

Thématique	Principes (Charte et code)	Objectifs	
Ethique de la recherche et responsabilité professionnelle	1. Liberté de la recherche 2. Principes éthiques 3. Responsabilité professionnelle 4. Attitude professionnelle 5. Obligations contractuelles et légales 6. Responsabilité 7. Bonnes pratiques dans le secteur de la recherche	- Promouvoir le respect des principes éthiques et déontologiques - Assurer le respect des obligations réglementaires	- Promote compliance with ethical and deontological principles - Ensure compliance with regulatory obligations
Valorisation de la recherche	8. Diffusion et exploitation des résultats 9. Engagement vis-à-vis de la société	- Continuer à encourager et à faciliter l'exploitation des résultats de la recherche	
Non-discrimination	10. Non-discrimination 27. Equilibre entre les sexes 34. Plaintes et recours	- Continuer à améliorer la situation professionnelle des personnels en situation d'handicap - Agir pour l'égalité Femme-Homme - Continuer à œuvrer à la prévention des risques d'harcèlement et de discrimination	
Recrutement	12. Recrutement (Charte) 13. Recrutement (Publication des postes) 14. Sélection 15. Transparence	- Homogénéiser la procédure de recrutement des contrats recherche - Renforcer la transparence sur le processus de recrutement	
Conditions de travail	23. Environnement de la recherche 24. Conditions de travail	- Poursuivre les mesures en matière d'hygiène, sécurité et sûreté - Faciliter l'accès à l'information	
Formation et développement de carrière	28 Développement de carrière 30. Conseils sur la carrière 36. Relation avec les directeurs de thèse/ Stage 38. Développement professionnel continu 39. Accès à la formation à la recherche et au développement continu 40. Supervision	- Accompagner le développement professionnel des chercheurs - Améliorer l'encadrement des jeunes chercheurs	

Ethique de la recherche et responsabilité professionnelle					
Objectifs (avec les principes associés)	Description de l'action	Calendrier prévisionnel 2024-2028 (trimestre/semestre)	Direction/ Personne responsable	Indicateur	
Promouvoir le respect des principes éthiques et déontologiques 1. Liberté de la recherche 2. Principes éthiques 3. Responsabilité professionnelle	Création d'un guichet unique éthique à la DG Recherche.	1 ^{er} semestre 2024	DGD recherche et valorisation	Guichet unique « éthique » fonctionnel	
	Le guichet unique éthique est en interface avec les différents acteurs de l'éthique et la déontologie : Comité éthique, référent intégrité scientifique et déontologue.				
	Traduire en anglais tous les contenus sur les principes éthique, le rôle du référent intégrité scientifique, etc... sur internet et intranet	1 ^{er} semestre 2025	DGD recherche et valorisation	Nombre de documents traduits en ligne (intranet/ internet)	
	Intégrer des clauses sur les principes éthiques dans le règlement intérieur des structures de recherche (règlement intérieur qui sera signé par tous les chercheurs)	1 ^{er} semestre 2024	DGD recherche et valorisation	Règlement intérieur modifié Nombre de chercheurs ayant signé le document ?	
	Mettre sur intranet un référentiel sur le respect de la propriété intellectuelle (auto-plagiat, plagiat, ...) [Grenoble explication du plagiat https://bibliotheques.univ-grenoble-alpes.fr/se-former/autorformation/anti-plagiat-et-redaction-bibliographique-670707.kjsp?RH=1549707901827]	2 ^{ème} semestre 2025	DGD recherche et valorisation SCD	Rédaction du référentiel Sa mise en ligne	
	Faire évoluer la charte de signature de l'université afin d'intégrer les critères d'intégrité éthique (définir les auteurs d'une publication) (Rédiger et publier, après sa validation par le Comité Scientifique, en français et en anglais, sur l'intranet, un document « Définir les auteurs d'une publication » (s'inspirer de	2 ^{ème} semestre 2025- 1 ^{er} semestre 2026	DGD recherche et valorisation SCD	Rédaction du document Sa mise en ligne	

