|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| ***ACTIONS proposées*** | ***GAP Principes(s)*** | ***Temporalité annuelle (a minima par trimestre/semestre)*** | ***Unité responsable*** | ***Indicateur(s) / Cible(s)*** |
| *100 mots maximum* | *Retrieved from the GAP Analysis* |  |  |  |
| **Aspects éthiques et professionnels** |
| 1.1 Une formation de sensibilisation à l'intégrité scientifique est systématiquement proposée à tous·tes les directeur·trices de thèse (y compris les MOOC) sur les principes éthiques et contre les Violences Sexistes et Sexuelles et égalité (formation obligatoire pour tous·tes les directeur·trices de thèse ), conformément au Plan Egalité 2024-2026 (page 43) : Mesure 4.4.5, 4.4.10, 4.4.17 « Proposer des formations aux enseignant·es (tout statut confondu) aux pratiques d’enseignement égalitaire | *2* | T3 2026, T3 2027, T3 2028, T3 2029, T3 2030 | Mission EgalitéDGDRH | Nombre de personnels en situation d’encadrement formés en comparaison du nombre de personnels ciblés |
| 1.2 Formation des nouveaux·lles recruté·es à l'éthique et à l'intégrité de la recherche :Formation des nouveaux doctorant·es (R1), post- doctorant·es (R2), Attaché·es temporaire d'enseignement et de recherche (ATER) (R1, R2),Formation des Maitre·sse de Conférence (R3) Chargé·es de Recherche du développement durable (R3) | 2 | T4 2026, T4 2027, T4 2028, T4 2029, T4 2030 | DGDRH CIPEN Ecoles doctorales (R1) | Liste de participants  |
| 2.1 Rédaction d’une procédure adaptée pour les chercheur·euses concernant le montage de projets à tout niveau (national à international) et mise en application | 4 | T1 and T4 2026, T1 and T4 2027, T1 and T4 2028, T1 and T4 2029, T1 and T4 2030 | DGS | Bilan annuel via tableau de comptage de projets soumis via la procédure |
| 3.1 Les comités de recrutement devraient ajouter des règles de non-discrimination à leurs codes de pratique internes et indiquer comment ces règles sont appliquées. | 10 | T4 2025, T4 2026, T4 2027, T4 2028, T4 2029, T4 2030 | DGDRH | Rapports annuels Cible : l'ensemble de la communauté universitaire |
| 3.2 Les actions doivent être menées dans le cadre du [Plan égalité 2024 - 2026](https://mission-egalite.univ-gustave-eiffel.fr/fileadmin/contributeurs/Mission-egalite/Plan/Plan_EFH_2024-2026_EN_vd.pdf) (disponible en français et en anglais, sur le site de la mission égalité) voté par le Conseil d'administration le 12 décembre 2024 :Mesure 2.1 (p.20): « Veiller au respect de la désignation, dans une proportion minimale de 40 % de chaque genre »Mesure 2.9 (p.24): « Continuer de suivre chaque année la répartition femmes-hommes des postes d’encadrement » | 27 | T4 2025, T4 2026, T4 2027, T4 2028, T4 2029, T4 2030 | Mission EgalitéMissionDD&RS DGDRH | Indicateurs du plan d’égalité 2024-2026 :- M2.1 : synthèse des commissions défaillantes- M2.9 : % de femmes dans les instances de gouvernance et de dialogue social de l’université ;% de femmes vice-présidentes et directrices d’une des écoles-composantes et école-membre;% de femmes directrices de composante de formation ou de recherche, ou de service |
| * 1. Accompagnement de la carrière des chercheuses :

Retour congé maternité sans perte de temps sur la carrièreAppui aux chercheuses en milieu de carrière pour l’Habilitation à Diriger les Recherches (HDR) | 27 | T4 2026 | CaC en formation restreinte | Intégration de la mesure dans le prochain plan égalité 2026-2028 |
| 4.1 Postdoctorant·e (R2) : un rapport scientifique est demandé par la composante de recherche pour l'évaluation de leur contribution dans le cadre d’un renouvellement de contrat ; un support d’aide à l’évaluation permettant de mettre en évidence les compétences acquises est fourni | 11 | T3 2026, T3 2027, T3 2028, T3 2029, T3 2030 | VP RechercheComposantes de recherche | Indicateur : Nombre de R2 présents à l’université et de nombre de rapports produitsCible : 80% à deux ans et 100% à cinq ans |
| 4.2 Introduction d’un dispositif d’accompagnement interne avec des pairs pour les chercheur·euses isolé·es ou en difficulté (R3-R4), en lien avec le Conseil Académique (pour les enseignant·es-chercheur·euses) | 11 | T4 2027, T4 2028, T4 2029, T4 2030 | DGDRHDGSVP RH | Nombre de demande d’entretien |
| **Recrutement et sélection** |
| 5.1 Proposer à la COMEVAL l’intégration dans le règlement intérieur de la COMEVAL des modalités de prise en compte du handicap et de règles de non-discrimination pour application par les jurys dans leur code de pratique | 12 | T4 2025 | VP APPVP RechercheCOMEVAL | Règlement intérieur modifié : oui/non |
