

# VERS LA LABELLISATION HRS4R

ENQUÊTE QUANTITATIVE



# L'ENQUÊTE AUPRÈS DES COLLABORATEURS

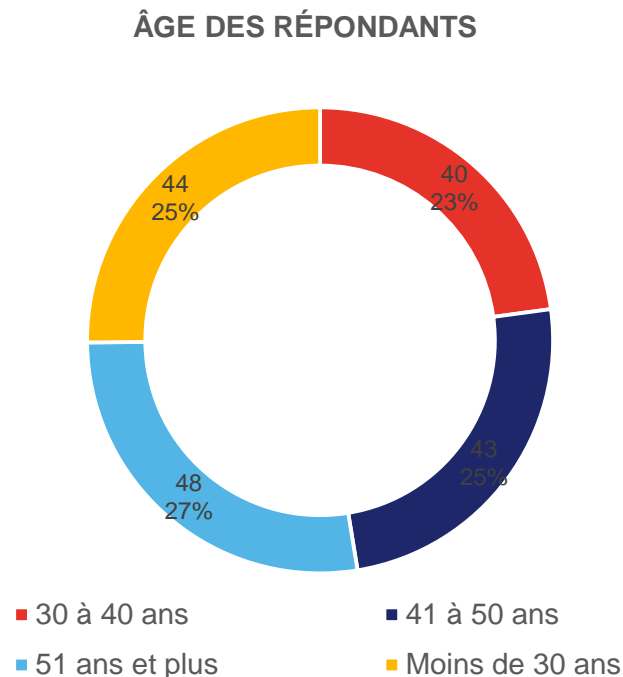
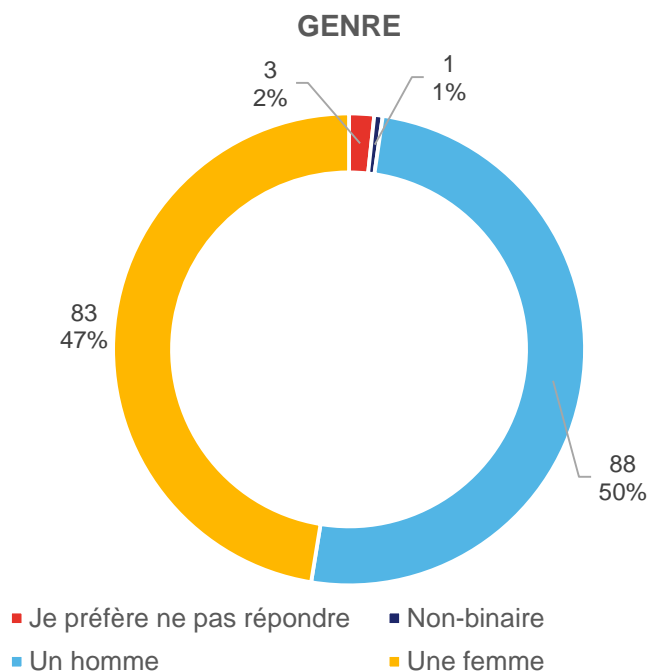
# L'enquête

L'accompagnement initial prévoyait l'organisation de deux séminaires courant avril avec les enseignants-chercheurs et enseignantes-chercheuses. En raison de la situation sanitaire, ceux-ci n'ont pu avoir lieu et ont été remplacés par la conduite d'une enquête - sous forme de questionnaire - autour des actions prévues dans le plan d'action. Ce questionnaire proposait à chacun ou chacune d'évaluer les niveaux de pertinence et d'urgence des actions validées par le COPIL.

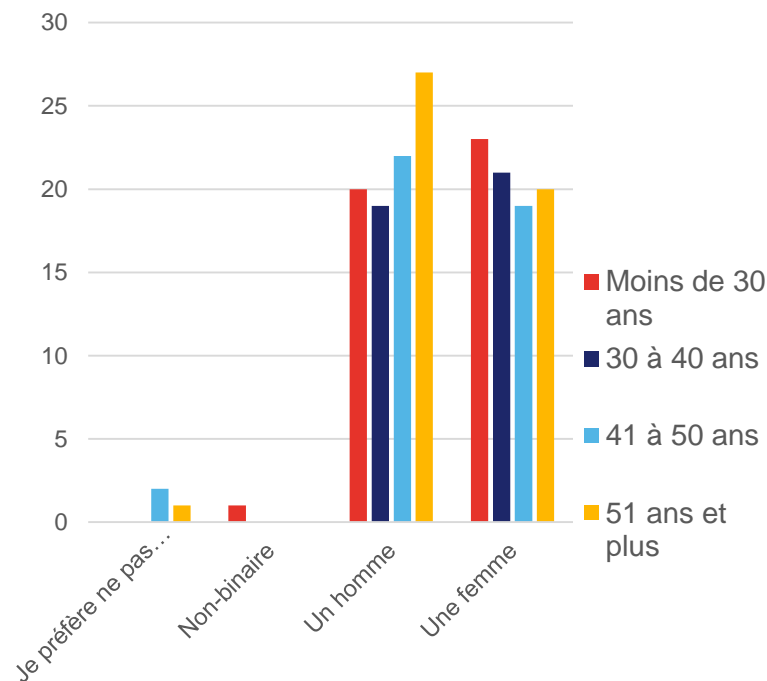
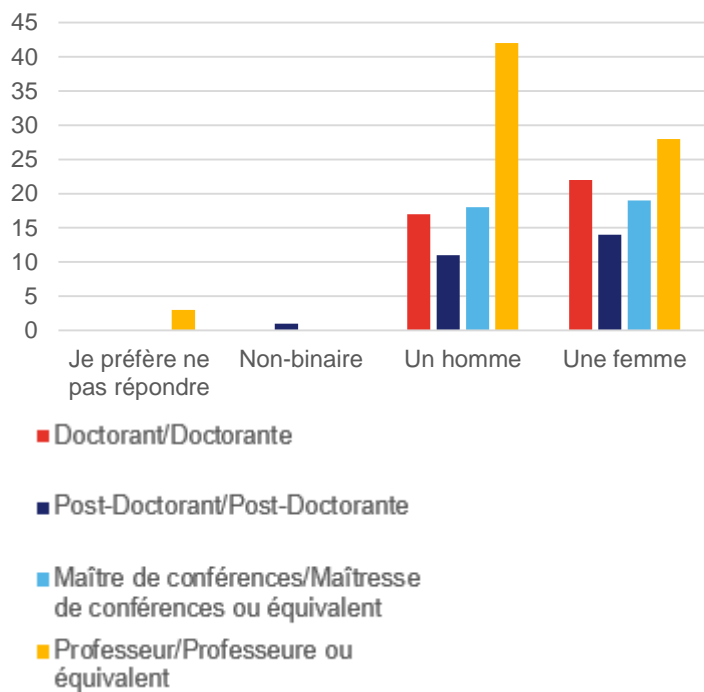
Nous avons sondé le panel le plus représentatif possible en nous appuyant sur les directeurs et directrices d'unité pour interroger des personnels de Sorbonne Université de différents genres et statuts (doctorants/doctorantes, post-doctorants/post-doctorantes, maîtres/maitresses de conférences et professeurs/professeures). Au total, 400 personnes ont reçu le questionnaire et les réponses recueillies sont restées anonymes.

Au 14 septembre 2020, 175 réponses complètes avaient été adressées, soit un taux de retour de 44%.

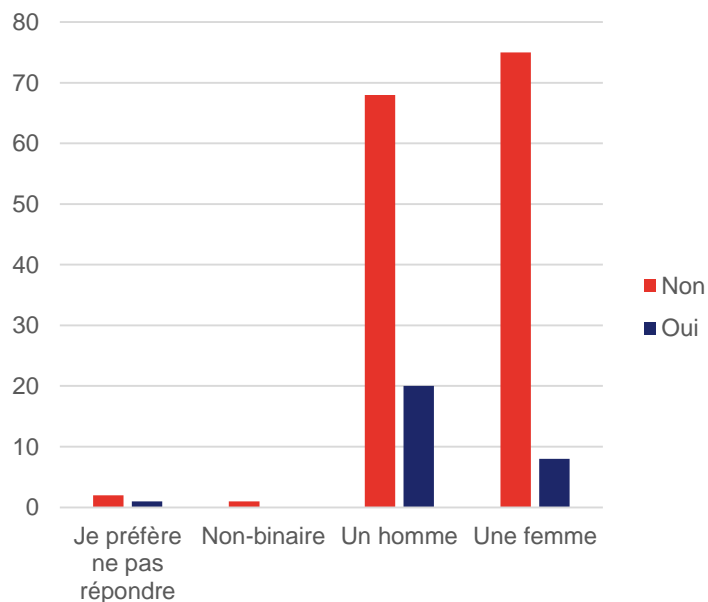
# Focus sur les réponses et les profils des répondants – des réponses équilibrées dans l'ensemble (genre et âge)



# Focus sur les réponses et les profils des répondants – des réponses équilibrées dans l'ensemble (genre et âge)



# Focus sur les réponses et les profils des répondants – des réponses équilibrées dans l'ensemble (genre et âge)

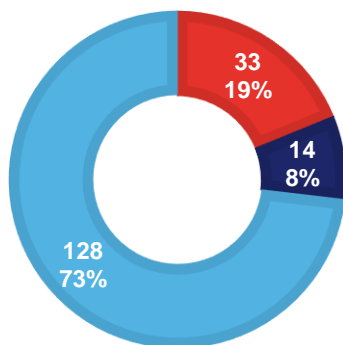


À la question – êtes vous directeur d'Unité ?

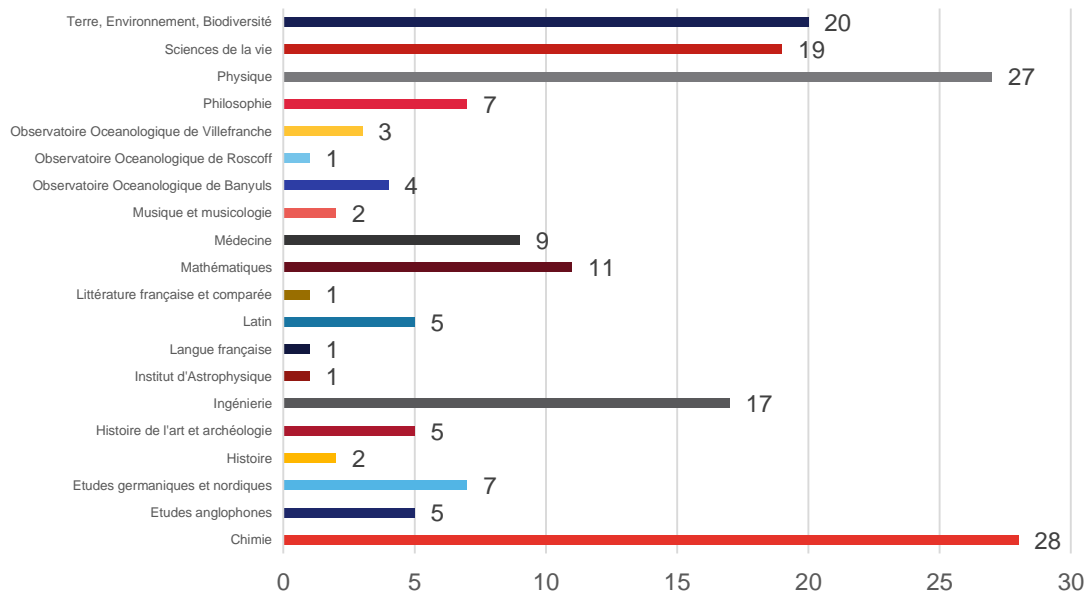
# Focus sur les réponses et les profils des répondants

## FAC DE RATTACHEMENT

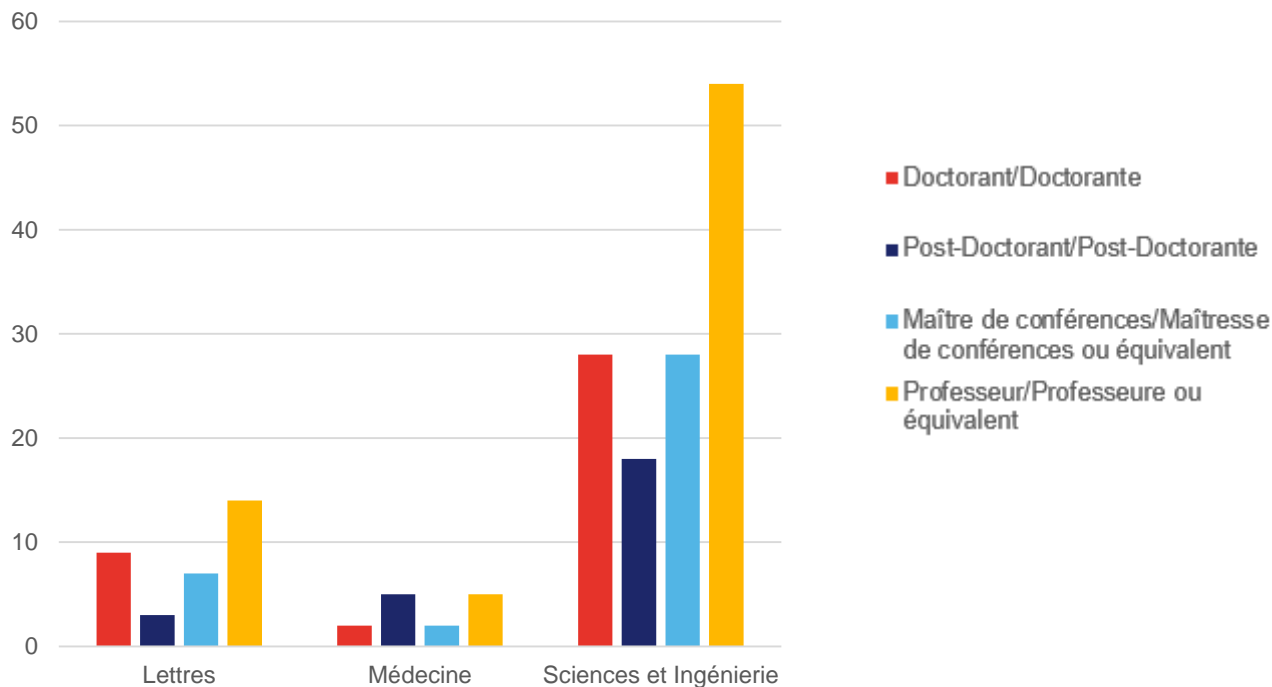
■ Lettres ■ Médecine ■ Sciences et Ingénierie



## UFR de RATTACHEMENT

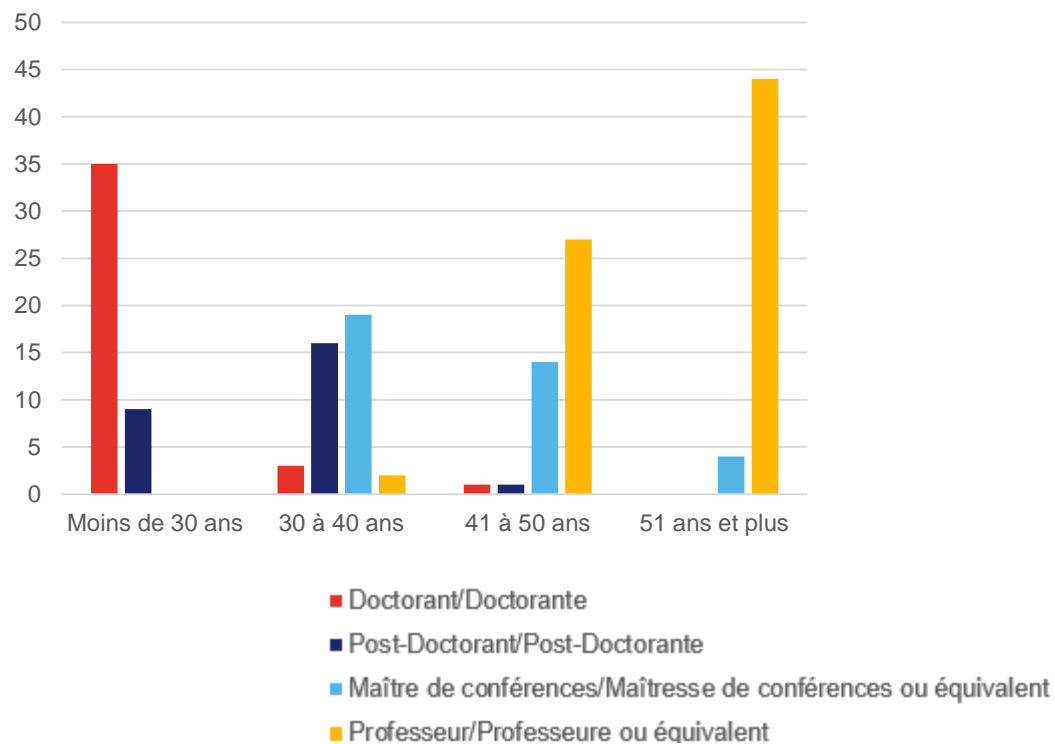


# Focus sur les réponses et les profils des répondants



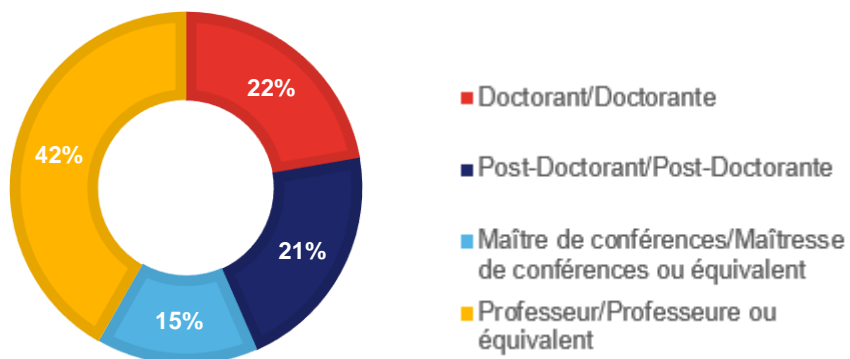


# Focus sur les réponses et les profils des répondants

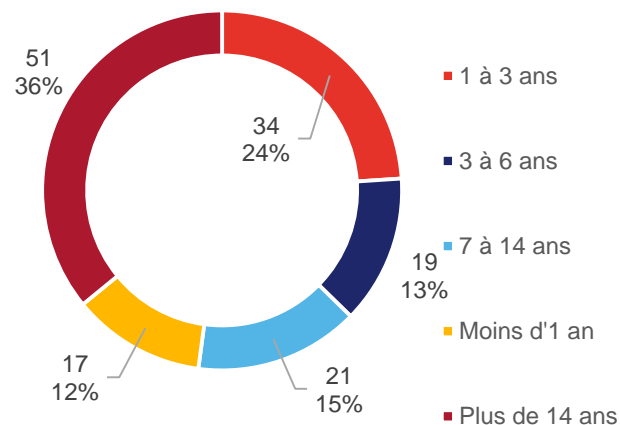


# Focus sur les réponses et les profils des répondants – des réponses équilibrées dans l'ensemble (statuts)

STATUTS



DURÉE DE L'EMPLOI PAR SU



# Présentation du questionnaire

Le questionnaire comprend les parties suivantes :

1. Introduction
2. Profil du répondant
3. Evaluation des questions (*selon les grands thèmes du Gap Analysis*)
  - A. Thématique RH
  - B. Thème Conditions de Travail
  - C. Thème Formation
  - D. Thème Ethique
4. Evaluation des procédures RH

*Exemple de question*

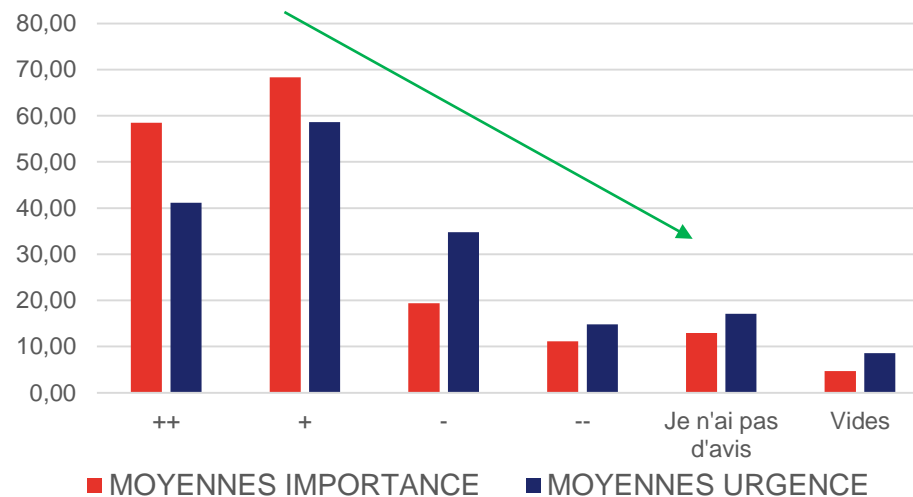
Mise à disposition d'outils d'aide au recrutement (1) : modèles de fiches de postes incluant les critères de sélection afin qu'ils soient transparents et accessibles pour tout candidat.

