

## MODÈLE 2 – GAP ANALYSIS - OVERVIEW

Numéro :

Nom Organisation en cours d'examen : Université de Caen Normandie

Coordonnées de l'organisation :

DATE DE SOUMISSION :

DATE D'APPROBATION CHARTE ET CODE :

### **ANALYSE DES ÉCARTS (GAP ANALYSIS)**

La Charte et le Code constituent la base de l'analyse des écarts (GAP ANALYSIS). Afin de favoriser la cohérence, les 40 articles ont été renumérotés sous les rubriques suivantes. Veuillez fournir le résultat de l'analyse des écarts de votre organisation ci-dessous. Si votre organisation ne remplit pas actuellement pleinement les critères, veuillez indiquer si la législation nationale ou organisationnelle peut limiter la mise en œuvre de la Charte, les initiatives qui ont déjà été prises pour améliorer la situation ou les nouvelles propositions qui pourraient remédier à la situation actuelle.

Afin de faciliter la stratégie de recrutement de l'organisation, une checklist spécifique est fournie pour un recrutement ouvert, transparent et fondé sur le mérite (cf document 3- *OTM-R*).

Charte européenne du chercheur et Code de conduite pour le recrutement des chercheurs : aperçu de l'analyse GAP			
Etat : dans quelle mesure cette organisation respecte-t-elle les principes suivants ?	Mise en œuvre : ++ = <b>entièrement</b> mis en œuvre +/- = <b>presque mais pas entièrement</b> mis en œuvre -/+ = <b>partiellement</b> mis en œuvre -- = <b>insuffisamment</b> mis en œuvre	En cas de --, -/+ ou +/-, veuillez <b>indiquer l'écart réel</b> entre le principe et la pratique actuelle dans votre organisation. Le cas échéant, énumérer toute législation ou réglementation nationale/régionale ou organisationnelle qui entrave actuellement la mise en œuvre.  <b>(texte libre de 300 mots MAXIMUM pour chaque article)</b>	Initiatives entreprises et/ou suggestions pour amélioration :
Axe 1 : Aspects éthiques et professionnels			
1-1. Liberté de la recherche	++	<p>Les enseignants-chercheurs et les chercheurs jouissent d'une indépendance et d'une liberté d'expression dans l'exercice de leurs fonctions d'enseignement et de leurs activités de recherche, sous les réserves que leur imposent, conformément aux traditions universitaires et aux dispositions du code de l'éducation, les principes de tolérance et d'objectivité.</p> <p>Leur indépendance fait l'objet d'une protection de valeur quasi constitutionnelle par le droit français (PFRLR). L'université de Caen Normandie respecte pleinement cette liberté et cette autonomie. Au sein de l'université, 92% des EC (PR et MCF) disent se sentir libres de leurs orientations de recherche et autonomes dans leur travail de recherche. Chez les doctorants et post-doctorants ils sont respectivement 86% et 73% à se sentir libres et à plus de 90% à se sentir autonomes.</p> <p>Néanmoins certains évoquent des freins liés :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- aux financements et aux appels d'offre externes qui contraignent la liberté de la recherche (financement ANR par exemple) en influant sur les orientations et thématiques retenues.</li> <li>- aux évaluations externes qui peuvent également influencer les orientations de la recherche.</li> </ul> <p>Par ailleurs, leur connaissance de la réglementation (éthique, déontologie notamment) est perfectible et l'université souhaite renforcer son accompagnement par plusieurs dispositifs.</p>	<p><b>Thématique 1 : Créer le Comité local d'éthique pour la recherche (CLER) à l'échelle de l'établissement</b> (décision du CA du 14/10/2022)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Action 1 : Mise en place du Comité</li> <li>• Action 2 : Articuler le CLER avec la référente intégrité scientifique et les autres instances ou référents</li> </ul>
		<p><b>Thématique 2 : Déontologie</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Action 3 : Communiquer sur la charte nationale de déontologie des métiers de la recherche (2015) ratifiée en 2017 par l'université :</li> <li>• Action 4 : Traduire la charte en anglais</li> <li>• Action 5 : Renforcer le rôle du référent déontologue à l'échelle de l'établissement (lettre de mission, périmètre, articulation avec les autres instances ou référents : CLER, RIS notamment) et engager une réflexion à l'échelle de l'établissement pour étendre/adapter les dispositifs mis en place dans le secteur de la Santé (ex : conflits d'intérêt ; cumul d'activité...).</li> </ul>	
1-2. Principes éthiques	-/+	<p>L'université de Caen Normandie a mis en place dès 2019 un DPO pour la protection des données personnelle et un comité local d'éthique de la recherche en santé (CLERS) qui impose à tout étudiant et à tout professionnel de santé de soumettre son projet à ce comité pour autorisation. Mais ce CLERS ne couvrait pas certains domaines (certaines recherches en psychologie, sociologie notamment). Le Conseil d'administration du 14 octobre 2022 a donc décidé de créer, à l'échelle de l'établissement, un comité local d'éthique de la recherche (CLER) qui a vocation à remplacer le CLERS. Le CLER a pour mandat de protéger les participants de recherche, de sauvegarder leurs droits, d'assurer leur bien-être et leur dignité et de veiller à ce que toute recherche effectuée soit conforme aux normes éthiques et morales.</p> <p>Si les acteurs de la recherche disent s'informer sur les aspects éthiques et déontologiques, cette démarche est perfectible notamment chez les EC (PR et MCF) à 62% mais plus importante chez les doctorants 85% qui se voient proposer des formations dans le cadre des Ecoles doctorales. L'université propose peu de formation ou d'accompagnement aux chercheurs déjà en place. Et tous les acteurs de la recherche indiquent une difficulté à trouver ces informations.</p> <p>Enfin, l'université n'a pas encore formalisé son attachement aux règles d'éthiques, d'intégrité scientifique et de déontologie dans son règlement intérieur.</p>	<p><b>Thématique 1 : Créer le Comité local d'éthique pour la recherche (CLER) à l'échelle de l'établissement</b> (décision du CA du 14/10/2022)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Action 1 : Mise en place du Comité</li> <li>• Action 2 : Articuler le CLER avec la référente intégrité scientifique et les autres instances ou référents</li> </ul>
		<p><b>Thématique 5 : Impulser une culture des « bonnes pratiques », sensibiliser et former les différents publics à une recherche intègre et responsable (éthique, déontologie, IS)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Action 14 : Etudiants : Proposer dès le master (et dans la prochaine offre de formation) une sensibilisation aux questions d'éthique, d'IS, RGPD...</li> <li>• Action 15 : Rendre obligatoire la formation à l'éthique de la recherche, à la science ouverte dans le programme de formation des doctorants (cf article 3 de l'arrêté du 25 mai 2016)</li> <li>• Action 16 : oser des modules de formation/actions de sensibilisation autour de l'IS, la déontologie, l'éthique, la sécurité des données, la protection des données, la propriété intellectuelle...) pour tous les acteurs de la recherche.</li> </ul> <p><b>Thématique 10 : Améliorer la communication à destination des « chercheurs »</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Action 24 : Restructurer l'intranet Recherche pour mieux répondre aux besoins des chercheurs</li> <li>• Action 25 : Restructurer l'internet Recherche pour mieux répondre aux besoins des chercheurs.</li> </ul>	

<p><b>1-3. Responsabilité professionnelle</b></p>	<p>-/+</p>	<p>L'université de Caen Normandie a adhéré dès 2015 (via la CPU) à la charte française de déontologie des métiers de la recherche et à titre individuel dès 2017. Cette charte disponible sur le site de l'université est mal connue des acteurs de la recherche (seuls 20% des EC disent la connaître).</p> <p>Par ailleurs, en 2020 UNICAEN (via l'UFR Santé) a signé avec le Centre hospitalier universitaire de Caen une Charte de déontovigilance dans le domaine de la santé et un comité ad hoc a été mise en place.</p> <p>UNICAEN a nommé en 2021, à l'échelle de l'établissement, une référente intégrité scientifique (RIS). Cette RIS fonctionne en réseau au niveau de la COMUE Normandie Université et elle participe au niveau national à RESINT. Mais La RIS est peu connue des chercheurs (seul un peu plus de 22% des EC et des post-doctorants connaissent son existence).</p> <p>Si les acteurs de la recherche disent s'informer sur l'intégrité scientifique (plus de 75%) et connaître les règles portant sur la propriété intellectuelle (à plus de 67%) en revanche les réponses sont plus incertaines lorsque l'on entre dans le détail. Ils sont peu nombreux (environ 51% chez les EC mais 75% chez les doctorants) à trouver les informations suffisamment accessibles alors même qu'une page internet existe.</p> <p>Il est vrai également que l'université ne propose pas de formations sur la propriété intellectuelle (sauf à la marge : outil de plagiat). Seuls les doctorants bénéficient d'une formation (facultative)</p> <p>Par ailleurs, la charte du doctorat contient des articles sur le respect de la propriété intellectuelle et depuis janvier 2023, la législation nationale prévoit un serment d'intégrité scientifique pour les jeunes docteurs.</p> <p>Les cahiers de laboratoires sont déployés dans la quasi-totalité des laboratoires ST et BI2SE. L'université a adopté en 2020 une charte des cahiers de laboratoire afin de formaliser et d'harmoniser les règles de bonne gestion.</p>	<p><b>Thématique 2 : Déontologie</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Action 3</b> : Communiquer sur la charte nationale de déontologie des métiers de la recherche (2015) ratifiée en 2017 par l'université :</li> <li>• <b>Action 4</b> : Traduire la charte en anglais</li> <li>• <b>Action 5</b> : Renforcer le rôle du référent déontologue à l'échelle de l'établissement (lettre de mission, périmètre, articulation avec les autres instances ou référents : CLER, RIS notamment) et engager une réflexion à l'échelle de l'établissement pour étendre/adapter les dispositifs mis en place dans le secteur de la Santé (ex : conflits d'intérêt ; cumul d'activité...).</li> </ul> <p><b>Thématique 3 : Intégrité scientifique</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Action 6 : Mettre en place le réseau d'experts autour de la référente à l'intégrité scientifique (RIS)</li> <li>• Action 7 : Promouvoir le MOOC "intégrité scientifique dans les métiers de la recherche" (MOOC Bordeaux)</li> <li>• Action 8 : Promouvoir l'utilisation des cahiers de laboratoires.</li> </ul> <p><b>Thématique 5 : Impulser une culture des « bonnes pratiques », sensibiliser et former les différents publics à une recherche intègre et responsable (éthique, déontologie, IS)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Action 14 : Etudiants : Proposer dès le master (et dans la prochaine offre de formation) une sensibilisation aux questions d'éthique, d'IS, RGPD....</li> <li>• Action 15 : Rendre obligatoire la formation à l'éthique de la recherche, à la science ouverte dans le programme de formation des doctorants (cf article 3 de l'arrêté du 25 mai 2016)</li> <li>• Action 16 : oser des modules de formation/actions de sensibilisation autour de l'IS, la déontologie, l'éthique, la sécurité des données, la protection des données, la propriété intellectuelle...) pour tous les acteurs de la recherche.</li> </ul> <p><b>Thématique 10 : Améliorer la communication à destination des « chercheurs »</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Action 24 : Restructurer l'intranet Recherche pour mieux répondre aux besoins des chercheurs</li> <li>• Action 25 : Restructurer l'internet Recherche pour mieux répondre aux besoins des chercheurs.</li> </ul>
<p><b>1-4. Attitude professionnelle</b></p>	<p>-/+</p>	<p><b>Concernant le financement</b> : Les chercheurs sont conscients de la nécessité de bien gérer les financements y compris les financements publics très encadrés. L'ensemble des dépenses et recettes sont intégrées au logiciel financier SIFAC et contrôlées par la DRI et l'agence comptable.</p> <p>Par ailleurs l'université de Caen a déployé une plateforme spécifique à la recherche dénommée OSCAR qui répertorie tous les contrats de recherche et permet notamment leur suivi financier et qui est accessible à tout porteur de projets.</p> <p>Mais l'université doit organiser une meilleure mise à disposition des informations et engager des actions de sensibilisation et de formation. L'accompagnement de la DRI sur les appels à projet et sur le financement doit être amélioré pour rendre un meilleur service aux chercheurs.</p> <p><b>Concernant les autorisations nécessaires avant de commencer les travaux</b> : cf ci-dessous 1-2 (rôle du DPO et du CLER). Dans le domaine de la santé, tous les projets de recherche sont soumis au CLERS. Et la charte et comité de déontovigilance (charte université de Caen et Centre hospitalier universitaire de Caen) veillent au respect des principes éthiques ou déontologiques.</p> <p><b>Par ailleurs, La Charte du doctorat (COMUE)</b> définit les droits et obligations réciproques des doctorants et des directeurs de thèse.</p> <p>Globalement les chercheurs disent chercher à s'informer (cf ci-dessus 1-2 et 1-3) mais leur connaissance des réglementations et la mise à disposition de ces informations sont à améliorer. Même si l'université prévoit quelques formations (« gestion des contrats de recherche », financements, propriété intellectuelle, « respecter l'éthique et la déontologie</p>	<p><b>Thématique 2 : Déontologie</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Action 3</b> : Communiquer sur la charte nationale de déontologie des métiers de la recherche (2015) ratifiée en 2017 par l'université :</li> <li>• <b>Action 4</b> : Traduire la charte en anglais</li> <li>• <b>Action 5</b> : Renforcer le rôle du référent déontologue à l'échelle de l'établissement (lettre de mission, périmètre, articulation avec les autres instances ou référents : CLER, RIS notamment) et engager une réflexion à l'échelle de l'établissement pour étendre/adapter les dispositifs mis en place dans le secteur de la Santé (ex : conflits d'intérêt ; cumul d'activité...).</li> </ul> <p><b>Thématique 5 : Impulser une culture des « bonnes pratiques », sensibiliser et former les différents publics à une recherche intègre et responsable (éthique, déontologie, IS)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Action 14 : Etudiants : Proposer dès le master (et dans la prochaine offre de formation) une sensibilisation aux questions d'éthique, d'IS, RGPD....</li> <li>• Action 15 : Rendre obligatoire la formation à l'éthique de la recherche, à la science ouverte dans le programme de formation des doctorants (cf article 3 de l'arrêté du 25 mai 2016)</li> <li>• Action 16 : oser des modules de formation/actions de sensibilisation autour de l'IS, la déontologie, l'éthique, la sécurité des données, la protection des données, la propriété intellectuelle...) pour tous les acteurs de la recherche.</li> </ul> <p><b>Thématique 6 : Rédiger des guides dématérialisés incluant tous les aspects touchant à la recherche (écosystème du chercheur, recherche intègre et responsable, conditions de travail, santé et sécurité au travail...) et adaptés aux publics ciblés :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Action 17</b> : <a href="#">guide du directeur/directrice d'unité de recherche</a></li> <li>• Action 18 : guide destiné aux EC (FR/GB)</li> <li>• Action 19 : guide destiné aux BIATSS</li> </ul> <p><b>Thématique 7/Action 20 : Proposer un parcours de formation pour les directeurs d'unité de recherche :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Module autour de l'intégrité, l'éthique, la déontologie...</li> <li>• Module recrutement, carrière (notamment des BIATSS)</li> </ul>