| 6.1 Diffusion de la Charte des contractuels.les aux personnels concernés, accessible facilement sur l’intranet et le site web | 13 | T4 2025 | DGDRH | Mise en ligne de la charte |
| 6.2 Mise en place d’une publication systématique des offres d'emploi en anglais sur EURAXESS pour tous les profils (R1-R4) | 13 | T1 2026, T1 2027, T1 2028, T1 2029, T1 2030 | VP RechercheDGDRHComposantes de recherche | Taux de publication d'offres d'emplois publiées sur EURAXESS |
| 6.3 R1-R4: Les fiches de postes possèdent un en-tête contenant un lien qui renvoie sur la page web HRS4R. Cette page contient la boite à outil OTM-R dont le Guide OTM-R, les conditions de travail, le règlement intérieur et les grilles statutaires (y compris contractuelles). | 13 | T1 2027 | DGDRH | Réalisé oui/non |
| 6.4 Mise en place d’un référentiel d’évaluation de l’atteinte des objectifs de la politique OTM-R pour la campagne de recrutement  | 13 | T4 2027 | DGS DAPAC –Départment qualité et métrologie | Production du référentielEvaluation annuelle |
| 7.1 Des actions doivent être menées dans le cadre du Plan d'égalité 2024-2026 : Recrutement (pages 19-22). Il est traduit en français et en anglais et est disponible sur le site de la Mission égalité [ici.](https://mission-egalite.univ-gustave-eiffel.fr/fileadmin/contributeurs/Mission-egalite/Plan/Plan_EFH_2024-2026_EN_vd.pdf)Mesure 2.1 (p.20): « Veiller au respect de la désignation, dans une proportion minimale de 40 % de chaque genre ».R1 : mixité jurys des écoles doctorales de recrutement doctorant·es | 14 | T4 2026 | DGDRHMission Egalité | Plan d’égalité M2.1 : synthèse des commissions défaillantes  |
| 7.2 R3, R4 : interagir avec le Ministère de l’aménagement du territoire et Transition écologique concernant les jurys COMEVAL concernant les membres nommés pour se rapprocher des critères légaux sur leur composition homme/femme, cf règlement intérieur de la COMEVAL | 14 | T2 2027 | PrésidenceCOMEVALVP Recherche | Évaluation de l’écart de la composition homme/femme par rapport aux critères requis |
| 7.3 Interagir avec le Ministère de l’aménagement du territoire et transition écologique afin de mettre en place un dialogue entre la COMEVAL et l'université sur la question les critères de recrutement. | 14 | T2 2026 | VP RechercheVP APPVP RH | Récapitulatif des actions |
| 7.4 Guide en ligne en anglais et en français sur le processus de sélection du·de la directeur·trice de thèse pour les doctorant·es (basé sur le modèle du projet MSCA CLEAR-Doc-101034248) | 14 | T3 2026 | VPI | Production du guide sur intranet |
| 8.1 Publier les procédures et pratiques de l'OTM-R en ligne sur le [site de recrutement d'Uni Eiffel](https://recrutement.univ-gustave-eiffel.fr/qui-sommes-nous) | 15 | T1 2026 | DGDRH | Publier nos procédures sur le site internet de l'université |
| 8.2 R1: R1 : Renvoyer vers le site des écoles doctorales sur le site recrutement de l'UniversitéR2 : Publier les offres de recrutement de contractuel·les sur le [site de recrutement](https://recrutement.univ-gustave-eiffel.fr/) de l'Université avec BEETWEN | 15 | T3 2025 | DGDRH | Implémentation site web |
| **Conditions de travail et sécurité sociale** |
| 9.1 **Tous (R1 - R4)** : Plusieurs actions de l'"Axe 3 - Equilibre vie personnelle et professionnelle / vie de campus" doivent être menées dans le cadre du nouveau Plan Egalité 2024-2026 voté lors du Conseil d'administration du 12e décembre 2024. Il est traduit en français et en anglais et est disponible sur le site de la Mission égalité [ici](https://mission-egalite.univ-gustave-eiffel.fr/agir-ensemble-pour-legalite/nos-engagements-et-nos-actions).. | 24 | T4 2026 | Mission Egalité | En fonction de la mesure du [plan égalité](https://mission-egalite.univ-gustave-eiffel.fr/agir-ensemble-pour-legalite/nos-engagements-et-nos-actions) dont Finalisation du Schéma Directeur Handicap (action 6.1.1 Road map DD&RS) |
| 9.2 [La feuille de route DD&RS Road Map for Label DD&RS](https://mission-ddrs.univ-gustave-eiffel.fr/fileadmin/contributeurs/DDRS/Politique_DD_RS/Schema_Directeur_DD_RS.pdf) s'engage à *Formaliser une qualité de vie au travail* (voirsous-section Axe 6 - Accompagner les parcours des personnels et améliorer le bien-être des personnels et des étudiants, 6.3.1 action). | 24 | T2 2028 | Mission DD&RS  | Formalisation d’une politique de qualité de vie au travail Création et diffusion d’une charte sur l’usage du numérique |