	--	-	+	++	Je n'ai pas d'avis	Sans réponse
Importance	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Urgence	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>

# Tendances des réponses

La tendance générale des réponses montre une répartition des réponses plus importante coté positif (montre une répartition des réponses plus importante coté positif («++» et «+») que coté négatif, que ce soit vis à vis de l'importance ou de l'urgence.

*Dans l'ensemble, on considère que cela correspond à une approbation des actions, car cela est perceptible dans les commentaires.*



*Tendance de répartition des réponses*

# Les réponses

En moyenne, les réponses exprimées sont positives et suivent la répartition indiquée ici.

On observe des taux d'approbation quant à l'urgence et l'importance des actions mentionnées importants.

REPONSES	MOYENNE S	MAX	MIN
++	49,83	91	13
+	63,48	92	43
-	27,07	52	11
--	12,98	31	5
Je n'ai pas d'avis	15,02	36	2
Vides	6,63	12	1

Pour les participants, la question la plus importante (« ++ ») est celle de la mise à disposition de modèles de fiches de poste. La diffusion d'un document sur la responsabilité professionnelle est aussi jugée comme importante (« + »)

La combinaison des données maximales de « - » et « -- », et le nombre minimal de « + » montre, dans l'ensemble, que les actions choisies sont plutôt consensuelles.

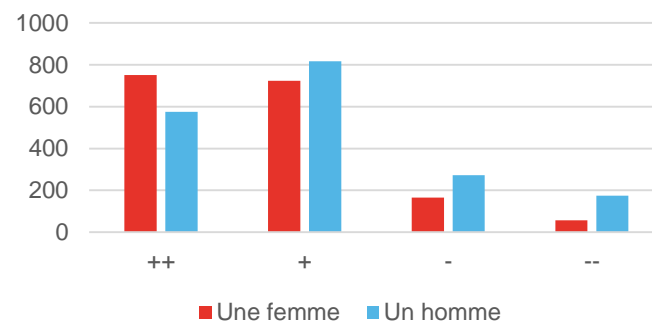
L'action qui a suscité le plus de « je ne sais pas » est celle qui porte sur le Compte Personnel de Formation.

# Les réponses par genre

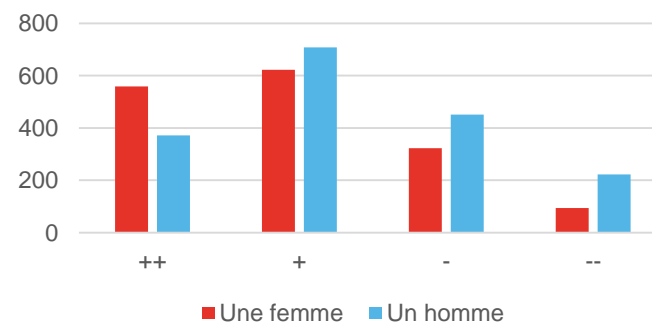
Sur l'ensemble du questionnaire, et plus particulièrement sur la partie Ethique, nous observons des disparités dans les tendances de réponse entre les genres. En moyenne, les femmes interrogées ont plus insisté sur l'importance et l'urgence des actions proposées, alors que les hommes interrogés ont été moins nombreux à choisir les réponses « ++ ».

L'urgence comme l'importance des actions sont jugées plus élevées chez les femmes que chez les hommes. Les réponses « -- » chez les hommes sont deux fois nombreuses que celles des femmes.

Total de réponses par genre  
(Importance)

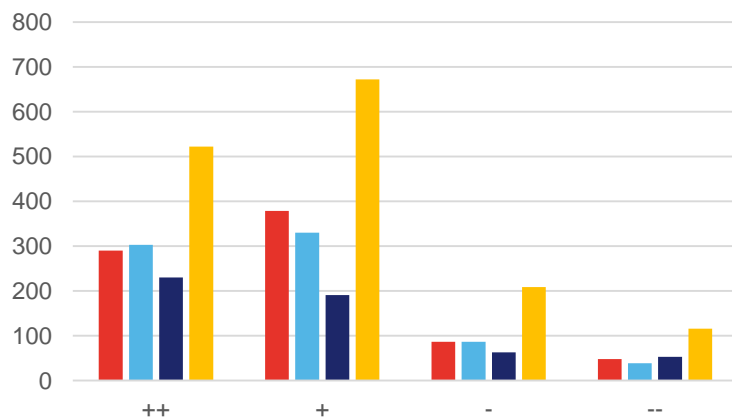


Total de réponses par genre  
(Urgence)

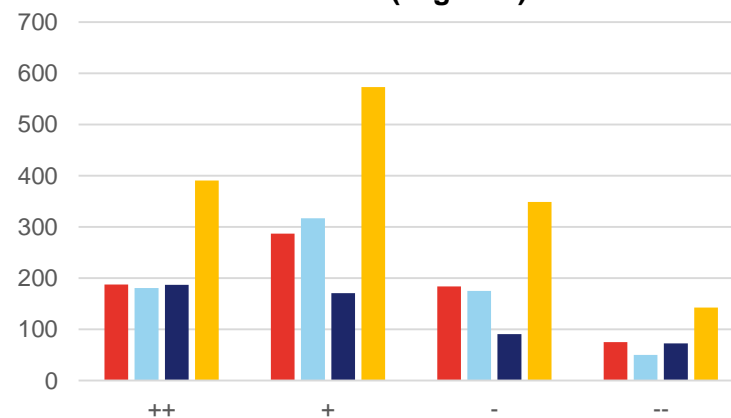


# Cumul des réponses, par statut

Total de réponses par catégorie  
(Importance)



Total de réponses par catégorie  
(Urgence)



- Doctorant/Doctorante
- Maître de conférences/Maîtresse de conférences ou équivalent
- Post-Doctorant/Post-Doctorante
- Professeur/Professeure ou équivalent

**LES RÉSULTATS DE  
L'ENQUÊTE :  
THÈME  
“RECRUTEMENT ET  
SUIVI DE CARRIÈRE ”**



# Détail des résultats : “Recrutement et suivi de carrière”

Cette thématique comporte 5 actions dont 3 consacrées à la mise d’outils d’aide au recrutement. Celles-ci sont jugées les plus importantes.

En particulier, la mise à disposition de modèles de fiches de postes incluant les critères de sélection afin qu’ils soient transparents et accessibles pour tout candidat se démarque avec un grand nombre de réponse « très importante » et « très urgente ». Cela correspond à une demande de transparence dans les modalités de recrutement.

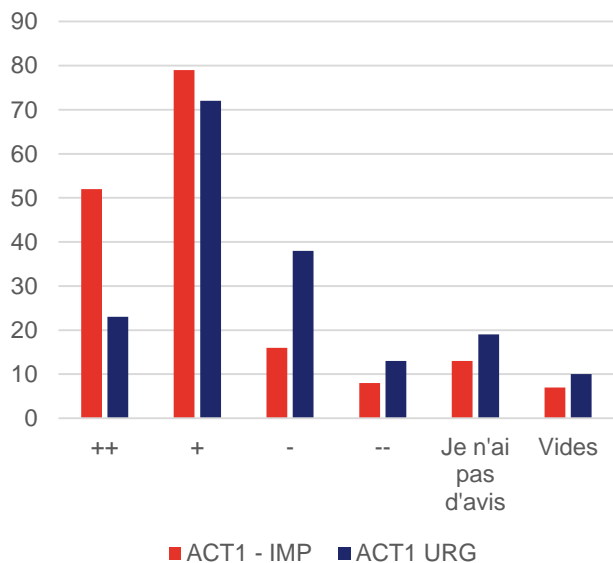
Il est toutefois à noter que plusieurs commentaires expriment une crainte de voir les recrutements de contractuels trop normés et qu’une liberté de recrutement demeure souhaitée par les répondants :

*« Ces suggestions sont pertinentes. Toutefois, il convient de veiller à maintenir une certaine souplesse dans le recrutement de contractuel, de même qu’une marge d’autonomie au sein des équipes, pour ne pas surcharger les enseignants-chercheurs en bureaucratie, commissions, rapports, etc. »*

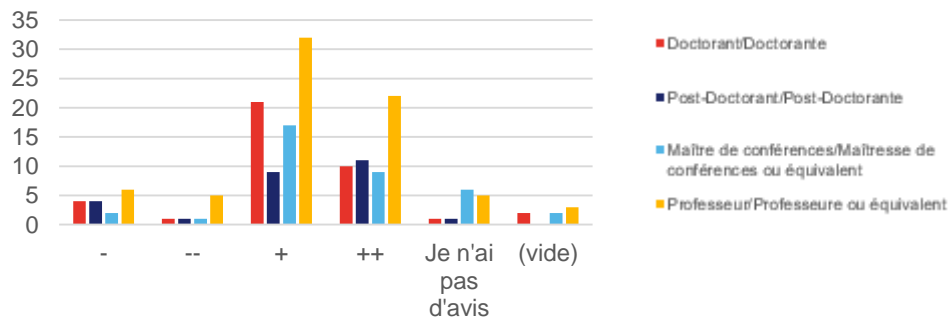
# Détail des résultats : “Recrutement et suivi de carrière”

Action 1 : réalisation d'une cartographie des doctorantes et doctorants inscrits à Sorbonne Université afin de dresser une liste des besoins en termes de suivi professionnel

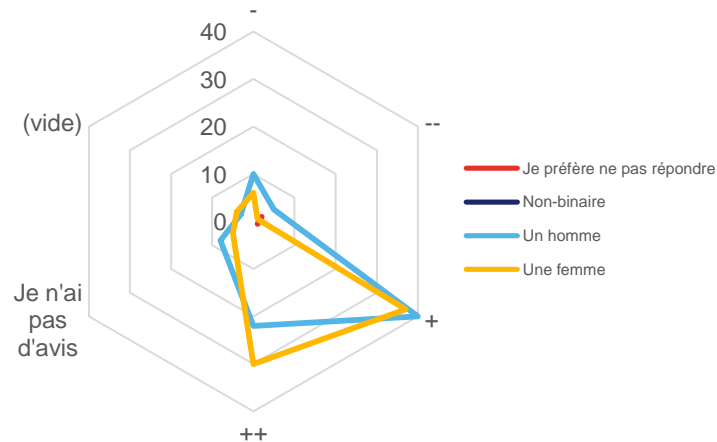
Action 1



Importance / Statuts



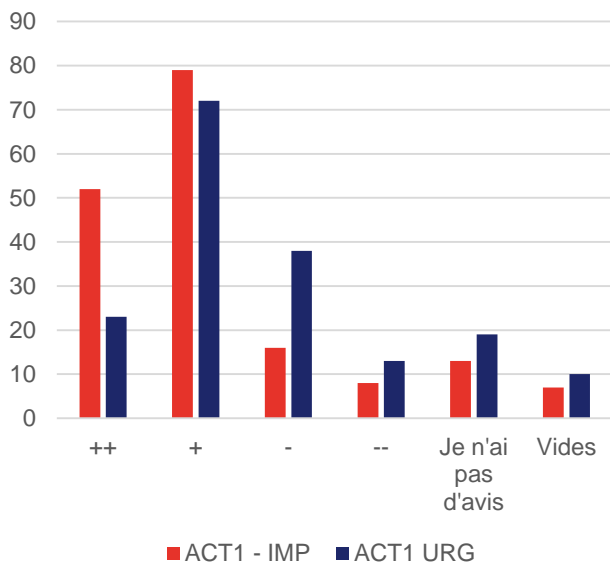
Importance / Genre



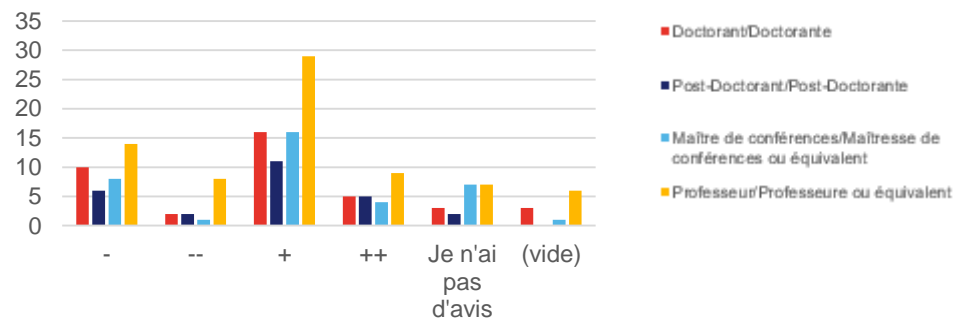
# Détail des résultats : “Recrutement et suivi de carrière”

*Action 1 : réalisation d'une cartographie des doctorantes et doctorants inscrits à Sorbonne Université afin de dresser une liste des besoins en termes de suivi professionnel*

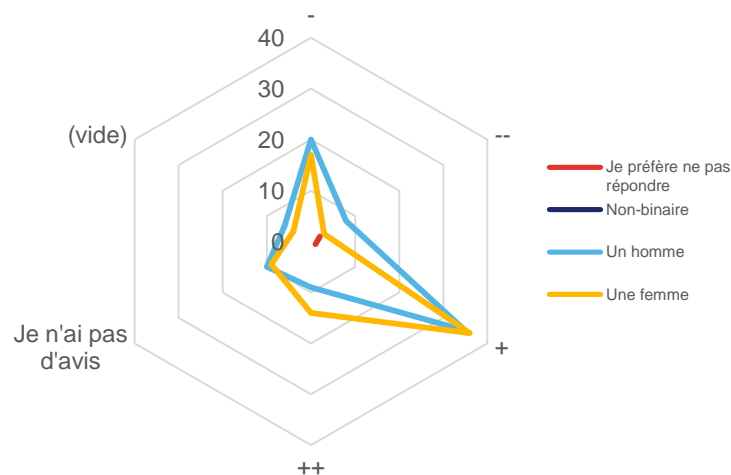
Action 1



Urgence / Statuts



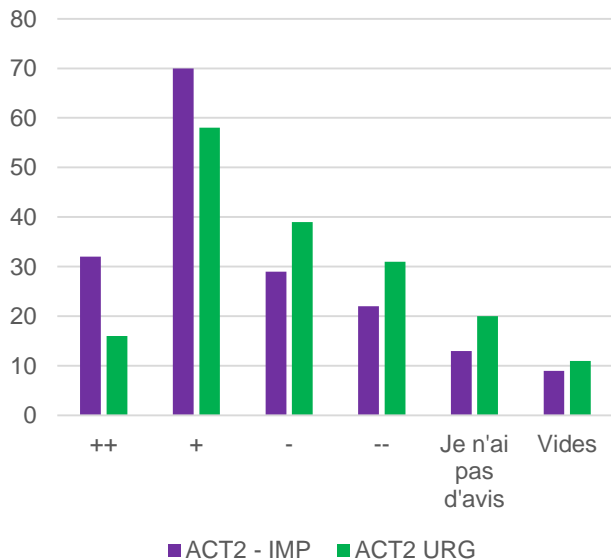
Urgence / Genre



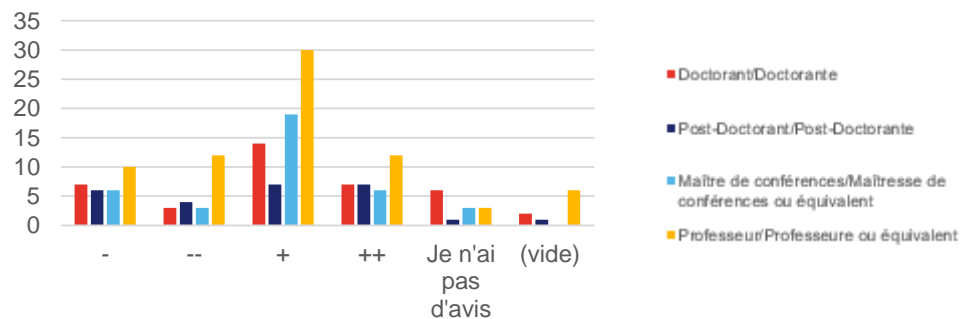
# Détail des résultats : “Recrutement et suivi de carrière”

Action 2 : formalisation du processus de recrutement des personnels contractuels pour garantir les mêmes niveaux d'exigence que pour le recrutement des personnels titulaires.

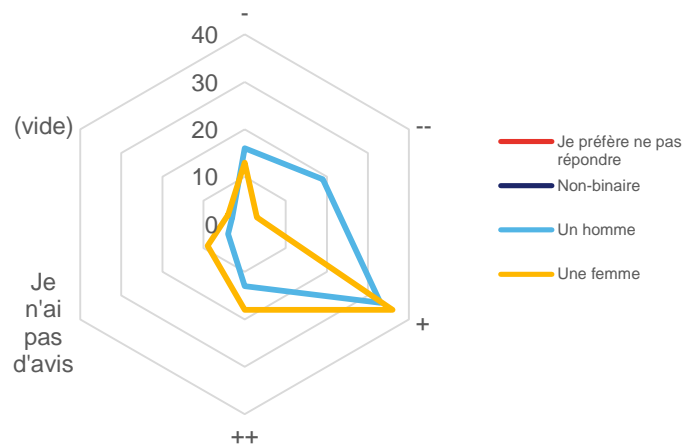
Action 2



Importance / Statuts



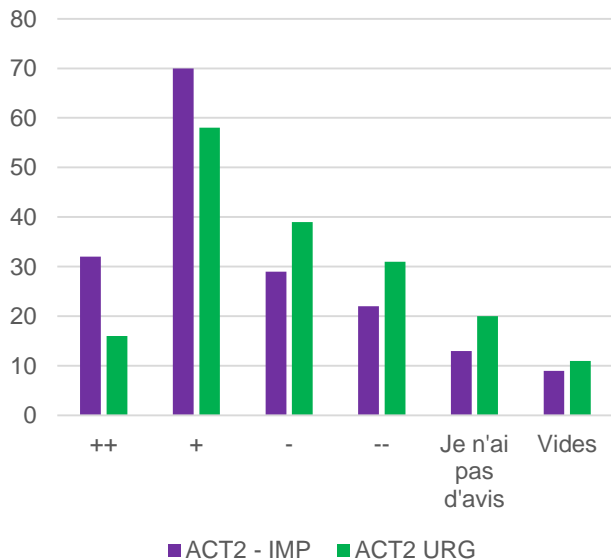
Importance / Genre



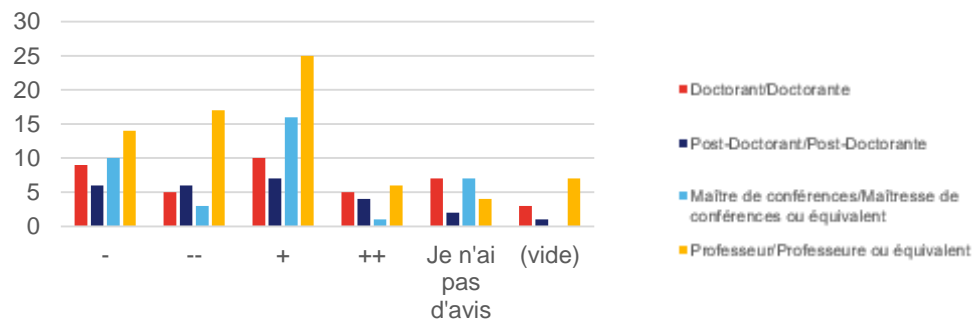
# Détail des résultats : “Recrutement et suivi de carrière”

Action 2 : formalisation du processus de recrutement des personnels contractuels pour garantir les mêmes niveaux d'exigence que pour le recrutement des personnels titulaires.