	ce qui est sur le site du CIRAD: Etre auteur - Coopérer en information scientifique et technique - Cirad)				
Assurer le respect des obligations réglementaires	Mettre en place dans le plan de formation des ateliers sur le RGPD pour les chercheurs dans les unités de recherche	1 ^{er} semestre 2024	DPO DGD RH DDGPC	Nombre d'ateliers effectués Nombre d'unités de recherche	
4. Attitude professionnelle	Intégrer la notion de propriété intellectuelle à la convention d'accueil des chercheurs	2 ^{ème} semestre 2025 au 1 ^{er} semestre 2026	DGD recherche et valorisation	Convention d'accueil modifiée	
5. Obligations contractuelles et légales	Mise en place de rencontres trimestrielles avec les responsables administratifs des unités pour les informer des réglementations et des bonnes pratiques professionnelles.	1 ^{er} semestre 2024	DGD recherche et valorisation	Nombre de réunions trimestrielles effectuées	
6. Responsabilité	Dans le cadre de plan de formation : développer les compétences en matière de gestion budgétaire et financière des responsables administratifs et des gestionnaires financiers des unités de recherches.	1 ^{er} semestre 2024	DGD recherche et valorisation DGD RH DDGPC	Nombre de formations et RA formés Formation intégrée dans le plan de formation de l'université	
7. Bonnes pratiques dans le secteur de la recherche					

Valorisation de la recherche				
Objectifs (avec les principes associés)	Description de l'action	Calendrier prévisionnel 2024-2028 (trimestre/semestre)	Direction/ Personne responsable	Indicateur
Continuer à encourager et à faciliter l'exploitation des résultats de recherche 8. Diffusion et exploitation des résultats 9. Engagement vis-à-vis de la société	Amélioration de la visibilité des dispositifs d'accompagnement en science ouverte	1 ^{er} trimestre 2024	SCD	Nombre d'intervention dans les laboratoires de recherche
	Sensibilisation des lycéens au métier de chercheur : (Préparation des lycéens au grand oral par des doctorants dans le cadre de « MT180 »)	1 ^{er} semestre 2024	DGD recherche et valorisation	Nombre de lycéens faisant un pitch en introduction de la finale régionale du concours MT180
	Mise en place d'un pôle universitaire d'innovation (PUI) : Développer les actions de sensibilisation auprès des chercheurs et des doctorants sur les questions de transfert de technologie et de savoir.	1 ^{er} semestre 2024-2 ^{ème} semestre 2027	DGD recherche et valorisation	Avancement (en %) de la mise en place effectuée
	Rédaction d'un document en français et en anglais sur : le cadre juridique et les possibilités de valorisation économique des résultats de recherche, la politique éditoriale	2 ^{ème} semestre 2024-1 ^{er} semestre 2025	DGD recherche et valorisation	Document rédigé Sa mise en ligne sur intranet
	Rédaction d'un document pour présenter des process de partenariat avec les entreprises (en français et en anglais)	1 ^{er} semestre 2025	DGD recherche et valorisation	Document rédigé Sa mise en ligne sur intranet

Non-Discrimination				
Objectifs (avec les principes associés)	Description de l'action	Calendrier prévisionnel 2024-2028 (trimestre/semestre)	Direction/ Personne responsable	Indicateur
Continuer à améliorer la situation professionnelle des personnels en situation d'handicap 10. Non-discrimination 24. Conditions de travail	Prise en charge du handicap en recherche : Proposer un accompagnement des vacataires (> 64 heures) en situation de handicap	1 ^{er} semestre 2024	DGD RH	Nombre de vacataires accompagnés et nombre d'aménagements réalisés
	Politique handicap de l'établissement et le recensement des personnels BOE (Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi) : amélioration continue de la campagne annuelle auprès des personnels	1 ^{er} semestre 2024	DGD RH	- Le nombre d'accompagnement sollicité - Nombre de Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi - Type d'amélioration réalisé
Agir pour l'égalité Femme-Homme 10. Non-discrimination 27. Equilibre entre les sexes	Formations aux discriminations et biais sexistes pour les chef-fes de service et personnes en charge de recrutement	1 ^{er} semestre 2024	Chargée de Mission égalité F/H Cheffe de projets Égalité-Diversité	Nombre de personnes formées
	Accompagnement (« marrainage ») d'étudiantes en master vers un doctorat et de titulaires d'un doctorat vers l'HDR	2 ^e semestre 2024		Nombre de femmes bénéficiant d'un accompagnement
	Accompagnement (« marrainage ») de MCF vers un poste de PU ou la prise des responsabilités	2 ^e semestre 2024		Nombre de femmes bénéficiant d'un accompagnement
Continuer à œuvrer à la prévention des risques d'harcèlement et de discrimination 10. Non-discrimination 34. Plaintes et recours	Prévention des risques d'harcèlement et de discrimination lors de la thèse : Introduction dans le formulaire à remplir pour le compte rendu du CSI (disponible sur ADUM) d'une rubrique concernant explicitement les risques de harcèlement et de discrimination et le dispositif d'accompagnement.	1 ^{er} semestre 2024	DGD recherche et valorisation	Intégration de la rubrique « risque d'harcèlement » dans le formulaire du CSI et faciliter au mieux les remontées de situations difficiles
	Mettre à disposition de manière synthétique en anglais les principales actions sociales, mesures contre la discrimination sociale et les plaintes et les procédures d'alerte et de signalement.	2 ^{ème} semestre 2025	Décision politique DGD RH	Informations mise à disposition sur le site internet en anglais
	Registre santé sécurité au travail : comment s'assurer que tout disfonctionnement identifié y compris RPS dans le registre Sécurité Santé au Travail (SST) puisse être solutionné ? Action : dématérialisation du registre SST afin de renforcer la confidentialité des déclarations d'harcèlement dans le registre SST	2 ^{ème} semestre 2028	DPR	Mise en ligne d'une application

