**Plan d'action HRS4R**

**Université Gustave Eiffel - version finale 20/08/2025**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Historique des versions** | | | | | |
| Version | Date de MàJ | Rédacteur | Objet des principales modifications | Approuvé par | Diffusion |
| 1.0 | 18/04/2024 | Agnès Jullien  Claire  Marie Manceaux  Sylvie Chevrier | Réutilisation de certains éléments du Gap Analysis issu du D3.1 d'Incities, qui ont leur place dans l'Action Plan | Agnès Jullien |  |
| 2.0 | 29/04/2024 | Agnès Jullien  Claire  Marie Manceaux | Utilisation de l'approche comitologique pour désigner qui sera en charge de quel principe |  |  |
| 3.0 | 28/05/2024 | Agnès Jullien  Claire  Marine Ménager  Marie Excoffon-Gagnoud  Céline Rousselot  Corrine Brusque | Remodelage suite à modification entre +/+ et -/- du Gap Analysis  Ajouter des éléments RH |  | DD&RS |
| 4.0 | 18/06/2024 | Agnès Jullien  Claire  Marie Manceaux | Relecture et réécriture avant passage au Collège de la recherche | Agnès Jullien | Collège de la recherche |
| 5.0 | 25/10/2024 | Agnès Jullien  Claire Dissaux  Caroline  Maëva Ballon  Daniella Lopez | Consultation de la Mission Egalité pour améliorer le contenu de certains principes |  |  |
| 6.0 | 10/04/2025  Version annotée /modifiée par le  *Comité de pilotage* | Agnès Jullien  Johann Courtecuisse, *représentant* Claire Dissaux  Serge Piperno  Frédéric Moret  Marie Fauque *représentant* Nathalie Marillier  Caroline Trotot : *excusée*  Sylvie Chevrier *au titre du WP1 management du projet InCITIES* | Actions +/- en jaune commentées et amendées par le SC  NB : il manquait le principe 17 à examiner à la prochaine réunion remis dans le document annoté  Le projet InCITIES prévoit une candidature au label avant fin 2025 | Frédéric Moret | Intranet  Enregistrement zoom permettant de générer CR de la réunion fait Sylvie Chevrier  Annoter le plan V6.0 fait Johann+ Agnès à valider |
| 7.0 | 16/05/2025 | Agnès Jullien  Etienne Lemaire  Claire Dissaux  Claude Marin-Lamellet | Ajout d’indicateurs pour compléter et alignement par rapport au Gap Analysis | Agnès Jullien | Intranet Eiffel |
| 8.0 | 20/05/2025 | Agnès Jullien  Claire Dissaux  Serge Piperno  Frédéric Moret  Marie Fauque *absente* Nathalie Marillier *absente*  Caroline Trotot  Sylvie Chevrier *absente* | Actions -/+ en jaune commentées et amendées par le SC  Autres principes commentés: Action 6, Action 8, Action 9, Action 14 | Agnès Jullien | Intranet Eiffel |
| 9.0 | 03/06/2025 | Membres de la Commission Spécialisée International :  Mélika BEN SALEM  Nicolas HAUTIERE  Hasnaa ANISS  Eric INCERTI  Odile ABRAHAM  Sylvie CHEVRIER  Franziska SCHMIDT  Cerise RANDON  Virginie DENIAU | Actions commentées et amendées par la CSI réunie le 2 juin 2025 | Agnès JULLIEN  Claude MARIN LAMELLET | CaC  Intranet Eiffel |
| 10 | 10/07/2025 | Claire DISSAUX | Articulation avec les propositions du groupe de chercheur·euses ayant révisés le GAP analysis | Agnès JULLIEN |  |
| 11 | 15/07/2025 | CLEAR-Doc supervisors | Ajout des bonnes pratiques qui sont ressorties lors d’un atelier avec les superviseurs CLEAR-Doc sur les principes 11, 12, 15 |  | Intranet Eiffel |
| 12 | 5/8/2025 | Agnès Jullien  Flavie Deschamps  Etienne Lemaire  Philippe Tamagny | Modification des actions 11 , 12.2, 15.1 pour tenir compte des ajouts des superviseurs CLEAR-Doc.  Alignement des indicateurs du plan avec ceux de plan d’égalité et du label DD&RS  Production d’un Gantt pour vérifier la cohérence de l’échéancier à suivre par les différents services et VPs  Indicateurs et services vs implementation  Indicateurs et actions vs implementation lien COMEVAL | Gilles Roussel | Frédéric Moret  Serge Piperno |
| 13 | 11/08/2025 | Agnès Jullien | Prise en compte des modifications suite à RIPEC et des corrections de Frédéric Moret sur la version 12 | Frédéric Moret |  |

**Cadre européen des carrières de la recherche,** la recommandation vise à :

* améliorer les conditions et l'environnement de travail des chercheur·euses, assurer un équilibre entre vie professionnelle et vie privée et lutter contre la précarité
* promouvoir des mesures de protection sociale adéquates, en accordant une attention particulière aux chercheur·euses en début de carrière
