

## TEMPLATE 4: ACTION PLAN

**Case number:** 2021FR615345

**Name Organisation under review:** ECOLE CENTRALE DE NANTES

**Organisation's contact details:** Annabelle WAJS, General administration department - HRS4R project leader. 1 rue de la Noë - 44321 Nantes, France.

**SUBMISSION DATE:** 09/07/2021

### 1. ORGANISATIONAL INFORMATION

Please provide a limited number of key figures for your organisation. Figures marked \* are compulsory.

<b>STAFF &amp; STUDENTS</b>	<b>FTE</b>
Total researchers = staff, fellowship holders, bursary holders, PhD. students either full-time or part-time involved in research	436
Of whom are international (i.e. foreign nationality)	104
Of whom are externally funded (i.e. for whom the organisation is host organisation)	152
Of whom are women	96
Of whom are stage R3 or R4 = Researchers with a large degree of autonomy, typically holding the status of Principal Investigator or Professor.	175
Of whom are stage R2 = in most organisations corresponding with postdoctoral level	52
Of whom are stage R1 = in most organisations corresponding with doctoral level	183
Total number of students (if relevant)	2313
Total number of staff (including management, administrative, teaching and research staff)	594
<b>RESEARCH FUNDING (figures for most recent fiscal year)</b>	<b>€</b>
Total annual organisational budget	22 407 191
Annual organisational direct government funding (designated for research)	10 361 632
Annual competitive government-sourced funding (designated for research, obtained in competition with other organisations – including EU funding)	6 160 641
Annual funding from private, non-government sources, designated for research	5 884 918

**ORGANISATIONAL PROFILE (a very brief description of your organisation, max. 100 words)**

L'Ecole Centrale de Nantes est un établissement public d'enseignement supérieur et de recherche et de l'innovation créé en 1919 avec en moyenne 2500 étudiants dont 40% internationaux.

Ces missions principales sont :

1. la Formation: initiale et par apprentissage d'ingénieurs, doctorale, master, bachelor et concourant au développement des compétences
2. la Recherche : activités de recherche en sciences et techniques depuis leur analyse fondamentale jusqu'à leur application technologique, et couvre 54.8% de la surface du campus
3. la Valorisation académique et appliquée des résultats de recherche
4. en support de ces trois missions, un rayonnement international avec de multiples partenariats et réseaux.

**2. STRENGTHS AND WEAKNESSES OF THE CURRENT PRACTICE:**

Please provide an overview of the organisation in terms of the current strengths and weaknesses of the current practice under the four thematic headings of the Charter and Code at your organization.

Thematic heading of the Charter and Code	STRENGTHS and WEAKNESSES
Ethical and professional aspects	<p><b>FORCES :</b> Les aspects éthiques et professionnels de l'activité de recherche des enseignants chercheurs et chercheurs sont inscrits dans la loi française: indépendance, responsabilité professionnelle, non-discrimination, etc. Les EC reconnaissent jouir de cette indépendance et de la liberté nécessaire dans l'organisation de leur activité de recherche et sur les thématiques. Les éléments sur les obligations et devoirs sont mentionnés dans les contrats de travail et les documents nationaux du secteur public.</p> <p>Les doctorants via leurs écoles doctorales ont la possibilité de suivre des cours sur les questions liées à l'éthique et l'intégrité scientifique. Ils signent tous en 1ère année un engagement de non plagiat.</p> <p>Un référent Intégrité Scientifique a été nommé en 2019 et un comité de déontologie constitué en 2020. Un des objectifs est de diffuser et asseoir les bonnes pratiques au sein de l'école.</p> <p>La présence d'une chaîne d'acteurs coordonnés est un atout pour assurer l'exécution d'une gestion financière saine des projets (laboratoires, directions DD, DAF et agence comptable).</p> <p><b>FAIBLESSES :</b> La communication et la formalisation sur les items suivants demandent à être améliorées :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Présenter les principes de la charte aux nouveaux chercheurs et ceux en poste en s'appuyant sur l'ensemble des canaux existants et ceux à développer (site internet, livret d'accueil, session d'information, module de formation, vade-mecum, ...).</li><li>- Communiquer en matière d'open science et l'organiser.</li><li>- Renforcer la prévention et le contrôle des actes contraires à la déontologie et à l'intégrité scientifique.</li></ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Renforcer les compétences en gestion de projets</li> <li>- Formaliser les règles de conduite et de suivi des projets de recherche (format procédures). A ce jour, elles ne sont pas toutes rédigées ce qui engendre un apprentissage au fur et à mesure, entre collègues et du temps passé à rechercher l'information.</li> <li>- Accompagner les chercheurs sur les bonnes pratiques concernant l'utilisation, la conservation, la protection et la diffusion des données de la recherche.</li> </ul>
<p><b>Recruitment and selection</b></p>	<p><b>FORCES :</b> Pour le personnel titulaire, la diffusion des offres de poste, de sélection et de recrutement sont claires et transparentes. De plus, elles sont soumises au respect de la réglementation nationale française et à l'utilisation de la plateforme Galaxie. Les principes mis en avant dans la Charte et le Code concernant le recrutement et la sélection des titulaires sont respectés et en partie formalisés.</p> <p>Le recrutement d'EC contractuels suit les principes de recrutement des titulaires et la direction RH se base sur FIDIS et Referens (référence nationale).</p> <p>Dans ses sélections, l'école recherche des compétences et de l'expérience avant tout. Il existe une réelle diversité et la mobilité est encouragée.</p> <p><b>FAIBLESSES :</b></p> <p>L'établissement ne dispose pas d'un document de "Politique OTM'R". Au-delà de ce document, la modélisation du processus "Management des compétences et RH" et la rédaction de procédures et de guides liés au recrutement en fonction du poste, du statut, etc. s'avèrent nécessaires. Ces guides pourront être adaptés au profil du recruteur: manager, comité de sélection, RH. Un accompagnement pour les expliquer sera prévu.</p> <p>L'analyse des pratiques a montré des faiblesses qui seront à changer:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La très faible publication d'offres sur le site Euraxess ce qui ne donne pas de visibilité internationale à nos offres.</li> <li>- Le recrutement des doctorants sans ouverture systématique de fiche de poste. La RH est informée une fois la sélection terminée pour effectuer le contrat de travail si besoin.</li> <li>- L'impression, ressentie par les personnels, de recrutements non ouverts, non transparents, de règles non similaires, de doublons, etc. pour les postes de contractuels dû à la méconnaissance/non mise à disposition des procédures.</li> </ul>
<p><b>Working conditions</b></p>	<p><b>FORCES</b></p> <p>Les chercheurs indiquent que l'établissement fournit un environnement de recherche (matériels, machines, plateformes) soutenant les activités de recherche. CN met également en place des mesures spécifiques et adéquates pour encourager les femmes et les hommes à combiner la vie de famille et le travail, les enfants et la carrière. Par exemple, ils bénéficient de possibilités d'aménagements horaires (y compris effectuer un temps plein sur moins de 5 jours), du télétravail ou d'autorisations d'absences pour garder un enfant malade.</p>

