

HRS4R Stratégie RH d'Inria

Plan d'action révisé 2024



La Charte européenne du chercheur et le Code de conduite pour le recrutement des chercheuses et chercheurs fixent 40 principes autour des 4 grands thèmes suivants :

- la responsabilité professionnelle et l'éthique,
- le recrutement, le développement de carrière et la mobilité,
- les conditions de travail et l'environnement professionnel,
- la formation et l'encadrement.

Responsabilités professionnelles et éthique	
1	Liberté de recherche
2	Principes éthiques
3	Responsabilités professionnelles
4	Attitude professionnelle
5	Obligations contractuelles et légales
6	Responsabilité
7	Bonnes pratiques dans le secteur de la recherche
8	Diffusion et exploitation des résultats
9	Engagement vis-à-vis de la société
10	Non discrimination
11	Système d'évaluation
Recrutement, développement de carrière et mobilité	
12	Recrutement
13	Recrutement (Code)
14	Sélection (Code)
15	Transparence (Code)
16	Évaluation du mérite (Code)
17	Variations dans la chronologie des CV (Code)
18	Reconnaissance de l'expérience de mobilité (Code)
19	Reconnaissance des qualifications (Code)
20	Ancienneté (Code)
21	Nominations post-doctorat (Code)
Conditions de travail et politique sociale	
22	Reconnaissance de la profession
23	Environnement de la recherche
24	Conditions de travail
25	Stabilité et continuité d'emploi
26	Financement et salaires
27	Équilibre entre les sexes
28	Développement de carrière
29	Valorisation de la mobilité
30	Accès aux services d'orientation de carrière
31	Droits de propriété intellectuelle
32	Co-auteur
33	Enseignement
34	Plaintes et recours
35	Participation aux organes de décision
Formation et encadrement	
36	Relation avec les directeurs de thèse/stage
37	Supervision et tâches de gestion
38	Développement professionnel continu
39	Accès à la formation et au développement continu
40	Supervision

Pour y répondre, le plan d'action initial proposait 38 actions réparties dans les 4 grands axes de la Commission européenne :

- Responsabilités professionnelles et éthique** (9 actions)
- Recrutement, développement de carrière et mobilité** (11 actions)
- Conditions de travail et politique sociale** (10 actions)
- Formation et encadrement** (8 actions)

L'analyse détaillée des 38 actions est présentée en annexe 2.

Les forces et faiblesses des 4 axes illustrent les avancées réalisées depuis l'évaluation initiale. Certains chantiers restent inachevés à ce jour et nécessitent la poursuite des travaux engagés.

Il comprend désormais 29 actions prioritaires, réparties sur les 4 grands domaines de la Charte européenne du chercheur et du Code de conduite pour le recrutement des chercheuses et chercheurs.

Seules les actions de la feuille de route RH relevant du périmètre d'évaluation pour le label sont intégrées dans ce plan.

- 5 actions initiales sont reconduites, dans la continuité du plan précédent ;
- 13 actions de la feuille de route RH intègrent certaines actions initiales (indicateurs – pilote – objectifs) ;
- 11 nouvelles actions issues de la feuille de route RH sont intégrées et complètent le plan d'action.

Le calendrier d'action et les indicateurs sont susceptibles d'évoluer en fonction d'actualités réglementaires ou exceptionnelles ainsi que des priorités retenues dans le cadre du COMP 2024-2028.

Responsabilités professionnelles et éthique (3 actions)

1. Continuer à former à la recherche reproductible à travers le MOOC Inria sur ce sujet
2. Poursuivre la sensibilisation des ingénieurs de développement aux outils de recherche reproductibles afin d'améliorer le conseil aux équipes de recherche
3. Développer le réseau des correspondants intégrité scientifique de chaque centre de recherche Inria

Recrutement, développement de carrière et mobilité (11 actions)

4. Refondre le site Intranet sur la partie RH pour faciliter l'accès aux informations et renforcer la communication RH interne et externe
5. Produire et publier (en interne) une brochure de recrutement de chercheuses et chercheurs
6. Veiller à la publication systématique des opportunités d'emploi scientifiques
7. Cartographier les différentes procédures de recrutement scientifiques, ingénieurs et techniciens
8. Renforcer la communication autour des offres de recrutement sur les différents médias
9. Valoriser la mobilité et favoriser le développement de parcours professionnels attractifs
10. Faire évoluer le cadre d'emploi des personnels contractuels pour intégrer les nouvelles modalités de recrutement
11. Refondre la charte des agents contractuels pour identifier les parcours professionnels possibles au sein d'Inria
12. Organiser un dispositif d'accueil national pour les nouveaux arrivants, rémunérés ou non
13. Organiser dans les centres des demi-journées dédiées aux nouveaux arrivants
14. Accompagner les départs en fin de contrat, et ce pour renforcer l'attractivité et la marque employeur et privilégier les retours possibles