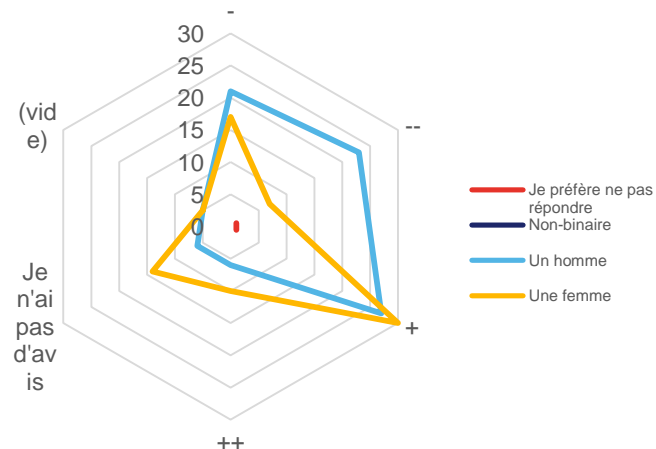
Action 2



Urgence / Statuts



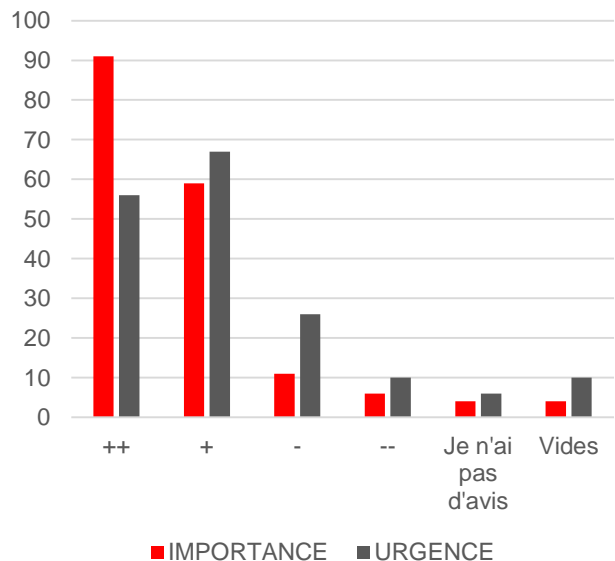
Urgence / Genre



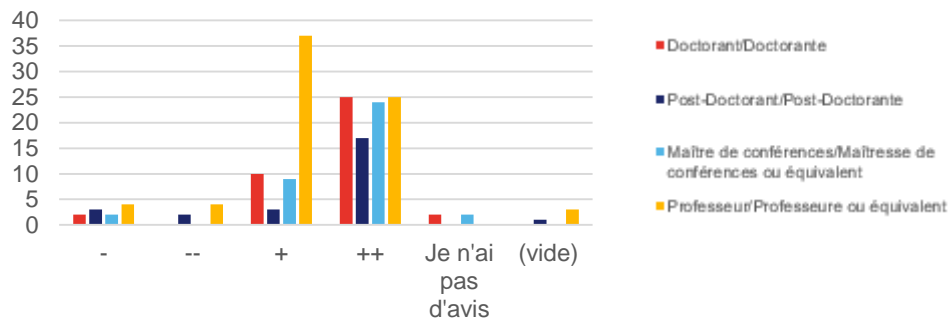
# Détail des résultats : “Recrutement et suivi de carrière”

Action 3 : Mise à disposition d'outils d'aide au recrutement (1) : modèles de fiches de postes incluant les critères de sélection afin qu'ils soient transparents et accessibles pour tout candidat.

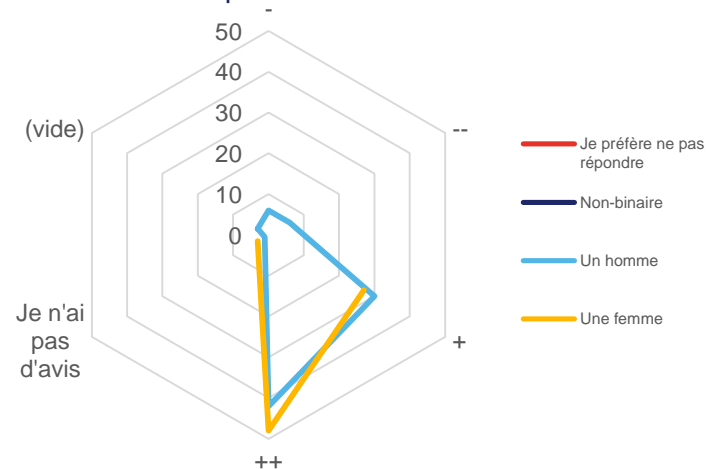
## ACTION 3



## Importance / Statuts



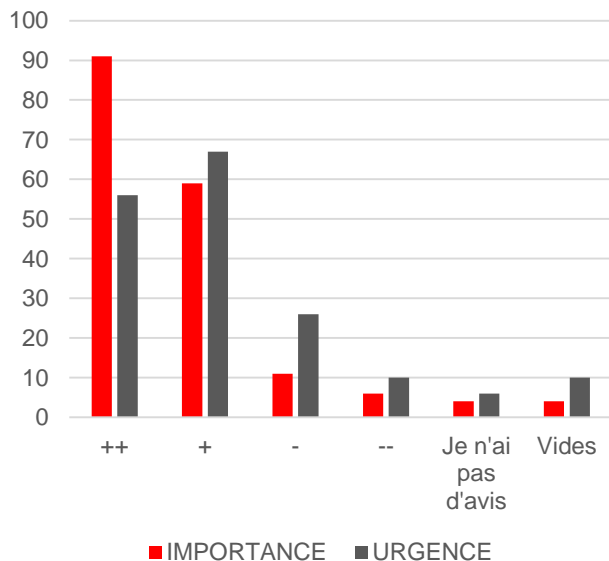
## Importance / Genre



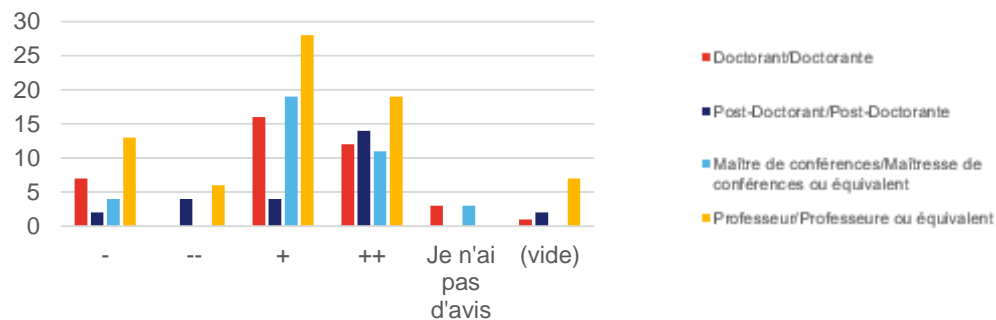
# Détail des résultats : “Recrutement et suivi de carrière”

Action 3 : Mise à disposition d'outils d'aide au recrutement (1) : modèles de fiches de postes incluant les critères de sélection afin qu'ils soient transparents et accessibles pour tout candidat.

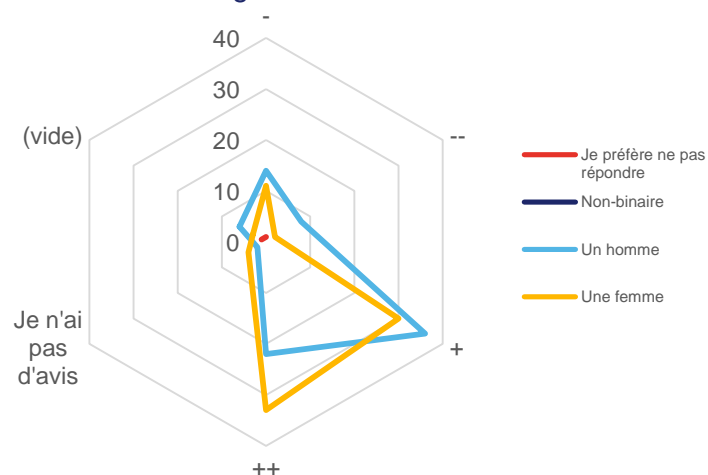
## ACTION 3



## Urgence / Statuts



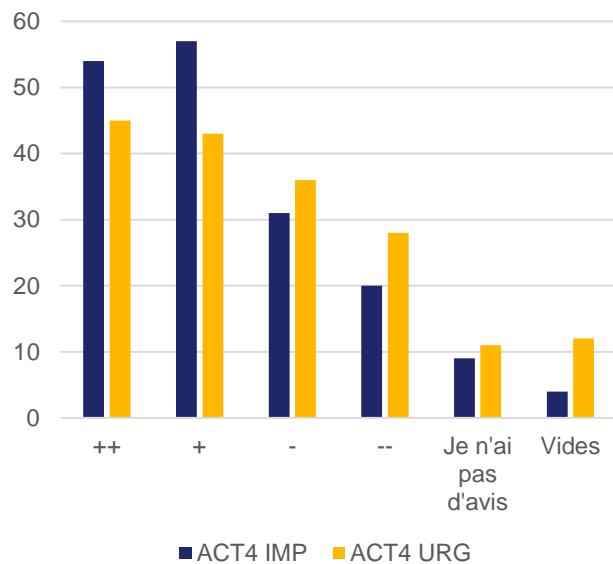
## Urgence / Genre



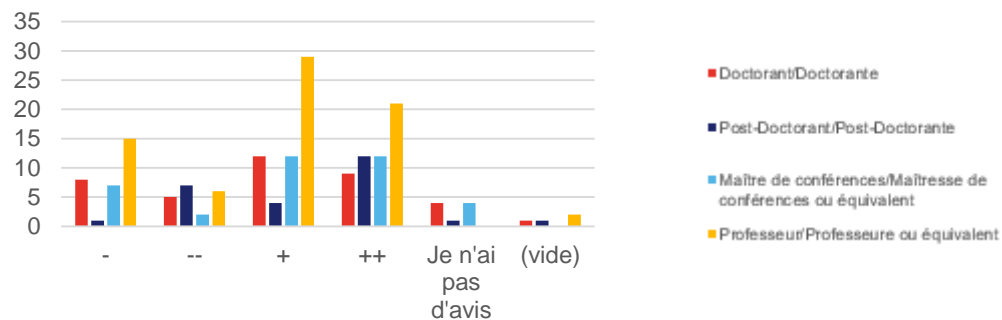
# Détail des résultats : “Recrutement et suivi de carrière”

Action 4 : Mise à disposition d'outils d'aide au recrutement (2) : formalisation de réponses-type à fournir à tous les candidats et candidates, notamment lorsque leur candidature n'a pas été retenue.

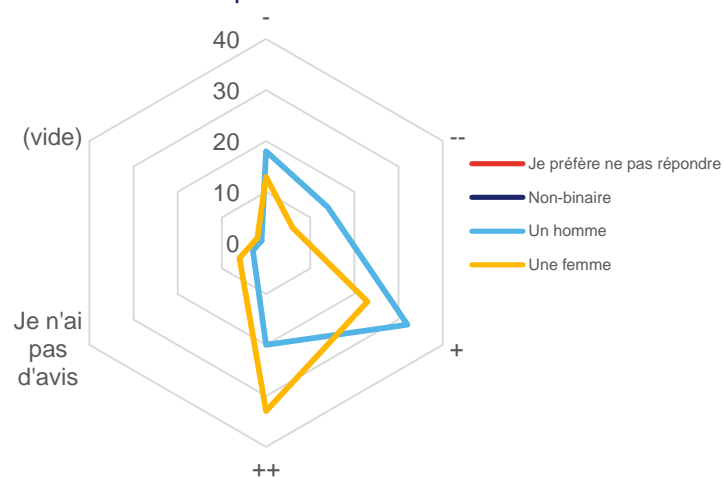
**ACTION 4**



**Importance / Statuts**



**Importance / Genre**

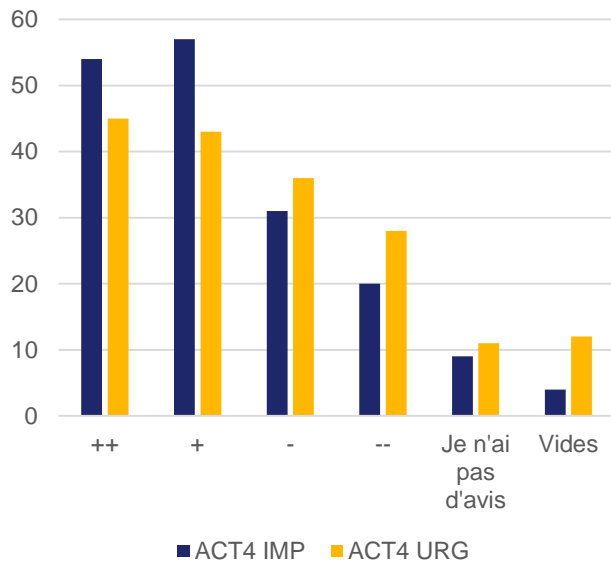




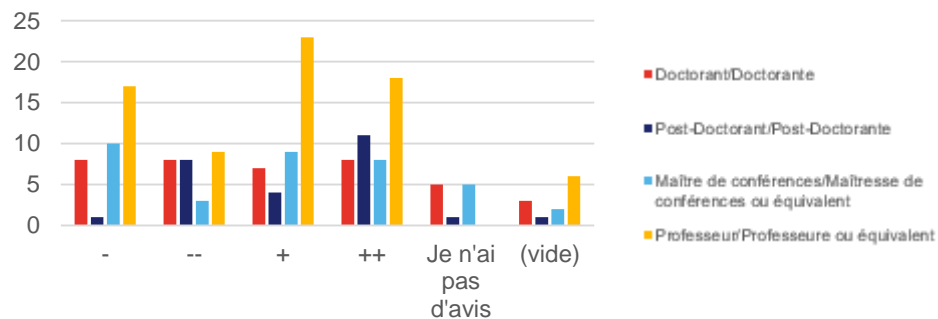
# Détail des résultats : “Recrutement et suivi de carrière”

Action 4 : Mise à disposition d'outils d'aide au recrutement (2) : formalisation de réponses-type à fournir à tous les candidats et candidates, notamment lorsque leur candidature n'a pas été retenue.

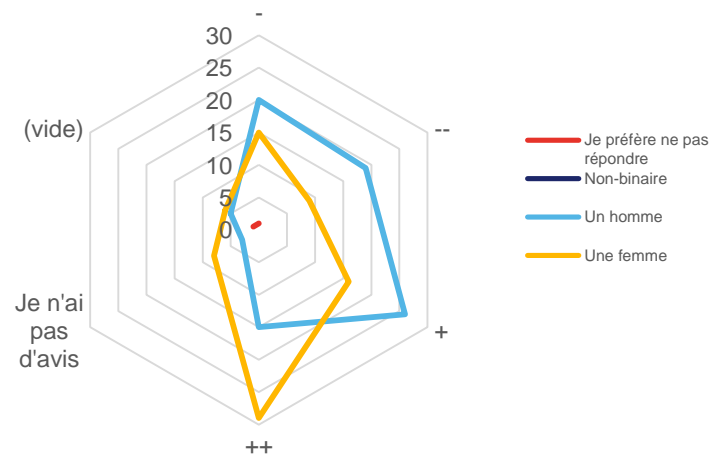
**ACTION 4**



**Urgence / Statuts**



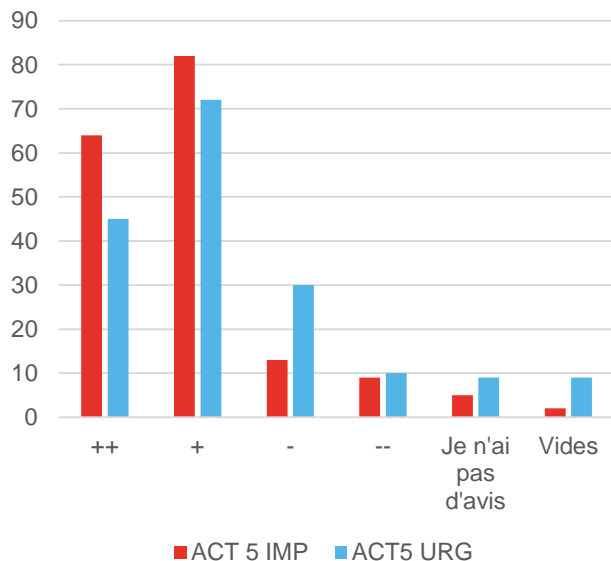
**Urgence / Genre**



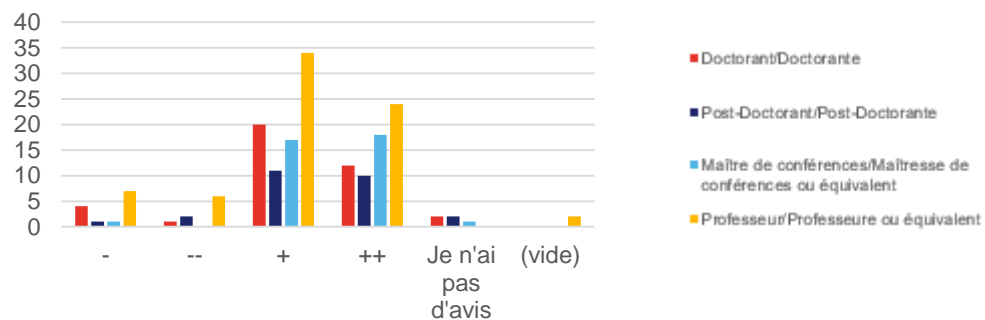
# Détail des résultats : “Recrutement et suivi de carrière”

Action 5 : Mise à disposition d’outils d’aide au recrutement (3) : guide complet destiné à l’ensemble des personnels susceptibles d’intervenir dans un processus de recrutement

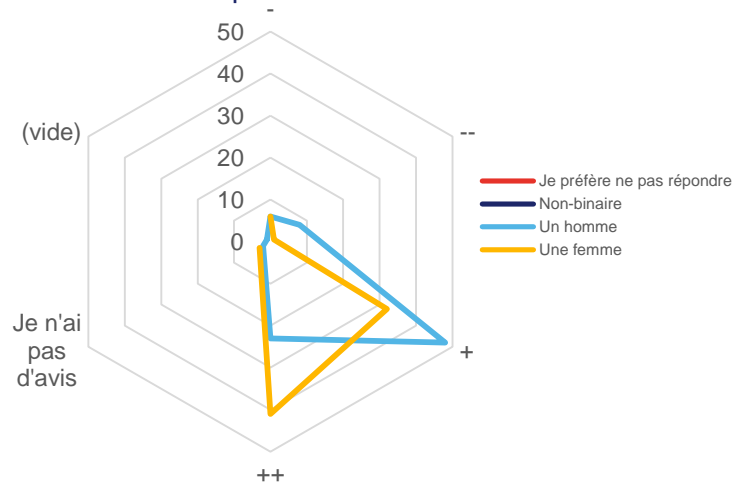
**ACTION 5**



**Importance / Statuts**



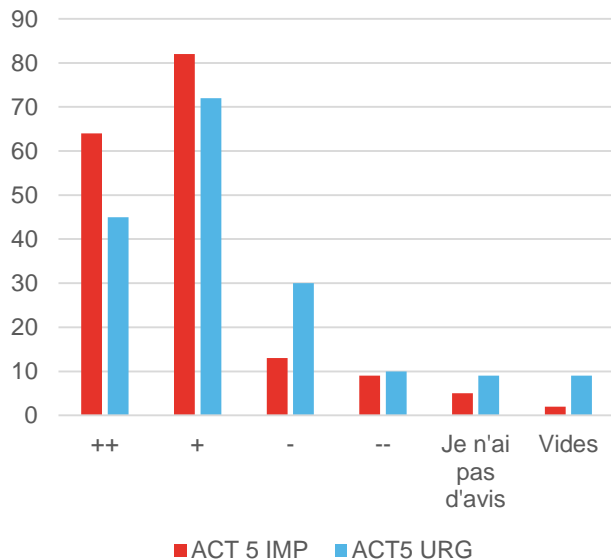
**Importance / Genre**



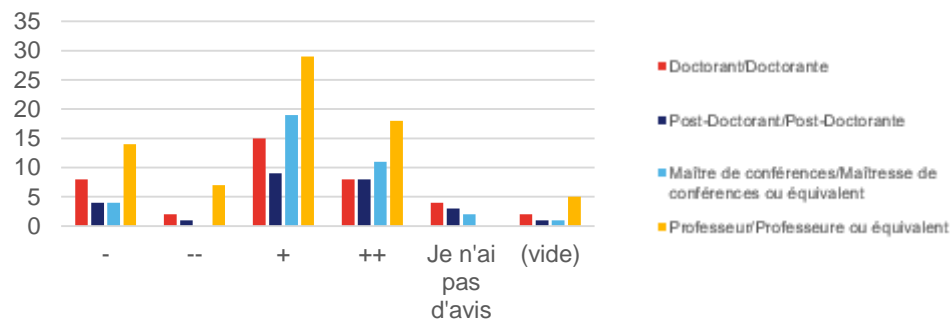
# Détail des résultats : “Recrutement et suivi de carrière”

Action 5 : Mise à disposition d’outils d’aide au recrutement (3) : guide complet destiné à l’ensemble des personnels susceptibles d’intervenir dans un processus de recrutement

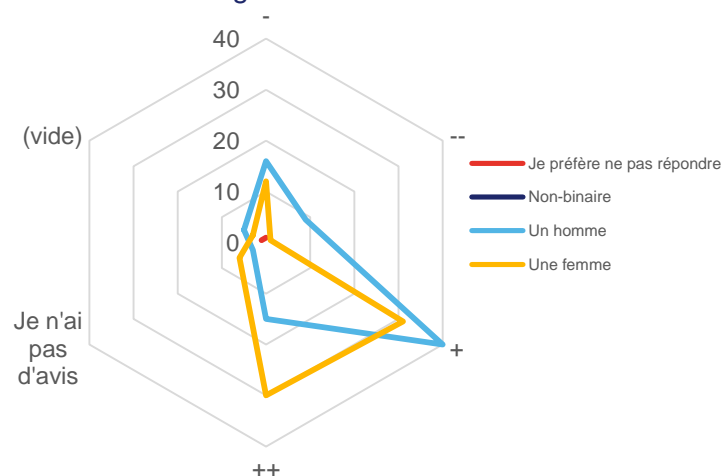
**ACTION 5**



**Urgence / Statuts**



**Urgence / Genre**



# LES RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE : THÈME “CONDITIONS DE TRAVAIL”

# Détail des résultats : “Conditions de travail”

Les actions proposées dans cette thématique sont jugées très importantes et très urgentes par une majorité de répondants. Cela s’explique en particulier par la nature du thème qui concerne directement chaque répondant.