Pour compléter, les conditions de travail sont garanties par le respect de la législation française. La politique de rémunération est définie par la législation nationale. L'école prend en compte les niveaux de postes, le statut, les qualifications requises, l'ancienneté ou encore la situation familiale.

Les chercheurs ont accès à la documentation (HAL, médiathèque de l'école (numérique et papier), abonnements propres des laboratoires).

Concernant l'enseignement, des dispositifs français existent et sont appliqués afin que les EC ayant d'autres fonctions puissent être déchargés d'heures de cours.

Une commission diversité /égalité est en place et gère différents projets dont celui de l'égalité femmes/hommes.

#### **FAIBLESSES**

CN doit néanmoins encore améliorer les conditions de travail en travaillant sur un plan d'action qualité de vie au travail (QVT) et sur les bâtiments.

CN a augmenté la part de contractuels. Un des axes de travail sera de limiter le recours aux renouvellements successifs et aux contrats de courte durée quand cela est possible et de favoriser les CDI.

Le respect de l'égalité entre les sexes est encouragé dans les pratiques de l'école, mais rencontre des différences de représentation liés à ses secteurs professionnels et ses domaines de recherche encore masculin.

Les 3 autres axes de réflexion concernent :

➤ Les conditions de travail

- Le travail isolé : travail le samedi ou à des heures tardives de l'école.
- La communication sur les conditions d'évolution de salaires et de carrière.
- Les ressources pour effectuer les tâches d'ingénierie administratives et financières sur les projets.

➤ La répartition de charge Enseignement / Recherche

Elle n'est pas identique selon les disciplines où les options sont nombreuses ce qui entraîne moins de temps pour la recherche et l'encadrement.

➤ L'information pour connaître les dispositifs de développement et d'accompagnement de gestion de projets de recherche

Il s'agit de l'accessibilité des sujets liés à la valorisation, la mobilité, la propriété intellectuelle et les co-auteurs. Un des bénéfiques serait d'avoir plus de temps à consacrer aux travaux de recherche et moins sur la collecte de financement pour des postes ou des projets. Par exemple :

- Les personnes ont tendance à poser des questions aux collègues et à effectuer des recherches sur internet.
- Sensibilisation sur l'obtention et la valorisation d'un brevet.
- Sensibilisation sur la propriété intellectuelle.

<p>Training and development</p>	<p><b>FORCES</b></p> <p>Les doctorants bénéficient de formations dispensées par les écoles doctorales. Tous les doctorants sont encadrés par un directeur de thèse ayant obtenu une habilitation à diriger des recherches. C'est la garantie que chaque directeur de thèse ait l'expertise suffisante dans ses activités de recherche et l'aptitude nécessaire pour superviser les jeunes chercheurs. Un suivi et une évaluation des doctorants et de leur encadrement sont en place via le comité de suivi individualisé.</p> <p>Les personnels hors enseignants-chercheurs ont avec leur responsable un entretien professionnel annuel intégrant un bilan de formation afin d'évaluer les formations suivies et de faire remonter leurs besoins futurs.</p> <p>CN accepte des dossiers de demande de décharge d'heures. L'enjeu est de laisser du temps par exemple à un jeune chercheur pour se former et se perfectionner dans sa discipline de recherche et de préparation de cours. Il en est de même pour des enseignants chercheurs qui peuvent utiliser le Congé pour Recherche ou Conversion Thématique ou le Congé pour Projet Pédagogique.</p> <p><b>FAIBLESSES</b></p> <p>L'accès aux formations pour les chercheurs se heurte à des difficultés, notamment liées à la spécificité de leurs pratiques et à leurs disponibilités. Les chercheurs se disent insuffisamment informés sur les possibilités de formation et soulèvent que l'offre de formation proposée n'est pas assez en adéquation avec leurs activités.</p> <p>Les EC n'ont pas d'entretien professionnel.</p> <p>Il n'y a pas de plan de développement des compétences (hors formation obligatoire) proposé et mis en place au sein de l'école. Des besoins en formation exprimés ne sont donc pas mis en œuvre comme par exemple: management, savoir faire des cours, anglais, comment monter et gérer un projet, comment gérer une équipe, gestion du temps, gestion des conflits, encadrements des doctorants.</p> <p>Les chercheurs bénéficient, lorsque des places restent disponibles, de formations via les UMR, où est présent un référent formation qui recueille et informe sur les formations disponibles. Il y a aussi des abonnements à des réseaux de communauté scientifique.</p> <p>Les enseignants chercheurs, IGR et IGE s'auto-forment via les colloques, les conférences et les MOOCs, ce qui n'est pas jugé suffisant.</p> <p>Les dispositifs de développement professionnel sont quasi inexistant.</p>
---------------------------------	---

### 3. ACTIONS

The Action Plan and HRS4R strategy must be published on an easily accessible location of the organisation's website.