Recrutement				
Objectifs (avec les principes associés)	Description de l'action	Calendrier prévisionnel 2024-2028 (trimestre/semestre)	Direction/ Personne responsable	Indicateur
Homogénéiser la procédure de recrutement des contrats recherche dans les laboratoires 12. Recrutement (Charte) 13. Recrutement (Publication des postes) 14. Sélection 15. Transparence	Déploiement d'un outil (création ou mutualisation) pour publier les offres d'emploi sur le plan national et international et gérer les candidatures des contractuels sur financement recherche (Lors du choix de l'outil prendre en considération les contrats de recherche pour permettre un allocataire doctoral de terminer sa thèse passer les 3 ans)	1 ^{er} semestre 2028	DGD RH	Outil choisi
	Rédaction d'un guide de recrutement des « contractuels sur financement recherche » (prendre exemple sur celui du CNRS) afin d'aider les unités de recherche à recruter Qui pourrait être le contact RH ? les composantes ? les services centraux ?	1 ^{er} semestre 2028	Décision politique DGD RH	Guide rédigé et validé Guide transmis à toutes les unités de recherche
Renforcer la transparence sur le processus de recrutement 12. Recrutement (Charte) 13. Recrutement (Publication des postes) 15. Transparence	Schématiser le process du recrutement sur la version anglaise du site université de Lille	2 ^{ème} semestre 2026	Décision politique DGD RH	Mise en ligne de la version anglaise du site web