		<p>dans sa pratique ») elles sont insuffisantes pour la recherche. Par ailleurs il n'existe pas de guides ou procédures pour aider les chercheurs à connaître leurs droits et obligations.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Module sur le management d'équipes (gestion de conflits...)</li> <li>•Module sur la santé et la sécurité au travail, conditions de travail (télétravail, travail de nuit, récupération) ...</li> </ul> <p><b>Thématique 8 : Renforcer l'offre de services de la Direction de la Recherche et de l'Innovation (DRI) pour mieux accompagner la communauté des chercheurs sur les différents appels à projets (nationaux et européens) et la valorisation des travaux de la recherche (en cours).</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•Action 21 : Organiser des réunions de sensibilisation à la valorisation</li> <li>•Action 22 : Mettre en place une offre de services</li> <li>•Action 23 : Rencontrer toutes les UR/UMR pour présenter l'offre de service</li> </ul> <p><b>Thématique 10 : Améliorer la communication à destination des « chercheurs »</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•Action 24 : Restructurer l'intranet Recherche pour mieux répondre aux besoins des chercheurs</li> <li>•Action 25 : Restructurer l'internet Recherche pour mieux répondre aux besoins des chercheurs.</li> </ul>
<p><b>1-5. Obligations contractuelles et légales</b></p>	<p>-/+</p>	<p>Plusieurs textes prévoient le respect des droits de propriété intellectuelles des chercheurs de l'université :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- le Code de la propriété intellectuelle (national) qui régit les droits d'auteurs et de propriété intellectuelle y compris ceux des chercheurs.</li> <li>-Texte L533-3 du code de la recherche, décret 2020-24 du 13 janvier 2020 fixant les modalités de gestion des titres de propriété intellectuelle par le mandataire unique. Les titres concernent les inventions et créations des agents publics titulaires et non titulaires.</li> <li>-Loi DAVDSI de 2006, loi n° 2006-961 dispositions portant transposition de la directive 2001/29/ce du parlement européen et du conseil du 22 mai 2001 sur l'harmonisation de certains aspects du droit d'auteur et des droits voisins dans la société de l'information fixant les titularités de la propriété littéraire et artistique sur les œuvres des agents publics.</li> <li>-R611-1 à R611-20 pour la titularité des droits de propriété industrielle entre employeur et salarié.</li> <li>-L613-29 pour les droits des copropriétaires d'un brevet détenu en copropriété.</li> <li>- L'université de Caen Normandie a ratifié en 2017 <u>Charte française de déontologie des métiers de la recherche</u> (2015) qui rappelle dans son article 3 que le travail collectif « confère à chaque auteur un droit de propriété intellectuelle ».</li> <li>- <u>Charte et comité de déontovigilance dans le domaine de la santé</u> (charte université de Caen et Centre hospitalier universitaire de Caen) qui prévoit dans son article 8 les principes qui régissent « l'intégrité des publications et la signature des articles ».</li> <li>- La <u>charte du doctorat</u> (COMUE) régit également dans son article 14 les droits de propriété intellectuelle des doctorants.</li> <li>-L'université a adopté en 2020 une <u>charte des cahiers de laboratoire</u> afin de formaliser et d'harmoniser les règles de bonne gestion des cahiers de laboratoire dans l'objectif notamment « de pré-constituer un élément de preuve de la titularité des droits de propriété intellectuelle ».</li> </ul> <p>Par ailleurs la référente intégrité scientifique (RIS) de l'université peut être saisie des litiges liés aux droits de propriété intellectuelle entre chercheurs.</p> <p>Néanmoins on constate (questionnaire HRS4R) que les si les acteurs de la recherche disent s'informer sur l'intégrité scientifique (plus de 75%) et connaître les règles portant sur la propriété intellectuelle (à plus de 67%) en revanche les réponses sont plus incertaines lorsque l'on entre dans le détail.</p> <p>L'université n'offre pas suffisamment de soutien pour aider les chercheurs à mieux connaître les réglementations applicables et même s'il existe de nombreux services ou référents pour accompagner les chercheurs ils sont souvent insuffisamment connus (RIS, DPO, RSSI, référent science ouverte, SCD, PUC...) des chercheurs. L'accompagnement mené par la Direction de la recherche et de l'innovation est insuffisant notamment dans les appels à projet mais une démarche de restructuration est en cours. Il n'y a pas de guichet unique.</p> <p>La DSI et la DRI ont engagé un travail afin d'améliorer les fonctionnalités de la plateforme des contrats de recherche « OSCAR » pour répondre aux besoins de gestion des équipes de recherche.</p> <p>Cf également ci-dessus les aspects développés en 1-2, 1-3 et 1-4 et ci-dessous 1-6, 3-31</p>	<p><b>Thématique 2 : Déontologie</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Action 3</b> : Communiquer sur la charte nationale de déontologie des métiers de la recherche (2015) ratifiée en 2017 par l'université :</li> <li>• <b>Action 4</b> : Traduire la charte en anglais</li> <li>• <b>Action 5</b> : Renforcer le rôle du référent déontologue à l'échelle de l'établissement (lettre de mission, périmètre, articulation avec les autres instances ou référents : CLER, RIS notamment) et engager une réflexion à l'échelle de l'établissement pour étendre/adapter les dispositifs mis en place dans le secteur de la Santé (ex : conflits d'intérêt ; cumul d'activité...).</li> </ul> <p><b>Thématique 3 : Intégrité scientifique</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•Action 6 : Mettre en place le réseau d'experts autour de la référente à l'intégrité scientifique (RIS)</li> <li>•Action 7 : Promouvoir le MOOC "intégrité scientifique dans les métiers de la recherche" (MOOC Bordeaux)</li> <li>•Action 8 : Promouvoir l'utilisation des cahiers de laboratoires.</li> </ul> <p><b>Thématique 5 : Impulser une culture des « bonnes pratiques », sensibiliser et former les différents publics à une recherche intègre et responsable (éthique, déontologie, IS)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•Action 14 : Etudiants : Proposer dès le master (et dans la prochaine offre de formation) une sensibilisation aux questions d'éthique, d'IS, RGPD....</li> <li>•Action 15 : Rendre obligatoire la formation à l'éthique de la recherche, à la science ouverte dans le programme de formation des doctorants (cf article 3 de l'arrêté du 25 mai 2016)</li> <li>•Action 16 : oser des modules de formation/actions de sensibilisation autour de l'IS, la déontologie, l'éthique, la sécurité des données, la protection des données, la propriété intellectuelle...) pour tous les acteurs de la recherche.</li> </ul> <p><b>Thématique 6 : Rédiger des guides dématérialisés incluant tous les aspects touchant à la recherche (écosystème du chercheur, recherche intègre et responsable, conditions de travail, santé et sécurité au travail...) et adaptés aux publics ciblés :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Action 17</b> : <u>guide du directeur/directrice d'unité de recherche</u></li> <li>•Action 18 : guide destiné aux EC (FR/GB)</li> <li>•Action 19 : guide destiné aux BIATSS</li> </ul> <p><b>Thématique 7/Action 20 : Proposer un parcours de formation pour les directeurs d'unité de recherche :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•Module autour de l'intégrité, l'éthique, la déontologie...)</li> <li>•Module recrutement, carrière (notamment des BIATSS)</li> <li>•Module sur le management d'équipes (gestion de conflits...)</li> <li>•Module sur la santé et la sécurité au travail, conditions de travail (télétravail, travail de nuit, récupération) ...</li> </ul> <p><b>Thématique 8 : Renforcer l'offre de services de la Direction de la Recherche et de l'Innovation (DRI) pour mieux accompagner la communauté des chercheurs sur les différents appels à projets (nationaux et européens) et la valorisation des travaux de la recherche (en cours).</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•Action 21 : Organiser des réunions de sensibilisation à la valorisation</li> <li>•Action 22 : Mettre en place une offre de services</li> <li>•Action 23 : Rencontrer toutes les UR/UMR pour présenter l'offre de service</li> </ul> <p><b>Thématique 10 : Améliorer la communication à destination des « chercheurs »</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•Action 24 : Restructurer l'intranet Recherche pour mieux répondre aux besoins des chercheurs</li> <li>•Action 25 : Restructurer l'internet Recherche pour mieux répondre aux besoins des chercheurs.</li> </ul> <p><b>Thématique 12 : Continuer de mettre en œuvre le plan d'action Science ouverte</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•Action 34 : Favoriser l'ouverture des publications scientifiques par la voie diamant, c'est-à-dire en accès ouvert sans paiement de frais de publication (APC)</li> </ul>

			<ul style="list-style-type: none"> <li>•Action 37 : Systématiser l'accompagnement des porteurs de projets dans le respect des obligations science ouverte (ouverture des publications, ouverture des données) exigées par les financeurs (PGD).</li> <li>•Action 38 : Aider à la rédaction de plans de gestion des données (PGD)</li> </ul>
1-6. Responsabilité	-/+	<p>•Sur les aspects éthiques : cf notamment 1-2</p> <p>•Concernant le financement : Les chercheurs sont conscients de la nécessité de bien gérer les financements y compris les financements publics très encadrés. L'ensemble des dépenses et recettes sont intégrées au logiciel financier SIFAC et contrôlées par la DRI et l'agence comptable.</p> <p>Par ailleurs l'université de Caen a déployé une plateforme spécifique à la recherche dénommée OSCAR qui répertorie tous les contrats de recherche et permet notamment leur suivi financier et qui est accessible à tout porteur de projets.</p> <p>Mais l'université doit organiser une meilleure mise à disposition des informations et engager des actions de sensibilisation et de formation. ; l'accompagnement de la DRI sur les appels à projet et sur le financement est en cours de réorganisation pour rendre un meilleur service aux chercheurs.</p> <p>•Méthodes de collectes et analyse de données :</p> <p>-Cahiers de laboratoire : ils sont déployés dans la quasi-totalité de ses laboratoires ST et BISE. Par ailleurs l'université a adopté en 2020 une charte des cahiers de laboratoire afin de formaliser et d'harmoniser les règles de bonne gestion des cahiers de laboratoire dans l'objectif d'assurer la continuité des recherches au sein du laboratoire, de pré-constituer un élément de preuve de la titularité des droits de propriété intellectuelle et de conserver définitivement les archives constitutives de l'élaboration de la recherche.</p> <p>-Respect du règlement général sur la protection des données (RGPD) concernant les données personnelles : l'université a nommé dès 2019 un Délégué à la protection des données (DPO) pour accompagner les structures de recherche dans la mise en œuvre du RGPD. Plus de 80% des chercheurs ayant répondu au questionnaire n'ont jamais eu recours au DPO.</p>	<p><b>Thématique 1 : Créer le Comité local d'éthique pour la recherche (CLER) à l'échelle de l'établissement</b> (décision du CA du 14/10/2022)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Action 1 : Mise en place du Comité</li> <li>• Action 2 : Articuler le CLER avec la référente intégrité scientifique et les autres instances ou référents.</li> </ul>
			<p><b>Thématique 2 : Déontologie</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Action 3 : Communiquer sur la charte nationale de déontologie des métiers de la recherche (2015) ratifiée en 2017 par l'université :</li> <li>• Action 4 : Traduire la charte en anglais</li> <li>• Action 5 : Renforcer le rôle du référent déontologue à l'échelle de l'établissement (lettre de mission, périmètre, articulation avec les autres instances ou référents : CLER, RIS notamment) et engager une réflexion à l'échelle de l'établissement pour étendre/adapter les dispositifs mis en place dans le secteur de la Santé (ex : conflits d'intérêt ; cumul d'activité...).</li> </ul>
			<p><b>Thématique 3 : Intégrité scientifique</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•Action 6 : Mettre en place le réseau d'experts autour de la référente à l'intégrité scientifique (RIS)</li> <li>•Action 7 : Promouvoir le MOOC "intégrité scientifique dans les métiers de la recherche" (MOOC Bordeaux)</li> <li>•Action 8 : Promouvoir l'utilisation des cahiers de laboratoires.</li> </ul>
			<p><b>Thématique 5 : Impulser une culture des « bonnes pratiques », sensibiliser et former les différents publics à une recherche intègre et responsable (éthique, déontologie, IS)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•Action 14 : Etudiants : Proposer dès le master (et dans la prochaine offre de formation) une sensibilisation aux questions d'éthique, d'IS, RGPD....</li> <li>•Action 15 : Rendre obligatoire la formation à l'éthique de la recherche, à la science ouverte dans le programme de formation des doctorants (cf article 3 de l'arrêté du 25 mai 2016)</li> <li>•Action 16 : oser des modules de formation/actions de sensibilisation autour de l'IS, la déontologie, l'éthique, la sécurité des données, la protection des données, la propriété intellectuelle...) pour tous les acteurs de la recherche.</li> </ul>
			<p><b>Thématique 6 : Rédiger des guides dématérialisés incluant tous les aspects touchant à la recherche (écosystème du chercheur, recherche intègre et responsable, conditions de travail, santé et sécurité au travail...) et adaptés aux publics ciblés :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Action 17 : guide du directeur/directrice d'unité de recherche</li> <li>•Action 18 : guide destiné aux EC (FR/GB)</li> <li>•Action 19 : guide destiné aux BIATSS</li> </ul>
			<p><b>Thématique 7/Action 20 : Proposer un parcours de formation pour les directeurs d'unité de recherche :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•Module autour de l'intégrité, l'éthique, la déontologie...)</li> <li>•Module recrutement, carrière (notamment des BIATSS)</li> <li>•Module sur le management d'équipes (gestion de conflits...)</li> <li>•Module sur la santé et la sécurité au travail, conditions de travail (télétravail, travail de nuit, récupération) ...</li> </ul>
			<p><b>Thématique 8 : Renforcer l'offre de services de la Direction de la Recherche et de l'Innovation (DRI) pour mieux accompagner la communauté des chercheurs sur les différents appels à projets (nationaux et européens) et la valorisation des travaux de la recherche (en cours).</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•Action 21 : Organiser des réunions de sensibilisation à la valorisation</li> <li>•Action 22 : Mettre en place une offre de services</li> <li>•Action 23 : Rencontrer toutes les UR/UMR pour présenter l'offre de service</li> </ul>
			<p><b>Thématique 10 : Améliorer la communication à destination des « chercheurs »</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•Action 24 : Restructurer l'intranet Recherche pour mieux répondre aux besoins des chercheurs</li> <li>•Action 25 : Restructurer l'internet Recherche pour mieux répondre aux besoins des chercheurs.</li> </ul>
1-7. Bonnes pratiques dans le secteur de la recherche	-/+	<p>•Aspects santé et sécurité :</p> <p>L'université dispose d'une direction de la prévention (DP) et d'un service de médecine de prévention des personnels (médecin, psychologue du travail, ergonome, 2 infirmiers du travail) qui mettent en place des actions de prévention et accompagnent les différentes structures et les personnels de l'université y compris les laboratoires et les « chercheurs ».</p>	<p><b>Thématique 4 : Sensibiliser, former à la sécurisation/protection des données :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•Action 9 : Création d'une capsule vidéo sur la protection des données (RGPD) : FR/EN</li> <li>•Action 10 : Création d'une fiche pratique sur la démarche RGPD (FR/EN)</li> <li>•Action 11 : Création d'une capsule vidéo sur le cryptage des ordinateurs</li> <li>•Action 12 : Création d'une fiche de bonne pratique sur la sécurisation des données (FR/EN)</li> <li>•Action 13 : Nomination d'un chargé de la sécurité du système d'information (CSSI) dans toutes les UR.</li> </ul>