Le renforcement des mesures anti-discrimination et la promotion de l’information sur les dispositifs de mobilité pour les personnels de recherche recueillent un nombre élevé de « très importants et très urgents ».

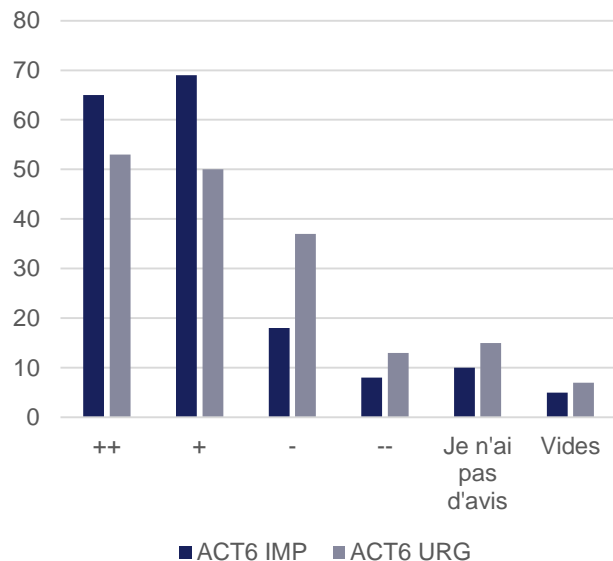
Les commentaires soulignent un besoin d’information et d’accompagnement, notamment à propos des dispositifs de mobilité » :

*« Accompagnement de la carrière des enseignants-chercheurs insuffisant:  
Peu de mobilités à l’international possibles avec les enseignements, les demandes de CRCT trop complexes (décalage entre la demande et le besoin, il n’est pas possible de toujours autant anticiper), difficile de suivre des formations (recherche/pédagogie) sans empiéter sur le temps recherche ou la vie personnelle. »*

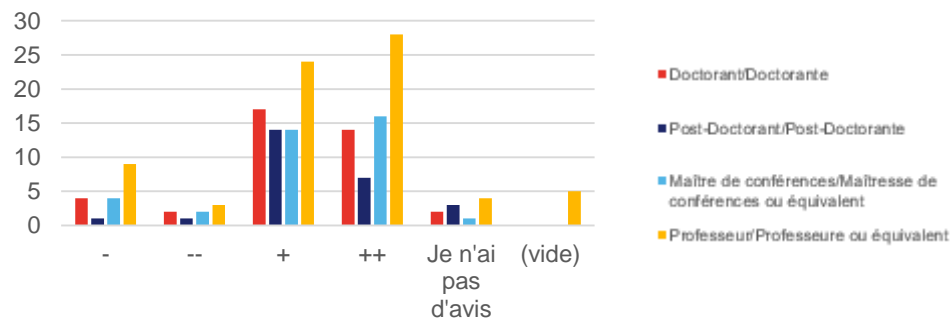
# Détail des résultats : “Conditions de travail”

Action 6 : Recensement des besoins en lieux de rencontre et de travail en commun dédiés aux personnels de recherche

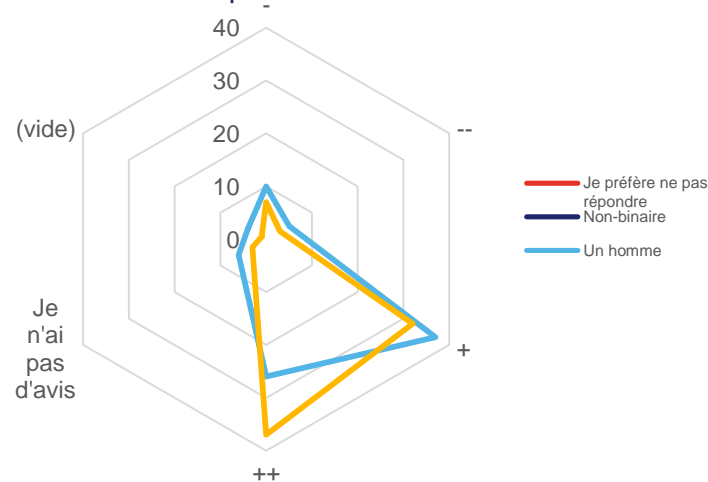
Action 6



Importance / Statuts



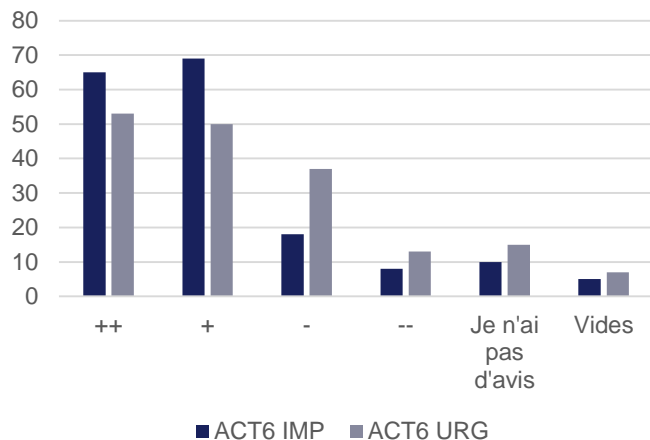
Importance / Genre



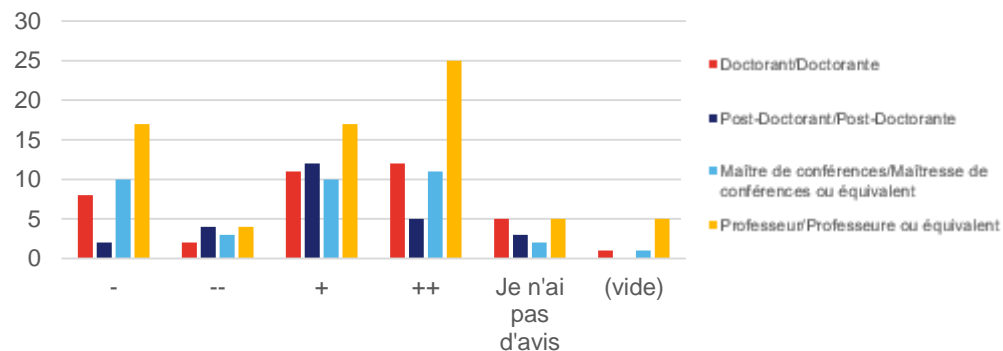
# Détail des résultats : “Conditions de travail”

Action 6 : Recensement des besoins en lieux de rencontre et de travail en commun dédiés aux personnels de recherche

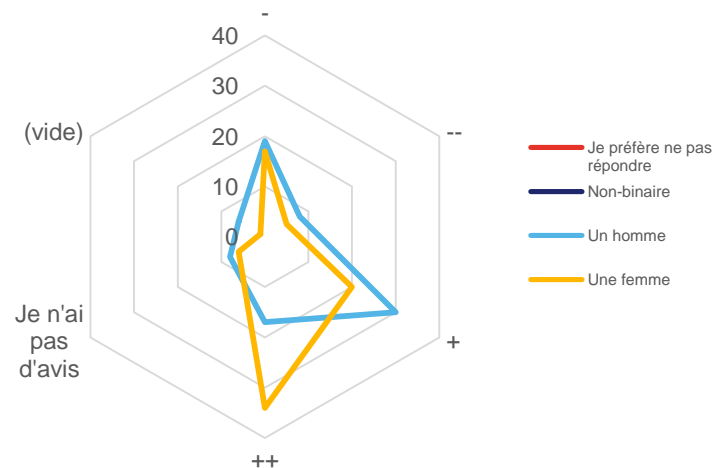
Action 6



Urgence / Statuts



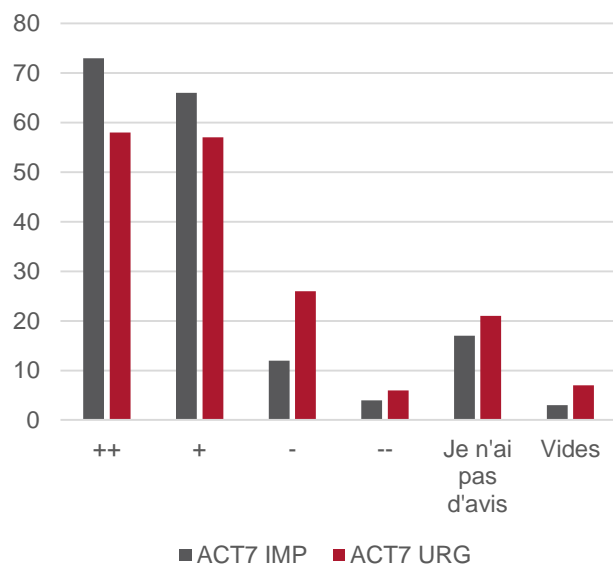
Urgence / Genre



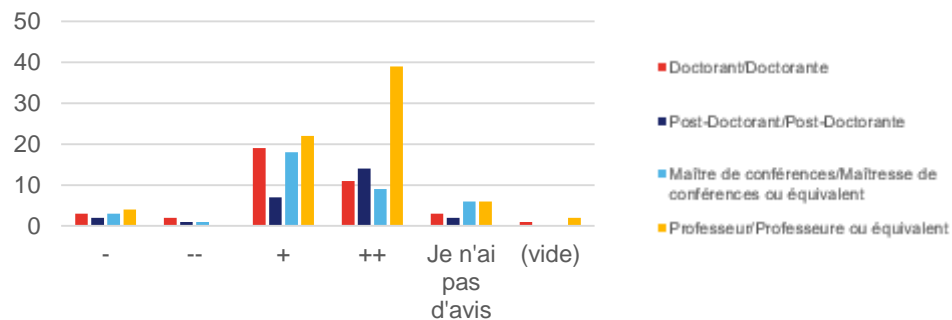
# Détail des résultats : “Conditions de travail”

Action 7 : Regroupement de toutes les initiatives d’accompagnement à l’accueil des personnels de recherche étrangers

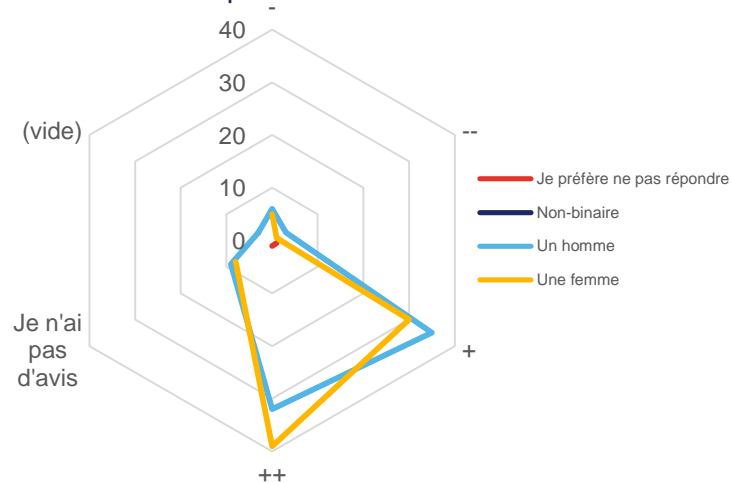
Action 7



Importance / Statuts



Importance / Genre

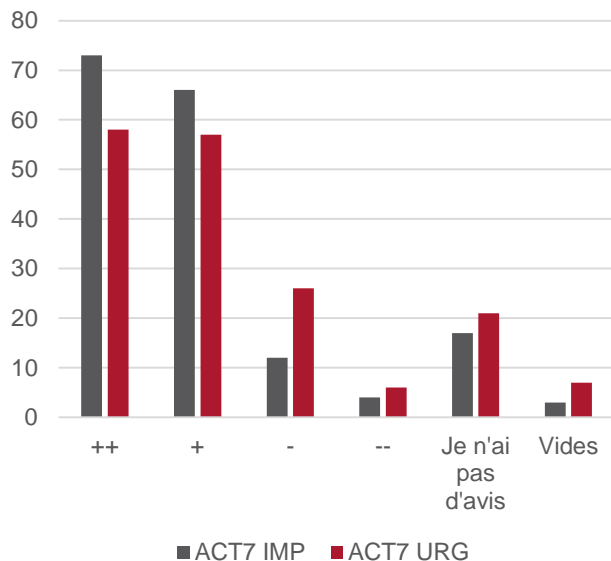




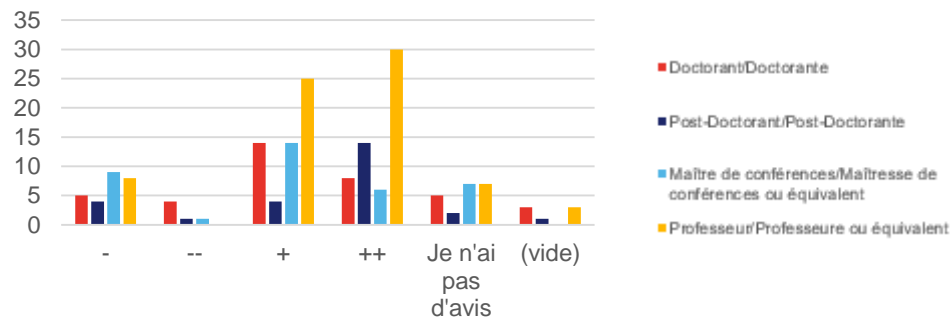
# Détail des résultats : “Conditions de travail”

Action 7 : Regroupement de toutes les initiatives d'accompagnement à l'accueil des personnels de recherche étrangers

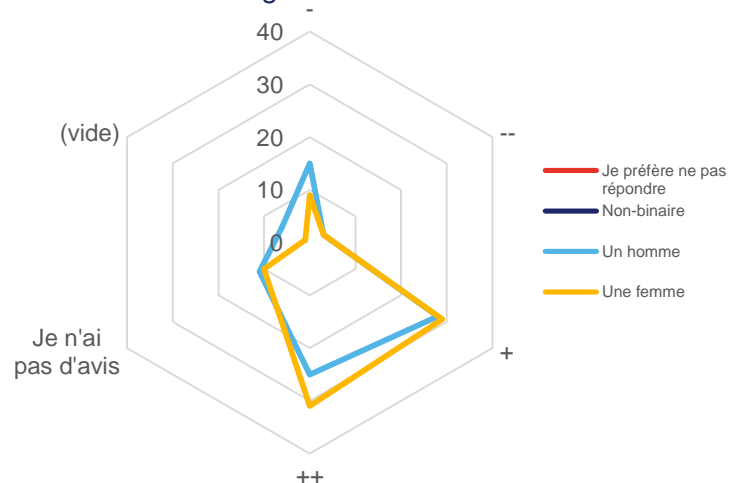
Action 7



Urgence / Statuts



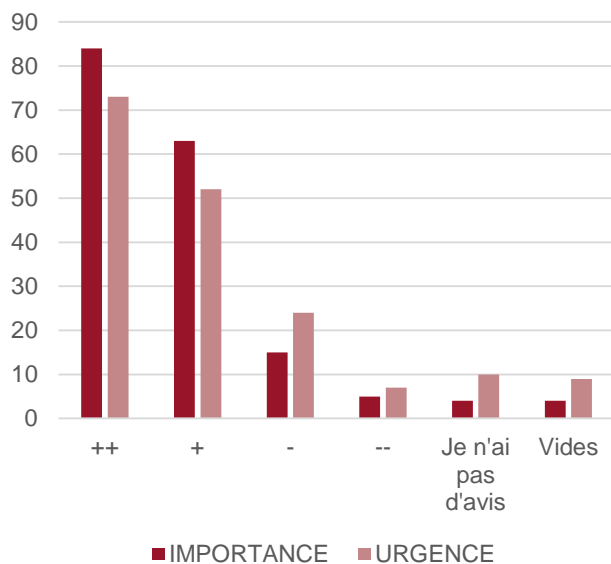
Urgence / Genre



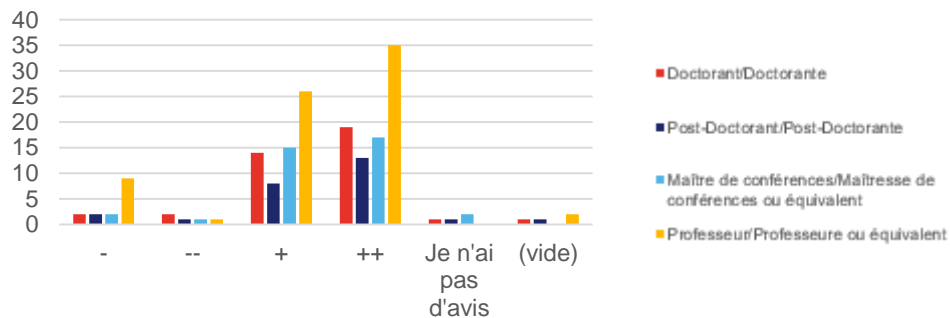
# Détail des résultats : “Conditions de travail”

Action 8 : Renforcement des mesures existantes de lutte contre tout type de discrimination en améliorant la communication et la sensibilisation

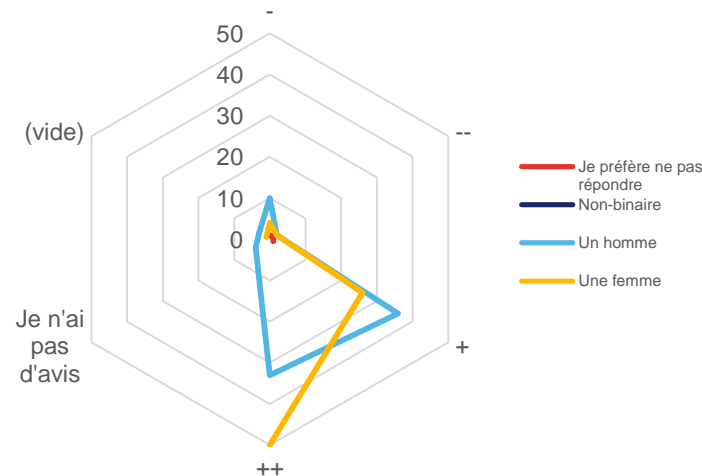
Action 8



Importance / Statuts



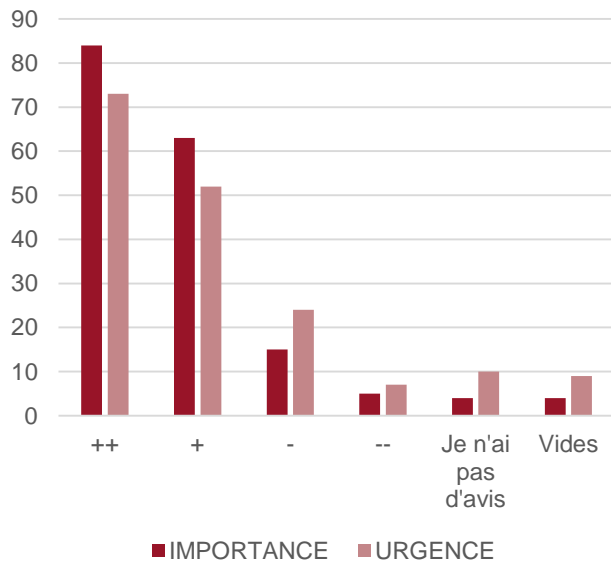
Importance / Genre



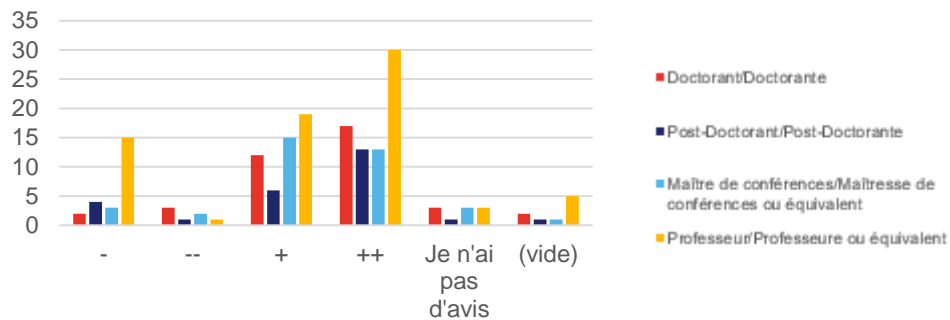
# Détail des résultats : “Conditions de travail”