Please provide the web link to the organisation's HR Strategy dedicated webpage(s):

\*URL: <https://www.ec-nantes.fr/version-francaise/recherche/demarche-hrs4r>

Please fill in a sum up list of all individual actions to be undertaken in your organisation's HRS4R to address the weaknesses or strengths identified in the Gap-Analysis:

<b>Proposed ACTIONS</b>	<b>GAP Principle(s)</b>	<b>Timing (at least by year's quarter/semester)</b>	<b>Responsible Unit</b>	<b>Indicator(s) / Target(s)</b>
<i>Free text -100 words max</i>	<i>Retrieved from the GAP Analysis</i>			
<b>Axe1</b>	<b>Axe1</b>	<b>Axe1</b>	<b>Axe1</b>	<b>Axe1</b>
1.1. Informer sur les textes de lois rappelant les droits et les obligations en matière de recherche (note: à faire en lien avec Actions 1.2 et 1.7)	1.Liberté de recherche	T3/2022	DGS	- liste des droits et obligations - liste + lien vers le textes
1.2. Mettre en place des documents dédiés (charte européenne du chercheur, code des métiers de la recherche, ...) et informer de la mise à disposition sur les réseaux choisis	2.Principes éthiques	T1/2021	COMITE DEONTOLOGIE	présence à minima sur Intranet des documents définis
1.3. Communiquer 1 principe de la Charte européenne du chercheur et du Code de conduite	2.Principes éthiques	T4/2021	COMITE DEONTOLOGIE	communication effectuée- fréquence à définir
1.4. Respecter les principes de déontologie dans l'exercice du métier	2.Principes éthiques	T4/2022	COMITE DEONTOLOGIE	- faire connaître la charte et que chacun s'engage à la respecter dans le cadre de ses missions - guide version officielle existante
1.5. Proposer à l'ensemble du personnel impliqué dans la recherche, des packages "Guide de Bonne Conduite du Chercheur" couvrant les sujets : principes éthiques, propriété intellectuelle, plagiat, intégrité scientifique, publications, brevets d'innovations, RGPD.	2.Principes éthiques  39.Accès à la formation (axe4)	T2/2023	COMITE DEONTOLOGIE	package constitué et disponible
1.6. Sensibiliser sur les rôles et les actions du comité de déontologie, de la fonction intégrité scientifique et de la fonction sécurité défense	2.Principes éthiques  3. Responsabilité professionnelle	T4/2021	COMITE DEONTOLOGIE	- rédaction/màj des missions-rôles - 1 communication au conseil scientifique - 1 réunion annuelle (présentation générale + 1 action mise en œuvre)

<b>Proposed ACTIONS</b>	<b>GAP Principle(s)</b>	<b>Timing (at least by year's quarter/se mester)</b>	<b>Responsible Unit</b>	<b>Indicator(s) / Target(s)</b>
				- page intranet māj
1.7. S'assurer que les principes éthiques principaux pour l'ECN sont identifiés dans le guide d'accueil (actuellement en cours d'élaboration). Y intégrer également les items de la recherche. (note: à faire en lien avec Action 1.1)	2.Principes éthiques  1.Liberté de recherche	T4/2021	COMITE DEONTOLOGIE	Guide d'accueil général conforme
1.8. Déployer la mise en œuvre d'une charte anti plagiat et de l'utilisation à bon escient de l'outil COMPILATIO	3. Responsabilité professionnelle	T4/2021	DR	- Diffusion de la charte dans la newsletter gazette (2 fois /an) + intranet - Sensibilisation à tous les directeurs de thèse (100%) - Taux d'utilisation de Compilatio
1.9. Rédiger un vade-mecum récapitulatif le respect des règles et principes éthiques, propriété intellectuelle, obligation de formation, diffusion des résultats, sécurité, protection IP, brevets, RGPD, ... Ajouter une annexe qui préconise sur les règles de citation des auteurs et des remerciements.	5.Obligations contractuelles et légales  32.Co auteur (axe3)	T2/2023	Comité DEONTOLOGIE	- Document rédigé - Annexe au vade-mecum créé, transmis aux personnes concernées et compris
1.10. Sensibiliser le personnel sur le thème "Avoir une communication maîtrisée sur les travaux de recherche" fonction des projets et des données (degré de sensibilité).	5.Obligations contractuelles et légales  24.Conditions de travail (axe3)	T4/2021	DD	Nombre de personnels sensibilisés (1 <sup>re</sup> phase)
1.11 Rédiger au travers de procédures le management / la conduite des projets de recherche. Rédiger les circuits de validation (en terme de responsabilité) de gestion de projets	6. Responsabilité	T3/2023	DD	- 1ers livrables: circuits de validation de décision de dépôt de projets - Procédures identifiant les interfaces DD et DR
1.12. Communiquer la/les procédure(s) et organiser des formations d'explication (suite Action 1.12)	6. Responsabilité	T3/2023	DD	Procédure diffusée et connue
1.13. Prendre connaissance du mode de fonctionnement de la commission de projet au sein du LHEEA et juger de la faisabilité, de la pertinence et de la mise en œuvre au sein des autres unités.	6. Responsabilité	T4/2021	DR	Retour d'expérience
1.14. Définir et rédiger les règles de sauvegarde, chiffrement et archivage des données de la recherche	7.Bonne pratique dans le secteur de la recherche	T4/2022	DSI	Procédure(s) rédigée(s) et appliquée(s)

