

**Conseil d'établissement
Séance du 28 novembre 2023**

Délibération n°6
**Portant approbation du bilan du plan d'action HRS4R 2022-2023
et du plan d'action HRS4R 2024-2026**

Vu le décret n°2019-1095 du 28 octobre 2019 portant création de CY Cergy Paris Université et approbation de ses statuts ;

Vu la délibération n°3 de la commission de la recherche du 18 décembre 2018 portant approbation de la charte européenne du chercheur et du code de conduite pour le recrutement des chercheurs ;

Vu la délibération n°5 du conseil d'établissement du 13 avril 2021 portant approbation du plan d'action HRS4R ;

Vu la délibération n°1 du conseil d'établissement du 18 juillet 2023 portant approbation de la charte OTM-R ;

Vu l'avis du comité social d'administration du 17 novembre 2023 ;

Considérant que la commission européenne a souhaité créer un Espace Européen de la Recherche dans le but de renforcer et de structurer la politique européenne de la recherche,

Considérant qu'à cet effet elle incite les établissements de recherche européens à améliorer leurs pratiques dans le recrutement, les conditions de travail et l'accompagnement des chercheurs en proposant le label *HR Excellence in Research* pour les établissements engagés dans une démarche qualité *Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R)*,

Considérant que la démarche qualité HRS4R s'inscrit dans la durée et qu'elle comprend plusieurs phases,

Considérant qu'à l'issue de la première phase qui consistait à produire un plan d'action visant à améliorer la stratégie de ressources humaines envers les chercheurs de l'établissement, CY Cergy Paris Université avait notifié son intention d'obtenir le label *HR Excellence in Research* et l'avait obtenu en octobre 2021,

Considérant que, dans la deuxième phase, l'établissement devait conduire son plan d'action pendant deux ans à l'issue desquels il devait produire une auto-évaluation et ajuster son plan d'action,

Considérant que le 5 décembre 2023 marque la fin de cette première échéance,

Considérant que la deuxième phase se poursuit avec le développement du plan d'action sur une période de trois ans ; qu'à la fin de cette période, des experts externes visiteront l'établissement et confirmeront ou non le maintien du label,

Après en avoir délibéré :

Vote

Nombre de membres en exercice : 49
Nombre de membres présents : 25
Nombre de membres représentés : 13
Membres absents et non représentés : 11

Pour : 38
Contre : 0
Abstention : 0
Non-participation : 0

Article 1er :

Le conseil d'établissement approuve le bilan du plan d'action HRS4R mené en 2022-2023 et le plan d'action HRS4R prévu pour 2024-2026 tels qu'annexés à la présente délibération.

Article 2 :

La présente délibération sera transmise au recteur de la région académique d'Ile-de-France, chancelier des universités, et entrera en vigueur à compter de sa publication.

Article dernier :

La directrice générale des services et l'agent comptable de l'université sont chargés, pour ce qui les concerne, de l'exécution de la présente délibération.

Le président de CY Cergy Paris Université,



Laurent GATINEAU

Transmise au rectorat le : 21 décembre 2023

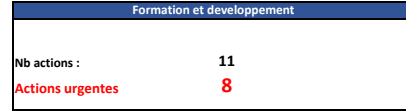
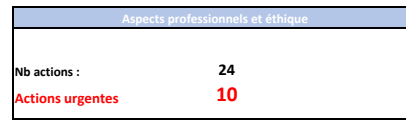
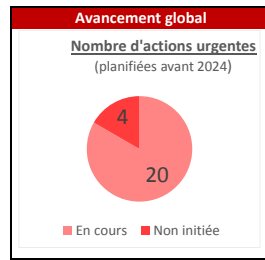
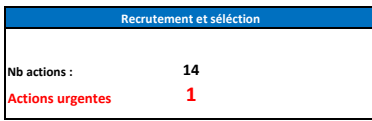
Publiée le : 21 décembre 2023

En application de l'article R. 421-1 du code de justice administrative, la présente délibération peut faire l'objet d'un recours devant le tribunal administratif de Cergy-Pontoise dans un délai de deux mois à compter de sa publication et de sa transmission au recteur, en cas de délibération à caractère réglementaire.

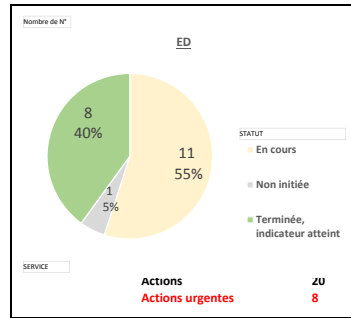
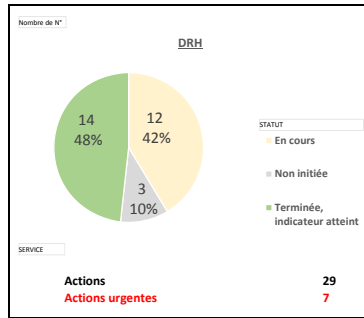
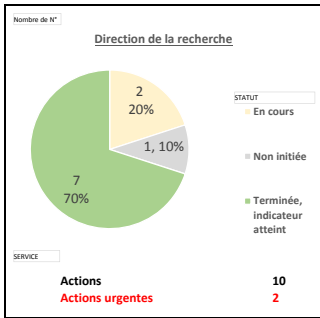
Tableau de bord : Label HRS4R