| 9.3 R1-R4 : Réintroduction de la Charte des temps (équilibre vie privée/vie professionnelle)  | 24 | T1 2027 | DGDRHPrésidence | Production charte |
| 10.1 Système point primes attribuables 1 fois par an à tout·e chercheur·euse pour une action spécifique (R3/R4), y compris pour la participation à des projets européens et internationaux | 26 | T3 2025, T3 2026, T3 2027, T3 2028, T3 2029, T3 2030 | DGDRHVPRH CaC | Production de la liste des chercheurs·euses par le VPRH |
| 10.2 Mise en œuvre du décret du ministère de l'Aménagement du territoire et de la Transition écologique du 30 juillet 2025 portant création du régime indémnitaire des chercheurs appartenant aux corps des chargés de recherche (R3) et directeurs de recherche (R4) du développement durable (RIPEC).  | 26 | T4 2025, T4 2026, T4 2027, T4 2028, T4 2029, T4 2030 | VPRHDGDRHVP RechercheCaC | Dialogue établit/ dialogue non établit et processus en place |
| 11.1 R3-R4 : Mise en place d’un système de mentorat à destination des R1-R2 validé par le CaC. Le vivier de mentor·es docteurs (R3-R4) ou non docteurs (R1-R2) se constituera sur la base d’un appel à volontariat. Le.la mentor·e devra être externe à l’environnement de recherche du jeune chercheur ou de la jeune chercheuse. Le cas échéant, une formation sera proposée aux mentor·es en amont | 28 | T2 2027, T2 2028, T2 2029, T2 2030 | VPRHVP CaC | Appel envoyé aux chercheurs et constitution d’une listede mentors |
| 12.1 R4 : intégrer dans les critères de concours ou d’avancement la reconnaissance de la mobilité interne  | 29 | T1 2028 | VPRHVPAPP | Production decanevas actualisés de dossier de carrière par CNU/COMEVAL |
| 12.2 R1-R2 : impliquer les chercheurs·euses co-encadrant pendant que le doctorant·e /Postdoctorant·e est en mobilitéR3-R4 : Améliorer le soutien aux chercheur·euses en mobilité internationale | 29 | T1 2028 | VPIDGSCAPLA | Nombre de chercheur·euses en mobilité accompagnés par catégorie |
| 13.1 R1: identifier les ancien·nes élèves pour créer un réseau d’alumni. | 30 | T3 2028 | DGDRHDGS/DGDPSIFondation Eiffel | Page web du réseau constitué |
| 13.2 R1 - R4 : développer des compétences en anglais pour défendre des arguments, se vendre lors d'entretiens ou décrocher des projets ; en débouchant sur une certification  | 30 | T4 2025, T4 2026, T4 2027, T4 2028, T4 2029, T4 2030 | CAPLAFormation continue | Nombre de formations par an en anglais |
| 13.3 R1-R2 : diffuser plus largement la formation et l’accompagnement au montage de projets postdoctoraux européens (type MSCA, ERC) | 30 | T4 2025, T4 2026, T4 2027, T4 2028, T4 2029, T4 2030 | VPIDGS | Nombre de chercheur.euses accompagné·es |
| 13.4 R2 : atelier de sensibilisation sur la "gestion des premières années de la carrière scientifique" | 30 | T3 2027, T3 2028, T3 2029, T3 2030 | DGDRH | Nombre d'ateliers organisés par an/ Nombre de participant·es aux ateliers |
| 14.1 R1 : inciter les écoles doctorales à déployer des formations sur les stratégies de publications pendant la période de la thèse, dont des ateliers sur le statut de co-auteur·trice | 32 | T1 2027, T1 2028, T1 2029, T1 2030 | Ecoles doctorales | Nombre d'ateliers organisés par an/ Nombre de participant·es aux ateliers |
| 14.2 R1-R4 : diffusion d'un guide de "bonnes pratiques pour la production scientifique collective" qui reconnait le travail de tous et toutes. Accessible en ligne | 32 | T3 2027 | VP RechercheCEDISDGS/DGDSR | Production du guide et sa diffusion sur l’intranet |
| **Formation et développement** |
| 15.1 Les candidat·es qui envisagent d'occuper un poste de direction dans un laboratoire doivent suivre un ensemble de formations prédéfini avant le début de leur exercice qui inclut, une fois nommés, le conseil aux jeunes chercheurs pour les accompagner vers l’obtention de l’HDR (Habilitation à Diriger des Recherches).  | 37 | T4 2026, T4 2027, T4 2028, T4 2029, T4 2030 | DGDRH | Nombre de formations |
| 15.2 Les chercheur·euses qui obtiennent une HDR (R3-R4) et les nouveaux encadrants qui supervisent une thèse (R2-R3) doivent suivre un cours dédié à l'encadrement des doctorant·es (voir l'exemple de CLEAR-Doc). | 37 | T2 2027, T2 2028, T2 2029, T2 2030 | DGDRH | Liste des membres du réseau de chercheur.euses encadrant ou supervisant une thèse formé·es |