

N° Thématique	Thématiques	N° action	Actions proposées	Articles	2023				2024				2025				2026				2027				2028				Unité responsable	Unités impliquées	Indicateur(s) cible(s)
					T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4																				
AXE 1 : ASPECTS ETHIQUES ET PROFESSIONNELS : (15 thématiques déclinées en 44 actions)																															
1	Ethique	1	•Mise en place du Comité local d'éthique pour la recherche (CLER) à l'échelle de l'établissement	1-1, 1-2, 1-6,																						DGS/DRI		•Nomination des membres •Nombre d'avis émis pas le CLER/an			
		2	•Articuler le CLER avec la référente intégrité scientifique et les autres instances ou référents (déontologue...)																								DGS/VP recherche		•Nombre de réunions de coordination/an		
2	Déontologie	3	•Communiquer sur la charte nationale de déontologie des métiers de la recherche (2015) ratifiée en 2017 par l'université : Diffuser la charte à l'ensemble des acteurs de la recherche	1-1, 1-3, 1-4, 1-5, 1-6, 3-31, 3-32																						RIS/ référent déontologue		•% d'acteurs de la recherche connaissant la charte (Enquete 2022 : 23% ; cible : 40% en 2024 ; 60 % en 2025)			
		4	•Communiquer sur la charte nationale de déontologie des métiers de la recherche (2015) : traduire la charte en anglais																								RIS/ Référent déontologie	CI	% d'acteurs de la recherche étranger connaissant la charte (cible 2024 : 40% ; cible 2025 : 60%)		
		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)																									DGS / DRH	VP RH / VP recherche / DAJI	•Nomination d'un référent déontologue •Rédaction d'une lettre de mission •Nb de dossiers traités annuellement	
3	Intégrité scientifique	6	•Mettre en place le réseau d'experts autour de la référente à l'intégrité scientifique (RIS)	1-3, 1-5, 1-6, 1-8, 3-31, 3-32																						VP recherche /RIS	DRI	•Nomination des experts			
		7	•Promouvoir le MOOC "intégrité scientifique dans les métiers de la recherche" (MOOC Bordeaux)																								RIS	ED	•Actions de promotion •%d'EC ayant connaissance du MOOC (cible 2024 : 30% ; cible 2025 : 50% ; cible 2026 : 70%)		
		8	•Promouvoir l'utilisation des cahiers de laboratoires																									DRI	structures de recherche	•organiser 1 action de promotion /an •% d'unités de recherche utilisant des cahiers de laboratoires (quand cela est pertinent)	
4	Accompagner à la sécurisation/ protection des données : mettre des outils à disposition	9	•Création d'une capsule vidéo sur la protection des données (RGPD) : FR/EN	1-7, 1-8, 4-38, 4-39																							CEMU	DAPAC/ CEMU	•Création de la capsule vidéo et diffusion à la communauté % de chercheurs ayant été destinataires de la capsule vidéo (cible 2025 : 100%) % de chercheurs connaissant la capsule (cible 2025 : 30% ; 2026 : 40% ; 2027 : 60%)		
		10	•Création d'une fiche pratique sur la démarche RGPD (FR/EN)																									DAPAC (DPO)	Dircom	•Création de la fiche pratique RGPD % de chercheurs ayant été destinataires de la fiche pratique (cible 2025 : 100%)	
		11	•Création d'une capsule vidéo sur la sécurisation des données (FR/EN)																										CEMU	RSSI/ CEMU	•Création de la capsule vidéo et diffusion à la communauté. % de chercheurs ayant été destinataires de la capsule vidéo (cible 2025 : 100%) % de chercheurs ayant connaissance de la capsule (cible 2025 : 30% ; 2026 : 45% ; 2027 : 60%)
		12	•Création de fiches de bonnes pratiques sur la sécurisation des données (FR/EN)																										RSSI	Dircom	•Création des fiches de bonnes pratiques % de chercheurs destinataires des fiches pratiques (cible 2025 : 100%) % de chercheurs ayant connaissance de l'existence des fiches pratiques (cible 2025 : 30% ; 2026 : 45% ; 2027 : 60%)
		13	•Nomination d'un chargé de la sécurité du système d'information (CSSI) dans tous les laboratoires																										RSSI	UR	Nombre de CSSI nommés dans les laboratoires (cible 2024 : 70% des UMR ; 40% des UR)

N° Thématique	Thématiques	N° action	Actions proposées	Articles	2023				2024				2025				2026				2027				2028				Unité responsable	Unités impliquées	Indicateur(s) cible(s)
					T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4																				
11	Santé et sécurité au travail	26	•Dématiser le Registre Santé Sécurité au Travail (RSST)	1-7, 3-34																							DP	• Nombre de registres dématérialisés remplis / registres papier cible 2025 : 100%			
		27	•Elaborer un « référentiel » des risques communs à l'ensemble des structures de recherche.																									DP	• Elaboration du référentiel et mise à disposition des directeurs /directrices		