Mis à jour par : Sonia Tlemcani

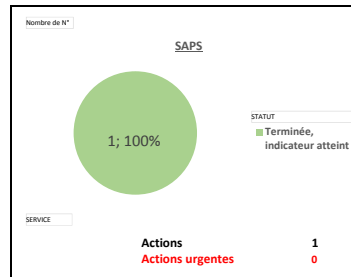
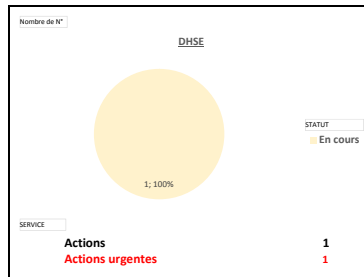
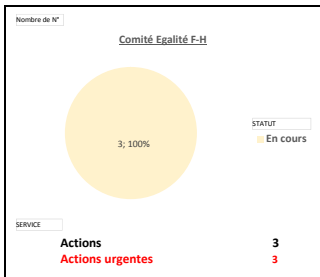
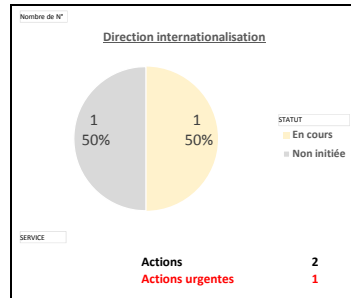
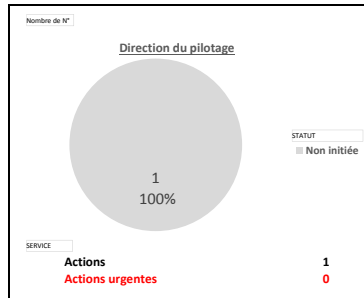
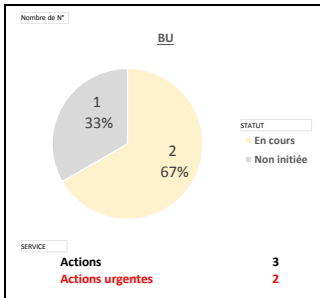
Suivi global du déploiement de la démarche