		<p>Plus de 77% des « chercheurs » (R1 à R4) ayant participé à la consultation estiment adopter des méthodes de travail sûres en termes de prévention des risques (santé, sécurité des personnes, sécurité des matériels) et 63% estiment que les informations sur la prévention des risques sont accessibles (mais il existe des disparités suivant les catégories de « chercheurs »). Ils ne sont que 60% à connaître le registre santé et sécurité au travail (RSST) de leur laboratoire et seuls 51% savent qu'il existe un document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) avec là encore de fortes disparités.</p> <p>•<b>Aspects protection de la confidentialité</b> : l'université a nommé dès 2019 un Délégué à la protection des données (DPO) pour accompagner les structures de recherche dans la mise en œuvre du RGPD (<i>Règlement général sur la protection des données</i>). Mais plus de 80% des chercheurs ayant répondu au questionnaire n'ont jamais eu recours au DPO. Même si tous les « chercheurs » ne sont pas concernés (tous ne traitent pas de données personnelles), il semble néanmoins que des actions de sensibilisations et la mise à disposition d'outils soient nécessaires.</p> <p>•<b>Aspects Sécurisation/sécurité des données</b> : l'université a nommé depuis plusieurs années un responsable de la sécurité du système d'information (RSSI) secondé, dans les structures de recherche, par des correspondants (CSSI) mais leurs rôles restent encore méconnus. Ainsi seuls 13% des EC (et 30% des IGR) ont déjà eu recours au RSSI pour la sécurisation de leurs données et ils ne sont que 53% à avoir une méthodologie de conservation des données. Par ailleurs, l'université propose peu de formation pour les chercheurs. La DSI de l'université a par ailleurs conçu un CLOUD propre à l'université pour permettre le partage de documents tout en limitant le recours à des solutions externes.</p>	<p><b>Thématique 5 : Impulser une culture des « bonnes pratiques », sensibiliser et former les différents publics à une recherche intègre et responsable (éthique, déontologie, IS)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•Action 14 : Etudiants : Proposer dès le master (et dans la prochaine offre de formation) une sensibilisation aux questions d'éthique, d'IS, RGPD....</li> <li>•Action 15 : Rendre obligatoire la formation à l'éthique de la recherche, à la science ouverte dans le programme de formation des doctorants (cf article 3 de l'arrêté du 25 mai 2016)</li> <li>•Action 16 : oser des modules de formation/actions de sensibilisation autour de l'IS, la déontologie, l'éthique, la sécurité des données, la protection des données, la propriété intellectuelle...) pour tous les acteurs de la recherche.</li> </ul> <p><b>Thématique 6 : Rédiger des guides dématérialisés incluant tous les aspects touchant à la recherche (écosystème du chercheur, recherche intègre et responsable, conditions de travail, santé et sécurité au travail...) et adaptés aux publics ciblés :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Action 17</b> : <a href="#">guide du directeur/directrice d'unité de recherche</a></li> <li>•Action 18 : guide destiné aux EC (FR/GB)</li> <li>•Action 19 : guide destiné aux BIATSS</li> </ul> <p><b>Thématique 7/Action 20 : Proposer un parcours de formation pour les directeurs d'unité de recherche :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•Module autour de l'intégrité, l'éthique, la déontologie...</li> <li>•Module recrutement, carrière (notamment des BIATSS)</li> <li>•Module sur le management d'équipes (gestion de conflits...)</li> <li>•Module sur la santé et la sécurité au travail, conditions de travail (télétravail, travail de nuit, récupération) ...</li> </ul> <p><b>Thématique 10 : Améliorer la communication à destination des « chercheurs »</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•Action 24 : Restructurer l'intranet Recherche pour mieux répondre aux besoins des chercheurs</li> <li>•Action 25 : Restructurer l'internet Recherche pour mieux répondre aux besoins des chercheurs.</li> </ul> <p><b>Thématique 11 : Santé et sécurité au travail</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•Action 26 : <a href="#">Dématérialiser le RSST</a></li> <li>•<b>Action 27</b> : Elaborer un « référentiel » des risques communs à l'ensemble des UR.</li> <li>•Action 28 : Redéfinir le rôle et les missions de l'assistant de prévention (AP) et améliorer la reconnaissance de ces fonctions.</li> <li>•Action 29 : Consolider le réseau des assistants de prévention</li> <li>•Action 30 : Nommer un assistant de prévention dans toutes les structures de recherche</li> <li>•Action 31 : Sensibiliser les UR à l'obligation légale de mettre à jour le DUERP annuellement afin qu'ils y contribuent et recommander aux UR de présenter (1/an) le DUERP et le RSST lors d'une réunion/AG de laboratoire.</li> <li>•Action 32 : Traduire en anglais l'ensemble des documents réglementaires concernant la santé et la sécurité au travail.</li> </ul>
<p><b>1-8. Diffusion et exploitation des résultats</b></p>	<p>+/-</p>	<p>•<b>Valorisation</b> :</p> <p>L'université accompagne les chercheurs pour la valorisation et la diffusion de leur recherche soit directement via la Direction de la Recherche et de l'Innovation (DRI) soit en déléguant sa compétence à 3 entités extérieures rattachées à la COMUE. Par ailleurs l'université a nommé un VP délégué à la recherche partenariale.</p> <p>Le pôle Valorisation de la DRI est composé de 6 chargés de valorisation. Ce pôle est en cours de réorganisation pour mieux répondre aux besoins des « chercheurs ».</p> <p>Trois entités extérieures rattachées à la COMUE, toutes spécialisées dans un secteur, accompagnent également les « chercheurs ».</p> <p>-Normandie Valorisation a pour mission d'accompagner les chercheurs pour transférer les résultats de leur recherche vers le monde socio-économique. Elle travaille en lien étroit avec la DRI de l'université. <a href="https://www.normandie-univ.fr/normandie-valorisation-2/">https://www.normandie-univ.fr/normandie-valorisation-2/</a></p> <p>-Normandie Incubation a pour mission d'accompagner les chercheurs qui souhaitent valoriser leur recherche en créant une start-up : <a href="https://www.normandie-incubation.com/">https://www.normandie-incubation.com/</a></p> <p>- Pepite Normandie : qui accompagne l'entrepreneuriat étudiant <a href="https://www.pepite-normandie.fr/">https://www.pepite-normandie.fr/</a></p> <p>•<b>Science ouverte (SO)</b> :</p> <p>La COMUE Normandie Université (communauté de 19 établissements normands dont les 3 universités normandes) porte le dossier Science ouverte pour les 19 établissements qui la composent.</p> <p>Dans cet écosystème, l'université de Caen Normandie est particulièrement impliquée à travers son service commun de la documentation (SCD) qui porte notamment le dossier de l'appel à projet national « Atelier de la donnée ».</p> <p>En interne, l'université de Caen Normandie a adopté sa charte science ouverte en juillet 2022 qui définit une stratégie autour de 5 objectifs et elle a décliné un plan d'action. La démarche HRS4R a décidé de reprendre ce plan d'action qui est en cours de déploiement d'autant qu'il</p>	<p><b>Thématique 8 : Renforcer l'offre de services de la Direction de la Recherche et de l'Innovation (DRI) pour mieux accompagner la communauté des chercheurs sur les différents appels à projets (nationaux et européens) et la valorisation des travaux de la recherche (en cours).</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•Action 21 : Organiser des réunions de sensibilisation à la valorisation</li> <li>•Action 22 : Mettre en place une offre de services</li> <li>•Action 23 : Rencontrer toutes les UR/UMR pour présenter l'offre de service</li> </ul> <p><b>Thématique 12 : Continuer de mettre en œuvre le plan d'action Science ouverte</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•Action 33 : Renforcer l'offre de formation pour la science ouverte</li> <li>•Action 34 : Favoriser l'ouverture des publications scientifiques par la voie diamant, c'est-à-dire en accès ouvert sans paiement de frais de publication (APC)</li> <li>•Action 35 : Mettre en place un comité opérationnel pour la science ouverte dans l'établissement.</li> <li>•Action 36 : Mettre en place un point d'entrée unique sur les données de la recherche au niveau de l'établissement</li> <li>•Action 37 : Systématiser l'accompagnement des porteurs de projets dans le respect des obligations science ouverte (ouverture des publications, ouverture des données) exigées par les financeurs (PGD).</li> <li>•Action 38 : Aider à la rédaction de plans de gestion des données (PGD)</li> </ul> <p>-</p>

		<p>a été rédigé à partir de 2 consultations proposées à la communauté des chercheurs en 2021 l'une sur l'open data et l'autre sur l'open access.</p> <p>L'université de Caen Normandie a nommé une référente science ouverte et 3 services sont très impliqués :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- la DRI qui coordonne avec la référente science ouverte l'ensemble du dispositif</li> <li>-le SCD sur l'accompagnement des données de la recherche</li> <li>-les Presses universitaires de Caen (PUC) dont la directrice est également la référente Science ouverte UNICAEN. Les PUC portent le projet PRESS et promeut l'édition nativement ouverte. Enfin, les PUC et la MRSH (maison de la recherche en sciences humaines – partenariat UNICAEN-CNRS) porte l'infrastructure de recherche nationale METOPES.</li> </ul> <p>Si les « chercheurs » disent s'informer à plus de 77% pour rendre leurs recherches accessibles (open access) ils sont seulement 60% pour l'open data. Et ils ne sont que 45% à connaître les exigences des bailleurs de fonds sur ces 2 aspects. L'université doit donc poursuivre la mise en œuvre du plan d'action en 2022 pour renforcer l'engagement des chercheurs pour la science ouverte.</p>	
<p><b>1-9. Engagement envers la société</b></p>	<p>++</p>	<p><b>Science avec et pour la société</b> : <a href="https://www.unicaen.fr/obtention-du-label-sciences-et-societe-avec-une-dotacion-de-900ke/">https://www.unicaen.fr/obtention-du-label-sciences-et-societe-avec-une-dotacion-de-900ke/</a></p> <p>L'université est très active dans l'engagement envers la société. Elle a nommé un vice-président délégué en charge de la culture et de la relation science et société qui est accompagné par le service universitaire des activités culturelles (SUAC). L'université a noué il y a plusieurs années des relations privilégiées avec le Dôme, centre de culture scientifique, technique et industrielle régional (CCSTI) qui s'est traduit par la signature d'un partenariat en 2021. L'université de Caen Normandie en partenariat avec le Dôme a été l'un des premiers établissements labellisé par le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche Science avec et pour la société (SAPS) en 2021. Son plan d'actions s'articule autour de 4 axes</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-la recherche participative</li> <li>- la formation à la médiation</li> <li>- la lutte contre l'infodémie et les fakes news</li> <li>- l'évaluation et la valorisation</li> </ul> <p>Un budget de 870 000 euros est affecté sur 3 ans à ce label.</p> <p>Dans le cadre de ce label l'université a :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-ouvert un master « Médiation, science et société – recherche et innovations participatives » en septembre 2022,</li> <li>-créé un prix UNICAEN dans le cadre du Concours des têtes chercheuses (<a href="https://www.unicaen.fr/tetes-chercheuses-2023/">https://www.unicaen.fr/tetes-chercheuses-2023/</a>),</li> <li>-organisé avec le Dôme le TURFU festival (11-15 avril 2023).</li> </ul> <p>Un colloque international sur la recherche participative est prévu en novembre 2023.</p> <p>L'université est également engagée au niveau régional depuis 2019 en étant partenaire de la stratégie régionale de diffusion de la culture scientifique.</p> <p>72% des enseignants-chercheurs qui ont répondu à la consultation HRS4R disent s'impliquer dans des actions de vulgarisation scientifique.</p> <p><b>Autres engagements envers la société :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•Festival (en)quête de Sciences : chaque année depuis 6 ans l'université organise pendant 15 jours un festival de vulgarisation scientifique <a href="https://www.unicaen.fr/vie-de-campus/vie-culturelle/culture-scientifique/festival-enquete-de-sciences/">https://www.unicaen.fr/vie-de-campus/vie-culturelle/culture-scientifique/festival-enquete-de-sciences/</a></li> <li>• Expertise des chercheurs auprès des collectivités mais qui demande à être développée et mieux connue.</li> <li>• Des EC de l'université de Caen Normandie sont chargés chaque année de garantir la qualité scientifique des colloques de l'université inter-âges (association indépendante) : 19 antennes (environ 500 personnes par antenne) sur le territoire bas-normand, 350 colloques/an.</li> </ul>	<p><b>Thématique 13 : Label SAPS : continuer et renforcer les initiatives déployées dans le cadre du label SAPS (Science avec et pour la société)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•Action 39 : Attirer plus de chercheurs et d'unité de recherche dans la démarche</li> <li>•Action 40 : Organiser un colloque international sur SAPS</li> <li>•Action 41 : Création d'open badges SAPS</li> </ul>
		<p><b>1-10. Non-discrimination</b></p>	<p>+/-</p>