Action 8 : Renforcement des mesures existantes de lutte contre tout type de discrimination en améliorant la communication et la sensibilisation

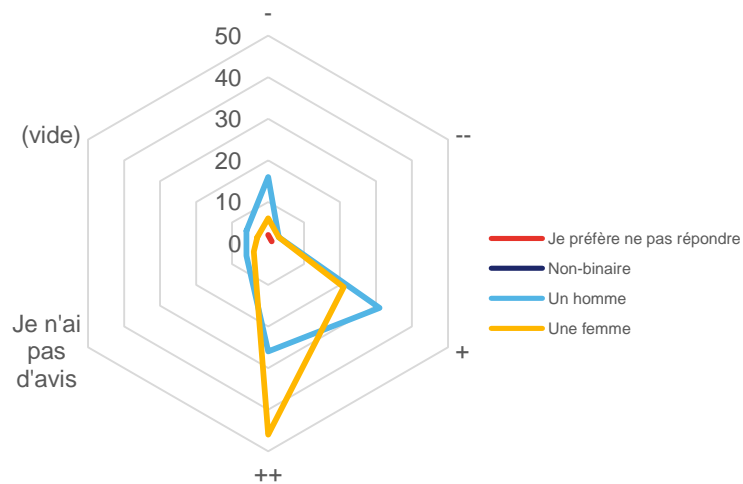
Action 8



Urgence / Statuts



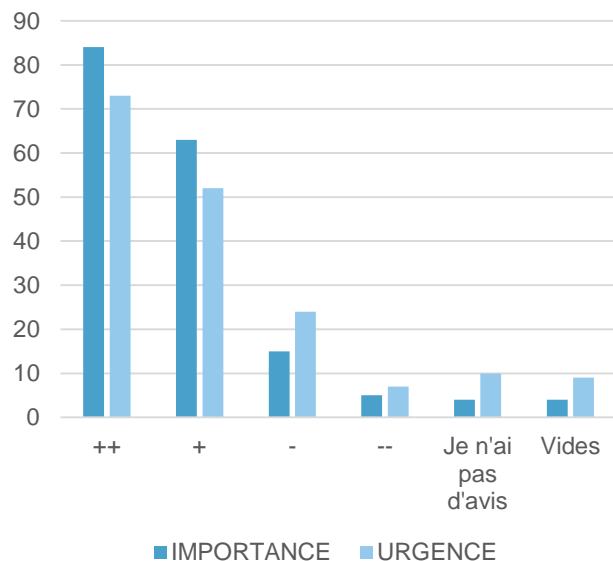
Urgence / Genre



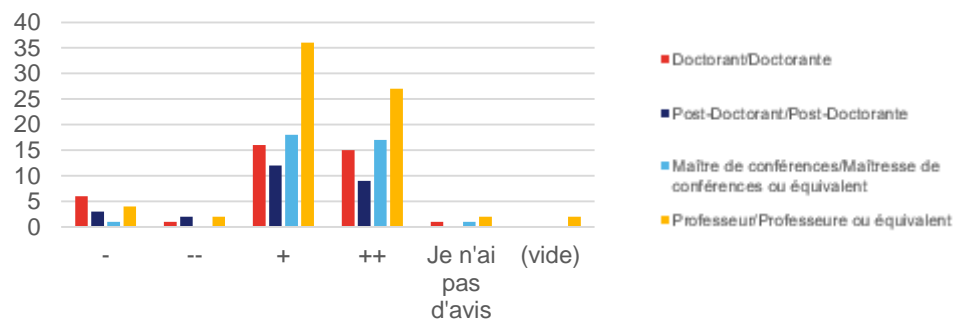
# Détail des résultats : “Conditions de travail”

Action 9 : *Promotion de l'information sur les dispositifs de mobilité pour les personnels de recherche (mobilités internationales, inter-sectorielles etc.)*

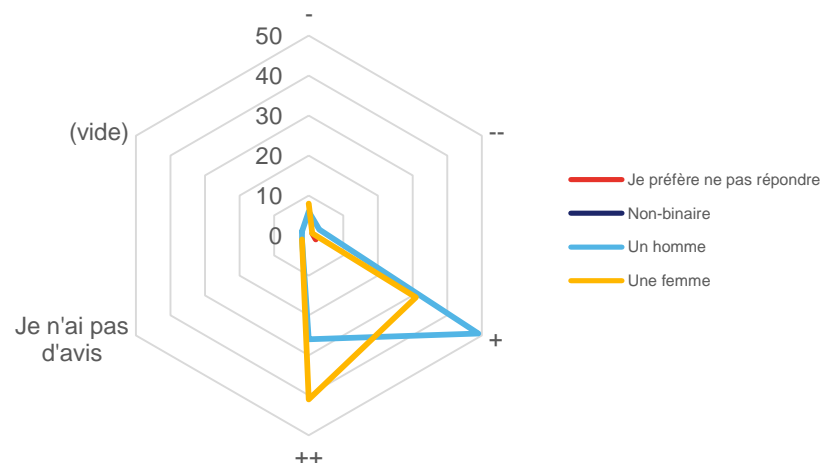
Action 9



Importance / Statuts



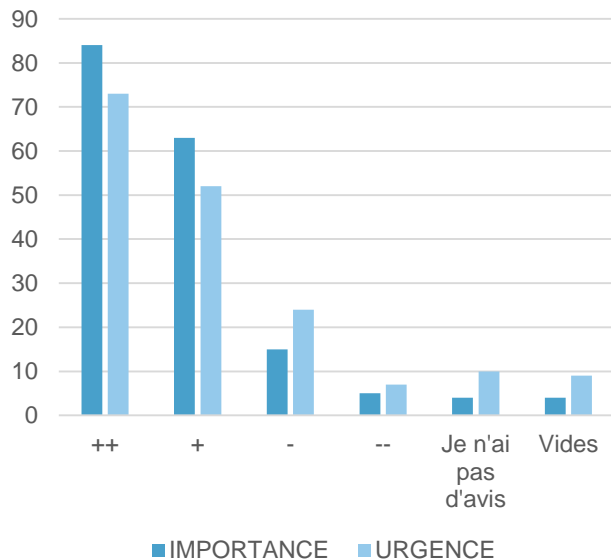
Importance / Genre



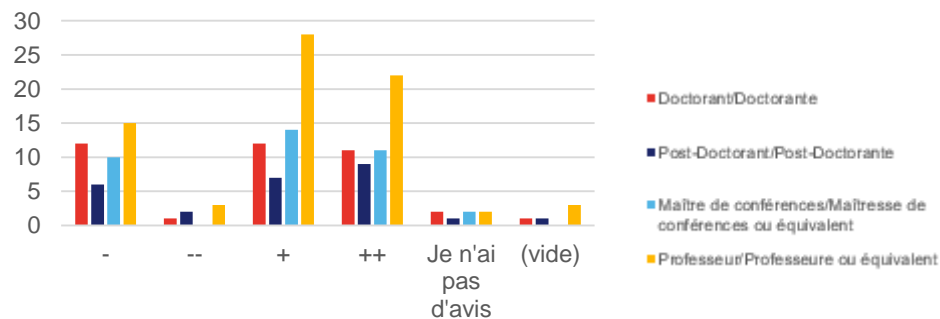
# Détail des résultats : “Conditions de travail”

Action 9 : *Promotion de l'information sur les dispositifs de mobilité pour les personnels de recherche (mobilités internationales, inter-sectorielles etc.)*

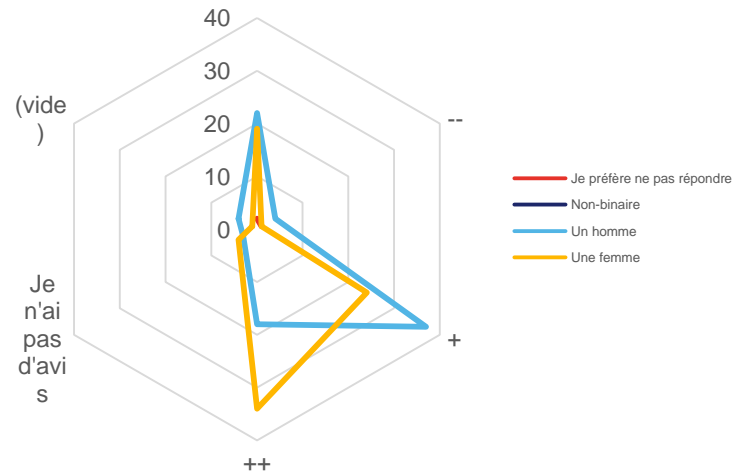
Action 9



Urgence / Statuts



Urgence / Genre



# LES RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE : THÈME “FORMATION ET SUPERVISION”

# Détail des résultats : “Formation et Supervision”

Cette thématique ne comporte que 2 actions.

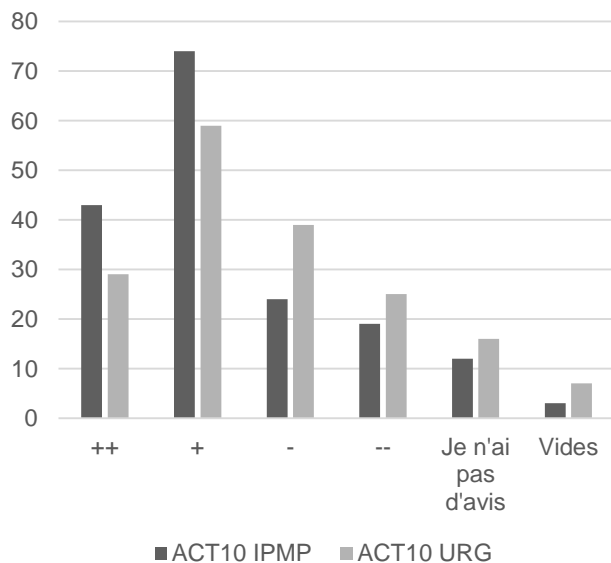
La première portant sur le développement de formations destinées à l'encadrement doctoral est jugée importante et urgente. Moins de « très important » et « très urgent » ont toutefois été dénombrés.

La deuxième question porte sur le Compte Personnel de Formation et comporte un nombre élevé de « Je ne sais pas ». Cela traduit une méconnaissance importante du dispositif de la part des répondants et renforce l'importance d'une telle action

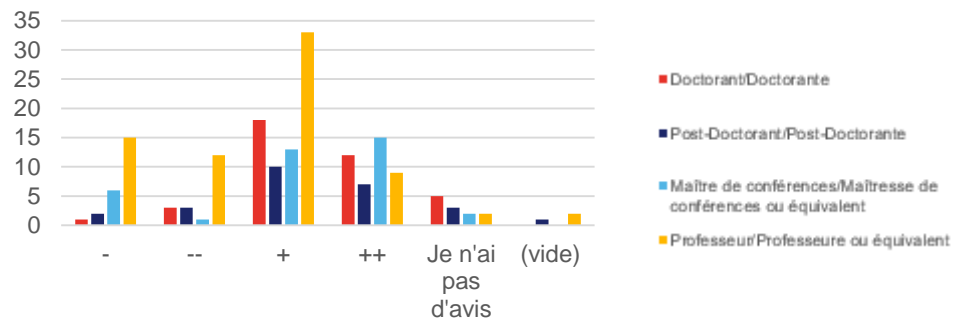
# Détail des résultats : “Formation et Supervision”

Action 10 : Développer le suivi des formations destinées à l'encadrement doctoral afin d'accompagner au mieux les encadrantes/encadrants de thèse.

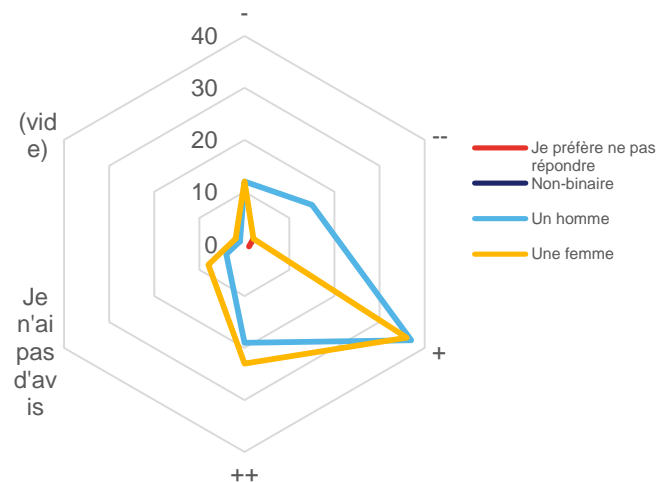
ACT 10



Importance / Statuts



Importance / Genre

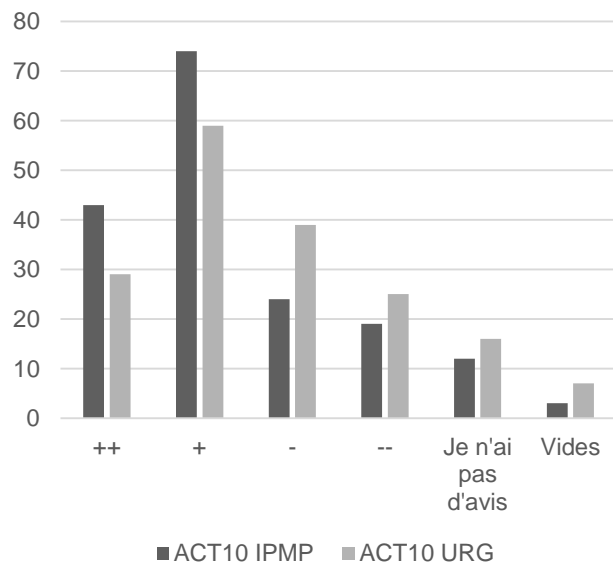




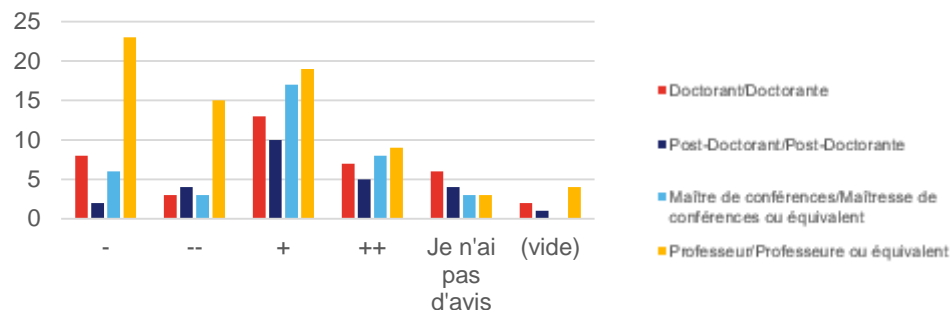
# Détail des résultats : “Formation et Supervision”

Action 10 : Développer le suivi des formations destinées à l'encadrement doctoral afin d'accompagner au mieux les encadrantes/encadrants de thèse.

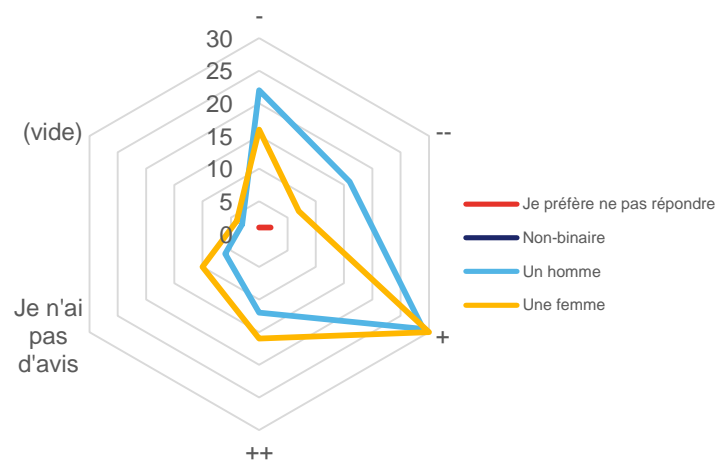
ACT 10



Urgence / Statuts



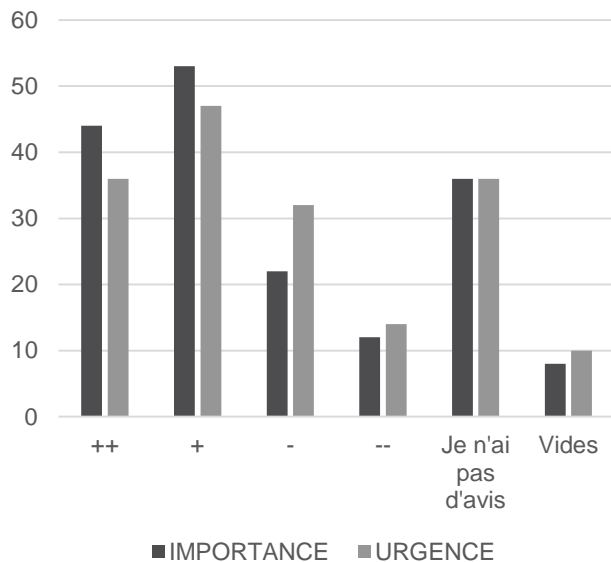
Urgence / Genre



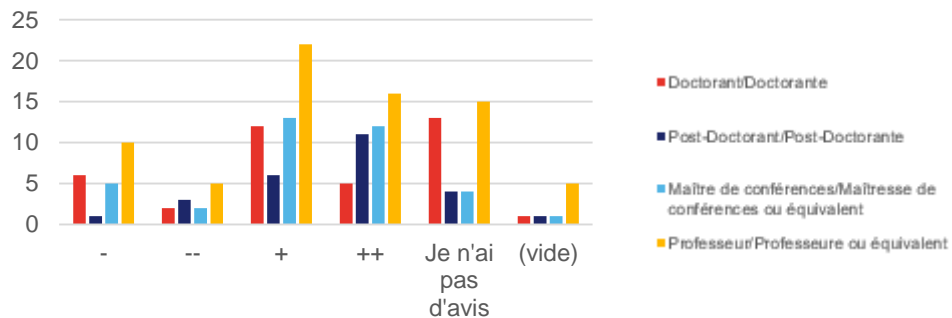
# Détail des résultats : “Formation et Supervision”

Action 11 : Elaborer et diffuser des supports de communication sur le Compte Personnel de Formation et son utilisation, notamment du fait des spécificités de ce dispositif pour les agents du service public

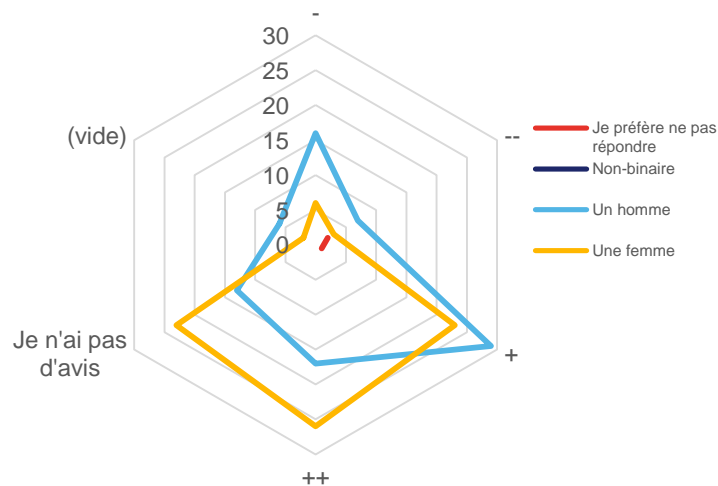
ACT 11



Importance / Statuts



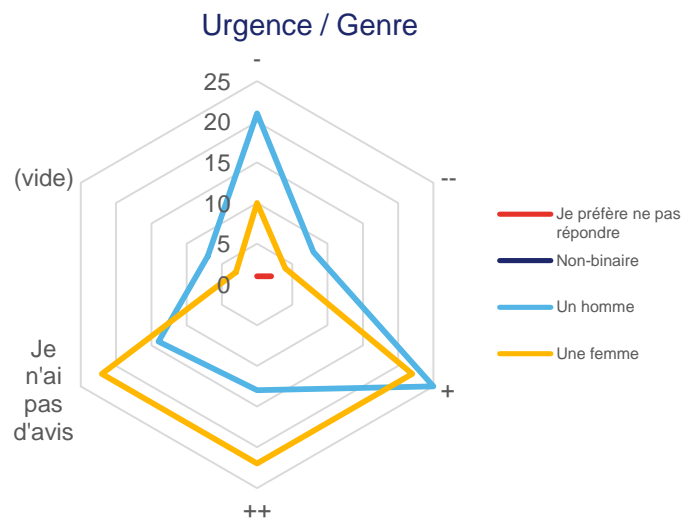
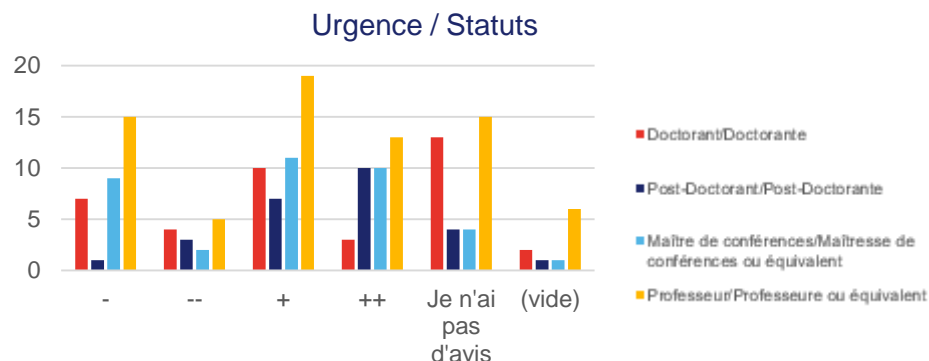
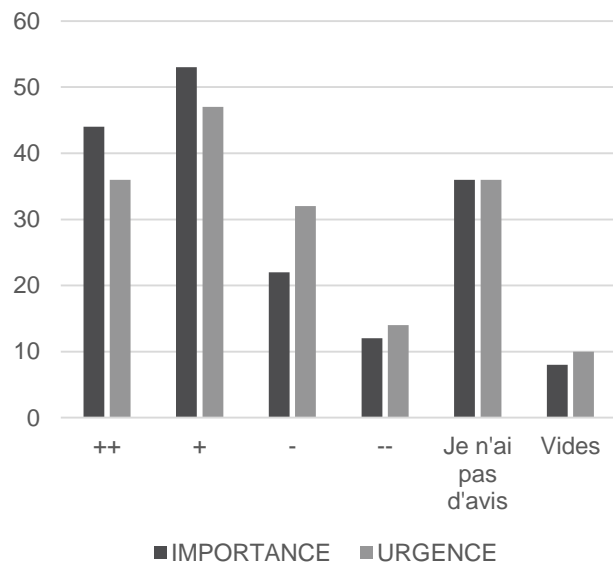
Importance / Genre