Suivi global de l'Equipe projet



Non initié
 En cours
 Terminée



Légende :
Niveau d'application
Public
Scientifique
Opérationnel

Tableau de suivi HRS4R

DEMARCHES HRS4R		PLANIFICATION					SUIVI					
THEMATIQUE	N°	ACTION (FRANCAIS)	SERVICE	PILOTE	CONTRIBUTEUR	ECEANCE	INDICATEUR	DELAI retard	STATUT	ATTEINTE DE L'INDICATEUR	LIVRABLE	COMMENTAIRE
Aspects professionnels et éthique	1	1-1 Constituer un comité d'éthique	Direction de la recherche	Anne Leprat	Sabrina Kellouche Anne Leprat	01/07/2022	Validation du comité d'éthique par les instances de l'établissement oui ou non	Aucun	Terminée, indicateur atteint	0	OUI Comité validé par les instances d'établissement, officiellement nommé depuis le 18/10/2022 première réunion le 08/12 = réunion mensuelle si dépôt de protocole de recherche	
Aspects professionnels et éthique	2	1-2 Elaborer un plan d'actions pour améliorer l'accès à l'information sur les missions et dispositifs existants, en matière d'éthique et d'intégrité scientifique	Direction de la recherche	Francoise Moulin Civil	Sabrina Kellouche Francoise Moulin Civil	01/04/2022	Créer un plan d'action Oui ou non	Aucun	Terminée, indicateur atteint	0	Plan d'action mis en place : - Comité Ethique de la recherche : réunion mensuelle pour étudier les dossiers, nomination des rapporteurs, création d'une aide aux rapporteurs, création d'une page web - Intégrité scientifique : feuille de route du Doctorants : MOOC Ethique de la recherche (37 participants) MOOC Intégrité scientifique en FR (24 présents) MOOC Intégrité scientifique en EN (6 présents)	
Aspects professionnels et éthique	3	1-3 Organiser des formations sur l'éthique et les aspects professionnels par champs disciplinaire	DRH	Myline cheap	Myline cheap Ipticem Kloula	01/01/2022	Nombre de sessions de formation prévues Objectif : une formation par an et par discipline	Aucun	Terminée, indicateur atteint	0	JAD 2021-2022 85 participants JAD 2022-2023 62 participants Dif lab : intervention DORI en CDL 09/02/23 25 p.	
Aspects professionnels et éthique	4	1-4 Sensibiliser au plagiat les chercheurs via une formation	ED	Emmanuelle Travet	Emmanuelle Travet	31/12/2021	Nombre de personnes atteintes Objectif : sensibilisation de tous les étudiants diplômés et des nouveaux arrivants	Aucun	Terminée, indicateur atteint	0	Doctorants : MOOC Ethique de la recherche (37 participants) + MOOC Intégrité scientifique en FR (24 présents) en ANG (6 présents) + JAD (2021-2022) 62 p. Next Step : Jan 2024 Formation et Intégrité scientifique à l'Université	
Aspects professionnels et éthique	5	1-5 Sensibiliser à la confidentialité et à la protection des données	Direction de la recherche	Adeline Desplan	Frederic Vidal Adeline Desplan	31/12/2023	Nombre de personnes atteintes Objectif : formation de sensibilisation pour tous les chercheurs	Aucun	Terminée, indicateur atteint	0	Intervention DGRI en CDL le 16/03/23 p.	
Aspects professionnels et éthique	6	1-5 Créer un livret d'accueil pour les néo entrants (dont les chercheurs des établissements composantes) avec les contacts, personnes référentes ainsi que les informations concernant les aspects éthiques et professionnels des chercheurs	DRH	Emilie Compain Delfosse	Adeline Desplan Emilie Compain Delfosse sabine laroche	01/10/2022	Distribution d'une brochure de bienvenue pour les nouveaux arrivants Oui ou non		En cours		Livret d'accueil général OK en FR en attente aujourd'hui référent @Anne Leprat + Livret à traduire @Tom Françoise	
Aspects professionnels et éthique	7	1-7 Créer une page internet dédiée à l'éthique (avec définitions, droits et devoirs des chercheurs, documentations et personnes ressources)	Direction de la recherche	Anne Leprat	Anne Leprat Marjorie Petit	31/12/2021	Création d'une page internet sur l'éthique Oui ou non	Aucun	Terminée, indicateur atteint	0	Page disponible depuis 5/1/2022	
Aspects professionnels et éthique	8	1-8 Diffuser les livrets de la DHSE sur le site web de CY Reformulation : site internet => l'intranet	DHSE	Said Maké	adeline desplan via Tina LeTallec	01/10/2021	Proportion de brochures mises en ligne Objectif : toutes les brochures du DHSE doivent être mises en ligne		En cours		100% des brochures mises en ligne, mise à jour à prévoir.	-prevention des risques - rôle et responsabilité des encadrants - Risques psychosociaux - mobilité entrante / sortante - sécurité des données
Aspects professionnels et éthique	9	2-1 Organiser une conférence de sensibilisation sur la sécurité des données avec la DGRI chaque année (obligation légale) - chaque année	Direction de la recherche	Adeline Desplan	Frederic Vidal Adeline Desplan	01/04/2022	Nombre de conférences organisées + nombre de participants à chaque conférence. Objectif : une	Aucun	Terminée, indicateur atteint	0	1er conférence DGRI 16/03 en CDL 23 p.	mission fonctionnaire sécurité défense
Aspects professionnels et éthique	10	2-2 Réaliser un livret sur la mobilité entrante et sur la mobilité sortante	Direction Internationalisation	Frederic Vidal Fanny Peltre Sabine Laroche Valérie Zwilling	Frederic Vidal	01/10/2021	Distribution des deux brochures Oui ou non		En cours		mobilité entrante premier jet OK	mobilité entrante - Sécurité Sécurité PhD validation des missions accueil étrangers ou missions à l'étranger évaluation des risques liés aux candidats (non embauché/formation/ stage fonctionnaire)
Aspects professionnels et éthique	11	2-3 Réaliser un livret sur la protection des données (guide des bonnes pratiques) - Diffusion guide des bonnes pratiques des DGRI et ANSR (procédure interne complémentaire de la législation)	BU	Chloé Dumas	Frederic Vidal Chloé Dumas (référence Science Ouverte)	01/07/2023	Distribution de cette brochure Oui ou non		Non initiée		Absence RSSI CY	
Aspects professionnels et éthique	12	3-3 Mettre en place un groupe de travail sur la diffusion de la culture scientifique - faire un état des lieux et proposer un plan stratégique	SAPS	Pascal Leturmy Science avec et pour la société	Pascal Leturmy Sica Acapo	01/10/2023	Nombre de réunions au groupe de travail Objectif : réunions	Aucun	Terminée, indicateur atteint		nomination VP culture et société plan stratégique PLAN : 1/Recrutement de Sica en qualité chargé de	science et société cy : label sap ministère science avec et pour la société - CY candidature refusé 2021 - novembre 2023
Condition de T.	13	4-1 Nommer des référents chargés de l'accueil des nouveaux arrivants dans chaque laboratoire	Direction de la recherche	Adeline Desplan	Adeline Desplan	01/10/2024	Nombre de laboratoires disposant d'une personne chargée de l'accueil des nouveaux arrivants.	Aucun	Terminée, indicateur atteint	0	16 laboratoires (voir excel) sur 24 (dont 10 cotuelles)	Intégrer dans le trame règlement intérieur des labo juillet 2022 Mise à jour règlement intérieur des laboratoires à compléter par Adeline