		<p>prévention) concourent à la lutte contre les discriminations. Le respect des différences et l'égalité de traitement des personnels de l'Université indépendamment de leur origine ethnique, de leur genre, de leur âge, de leur orientation sexuelle, de leur croyance religieuse ou de leur handicap potentiel sont par ailleurs reconnus à une très large majorité par les personnels de l'université (questionnaire HRS4R : plus de 70% des personnels considèrent que l'Université respecte les différences). Le processus d'autodiagnostic a néanmoins mis en évidence une méconnaissance par le personnel des dispositifs mis en place par l'établissement afin de lutter contre les discriminations tel que le plan d'égalité femmes/hommes (seuls 54% des répondants savent que l'université a publié ce plan) ou l'existence de la référente handicap au sein de la DRH (seuls 43% des répondants savent qu'il existe une correspondante handicap). De plus, il n'existe pas de contact référent clairement identifié et identifiable pour les cas de discriminations. Enfin, l'absence de traduction de certains documents administratifs pourrait être perçue comme une forme de discrimination. Des progrès sont encore à faire notamment dans le domaine du handicap : l'université n'atteint pas le taux légal d'emploi national de 6% imposé au sein de la fonction publique et elle n'a pas encore contractualisé avec le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Action 47 : Publier les procédures et pratiques de recrutement (toutes les catégories) en version dématérialisée.</li> <li>•Action 48 : Traduire ces procédures en anglais</li> <li>•Action 49 : Mieux communiquer sur les process de recrutement des EC titulaires.</li> </ul> <p><b>Thématique 19/ Action 50 : Organiser des actions de sensibilisation des jurys et des COS</b> (discrimination, variation des CV, reconnaissance de l'expérience de mobilité, jugement du mérite)</p> <p><b>Thématique 23 / Action 55 : Engager une réflexion à l'échelle de l'établissement sur le recrutement réservé des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE).</b></p> <p><b>Thématique 27 : Handicap et bénéficiaires de l'obligation d'emploi</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Action 64 : <a href="#">Mettre à jour le schéma directeur handicap</a></li> <li>• Action 65 : Sensibiliser les EC sur le handicap et les procédures d'aménagement des postes de travail</li> <li>•Action 66 : <a href="#">Contractualiser avec le FIPHFP.</a></li> </ul> <p><b>Thématique 28 : Plan égalité :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Action 67 : <a href="#">Remettre à jour la charte égalité</a> et l'élargir ==&gt;charte diversité</li> <li>• Action 68 : <a href="#">Mettre à profit le repyramidage pour se rapprocher des équilibres représentatifs F/H à horizon 2025 dans le corps des PU</a></li> <li>•Action 69 : Définition des équilibres F/H représentatifs à tous les niveaux (écoles doctorales, composition des services...) lors de la réactualisation du rapport de situation comparée.</li> <li>•Action 70 : Favoriser les binômes (F/H) au niveau des responsabilités.</li> </ul> <p><b>Thématique 36 : Recours et gestion des conflits au travail</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•Action 85 : Réfléchir à l'extension de la cellule d'écoute VSS aux harcèlements, aux discriminations</li> <li>•Action 86 : Mettre en place une instance indépendante de gestion des conflits.</li> <li>•Action 87 : Etablir une cartographie des différents dispositifs, rédiger un document cadre et communiquer sur les différents dispositifs.</li> <li>•Action 88 : Former les directeurs UR (cf parcours de formation des DU + guide).</li> </ul>
<b>1-11. Systèmes d'évaluation</b>	+/-	<p>L'université de Caen Normandie a mis en place des systèmes d'évaluation permettant de garantir que les performances professionnelles de ses chercheurs soient évaluées de façon régulière et transparente, en prenant en compte l'ensemble des activités de ses personnels sur les volets recherche, enseignement et responsabilités administratives. Ainsi toutes les demandes d'avancement de grade, de promotion ou d'attribution de primes sont systématiquement évaluées par des comités d'experts indépendants. Les personnels techniques en appui à la recherche bénéficient en outre d'entretiens annuels d'activité au cours desquels leur activité est évaluée de façon transparente et homogène par le biais de documents standardisés. De plus l'organisation de la recherche en France garantit une évaluation périodique des résultats de la recherche à l'échelle de l'équipe de recherche par le HCERES. Enfin, au niveau national, le CNU est également en charge d'assurer le suivi de carrière des enseignants chercheurs de façon indépendante et transparente. Seule la fonction de mentor qui n'existe pas encore à l'université de Caen n'est pas actuellement prise en compte dans ce référentiel d'évaluation des chercheurs. Concernant les personnels en appui à la recherche, l'hétérogénéité de la prise en compte de leur participation aux travaux de recherche, notamment par leur remerciement ou leur citation en tant qu'auteur, est susceptible de générer des inégalités dans les procédures d'évaluation.</p>	<p><b>Thématique 15 :</b> Evaluation des BIATSS</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•Action 43 : Valoriser l'implication des BIATSS dans l'activité recherche des laboratoires et la participation aux activités collectives.</li> <li>•Action 44 : Accompagner les BIATSS affectés en Recherche pour la rédaction du volet scientifique des rapports.</li> </ul> <p><b>Thématique 29 / Action 71 : Engager une réflexion sur les leviers disponibles pour améliorer la reconnaissance et mieux valoriser le travail de chacun, y compris PRGA/PRCE (management, référentiel, régime indemnitaire)</b></p>
<b>Axe 2 : Recrutement et sélection + recrutement OTM-R</b>			
<b>2-12. Recrutement (principes)</b>	+/-	<p>L'Université de Caen Normandie en sa qualité d'établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel de l'Etat est soumis au code général de la fonction publique et à ses règlements afférents. Dans ce cadre, l'Université respecte le cadre législatif et réglementaire qui s'impose pour le recrutement de ses personnels tant titulaires que contractuels.</p> <p>Toutefois afin de donner plus de visibilité et de transparence aux processus de recrutement, concernant entre autres les personnels contractuels, c'est-à-dire pour les postes ne nécessitant pas d'être lauréat d'un concours de la fonction publique, l'Université va conduire</p>	<p><b>Thématique 16 / Action 45 : Mettre en place un GT contractuels qui aura vocation à formuler des propositions concernant les processus de recrutement et de promotion des carrières des contractuels</b></p> <p><b>Thématique 18 : Mieux communiquer / Améliorer la transparence</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•Action 47 : Publier les procédures et pratiques de recrutement (toutes les catégories) en version dématérialisée.</li> <li>•Action 48 : Traduire ces procédures en anglais</li> <li>•Action 49 : Mieux communiquer sur les process de recrutement des EC titulaires.</li> </ul> <p><b>Thématique 19/ Action 50 : Organiser des actions de sensibilisation des jurys et des COS</b> (discrimination, variation des CV, reconnaissance de l'expérience de mobilité, jugement du mérite).</p>



		<p>un groupe de travail qui aura pour finalité l'élaboration d'une charte de gestion de la carrière des personnels contractuels. Cette charte couvrira l'ensemble des problématiques inhérentes au recrutement et au suivi de carrière de ces personnels.</p> <p>De même, afin d'assurer plus d'équité dans ses recrutements tout en favorisant la diversité des profils, l'Université va s'appuyer sur des dispositifs existants pour ses personnels titulaires mais tout en les élargissant à des dispositifs complémentaires, tel que se doter d'une charte assise sur une labellisation diversité.</p>	<p><b>Thématique 23 / Action 55 : Engager une réflexion à l'échelle de l'établissement sur le recrutement réservé des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE).</b></p> <p><b>Thématique 28 : Plan égalité :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Action 67 : Remettre à jour la charte égalité et l'élargir ==&gt;charte diversité</li> <li>• Action 68 : Mettre à profit le repyramidage pour se rapprocher des équilibres représentatifs F/H à horizon 2025 dans le corps des PU</li> <li>• Action 69 : Définition des équilibres F/H représentatifs à tous les niveaux (écoles doctorales, composition des services...) lors de la réactualisation du rapport de situation comparée.</li> <li>• Action 70 : Favoriser les binômes (F/H) au niveau des responsabilités.</li> </ul>
2-13. Recrutement (procédure)	-/+	<p>Si les procédures de recrutement des agents publics (titulaires ou contractuels) sont régies par des textes réglementaires, il convient de s'assurer de leur bonne application dans les processus de recrutement existants et à venir au sein de l'Université de Caen Normandie. L'animation du groupe de travail relatif aux personnels contractuels, devant conduire à la rédaction d'une charte de gestion à leur bénéfice, clarifiera et définira précisément dans le document finalisé les bonnes pratiques en la matière.</p> <p>La rédaction de cette charte et son existence <i>in fine</i> permettra de donner un cadre de référence opposable pour tout recrutement s'effectuant au sein de l'Université de Caen Normandie.</p> <p>En parallèle, les personnes en charge d'effectuer des recrutements bénéficieront de formations spécifiques et de sensibilisation aux biais cognitifs pouvant interférer dans les procédures.</p> <p>De même, une plateforme dématérialisée des offres d'emploi au sein de l'Université sera mise en œuvre à moyen terme. Elle aura vocation à faciliter le dépôt et l'analyse des candidatures avant entretien des candidats retenus. Elle sera également un gage de transparence vis-à-vis des candidats. Une attention particulière sera portée à la nécessité de fournir un retour circonstancié aux candidatures non retenues. L'application devra faciliter la mise en œuvre de cet aspect.</p>	<p><b>Thématique 7/Action 20 : Proposer un parcours de formation pour les directeurs d'unité de recherche :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Module autour de l'intégrité, l'éthique, la déontologie...</li> <li>• Module recrutement, carrière (notamment des BIATSS)</li> <li>• Module sur le management d'équipes (gestion de conflits...)</li> <li>• Module sur la santé et la sécurité au travail, conditions de travail (télétravail, travail de nuit, récupération) ...</li> </ul> <p><b>Thématique 16 / Action 45 : Mettre en place un GT contractuels qui aura vocation à formuler des propositions concernant les processus de recrutement et de promotion des carrières des contractuels.</b></p> <p><b>Thématique 17 / Action 46 : Mettre en place une plateforme dématérialisée de recrutement</b></p> <p><b>Thématique 18 : Mieux communiquer / Améliorer la transparence</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Action 47 : Publier les procédures et pratiques de recrutement (toutes les catégories) en version dématérialisée.</li> <li>• Action 48 : Traduire ces procédures en anglais</li> <li>• Action 49 : Mieux communiquer sur les process de recrutement des EC titulaires.</li> </ul> <p><b>Thématique 19/ Action 50 : Organiser des actions de sensibilisation des jurys et des COS</b> (discrimination, variation des CV, reconnaissance de l'expérience de mobilité, jugement du mérite).</p> <p><b>Thématique 24 / Action56 : Diffuser sur les offres d'emplois sur Euraxess</b></p>
		<p>Concernant la sélection, l'Université de Caen Normandie va s'attacher à ouvrir ses offres d'emploi de façon plus importante vers l'extérieur. La diffusion sur Euraxess sera systématique et une plus grande pluralité des membres des jurys de sélection sera développée, accentuée par la formation et la sensibilisation des membres les composant. Les assemblées consultatives de section qui sont des instances propres à l'Université de Caen Normandie verront leur organisation et leurs missions clarifiées pour toutes les sections CNU représentées au sein de l'Université. Si actuellement, elles émettent des avis sur les profils de poste devant être recrutés dans leur section CNU de référence, le manque de ligne directrice sur leur fonctionnement peut conduire à certaines incompréhensions face à leurs orientations. Enfin, afin de favoriser l'analyse des parcours au cours des entretiens de recrutement, une grille d'évaluation normalisée sera remise à chaque comité et/ou jury de sélection.</p>	<p><b>Thématique 19/ Action 50 : Organiser des actions de sensibilisation des jurys et des COS</b> (discrimination, variation des CV, reconnaissance de l'expérience de mobilité, jugement du mérite)</p> <p><b>Thématique 20 : Jury BIATSS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Action 51 : Inciter à la pluralité dans les jurys pour garantir une diversité des approches dans les recrutements (BIATSS).</li> <li>• Action 52 : Publier les arrêtés de composition des jurys pour les BIATSS contractuels ou sur postes vacants.</li> </ul> <p><b>Thématique 21 / Action 53 : Clarifier l'organisation et les missions des assemblées consultatives de section (ACS)</b></p> <p><b>Thématique 22 / Action 54 : Proposer une grille d'évaluation à chaque section de COS</b> (en distinguant MCF/ PR) + Intégrer la richesse du parcours dans les critères de la grille d'évaluation</p> <p><b>Thématique 24 / Action56 : Augmenter le nombre de candidats externes ==&gt; Diffuser sur les offres d'emplois sur Euraxess</b></p>
		<p>Le recrutement des enseignants-chercheurs et des « chercheurs-BIATSS » titulaires est très encadré par la réglementation. Par ailleurs, l'université accompagne les BIATSS pour la préparation aux concours de recrutement. Néanmoins les « chercheurs » qui ont répondu à la consultation HRS4R sont seulement 42% a estimé que le processus de recrutement des EC garantit la transparence, 37 % pour le recrutement des post-doctorants, 56% pour le recrutement des doctorants, 38% pour le recrutement des BIATSS. La transparence dans les processus de recrutement sera améliorée par la rédaction de documents de référence au sein de l'Université. La charte des contractuels issue d'un groupe de travail répondra à cette problématique pour les emplois ouverts à des contractuels. De même, un guide de procédure des pratiques de recrutement sera élaboré puis diffusé à l'ensemble des personnels pouvant être en situation d'assurer des recrutements. Une normalisation de la composition des jurys de sélection sera conduite, accentuée par la formation et la sensibilisation des membres les composant.</p>	<p><b>Thématique 16 / Action 45 : Mettre en place un GT contractuels qui aura vocation à formuler des propositions concernant les processus de recrutement et de promotion des carrières des contractuels.</b></p> <p><b>Thématique 18 : Mieux communiquer / Améliorer la transparence</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Action 47 : Publier les procédures et pratiques de recrutement (toutes les catégories) en version dématérialisée.</li> <li>• Action 48 : Traduire ces procédures en anglais</li> <li>• Action 49 : Mieux communiquer sur les process de recrutement des EC titulaires.</li> </ul>