# Détail des résultats : “Formation et Supervision”

Action 11 : Elaborer et diffuser des supports de communication sur le Compte Personnel de Formation et son utilisation, notamment du fait des spécificités de ce dispositif pour les agents du service public

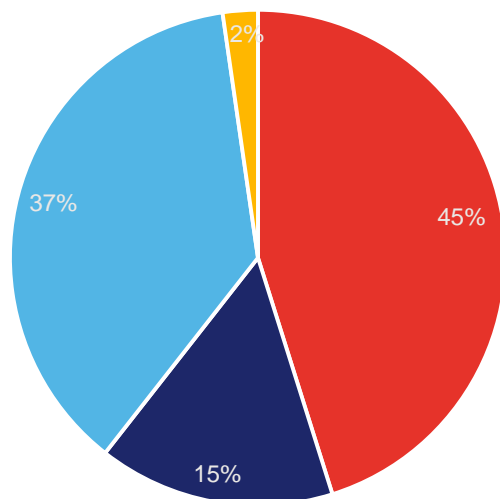
ACT 11



**LES RÉSULTATS DE  
L'ENQUÊTE :  
THEME “ETHIQUE ET  
RECONNAISSANCE  
PROFESSIONNELLE”**

# Détail des résultats : connaissance de la charte éthique

## CONNAISSANCE DE LA CHARTE ETHIQUE



- Non, je ne connais pas ce texte
- Oui et je connais bien son contenu
- Oui, mais je ne connais pas bien son contenu
- (vide)

Des 4 thématiques présentées, la partie Ethique est celle qui comprend le plus d'actions.

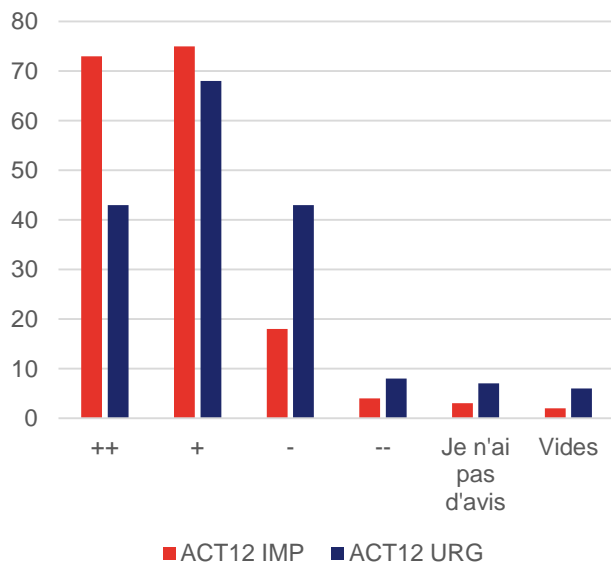
Toutefois, elle est aussi celle pour laquelle le nombre de « Je ne sais pas » ou « vide » est le plus important, à l'exception de la question Formation portant sur le Compte Personnel de Formation.

Les commentaires exprimés ici montrent une bonne compréhension des enjeux éthiques par les participants, mais également un souhait fort de développer l'accompagnement individuel pour les cas conflictuels plutôt que de créer d'autres documents, chartes ou comités. La crainte d'être « submergé » par des textes est perceptible.

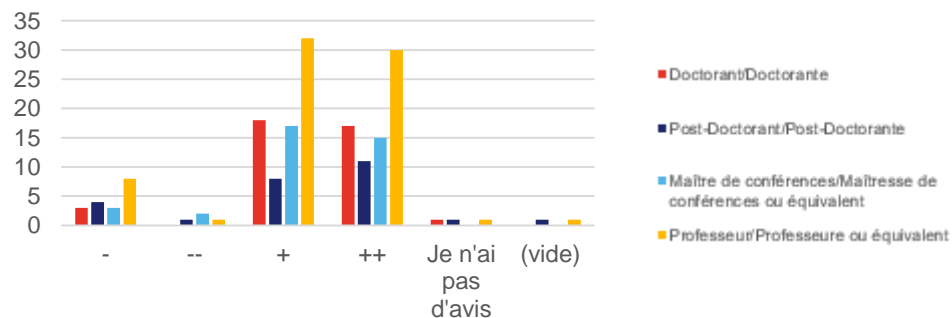
# Détail des résultats : “Ethique et Reconnaissance Professionnelle”

*Action 12 : Créer et diffuser des supports de communication pour mieux garantir la connaissance des règles éthiques, de déontologie et d'intégrité scientifique en vigueur au sein de Sorbonne Université*

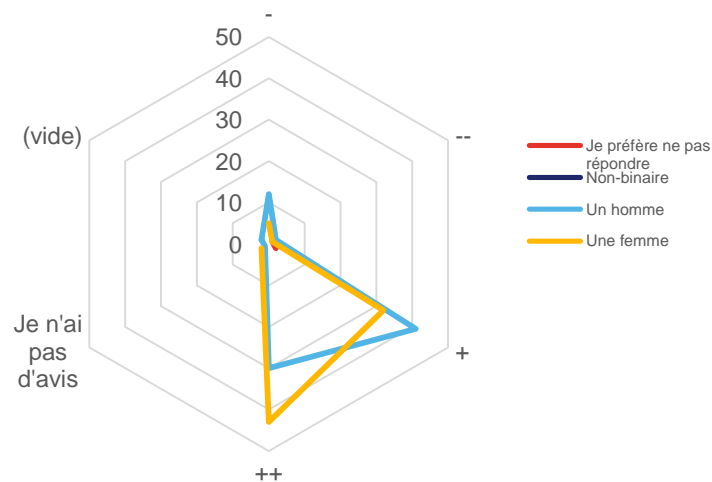
ACT 12



Importance / Statuts



Importance / Genre

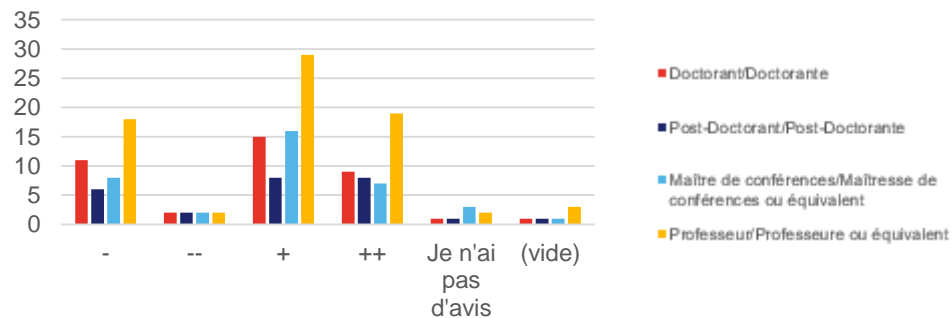
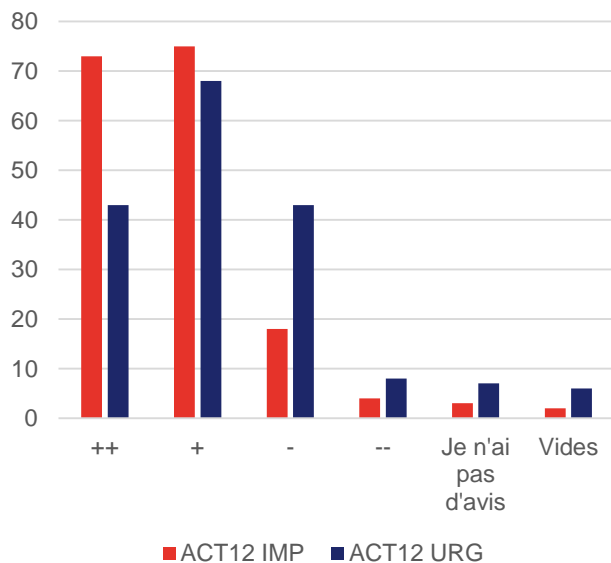


# Détail des résultats : “Ethique et Reconnaissance Professionnelle”

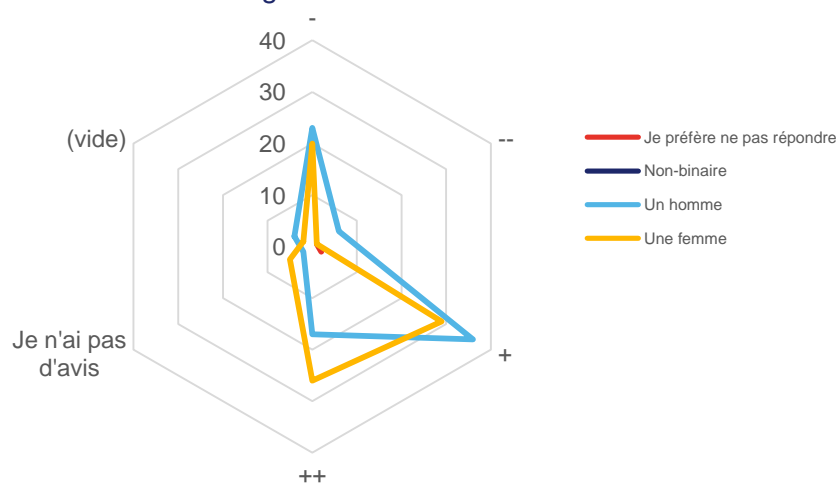
Urgence / Statuts

*Action 12 : Créer et diffuser des supports de communication pour mieux garantir la connaissance des règles éthiques, de déontologie et d'intégrité scientifique en vigueur au sein de Sorbonne Université*

ACT 12



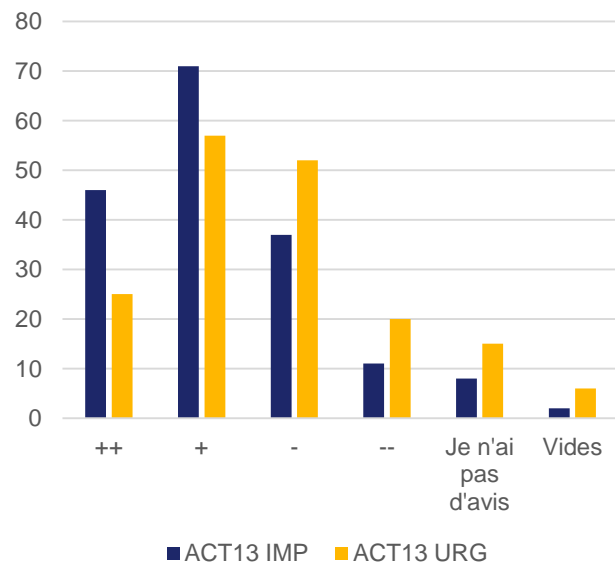
Urgence / Genre



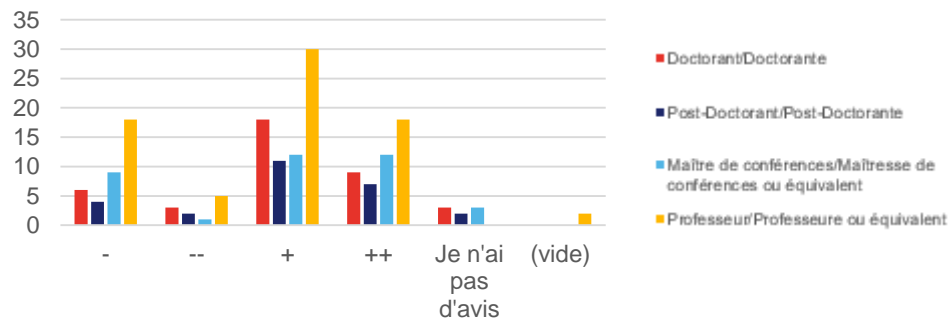
# Détail des résultats : “Ethique et Reconnaissance Professionnelle”

*Action 13 : Former des référentes, référents qui seront à même de déployer des actions de sensibilisation aux règles éthiques, de déontologie et d'intégrité scientifique dans les 3 facultés de l'Université*

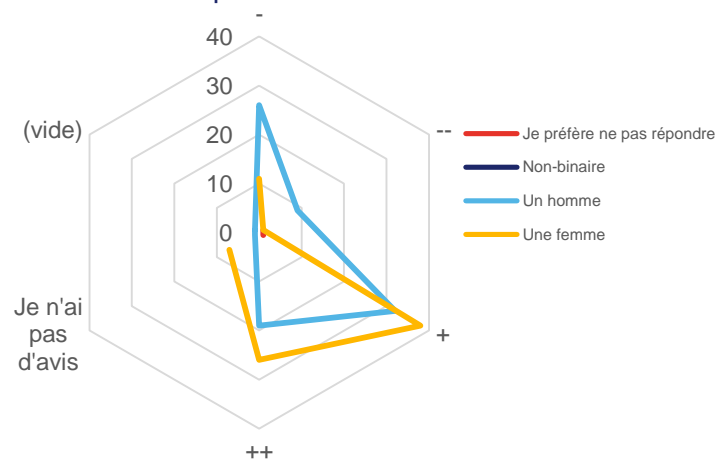
ACT 13



Importance / Statuts



Importance / Genre

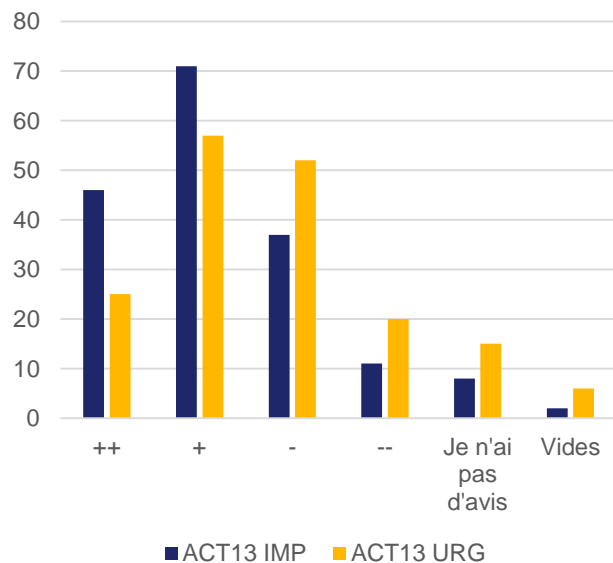




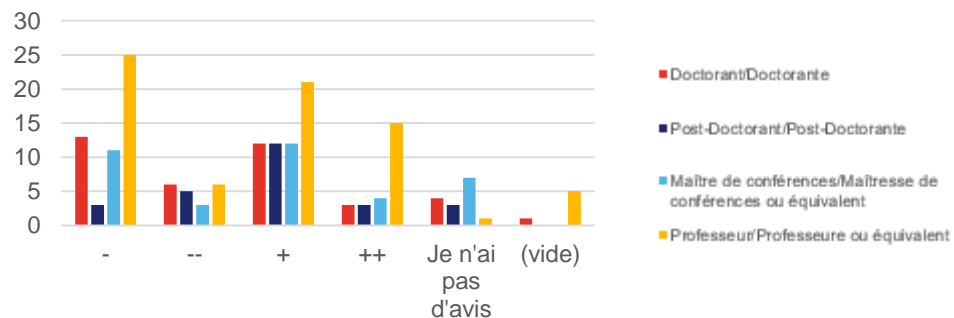
# Détail des résultats : “Ethique et Reconnaissance Professionnelle”

*Action 13 : Former des référentes, référents qui seront à même de déployer des actions de sensibilisation aux règles éthiques, de déontologie et d'intégrité scientifique dans les 3 facultés de l'Université*

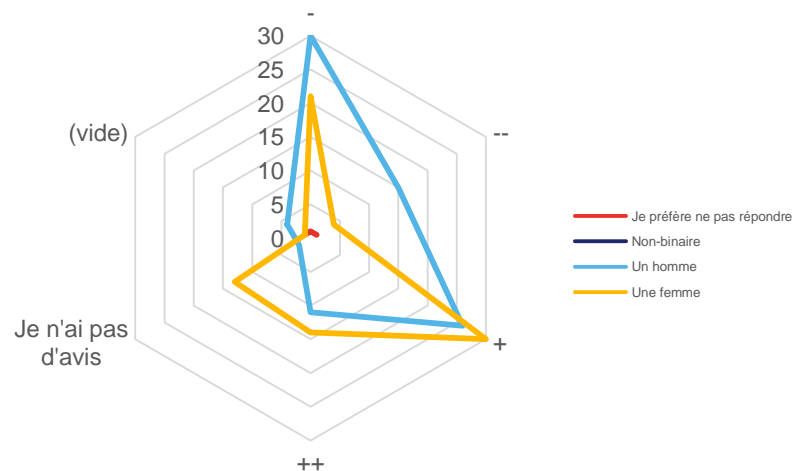
ACT 13



Urgence / Statuts



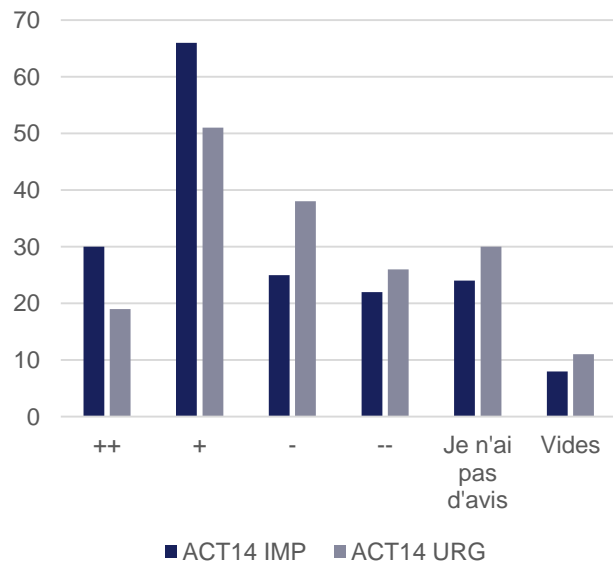
Urgence / Genre



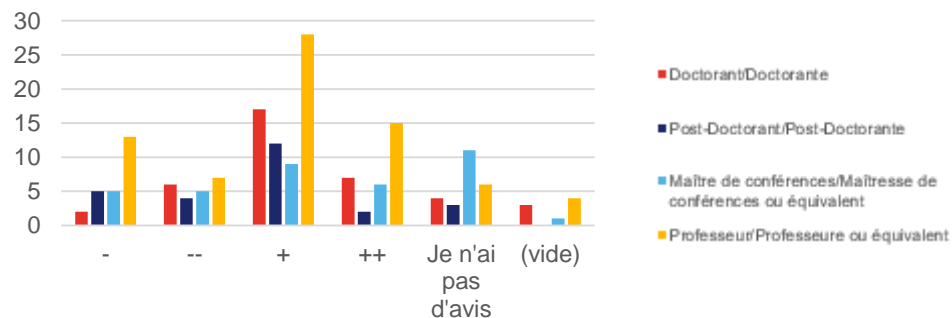
# Détail des résultats : “Ethique et Reconnaissance Professionnelle”

