

AXE	N°	Action	Échéance de mise en œuvre	Livrables / Indicateurs
1. Ethique et professionnalisation	1	Renforcer l'accompagnement au montage et à la coordination de projet en s'appuyant notamment sur EU-CONEXUS et les financements obtenus pour renforcer l'équipe ingénierie de projet (Projet ExcellR'H)	S2 2024	<i>Nombre de projets déposés et obtenus</i>
	2	Créer un "Guide du porteur de projet" pour le montage de projet, le suivi financier d'un projet de recherche, les enjeux Open Sciences, RGPD et du Data Management Plan	S1 2025	Procédure
	3	Enrichir l'intranet avec une page recherche centralisant toutes les procédures ; supports (charte européenne pour les chercheurs) ; contacts ; calendrier des appels à projet etc...	S2 2024	Page intranet avec les liens vers les procédures actualisées
	4	Rédiger un règlement intérieur à l'échelle de l'établissement	S2 2025	Règlement intérieur
	5	Communiquer et valoriser les fonctions de référent déontologie et intégrité scientifique	Pluriannuel	Communication ; rapport annuel des activités
	6	Rédiger une charte pour la recherche responsable (principe de confidentialité, conflits d'intérêt, règles d'éthique et d'intégrité)	S1 2026	Charte
	7	Former les nouveaux entrants aux questions de droits de propriété, coauteur, éthique et l'environnement de la recherche en général (<i>via les actions de la Cellule Talents Compétences Recherche</i>)	S2 2025	Questionnaire de satisfaction ; <i>nombre d'inscrits</i>
	8	Renforcer les actions de sensibilisation au handicap dans la recherche, par exemple en obtenant des allocations doctorales handicap dans le cadre de la campagne ministérielle annuelle	Pluriannuel	<i>Nombre d'actions et évènements</i>
2. Recrutement et sélection	9	Compléter le processus de recrutement avec les spécificités de la recherche pour inciter à un recrutement OTM-R (ouvert, transparent, basé sur le mérite)	S2 2024	Procédure écrite
	10	Publier les annonces de poste sur le site LRUUniv et sur Euraxess	S2 2024	<i>Nombre d'annonces publiées par rapport au nombre de contrats signés</i>
	11	Mettre à disposition les outils utiles aux recruteurs : Charte de recrutement des chercheurs ; modèle de fiche de poste en français et en anglais ; demande de recrutement ; simulateur de coûts chargés ; rapport d'étonnement	S1 2025	Création d'une page intranet <i>Taux de consultation / téléchargement</i>

	12	Développer un parcours de formation au recrutement (Principes de la Charte de recrutement des chercheurs ; conduire un entretien ; biais inconscients ; non-discrimination ; sensibilisation PPST ; intégration des collaborateurs)	S2 2024	Questionnaire de satisfaction; <i>Nombre d'inscrits</i>
	13	Mettre en place les dispositifs contractuels de la LPR : contrat post-doctorat ; contrat de mission scientifique	S2 2024	<i>Nombre de contrats signés par an</i>
	14	Initier un plan de communication "Travailler à l'Université" avec des publics cibles : jeunes ; femmes ; internationaux ; en situation de handicap	S2 2026	<i>Taux de candidatures reçues Part de candidatures femmes / homme Part de candidatures internationales / nationales</i>
	15	Communiquer sur les opportunités professionnelles au sein de l'alliance EU-CONEXUS	S1 2026	<i>Nombre d'annonces publiées sur le réseau ; taux de candidatures source EU-CONEXUS</i>
3. Conditions de travail et sécurité sociale	16	Créer un parcours d'intégration (Checklist d'intégration ; livret d'accueil ; réunion d'accueil ; entretien avec des référents dans l'établissement ; parcours de formation (dont formation sécurité) ; rapport d'étonnement etc.)	S1 2025	<i>Nombre de rapports d'étonnement reçus ; présence aux réunions d'accueil</i>
	17	Traduire les supports et communications institutionnelles en anglais (livret d'accueil ; charte du doctorat ; contrat de travail ; fiche de poste ; plan d'égalité professionnelle etc.)	S2 2026	<i>Nombre de supports traduits</i>
	18	Sensibiliser à la politique PPST : formation ; procédure	S2 2025	Questionnaire de satisfaction ; <i>Nombre d'inscrits</i>
	19	Mettre à jour le plan d'action d'égalité professionnelle adopté en 2021 en intégrant l'index d'égalité professionnelle avec des indicateurs sur les rémunérations et les candidatures	S2 2024	Publication de l'index ; <i>indicateurs dans le bilan social</i>
	20	Valoriser les activités et actualités Euraxess et mieux communiquer sur les dispositifs de mobilité pour les chercheurs	S2 2025	<i>Nombre de mobilité de recherche entrante et sortante</i>
	21	Définir les missions et cadres d'activité pour les fonctions de direction de laboratoire et direction d'équipe /d'axe de recherche	S2 2025	Fiche de poste
	22	Conduire un groupe de réflexion sur la GPEEC des jeunes chercheurs et des enseignants-chercheurs	S1 2026	Compte rendu publié

	23	Communiquer et valoriser les actions de prévention des RPS en cours auprès des laboratoires de recherche (parcours managers ; livret rôle et responsabilité des encadrants ; livret bien-être et sécurité au travail)	S2 2024	<i>Nombre de personnel de recherche touché</i>
4. Formation et développement professionnel	24	Cartographier les formations pour les chercheurs - y compris celles de l'Ecole Doctorale - au sein de l'établissement entre tous les services concernés	S2 2024	Cartographie
	25	Définir tous les dispositifs de carrière (formation ; HDR ; CPP ; CRCT ; suivi de carrière etc.) pour mieux les communiquer et les proposer aux chercheurs (newsletter interne ; sensibilisation ; rdv individuels ; réunions thématiques etc.)	S2 2025	Cartographie ; communication
	26	Réfléchir et définir un périmètre pour la mise en place d'un système de parrainage / mentoring en cohérence avec les dispositifs EU-CONEXUS	S2 2026	<i>Nombre de parrains déclarés</i>
	27	Communiquer et valoriser l'activité de l'Ecole Doctorale, à l'aide notamment des indicateurs d'ADUM (actuellement en cours de déploiement)	S2 2025	<i>Communication des indicateurs : taux de soutenance ; employabilité des doctorants ; poursuite en carrière académique, etc.</i>
	28	Promouvoir l'HDR et proposer un parcours de formation pour les directions de thèse	S2 2025	Questionnaire de satisfaction; <i>Nombre d'inscrits</i>
	29	Formaliser des outils de suivi pour les directions de thèse et doctorants : guide de la direction de thèse ; checklist pour le suivi d'un doctorant ; tableau de bord ; fiche de suivi, d'entretien etc..	S1 2025	Procédure
	30	Développer les événements de rencontre entre les doctorants et les jeunes chercheurs avec le monde socioéconomique en lien avec les actions EU-CONEXUS et CampusInnov	S2 2026	Questionnaire de satisfaction; <i>Nombre d'inscrits</i>
	31	Mettre en place la convention de formation doctorale et le portfolio de compétences pour les doctorants	S1 2025	Procédure