<b>2-16. Jugement du mérite</b>	-/+	Le processus de recrutement des enseignants-chercheurs titulaires est régi par la réglementation nationale et il est supervisé par le conseil national des universités (CNU). Le recrutement des « chercheurs BIATSS » est lui aussi régi au niveau national. Si au niveau de l'établissement l'ensemble des activités est pris en compte pour la sélection (même s'il existe une variabilité suivant les disciplines), il est néanmoins nécessaire d'élaborer un cadre permettant d'objectiver au maximum le jugement du mérite des candidats. La formation des membres de jurys et/ou de comité de sélection ainsi que leur sensibilisation aux biais cognitifs devraient favoriser cette objectivation du profil des candidats.	<b>Thématique 16 / Action 45 : Mettre en place un GT contractuels qui aura vocation à formuler des propositions concernant les processus de recrutement et de promotion des carrières des contractuels.</b>
		De même la normalisation de grilles d'évaluation des candidats devra faire apparaître des items en lien avec l'évaluation du mérite des candidats.	<b>Thématique 19/ Action 50 : Organiser des actions de sensibilisation des jurys et des COS</b> (discrimination, variation des CV, reconnaissance de l'expérience de mobilité, jugement du mérite)
			<b>Thématique 20 : Jury BIATSS</b> • Action 51 : Inciter à la pluralité dans les jurys pour garantir une diversité des approches dans les recrutements (BIATSS). • Action 52 : Publier les arrêtés de composition des jurys pour les BIATSS contractuels ou sur postes vacants.
			<b>Thématique 22 / Action 54 : Proposer une grille d'évaluation à chaque section de COS</b> (en distinguant MCF/ PR) + Intégrer la richesse du parcours dans les critères de la grille d'évaluation
<b>2-17. Variations dans l'ordre chronologique des CV</b>	+/-	Les procédures de recrutement des « chercheurs » permettent de joindre un CV. Une attention toute particulière est déjà portée aux CV déposés par les candidats. Une première étude de ceux-ci est réalisée par les services RH de l'université pour vérifier l'adéquation du profil du candidat avec le poste. Mais il est nécessaire d'accentuer cet aspect et d'y adjoindre une procédure clarifiée.	<b>Thématique 16 / Action 45 : Mettre en place un GT contractuels qui aura vocation à formuler des propositions concernant les processus de recrutement et de promotion des carrières des contractuels.</b>
		Les procédures formalisées que s'engage à écrire l'Université de Caen Normandie devrait permettre d'améliorer cet aspect. Il pourrait être dans ce cadre réfléchi à une cotation des expériences portées sur le CV des candidats en lien avec le profil du poste mis au recrutement.	<b>Thématique 19/ Action 50 : Organiser des actions de sensibilisation des jurys et des COS</b> (discrimination, variation des CV, reconnaissance de l'expérience de mobilité, jugement du mérite)  <b>Thématique 22 / Action 54 : Proposer une grille d'évaluation à chaque section de COS</b> (en distinguant MCF/ PR) + Intégrer la richesse du parcours dans les critères de la grille d'évaluation
<b>2-18. Reconnaissance de l'expérience de mobilité</b>	+/-	La notion de mobilité recouvre différentes situations (mobilité internationale, entre établissement, intersectorielle, interne notamment).	<b>Thématique 16 / Action 45 : Mettre en place un GT contractuels qui aura vocation à formuler des propositions concernant les processus de recrutement et de promotion des carrières des contractuels.</b>
		Au niveau international, l'université a mis en place un recrutement spécifique pour les jeunes chercheurs étrangers ou ayant réalisé une expérience à l'étranger (appel à projet interne).	<b>Thématique 19/ Action 50 : Organiser des actions de sensibilisation des jurys et des COS</b> (discrimination, variation des CV, reconnaissance de l'expérience de mobilité, jugement du mérite)
		De façon générale, si la mobilité dont ont fait preuve les candidats est prise en considération lors d'un processus de recrutement, elle ne fait pas l'objet d'une formalisation. C'est pourquoi l'ensemble des procédures relative aux recrutements de personnels au sein de l'Université de Caen Normandie qui seront formalisées, prévoiront un cadre dédié de prise en compte de la mobilité.  Elle sera également un élément valorisé dans les avancements et/ou promotions de personnels. 71% des « chercheurs » ayant répondu au questionnaire HRS4R pensent que la reconnaissance de la mobilité (internationale, changement d'établissement...) est un élément à promouvoir.	<b>Thématique 20 : Jury BIATSS</b> • Action 51 : Inciter à la pluralité dans les jurys pour garantir une diversité des approches dans les recrutements (BIATSS). • Action 52 : Publier les arrêtés de composition des jurys pour les BIATSS contractuels ou sur postes vacants.
<b>2-19. Reconnaissance des qualifications</b>	-/+	Les profils de postes ouverts à des recrutement font état des qualifications attendues pour occuper le poste. Les services RH de l'Université étudient la recevabilité des candidatures sur la base de ce principe. Toutefois, il est nécessaire que ces qualifications soient plus précisément reconnues.	<b>Thématique 16 / Action 45 : Mettre en place un GT contractuels qui aura vocation à formuler des propositions concernant les processus de recrutement et de promotion des carrières des contractuels.</b>
		La charte des contractuels qui va être élaborée s'efforcera de proposer un cadre formalisé pour la reconnaissance des qualifications de la personne candidate au moment de son recrutement. Une réflexion relative aux régimes indemnitaires, de même que sur une cartographie des emplois au sein de l'université sera engagée afin de faire correspondre ces éléments avec les qualifications des postes.	<b>Thématique 17 / Action 46 : Mettre en place une plateforme dématérialisée de recrutement</b>
<b>20. Ancienneté</b>	-/+	Si l'ancienneté est reprise de façon automatique pour les personnels titulaires de la fonction publique recrutés, de même que celle-ci est spécifiquement prévue par la réglementation pour les candidats à un emploi de fonctionnaire, il n'existe pas de cadre de référence pour les personnels recrutés sous contrat. Le groupe de travail devant permettre la rédaction d'une charte de gestion des personnels contractuels va proposer des critères de reprise d'ancienneté pour ces personnels. Ces critères seront fixés dans un document disponible à tous, permettant ainsi une transparence sur cet aspect.	<b>Thématique 16 / Action 45 : Mettre en place un GT contractuels qui aura vocation à formuler des propositions concernant les processus de recrutement et de promotion des carrières des contractuels.</b>

<p><b>3-21.</b> <b>Nominations postdoctorales</b></p>	<p>-/+</p>	<p>Le décret 2021-1450 relatif au contrat post doctoral impose des règles strictes pour le recrutement de post-doctorant(e)s tant au regard du public concerné (jeunes docteurs recrutés au plus tard 3 ans après l'obtention du diplôme de doctorat sous contrat) que dans les objectifs poursuivis (contrat de transition professionnelle) et le suivi des post-doctorants (accompagnement spécifique la dernière année du contrat pour la valorisation de son expérience et aide à la recherche d'emploi, 20 jours de décharge de service pour bénéficier d'actions de formation vers l'insertion professionnelle).</p> <p>L'université est en retard dans la mise en œuvre de ce décret. Pour le moment plusieurs post-doctorants sont recrutés sur des postes d'IGR. L'université doit définir un statut de jeunes chercheurs et ainsi distinguer les missions d'un IGE/IGR de celles d'un CDD-enseignant-chercheurs.</p> <p>Seuls 57% des répondants au questionnaire HRS4R (65% chez les EC mais seulement 45% chez les post-doctorants et 48% chez les doctorants) considèrent que les contrats post-doctoraux sont des tremplins pour l'insertion professionnelle des docteurs.</p>	<p><b>Thématique 16 / Action 45 : Mettre en place un GT contractuels qui aura vocation à formuler des propositions concernant les processus de recrutement et de promotion des carrières des contractuels.</b></p> <p><b>Thématique 18 :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•Action 47 : Publier les procédures et pratiques de recrutement (toutes les catégories) en version dématérialisée.</li> <li>•Action 48 : Traduire ces procédures en anglais</li> <li>•Action 49 : Mieux communiquer sur les process de recrutement des EC titulaires.</li> </ul>
<p><b>Axe 3 : Conditions de travail et sécurité sociale</b></p>			
<p><b>3-22.</b> <b>Reconnaissance de la profession</b></p>	<p>+/-</p>	<p>Dans les secteurs des Sciences et Technique et BIZSE, les doctorants sont obligatoirement recrutés sur contrat : ils sont reconnus de facto comme jeunes professionnels.</p> <p>Dans le secteur SHS la plupart des doctorants ont le statut d'étudiants. Mais l'université leur met à disposition, au même titre que leurs collègues sous contrat, différents services (compte professionnel, carte de photocopies...).</p> <p>Par ailleurs 86% des répondants à la consultation HRS4R considèrent que les doctorants sont représentés au conseil de laboratoire. Et plus de 95% des post-doctorants et des doctorants (qui ont répondu à la consultation HRS4R) disent avoir l'opportunité de présenter leurs travaux au sein du laboratoire. 85% des post-doctorants et 75% des doctorants (qui ont répondu au questionnaire) ont l'impression de participer à la vie de leur structure de recherche. Enfin, plus de 85% des post-doctorants et 68% des doctorants (ayant répondu au questionnaire) estiment que leur travail est utile à leur structure et qu'il est reconnu au sein de leur structure.</p>	<p><b>Thématique 16 / Action 45 : Mettre en place un GT contractuels qui aura vocation à formuler des propositions concernant les processus de recrutement et de promotion des carrières des contractuels.</b></p>
<p><b>3-23.</b> <b>Environnement de recherche</b></p>	<p>+/-</p>	<p>L'université de Caen Normandie s'attache à créer l'environnement de travail le plus adéquat et le plus stimulant pour ses personnels. L'université a engagé une démarche de rénovation de ses bâtiments depuis plusieurs années et la grande majorité des laboratoires est correctement installée (des projets de réhabilitation sont encore en cours). L'autodiagnostic réalisé a ainsi mis en évidence un taux de satisfaction élevé des chercheurs vis-à-vis des équipements, infrastructures et ressources mis à leur disposition par l'Université. Plus de 70% % des EC, post-doctorants, doctorants ayant répondu au questionnaire disent que les équipements proposés par l'université sont adaptés et suffisants pour soutenir leur activité de recherche. Plus de 62% estiment que les infrastructures (hors numériques) sont adaptées et suffisantes.</p> <p>Les services de l'université (Direction de la recherche et de l'innovation, direction du système d'information, Direction de la prévention) ont mis en place des procédures et des méthodes veillant au respect des réglementations nationales relatives à la santé et à la sécurité dans la recherche.</p> <p>L'université de Caen met par ailleurs à disposition de ses chercheurs un système d'information performant et intégré, facilitant notamment la collaboration à distance et le travail délocalisé. Plus de 71% des répondants au questionnaire estiment que les infrastructures et les services numériques sont adaptés et suffisants pour soutenir leurs activités de recherche. L'autodiagnostic réalisé auprès de la communauté des chercheurs de l'université a néanmoins mis en évidence un défaut d'appropriation par la communauté des possibilités du système d'information, ainsi qu'un sentiment de besoin d'amélioration de la gestion des données probablement lié à la redondance de certaines demandes d'indicateurs.</p> <p>Enfin, une partie non négligeable de la communauté a exprimé une insatisfaction vis-à-vis de l'appui administratif apporté par l'Université lors des procédures de réponses à appel à projet.</p>	<p><b>Thématique 8 : Renforcer l'offre de services de la Direction de la Recherche et de l'Innovation (DRI) pour mieux accompagner la communauté des chercheurs sur les différents appels à projets (nationaux et européens) et la valorisation des travaux de la recherche (en cours).</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•Action 21 : Organiser des réunions de sensibilisation à la valorisation</li> <li>•Action 22 : Mettre en place une offre de services</li> <li>•Action 23 : Rencontrer toutes les UR/UMR pour présenter l'offre de service</li> </ul> <p><b>Thématique 10 : Améliorer la communication à destination des « chercheurs »</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•Action 24 : Restructurer l'intranet Recherche pour mieux répondre aux besoins des chercheurs</li> <li>•Action 25 : Restructurer l'internet Recherche pour mieux répondre aux besoins des chercheurs.</li> </ul> <p><b>Thématique 25 : "Mieux utiliser les outils numériques et les services en soutien à la recherche "</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•Action 57 : Mieux informer sur les possibilités offertes par le système d'information de l'université.</li> <li>• Action 58 : Consolider le soutien informatique à la recherche</li> <li>•Action 59 : Déployer le SID pour la recherche à partir de l'entrepôt de données</li> <li>•Action 60 : Améliorer les fonctionnalités d'OSCAR (plateforme de gestion des contrats de recherche) pour répondre aux besoins de gestion des équipes de recherche et de leurs publications</li> <li>•Action 61 : Faciliter l'accès aux outils « établissement » de chercheurs hors-établissement pour faciliter les collaborations (double compte)</li> </ul>
			<p><b>Thématique 6 : Rédiger des guides dématérialisés incluant tous les aspects touchant à la recherche (écosystème du chercheur, recherche intègre et responsable, conditions de travail, santé et sécurité au travail...) et adaptés aux publics ciblés :</b></p>

<p><b>3-24. Conditions de travail</b></p>	<p>-/+</p>	<p>L'Université de Caen est attentive aux conditions de travail de l'ensemble de ses chercheurs y compris les chercheurs en situation de handicap. Concernant ces derniers, outre le respect scrupuleux des réglementations nationales, l'université a déployé un poste de référent handicap au sein de la direction des ressources humaines afin de s'assurer de leur faire bénéficier des conditions de travail les plus adaptées à leur activité. Néanmoins, le faible taux relatif de travailleurs handicapés déclarés au sein de la population des enseignants chercheurs met en évidence une méconnaissance de ces dispositifs par cette communauté.</p> <p>De façon générale, l'université offre la possibilité à l'ensemble de son personnel de recherche de bénéficier de conditions de travail flexibles en ayant recours aux horaires variables, au télétravail ou aux congés sabbatiques, informe sur les dispositions financières afférentes et accompagne son personnel dans la conduite des tâches administratives liées à la mise en place de ces dispositifs.</p> <p>Elle a également déployé des dispositifs spécifiques visant à améliorer les conditions de travail tels que le remplacement systématique des congés de maternité afin de maintenir la qualité de performances des équipes de recherche, la réduction d'un tiers du volume d'enseignement des personnels nouvellement recrutés.</p> <p>Afin de combiner au mieux famille et travail, enfants et carrière elle entreprend des actions de soutien à la parentalité (deux crèches, un guide des parents, des salles de lactation) et sensibilise régulièrement sur le droit à la déconnexion.</p> <p>Cependant l'autodiagnostic réalisé auprès des chercheurs a mis en évidence un impact trop important de la vie professionnelle sur la vie familiale (plus de 85% des enseignants-chercheurs ayant répondu à la consultation HRS4R estiment que leurs activités professionnelles empiètent sur leur vie privée) se traduisant par un fort déséquilibre justifié par la difficulté à se consacrer à la recherche sur le temps de travail en raison de l'importance prise par les activités connexes (enseignement et tâches administratives).</p> <p>L'université a nommé une vice-présidente en charge du sport, de la santé et de la qualité de vie. Elle dispose également d'un service de la prévention et d'un service de médecine de prévention mais également d'un service universitaire culturel et d'un service universitaire proposant de multiples activités sportives. Le plan de formation publié chaque année propose différentes actions pour accompagner les personnels dans le travail (formation gestion du temps, gestion du stress, premier secours en santé mentale...). Mais l'université n'a pas encore rédigé son plan égalité de vie et conditions de travail.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Action 17</b> : guide du directeur/directrice d'unité de recherche</li> <li>• Action 18 : guide destiné aux EC (FR/GB)</li> <li>• Action 19 : guide destiné aux BIATSS</li> </ul> <p><b>Thématique 7/Action 20 : Proposer un parcours de formation pour les directeurs d'unité de recherche :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Module autour de l'intégrité, l'éthique, la déontologie...</li> <li>• Module recrutement, carrière (notamment des BIATSS)</li> <li>• Module sur le management d'équipes (gestion de conflits...)</li> <li>• Module sur la santé et la sécurité au travail, conditions de travail (télétravail, travail de nuit, récupération) ...</li> </ul> <p><b>Thématique 16 / Action 45 : Mettre en place un GT contractuels qui aura vocation à formuler des propositions concernant les processus de recrutement et de promotion des carrières des contractuels.</b></p> <p><b>Thématique 26 : Améliorer les conditions de travail</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Action 62 : <b>Rédiger un plan Qualité de vie et conditions de travail (QVCT)</b>. Et proposé dans ce cadre des dispositifs favorisant la conciliation vie privée/vie professionnelle (droit à la déconnexion, travail de nuit...)</li> <li>• Action 63 : Engager une réflexion avec les UR pour lutter contre l'isolement des jeunes chercheurs (doctorants, post-doctorants) et communiquer sur l'existence de salles communes.</li> </ul> <p><b>Thématique 27 : Handicap et bénéficiaires de l'obligation d'emploi</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Action 64 : <b>Mettre à jour le schéma directeur handicap</b></li> <li>• Action 65 : Sensibiliser les EC sur le handicap et les procédures d'aménagement des postes de travail</li> <li>• <b>Action 66 : Contractualiser avec le FIPHP.</b></li> </ul> <p><b>Thématique 28 : Plan égalité :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Action 67 : <b>Remettre à jour la charte égalité</b> et l'élargir ==&gt;charte diversité</li> <li>• Action 68 : <b>Mettre à profit le repyramidage pour se rapprocher des équilibres représentatifs F/H à horizon 2025 dans le corps des PU</b></li> <li>• Action 69 : Définition des équilibres F/H représentatifs à tous les niveaux (écoles doctorales, composition des services...) lors de la réactualisation du rapport de situation comparée.</li> <li>• Action 70 : Favoriser les binômes (F/H) au niveau des responsabilités.</li> </ul> <p><b>Thématique 29 / Action 71 : Engager une réflexion sur les leviers disponibles pour améliorer la reconnaissance et mieux valoriser le travail de chacun, y compris PRGA/PRCE (management, référentiel, régime indemnitaire).</b></p> <p><b>Thématique 30 / Action 72 : Poursuivre le travail d'harmonisation des processus de scolarité pour clarifier les rôles et les missions (y compris entre EC et BIATSS) et optimiser les fonctionnements</b></p> <p><b>Thématique 36 : Recours et gestion des conflits au travail</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Action 85 : Réfléchir à l'extension de la cellule d'écoute VSS aux harcèlements, aux discriminations</li> <li>• Action 86 : Mettre en place une instance indépendante de gestion des conflits.</li> <li>• Action 87 : Etablir une cartographie des différents dispositifs, rédiger un document cadre et communiquer sur les différents dispositifs.</li> <li>• Action 88 : Former les directeurs UR (cf parcours de formation des DU + guide).</li> </ul> <p><b>Thématique 38 : nouveaux entrants / jeunes chercheurs</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Action 90 : Mettre en place un tutorat/mentorat pour les nouveaux "chercheurs" entrants (volontariat)</li> <li>• Action 91 : Créer un parcours d'accompagnement dans le métier pour les nouveaux entrants.</li> </ul>
<p><b>3-25. Stabilité et permanence de l'emploi</b></p>	<p>+/-</p>	<p>Les emplois ouverts au recrutement de titulaire de la fonction publique offrent une vraie permanence et stabilité de l'emploi, tout fonctionnaire ayant la garantie de l'emploi. Cela est différent pour les personnels contractuels de la fonction publique qui sont titulaires de leur poste mais pas de l'emploi.</p> <p>Pour les personnels contractuels la réglementation impose que tout personne contractuelle soit cédésée au bout de 6 ans (sauf recrutement sur projet). Lors des recrutements de personnels contractuels cette notion n'est pas suffisamment et clairement explicitée ni les possibilités qui s'ouvrent à eux pour obtenir un emploi permanent. Les personnels recrutés sur projet sont suivis individuellement par les laboratoires mais il n'y a pas de suivi par la DRH.</p>	<p><b>Thématique 16 / Action 45 : Mettre en place un GT contractuels qui aura vocation à formuler des propositions concernant les processus de recrutement et de promotion des carrières des contractuels.</b></p>

