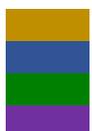


N° action	Objectifs	Actions	2019 - S2	2020 - S1	2020 - S2	2021 - S1	2021 - S2	2022 - S1	2022 - S2	2023 - S1	2023 - S2	2024 - S1	
Éthique de la recherche et bonne pratique professionnelle													
1	Promouvoir le respect des principes d'éthique de la recherche et d'intégrité scientifique	Nommer un responsable déontologie.											
2		Créer une page Web dédiée à l'intégrité scientifique, à l'éthique et à la déontologie sur le site Web UR1 et une page sur l'intranet hébergeant des informations spécifiques (voir les actions 3 à 6).											
3		Rédiger un plan de stratégie de communication sur la politique d'intégrité scientifique et de déontologie de l'UR1 à l'intention des membres du personnel et du grand public.											
4		Identifiez les formations spécifiques à ce domaine (proposées par UR1 et les organismes de recherche associés, tels que le CNRS, l'INSERM), notamment les cours en ligne - MOOC, et les référencer sur la page Web d'UR1 « intégrité scientifique, éthique et déontologie ».											
5		Créez une section Foire aux questions (FAQ) qui apparaîtra dans la page Web « Intégrité scientifique, éthique et déontologie » de l'UR1.											
6		Créez une liste de contacts à l'université de Rennes 1 pour les questions d'éthique et de déontologie avec une information claire sur les rôles de chacun des interlocuteurs.											
7		Traduire la page web UR1 « Éthique et déontologie » en anglais											
8		Ajouter une section consacrée à l'éthique et à la déontologie dans le livret d'accueil du nouvel arrivant avec (i) des conseils sur les mécanismes locaux, nationaux et internationaux liés à l'éthique et à l'intégrité scientifique et (ii) une explication pédagogique détaillée des concepts d'éthique et de déontologie.											
9		Traduire le livret d'accueil du nouvel arrivant en anglais											
10		Annexer aux contrats de travail de UR1 (ou au moins aux procès verbaux d'installation), la Charte française de l'intégrité scientifique.											
11		Informers les laboratoires de recherche sur l'importance et l'utilisation des « cahiers de laboratoire » ou de support numérique équivalent et rédiger un vademecum sur les cahiers de laboratoire et les supports numériques alternatifs.											
12		Un cahier de laboratoire sera fourni par les écoles doctorales à tous les doctorants de première année et par UR1 aux autres chercheurs contractuels à leur arrivée.											
13		Promouvoir la mention à des questions éthiques et de déontologie dans le règlement intérieur des unités de recherche											
14		Offrir une formation pour promouvoir l'Open Science											
15		Intégrer dans les sessions de formation doctorale l'information sur les éditeurs prédateurs.											
16	Assurer le respect des obligations réglementaires et l'utilisation efficace des financements publics	Publier les grands principes de la politique scientifique de UR1 et de ses unités de recherche dans la section « recherche » du site web de UR1.											
17		Identifier les besoins des unités de recherche pour assurer un accompagnement optimal des projets de recherche et d'innovation.											
18		Recenser les difficultés rencontrées par la communauté scientifique par rapport à la politique d'achat dans le but d'y remédier.											
19		Définir la méthode de calcul du coût complet.											
20		Définir une politique incitative pour optimiser la levée de fonds sur ressources contractuelles.											
21	Communiquer sur le calcul, l'importance et l'utilisation du « prélèvement sur les contrats réalisés par l'université »												
22	Inciter les unités de recherche à déposer les textes avant mise en forme par l'éditeur dans les archives ouvertes.												
23	Organiser des réunions entre le service de documentation et les conseils des unités de recherche sur l'Open Science												

