 vers R4). Une expérimentation du dispositif "OSER ! au féminin" est actuellement en cours pour accompagner le parcours professionnel des femmes.	Création et mise à jour des LDG 25 nominations dans le corps des professeurs d'université depuis 2021 dont 16 femmes soit 64% des possibilités	T3 2023
	Action 17	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	En cours	MCE	(1) Rédaction d'une fiche pratique pour les laboratoires sur les bonnes pratiques d'accueil des chercheurs étrangers. Action portée par la Maison des Chercheurs Etrangers (2) Recrutement en attente sur le volet communication internationale (3) Accompagnement personnalisé des chercheurs (bureau des talents - NExT), mesures incitatives sur les thématiques de pointe (matériel, stratégie), développement de partenariats internationaux et stratégiques (4) Travail en cours sur le processus de publication des offres d'emploi, notamment sur EURAXESS (tutoriel, qui fait quoi) (5) Plusieurs actions pour favoriser l'internationalisation des formations sont développées (cycle internationalisation, 1 poste de développement des formations à l'international, développement de l'attractivité internationale de l'offre de formation nantaise à travers le projet TRITON, outil de traduction instantané OMIST, formations proposées entièrement en anglais comme le master GEOPLANET)	Nombre de chercheurs en mobilité entrante Procédure de recrutement Nombre d'offres publiées sur EURAXESS 38 EC formés à l'anglais en 2022 dont 12 à EMI (English as a medium of instruction) + 3 Formation de Formateurs EMI	T3 2024
17.2	Développer la communication en anglais au niveau de l'établissement et des laboratoires	Prolongé	DIRCOM	T4 2024				
17.3	Mettre en place des mesures incitatives pour attirer les enseignants-chercheurs étrangers	En cours	NEXT	T3 2024				
17.4	Publier les offres d'emploi au niveau européen et international pour les mobilités entrantes	En cours	DRHDS / DRPI	T4 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	Réalisé	DEI	T4 2022				

Axes	Actions	N° action	Intitulé sous-action	Statut	Direction	Remarques	Indicateurs	Échéance
Axe 4. Reconnaître et valoriser la diversité des parcours	Action 18	18.1	Améliorer la communication auprès des enseignants-chercheurs sur les différentes possibilités de mobilité internationale (conférences, séminaires, séjours, etc.)	En cours	DEI	(1) Un travail d'actualisation des communications sur les mobilités à destination des enseignants-chercheurs est en cours (2) Mise en ligne de vidéos témoignages de porteurs de projets européens ou ayant effectué une mobilité Erasmus à l'occasion des Erasmus Days 2023 (3) Poursuivre la communication sur les bourses court séjour et explorer les possibilités de relai de la plateforme EURAXESS Jobs	Nombre de personnels en mobilité sortante Support de présentation Actualisation de la page espace RH pour communiquer sur les opportunités professionnelles européennes	T3 2025
		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	En cours	DEI			T3 2025
		18.3	Partager les opportunités professionnelles au niveau européen et international pour les mobilités sortantes	En cours	DRHDS			T3 2025
Axe 5. Développer un environnement de travail facilitateur et ouvert	Action 19	19.1	Créer une fiche de mission 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 direction	Prolongé	DRPI	Un recrutement est en cours pour participer à l'élaboration d'une fiche de poste type et d'un livret d'accueil à destination des directeurs et directrices d'unité (recrutement en cours) Les directeurs et directrices d'unité ont accès à des formations dédiées au management, comme le dispositif "Parcours dirigeants".	(1) Fiche de mission + communication (2) Guide d'accueil + communication (3) 76 dirigeants formés depuis 2017 dont 8 directeurs.trices d'unité	T3 2024
		19.2	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 direction	Prolongé	DRPI			T3 2024
		19.3	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	Réalisé	DRPI			T3 2022
	Action 20	20	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	Réalisé	DRPI	Formation "Accompagner et encadrer un.e doctorant.e" qui aborde deux dimensions : pilotage du projet doctoral et enjeux de la relation avec les doctorant.e.s	2020 : 19 HDR formés 2021 : 18 HDR formés 2022 : 24 HDR formés	T1 2022
	Action 21	21.1	Former les enseignants en anglais à devenir des formateurs EMI (module de formation dispensé par l'Université d'Oxford)	Réalisé	DRHDS - PGDC	Vivier de 13 formateurs EMI 2 sessions de formations dispensées par les formateurs EMI par an D'autres formations en anglais sont ouvertes à tous les personnels (anglais de recherche, anglais à destination des doctorant.e.s, one to one, formation intensive)	(1) Nombre d'EC-E formateurs EMI formés : 3 en 2018, 10 en 2022 (2) Nombre total d'E-EC formés 2020 : 20 / 2021 : 24 / 2022 : 38	T4 2022
		21.2	Former les enseignants, toutes disciplines confondues, à dispenser des cours en anglais (formation dispensée par les formateurs EMI)	Réalisé	DRHDS - PGDC			T4 2023
	Action 22	22.1	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)	En cours	DRPI	Déploiement progressif des Graduate Schools dans le cadre du projet TRITON (3 Graduate Schools en 2023)	Nombre de doctorants participant aux formations et aux ateliers proposées dans les GS Nombre de doctorants bénéficiant d'un suivi personnalisé	T4 2025