Conditions de travail et politique sociale (8 actions)

15. Poursuivre le déploiement de la politique handicap
16. Poursuivre et renforcer le déploiement du plan d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes d'Inria
17. Améliorer les conditions de travail dans le cadre d'un plan action QVCT
18. Lutter contre tout agissement à caractère sexuel et ou sexiste au sein d'Inria
19. Poursuivre la mise en œuvre du programme annuel national de prévention des risques professionnels
20. Revoir les modalités de télétravail d'Inria
21. Déployer une protection sociale complémentaire
22. Rénover la politique sociale pour mieux répondre aux nouveaux besoins des agents d'Inria

Formation et encadrement (7 actions)

23. Accompagner les jeunes scientifiques
24. Accompagner les chercheuses et chercheurs tout au long de leur carrière
25. Poursuivre la rénovation du plan de formation d'Inria en accompagnant à la fois la professionnalisation des lignes métiers mais également les projets d'évolution individuelle
26. Mettre en place l'évaluation des chercheuses et chercheurs, selon les dispositions du décret du 30 décembre 1983 modifié
27. Proposer un plan global d'accompagnement des managers à Inria tout au long de l'exercice des responsabilités d'encadrement
28. Développer le mentorat
29. Développer la coopération avec les partenaires universitaires en matière RH

N°	Action	Principes	Calendrier 2024-2026	Service pilote	Indicateurs	Statut de l'action
RESPONSABILITES PROFESSIONNELLES ET ETHIQUE						
1	Continuer à former à la recherche reproductible à travers le MOOC Inria sur ce sujet	9	Au fil de l'eau	DCIS	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'inscriptions au MOOC / an • Nombre de parcours complets et validés • Analyse des évaluations à chaud de formation 	<p>Action reconduite</p> <p>Réalisée et à poursuivre</p>
2	Poursuivre la sensibilisation des ingénieurs de développement aux outils de recherche reproductibles afin d'améliorer le conseil aux équipes de recherche	5-6-7	Au fil de l'eau	COERLE	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de publications (articles Intranet) sur la liste des outils recensés et recommandés 	<p>Action reconduite</p> <p>Réalisée et à poursuivre</p>
3	Développer le réseau des correspondants intégrité scientifique de chaque centre de recherche Inria	2-3-4	2025	DGD-S	<ul style="list-style-type: none"> Cible = 1 correspondant intégrité scientifique dans chaque centre 	<p>Nouvelle action</p> <p>En cours</p>