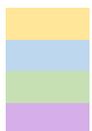
N° action	Objectifs	Actions	2019 - S2	2020 - S1	2020 - S2	2021 - S1	2021 - S2	2022 - S1	2022 - S2	2023 - S1	2023 - S2	2024 - S1
24	Faciliter l'exploitation et diffusion des résultats de la recherche	Rédiger une charte présentant les avantages de l'Open Acces et les engagements de l'établissement et des unités de recherche à ce sujet.										
25		Nommer un conseiller de l'UR1 pour travailler sur les problématiques de stockage, de gestion et de mise à disposition des données de recherche.										
26		Mettre en place un groupe de travail dans le but de définir une politique de l'UR1 en matière de stockage, de gestion et de mise à disposition des données de recherche.										
27		Proposer aux chercheurs une formation en médiation scientifique et relations avec les médias.										
28		Mettre en place une base de données sur les actions de diffusion scientifique menées par la communauté scientifique de l'UR1 pour les répertorier, les valoriser et les promouvoir.										
29	Renforcer les bonnes pratiques en matière de santé, de sécurité et de principe de non-discrimination	Mettre en place ou améliorer le processus de suivi des activités de prévention (suivi de la formation du personnel, signalisation, système d'alerte précoce, suivi et information après l'événement)										
30		Mentionner les responsables de la prévention de la sécurité dans les organigrammes des laboratoires de recherche.										
31		Collecter les rapports annuels des agents de prévention de la sécurité pour améliorer la démarche qualité.										
32		Mentionner explicitement la politique de non-discrimination dans les offres d'emploi.										
33		Définir les indicateurs liés aux discriminations potentielles en termes de recrutement, de progression de carrière, de financement d'activités de recherche et de gestion de projets.										
Recrutement et sélection												
34	Rendre plus transparente (en interne et en externe) la politique en matière de recrutement	Rédiger un document d'information synthétique sur les procédures de recrutement académique (ingénieurs de recherche, enseignants-chercheurs, chercheurs) pour informer les chercheurs contractuels.										
35		Publier, sur le site web de UR1, les comités de sélection enseignants-chercheurs pour chaque poste.										
36		Organiser des réunions entre les conseils des écoles doctorales afin de promouvoir les échanges de pratiques en matière de procédure de recrutement et suivre leur évolution.										
37		Traduire en anglais le « Code de conduite pour les chercheurs contractuels en recrutement, accueil et développement de carrière » de l'UR1, rédigé en 2019.										
38		Établir un contrat unique pour tous les chercheurs contractuels (autres que les doctorants).										
39	Augmenter l'attractivité (notamment par une communication renforcée sur les offres d'emploi)	Identifier et communiquer à la communauté des chercheurs une liste de sites Web d'offres d'emploi, tels qu'Euraxess, afin d'encourager la communauté des chercheurs à publier largement leurs postes vacants.										
40		Définir les mesures d'incitation à l'insertion et à l'installation des chercheurs étrangers nouvellement recrutés.										
41		Fournir à la communauté scientifique un modèle de fiche de poste en français et en anglais.										
42		Centraliser l'information sur les dispositifs d'accompagnement disponibles à l'UR1 pour l'accueil des chercheurs handicapés.										
43		Mettre en place un comité composé des parties prenantes dans le recrutement d'un doctorant handicapé (comprenant un des représentants du service des Ressources Humaines, de l'École doctorale, de la médecine préventive, de la responsable de l'unité de recherche, de l'encadrant, etc.) dans le but d'améliorer son accueil.										
44		Identifier et proposer une formation pour les personnels travaillant avec des collègues et des doctorants handicapés.										