<b>Proposed ACTIONS</b>	<b>GAP Principle(s)</b>	<b>Timing (at least by year's quarter/semester)</b>	<b>Responsible Unit</b>	<b>Indicator(s) / Target(s)</b>
1.15. Communiquer et former aux règles de sécurité, de protection des données et de confidentialité. Accompagner les chercheurs pour optimiser et sécuriser leurs données (PC, téléphone, ...). (note: à faire en lien avec Action 1.11)	7.Bonne pratique dans le secteur de la recherche	T4/2021	DSI	- DSI intégrée dans le module d'accueil des nouveaux  - Mesurer le taux/nombre de personnes ayant reçu les informations
1.16. Communiquer sur les dispositifs possibles et leurs modes de fonctionnement (qui contacter, comment, quels outils et supports, ressources, ...)	8.Diffusion et exploitation des résultats	T4/2021	DD	Information mise à disposition (définir le(s) support(s) le plus adapté(s))
1.17. Etudier la possibilité d'avoir des personnes "missionnées" pour communiquer et vulgariser les travaux de recherche	9. Engagement vis-à-vis de la société	T3/2021	DIRCOM	Nombre de projet mis en œuvre cible : grand public dans un 1er temps
1.18. Définir les sujets prioritaires de travail sur la non-discrimination	10.Non-discrimination	T4/2021 T4/2022	D.Dvpt DURABLE	Nombre de sujets identifiés cible: 3
1.19. Définir les documents prioritaires (RH, projet, ...) à avoir en Français/anglais	10.Non-discrimination	T4/2021	DRH	Nombre de documents en anglais
<b>Axe2</b>	<b>Axe2</b>	<b>Axe2</b>	<b>Axe2</b>	<b>Axe2</b>
2.1. Intégrer au site web ECN partie "Travaillons Ensemble" le déroulé des étapes principales du recrutement et du suivi de carrière au sein de l'établissement (orienté candidat) et de la position de l'école sur les groupes sous représentés en FR/EN	12.Recrutement (charte) 15.Transparence 17.Variations CV	T4/2021	DRH	Texte ou logigramme (EC, BIATSS) sur le site
2.2. Informer et sensibiliser les personnes impliquées dans les recrutements sur les principes du "Code de conduite de recrutement pour les chercheurs" et à leurs mises en œuvre selon les règles déclinées par l'école	12. 15. 17.	T2/2021	DRH	-1er groupe sensibilisé: comité de sélection - Délai et autre groupe seront définis par la suite
2.3. Rédiger une procédure générale "Recrutement et sélection" qui identifie les étapes de recrutement et de sélection et le fonctionnement	13.Recrutement (code), OTMR 12.Transparence 17.Variations CV 16.Jugement du mérite	T3/2021	DRH	Procédure version 01 rédigée
2.4. Améliorer les documents RH et ajouter les informations demandées par les principes	13. 12. 17. 16.	T4/2021	DRH	Nombre de documents améliorés
2.5. Proposer un guide aux personnes impliquées dans le recrutement	13.Recrutement (code), OTMR 14.Sélection	T3/2021	DRH	Guides rédigés et connus - 1er pour le comité de sélection
2.6. Identifier et définir les postes ouverts au sein de l'établissement à intégrer sur le portail « EURAXESS Jobs » selon les enjeux et	13.Recrutement (code) + OTMR	T1/2022	DRH	- Nombre d'offres publiées sous Euraxess / total des