		22.2	Proposer des animations scientifiques dans les graduate schools (conférences, séminaires, échanges, événements avec les partenaires socio-économiques)	En cours	DRPI			T4 2025
		22.3	Suivre de manière personnalisée les étudiants des graduate schools	En cours	DRPI			T4 2025
	Action 23	23	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.)	Réalisé	DRHDS - PGDC	Ouverture de l'offre de formation de Nantes Université à tous les personnels des établissements membres, via un espace Cloud dédié.	42 participants des autres établissements aux formations mutualisées en 2022-2023	T4 2023
	Action 24	24.1	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	Prolongé	DRPI	Report de la mise en œuvre des cellules d'appui à la recherche à la rentrée 2024, dans le cadre du contrat d'objectifs, de moyens et de performance avec le ministère. Déploiement en cours du projet TRITON	(1) Mise en place des cellules d'appui à la recherche (2) Lancement des graduate programs	T4 2024
		24.2	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)	En cours	DRPI			T3 2024

Axes	Actions	N° action	Intitulé sous-action	Statut	Direction	Remarques	Indicateurs	Échéance
Axe 5. Développer un environnement de travail facilitateur et ouvert	Action 25	25.1	Clarifier l'offre de formation à destination des doctorants et des personnels en proposant des formations par compétences, type ou sujet et changer l'outil pour assurer une meilleure lisibilité de l'offre	Réalisé	DRPI / DRHDS - PGDC	(1) Mise en place de deux nouveaux outils (AMETHIS pour les doctorant.e.s, GEFORP pour les personnels) pour faciliter la lisibilité de l'offre de formation et accroître la visibilité. Les formations détaillent les compétences ciblées. (2) Adaptation des modalités de communication de l'offre de formation en fonction du public cible (pour les doctorants : webinaires réguliers, rédaction d'un mail qui regroupe les possibilités de formation / pour les personnels : actualités sur les places disponibles, communications ciblées par thématique, communication auprès des nouveaux arrivants) (3) Evaluation à chaud des formations par les participants, partage des résultats aux intervenants	(1) Déploiement et utilisation des nouveaux outils (AMETHIS, GEFORP) (2) 3522 demandes d'inscription des personnels en 2022 (3) Questionnaire d'évaluation	T2 2022
		25.2	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, budget dédié aux formations pour les expertises scientifiques)	Réalisé	DRPI / DRHDS - PGDC			T2 2022
		25.3	Faire évaluer les sessions de formations par les personnes formées pour évaluer les compétences acquises et s'assurer de l'utilité des formations pour la population doctorante et des enseignants-chercheurs, afin d'améliorer à la fois les formations et l'offre globale	Réalisé	DRPI / DRHDS - PGDC			T2 2022
	Action 26	26	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. et pour utiliser de manière optimale chaque canal de communication	Réalisé	SCD	7 modules de formation proposées sur la science ouverte et les publications pour les doctorants et les personnels. Dans le cadre de la politique de l'établissement autour de la science ouverte, une offre de formation globale autour de la science ouverte est en cours de déploiement (plus large que l'ouverture des publications). L'action 30 complète cette action 26, qui s'appuie sur le plan d'action de la science ouverte de l'établissement.	Formations doctorales : 78 étudiants formés sur 8 sessions en 2022 Ateliers des BU à destination de personnels : 60 personnes formées sur 6 sessions en 2022	T1 2022
	Action 27	27	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	Réalisé	DRPI / DRHDS - PGDC	Programme de formation constitué de 6 modules, avec des conditions préalables pour participer à certain module (participation à un événement avec animation d'un atelier) Ateliers proposés par des universités partenaires de EUniWell (EUniWell Science Communication Workshop)	Formation « Médiation scientifique: partager ma recherche à un large public » - 1 session réalisée en juin 2023 - 8 participants	T3 2022
	Action 30	30	Diversifier et enrichir l'offre de service sur la formation et la sensibilisation à la science ouverte	Nouveau	SCD	(1) Renforcer l'offre de formations doctorales, en lien avec le Collège doctoral des Pays de la Loire (Action 7.1 du plan d'action science ouverte) (2) Élargir la sensibilisation et la formation à la science ouverte aux post-doctorants et enseignants-chercheurs, ainsi qu'au personnel d'appui à la recherche (Action 7.2 du plan d'action science ouverte)	Supports de formation Nombre de personnels formés par type de population Objectif : former et accompagner 20% des enseignants-chercheurs en 2023, 35% en 2024 et 50% en 2025	T4 2025
	Action 32	32	Simplifier les process administratifs pour permettre de libérer du temps pour la recherche	Nouveau	CAPEQ-DSIN	Déployer la dématérialisation des procédures Déconcentrer les processus RH pour rapprocher la décision de l'action	Procédures rédigées Communication aux personnels et aux laboratoires de recherche	T3 2026
Action 33	33	Développer un plan de communication institutionnelle HRS4R	Nouveau	DIRCOM	Structurer la communication de l'établissement sur la démarche HRS4R (webinaires, documents de cadrage, page web externe et interne, capsule vidéo, etc.) Réaliser un bilan annuel sur les réalisations et le partager à la communauté	Supports de communication Bilan annuel	T3 2026	