Conditions de travail				
Objectifs (avec les principes associés)	Description de l'action	Calendrier prévisionnel 2024-2028 (trimestre/semestre)	Direction/ Personne responsable	Indicateur
- Poursuivre les mesures en matière d'hygiène, sécurité et sûreté 23. Environnement de la recherche	Rénovation de la BU SHS : mise en place d'un espace recherche et espace de travail, convivialité, d'échange et d'exposition de travaux de recherche à destination des doctorants et des chercheurs.	2 ^{ème} semestre 2026	SCD	Espace ouvert et fonctionnel
	Renforcer l'équipe médicale par le recrutement de médecins du travail. Former l'équipe à la réglementation et aux procédures de l'établissement en matière d'accompagnement des situations individuelles et collectives.	1 ^{er} semestre 2024	DGD RH	Nombre de médecins et de collaborateurs dans le service « médecine de travail » Nombre de formations et le nombre de personnes formées
	Renforcer la communication sur les procédures de gestion des risques et leur application dans les laboratoires : écriture des procédures et diffusion	1 ^{er} semestre 2024- 2 ^{ème} semestre 2028	DPR	Nombre de procédure écrite et transmise
	Former les directeurs d'unité à la prévention des risques (école des cadres)	1 ^{er} semestre 2024- 2 ^{ème} semestre 2028	DPR	Nombre de directeurs d'unité formés
	Définir une organisation générale sur l'établissement pour réduire et maîtriser le travail isolé (formulaire d'autorisation, dispositifs physiques...)	2 ^{ème} semestre 2025	DPR	Procédure écrite et transmise
	Mise en place d'audit organisationnel et suivi des recommandations (diagnostic organisationnel des animaleries).	2 ^{ème} semestre 2026- 2 ^{ème} semestre 2028	DGD recherche et valorisation	Liste des recommandations qui vont être mise en place et pourcentage d'avancement
- Faciliter et améliorer l'accès à l'information 23. Environnement de la recherche 24. Conditions de travail	Livret d'accueil "chercheur" en français et en anglais, donné au moment de la signature du contrat, avec tout ce qu'offre l'université pour eux ("step by step" montage de projet, accompagnement RH, les outils mis à disposition par l'université, ...) et/ou Mise en place d'un "welcome pack" en anglais et en français	2 ^{ème} semestre 2026- 1 ^{er} semestre 2027	DGD recherche et valorisation DGD RH	Rédaction du livret d'accueil
	Création d'un guichet unique autour des données de la recherche pour pouvoir orienter le chercheur	1 ^{er} semestre 2024	SCD	Guichet virtuel mis en place et fonctionnel
	Fusion de l'ENT et l'intranet pour offrir une plateforme unique regroupant outils et informations avec des fonctionnalités de personnalisation et à terme collaboratives.	1 ^{er} semestre 2024	DGD Communication	Mise en ligne de l'ENT
	Traduire le site institutionnel de l'université	1 ^{er} semestre 2025	DGD Communication	Mise en ligne de la version anglaise du site institutionnel
	Traduire les informations nécessaires à un montage de projet de recherche en anglais (les Appels à projets à venir, déposer/ gérer mon projet, ...)	2 ^{ème} semestre 2025	DGD recherche et valorisation	Informations traduites et mises en ligne
	Développement de journées d'information dédiées aux nouveaux enseignants dans le cadre du plan de formation	1 ^{er} semestre 2024	DGD recherche et valorisation DGD RH DDGPC	Nombre d'enseignants informés

Formation et développement de carrière				
Objectifs (avec les principes associés)	Description de l'action	Calendrier prévisionnel 2024-2028 (trimestre/semestre)	Direction/ Personne responsable	Indicateur
Accompagner le développement professionnel des chercheurs 28 Développement de carrière 30. Conseils sur la carrière 38. Développement professionnel continu 39. Accès à la formation à la recherche et au développement continu	Implémentation du système de mentorat à l'université (le mentorat est déjà mis en place dans certains laboratoire CNRS et il y a une formation "mentor" proposée par le CNRS) Et/ ou Attribution d'un "parrain" à tous les nouveaux chercheurs	2 ^{ème} semestre 2026-2 ^{ème} semestre 2028	DGD recherche et valorisation	Nombre de mentors Nombre de chercheurs ayant été mentoré Nombre d'unité de recherche impliquée
	Etendre les ateliers "développement de carrière", actuellement proposés par Euraxess, à tous les postdoctorants et chercheurs de l'université de Lille	2 ^{ème} semestre 2025	DGD recherche et valorisation	Nombre de chercheurs ayant suivi l'atelier « développement de carrière »
	Sensibiliser les directeurs d'unité et les EC avec des responsabilité d'encadrement à l'importance de se former au management d'équipe et à la culture RH et l'accent sera porté en premier sur l'entretien pro dans la carrière des agents titulaires et contractuels (avec une ancienneté de plus d'un an) et l'enjeu de se former en conséquence (via le dispositif « école des cadres » du plan de formation)	2 ^{ème} semestre 2024	DGD RH DDGPC	Le nombre d'encadrants formés et le nombre d'entretien professionnel réalisé.
	Dans le plan de formation, le service formation en association avec le SCD proposera un programme de formations à l'information et la documentation scientifique : méthodes et outils pratiques pour s'approprier le contexte de la science ouverte	1 ^{er} semestre 2024-2 ^{ème} semestre 2024	DGD RH DDGPC SCD	Nombre d'actions de formations proposées Nombre de personnes formées
Améliorer l'encadrement des jeunes chercheurs 36. Relation avec les directeurs de thèse/ Stage 40. Supervision	Proposer dans le cadre du plan de formation de l'université la « Formation à l'encadrement-HDR »	1 ^{er} semestre 2024	DGD RH DDGPC Collège Doctoral	Nombre de personnes formées