N°	Action	Principes	Calendrier 2024-2026	Service pilote	Indicateurs	Statut de l'action
RECRUTEMENT, DEVELOPPEMENT DE CARRIERE ET MOBILITE						
4	Refonder le site Intranet sur la partie RH pour faciliter l'accès aux informations et renforcer la communication RH interne et externe	1 à 40	2024-2025	DRH	<ul style="list-style-type: none"> • % de documents RH mis à jour et accessibles sur <i>Numin</i> • Publication d'un livret d'accueil et d'intégration sous format numérique avec les liens <i>Numin</i> intégrés • Publication de l'engagement OTM-R <p><i>Une attention sera portée sur la traduction des documents en anglais.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Nombre de consultations des pages RH sur <i>Numin</i> • Résultats de la consultation ouverte sur le déploiement de l'outil <i>Numin</i> 	<p>Nouvelle action reprise de la Feuille de route RH</p> <p style="text-align: center; color: #0070C0;">En cours</p> <p>Intègre les actions :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Produire et publier un livret d'intégration à destination des chercheuses et chercheurs • Partager avec les chercheuses et chercheurs impliqués dans le recrutement, via l'intranet, la liste de contrôle du recrutement ouvert, transparent et fondé sur le mérite (PTM-R) • Assurer la disponibilité et l'accessibilité d'informations complètes et à jour sur les formations, les parcours et les opportunités de carrière
5	Produire et publier (en interne) une brochure de recrutement de chercheuses et de chercheurs	12-13-14-15-16-17-18-19-20	2025	DRH	<p><u>Cible</u> = Production d'un guide</p> <ul style="list-style-type: none"> • Publication et diffusion d'un guide de recrutement 	<p>Action reconduite</p> <p style="text-align: center; color: #0070C0;">En cours</p>
6	Veiller à la publication systématique des opportunités d'emploi scientifiques	12-13	2024	DRH	<p><u>Cible</u> = 100% des offres scientifiques publiées sur <i>Euraxess</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Suivi mensuel du nombre d'offres d'emploi scientifiques publiées sur <i>Euraxess</i> en comparaison à <i>JobIn</i> 	<p>Action reconduite</p> <p style="text-align: center; color: #0070C0;">En cours</p>
7	Cartographier les différentes procédures de recrutement scientifiques, ingénieurs et techniciens	12-13-15	2025	DRH	<p><u>Cible</u> = Production d'une note de cadrage</p> <ul style="list-style-type: none"> • Publication et diffusion d'une note de cadrage globale 	<p>Nouvelle action reprise de la Feuille de route RH</p> <p style="text-align: center; color: #0070C0;">En cours</p> <p>Intègre l'action :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Clarifier les processus de recrutement actuellement mis en œuvre par les chercheurs
8	Renforcer la communication autour des offres de recrutement sur les différents média	12-13-14-15	2024-2025	DRH	<ul style="list-style-type: none"> • Plan de communication RH • Trame d'offres d'emploi type par métier • Calendrier des salons et événements 	<p>Nouvelle action reprise de la Feuille de route RH</p> <p style="text-align: center; color: #0070C0;">En cours</p> <p>Intègre les actions :</p>

						<ul style="list-style-type: none"> Augmenter la visibilité d'Inria sur les réseaux ad'hoc et engager une démarche de communication spécifique au recrutement Fournir des modèles d'offres d'emploi de recherche afin de faciliter la rédaction des offres d'emploi
9	Valoriser la mobilité et favoriser le développement de parcours professionnels attractifs	18- 23- 24- 28- 29	2025	DRH	<ul style="list-style-type: none"> Taux d'évolution des mobilités entrantes et sortantes par filière et population (Source RSU) 	<p>Nouvelle action reprise de la Feuille de route RH</p> <p>Réalisée et à consolider</p> <p>Intègre l'action :</p> <ul style="list-style-type: none"> Faciliter l'intégration des chercheurs sur les mobilités géographiques en s'appuyant plus particulièrement sur des collaborations avec des acteurs existants tels que Fondation nationale Alfred Kastler (FNAK) ou réseaux Euraxess.
10	Faire évoluer le cadre d'emploi des personnels contractuels pour intégrer les nouvelles modalités de recrutement	12-13-15	2025	DRH	<p><u>Cible</u> = Production d'une note de cadrage</p> <ul style="list-style-type: none"> Rédaction et diffusion du cadre d'emploi des personnels contractuels (en anglais et en français sur <i>Numin</i> et le site Internet Inria.fr) 	<p>Nouvelle action reprise de la Feuille de route RH</p> <p>En cours</p>
11	Refondre la charte des agents contractuels pour identifier les parcours professionnels possibles au sein d'Inria	10-12-13-14-15-16-17-18-19-20-24-25-28-29-30	2025	DRH	<p><u>Cible</u> = Production d'une charte</p> <ul style="list-style-type: none"> Rédaction et diffusion du cadre d'emploi des personnels contractuels (en anglais et en français sur <i>Numin</i> et le site Internet Inria.fr) 	<p>Nouvelle action reprise de la Feuille de route RH</p> <p>En cours</p>
12	Organiser un dispositif d'accueil national pour les nouveaux arrivants, rémunérés ou non	24	2024	DRH	<p><u>Cible</u> = 1 évènement annuel</p> <ul style="list-style-type: none"> Organisation d'un évènement national annuel Collectiv'Day, à destination des nouveaux arrivants 	<p>Nouvelle action reprise de la Feuille de route RH</p> <p>Réalisée et à poursuivre</p>
13	Organiser dans les centres des demi-journées dédiées aux nouveaux arrivants	2-3-4-5-6-7-24	2025	DRH	<p><u>Cible</u> = Un format d'accueil des nouveaux arrivants harmonisé entre les centres</p> <ul style="list-style-type: none"> Rédaction et diffusion d'un livret d'accueil commun avec des rubriques spécifiques à chaque centre et adapté à chaque population Rédaction et partage au sein des SRH d'un guide d'accueil des nouveaux arrivants 	<p>Nouvelle action reprise de la Feuille de route RH</p> <p>En cours</p>
14	Accompagner les départs en fin de contrat, et ce pour renforcer l'attractivité et la marque employeur et privilégier les retours possibles	28-29-30-25	2025	DRH	<p><u>Cible</u> = 100% des agents en fin de contrat reçus en entretien RH</p>	<p>Nouvelle action reprise de la Feuille de route RH</p> <p>A lancer</p>