Condition de T.	14	4-2 Réaliser une fiche information sur le statut de post-doc	DRH	Sabine Laroche	Sabine Laroche	01/07/2022	Création de la description Oui ou non	Aucun	Terminée, indicateur atteint	0	Non statut réglementé par le décret 2021-1450 du 04 novembre 2021	loi de programmation de la recherche...
Formation et développement	15	4-3 Formaliser les missions des directeurs de laboratoire	Direction de la recherche	Adeline Desplan	Adeline Desplan	01/04/2022	Nombre de lettres de mission envoyées aux directeurs de laboratoire Objectif : une lettre de mission envoyée à		Non initiée		prochaine campagne Directeur labo => sept 2025	en début de contrat quinquennal : lettre de mission des directeurs de laboratoire prochain contrat 2025
Condition de T.	16	4-4 Organiser une évaluation du fond documentaire recherche et en particulier des abonnements aux publications scientifiques disponibles dans les BU, en vue d'une optimisation	BU	Chloé Dumas	Chloé Dumas	01/10/2022	Évaluation des fonds de la bibliothèque achevée Oui ou non		En cours		acquisition de l'outil d'analyse statistique ez parsee : installée en mai , évaluation en cours	Outils : - outil mesure - outil national - Diplôme de BI - Langage de requête statistique plus flex (quelle adresse IP consulte quelle adresse)
Condition de T.	17	4-5 Informer davantage sur les modalités d'attribution du référentiel (transparence sur les règles qui régissent la gestion des heures/primes)	DRH	Sara Biancini	VP RH RAC	01/10/2024	Nombre de divisions ayant diffusé des informations sur la manière dont l'ancienneté est déterminée Objectif : une		En cours		Révisé : café RH + mails envoyés à l'ensemble de personnel feuille avancement site galaxie campagne avancement spécifique calendrier nationale (mail) Référentiel CY : dispo sur intranet	Voir référentiel de chaque composante
Condition de T.	18	4-6 Développer la mission d'un conseiller en carrière au sein du bureau des Ressources Humaines	DRH	Fatima Lamrani	Fatima Lamrani	31/12/2024	Identifier un conseiller d'orientation professionnelle au sein des RH Oui ou non	Aucun	Terminée, indicateur atteint	0	Docteurant : Recrutement d'une conseillère en carrière Personnel : Direction RH, conseillère formation de tous les chargés de recrutement au conseil carrière	
Aspects professionnels et éthique	19	5-1 Traduire en anglais le site internet de la recherche	Direction de la recherche	Adeline Desplan	Adeline Desplan	31/12/2021	Proportion de pages traduites en anglais Cible : toutes les pages internet	Aucun	Terminée, indicateur atteint	0	100% traduit chargé de mise à jour @Marjorie Petit	
Aspects professionnels et éthique	20	5-2 Traduire en anglais le site internet des Ressources Humaines	DRH	Myline Cheap	Emilie Compain Delfosse Fatima Lamrani	31/12/2023	Proportion de pages traduites en anglais Objectif : traduire toutes les pages internet		En cours		En cours service Myline Cheap	
Aspects professionnels et éthique	21	5-3 Traduire en anglais les livrets et supports (des directions ressources humaines et recherche) à disposition des chercheurs	DRH	Emilie Compain Delfosse	Emilie Compain Delfosse Com.	31/12/2023	Proportion de brochures et de documents d'accompagnement traduits en anglais Objectif : toutes les brochures et tous les		Non initiée		En attente de la refonte de l'intranet pour éviter de faire le travail en double. Groupe de travail intranet : cahier des charges : référencement des docs	
Aspects professionnels et éthique	22	5-4 Traduire la charte des thèses et les documents à destination des doctorants	ED	Hendrik Eijsberg	Hendrik Eijsberg	01/07/2024	Charte des thèses traduite (oui ou non) et la proportion de documents traduits pour les doctorants. Objectif : traduction de tous les documents destinés aux doctorants		En cours		Revision de la charte en cours, (ajustement) une fois validé traduction Délais : T2 2024 60% des docs traduits	
Condition de travail	23	5-5 Traduire en anglais les procédures de saisine des services (des directions ressources humaines et recherche)	DRH	Fatima Lamrani	Fatima Lamrani	31/12/2023	Proportion de procédures d'appel traduites. Objectif : traduire les procédures existantes		En cours		Logigramme Fatima Lamrani Validé Groupe de travail en stand by : depart Responsable du service des affaires institutionnelles groupe de travail service juridique, chargé de dispositif d'inclusion, service formation	procédure procédure de saisine : Pd harcèlement, VSS
Recrutement et sélection	24	5-6 Rédiger un modèle de fiche de poste en français et en anglais	DRH	Myline Cheap	Myline Cheap	01/07/2022	Modèle de description de poste complété en Français et anglais Oui ou non	Aucun	Terminée, indicateur atteint	0	Audit à prévoir	
Recrutement et sélection	25	5-7 Proposer systématiquement les fiches de poste en français et en anglais	DRH	Fatima Lamrani	Myline Cheap Sara Biancini Nawal Zekiri	01/10/2022	Proportion de descriptions de postes en Anglais Objectif : toutes les offres d'emploi seront disponibles en anglais	Aucun	Terminée, indicateur atteint	0	Audit à prévoir	
Recrutement et sélection	26	5-8 Diffuser les offres d'emploi des contractuels sur les réseaux internationaux, type Euraxess	DRH	Fatima Lamrani	Myline Cheap Nawal zekiri	31/12/2022	Proportion de descriptions de postes pour les employés temporaires publiées sur Euraxess Objectif : publication	Aucun	Terminée, indicateur atteint	0	100% Audit à prévoir	
Recrutement et sélection	27	6-1 Accroître les actions de formation des membres de jurys de Recrutement et sélection, y compris pour les concours Biats	DRH	Fatima Lamrani	Fatima Lamrani Nawal Zekiri	01/07/2023	Nombre de personnes formées Objectif : une formation par an + sensibilisation de tous les membres	Aucun	Terminée, indicateur atteint	0	100% Réunion préparation COS	examen former les membres CY - 4000 employé dans le plan de formation recruter 5000 par an de campagne évaluation - réunion d'explicitation obligation - avoir un expert : 2 (demandé et nommé par la commission) les 2 autres à appeler sur lui
Recrutement et sélection	28	6-2 Traduire en anglais les guides destinés aux comités de sélection et aux jurys	DRH	Fatima Lamrani	myline cheap Nawal Zekiri Fatima Lamrani	01/07/2022	Proportion de guides traduits en anglais Objectif : traduire les guides du comité		Non initiée		Site du ministère : Galaxie existe uniquement en FR action à conserver ?	
Recrutement et sélection	29	6-3 Proposer une formation sur la non-discrimination aux membres du comité de sélection et aux jurys de Recrutement et sélection.	DRH	Nawal Zekiri	stefania marcassa myline Cheap	31/12/2022	Nombre de personnes formées Objectif : une formation par an	Aucun	Terminée, indicateur atteint	0	100% Réunion préparation COS Intervention Stefania Marcassa	[à généraliser à l'ensemble du staff CY, comité égalité H-F.]