		L'université propose dans son plan de formation un accompagnement à l'ensemble des personnels pour la préparation des concours BIATSS mais l'université doit encore améliorer l'accompagnement des personnels contractuels qui souhaitent passer un concours de la fonction publique.	
3-26. Financement et salaires	+/-	L'ensemble des personnels, quel que soit leur statut, bénéficie de l'assurance maladie, des droits liés à la parentalité et de droit à la retraite. Par ailleurs, les personnels contractuels cotisent pour une assurance chômage auquel ils ont droit en cas de non renouvellement du contrat ou à la fin du projet.	<b>Thématique 16 / Action 45 : Mettre en place un GT contractuels qui aura vocation à formuler des propositions concernant les processus de recrutement et de promotion des carrières des contractuels.</b>
		La rémunération des agents titulaires de l'université est fixée par décret (grille indiciaire qui dépend du corps et des échelons). Des primes peuvent venir s'ajouter en fonction des sujétions supplémentaires assumées (règlementation et référentiel établissement). La rémunération des personnels contractuels est fixée en référence à ces décrets. Mais l'université n'explique pas suffisamment la rémunération.  Le financement des emplois de la recherche est souvent lié à des financements en lien avec des appels à projets.	<b>Thématique 29 / Action 71 : Engager une réflexion sur les leviers disponibles pour améliorer la reconnaissance et mieux valoriser le travail de chacun, y compris PRGA/PRCE (management, référentiel, régime indemnitaire).</b>
3-27. Équilibre entre les sexes/genres	+/-	L'université de Caen s'attache depuis de nombreuses années à ce que l'ensemble de ses chercheurs disposent tous des mêmes droits et opportunités indépendamment de leur genre. Une charte égalité a ainsi été mise en œuvre dès 2014, puis un plan égalité homme/femmes pluriannuel a été instauré depuis 2019. Depuis 2020, l'université a instauré une vice-présidence dédiée à l'égalité homme/femme et a enrichi ses instances d'une commission égalité. Cette démarche pro-active a conduit à la mise en place en 2022 d'une cellule d'écoute dédiée aux violences sexuelles et sexistes. De plus l'université de Caen s'attache scrupuleusement au respect des équilibres représentatifs au niveau de ses instances en systématisant la parité dans la constitution des listes électives, des comités de sélection et d'évaluation. Ayant identifié une faible proportion de femmes au sein du corps des professeur des universités, l'université incite lors des opérations de repyramidage et de recrutement à faire évoluer favorablement cette proportion sans toutefois prévaloir sur les critères de qualité et de compétence. De plus, bien que des binômes hommes/femmes soient souvent constitués pour la direction des composantes en raison de la parité des listes électives, le nombre de femmes en situation effective de direction reste minoritaire. Enfin, l'université regrette de ne pas disposer à ce jour d'indicateurs consolidés relatifs à la définition de la représentativité des équilibres concernant les directions de thèse.  71% des « chercheurs » ayant répondu à la consultation HRS4R estiment que l'université de Caen Normandie respecte les différences et traite de manière égale les personnes quel que soit le genre. Mais ils ne sont que 54% à savoir que l'université a publié un plan égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.	<b>Thématique 19 / Action 50 : Organiser des actions de sensibilisation des jurys et des COS (discrimination, variation des CV, reconnaissance de l'expérience de mobilité, jugement du mérite)</b>  <b>Thématique 28 : Plan égalité :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Action 67 : <b>Remettre à jour la charte égalité</b> et l'élargir ==&gt;charte diversité</li> <li>• Action 68 : <b>Mettre à profit le repyramidage pour se rapprocher des équilibres représentatifs F/H à horizon 2025 dans le corps des PU</b></li> <li>• Action 69 : Définition des équilibres F/H représentatifs à tous les niveaux (écoles doctorales, composition des services...) lors de la réactualisation du rapport de situation comparée.</li> <li>• Action 70 : Favoriser les binômes (F/H) au niveau des responsabilités.</li> </ul>
			<b>Thématique 6 : Rédiger des guides dématérialisés incluant tous les aspects touchant à la recherche (écosystème du chercheur, recherche intègre et responsable, conditions de travail, santé et sécurité au travail...) et adaptés aux publics ciblés :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Action 17 : guide du directeur/directrice d'unité de recherche</b></li> <li>• Action 18 : guide destiné aux EC (FR/GB)</li> <li>• Action 19 : guide destiné aux BIATSS</li> </ul> <b>Thématique 7/Action 20 : Proposer un parcours de formation pour les directeurs d'unité de recherche :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Module autour de l'intégrité, l'éthique, la déontologie...</li> <li>• Module recrutement, carrière (notamment des BIATSS)</li> <li>• Module sur le management d'équipes (gestion de conflits...)</li> <li>• Module sur la santé et la sécurité au travail, conditions de travail (télétravail, travail de nuit, récupération) ...</li> </ul> <b>Thématique 16 / Action 45 : Mettre en place un GT contractuels qui aura vocation à formuler des propositions concernant les processus de recrutement et de promotion des carrières des contractuels.</b>
3-28. Développement de carrière	-/+	L'accompagnement de la carrière des personnels est un enjeu central pour attirer mais également conserver des talents. Un certain nombre de dispositifs existent mais ils ne sont pas suffisamment formalisés pour que chacun puisse les actionner ou s'acculturer sur les opportunités qui lui sont offertes en cours de carrière. Si les enseignants-chercheurs qui ont répondu à la consultation HRS4R disent connaître à plus de 86% les possibilités de promotion ils se sentent néanmoins plus ou moins bien informés suivant les dispositifs de carrière (66% sur le RIPEC, 55% sur les CRCT, seulement 35% sur les délégations auprès des organismes nationaux). Concernant les « chercheurs BIATSS » l'autodiagnostic a révélé que si les chercheurs BIATSS connaissent globalement bien leurs possibilités de promotion (environ à 70%) seuls 20% des enseignants-chercheurs, qui pour certains sont chargés de les évaluer, les connaissent. Par ailleurs les « chercheurs BIATSS » ne s'estiment pas suffisamment informés sur leurs dispositifs de carrière.	

		<p>L'Université de Caen Normandie va s'engager dans un travail de formalisation et d'information personnalisée de ces personnels sur les dispositifs existants et sur leur accessibilité à des évolutions professionnelles.</p> <p>La formation continue, alliant des modules spécifiques aux métiers et des parcours dédiés à assumer des fonctions pivots, doit être améliorée tant dans son offre que via une information clarifiée sur ses accès. Les plans annuels et pluriannuels de formation devront identifier précisément ces axes d'amélioration.</p>	<p><b>Thématique 22 / Action 54 : Proposer une grille d'évaluation à chaque section de COS</b> (en distinguant MCF/ PR) + Intégrer la richesse du parcours dans les critères de la grille d'évaluation</p> <p><b>Thématique 31 : Développement de carrière BIATSS :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•Action 73 : Améliorer la communication sur les lignes directrices de gestion (LDG).</li> <li>•Action 74 : Informer/Sensibiliser : proposer un webinaire à destination des BIATSS qui présente les critères d'avancement, explicite les lignes directrices de gestion (LDG) et le calendrier</li> <li>•Action 75 : Inclure ces informations dans le guide à destination des BIATSS</li> <li>•Action 76 : Accompagner/sensibiliser les directeurs UR pour qu'ils puissent accompagner les BIATSS recherche dans leur promotion + guide du directeur UR.</li> </ul> <p><b>Thématique 32 : Développement de carrière des enseignants-chercheurs :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•Action 77 : Etablir un calendrier annuel des périodes d'avancement (et des envois de circulaires)</li> <li>•Action 78 : Améliorer la communication : communiquer plus efficacement (modèle de la communication repyramidage), communiquer différemment, doubler les envois (directeurs/directrices et EC)</li> </ul> <p><b>Thématique 38 : nouveaux entrants / jeunes chercheurs</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•Action 90 : Mettre en place un tutorat/mentorat pour les nouveaux "chercheurs" entrants (volontariat)</li> <li>•Action 91 : Créer un parcours d'accompagnement dans le métier pour les nouveaux entrants.</li> </ul>
<p><b>3-29. Valorisation de la mobilité</b></p>	<p>+/-</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•La mobilité interne pour les « chercheurs BIATSS » se fait au fil de l'eau mais cela peut parfois déstabiliser les services.</li> <li>•La mobilité entre établissement se fait via le ministère pour les EC et les chercheurs BIATSS.</li> </ul> <p>•Mobilité internationale :</p> <p>L'université possède une maison de l'international (le Carré international) avec un bureau Euraxess et des services dédiés à l'international. Elle a nommé un VP délégué en charge du développement international. Il existe par ailleurs un référent relations internationales dans chaque composante. Ces référents sont réunis au sein d'un réseau.</p> <p>L'université de Caen Normandie propose de nombreuses destinations ouvertes à la mobilité des personnels et les informations concernant la mobilité internationale sont envoyées aux personnels. Mais les « chercheurs » (qui ont répondu à la consultation HRS4R) ne se sentent pas suffisamment informés sur les possibilités de mobilité internationale (62%).</p> <p>La mobilité professionnelle n'est pas assez valorisée dans le parcours des personnels. Les chercheurs qui ont répondu à la consultation HRS4R sont favorables (71%) à une reconnaissance de la mobilité (sous toutes ses formes) dans le déroulement de la carrière. L'université souhaite, après information des personnels, mieux prendre en compte la mobilité dans les éléments constitutifs au développement d'une carrière.</p> <p>Des critères de valorisation des parcours seront formalisés sur la base d'un travail collectif, ils auront pour vocation d'éclairer les choix de promotion de nos personnels. Ils devront également être partagés par l'ensemble de la communauté universitaire dans un souci de transparence et de positionnement des personnels concernés.</p>	<p><b>Thématique 16 / Action 45 : Mettre en place un GT contractuels qui aura vocation à formuler des propositions concernant les processus de recrutement et de promotion des carrières des contractuels.</b></p> <p><b>Thématique 34 / Action 80 : Mobilité interne des BIATSS : mise en place de deux mouvements par an</b></p> <p><b>Thématique 35 : Mobilité internationale :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•Communiquer différemment :</li> <li>- Action 81 : Intervenir dans les réunions de service des composantes et services pour présenter les dispositifs.</li> <li>- Action 82 : Organiser des retours d'expérience, témoignages, ambassadeurs.</li> <li>• Action 83 : Faciliter les départs pour favoriser la mobilité internationale (binômes...).</li> <li>• Action 84 : Valoriser : Créer un open badge mobilité ou tout autre action permettant de valoriser la mobilité internationale.</li> </ul>
<p><b>3-30. Accès aux services d'orientation de carrière</b></p>	<p>-/+</p>	<p>Les « chercheurs » qui ont répondu à la consultation HRS4R estiment à 65% ne pas être suffisamment accompagnés et conseillés par l'établissement au sujet de l'évolution de leur carrière.</p> <p>Il n'existe pas au sein de l'Université Caen Normandie de véritable service dédié à l'accompagnement et à l'orientation des carrières. La réorganisation de la DRH va inclure ce nouveau dispositif. Les dispositifs permettant des reconversions professionnelles, soit au titre du maintien dans l'emploi des personnels bénéficiaire de l'obligation d'emploi soit au titre de la 2<sup>ème</sup> voire 3<sup>ème</sup> carrière, devront être formalisés.</p> <p>Les doctorants bénéficient pour leur part de modules de formation à l'insertion professionnelle.</p> <p>Le décret des post-doctorants prévoit la mise en place, au plus tard 3 mois avant la fin de son contrat, d'un « accompagnement spécifique par l'établissement en vue de valoriser son parcours scientifique et son expérience professionnelle et de l'aider dans sa recherche d'un emploi pérenne dans le secteur public comme dans le secteur privé.</p>	<p><b>Thématique 33 / Action 79 : Formaliser les dispositifs de reconversion professionnelle.</b></p>