					<ul style="list-style-type: none">•Rédaction et partage au sein des SRH d'un guide de bonnes pratiques pour accompagner les fins de contrats les départs (Plateforme emploi des partenaires, revue des opportunités internes, orientation, retour d'expérience...)•Déploiement des entretiens RH de fins de contrat systématiques	
--	--	--	--	--	--	--

N°	Action	Principes	Calendrier 2024-2026	Service pilote	Indicateurs	Statut de l'action
CONDITIONS DE TRAVAIL ET POLITIQUE SOCIALE						
15	Poursuivre le déploiement de la politique handicap	10-13-24-28	Continue	DRH	<p><u>Cible</u> = 6% de bénéficiaires de l'obligation d'emploi</p> <ul style="list-style-type: none"> • Signature du renouvellement de la convention FIPHFP/Inria • Publication, diffusion et mise en œuvre du plan national Inria Handicap 2025-2028 • Réserve de postes annuelle pour les bénéficiaires de l'obligation d'emploi 	<p>Nouvelle action reprise de la Feuille de route RH</p> <p style="text-align: center; color: #0070c0;">Réalisée et à poursuivre</p> <p>Intègre l'action</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mettre en œuvre le Plan d'action en faveur des personnes handicapées, notamment en améliorant l'accessibilité et le soutien aux personnes handicapées.
16	Poursuivre le déploiement du plan d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes d'Inria	10-13-24-27-28	Continue	DRH	<ul style="list-style-type: none"> • Publication, diffusion et mise en œuvre du plan national Inria Egalité professionnelle F/H 2024-2028 	<p>Nouvelle action reprise de la Feuille de route RH</p> <p style="text-align: center; color: #0070c0;">Réalisée et à poursuivre</p> <p>Intègre l'action</p> <ul style="list-style-type: none"> • Faire connaître et développer les actions de la Commission Egalité Femmes-Hommes et Egalité des Chances d'Inria
17	Améliorer les conditions de travail dans le cadre d'un plan national QVCT	4-24-28	2025	DRH/SPRP	<ul style="list-style-type: none"> • Publication, diffusion et mise en œuvre du plan national Inria QVCT 2024-2026 	<p>Nouvelle action reprise de la Feuille de route RH</p> <p style="text-align: center; color: #0070c0;">En cours</p> <p>Intègre l'action</p> <ul style="list-style-type: none"> • Maintenir et renforcer les mécanismes de suivi et de promotion le bien-être au travail
18	Lutter contre tout agissement à caractère sexuel et ou sexiste au sein d'Inria	10-24-27-28	Continue	DRH		<p>Nouvelle action reprise de la Feuille de route RH</p> <p style="text-align: center; color: #0070c0;">A poursuivre</p> <p>Intègre l'action</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prévenir les risques de harcèlement et assurer une bonne gestion l'évènement d'un rapport
19	Poursuivre la mise en œuvre du programme annuel national de prévention des risques professionnels	10-24	Continue	DRH / SPRP	<ul style="list-style-type: none"> • Publication, diffusion et mise en œuvre du plan national Inria Conditions de travail 2024-2026 • Evaluation des risques propres à l'institut 	<p>Nouvelle action reprise de la Feuille de route RH</p> <p style="text-align: center; color: #0070c0;">Réalisée et à poursuivre</p> <p>Regroupe les actions :</p>