Recrutement et sélection	30	6-4 Pour les concours des titulaires, publier les fiches de poste et les compositions de jurys/comités, sur le site web CY	DRH	Nawal Zekiri	Nawal Zekiri	01/07/2022	Proportion de descriptions de postes et de membres de comités de sélection affichés sur le site web Objectif : publication de toutes les descriptions	Aucun	Terminée, indicateur atteint	O	100% AUDIT A PREVOIR
Recrutement et sélection	31	6-5 Constitution d'un groupe de travail pour proposer d'éventuels outils permettant de faire un retour à chaque candidat pour les emplois contractuels et souligner leur forces/faiblesses, en fonction du profil recherche/missions à accomplir (retour suite candidature = sourceur outil de retour suite candidature, mailing de réponse à réaliser un modèle de fiche de poste avec les items suivants : descriptif des missions, charges administratives, responsabilités spécifiques, participation à la vie de l'établissement, structure de rattachement, type et durée de contrats, conditions de travail (salaire, lieu de travail / affectation, etc.)	DRH	Fatima Lamrani	Fatima Lamrani Myline cheap	31/12/2024	Créer un groupe de travail Oui ou non	Aucun	Terminée, indicateur atteint	O	Groupe de travail fiche de poste OK Outil Ficheur retour systématique
Recrutement et sélection	32	6-6 Réviser un modèle de fiche de poste avec les items suivants : descriptif des missions, charges administratives, responsabilités spécifiques, participation à la vie de l'établissement, structure de rattachement, type et durée de contrats, conditions de travail (salaire, lieu de travail / affectation, etc.)	DRH	Myline cheap	Myline cheap	01/07/2022	Éléments inclus dans la description du poste Oui ou non	Aucun	Terminée, indicateur atteint	O	GT Fiche de poste Audit à prévoir
Recrutement et sélection	33	6-7 Ajouter un paragraphe facultatif "Recommandations" sur la fiche de poste pour la constitution du dossier de candidature et mentionner l'éventuelle prise de références	DRH	Myline Cheap	Myline Cheap	01/07/2022	Ajout d'un paragraphe sur les recommandations Oui ou non	Aucun	Terminée, indicateur atteint	O	GT Fiche de poste Audit à prévoir
Aspects professionnels et éthique	34	7-1 Créer un Comité Égalité avec des représentants chercheurs de différentes composantes de l'université	Comité Égalité F-H	Stefania Marcassa	Stefania Marcassa Pierrick Roberge Fatima Lamrani	01/04/2022	Nombre de divisions ayant une personne responsable Objectif : une personne responsable de l'égalité des sexes dans chaque division.		En cours		Nomination d'une représentante égalité F H (mars 2022) 9 membres : première réunion le 03/07 Postule pour financement pour la mise en place de dispositifs pour l'égalité professionnelle Goal : représentante dans chaque composante
Aspects professionnels et éthique	35	7-2 Proposer une formation sur la non-discrimination, le harcèlement et les stéréotypes de genre pour les encadrants et le personnel des ressources humaines et les personnes occupant des postes liés à l'embauche, la promotion, la	Comité Égalité F-H	Stefania Marcassa	Stefania Marcassa Frederic Vidal	01/04/2023	Proportion de superviseurs et de personnel formés. Objectif : former tout le personnel concerné		En cours		Intervention Représentante Égalité F-H en CDI et comité de sélection COS, avec woman safe (direction le 13/01/23) en cours de discussion ED via Ipticem Prévoir formation sur discrimination : travail avec le Cabinet Ipticem public : 1) ensemble du personnel / 2) formation de sensibilisation sur égalité à projet : contre violence sexuelle au travail / pour la mise en place de dispositif d'égalité professionnelle
Aspects professionnels et éthique	36	7-3 Développer un système de mentorat pour les "femmes dans la science"	Comité Égalité F-H	Marie marchand	Marie marchand JULIOT AMIOT Gambier Leroy ? (CY AS)	31/12/2022	Nombre de participants au programme de tutorat Cible : tous les étudiants doctorants en sciences.		En cours		Proposition en cours de validation postdoctorante/doctorante : mentorat local par laboratoire. A son arrivée la post-doctorante, est interrogée sur sa posture d'encadrement d'une doctorante de son labo. Valorisation : Rendre visible le mentorat par système openbadge @Hendrik, début 2023
Formation et développement	37	8-1 Organiser une réunion d'information pour les candidats qui souhaitent s'inscrire en doctorat en amont des inscriptions (selon le calendrier de l'ED), pour les informer sur les modalités d'admission/inscription/formation	ED	Hendrik Eijsberg	Hendrik Eijsberg	01/10/2021	Nombre de réunions d'information Objectif : une réunion par an par collège doctoral		En cours		Stand aux Journées Portes Ouvertes (cibles lycéens, peu d'intéressés), actions locales laboratoire bonheur par exemple. -Next step : Nombre de masters ayant diffusé le « kit du doctorat » présentation qu'est-ce que le doctorat / These @Hendrik, fin 2023 KPI avril 2024
Formation et développement	38	8-2 Réaliser des fiches destinées aux encadrants de thèse sur les conditions d'accueil et d'encadrement des doctorants (processus d'accueil)	ED	Hendrik Eijsberg	Hendrik Eijsberg	01/10/2022	Proportion de superviseurs et de personnel formés. Objectif : former tout le personnel concerné		En cours		Former tous les encadrants et encadrements des doctorants @Hendrik, fin 2023 -Next step : oGuide des bonnes pratiques d'encadrement des doctorants sous forme de capsules vidéo @Hendrik, fin 2023 oProposition « d'une formation workshop », en amont de la JAD (JAD = rentrée administrative + sensibilisation éthique), plus «