<b>Proposed ACTIONS</b>	<b>GAP Principle(s)</b>	<b>Timing (at least by year's quarter/se mester)</b>	<b>Responsible Unit</b>	<b>Indicator(s) / Target(s)</b>
priorités de l'Ecole (projets européens, non européens, profils, ...)				offres. X% en 2021, x% en 2022 - Nbre d'embauches effectuées ou % réussite via ce réseau
2.7. Fournir au président d'un comité de sélection, dès qu'il est identifié, une note de synthèse actualisée sur les critères de constitution du comité (note: à faire en lien avec Action 2.3)	14.Sélection +OTMR	T3/2021	DRH	Note de synthèse
2.8. Rédiger un mode opératoire décrivant l'organisation, les critères de sélection et les points de vigilance concernant les BIATSS (y compris pour les personnes détachées). Vérifier que la trame d'entretien de recrutement répond à l'ensemble des critères de la C&C. (note: à faire en lien avec Action 2.3)	14.Sélection +OTMR	T3/2021	DRH	Mode opératoire rédigé et trame conforme
2.10. Clarifier les profils (missions pour un IGE, pour un IGR, ... dans le secteur de la recherche) et sensibiliser les personnes qui recrutent.	19.Reconnaissance des qualification	T4/2021	DRH	Référentiel
2.11. Proposer un accompagnement RH pour le montage de dossier sur des projets structurants (chaire, Obex, impliquant plusieurs recrutements, ...)	19.Reconnaissance des qualification	T3/2023	DD- DR	Formulaire volet RH "Projet de recherche" pour les montages identifiant plusieurs cas)
2.12. Mettre à jour la note de 2016 sur les règles générales de reprise d'ancienneté	20. Ancienneté	T3/2021	DRH	Revue effectuée
2.13. Mener une réflexion, en lien avec la loi de programmation pluriannuelle de la recherche, sur la fonction du post-doctorant (dénomination, titre) au sein de l'école à différencier avec l'intitulé sur le contrat afin de valoriser la fonction pour la poursuite de carrière	21. Nomination post doctorant	T2/2022	DRH	Procédure liée post-doc: recruter et nommer (fonction de la sortie de la loi)
<b>Axe 3</b>	<b>Axe 3</b>	<b>Axe 3</b>	<b>Axe 3</b>	<b>Axe 3</b>
3.1. S'appuyer sur le CHSCT pour l'analyse de la QVT et mettre en œuvre un 1er sujet	23.Environnement de la recherche	T1/2022 T3/2022	Conseiller Prévention	- Mise à jour questionnaire QVT - Nombre d'actions entreprises/prévues
3.2. S'appuyer sur le CHSCT pour que les recommandations (DU, avis CHSCT, plan prévention,...) soient mises en œuvre.	23.Environnement de la recherche	T4/2021	Conseiller Prévention	Nombre d'actions mises en œuvre avec le CHSCT
3.3. Mettre en place le Plan de Gestion des Données (recommandations de l'ANR) et sensibiliser les équipes dans les projets de recherche pour sa mise en œuvre et l'objectif de ce document. (note: à faire en lien avec Action 1.15)	23.Environnement de la recherche	T4/2022	DR	- Modèle de plan de gestion des données ECN créé - Nombre de personnes formées - Identification des projets concernés couverts par le PGD

<b>Proposed ACTIONS</b>	<b>GAP Principle(s)</b>	<b>Timing (at least by year's quarter/semester)</b>	<b>Responsible Unit</b>	<b>Indicator(s) / Target(s)</b>
3.4. Structurer les diffusions des mails groupés (via les listes de diffusion) pour une communication efficace	24.Conditions de travail	T1/2022	DSI	'- Evolution du nombre de listes (à diminuer) - Nombre de liste avec modérateurs (à diminuer)
3.5. Identifier les principes et les actions de QVT	24.Conditions de travail	T3/2021 T4/2022	Conseiller Prévention	2021: principes identifiés 2022: nbre d'actions mises en oeuvre
3.6. Mettre en œuvre des actions incitatives (libérer du temps, fond financier, ...) pour que les EC déposent des candidatures pour obtenir une ERC (European Research council), être membre de l'IUF (institut universitaire de France), ...	24.Conditions de travail	T2/2022	DR	- Campagne annuelle - Nombre d'ERC déposé en 2020, 2021, 2022 - Procédure écrite sur le fonctionnement et les interfaces
3.8. S'engager sur une charte Acceptation de la Diversité avec d'autres cercles (Egalité F/H, non-discrimination, contre harcèlement) et communiquer (note : à faire en lien action 1.19 - action préalable à la 1.19)	27.Équilibre entre les sexes	T4/2021 T4/2022	DA	2021- plan d'actions égalité Femmes/ Hommes - Lettre d'engagement diversité - Actions définies  2022- nombre d'actions engagées et mises en œuvre
3.9. Publier un guide de carrière - pour l'enseignant-chercheur, - pour l'IGR en version française et anglaise (lien Action 1 Axe 4)	28.Développement de carrière	T2/2022	DRH	Guide en version française (T2/2022)
3.10. Pour les EC, concevoir des rendez-vous de carrière avec une personne (mentor, éméritat, référent reconnu, autre que le hiérarchique /manager /directeur du service) qui conseille sur des choix et des orientations.	28.Développement de carrière	T3/2023	DRH	Lancement en 2022 (expérimentation)
3.11. Identifier la possibilité de mettre en œuvre des CRCT (actions incitatives) et d'allouer des délégations en plus grand nombre et accessible à d'autres fonctions que les EC.	29.Valorisation de la mobilité	T1/2022	DR	budget alloué pour les CRCT
3.14. Définir le flux d'informations pour : 1/ fiabiliser le suivi des dossiers et le suivi financier de la propriété intellectuelle et des droits d'auteur ; 2/ assurer que les parties prenantes de l'ECN aient les informations (personne intéressée, DD, DAF, DRH)	31.Droits de propriété intellectuelle	T4/2023 T2/2024	DD	Document rédigé (fin 2023) et communiqué (2024)
3.15. Mettre en œuvre une démarche de formation à l'enseignement pour les nouveaux chercheurs amenés à enseigner.	33.Enseignement	T4/2021 T2/2022	DF	Initiée en nov.2020 avec 3 MCF (décharge de cours)