					<ul style="list-style-type: none"> • Démarche d'évaluation des RPS au sein de l'institut • Mise en place des comités interdisciplinaires auprès des directeurs pour assurer le suivi des situations individuelles ou collectives complexes 	<ul style="list-style-type: none"> • Renforcer la sensibilisation aux risques psychosociaux au sein de la communauté de recherche d'Inria • Prévenir les risques psychosociaux spécifiques aux situations conflictuelles en prévoyant une procédure de médiation externe • Mettre en place une procédure d'accompagnement et de suivi pour prévenir les risques psychosociaux à la suite de la survenance d'un incident présentant un potentiel de équipes • Prévenir les risques de harcèlement et assurer une bonne gestion l'événement d'un rapport
20	Revoir les modalités de télétravail d'Inria	24	2024	DRH	<ul style="list-style-type: none"> • Publication, diffusion et mise en œuvre d'une note de cadrage relative aux modalités de télétravail 	Nouvelle action reprise de la Feuille de route RH Réalisée
21	Déployer une protection sociale complémentaire	24-26	2026	DRH	<ul style="list-style-type: none"> • Réponse à l'appel d'offres du MESR pour un contrat groupé de protection sociale complémentaire (Santé et prévoyance) • Déploiement du dispositif à tous le personnel éligible 	Nouvelle action reprise de la Feuille de route RH En cours
22	Rénover la politique sociale en toilettant notamment les anciens dispositifs pour mieux répondre aux nouveaux besoins des agents d'Inria	24-26	Continue	DRH	<ul style="list-style-type: none"> • Mise à jour et diffusion des dispositifs d'action sociale : • Note de cadrage (CESU, AIP..) et la mise à jour de la page Intranet • Organisation de journées « Action sociale » dans les centres • Rédaction d'un guide général des dispositifs de la politique sociale de l'Institut (prestations Enfance, Logement, Restauration collective, Vacances et Loisirs, Accompagnement social, Santé et Prévoyance) destinés aux personnels titulaires et contractuels 	Nouvelle action reprise de la Feuille de route RH Réalisée et à poursuivre

N°	Action	Principes	Calendrier 2024-2026	Service pilote	Indicateurs	Statut de l'action
FORMATION ET ENCADREMENT						
23	Accompagner les jeunes scientifiques	4, 11, 18, 20, 22, 28, 29, 30	2025	DRH	<ul style="list-style-type: none"> Harmoniser et renforcer les programmes d'accompagnement des doctorantes et doctorants Renforcer le suivi RH en lien avec les écoles doctorales impliquées 	<p>Nouvelle action issue de la Feuille de route RH</p> <p style="text-align: center; color: blue;">En cours</p> <p>Regroupe les actions :</p> <ul style="list-style-type: none"> Harmoniser et renforcer les programmes d'accompagnement des doctorants S'assurer de la qualité et de la pertinence des formations proposées aux doctorants
24	Accompagner les chercheurs tout au long de leur carrière	4, 11, 18, 20, 22, 28, 29, 30-36-37	2025	DRH	<ul style="list-style-type: none"> Proposer des entretiens de carrière RH pour les chercheuses et chercheurs Inria Développer le programme d'orientation des carrières des chercheurs, harmonisé et coordonné au niveau national 	<p>Nouvelle action issue de la Feuille de route RH</p> <p style="text-align: center; color: blue;">En cours</p> <p>Regroupe les actions :</p> <ul style="list-style-type: none"> Développer le programme d'orientation des carrières des chercheurs, harmonisé et coordonné au niveau national Initier des entretiens RH pour les chercheurs Inria
25	Poursuivre la rénovation du plan de formation d'Inria en accompagnant à la fois la professionnalisation des lignes métiers mais également les projets d'évolution individuelle	22-24-28-29-37-38-39	Continue	DRH	<ul style="list-style-type: none"> Rédaction d'un guide général des dispositifs de la politique sociale de l'Institut (prestations Enfance, Logement, Restauration collective, Vacances et Loisirs, Accompagnement social, Santé et Prévoyance) 	<p>Nouvelle action issue de la Feuille de route RH</p> <p style="text-align: center; color: blue;">En cours</p> <p>Intègre l'action:</p> <ul style="list-style-type: none"> Poursuivre la formation «Sensibiliser et former les personnels contribuant aux missions d'Inria en matière d'éthique et d'intégrité scientifique»
26	Mettre en place l'évaluation des chercheurs, selon les dispositions du décret du 30 décembre 1983 modifié	11-34-38-39-40	2026	DRH	<ul style="list-style-type: none"> Elaboration et déploiement du dispositif statutaire d'évaluation des chercheurs 	<p>Nouvelle action issue de la Feuille de route RH</p> <p style="text-align: center; color: blue;">A lancer</p>
27	Proposer un plan global d'accompagnement des managers à Inria tout au long de l'exercice des responsabilités d'encadrement	37-38-39-40	2025	DRH	<ul style="list-style-type: none"> Déploiement du parcours de formation à destination des managers Poursuite de la MasterClass@Inria Création et partage d'une boîte à outils des managers accessible sur un espace dédié sur <i>Numin</i> 	<p>Nouvelle action issue de la Feuille de route RH</p> <p style="text-align: center; color: blue;">En cours</p> <p>Regroupe les actions :</p> <ul style="list-style-type: none"> Développer les compétences des encadrants et futurs encadrants afin de renforcer l'accompagnement des doctorants Améliorer l'information des chercheurs (l'ensemble de la communauté chercheurs d'une part, les chercheurs impliqués dans le programme d'autre part) sur l'école de management Inria