Formation et développement	39	8-3 Publier un guide ou un catalogue de formation et de pages web pour renforcer la diffusion des outils de développement et d'accompagnement aux doctorants e s	ED	Ipticem kloula	Ipticem kloula	31/12/2021	Guide ou catalogue pour les doctorants publié sur les pages web du Collège doctoral et post-doctoral. Oui ou non	Aucun	Terminée, indicateur atteint		Catalogue publié chaque année, sur le site des ED FR et ANG
Condition de T.	40	8-4 Attribuer une salle aux doctorants afin qu'ils puissent se réunir, faire vivre l'association des doctorants, organiser des formations, etc. (objet de la salle : reunion / travail - box de travail / animation)	ED	Hendrik Eijsberg	Hendrik Eijsberg	31/12/2024	Salle désignée Oui ou non	Aucun	Terminée, indicateur atteint		Le cercle des chercheurs à la BU des cerclades
Condition de T.	41	8-5 Mettre en place un dispositif d'observation de la vie doctorale au sein de l'école doctorale (outil de réflexion, de recommandation et de coordination) entre le collège doctoral et post-doctoral et l'observatoire de la vie étudiante pour l'élaboration d'indicateurs.	ED	Hendrik Eijsberg	Hendrik Eijsberg	01/10/2022	Création du mécanisme d'observation Oui ou non		En cours		Présence des doctorants élus, temps de parole possible lors : oou conseil des ED oou conseil pour la formation DVI : Contact pour l'après doctorat
Condition de T.	42	8-6 Sensibiliser les chasseurs de têtes et les réseaux des professionnels régionaux sur les atouts du doctorat	ED	Marie Tarditi	Marie Tarditi	01/10/2022	Nombre de réunions organisées avec des chasseurs de têtes et des réseaux professionnels Cible : à définir après une étude du potentiel de la	Aucun	Terminée, indicateur atteint	O	2/WEBINAR Valoriser ses compétences du doctorat : matinée spécial début 16 mai présences de l'Apec + table ronde (témoignage : 4 docteurs professionnels / hors milieu universitaire) formation coaching collectif : 38 coaching personnel : 10 (2 en cesure+ bénévoles) Depuis 2022, tous les phd en cesure sont contactés et un accompagnement de carrière leur est proposé création de poste Marie Tarditi formé au coaching
Condition de T.	43	8-7 Développer la mission de Conseiller.e orientation/carrière dédiée aux jeunes chercheurs.e.s (DRH et/ou ED)	ED	Marie Tarditi	Marie Tarditi	01/07/2022	Conseiller identifié Oui ou non	Aucun	Terminée, indicateur atteint	O	Module Optimiser mon doctorat (poser les bases relation pro/ réussir sa thèse et construire son avenir / - Module préparer ma carrière valoriser son
Condition de T.	44	8-8 Mettre en place des actions de formation et coaching pour l'orientation et la carrière des doctorants	ED	Marie Tarditi	Marie Tarditi	01/10/2022	Plan d'action et formation Oui ou non	Aucun	Terminée, indicateur atteint	O	Formation d'un Comité transversal de Formation (ED+ RH+ Diversification pédagogique) -Note rédigé en cours de validation présidence.
Formation et développement	45	9-1 Mettre en place un Comité des Formations des Chercheurs au sein des Etudes Doctorales et de la Direction des Ressources Humaines sur : les compétences transversales, les compétences disciplinaires, la formation des neo enseignants-chercheurs	ED	Hendrik Eijsberg	Ipticem Kloula Hendrik Eijsberg	01/07/2022	Nombre de réunions du comité pour la formation des chercheurs Objectif : deux réunions par an		En cours		des lieux : Analyse des thématiques convergentes entre RH et ED (16 en communs : Fresques du climat /VSS/ Ecologie- développement durable/gestion des conflits/management/ conduite de projet accompagnement au changement/ management éthique de la recherche/ 1/ Manager une équipe de recherche - pratique Catalogue DR1 session le 19/06/2023 5 participants formateur Adoc Talent Management 2/ Piloter un service ou une composante CATALOGUE rh2 session les 15 et 16 décembre 9 participants + 6 participants le 17/03
Formation et développement	46	9-2 Ouvrir les formations du Collège Doctoral à l'ensemble des personnels enseignants-chercheurs et administratifs	ED	Ipticem Kloula	Olivia Gasy Ipticem Kloula	01/10/2022	Proportion de formations du Collège doctoral et post-doctoral ouvertes aux chercheurs Objectif : ouvrir toutes les formations du		En cours		23 juin recensement des besoins : mail dirlab / chef de service:pas de réponse labo mail Anne du 16/06
Formation et développement	47	9-3 Développer des formations pour les encadrants adaptés aux responsabilités des chercheurs (qualité de vie au travail, management, encadrement de thèses)	ED	Ipticem Kloula	Olivia Gasy Ipticem Kloula	31/12/2023	Nombre de sessions de formation pour les superviseurs Objectif : une réunion de formation par an	Aucun	Terminée, indicateur atteint		catalogue descriptif par la journée d'accueil voir timing juin 24
Formation et développement	48	9-4 Identifier les besoins de formation au sein des laboratoires de manière plus ciblée : lors des entretiens de dialogue de gestion, de la campagne annuelle d'enquête sur les besoins spécifiques des laboratoires, autre action ou lors des entretiens professionnels des personnels BIATSS : RH	DRH	Fatima Lamrani	Anne Leprat Fatima Lamrani Ipticem Kloula myline cheap	31/12/2021	Besoins identifiés lors des discussions de gestion et lors des revues professionnelles pour les BIATSS Oui ou non		En cours		Création de poste Anne Sophie Vallageas Enrichissement du site internet, échéance été 2024 oVoir Action 45, Note explicative rédigée, en voir Action 45