* favoriser la mobilité intersectorielle et une véritable circulation des talents entre les secteurs en dotant les chercheur·euses de compétences transversales, en plus de solides compétences en matière de recherche, et en contribuant à répondre à la demande du marché en talents hautement qualifiés
* la lutte contre les inégalités persistantes dans les carrières de la recherche (fondées par exemple sur le sexe, l'âge, l'origine ethnique, nationale ou sociale, la religion ou les convictions, l'orientation sexuelle, la langue, le handicap, l'opinion politique, la situation sociale ou économique) et les défis du marché (par exemple, le manque d'opportunités de mobilité intersectorielle)

La recommandation regroupe les profils des chercheur·euses en quatre groupes R1-R4 et propose des exemples de professions correspondant à ces profils :

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Comparative table of researchers** | | |
| **HRS4R Coding** | **European Commission categories** | **UNI EIFFEL categories** |
| R1 - First-level researcher | Doctoral student, junior researcher | **Doctoral student** recruited by Université Gustave Eiffel, including temporary teaching and research assistants (ATER) doctoral student recruited by Université Gustave Eiffel |
| R2 - Recognised researcher | Postdoctoral researcher, research assistant | **Contractual postdoctoral researcher** or **postdoctoral ATER** recruited by Université Gustave Eiffel |
| R3 - Senior researcher | Assistant professor, principal | **Maitre.sse de Conférence** **(MCF)**: Assistant Professor, recruited by Université Gustave Eiffel  **Chargé·e de Recherche du développement durable (CR DD)**: Sustainable Development Research Assistant recruited by the Ministry of Territorial Planning and Ecological Transition via its COMEVAL and then assigned to work at Université Gustave Eiffel  **Engineer junior equivalent researcher**: junior Engineer assimilated researcher [CESAAR](https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://www.ecologie.gouv.fr/sites/default/files/documents/CGDD_Reglement-interieur-CESAAR.pdf&ved=2ahUKEwjLjduM7MCOAxUQNPsDHX4sBbEQFnoECBwQAQ&usg=AOvVaw2eWNHeEo--aBFZ43sm2U7Q) to work at Université Gustave Eiffel |
| R4 - Principal researcher | Tenured professor, scientific director | **Professeur des Universités (PU)**: University Professor, recruited by Université Gustave Eiffel  **Directeur de recherche du développement durable (DR DD)**: Sustainable Development Research Director, recruited by the [[Ministry of Territorial Planning and Ecological Transition](https://www.ecologie.gouv.fr/)](https://www.ecologie.gouv.fr/) via its COMEVAL and then assigned to Université Gustave Eiffel  **Engineer senior equivalent researcher**: senior Engineer assimilated researcher [CESAAR](https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://www.ecologie.gouv.fr/sites/default/files/documents/CGDD_Reglement-interieur-CESAAR.pdf&ved=2ahUKEwjLjduM7MCOAxUQNPsDHX4sBbEQFnoECBwQAQ&usg=AOvVaw2eWNHeEo--aBFZ43sm2U7Q) to work at Université Gustave Eiffel |

* UNI EIFFEL = Université Gustave Eiffel
* ATER = Attaché temporaire d'enseignement et de recherche / temporary teaching and research position
* CA = Conseil d’administration / Adminitrative Council
* CAC = Conseil académique / Academic
* CAPLA = Centre d’actions pédagogiques en Langues / Language Education Center
* CEDIS = Comité d'éthique, de déontologie et d'intégrité scientifique / Ethics, Professional Conduct and Scientific Integrity Committee
* CESAAR= Comité d’évaluation des agents de catégorie A ayant une activité de recherche/ Evaluation Committee for Category A Agents Engaged in Research Activities
* CIPEN = Centre d'Innovation Pédagogique et Numérique / center for educational and digital innovation
* CNU = Conseil National des Universités / National Universities Council
* CNRS = Centre National de la Recherche Scientifique / National Centre for Scientific Research
* COMEVAL = Commission d'évaluation des chercheurs du développement durable / Commission for the Evaluation of Sustainable Development Researchers