<b>Proposed ACTIONS</b>	<b>GAP Principle(s)</b>	<b>Timing (at least by year's quarter/semester)</b>	<b>Responsible Unit</b>	<b>Indicator(s) / Target(s)</b>
Pour les plus expérimentés, les mettre en contact avec des ingénieurs pédagogiques sur les évolutions d'outils et les nouvelles pédagogies.				
3.16. Rédiger la procédure "Gestion des plaintes et recours" en identifiant vers quel référent / quelle fonction se tourner selon l'item du problème-conflit	34.Plaintes et recours	T2/2021	DGS	Procédure rédigée
<b>Axe 4</b>	<b>Axe 4</b>	<b>Axe 4</b>	<b>Axe 4</b>	<b>Axe 4</b>
4.2. Mettre en place un entretien professionnel (bilan et perspectives) avant la fin d'un CDD pour les contractuels hors doctorants.	36.Supervision et tâches de gestion  25.Stabilité et continuité d'emploi (axe3)	T3/2021  T4/2022	DRH	- cible 1: trame disponible avec explicatif - cible 2: taux d'efficacité (utilisation et retour au RH en fin de CDD) par les managers -- délai 2023
4.3. Mettre en place un plan de développement des compétences (dont parcours de formation par catégorie)	38.Développement professionnel continu	T1/2022	DRH	Plan de DC établi  2023: % réalisation
4.5. Identifier et développer les modalités de communication auprès des personnels sur les formations et les moyens d'en bénéficier	39.Accès à la formation à la recherche et au dvpt continu	T2/2022	DRH	Points d'information: nombre à définir
4.6. Clarifier les objectifs et les attendus de la réalisation d'un entretien professionnel pour chaque partie prenante (collaborateur/hiérarchique)	39.Accès à la formation à la recherche et au dvpt continu 19.Reconnaissance des qualifications (axe2)	T4/2021 T4/2022	DRH	- cible 1 : guide rédigé et communiqué  -cible 2 : évolution de CR entretien faits dans les délais et retournés à la DRH -- 1 an après la cible 1
<b>GLOBAL</b>				
Rédiger le processus global "Management des RH et des compétences" avec l'identification des procédures/modes opératoires (en cas de spécificités). Cette action englobe les 4 axes de la HRS4R	Axe 2	T4/2022	DRH	Cible 1: processus rédigé  Cible 2: définir les indicateurs de ce processus
Rédiger la politique RH (recrutement, salariale, principes 35 à 39) qui correspond à la politique OTMR	Grille OTMR - system	T3/2022	DRH/ Dir.Ecole	Politique OTM rédigée et diffusée.
<b>Doctorant</b>	<b>Doctorant</b>	<b>Doctorant</b>	<b>Doctorant</b>	<b>Doctorant</b>
D3.7. Mettre à plat le protocole pour les doctorants (inscription, statuts, au sens du décret de 2009, horaires, dispositions, en cas de co-tutelle, ...).	24.Conditions de travail (axe 3)	T4/2021 T4/2022	DA	2021: diagnostic effectué et formalisation du fonctionnement

<b>Proposed ACTIONS</b>	<b>GAP Principle(s)</b>	<b>Timing (at least by year's quarter/se mester)</b>	<b>Responsible Unit</b>	<b>Indicator(s) / Target(s)</b>
				général et des procédures des étapes prioritaires  2022 : Mise en œuvre et vérification de l'efficacité
D3.12. Promouvoir le « Label doctorat européen » en complément du diplôme de doctorat.	29.Valorisation de la mobilité (axe 3)	T3/2022	DR	% délivrance du label
D3.13. Construire un parcours d'accompagnement "carrières" pour les doctorants (coaching, plateforme dédiée aux offres, formations, ...)	30.Accès aux services d'orientation de carrière (axe 3)	T3/2022	DD	Parcours carrière défini  (mise en oeuvre après T7/2022)
D4.1. Constituer un livret sur les passerelles de l'après thèse (exemple: passage secteur public et privé, comment chercher du financement, portail métier en France, accès d'un poste vers un autre ou d'un statut vers un autre, ...)	37.Supervision et tâches de gestion (axe 4)	T3/2022	ED	Livret sur les passerelles rédigé et mis à disposition
D4.4. Appairer l'Ecole Doctorale pour coordonner en termes de délais les inscriptions des doctorants avec les offres de formations de l'ED et pour assurer aux doctorants leurs participations aux formations sélectionnées	38.Développement professionnel continu (axe 4)	T3/2022	DR	- Outil unique en place - Délai d'inscription après la rentrée < 2 mois

The establishment of an Open Recruitment Policy is a key element in the HRS4R strategy. Please also indicate how your organisation will use the Open, Transparent and Merit-Based Recruitment Toolkit and how you intend to implement/are implementing the principles of Open, Transparent and Merit-Based Recruitment. Although there may be some overlap with a range of actions listed above, please provide a short commentary demonstrating this implementation. If the case, please make the link between the OTM-R checklist and the overall action plan.

#### **1000mots**

Les principes OTMR (Open, Transparent and Merit-based Recruitment) sont globalement respectés concernant le recrutement des personnels titulaires du fait des règles nationales régissant la publication des offres, la composition des jurys, les barèmes et les rémunérations applicables.

Pour les personnels contractuels, l'école met en place des règles similaires pour favoriser l'équité de traitement des candidatures et des conditions d'embauche.

La direction des RH avec les parties prenantes (direction de la Recherche, laboratoires, DAF, ...) ont adapté les recrutements pour couvrir la variété des situations rencontrées.

Un des axes importants est d'avoir cette couverture globale RH c'est-à-dire de l'identification des besoins en compétences jusqu'à la fin de carrière. Pour cela, la modélisation du processus complet « Management des compétences et des RH » avec la formalisation des procédures auront pour objectifs de clarifier les règles, d'améliorer le recrutement et la transparence. Les protocoles existants seront revus et mis à jour si cela est nécessaire.

Dans sa stratégie RH, l'école a porté une attention particulière sur les conditions de travail apportant une souplesse et un choix adaptable qui concoure à l'attractivité de l'école :

- la mise en place de protocoles du temps de travail et de télétravail permettant d'organiser au mieux sa vie professionnelle et personnelle,
- le projet de mise en place d'une mutuelle et d'une prévoyance,
- et le plan d'actions Egalité Femmes-Hommes.