*Action 14 : Mettre en place une coordination des entités en charge de l’Ethique, de l’Intégrité Scientifique et de la Déontologie, et leurs référents*

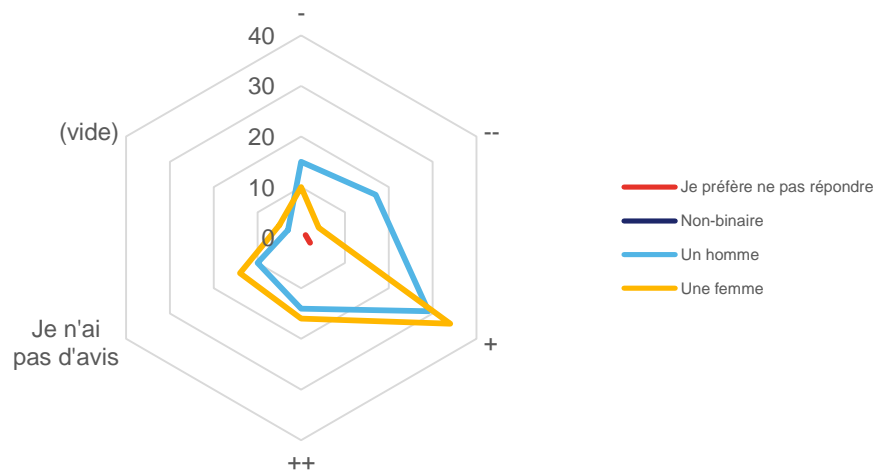
ACT 14



Importance / Statuts



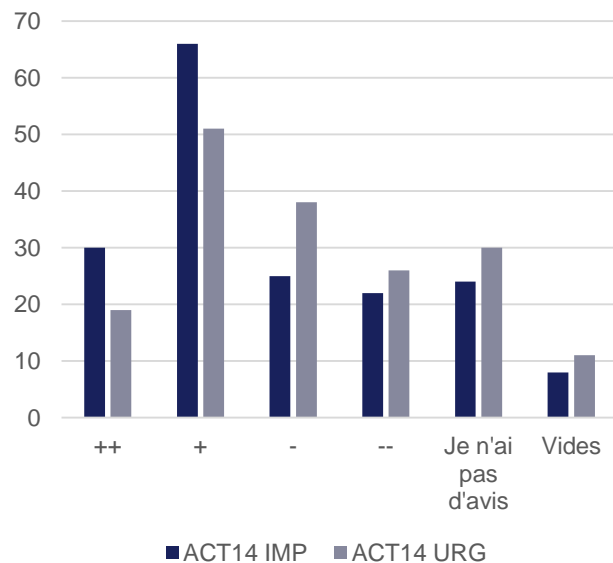
Importance / Genre



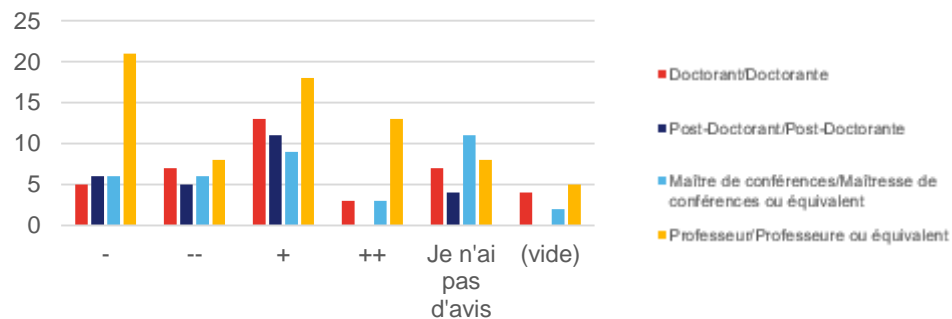
# Détail des résultats : “Ethique et Reconnaissance Professionnelle”

*Action 14 : Mettre en place une coordination des entités en charge de l’Ethique, de l’Intégrité Scientifique et de la Déontologie, et leurs référents*

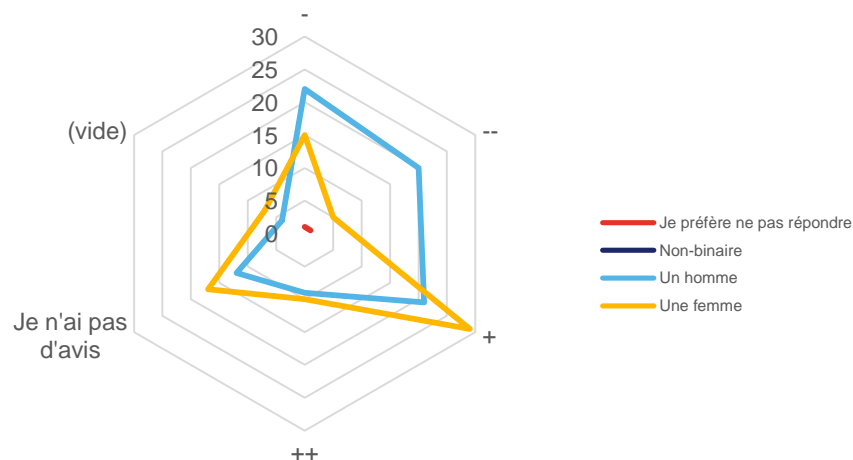
ACT 14



Urgence / Statuts



Urgence / Genre

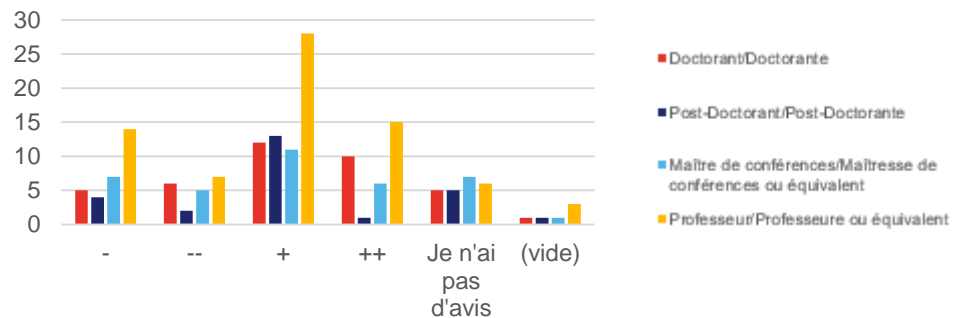
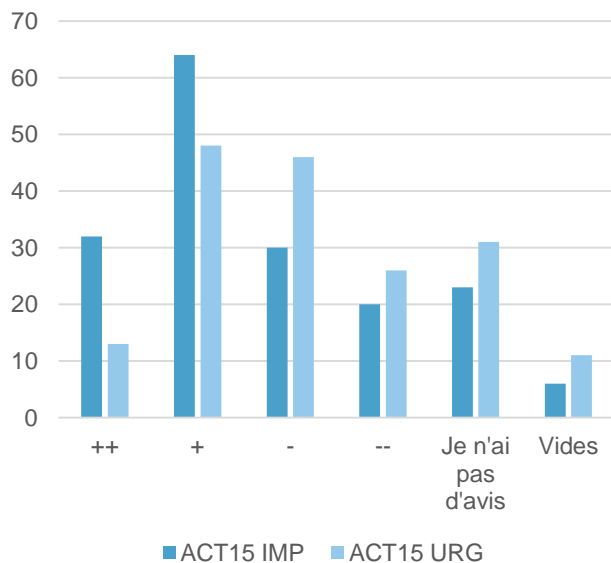


# Détail des résultats : “Ethique et Reconnaissance Professionnelle”

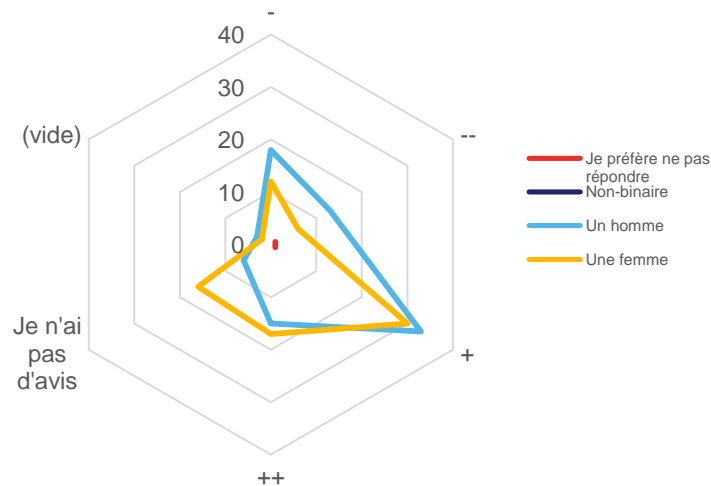
Importance / Statuts

*Action 15 : Mettre en place une coordination entre SU et ses établissements partenaires sur les thèmes de l'Intégrité Scientifique, l'Ethique et la Déontologie*

ACT 15



Importance / Genre

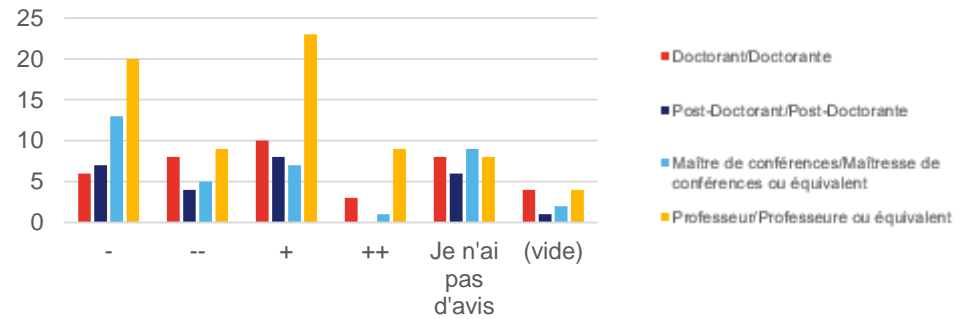
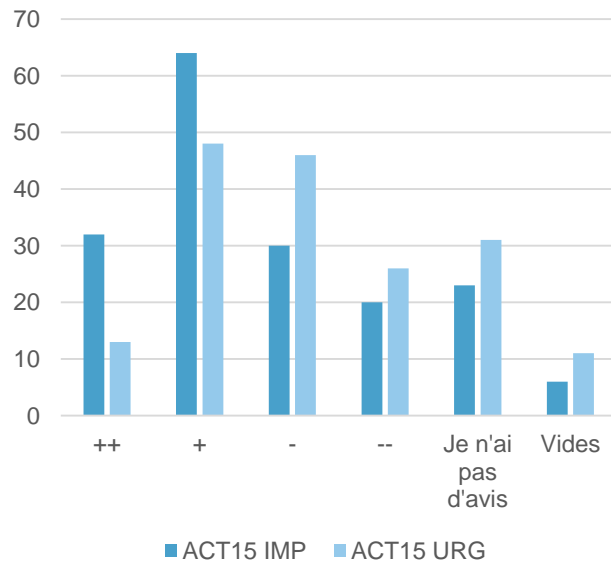


# Détail des résultats : “Ethique et Reconnaissance Professionnelle”

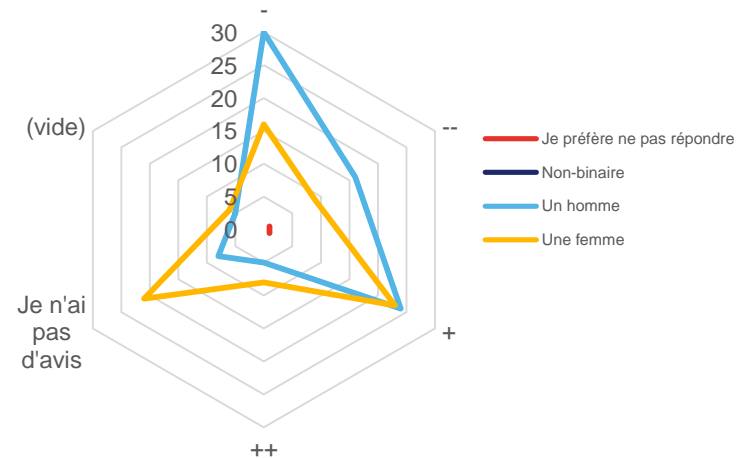
Urgence / Statuts

*Action 15 : Mettre en place une coordination entre SU et ses établissements partenaires sur les thèmes de l'Intégrité Scientifique, l'Ethique et la Déontologie*

ACT 15



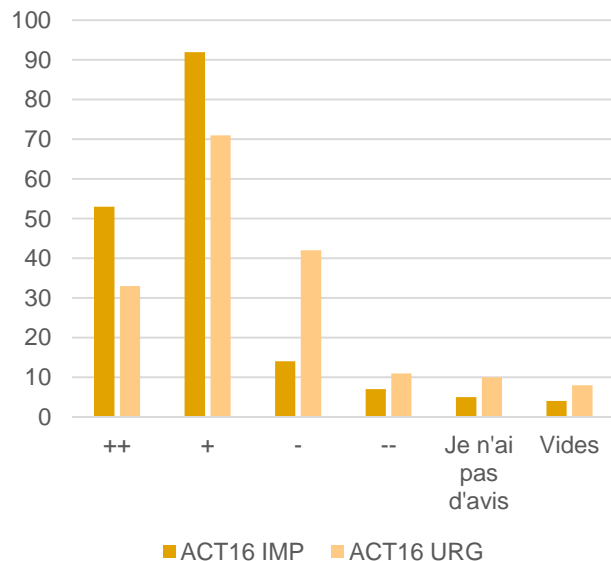
Urgence / Genre



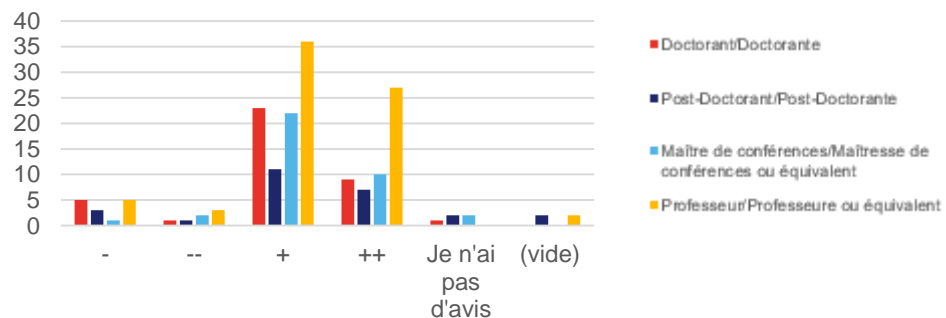
# Détail des résultats : “Ethique et Reconnaissance Professionnelle”

*Action 16 : Améliorer la communication et la diffusion autour des règles à suivre en matière de responsabilité professionnelle, par exemple sous la forme un document commun aux 3 facultés sur la lutte contre le plagiat*

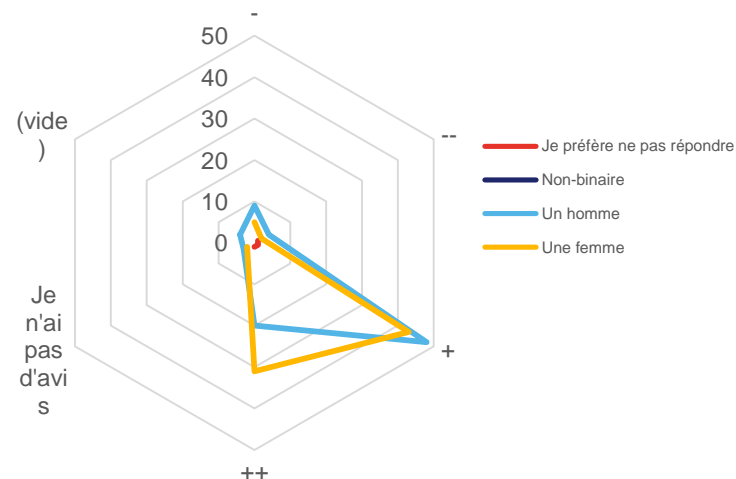
ACT 16



Importance / Statuts



Importance / Genre

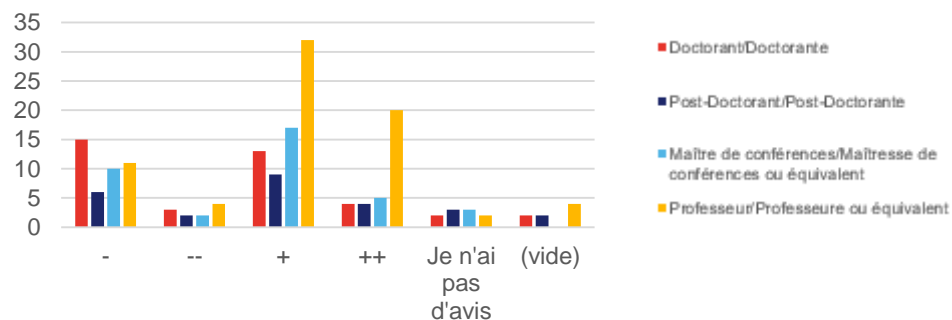
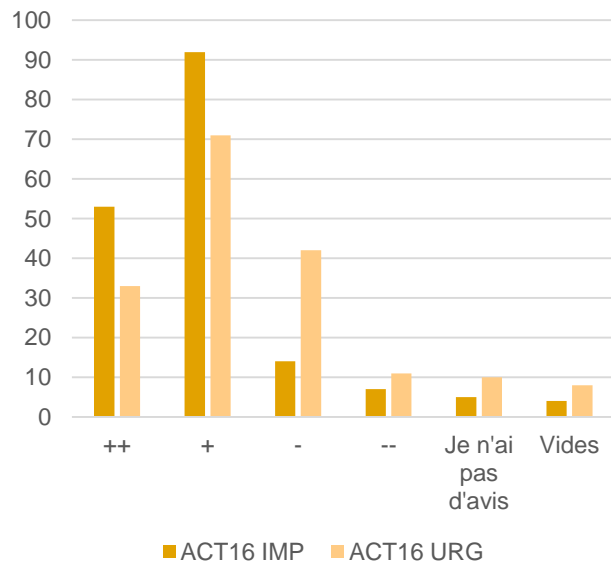


# Détail des résultats : “Ethique et Reconnaissance Professionnelle”

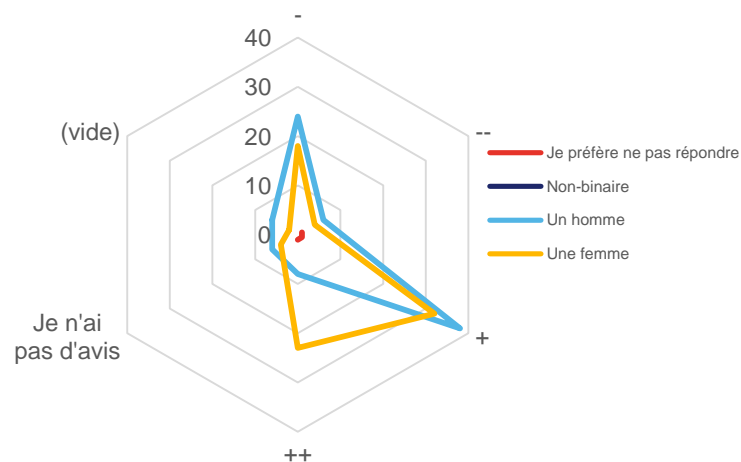
Urgence / Statuts

*Action 16 : Améliorer la communication et la diffusion autour des règles à suivre en matière de responsabilité professionnelle, par exemple sous la forme un document commun aux 3 facultés sur la lutte contre le plagiat*

ACT 16



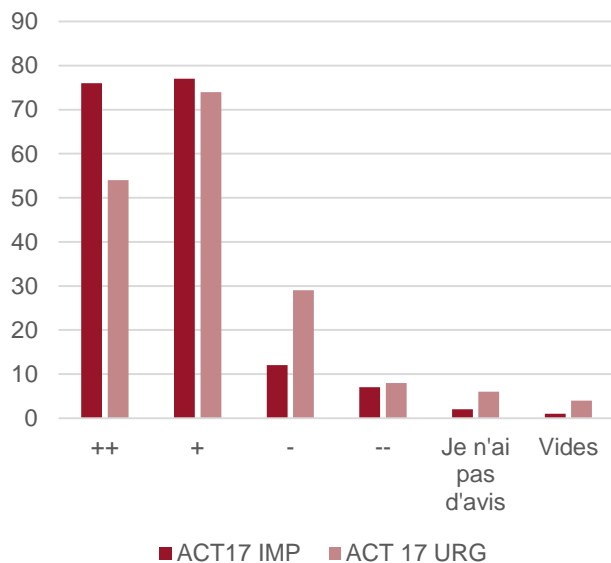
Urgence / Genre



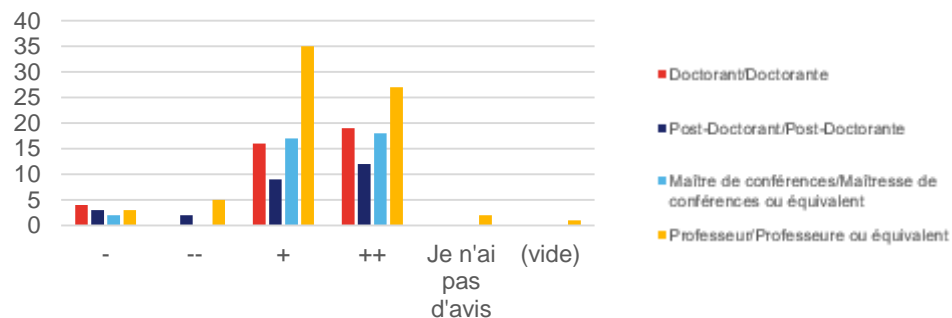
# Détail des résultats : “Ethique et Reconnaissance Professionnelle”