* DAPAC = Direction de l’Appui au Pilotage et à l’amélioration Continue / Directorate support for steering and continuous improvement
* DQM = Département Qualité et Métrologie / Quality and Metrology Department
* CR DD: Chargé.e de Recherche du Développement Durable (Sustainable Development Research Assistant)
* CSI = Comité de suivi individuel / Individual Monitoring Committee
* DD&RS = Développement durable et Responsabilité Sociétale / Sustainable Development and Corporate Social Responsibility
* DGDAF = Direction Générale Déléguée aux Affaires Financières / Deputy General Manager for Financial Affairs
* DGDRH = Direction Générale des Ressources Humaines / Directorate-General for Human Resources
* DGDSR = Direction Générale Déléguée au Soutien à la Recherche / Deputy Director General for Research Support
* DGS = Direction générale des Services/General Services Directorate
* DSOS = Diffusion des connaissances et ouverture à la société / Knowledge Dissemination and Outreach" department
* DGS = Direction générale des Services/General Services Directorate
* EP = Plan d’Egalité / Equality Plan
* MESR = Ministère Chargé de l’Enseignement Supérieur et de la Recherche / Ministry of Higher Education and Research
* MCF: Maitre de Conférence / Assistant Professor
* MTE = Ministère de la Transition Ecologique / Ministry for Ecological Transition
* PE= Plan égalité/Equality Plan
* RGPD = Règlement général de protection des données / General Data Protection Regulation
* RSU = Rapport Social Unique / Single Social Report
* VP APP = Vice Présidence Appui aux Politiques Publiques
* VP I = Vice Présidence International
* VP RI  = Vice Présidence Recherche

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Actions** | **Principes associés HRS4R**  **(issu du Gap Analysis)**  **Jaune : +/-**  **Bleu : -/+** | **Num** | **Description de l'action** | **Unité responsable** | **Calendrier (par trimestre (Q) de l'année)** | **Indicateur approprié/**  **Objectif quantitatif** | **Statut actuel**  **(complet/**  **mise en œuvre/en cours)** |
| **Aspects éthiques et professionnels** | | | | | | | |
| **ACTION 1** | 2. Principes éthiques  Les chercheur·euses doivent adhérer aux pratiques éthiques reconnues et aux principes éthiques fondamentaux de mise dans leur(s) discipline(s), ainsi qu'aux normes éthiques étayées par les différents codes d'éthique nationaux, sectoriels ou institutionnels. | 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 » | Mission Egalité  DGDRH | Q3 2026, Q3 2027, Q3 2028, Q3 2029, Q3 2030 | Nombre de personnels en situation d’encadrement formés en comparaison du nombre de personnels ciblés | A faire |
| 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) | DGDRH  CIPEN  Ecoles doctorales (R1) | Q4 2026, Q4 2027, Q4 2028, Q4 2029, Q4 2030 | Liste de participants | A faire |
| **ACTION 2** | 4. Attitude professionnelle  Les chercheur·euses devraient avoir pris connaissance des objectifs stratégiques régissant leur environnement de recherche ainsi que les mécanismes de financement, et devraient demander toutes les autorisations nécessaires avant de commencer leurs travaux de recherche ou d'accéder aux ressources fournies.  Ils devraient informer leurs employeurs ou leur directeur de thèse/stage lorsque leur projet de recherche est retardé, redéfini ou achevé, ou prévenir si leur projet doit être terminé plus rapidement ou être suspendu pour quelque raison que ce soit. | 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 | DGS | Q1 and Q4 2026, Q1 and Q4 2027, Q1 and Q4 2028, Q1 and Q4 2029, Q1 and Q4 2030 | Bilan annuel via tableau de comptage de projets soumis via la procédure | En cours |