		28	•Redéfinir le rôle et les missions de l'assistant de prévention (AP) et améliorer la reconnaissance de ces fonctions.																										DP / DRH	•Rédaction d'une nouvelle lettre de mission	
		29	•Consolider le réseau des assistants de prévention																										DP / DRH	•Nombre de réunions du réseau •Taux de participation des AP	
		30	•Nommer un assistant de prévention dans toutes les structures de recherche																										DP	•Nombre d'AP nommé(e)s (cible 2025 : 75% des unités de recherche)	
		31	•Sensibiliser les UR à l'obligation légale de mettre à jour le DUERP annuellement et leur recommander de présenter (1/an) le DUERP et le RSST lors d'une réunion/AG de laboratoire																											DP	•Nombre d'actions de sensibilisation/an •Nombre de laboratoires sensibilisés (cible 2024 : 30% ; cible 2025 : 45%, cible 2026 : 60%)
		32	•Traduire en anglais l'ensemble des documents règlementaires concernant la santé et la sécurité au travail																											DP	CI % de documents traduits
12	Science ouverte	33	•Renforcer l'offre de formation pour la science ouverte	1-5, 1-8																							SCD	•Nombre de modules différents proposés/an •Nombre de chercheurs inscrits /an			
		34	•Ouverture des publications : Favoriser l'ouverture des publications scientifiques par la voie diamant, c'est-à-dire en accès ouvert sans paiement de frais de publication (APC)																									PUC	•Créer une chaîne ressources pour les EC et les personnels •Etablir une liste des éditeurs diamants / % des publications éditées par la voie diamant		
		35	• Mettre en place un comité opérationnel pour la science ouverte dans l'établissement																										VP Recherche/référente SO	Nombre de réunions annuelles	
		36	•Mettre en place un point d'entrée unique sur les données de la recherche au niveau de l'établissement																										DRI/SCD	•Nombre de demandes traitées/an	
		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																										DRI/SCD	SCD •Nombre de porteurs de projets accompagnés •Nombre de porteurs de projets accompagnés/ nombre de projets déposés	
		38	•Aider les chercheurs à la rédaction de plans de gestion des données (PGD)																											DRI/SCD	•Nombre de plans de gestion de données accompagnés/an
13	Engagement envers la société : Science avec et pour la société (SAPS)	39	•Attirer plus de chercheurs et d'unité de recherche dans la démarche																								Cellule SAPS	•Nombre de chercheurs impliqués dans la démarche/an •Nombre de structures de recherche impliquées dans la démarche			
		40	•Organiser un colloque international sur SAPS																									Cellule SAPS	•% de participants étrangers au colloque		
		41	•Créer des open badges SAPS																										Cellule SAPS	Nombre d'open badge attribués/an	
14	Engagement envers la société : Autre	42	•Renforcer/faire connaître l'offre de services recherche de l'université auprès des partenaires socio-économiques	1-9																						VP recherche partenariale	• Réalisation d'actions de communication sur l'offre de services établissement •nombre de partenariats noués				
15	Evaluation	43	•Evaluation des BIATSS : Valoriser l'implication des BIATSS dans l'activité recherche des laboratoires et la participation aux activités collectives.	1-11																							DRH	Nb de BIATSS repyramidés dans le cadre de la LPR			
		44	•Evaluation des BIATSS : Accompagner les BIATSS affectés en Recherche pour la rédaction du volet scientifique des rapports.																									DRH	•Nombre d'ateliers proposés/an •Nombre de BIATSS inscrits/an		

N° Thématique	Thématiques	N° action	Actions proposées	Articles	2023				2024				2025				2026				2027				2028				Unité responsable	Unités impliquées	Indicateur(s) cible(s)
					T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4																				
AXE 2 : RECRUTEMENT (9 thématiques déclinées en 12 actions)																															
16	Recrutement et carrière des contractuels	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	2-12, 2-13, 2-15, 2-16, 2-17, 2-18 2-19, 2-20, 2-21, 3-22, 3-24, 3-25, 3-26, 3-28, 3-29																								DRH		•Mise en place du GT •Formalisation des processus de recrutement et de promotion des carrière des contractuels	
17	Simplifier/ sécuriser le recrutement	46	•Mettre en place une plateforme dématérialisée de recrutement	2-13, 2-19																								DRH	DSI	•Mise en place de la plateforme •Nombre de recrutements réalisés via la plateforme	
18	Mieux communiquer / Améliorer la transparence	47	•Publier les procédures et pratiques de recrutement (toutes les catégories) en version dématérialisée	1-10, 2-12, 2-13, 2-15, 2-21																								DRH		%de procédures publiées en version dématérialisées. (Cible 2025 : 100%)	