Formation et développement	49	9-5 Fournir aux chercheurs des informations sur les possibilités de formation	ED	Ipticem Kloula	Ipticem Kloula	01/10/2021	Nombre de communications fournies sur la formation Objectif : informer deux fois par an les laboratoires et les	Aucun	Terminée, indicateur atteint	O	Création de poste Anne Sophie Vallageas Le Collège Doc et Postdoc va contribuer à l'enrichissement de CAP, chantier qui débute cette année, fin en fin d'année 2024 -Next step : oVoir Action 45, Note explicative rédigée, en voir Action 45
Formation et développement	50	9-6 Mettre en place des procédures communes aux ressources humaines et aux collèges doctoraux et post-doctoraux pour améliorer l'information sur les possibilités de formation pour l'ensemble du personnel de laboratoire	ED	Hendrik Eijsberg	Myline Cheap Ipticem Kloula Hendrik Eijsberg	31/12/2022	Procédures définies Oui ou non		En cours		personnel recrutement absent : liste de participation missions obligatoires (12 candidats / 50% minimum) , penalty équipe Recherche ? Questionnaire recensement MCF : recensement nouveau disponibilité (après mai)
Formation et développement	51	9-7 Afin d'adapter la formation aux contraintes des chercheurs : proposer des formations pendant les vacances universitaires ou selon un calendrier adapté à leurs besoins	DRH	Hendrik Eijsberg	Myline Cheap Ipticem Kloula Hendrik	31/12/2022	Nombre de formations dispensées à un moment approprié Cible : à définir en fonction des besoins		En cours		Création de poste Anne Sophie Vallageas Le Collège Doc et Postdoc va contribuer à l'enrichissement de CAP, chantier qui débute cette année, fin en fin d'année 2024 -Next step : oQuestionnaire recueil disponibilité voir notre explicative comité Formation transverse oEnrichissement du site internet, échéance été 2024
Condition de T.	52	9-8 Mise en place d'ateliers thématiques type "café RH", "café recherche" pour diffuser régulièrement de l'information sur des points précis et différents à chaque fois. L'idée étant de s'assurer de la réception de l'information.	DRH	Fatima Lamrani	Adeline Desplan Sabine Laroche Sara Biancini Nawal Zekiri Emilie Compain Delfosse Iryna Andryanova	31/12/2022	Nombre de "cafés RH" et de "cafés recherche" organisés Objectif : un "café RH" ou "café recherche" par semestre.	Aucun	Terminée, indicateur atteint		2ème 3 prévus en octobre Café # POUR doctorat prévu par les ED : répondre aux questions courantes des doctorants contractuels (mail 27/07/2023 Emmanuelle Travet) : 6 personnes en attente d'inscription date à fixer
Recrutement et sélection	53	les processus de gestion interne des chercheurs internationaux entrants reformulation : Processus Accueil l'ensemble du personnel international (Assurer accueil quelques soit la durée de leur séjour, indépendamment de son métier)	Direction Internationalisation	Valerie Zwilling	Valerie Zwilling Fatima Lamrani Sara Biancini	31/12/2024	Nombre de réunions du groupe de travail Objectif : réunions régulières du groupe de travail jusqu'à ce que les améliorations soient systématisées.		Non initiée		Groupe de travail s'est réuni une fois RH/ RECHERCHE : EURAXESS: A date : processus non formaliser PROCEDURE DEVANT être piloter par les RH (copiloter par V) Virginie B. Groupe de travail RH
Condition de T.	54	10-2 Fournir des informations sur les opportunités de mobilité offertes par CY Cergy Paris Université pour les doctorants	ED	Hendrik Eijsberg	Hendrik Eijsberg Anne sophie Vallageas	31/12/2021	Moyens de communication créés sur les options de mobilité pour les doctorants Oui ou non		En cours		Création du poste Anne Sophie Vallageas Enrichissement du site internet, échéance été 2024
Condition de T.	55	10-3 Cartographier les possibilités de mobilité offertes aux chercheurs par l'établissement mobilité sur fond CY ? A préciser	ED	Hendrik Eijsberg	Sabine Laroche Valerie Zwilling Hendrik Eijsberg	31/12/2023	Création d'une carte des possibilités de mobilité pour les chercheurs Oui ou non		En cours		à clarifier : avec les ED, harmonisation es appels à projet pour la mobilité (intégrer les modalités mobilité mais pas quel) Travail amorcé par perline niveau doctorant dispositif mais sans voir Vain
Recrutement et sélection	56	11-1 Publier sur le site internet la politique de Recrutement et sélection OTM-R de l'établissement (y compris que l'établissement s'intéresse aux profils atypiques)	DRH	Fatima Lamrani	Fatima Lamrani	31/12/2025	Publication de la stratégie OTM-R de l'institution Oui ou non		En cours		proposition Copil si ok instances
Recrutement et sélection	57	11-2 Rédiger et publier des fiches de poste plus détaillées qui intègrent tous les principes OTM-R	DRH	Fatima Lamrani	Fatima Lamrani	31/12/2025	Publication de descriptions de poste incluant les principes OTM-R Oui ou non		En cours		GT Fiche de poste Audit à prévoir
Recrutement et sélection	58	11-3 Dans les fiches de poste IGE / IGR au sein des laboratoires, indiquer les missions d'encadrement technique et de gestion de projets pour les usagers de laboratoire	DRH	Gaelle Jovenet	Gaelle Jovenet	31/12/2025	Mention du rôle technique dans les descriptions de poste des IGE/IGR Oui ou non		En cours		GT fiche de poste
Aspects professionnels et éthique	59	11-4 Inclure des informations sur l'accessibilité dans les descriptions de poste	DRH	Fatima Lamrani	Fatima Lamrani	31/12/2025	Proportion de descriptions de poste comportant des informations sur l'accessibilité		En cours		100% @rappeler pour la rédaction des future fiche de poste Audit à prévoir