| **ACTION 3** | 10 Non-discrimination  Les employeurs des chercheur·euses ne pratiquent aucune discrimination entre les chercheur·euses fondée sur le sexe, l'âge, l'origine ethnique, nationale ou sociale, la religion ou la croyance, l'orientation sexuelle, la langue, le handicap, l'opinion politique, la situation sociale ou économique.  27 Équilibre entre les genres  Les employeurs devraient viser l'instauration d'un équilibre représentatif entre hommes et femmes à tous les niveaux du personnel, y compris au niveau des directeur·trices de thèse/stage et des gestionnaires. Cet équilibre devrait s'obtenir au moyen d'une politique d'égalité des chances au moment du recrutement et aux étapes ultérieures de la carrière, sans prévaloir pour autant sur les critères de qualité et de compétence. Pour que l'égalité de traitement soit assurée, les comités de sélection et d'évaluation devraient refléter un équilibre adéquat entre hommes et femmes. | 3.1 | La DGDRH, les assistant·es sociales ou PRH (Proximité Ressources Humaines, côté ex-IFSTTAR) et la mission DD&RS (Développement durable et Responsabilité Sociétale) avec le service d'action sociale travaillent sur des mesures visant à rendre les aides existantes plus transparentes pour les personnels et à tendre vers une plus grande égalité pour les services où il est possible d'agir en faveur des publics concernés. | DGDDRH | Q4 2025, Q4 2026, Q4 2027, Q4 2028, Q4 2029, Q4 2030 | Rapports annuels  Cible : l'ensemble de la communauté universitaire | En cours |
| 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) voté par le Conseil d'administration le 12 décembre 2024. Il est traduit en français et en anglais et est disponible sur le site de la Mission Egalité :  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 » ici . | Mission égalité  Mission DD&RS  DGDRH | Q4 2025, Q4 2026, Q4 2027, Q4 2028, Q4 2029, Q4 2030 | 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 | En cours |
| 3.3 | Accompagnement de la carrière des chercheuses :   * Retour congé maternité sans perte de temps sur la carrière * Appui aux chercheuses en milieu de carrière pour l’Habilitation à Diriger les Recherches (HDR) | CaC en formation restreinte | Q4 2026 | Intégration de la mesure dans le prochain plan égalité 2026-2028 | A faire |
| **ACTION 4** | 11 Systèmes d'évaluation  Les employeurs devraient introduire pour tous les chercheur·euses, y compris les chercheur·euses expérimenté·es, des systèmes d'évaluation afin que leurs performances professionnelles soient évaluées de façon régulière et transparente par un comité indépendant (et de préférence international dans le cas des chercheur·euses expérimenté·es).  Ces procédures d'évaluation devraient dûment tenir compte de l'ensemble de leur créativité dans la recherche et de leurs résultats de recherche, par exemple : publications, brevets, gestion de la recherche, enseignement et conférences, supervision, fonction de mentor·e, collaboration nationale ou internationale, tâches administratives, activités de sensibilisation du public et mobilité, et devraient entrer en considération dans le cadre de l'avancement de carrière. | 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 | VP Recherche  Unités de recherche | Q3 2026, Q3 2027, Q3 2028, Q3 2029, Q3 2030 | Indicateur : Nombre de R2 présents à l’université et de nombre de rapports produits  Cible :  80% à deux ans et 100% à cinq ans | A faire |
| 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) | DGDRH  DGS  VP RH | Q4 2027, Q4 2028, Q4 2029, Q4 2030 | Nombre de demande d’entretien | A faire |
| **Recrutement et sélection** | | | | | | | |
| **ACTION 5** | 12. Recrutement  Les employeurs devraient veiller à ce que soient clairement spécifiées les normes d'entrée et d'admission pour les chercheur·euses, particulièrement en début de carrière, et devraient également faciliter l'accès aux groupes désavantagés ou aux chercheur·euses qui reviennent à une carrière de chercheur·euse, y compris les enseignant·es (de tout niveau) revenant à une carrière de chercheur·euse.  Les employeurs devraient adhérer aux principes exposés dans le code de conduite pour le recrutement des chercheur·euses lorsqu'ils nomment ou recrutent des chercheur·euses. | 5.1 | 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 | VPAPP  VP Recherche  COMEVAL | Q4 2025 | Règlement intérieur modifié : oui/non | **A faire** |