						<ul style="list-style-type: none"> • Harmoniser l'offre de développement professionnel des chercheurs en lien avec les fonctions d'encadrement
28	Développer le mentorat	38-39-40	2025	DRH	<p><u>Cible</u> = Une campagne annuelle nationale</p> <ul style="list-style-type: none"> • Déploiement du dispositif Mentorat dans tous les centres avec appel à candidatures et formation des mentors, appel à candidatures des mentorés • Retour d'expérience des binômes mentors et mentorés • Bilan qualitatif et quantitatif annuel 	<p>Nouvelle action issue de la Feuille de route RH</p> <p style="text-align: center;">En cours</p>
29	Développer la coopération avec les partenaires universitaires, en matière RH	12-13-14-15-18-19-23-24-28-29-30	2026	DRH	<ul style="list-style-type: none"> • Développer une coopération avec les partenaires universitaires à des fins de mutualisation de certaines actions de formation 	<p>Nouvelle action issue de la Feuille de route RH</p> <p style="text-align: center;">En cours</p>

2024

2025

2026

2027

- 1. Continuer à former à la recherche reproductible à travers le MOOC Inria sur ce sujet
- 2. Poursuivre la sensibilisation les ingénieurs de développement aux outils de recherche
- 4. Refonder le site Intranet sur la partie RH et renforcer la communication RH interne et externe
- 6. Veiller à la publication systématique des offres d'emploi scientifiques
- 8. Renforcer la communication autour des offres de recrutement sur les différents média en valorisant nos
- 12. Organiser un dispositif d'accueil national pour les nouveaux arrivants, rémunérés ou non
- 15. Poursuivre le déploiement de la politique handicap
- 16. Poursuivre et renforcer le déploiement du plan d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- 18. Lutter contre tout agissement à caractère sexuel et/ou sexiste au sein d'Inria
- 19. Poursuivre la mise en œuvre du programme annuel national de prévention des risques professionnels
- 20. Revoir les modalités de télétravail
- 22. Rénover la politique sociale
- 25. Poursuivre la rénovation du plan de formation d'Inria

- 3. Développer le réseau des référents « intégrité scientifique » au sein de chaque centre
- 5. Produire et publier (en interne) une brochure de recrutement de chercheuses et chercheurs
- 7. Cartographier les différentes procédures de recrutement pour mieux appréhender leurs spécificités
- 9. Valoriser la mobilité pour répondre aux besoins de compétences et favoriser des parcours professionnels
- 10. Faire évoluer le cadre d'emploi des personnels contractuels en cohérence avec les principes
- 11. Refondre la charte des agents contractuels pour identifier les parcours professionnels possibles
- 13. Organiser dans les centres des demi-journées dédiées aux nouveaux arrivants
- 14. Accompagner les départs en fin de contrat
- 17. Améliorer les conditions de travail dans le cadre d'un plan QVCT
- 23. Accompagner les jeunes scientifiques
- 24. Accompagner les chercheuses et chercheurs tout au long de leur carrière
- 27. Proposer un plan global d'accompagnement des managers
- 28. Développer le mentorat

- 21. Construire une protection sociale complémentaire
- 26. Mettre en place l'évaluation des chercheuses et chercheurs, selon les dispositions du décret du 30
- 29. Développer la coopération avec les partenaires universitaires, en matière RH

Poursuite des actions engagées
 Bilan et évaluation du plan d'action
 Construction du plan d'action 2028-2030

Réalisé ✓
 Action continue >>>
 Engagé ⌚