N° action	Objectifs	Actions	2019 - S2	2020 - S1	2020 - S2	2021 - S1	2021 - S2	2022 - S1	2022 - S2	2023 - S1	2023 - S2	2024 - S1
45	Améliorer la procédure de sélection	Pour les recrutements d'enseignants-chercheurs et d'ingénieurs de recherche, élaborer une grille d'auto-évaluation des conflits d'intérêts pour les membres des comités d'embauche, qui sera fournie (au préalable) au président du jury.										
46		Pour accompagner les recrutements d'enseignants, de chercheurs et d'ingénieurs de recherche, fournir des grilles d'évaluation / analyse de candidats aux membres des jurys.										
47		Pour les recrutements d'enseignants-chercheurs et d'ingénieurs de recherche, rédiger un guide à l'attention des membres du jury, comprenant une section de sensibilisation aux questions de discrimination.										
48		Mettre en place un outil en ligne de suivi des recrutements de chercheurs contractuels en coordination avec les organismes de recherche (CNRS, INSERM, Inria, etc.)										
49		Présenter les grands principes de la politique scientifique institutionnelle aux membres externes de tous les jurys de recrutement de chercheurs.										
50		Pour le recrutement d'enseignants chercheurs, encourager par un courrier (adressé à qui ?) la présence de membres de comités appartenant à des disciplines connexes (cible: un par comité de sélection). Puis en faire le suivi.										
51		Pour assurer la qualité de recrutement, l'UR1 s'engage à republier les postes non pourvus après le premier processus de recrutement.										
52	Valoriser la mobilité dans les carrières des chercheurs	Mettre en place un groupe de travail pour développer l'outil interne actuel « Congé pour recherche ou conversion thématique » (CRCT) afin de le rendre plus attractif.										
53		Envoyer un courrier annuel sur l'ensemble des dispositifs de mobilité existants pour les enseignants-chercheurs (professeurs invités, CRCT, etc.).										
Conditions de travail et sécurité sociale												
54	Mieux accueillir et accompagner les chercheurs contractuels	Organiser une journée annuelle des nouveaux entrants pour les chercheurs contractuels au niveau de l'établissement et proposer des ateliers avec des services supports										
55	Agir pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	Lutter contre l'autocensure en encourageant les femmes chercheuse et enseignante-chercheuse, à postuler aux délégations, récompenses, des primes, postes à responsabilité, etc.										
56		Veiller à une représentation paritaire hommes / femmes dans les organes de gouvernance et de décision de l'université, dans la direction des projets de recherche et publier les statistiques et l'évolution sur le site Web de l'université.										
57		Mettre en place un groupe de travail pour explorer les leviers qui permettraient d'augmenter la représentation des femmes dans les organes de gouvernance et de décision des universités et dans la direction de projets de recherche										
58	Améliorer les conditions de travail des chercheurs contractuels	Demander aux unités de recherche de s'engager à financer les projets de recherche doctorale sur 3 ans afin d'établir des contrats couvrant la totalité du doctorat (et cela quel que soit le mode de financement du projet).										
59		Offrir la possibilité de faire un bilan des compétences dans le catalogue de formation afin de favoriser le développement de carrière et les mobilités intersectorielles.										
60		Créer une liste de référents carrière – chercheurs et enseignants-chercheurs- par discipline scientifique pour les chercheurs contractuels										
61	Prévenir les risques psychosociaux	Mettre en place une FAQ dédiée aux difficultés professionnelles (RH, harcèlement, discrimination, etc.) sur le site internet de l'Université.										
62		Identifier les actions existantes développées par les unités de recherche UR1 pour accompagner les doctorants sur des problématiques professionnelles (RH, harcèlement, discrimination, etc.) afin de promouvoir les échanges de bonnes pratiques.										

N° action	Objectifs	Actions	2019 - S2	2020 - S1	2020 - S2	2021 - S1	2021 - S2	2022 - S1	2022 - S2	2023 - S1	2023 - S2	2024 - S1
63		Sensibiliser les doctorants, chercheurs et enseignants-chercheurs aux rôles de médiation et de conseil du comité de suivi individuel / suivi des doctorants (CSID, Comité de Suivi Individuel des Doctorants).										
	Formation											
64	Renforcer la qualité des encadrements de thèse	Ajouter à l'ordre du jour de la journée des écoles doctorales un point consacré aux droits et devoirs des doctorants et des encadrants.										
65		Offrir aux directeurs de thèse une formation sur l'encadrement de doctorat avec l'objectif de la rendre obligatoire.										
66	Mieux préparer le devenir professionnel et les évolutions de carrière	Offrir des sessions de formation transversale en anglais										
67		Offrir aux nouveaux enseignants-chercheurs et aux candidats à l'habilitation à diriger des recherches (HDR) des formations dédiées à l'intégrité scientifique et à la gestion d'équipes et de projets. Le rendre obligatoire pour tout candidat HDR.										
68		Identifier les unités de recherche organisant des actions interdisciplinaires auprès des jeunes chercheurs, tels que des séminaires, afin de promouvoir les échanges de bonnes pratiques avec d'autres unités de recherche.										
69		Identifier les unités de recherche qui mettent en place des mesures pour lutter contre les problèmes professionnels dans le cadre des doctorats afin de promouvoir les échanges de bonnes pratiques avec d'autres unités de recherche										
70		Rédiger un guide du doctorat en français et en anglais qui sera également mis à la disposition des étudiants de Master.										
71		Renforcer le catalogue de formation de l'UR1 en appui au projet professionnel, la recherche d'emploi et la gestion de carrière.										
72		Renforcer la politique d'internationalisation pour faciliter la mise en réseaux entre des chercheurs avec des partenaires étrangers.										
73		Assurer un suivi qui permette de mesurer l'effet de la participation des doctorants aux formations transversales sur le devenir professionnel et les évolutions de carrière.										
74		Mettre en place des actions intersectorielles (public-privé) auprès des doctorants et des chercheurs contractuels.										
75			Proposer un conseiller carrière expérimenté à chaque nouvel entrant enseignant-chercheur ou ingénieur de recherche.									



Mise en œuvre



Suivi et adaptation