| **ACTION 6** | 13. Recrutement (Code)  Les employeurs devraient établir des procédures de recrutement ouvertes, efficaces, transparentes, favorables, comparables à l'échelle internationale, et adaptées aux types de postes publiés.  Les annonces devraient donner une description étendue des connaissances et compétences requises et ne devraient pas être spécialisées au point de décourager les candidat·es recevables. Les employeurs devraient inclure une description des conditions de travail et des droits, y compris les perspectives de développement de carrière. En outre, le délai séparant la publication de l'offre d'emploi ou de l'appel à candidatures et la date limite de réponse doit être réaliste. | 6.1 | Diffusion de la Charte des contractuels.les aux personnels concernées et accessible facilement sur l’intranet et le site web | DGDRH | Q4 2025 | Mise en ligne de la charte | **A faire** |
| 6.2 | Mise en place d’une publication systématique des offres d'emploi en anglais sur EURAXESS pour tous les profils (R1-R4) | VP Recherche  DGDRH  Unités de recherche | Q1 2026, Q1 2027, Q1 2028, Q1 2029, Q1 2030 | Taux de publication d'offres d'emplois publiées sur EURAXESS | A faire |
| 6.3 | R1-R4: Les fiches de postes possède une 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). | DGDRH | Q1 2027 | Réalisé oui/non | A faire |
| 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 puis évaluation annuelle. | DGS DAPAC – Departement Qualité et Métrologie | Q4 2027 | Production du référentiel  Evaluation annuelle | A faire |
| **ACTION 7** | 14. Sélection (Code)  Les comités de sélection devraient rassembler des expertises et des compétences diverses, refléter un équilibre adéquat entre hommes et femmes et, si nécessaire et possible, inclure des membres issus de différents secteurs (public et privé) et disciplines, provenant notamment d'autres pays, et possédant l'expérience appropriée pour évaluer le·la candidat·e. Dans la mesure du possible, un large éventail de pratiques de sélection devrait être utilisé, telles que l'évaluation par des experts externes et les entretiens en tête-à-tête. Les membres des comités de sélection devraient être convenablement formés. | 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 | DGDRH  Mission Égalité | Q4 2026 | Plan d’égalité M2.1 : synthèse des commissions défaillantes | A faire |
| 7.2 | R3, R4 : interagir avec le Ministère de l’aménagement du territoire et Transition écologique concernant les jurys COMEVAL en se rapprochant des critères légaux sur la composition homme/femme, cf règlement intérieur de la COMEVAL | Présidence  COMEVAL  VP Recherche | Q2 2027 | Évaluation de l’écart de la composition homme/femme par rapport aux critères requis | A faire |
| 7.3 | Interagir avec le Ministère de l’aménagement du territoire et Transition écologique pour mettre en place une instance qui chapote la COMEVAL (car Uni Eiffel n'a pas la main sur le recrutement) sur la question des critères de recrutement | VP Recherche  VP APP  VP RH | Q2 2026 | Récapitulatif des actions | A faire |
| 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) | VPI | Q3 2026 | Production du guide sur intranet | A faire |
| **ACTION 8** | 15. Transparence (Code)  Les candidat·es devraient être informé·es, avant la sélection, du processus de recrutement et des critères de sélection, du nombre de postes disponibles et des perspectives de développement de carrière. À l'issue du processus de sélection, ils devraient également être informés des points forts et des points faibles de leur candidature. | 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) | DGDRH | Q1 2026 | Publier nos procédures sur le site internet de l'université | A faire |
| 8.2 | R1 : Renvoyer vers le site des écoles doctorales sur le site recrutement de l'Université  R2 : Publier les offres de recrutement de contractuel·les sur le [site de recrutement](https://recrutement.univ-gustave-eiffel.fr/) de l'Université avec BEETWEN | DGDRH | Q3 2025 | Implémentation site web | A faire |
| **Conditions de travail et sécurité sociale** | | | | | | | |