		48	•Traduire les procédures et pratiques de recrutement (toutes les catégories) en anglais																										DRH		•% des procédures publiées en anglais (cible 2025 : 100%)
		49	•Mieux communiquer sur les process de recrutement des EC titulaires																											DRH	
19	Sensibiliser	50	•Organiser des actions de sensibilisation des jurys et des COS (discrimination, variation des CV, reconnaissance de l'expérience de mobilité, jugement du mérite)	1-10 ; 2-12, 2-13, 2-14, 2-16, 2-17, 2-18																								DRH		•Nombre d'actions de sensibilisation réalisées/an •Nombre de jurys et de COS formés (cible 2025 : 100%)	
20	Recrutement BIATSS	51	•Jurys BIATSS : Inciter à la pluralité dans les jurys pour garantir une diversité des approches dans les recrutements (BIATSS).	2-14, 2-16, 2-18																								DRH		• Constitution d'un vivier et d'une doctrine	
		52	•Jurys BIATSS : Publier les arrêtés de composition des jurys pour les BIATSS contractuels ou sur postes vacants.																										DRH		% d'arrêtés de composition des jurys publiés (cible 2024 : 100%)
21	Recrutement des EC	53	•Clarifier l'organisation et les missions des assemblées consultatives de section (ACS)	2-14																								VP RH		•Rédiger une fiche précisant les missions et fonctionnement des ACS	
22		54	• Proposer une grille d'évaluation à chaque section de COS (en distinguant MCF/ PR) + Intégrer la richesse du parcours dans les critères de la grille d'évaluation	2-14, 2-16, 2-17, 3-28																								DRI / DRH		•Elaboration de grilles d'évaluation (PR/MCF) qui tiennent compte de la richesse du parcours	
23	Ouvrir / Elargir le recrutement	55	•Engager une réflexion à l'échelle de l'établissement sur le recrutement réservé des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)	1-10, 2-12																								DRH		• Mise en place d'un GT •Propositions pour élargir l'utilisation du recrutement réservé	
24		56	Augmenter le nombre de candidats externes ==> •Diffuser sur Euraxess les offres de postes/d'emplois	2-13, 2-14																								Carré international	DRI/DRH	•Nombre d'offres d'emploi publiées sur Euraxess / an	

N° Thématique	Thématiques	N° action	Actions proposées	Articles	2023			2024				2025				2026				2027				2028				Unité responsable	Unités impliquées	Indicateur(s) cible(s)
					T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4			
AXE 3 : CONDITIONS DE TRAVAIL ET SECURITE (12 thématiques déclinées en 32 actions)																														
25	Soutien à la recherche : "Mieux utiliser les outils numériques et les services en soutien à la recherche "	57	•Mieux informer sur les possibilités offertes par le système d'information de l'université	3-23																						DSI/Dircom		•Diffusion directe auprès des EC des possibilités offerte par le SI •Présentation aux directeurs d'UR		
		58	• Consolider le soutien informatique à la recherche																								DSI		• Identifier les besoins • proposer des améliorations dans l'organisation du soutien informatique à la recherche	
		59	•Déployer le SID pour la recherche à partir de l'entrepôt de données																									DAPAC	DSI	•Mise à disposition d'indicateurs et tableaux de bord Recherche
		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																									DRH/DSI		•Mise en place des fonctionnalités demandées •Nombre de contrats de recherche déposés sur OSCAR
		61	•Faciliter l'accès aux outils « établissement » pour les chercheurs hors-établissement pour faciliter les collaborations (double compte)																									DSI		•Nombre d'EC d'ENSICAEN ayant un compte UNICAEN (cible 2025 : 50%)
26	Améliorer les conditions de travail	62	•Rédiger un plan Qualité de vie et conditions de travail (QVCT) . Proposer des dispositifs favorisant la conciliation vie privée/vie professionnelle (droit à la déconnexion, travail de nuit...)	3-24																						DRH		•Rédaction du plan QVCT		
		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.																								DRH	DP	•Identifier les périmètres concernés et engager une concertation avec les directeurs /directrices concerné(e)s •réduire le sentiment d'isolement des jeunes chercheur(e)s (consultation)	
27	Handicap et bénéficiaires de l'obligation d'emploi	64	•Rédiger un nouveau schéma directeur du handicap	1-10, 3-24																						DRH / DEVE		•Rédaction du nouveau schéma directeur du handicap •% de chercheurs ayant connaissance du nouveau schéma directeur du handicap		
		65	•Rédiger un support d'information pour sensibiliser les EC sur le handicap et les procédures d'aménagement des postes de travail																								DRH		%d'EC sensibilisés.	