		Il bénéficie, à sa demande, d'un entretien avec un conseiller mobilité-carrière ». L'université est en retard dans la mise en place de ce dispositif règlementaire.	
3-31. Droits de propriété intellectuelle	+/-	<p>Plusieurs textes prévoient le respect des droits de propriété intellectuelles des chercheurs de l'université :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Code de la propriété intellectuelle (national) qui régit les droits d'auteurs et de propriété intellectuelle y compris ceux des chercheurs.</li> <li>- Décret n°96-858 du 2 octobre 1996 relatif à l'intéressement de certains fonctionnaires et agents de l'Etat et de ses établissements publics ayant participé directement à la création d'un logiciel, à la création ou à la découverte d'une obtention végétale ou à des travaux valorisés.</li> <li>- Décret n°2005-1217 du 26 septembre 2005 relatif à la prime d'intéressement et à la prime au brevet d'invention attribuées à certains fonctionnaires et agents de l'Etat et de ses établissements publics auteurs d'une invention et modifiant le code de la propriété intellectuelle, arrêté du 26 septembre 2005.</li> <li>- R611-14-1 du code de la propriété intellectuelle régit les rémunérations des fonctionnaires ou agents publics suivant les articles R611-12 et L611-7</li> <li>- L'université de Caen Normandie a ratifié en 2017 <u>Charte française de déontologie des métiers de la recherche</u> (2015) qui rappelle dans son article 3 que le travail collectif « confère à chaque auteur un droit de propriété intellectuelle ».</li> <li>- <u>Charte et comité de déontovigilance dans le domaine de la santé</u> (charte université de Caen et Centre hospitalier universitaire de Caen) qui prévoit dans son article 8 les principes qui régissent « l'intégrité des publications et la signature des articles ».</li> <li>- La <u>charte du doctorat</u> (COMUE) régit également dans son article 14 les droits de propriété intellectuelle des doctorants.</li> <li>- L'université a adopté en 2020 une <u>charte des cahiers de laboratoire</u> afin de formaliser et d'harmoniser les règles de bonne gestion des cahiers de laboratoire dans l'objectif notamment « de pré-constituer un élément de preuve de la titularité des droits de propriété intellectuelle ».</li> </ul> <p>La référente intégrité scientifique (RIS) de l'université peut être saisie des litiges liés aux droits de propriété intellectuelle entre chercheurs.</p> <p>Par ailleurs plusieurs services ou structures internes ou externes à l'établissement (DRI, Normandie Valorisation, Normandie Incubation, Pepite) accompagnent les « chercheurs » et les aident à protéger et valoriser leurs droits (cf aussi article 1-8).</p> <p>Néanmoins on constate (consultation HRS4R) que les si les acteurs de la recherche disent s'informer sur l'intégrité scientifique (plus de 75%) et connaître les règles portant sur la propriété intellectuelle (à plus de 67%) en revanche les réponses sont plus incertaines lorsque l'on entre dans le détail.</p> <p>L'université doit développer des formations pour aider les chercheurs à connaître leurs droits.</p>	<p><b>Thématique 2 : Déontologie</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Action 3</b> : Communiquer sur la charte nationale de déontologie des métiers de la recherche (2015) ratifiée en 2017 par l'université :</li> <li>• <b>Action 4</b> : Traduire la charte en anglais</li> <li>• <b>Action 5</b> : Renforcer le rôle du référent déontologue à l'échelle de l'établissement (lettre de mission, périmètre, articulation avec les autres instances ou référents : CLER, RIS notamment) et engager une réflexion à l'échelle de l'établissement pour étendre/adapter les dispositifs mis en place dans le secteur de la Santé (ex : conflits d'intérêt ; cumul d'activité...).</li> </ul> <p><b>Thématique 3 : Intégrité scientifique</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Action 6 : Mettre en place le réseau d'experts autour de la référente à l'intégrité scientifique (RIS)</li> <li>• Action 7 : Promouvoir le MOOC "intégrité scientifique dans les métiers de la recherche" (MOOC Bordeaux)</li> <li>• Action 8 : Promouvoir l'utilisation des cahiers de laboratoires.</li> </ul> <p><b>Thématique 5 : Impulser une culture des « bonnes pratiques », sensibiliser et former les différents publics à une recherche intègre et responsable (éthique, déontologie, IS)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Action 14 : Etudiants : Proposer dès le master (et dans la prochaine offre de formation) une sensibilisation aux questions d'éthique, d'IS, RGPD....</li> <li>• Action 15 : Rendre obligatoire la formation à l'éthique de la recherche, à la science ouverte dans le programme de formation des doctorants (cf article 3 de l'arrêté du 25 mai 2016)</li> <li>• Action 16 : oser des modules de formation/actions de sensibilisation autour de l'IS, la déontologie, l'éthique, la sécurité des données, la protection des données, la propriété intellectuelle...) pour tous les acteurs de la recherche.</li> </ul>
		<p>L'université applique la réglementation sur les co-auteurs (cf ci-dessus 3-31) y compris pour les doctorants. Ainsi, la charte du doctorat précise dans son article 14-2 que « Le doctorant doit apparaître comme auteur ou co-auteur sur l'ensemble des publications relatives à ses travaux » (...) Le directeur de thèse et le directeur de l'unité de recherche s'engagent à :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- mentionner le nom du doctorant comme co-auteur dans toutes les publications écrites ou orales issues des travaux du doctorant, y compris après la soutenance du doctorat ;</li> <li>- inciter le doctorant à publier ses travaux (seul ou comme co-auteur) »</li> </ul>	<p><b>Thématique 2 : Déontologie</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Action 3</b> : Communiquer sur la charte nationale de déontologie des métiers de la recherche (2015) ratifiée en 2017 par l'université :</li> <li>• <b>Action 4</b> : Traduire la charte en anglais</li> <li>• <b>Action 5</b> : Renforcer le rôle du référent déontologue à l'échelle de l'établissement (lettre de mission, périmètre, articulation avec les autres instances ou référents : CLER, RIS notamment) et engager une réflexion à l'échelle de l'établissement pour étendre/adapter les dispositifs mis en place dans le secteur de la Santé (ex : conflits d'intérêt ; cumul d'activité...).</li> </ul> <p><b>Thématique 3 : Intégrité scientifique</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Action 6 : Mettre en place le réseau d'experts autour de la référente à l'intégrité scientifique (RIS)</li> <li>• Action 7 : Promouvoir le MOOC "intégrité scientifique dans les métiers de la recherche" (MOOC Bordeaux)</li> <li>• Action 8 : Promouvoir l'utilisation des cahiers de laboratoires.</li> </ul> <p><b>Thématique 5 : Impulser une culture des « bonnes pratiques », sensibiliser et former les différents publics à une recherche intègre et responsable (éthique, déontologie, IS)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Action 14 : Etudiants : Proposer dès le master (et dans la prochaine offre de formation) une sensibilisation aux questions d'éthique, d'IS, RGPD....</li> <li>• Action 15 : Rendre obligatoire la formation à l'éthique de la recherche, à la science ouverte dans le programme de formation des doctorants (cf article 3 de l'arrêté du 25 mai 2016)</li> </ul>
3-32. Co-auteurs	+/-		

			<ul style="list-style-type: none"> <li>•Action 16 : oser des modules de formation/actions de sensibilisation autour de l'IS, la déontologie, l'éthique, la sécurité des données, la protection des données, la propriété intellectuelle...) pour tous les acteurs de la recherche.</li> </ul>
3-33. Enseignement	+/-	<p>L'université de Caen est attentive à ce que la mission de diffusion des connaissances scientifiques par l'enseignement qui incombe aux enseignants chercheurs ne soit pas excessive et ne perturbe pas leurs activités de recherche. Le volume horaire d'enseignement statutaire est aligné sur la réglementation nationale et toute activité d'enseignement supplémentaire par rapport à ce volume statutaire est dûment rémunérée dans le respect de la réglementation. L'enseignement étant l'un des trois piliers du métier d'enseignant chercheur, toutes les évaluations mises en place par l'université dans le cadre de l'attribution de primes ou de promotions tiennent compte de cette activité et des responsabilités pédagogiques associées au même titre que de leur activité de recherche ou de leurs responsabilités administratives. Afin de permettre aux jeunes chercheurs de mener leur activité de recherche dans les meilleures conditions, une décharge d'un tiers de leur service leur est octroyée sur la première année d'exercice. De plus tous les enseignants chercheurs nouvellement recrutés bénéficient de formations pédagogiques obligatoires afin de développer leur pratique. Enfin, afin de permettre le développement professionnel de ses chercheurs dans leur pratique de l'enseignement, l'Université de Caen a déployé un Centre d'Enseignement Multimédia Universitaire qui est à leur disposition pour les accompagner dans leur démarche pédagogique comme dans l'intégration du numérique dans leurs enseignements. Cependant ces formations restent accessibles sur la base du volontariat et ne s'inscrivent pas encore dans une perspective de développement professionnel généralisé. L'axe de progrès le plus important mis en évidence par l'auto diagnostic réalisé auprès de la communauté est une méconnaissance par les acteurs de l'enseignement (enseignants et personnel administratif en soutien) des rôles et responsabilités incombant à chacun ainsi qu'une hétérogénéité des pratiques d'une composante ou d'un département à l'autre susceptible de générer des inégalités et des insatisfactions.</p>	<p><b>Thématique 30 / Action 72 : Poursuivre le travail d'harmonisation des processus de scolarité pour clarifier les rôles et les missions (y compris entre EC et BIATSS) et optimiser les fonctionnements</b></p> <p><b>Thématique 38 : nouveaux entrants / jeunes chercheurs</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•Action 90 : Mettre en place un tutorat/mentorat pour les nouveaux "chercheurs" entrants (volontariat)</li> <li>•Action 91 : Créer un parcours d'accompagnement dans le métier pour les nouveaux entrants.</li> </ul>
			<p>Consciente de la nécessité de devoir gérer de façon impartiale et objective la résolution des conflits potentiels entre ses personnels, l'université de Caen est pleinement engagée dans l'établissement de procédures visant à apporter à tout personnel de recherche qui le souhaite l'assistance confidentielle et informelle qui lui permettra d'exercer son activité dans les meilleures conditions. Ainsi, par exemple chaque unité de recherche est dotée d'un registre santé et sécurité au travail susceptible de recueillir des déclarations de risques psychosociaux générés par une situation conflictuelle. Le recueil de ce type de risque conduit systématiquement à un examen par le CSA et à une mention au sein du Document unique d'évaluation des risques professionnels. L'université de Caen s'est également dotée d'une cellule d'écoute dédiée aux violences sexuelles et sexistes afin de pouvoir résoudre ces situations de façon prioritaire.</p> <p>Concernant les potentielles plaintes et recours en lien avec les activités de recherche, les doctorants de l'université de Caen sont tous suivis par un comité de suivi individuel (CSI) constitué de chercheurs extérieurs à l'encadrement de leur thèse et bénéficient également du soutien des écoles doctorales en cas de conflit avec leur directeur de thèse. En cas d'échec de la médiation organisée par l'ED ou de conflit impliquant le directeur de l'école doctorale, il peut être fait appel à deux médiateurs, qui sont désignés par la Commission Recherche ou le Conseil scientifique de l'établissement, l'un dans la discipline de la thèse, l'autre dans une autre discipline (charte du doctorant).</p> <p>Enfin pour tous les litiges liés à la propriété intellectuelle, l'université a missionné un référent intégrité scientifique en charge d'instruire et résoudre les potentiels conflits.</p> <p>Cependant, l'autodiagnostic réalisé auprès de la communauté a mis en évidence une méconnaissance globale de la part de la communauté de l'ensemble de ces dispositifs et procédures. De plus, l'indépendance des dispositifs de recours vis-à-vis des circuits hiérarchiques apparait également encore perfectible, alors que la relation hiérarchique est fréquemment à la source des conflits.</p>
3-34. Plaintes et recours	-/+		



			•Action 88 : Former les directeurs UR (cf parcours de formation des DU + guide).
<b>3-35. Participation aux organes de décision</b>	++	<p>-La législation française prévoit une large participation des « chercheurs » aux organes de décision de l'université (conseil d'administration, commission recherche, conseil académique, conseil social d'administration d'établissement) qui se réunissent plusieurs fois par an. <a href="https://www.unicaen.fr/universite/organisation/decisions-et-conseils/">https://www.unicaen.fr/universite/organisation/decisions-et-conseils/</a></p> <p>Par ailleurs toutes les décisions prises par ces organes de décisions sont publiées sur le site intranet de l'université et après chaque réunion les personnels reçoivent tous un mail les informant de la publication des décisions.</p> <p>-Le Président de l'université est un « chercheur » et l'équipe de direction est très majoritairement composée de « chercheurs ».</p> <p>-Tous les directeurs d'unités de recherche sont également réunis tous les 2 mois au sein de la Réunion des directeurs d'unités de recherche.</p> <p>-Les « chercheurs » sont également majoritairement représentés au sein du conseil d'UFR.</p> <p>-Enfin les « chercheurs » sont régulièrement invités à participer à différents groupes de travail et sont sollicités via des consultations pour participer à la vie de l'université (consultation science ouverte, consultation SAPS, HRS4R...).</p>	Aucune action proposée.
<b>Axe 4 : Formation et développement</b>			
<b>4-36. Relations avec les directeurs de thèse/stage</b>	+/-	<p>Les relations entre les doctorants et leurs encadrants sont définies par une charte du doctorat (article 4 : (...)) « Le doctorant s'engage sur un temps et un rythme de travail. Il a, vis-à-vis de son directeur de thèse et de son école doctorale, un devoir d'information régulière quant à l'avancement de sa thèse et aux difficultés rencontrées. A ce titre, il s'engage à remettre à son directeur autant de notes d'étape qu'en requiert son sujet et à présenter ses travaux dans les séminaires du laboratoire. Le directeur de thèse s'engage à suivre régulièrement la progression du travail et à débattre des orientations nouvelles qu'il pourrait prendre au vu des résultats déjà acquis. Il a le devoir d'informer le doctorant des appréciations positives ou des objections et des critiques que son travail pourrait susciter et de lui proposer des pistes d'amélioration. (...)</p> <p>« L'école doctorale assure pour sa part le suivi du doctorant via la mise en place d'un comité de suivi individuel du doctorant composé de membres indépendants de la direction du travail du doctorant. Il a pour mission de veiller au bon déroulement du cursus, d'évaluer dans un entretien avec le doctorant, les conditions de sa formation et les avancées de sa recherche, de formuler des recommandations et de transmettre un rapport de l'entretien au directeur de l'école doctorale, au doctorant et au directeur de thèse. Il veille également à prévenir toute forme de conflit, de discrimination ou de harcèlement et il donne un avis sur la réinscription en thèse à partir de la 3ème année d'inscription. »).</p> <p>Les doctorants bénéficient également du soutien des écoles doctorales en cas de conflit avec leur directeur de thèse. « En cas d'échec de la médiation organisée par l'ED ou de conflit impliquant le directeur de l'école doctorale, il peut être fait appel à deux médiateurs, qui sont désignés par la Commission Recherche ou le Conseil scientifique de l'établissement, l'un dans la discipline de la thèse, l'autre dans une autre discipline » (article 8 charte du doctorant).</p> <p>Par ailleurs les Ecoles doctorales (ED) limitent le nombre de doctorants par directeur de thèse pour assurer un véritable suivi du doctorant.</p> <p>Néanmoins il semble que certains jeunes chercheurs puissent se sentir isolés. L'université va engager un travail avec les directeurs d'unités de recherche sur ce sujet.</p>	<p><b>Thématique 37 / Action 89 : Supervision (Jeunes chercheurs et doctorants)</b> : Etablir un état des lieux des pratiques de supervision et organiser une réflexion à l'échelle de l'établissement sur ce que recouvre la supervision.</p> <p><b>Thématique 38 : nouveaux entrants / jeunes chercheurs</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•Action 90 : Mettre en place un tutorat/mentorat pour les nouveaux "chercheurs" entrants (volontariat)</li> <li>•Action 91 : Créer un parcours d'accompagnement dans le métier pour les nouveaux entrants.</li> </ul>
<b>4-37. Fonctions de supervision et de gestion</b>	+/-	<p>Au sein des UR les rôles sont définis et chaque personne peut se référer à une personne pour les aspects administratifs notamment (ATER==&gt; responsable de département ; doctorant==&gt; directeur de thèse ; HDRT==&gt;co-encadrement ; IAT==&gt;directeur administratif).</p>	<p><b>Thématique 6 : Rédiger des guides dématérialisés incluant tous les aspects touchant à la recherche (écosystème du chercheur, recherche intègre et responsable, conditions de travail, santé et sécurité au travail...) et adaptés aux publics ciblés :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Action 17</b> : <a href="#">guide du directeur/directrice d'unité de recherche</a></li> </ul>