| **ACTION 9** | 24. Conditions de travail  Les employeurs devraient veiller à ce que les conditions de travail pour les chercheur·euses, y compris les chercheur·euses handicapé·es, offrent le cas échéant la flexibilité jugée essentielle pour faire aboutir les travaux de recherche conformément à la législation nationale en vigueur et aux conventions collectives nationales ou sectorielles. Ils devraient viser à fournir des conditions de travail qui permettent aux chercheur·euses tant féminins que masculins de combiner la famille et le travail, les enfants et la carrière. Une attention particulière devrait être prêtée, entre autres, à l'horaire variable, au travail à temps partiel, au télétravail et aux congés sabbatiques, ainsi qu'aux dispositions financières et administratives indispensables régissant ce type de dispositions. | 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). | Mission Egalité | Q4 2026 | 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) | En cours |
| 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). | Mission DD&RS | Q2 2028 | Formalisation d’une politique de qualité de vie au travail  Création et diffusion d’une charte sur l’usage du numérique | En cours |
| 9.3 | R1-R4 : Réintroduction de la Charte des temps (équilibre vie privée/vie professionnelle) | DGDRH  Présidence | Q1 2027 | Production charte | A faire |
| **ACTION 10** | 26 Financement et salaires  Les employeurs devraient veiller à ce que les chercheur·euses jouissent de conditions équitables et attrayantes sur le plan du financement et/ou des salaires, assorties de dispositions adéquates et équitables en matière de sécurité sociale (y compris l'assurance maladie et les allocations parentales, les droits à la retraite et les indemnités de chômage) conformément à la législation nationale en vigueur et aux conventions collectives nationales ou sectorielles. Ces mesures doivent inclure les chercheur·euses à toutes les étapes de leur carrière, y compris les chercheur·euses en début de carrière, en correspondance avec leur statut juridique, leurs performances et leur niveau de qualifications et/ou de responsabilités. | 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 | DGDRH  VPRH  CaC | Q3 2025, Q3 2026, Q3 2027, Q3 2028, Q3 2029, Q3 2030 | Production de la liste des chercheurs·euses par le VPRH | A faire |
| 10.2 | Mise en œuvre du décret du ministère de l'Aménagement du territoire et de la Transition écologique de juillet 2025 établissant le RIPEC pour les chercheurs (RIPEC) des Personnels Chercheurs du corps des Chargé·e de Recherche du développement durable (R3) / Directeur·trice de Recherche du développement Durable (R4) | VP RH  DGS/DGDAF  CaC | Q4 2025, Q4 2026, Q4 2027, Q4 2028, Q4 2029, Q4 2030 | Dialogue établit/ dialogue non établit et processus en place | En cours |
| **ACTION 11** | 28. Développement de carrière  Les employeurs devraient élaborer, de préférence dans le cadre de leur gestion des ressources humaines, une stratégie spécifique de développement de carrière pour les chercheur·euses à toutes les étapes de leur carrière, quelle que soit leur **situation contractuelle**, y compris pour les chercheur·euses sous contrat à durée déterminée. Cette stratégie devrait inclure la disponibilité des **mentor**·**es** qui interviennent pour fournir un appui et une orientation en faveur du développement personnel et professionnel des chercheur·euses, permettant ainsi de les motiver et contribuant à réduire toute insécurité quant à leur avenir professionnel. Tous·tes les chercheur·euses devraient être informés de ces dispositions et accords. | 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 | VPRH  VP CaC | Q2 2027, Q2 2028, Q2 2029, Q2 2030 | Appel envoyé aux chercheurs et constitution d’une listede mentors | A faire |
| **ACTION 12** | 29. Valorisation de la mobilité  Les employeurs doivent **reconnaître la valeur** de la **mobilité géographique, intersectorielle, interdisciplinaire, transdisciplinaire et virtuelle**, de même que la mobilité entre le secteur public et le secteur privé, comme étant un important moyen d'accroître le savoir scientifique et le développement professionnel à toutes les étapes de la carrière d'un chercheur·euse. En conséquence, ils devraient instaurer de telles options dans la **stratégie de développement de carrière** et valoriser et reconnaître pleinement toute expérience de mobilité dans leur **système de progression/évaluation de la carrière**.  Cela requiert également la mise en place des instruments administratifs indispensables pour permettre la transférabilité des bourses et des dispositions en matière de sécurité sociale, conformément à la législation nationale. | 12.1 | R4 : intégrer dans les critères de concours ou d’avancement la reconnaissance de la mobilité interne | VPRH  VPAPP | Q1 2028 | Production decanevas actualisés de dossier de carrière par CNU/COMEVAL | A faire |