Aspects professionnels et éthique	60	12-1 Traduire en Anglais les documents de l'intranet	DRH	Emilie Compain Delfosse	Fatima Lamrani Emilie Compain Delfosse	31/12/2027	proportion de documents des bureaux des ressources humaines et de la recherche traduits en anglais Objectif : traduire tous		En cours	refonte Intranet en cours délais livraison?
Condition de T.	61	13-1 Créer un espace dédié pour le travail et les échanges entre doctorants : mire ? (voir 40 echo)	ED	Hendrik Eijsberg	Hendrik Eijsberg	31/12/2027	Espace réservé au travail et à l'échange pour les doctorants Oui ou non		En cours	BU Les cerclades +Mire SHS : livraison prévue pour 4T 2023, sur le plan une salle dédiée aux doctorants -Next step : envisager espace virtuel d'échange entre les doctorants, forum sur cours.cy.fr (contenu pédagogique, sous forme de capsule vidéo voir action 38)
Condition de T.	62	13-2 Consultation des acteurs quand les locaux seront disponibles pour analyser les infrastructures existantes et proposer des pistes d'améliorations de leur utilisation (salles de recherche en SHS, outils adaptés, etc.)	ED	Hendrik Eijsberg	Hendrik Eijsberg	31/12/2027	Nombre de réunions de groupes de travail Objectif : réunion régulière à partir de la réponse au contrat de plan Etat-Région.		Non initiée	En attente de livraison Mire SHS
Condition de T.	63	13-3 Poursuivre le développement des dossiers d'accueil des nouveaux arrivants afin de les adapter à leurs différents statuts (processus nouvel arrivant)	DRH	Fatima Lamrani	Fatima Lamrani Emilie Compain Delfosse	31/12/2025	Nombre de sacs offerts aux nouveaux arrivants Objectif : un pack par nombre de statuts des nouveaux arrivants		En cours	guichet unique : création du poste de Larissa ; accueil physique + boîte aux lettres dispatch du courriel OK Idée proposition Emilie
Condition de T.	64	14-1 Rédiger et publier un guide de présentation de l'établissement et des conditions de travail	Direction du pilotage	Benjamin meunier	VBB Fatima Lamrani Emilie Compain Delfosse	31/12/2027	Publication d'un guide sur l'institution et les conditions de travail Oui ou non		Non initiée	0%
Condition de T.	65	14-2 Préparer des fiches de postes avec les spécificités liées à leur statut pour les post-docs, les doctorants, les assistants....	DRH	Sabine Laroche	Sabine Laroche Sara Biancini	31/12/2025	Nombre de descriptions de postes publiées. Objectif : une description par statut	Aucun	Terminée, indicateur atteint	GT Fiche de poste AUDIT A PREVOIR
Aspects professionnels et éthique	66	14-3 Mettre en place des ateliers sur les pratiques professionnelles pour recenser les bonnes pratiques et les mécanismes mis en place, voir s'il faut les faire évoluer et proposer des actions d'amélioration (thématiques? Carto des themes = voir RNCP du doctorat ; registre national des compétences)	ED	Hendrik Eijsberg	Hendrik Eijsberg Ipticem Khoula	31/12/2027	Nombre d'ateliers organisés Objectif : deux ateliers annuels pour partager les expériences		En cours	Atelier Matinée spéciale : valoriser ses compétences 16/05/2023 organisée par les ED, avec Université de Normandie : 9 présentiels (CY) + 72 en distanciel A deployer pour les emplyers autres que les doctorants : groupe de travail formations avec
Aspects professionnels et éthique	67	15-1 Mettre en place un groupe de travail sur le DMP (Data Management Plan) : PGD plan de gestion de donnée	BU	Chloé Dumas	Chloé Dumas	31/12/2027	Nombre de réunions du groupe de travail DMP Objectif : réunions régulières (quatre fois par an) jusqu'à ce que le plan de gestion des données soit mis en		En cours	Open science : feuille de route validée récemment dans les instances @Chloé Dumas <small>obligation pour les projet financés par l'ANR en Europe Mise à disposition de l'utilisation de la plateforme "OPEN" (en interne), espace en ligne, relatif à la rédaction de plan de gestion de données. 15/2023 : communication/ sensibilisation à la rédaction du DMP (à la fois @Chloé Dumas) septembre 2023 : formation des chercheurs à l'utilisation</small>
Condition de T.	68	16-1 Simplification des formalités administratives internes pour les chercheurs	DRH	Fatima Lamrani	Fatima Lamrani	31/12/2027	Diminuer le nombre d'étapes et de documents		Non initiée	0%
Condition de T.	69	16-2 Mettre en place un groupe de travail pour renforcer les liens avec Euraxess pour le développement de la carrière et l'assistance administrative des chercheurs	Direction de la recherche	Adeline Desplan	Jeanne Carrozzini Fanny Peltre Adeline Desplan Hendrik Eijsberg	31/12/2027	nombre de réunions du groupe de travail. Objectif : réunions régulières jusqu'à la mise en œuvre du plan		En cours	2 réunions @sabine, @Fanny @Frédéric @Adeline Café RH ED : présence DRH + Euraxess
Actions d'évaluation		E1 Auto-évaluation après 2 ans				05/12/2023	Auto-évaluation		En cours	
Actions d'évaluation		Préparation de l'auto-évaluation du label HDR				11/08/2023	Pré-auto-évaluation présentée au		En cours	
Aspects professionnels et éthique	21'	5-3 Traduire en anglais les livrets et supports (des directions ressources humaines et recherche) à disposition des chercheurs	Direction de la recherche	Marjorie Petit	Marjorie Petit	31/12/2023	traduire les brochures et de documents d'accompagnement traduits en anglais Objectif : toutes les brochures et livrets		En cours	0% mais adeline du 21.08 recensement des doc à traduire Voir Adeline relance le 06/09