		<p>Mais les enseignants-chercheurs partagent leur activité entre l'enseignement, la recherche et des tâches administratives et cela est d'autant plus vrai pour les directeurs/directrices et leurs adjoints.</p> <p>Les relations entre les doctorants et leurs encadrants sont définies par une charte du doctorat : cf 4-36 ; seuls les professeurs ou les maîtres de conférences titulaires d'une habilitation à diriger des recherches (HDR) sont habilités à diriger une thèse.</p> <p>Pour les jeunes EC, l'accompagnement à la prise de fonction sur la partie enseignement est réalisée par le CEMU ; sur la partie Recherche, elle est faite en interne des laboratoires.</p> <p>L'autodiagnostic a montré que seuls 58% des « chercheurs » (mais ils sont 70% chez les post-doctorants) ayant répondu à la consultation HRS4R estiment que les responsables d'équipes ou de projets assurent leur rôle d'accompagnement professionnel et d'encadrement des nouveaux chercheurs/nouvelles chercheuses. Et ils sont 75% à estimer que l'université devrait systématiquement proposer des formations spécifiques aux directeurs/directrices de laboratoires lors de leur prise de fonction.</p> <p>Par ailleurs les jeunes chercheurs rencontrent des difficultés à identifier les informations pertinentes qui les concernant et les services d'appui.</p> <p>L'université souhaite améliorer l'accompagnement des jeunes chercheurs en proposant un système de mentorat et elle souhaite également améliorer la formation des encadrants.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Action 18 : guide destiné aux EC (FR/GB)</li> <li>•Action 19 : guide destiné aux BIATSS</li> </ul> <p><b>Thématique 37 / Action 89 : Supervision (Jeunes chercheurs et doctorants) :</b> Etablir un état des lieux des pratiques de supervision et organiser une réflexion à l'échelle de l'établissement sur ce que recouvre la supervision.</p> <p><b>Thématique 38 : nouveaux entrants / jeunes chercheurs</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•Action 90 : Mettre en place un tutorat/mentorat pour les nouveaux "chercheurs" entrants (volontariat)</li> <li>•Action 91 : Créer un parcours d'accompagnement dans le métier pour les nouveaux entrants.</li> </ul>
<p><b>4-38. Développement professionnel continu</b></p>	<p>+/-</p>	<p>La réglementation nationale (Décret 2007-1942) prévoit un droit à formation tout au long de la vie pour tous les personnels (titulaires, contractuels) qui englobent des formations, séminaires, mais également des congés de formation.</p> <p>90% des répondants à la consultation HRS4R disent chercher à améliorer leurs compétences par divers moyens (formations, ateliers, séminaires...)</p> <p>Les enseignants-chercheurs peuvent notamment bénéficier de congés pour recherches ou conversions thématiques (CRCT). Les « chercheurs BIATSS » bénéficient du compte personnel de formation (CPF).</p> <p>L'université publie chaque année un plan de formation ouvert à tous les personnels de l'université y compris aux « chercheurs » mais l'offre recherche est perfectible (ainsi seuls 49% des « chercheurs BIATSS » qui ont répondu à la consultation HRS4R estiment que ces formations sont adaptées à leurs activités de recherche). Des formations à la sécurité sont proposées tout au long de l'année.</p> <p>Par ailleurs les « chercheurs » peuvent demander à faire financer leur participation à des colloques, séminaires, formations spécialisées soit en demandant directement à leur laboratoire soit en s'adressant au service formation de l'université. Les personnels des unités mixtes de recherche (UMR) bénéficient des formations du CNRS ou d'autres organismes.</p> <p>Pour les « chercheurs BIATSS », les besoins en formation sont identifiés chaque année lors de l'entretien professionnel.</p> <p>-Dans le cadre du décret 2021-1450, les post-doctorants bénéficient de mesures d'accompagnement et de suivi professionnels, notamment en matière de formation et d'un droit à formation de 20 jours de décharge lors de la dernière année du contrat pour des actions de préparation aux concours, examens, procédures de sélection, bilan de compétence, VAE.</p> <p>-La formation des doctorants est assurée par les Ecoles doctorales (Comue) et ils peuvent également demander à participer à des formations externes.</p> <p>L'université doit, de façon générale, améliorer son offre de formation et les procédures d'inscription. Elle doit s'adosser à des plans de formation pluriannuels, déclinés en fonction des objectifs de l'établissement portés dans son projet mais également par les unités de recherche.</p>	<p><b>Thématique 4 : Sensibiliser, former à la sécurisation/protection des données :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•Action 9 : Création d'une capsule vidéo sur la protection des données (RGPD) : FR/EN</li> <li>•Action 10 : Création d'une fiche pratique sur la démarche RGPD (FR/EN)</li> <li>•Action 11 : Création d'une capsule vidéo sur le cryptage des ordinateurs</li> <li>•Action 12 : Création d'une fiche de bonne pratique sur la sécurisation des données (FR/EN)</li> <li>•Action 13 : Nomination d'un chargé de la sécurité du système d'information (CSSI) dans toutes les UR.</li> </ul> <p><b>Thématique 5 : Impulser une culture des « bonnes pratiques », sensibiliser et former les différents publics à une recherche intègre et responsable (éthique, déontologie, IS)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•Action 14 : Etudiants : Proposer dès le master (et dans la prochaine offre de formation) une sensibilisation aux questions d'éthique, d'IS, RGPD....</li> <li>•Action 15 : Rendre obligatoire la formation à l'éthique de la recherche, à la science ouverte dans le programme de formation des doctorants (cf article 3 de l'arrêté du 25 mai 2016)</li> <li>•Action 16 : oser des modules de formation/actions de sensibilisation autour de l'IS, la déontologie, l'éthique, la sécurité des données, la protection des données, la propriété intellectuelle...) pour tous les acteurs de la recherche.</li> </ul> <p><b>Thématique 7/Action 20 : Proposer un parcours de formation pour les directeurs d'unité de recherche :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•Module autour de l'intégrité, l'éthique, la déontologie...)</li> <li>•Module recrutement, carrière (notamment des BIATSS)</li> <li>•Module sur le management d'équipes (gestion de conflits...)</li> <li>•Module sur la santé et la sécurité au travail, conditions de travail (télétravail, travail de nuit, récupération) ...</li> </ul> <p><b>Thématique 39 : Développement professionnel continu</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Action 92 : <a href="#">Mettre en place un groupe de travail formation</a> qui englobera l'aspect Recherche (2023) et qui travaillera notamment sur les aspects listés ci-dessous :</li> <li>•Action 93 : <a href="#">Dématérialiser les inscriptions aux formations internes (2023)</a> ce qui permettra notamment d'organiser un véritable suivi des formations internes</li> <li>•Action 94 : Proposer un parcours de formation aux directeurs/directeurs adjoints d'UR et à tout encadrant.</li> <li>•Action 95 : Améliorer les propositions de formation pour les acteurs de la recherche y compris les BIATSS notamment proposer une offre de formation en gestion de projets, en langues (métier) et réponses aux appels à projet.</li> <li>•Action 96 : Améliorer l'offre de formation à l'insertion professionnelle des post-doctorants et les mettre à disposition des doctorants.</li> <li>•Action 97 : Mieux communiquer sur les formations existantes.</li> <li>•Action 98 : <a href="#">Mise en place du passeport national de prévention en 2023.</a></li> </ul>
<p><b>4-39. Accès à la formation à la recherche et au développement continu</b></p>	<p>-/+</p>	<p><b>Cf également 4-38</b></p> <p>L'université dispose d'un service dédié à la formation qui propose chaque année un plan de formation des personnels. Toutes les formations proposées font l'objet d'une évaluation à la fin de la formation mais l'absence d'outil dématérialisé d'inscription et de suivi limite le</p>	<p><b>Thématique 4 : Sensibiliser, former à la sécurisation/protection des données :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•Action 9 : Création d'une capsule vidéo sur la protection des données (RGPD) : FR/EN</li> <li>•Action 10 : Création d'une fiche pratique sur la démarche RGPD (FR/EN)</li> <li>•Action 11 : Création d'une capsule vidéo sur le cryptage des ordinateurs</li> <li>•Action 12 : Création d'une fiche de bonne pratique sur la sécurisation des données (FR/EN)</li> </ul>

		<p>pilotage de la formation. Par ailleurs l'offre de formation recherche est largement perfectible. Ainsi certains besoins (gestion de projets, langues, management, sécurisation des données ...) ne sont pas couverts ou insuffisamment.</p> <p>Dans le cadre du décret 2021-1450, les post-doctorants bénéficient de mesures d'accompagnement et de suivi professionnels, notamment en matière de formation, et d'un droit à formation de 20 jours de décharge lors de la dernière année du contrat pour des actions de préparation aux concours, examens, procédures de sélection, bilan de compétence, VAE.</p> <p>Plus globalement l'université doit améliorer son offre de formation et les procédures d'inscription. Elle doit s'adosser à des plans de formation pluriannuels, déclinés en fonction des objectifs de l'établissement portés dans son projet mais également par les unités de recherche.</p>	<p>•<b>Action 13</b> : Nomination d'un chargé de la sécurité du système d'information (CSSI) dans toutes les UR.</p> <p><b>Thématique 5 : Impulser une culture des « bonnes pratiques », sensibiliser et former les différents publics à une recherche intègre et responsable (éthique, déontologie, IS)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•Action 14 : Etudiants : Proposer dès le master (et dans la prochaine offre de formation) une sensibilisation aux questions d'éthique, d'IS, RGPD...</li> <li>•Action 15 : Rendre obligatoire la formation à l'éthique de la recherche, à la science ouverte dans le programme de formation des doctorants (cf article 3 de l'arrêté du 25 mai 2016)</li> <li>•Action 16 : oser des modules de formation/actions de sensibilisation autour de l'IS, la déontologie, l'éthique, la sécurité des données, la protection des données, la propriété intellectuelle...) pour tous les acteurs de la recherche.</li> </ul> <p><b>Thématique 7/Action 20 : Proposer un parcours de formation pour les directeurs d'unité de recherche :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•Module autour de l'intégrité, l'éthique, la déontologie...</li> <li>•Module recrutement, carrière (notamment des BIATSS)</li> <li>•Module sur le management d'équipes (gestion de conflits...)</li> <li>•Module sur la santé et la sécurité au travail, conditions de travail (télétravail, travail de nuit, récupération) ...</li> </ul> <p><b>Thématique 39 : Développement professionnel continu</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Action 92</b> : <a href="#">Mettre en place un groupe de travail formation</a> qui englobera l'aspect Recherche (2023) et qui travaillera notamment sur les aspects listés ci-dessous :</li> <li>•Action 93 : <a href="#">Dématérialiser les inscriptions aux formations internes (2023)</a> ce qui permettra notamment d'organiser un véritable suivi des formations internes</li> <li>•Action 94 : Proposer un parcours de formation aux directeurs/directeurs adjoints d'UR et à tout encadrant.</li> <li>•Action 95 : Améliorer les propositions de formation pour les acteurs de la recherche y compris les BIATSS notamment proposer une offre de formation en gestion de projets, en langues (métier) et réponses aux appels à projet.</li> <li>•Action 96 : Améliorer l'offre de formation à l'insertion professionnelle des post-doctorants et les mettre à disposition des doctorants.</li> <li>•Action 97 : Mieux communiquer sur les formations existantes.</li> <li>•Action 98 : <a href="#">Mise en place du passeport national de prévention en 2023.</a></li> </ul>
<p><b>4-40.</b> <b>Supervision</b></p>	<p>-/+</p>	<p>Les doctorants sont encadrés par leur directeur de thèse qui doit posséder une habilitation à diriger des recherches (HDR). Leur relation est régie par la charte du doctorat (cf aussi 4-36) qui prévoit également que « l'école doctorale assure pour sa part le suivi du doctorant via la mise en place d'un comité de suivi individuel du doctorant composé de membres indépendants de la direction du travail du doctorant. Il a pour mission de veiller au bon déroulement du cursus, d'évaluer dans un entretien avec le doctorant, les conditions de sa formation et les avancées de sa recherche, de formuler des recommandations et de transmettre un rapport de l'entretien au directeur de l'école doctorale, au doctorant et au directeur de thèse. Il veille également à prévenir toute forme de conflit, de discrimination ou de harcèlement et il donne un avis sur la réinscription en thèse à partir de la 3ème année d'inscription. »</p> <p>En ce qui concerne les enseignants-chercheurs nouvellement nommés il n'y a pas de référent spécifique. Le mentorat existe dans certaines UR de manière informelle. L'université souhaite expérimenter un système de mentorat. Pour les « chercheurs BIATSS » un système d'accompagnement (tutorat) par un pair existe déjà.</p>	<p><b>Thématique 37 / Action 89 : Supervision (Jeunes chercheurs et doctorants)</b> : Etablir un état des lieux des pratiques de supervision et organiser une réflexion à l'échelle de l'établissement sur ce que recouvre la supervision.</p> <p><b>Thématique 38 : nouveaux entrants / jeunes chercheurs</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•Action 90 : Mettre en place un tutorat/mentorat pour les nouveaux "chercheurs" entrants (volontariat)</li> <li>•Action 91 : Créer un parcours d'accompagnement dans le métier pour les nouveaux entrants.</li> </ul>