		66	•Contractualiser avec le FIPHFP																									DRH		• Signature de la convention avec le FIPHFP
28	Plan égalité	67	• Remettre à jour la charte égalité et l'élargir ==>charte diversité	1-10, 2-12,3-24, 3-27, 3-34																						DRH		% de chercheurs ayant connaissance de la nouvelle charte égalité		
		68	•Mise à profit du repyramidage pour se rapprocher des équilibres représentatifs F/H à horizon 2025 dans le corps des PU																								DRH		•Indicateur de performance (cible 2025 : 35%)	
		69	•Définition des équilibres F/H représentatifs à tous les niveaux (écoles doctorales, composition des services, etc) lors de la réactualisation du rapport de situation comparée.																									DRH		•Indicateur de performance
		70	•Favoriser les binômes (F/H) au niveau des responsabilités.																									DGS/ VP RH		•Nombre de binômes F/H
29		71	•Engager une réflexion sur les leviers disponibles pour améliorer la reconnaissance des personnels et mieux valoriser le travail de chacun, y compris PRGA/PRCE (management, référentiel, régime indemnitaire)	1-11, 3-24, 3-26																						DRH		•Proposer des actions/dispositifs pour améliorer la reconnaissance des personnels		
30		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	3-24, 3-33																						DRH / DAPAC	DAPAC/ DEVE	•Clarifier le rôle des BIATSS/EC •Tendre à une harmonisation des pratiques		

N° Thématique	Thématiques	N° action	Actions proposées	Articles	2023			2024				2025				2026				2027				2028				Unité responsable	Unités impliquées	Indicateur(s) cible(s)
					T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4			
31	Développement de carrière BIATSS	73	•Améliorer la communication sur les lignes directrices de gestion (LDG) .	3-28																						DRH	• Rédaction d'une fiche d'information % de BIATSS ayant été destinataires de la fiche d'information			
		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																								DRH	•Organisation du webinaire •Nombre de BIATSS affectés en recherche ayant suivi le webinaire •Taux de satisfaction		
		75	•Inclure ces informations dans le guide à destination des BIATSS affectés en recherche																									DRH	•Rédaction du guide à destination des BIATSS affectés en recherche % de BIATSS ayant été destinataires du guide	
		76	•Accompagner/sensibiliser les directeurs UR pour qu'ils puissent accompagner les BIATSS recherche dans leur promotion + guide du directeur UR																									DRH	•Nombre de directeurs/directrices accompagné(e)s	
32	Développement de carrière des EC	77	•Etablir un calendrier annuel des périodes d'avancement (et des envois de circulaires)	3-28																						DRH	•Rédaction et diffusion du calendrier			
		78	•Améliorer la communication : communiquer plus efficacement, communiquer différemment (directeurs et EC)																								DRH	•Proposer des actions de communication adaptées •Taux de satisfaction		
33	Accès au service d'orientation et de carrière	79	•Formaliser les dispositifs de reconversion professionnelle	3-30																						DRH	•Formalisation des dispositifs			
34	Mobilité interne des BIATSS	80	•Mobilité interne des BIATSS : mise en place de deux mouvements/an	3-29																						DRH	•Organisation des mouvements			
35	Mobilité internationale	81	•Communiquer différemment : intervenir dans les réunions de service des composantes et services pour présenter les dispositifs	3-29																							Carré international	•Nombre de réunions organisées et nombre de structures de recherche concernées •Nombre de structures de recherche représentées dans la mobilité internationale		
		82	•Communiquer différemment : Organiser des retours d'expérience, témoignages, ambassadeurs.																									Carré international	•Nombre de retour, d'action de communication (RETEX,témoignages organisés)/an •Enquete de satisfaction	
		83	• Faciliter : diversifier les modèles de mobilité internationale (mobilités vers des pays francophones, mobilités en binômes...).																										Carré international	•Nombre de départs à l'international •Nombre de "chercheurs" ayant bénéficié d'une mobilité internationale •Nombre de structures de recherche représentées dans la mobilité internationale