La stratégie RH - OTM-R repose sur les axes de progrès suivants :

- Recrutement
  - La publication des offres pour promouvoir les candidatures internationales
  - La formalisation des activités de recrutement
  - La formation ou la sensibilisation des personnels en position de recruteurs à la phase de recrutement et de sélection
  - La publication prochaine d'un guide de recrutement des enseignements chercheurs
- Développement des compétences
  - L'amélioration de l'offre de formation
  - L'amélioration de l'accompagnement de la carrière
- Conditions de travail
  - La publication prochaine de fiches pratiques pour l'intégration des nouveaux salariés
  - L'amélioration de la sécurité de l'emploi et la pérennisation des postes
  - L'internationalisation de l'information

If your organisation already has a recruitment strategy which implements the principles of Open, Transparent and Merit-Based Recruitment, please provide the web link where this strategy can be found on your organisation's website:

URL: Néant

#### **4. IMPLEMENTATION**

Afin de garantir la mise en œuvre du processus, le comité de pilotage HRS4R et les pilotes d'actions suivront les actions et leurs résultats par rapport aux objectifs.

La communauté scientifique et toutes les parties prenantes seront associées à la mise en œuvre de cette stratégie. Les différents conseils internes contribueront et superviseront régulièrement la mise en œuvre de la stratégie.

Depuis mai 2021, l'école a une cellule PMO en soutien aux projets stratégiques de l'école. La démarche HRS4R est identifiée dans les projets stratégiques et sera donc suivi par le PMO. Les remontées auprès du PMO et de la direction concerneront les indicateurs de suivi ainsi que les avancements, les difficultés et les réussites.

Make sure you also cover all the aspects highlighted in the checklist below, which you will need to describe in detail:

Checklist	*Detailed description and duly justification
How will the implementation committee and/or steering group regularly oversee progress?	Le COMEX est chargé d'assurer la revue de l'avancement des actions avec l'aide du PMO (Project Management Office). La chargée de mission HRS4R est chargée de vérifier le respect du calendrier des actions avec chacun des pilotes. Le comité de pilotage composé des directeur/trices de la DGS, DR, DRH et de la chargée de mission HRS4R se réunit deux fois par an et examine les indicateurs de suivi et propose des mesures au COMEX en cas de difficultés.
How do you intend to involve the research community, your main stakeholders, in the implementation process?	La communauté de recherche continuera d'être impliquée dans le processus de mise en œuvre par le biais de groupes de travail sur les actions. Les pilotes des actions pourront demander sa contribution et son avis avant, pendant et après la mise en œuvre des actions la concernant. Pour chaque action, nous avons identifié un pilote et des ressources. De plus, le comité de pilotage diffusera les informations lors des CODIRS, conseils scientifiques, comités technique avec un point d'étape annuel au minimum. Une communication interne via l'intranet sera un des canaux pour informer sur l'avancement des actions afin que tous les salariés disposent du même niveau d'informations.
How do you proceed with the alignment of organisational policies with the HRS4R? Make sure the HRS4R is recognized in the organisation's research strategy, as the overarching HR policy.	La HRS4R fait partie de la stratégie de recherche et RH de l'établissement. Cette démarche a été validée par les organes représentatifs et décisionnels de l'établissement : COMEX, CODIR, Conseil Scientifique, Conseil des Etudes, Comité Technique, et Conseil d'Administration de l'établissement.  Les items ci-dessous sont extraits de la note « politique et d'orientation stratégique » pour la période 2021-2025 : 1. Développer l'excellence en recherche, formation et innovation 2. Etre reconnue comme une école de pointe sur le développement durable 3. Poursuivre l'internationalisation de l'école 4. Jouer un rôle clé dans le développement économique local, national et international 5. Poursuivre la modernisation de l'école et l'innovation interne Le plan d'actions établi dans le cadre HRS4R concoure aux points 1, 3 et 4 de la politique stratégique de l'établissement.
How will you ensure that the proposed actions are implemented?	Des revues du plan d'actions au moins 2 fois par an assureront un suivi de la mise en œuvre des actions prévues.

Checklist	*Detailed description and duly justification
	<p>La chargée de la mission HRS4R est chargée de vérifier et regrouper les éléments (preuves, indicateurs) et de rappeler aussi aux pilotes de mettre à jour leur plan d'actions. Chaque pilote d'actions transmettra au minimum tous les semestres l'avancement de son/ses action(s).</p> <p>Les preuves des actions seront déposées sous un espace partagé (Box ECN). Les pilotes d'actions, la chargée de mission et les membres du COPIL HRS4R seront les principaux acteurs de cet espace. Il est possible d'ajouter un accès à d'autres acteurs au fur et à mesure.</p>
How will you monitor progress (timeline)?	<p>Par la mise en œuvre d'un tableau de bord HRS4R qui comprendra au minimum un indicateur sur les délais et un indicateur de suivi de l'avancement (type PlanDoCheckAct).</p> <p>Cet indicateur sur l'avancement des actions sera présenté aux membres du COPIL, qui pourront si besoin prendre des décisions.</p> <p>D'autres indicateurs pourront être suivis en fonction de l'avancement ou des besoins des pilotes : % avancement global, nombre de jours de retard/ délai initial ou nombre d'actions en retard, en cours, terminé.</p>
How will you measure progress (indicators) in view of the next assessment?	<p>Une évaluation annuelle de la mise en œuvre des actions et de l'atteinte ou non des cibles-objectifs sera faite par le COMEX. L'organisation des évaluations du processus sera réalisée par la chargée de mission HRS4R en relation avec les pilotes d'actions et le comité de pilotage.</p> <p>Le comité de pilotage rendra une décision sur les actions à conserver ou non, et si des reformulations/ajustements sont à effectuer.</p> <p>Un sondage qualitatif sera mené auprès des personnels de recherche lors du semestre précédant l'auto-évaluation.</p>