| 12.2 | R1-R2 : impliquer les chercheurs·euses co-encadrant pendant que le doctorant·e /Postdoctorant·e est en mobilité  R3-R4 : Améliorer le soutien aux chercheur·euses en mobilité internationale | VPI  DGS  CAPLA | Q1 2028 | Nombre de chercheur·euses en mobilité accompagnés par catégorie | A faire |
| **ACTION 13** | 30 Accès aux services d’orientation de carrière  Les employeurs devraient veiller à ce que les chercheur·euses, à toutes les étapes de leur carrière et indépendamment de leur situation contractuelle, se voient offrir des conseils d’orientation de carrière et une aide pour trouver un emploi, soit dans les institutions concernées soit par le biais d'une collaboration avec d'autres structures. | 13.1 | **R1**: identifier les ancien·nes élèves pour créer un réseau d’alumni. | DRH  DGS/DGDPSI  Fondation Eiffel | Q3 2028 | Page web du réseau constitué | **En cours** |
| 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 | CAPLA  Formation continue (FC) | Q4 2025, Q4 2026, Q4 2027, Q4 2028, Q4 2029, Q4 2030 | Nombre de formations par an en anglais | **En cours** |
| 13.3 | **R1-R2 :** diffuser plus largement laformation et l’accompagnement au montage de projets postdoctoraux européens (type MSCA, ERC) | VPI  DGS | Q4 2025, Q4 2026, Q4 2027, Q4 2028, Q4 2029, Q4 2030 | Nombre de chercheur.euses accompagné·es | En cours |
| 13.4 | **R2** : atelier de sensibilisation sur la "gestion des premières années de la carrière scientifique" | DGDRH | Q3 2027, Q3 2028, Q3 2029, Q3 2030 | Nombre d'ateliers organisés par an/ Nombre de participant·es aux ateliers | A faire |
| **ACTION 14** | 32 Coauteur ·trice  Lors de l'évaluation du personnel, les institutions devraient réserver un accueil favorable à la collaboration entre auteur·trice, qui témoigne d'une approche constructive à la réalisation de la recherche. Les employeurs devraient donc développer des stratégies, des pratiques et des procédures pour fournir aux chercheur·euses, y compris en début de carrière, les conditions-cadres nécessaires pour avoir le droit d'être reconnu·es et d'être nommé·es et/ou cité·es, dans le cadre de leurs contributions réelles, en tant que coauteur·trices de documents, de brevets, etc., ou de publier leurs propres résultats de recherche indépendamment de leurs directeur·trices de thèse/stage. | 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 | Ecoles doctorales | Q1 2027, Q1 2028, Q1 2029, Q1 2030 | Nombre d'ateliers organisés par an/ Nombre de participant·es aux ateliers | **A faire** |
| 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. | VP Recherche  CEDIS  DGS/DGDSR | Q3 2027 | Production du guide et sa diffusion sur l’intranet | **A faire** |
| **Formation et développement** | | | | | | | |
| **ACTION 15** | 37. Supervision et tâches de gestion  Les chercheur·euses expérimenté·es devraient consacrer une attention particulière à leurs rôles multiples en tant que directeur·trices de thèse/stage, mentor.es, conseiller·ères de carrière, chefs, coordinateur·trices de projet, directeur·trices ou spécialistes de la communication scientifique. Ils·elles devraient s'acquitter de ces tâches selon les standards professionnels les plus élevés. En ce qui concerne leur rôle de directeur·trice de thèse/stage ou de mentor·e de chercheur·euses, les chercheur·euses expérimenté·es devraient bâtir une relation constructive et positive avec les chercheur·euses en début de carrière, afin de mettre en place les conditions nécessaires au transfert efficace des connaissances et au bon développement de la carrière des chercheur·euses. | 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). | DGDRH | Q4 2026, Q4 2027, Q4 2028, Q4 2029, Q4 2030 | Nombre de formations | **En cours** |
| 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). | DGDRH | Q2 2027, Q2 2028, Q2 2029, Q2 2030 | Liste des membres du réseau de chercheur.euses encadrant ou supervisant une thèse formé·es | **A faire** |