		84	•Valoriser : Créer un open badge mobilité ou tout autre action permettant de valoriser la mobilité internationale																										Carré international	DRH/ CEMU •Mise en place de l'open badge ou autre action choisie •Nombre de "chercheurs" attributaires/an
36	Recours et gestion des conflits au travail	85	•Réfléchir à l'extension de la cellule d'écoute VSS aux harcèlements, aux discriminations.	1-10, 3-24, 3-34																							DRH	•Mise en place du groupe de travail		
		86	Mettre en place une instance indépendante de gestion des conflits																									DRH	•Mise en place de l'instance (nomination des membres, règles de fonctionnement) •Nombre de situations traitées/an	
		87	•Etablir une cartographie des différents dispositifs, et rédiger un document cadre et communiquer sur les différents dispositifs																										DRH	•Rédaction du document cadre % de chercheurs ayant connaissance des dispositifs
		88	•Former les directeurs UR (cf parcours de formation des DU + guide)																									DRH	•Proposer un parcours de formation (modules adaptés) •Nombre de directeurs/directrices formés •Taux de satisfaction	

N° Thématique	Thématiques	N° action	Actions proposées	Articles	2023			2024				2025				2026				2027				2028				Unité responsable	Unités impliquées	Indicateur(s) cible(s)		
					T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4					
AXE 4 : FORMATION ET DEVELOPPEMENT (3 thématiques déclinées en 10 sous-actions)																																
37	Supervision	89	•Etablir un état des lieux des pratiques de supervision et engager une réflexion à l'échelle de l'établissement sur ce que recouvre la supervision.	4-36, 4-37, 4-40																							DRH		•Etat des lieux formalisé •Mise en place d'une consultation			
38	Jeunes chercheurs et nouveaux chercheurs	90	•Mettre en place un tutorat/mentorat pour les nouveaux "chercheurs" entrants (volontariat)	3-24, 3-28, 3-33, 4-36, 4-37, 4-40																							DRH	DRI	•Nombre de demandes pour bénéficier du système de mentorat/année. •Suivi de la satisfaction des bénéficiaires et des mentors			
		91	•Créer un parcours d'accompagnement dans le métier pour les nouveaux entrants																									DRH	DRI	•Création du parcours •Nombre/pourcentage de nouveaux entrants formés •satisfaction des personnes formées		
39	Développement professionnel continu	92	• Mettre en place un groupe de travail "formations aux missions de la recherche"	4-38, 4-39																							DRH	DRI	•Mise en place du GT •Proposer des formations adaptées à la recherche			
		93	•Dématiser les inscriptions aux formations internes + organiser un véritable suivi des formations internes																									DRH		•Mettre en place une plateforme dématérialisée •Nombre de demandes de formation via la plateforme		
		94	•Proposer un parcours de formation aux directeurs/directeurs adjoints de structures de recherche et à tout encadrant.																										DRH / DRI		•Présentation du parcours de formation formalisé •Nombre de directeurs/directrices bénéficiaires du parcours et ayant suivi le parcours	
		95	•Améliorer l'offre de formation pour les acteurs de la recherche y compris les BIATSS : proposer des formations en gestion de projets, en langues (métier) et réponses aux appels à projet.																										DRH / DRI		•Présentation du parcours de formation formalisé •Nombre d'inscription aux formations •Suivi de la satisfaction	
		96	• Améliorer l'offre de formation à l'insertion professionnelle des doctorants et des post-doctorants																										VP recherche /DRI		•Présentation du parcours de formation formalisé •Nombre de formation à l'insertion professionnelle proposées /an •Nombre de doctorant(e)s, post-doctorant(e)s inscrit(e)s / an •Taux de satisfaction /an	
		97	• Mieux communiquer sur les formations existantes.																											DRH		•Elaboration d'un catalogue de formation •Organiser des actions de communication •Nombre de chercheur(e)s inscrits aux formations proposées
		98	• Mettre en place le passeport national de prévention																											DP		•Mise en place du passeport national •Nombre de chercheur(e)s titulaires du passeport