**Additional remarks/comments about the proposed implementation process:**

Ce projet HRS4R s'articule avec un autre projet celui de la création de la Nouvelle Université à Nantes, dont les membres fondateurs (Université de Nantes, CHU de Nantes et Inserm (Institut national de la santé et de la recherche médicale)) sont investis dans la démarche HSR4R. Cet établissement expérimental aura un impact celui de renforcer l'attractivité et l'envergure du site à l'international en nous positionnant comme un pôle d'excellence européen de la recherche.

La phase initiale nous a permis de mettre en place des réunions avec l'Université et le CHU pour échanger sur l'approche méthodologique pour établir l'état des lieux et le plan d'actions. Ces réunions vont perdurer lors de la phase d'implémentation.

Abbreviations	English	French
AAU	Architectural and Urban Ambiances Laboratory	Laboratoire Ambiances Architectures Urbanités
ANR	National Research Agency - (French)	Agence nationale de la recherche
ANSSI	State IT security - (French)	Agence nationale de la sécurité des systèmes d'information
BIATSS	Library, Engineers, Administrative, Technicians, Social and Health personnel. ( <i>non-teaching staff from French educational and public research establishments and administrative services</i> )	-
C&C	Charter and Code (HRS4R)	-
CDD	Fixed-term contract (temporary contract)	Contrat à durée déterminée
CDI	Open-ended contract (permanent contract)	Contrat à durée indéterminée
CET	A time saving account	Compte épargne temps
CHSCT	Health, safety and working conditions committee	Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
CIFRE	Industrial Training Agreements through Research	Conventions Industrielles de Formation par la Recherche
Civil servant	"permanent"	Fonctionnaire du secteur public - Titulaire
CN	Centrale Nantes	= ECN : Ecole Centrale de Nantes
CNRS	National Centre for Scientific Research	Centre national de la recherche scientifique
CNU	National Universities Council - (French)	Conseil National des Universités
CODIR	Management Committee	Comité de direction
COMEX	Executive Committee	Comité d'exécution
Contract staff	staff with a contract (permanent or temporary) - not a civil servant	Contractuel en CDI ou CDD
COFIL	Steering Committee	Comité de pilotage
CPE	Skills for business	Compétences pour l'entreprise
CRCT	Study Leave for Research or Subject Conversions	Congés pour Recherche ou Conversions Thématiques
CSE	Social and Economic Committee	Comité social et économique
CSI	Individual PhD student follow up committee	Comité de suivi Individuel
3D	Sustainable Development Department	Direction du développement durable
DA	Deputy-director of the school	Directrice adjointe de l'école
DD	Development Department	Direction du Développement (industriel)
DF	Academic Affairs Department	Direction de la formation
DGS	General Administration Department	Direction Générale des Services
DIRCOM	Communications Department	Direction de la communication
DR	Research Department	Direction de la Recherche
DRH	Human Resources Department	Direction des Ressources Humaines
DSI	IT Systems Management Department	Direction des systèmes information
GAGA / RGAA	General Accessibility Guidelines for Administrations	Référentiel Général d'Accessibilité pour les Administrations
GDPR	General Data Protection Regulation	Règlement général sur la protection des données
GeM	Research Institute in Civil and Mechanical Engineering	Institut de Recherche en Génie Civil et Mécanique
HAL	An open archive where authors can deposit scholarly documents from all academic fields.	Plateforme : archive ouverte pluridisciplinaire
HCERES	High Council for the Evaluation of Research and Higher Education	Haut Conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur
HDR	Accreditation to supervise research	Habilitation à diriger des recherches
ICI	High Performance Computing Institute	Institut de Calcul Intensif
INRAe	National Research Institute for Agriculture, Food and Environment (French)	Institut national de recherche pour l'agriculture, l'alimentation et l'environnement
LHEEA	Research Laboratory in Hydrodynamics, Energetics and Atmospheric Environment	Laboratoire de recherche en Hydrodynamique, Énergétique et Environnement Atmosphérique
LMJL	Jean Leray Mathematical Institute	Laboratoire de Mathématiques Jean Leray
LS2N	Laboratory of digital sciences of Nantes	Laboratoire des Sciences du Numérique de Nantes
MCF	Lecturer	Maître de conférence
MOOC	Massive Open Online Courses	-
PEDR	Doctoral and research supervision bonus	Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche
PhD	doctoral student	Doctorant
PSH	People with disabilities	Personnes en Situation de Handicap
QWL	Quality of Working Life	Qualité de vie au travail (QVT)
Research officer	Design Engineer (contract status)	Ingénieur d'études (IGE)
RPS	Psychosocial risks	Risques psycho-sociaux
SATT	Technology Transfer Acceleration Companies	Sociétés d'Accélération du Transfert de Technologies
School	used for Centrale Nantes	-
Senior research officer	Research Engineer	Ingénieur de recherche (IGR)
SST	First Aid at work	Sauveteur secouriste du travail
Teacher researcher	Faculty, Professor and lecturer (different of BIATSS)	Enseignant-chercheur - professeur et maître de conférence
UMR	Joint Research Units	Unités Mixtes de Recherche