Action 17 : Améliorer la communication autour de la protection et la gestion des données

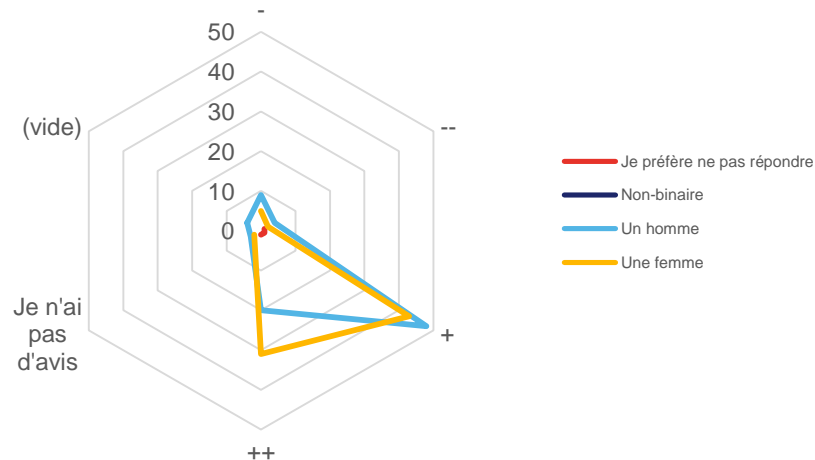
ACT 17



Importance / Statuts



Importance / Genre



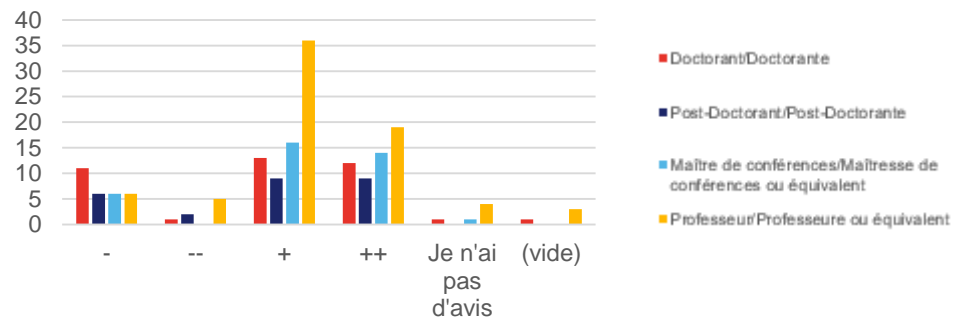
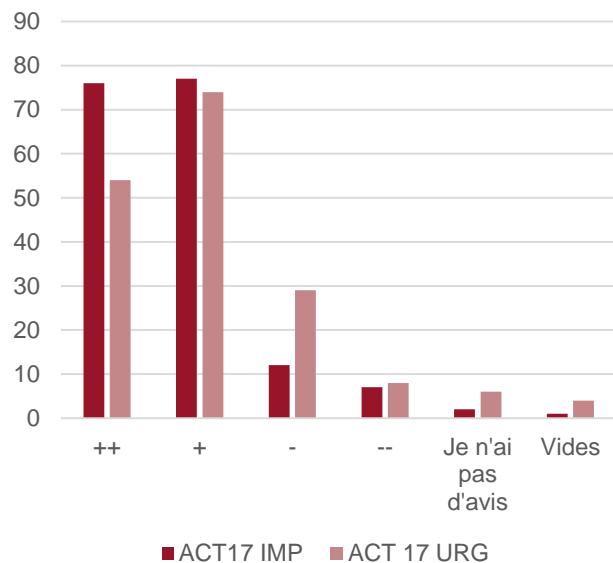


# Détail des résultats : “Ethique et Reconnaissance Professionnelle”

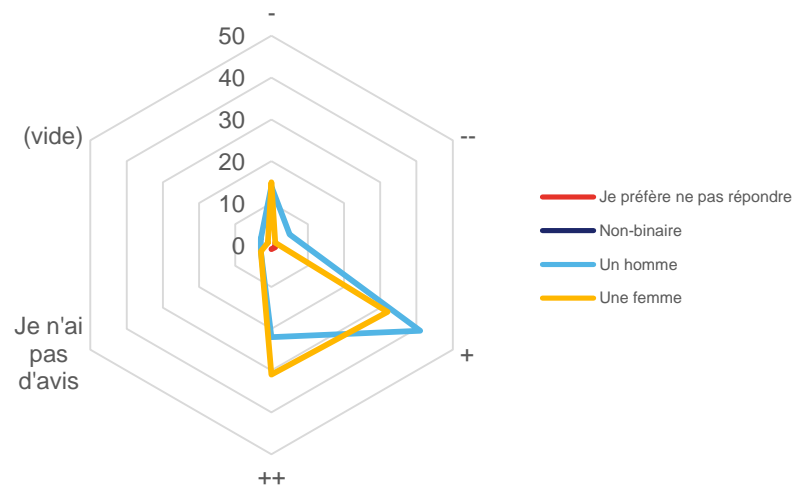
Urgence / Statuts

*Action 17 : Améliorer la communication autour de la protection et la gestion des données*

ACT 17



Urgence / Genre

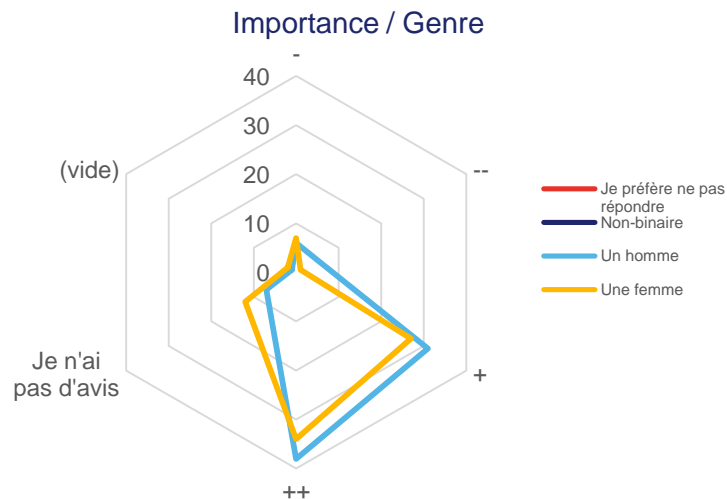
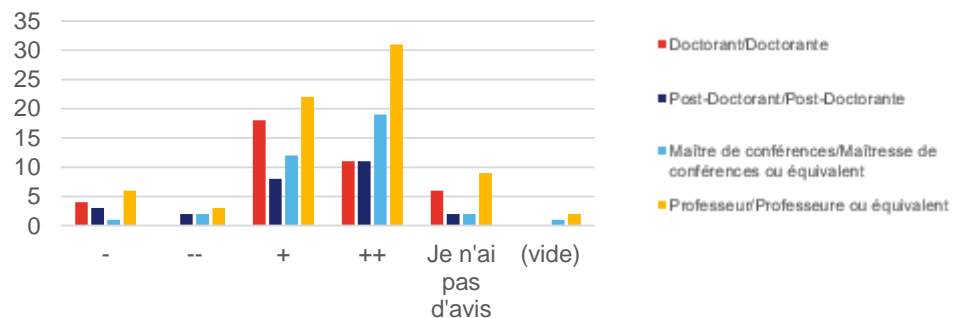
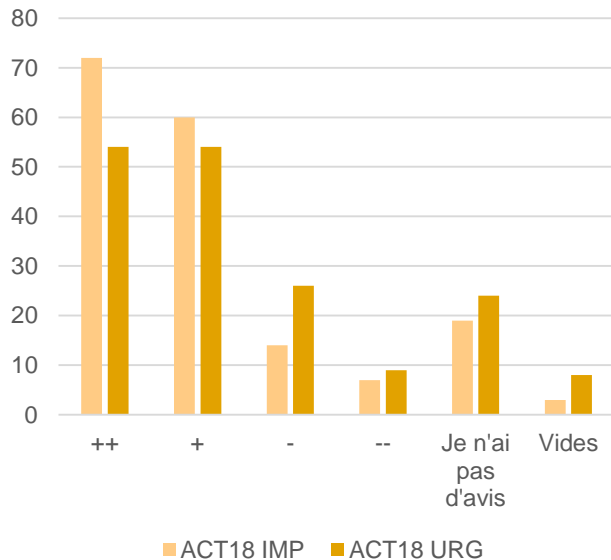


# Détail des résultats : “Ethique et Reconnaissance Professionnelle”

Importance / Statuts

*Action 18 : Réaliser une cartographie des laboratoires intéressés par une stratégie de sauvegarde des données coordonnée à l'échelle de l'Université*

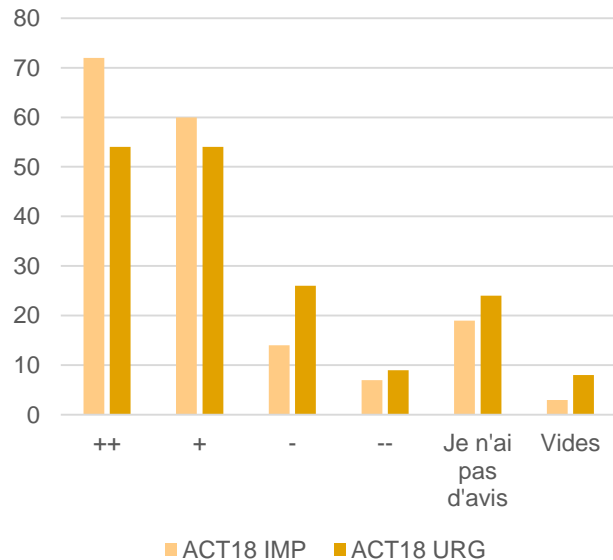
ACT 18



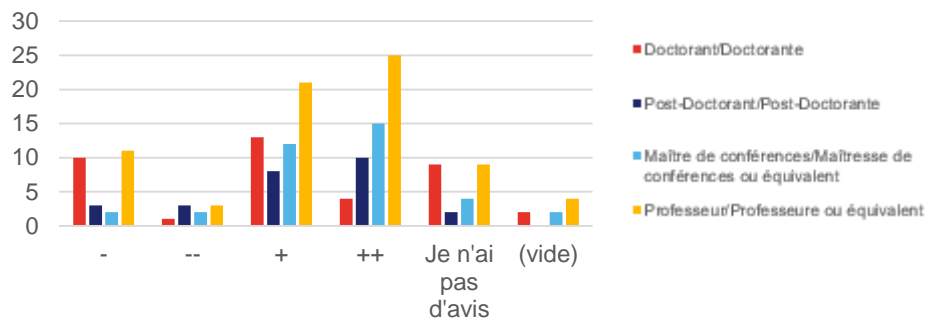
# Détail des résultats : “Ethique et Reconnaissance Professionnelle”

*Action 18 : Réaliser une cartographie des laboratoires intéressés par une stratégie de sauvegarde des données coordonnée à l'échelle de l'Université*

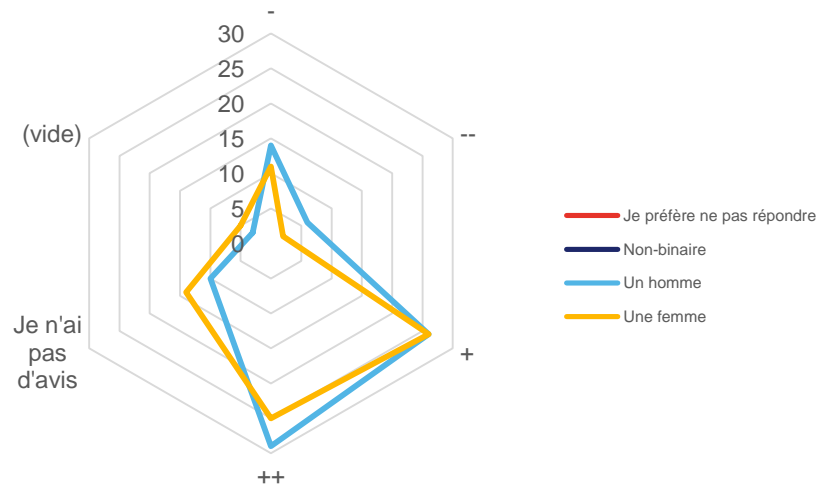
ACT 18



Urgence / Statuts



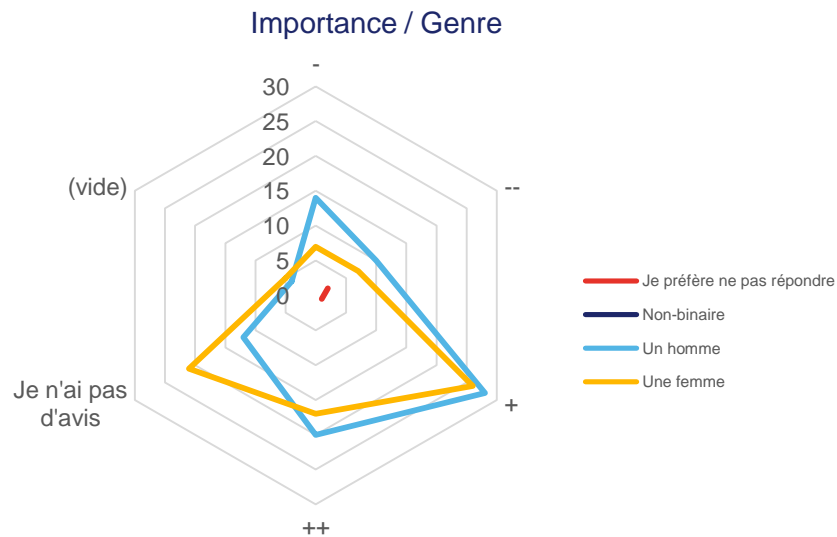
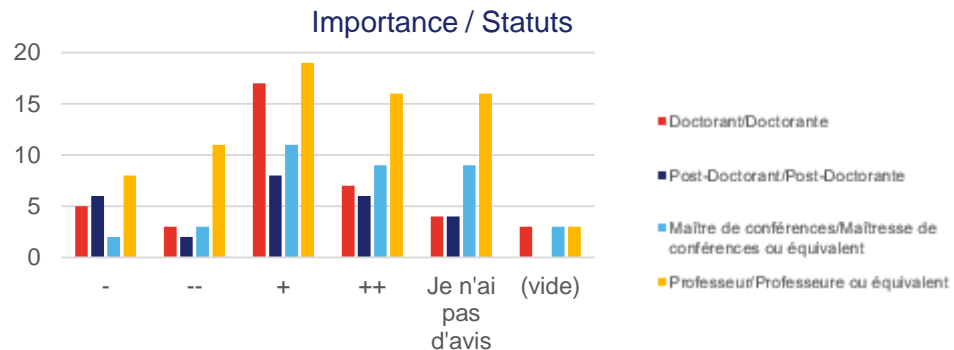
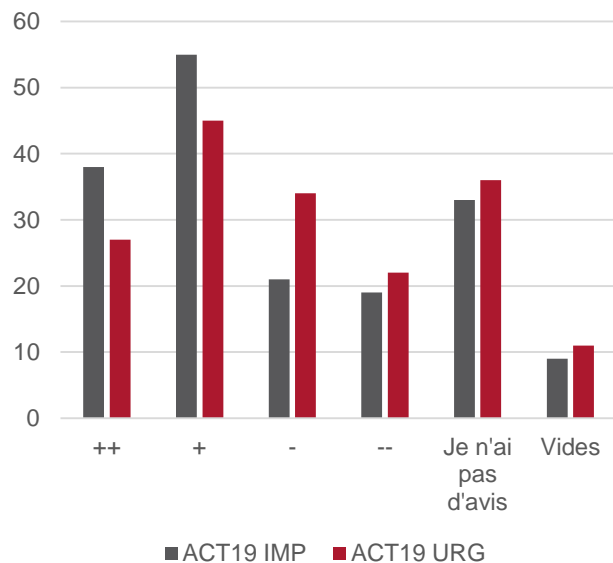
Urgence / Genre



# Détail des résultats : “Ethique et Reconnaissance Professionnelle”

*Action 19 : Mener une réflexion sur le séquestre des clés de chiffrement afin de pouvoir déployer des actions de cryptage des ordinateurs des personnels de recherche*

ACT 19

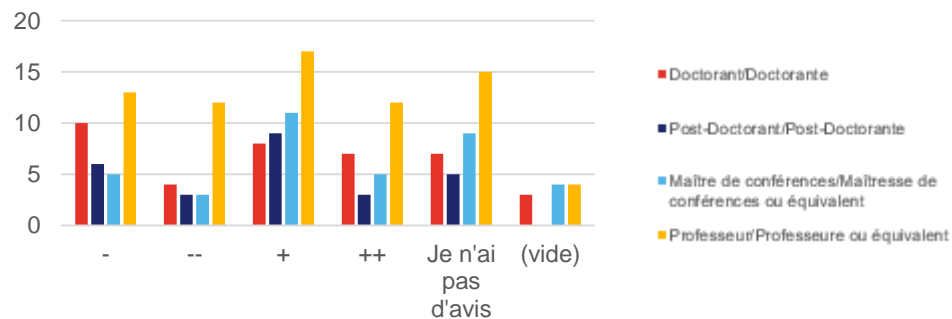
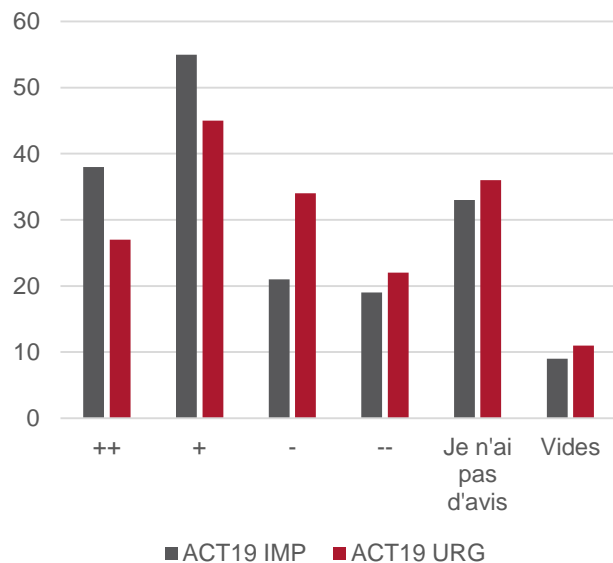


# Détail des résultats : “Ethique et Reconnaissance Professionnelle”

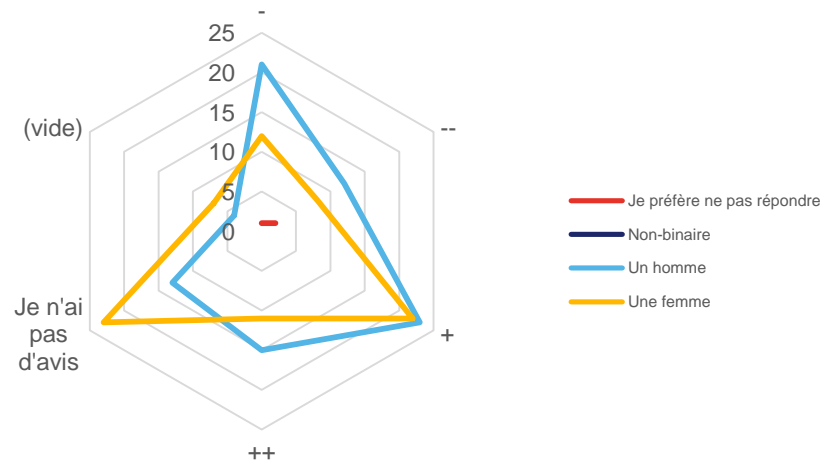
Urgence / Statuts

*Action 19 : Mener une réflexion sur le séquestre des clés de chiffrement afin de pouvoir déployer des actions de cryptage des ordinateurs des personnels de recherche*

ACT 19



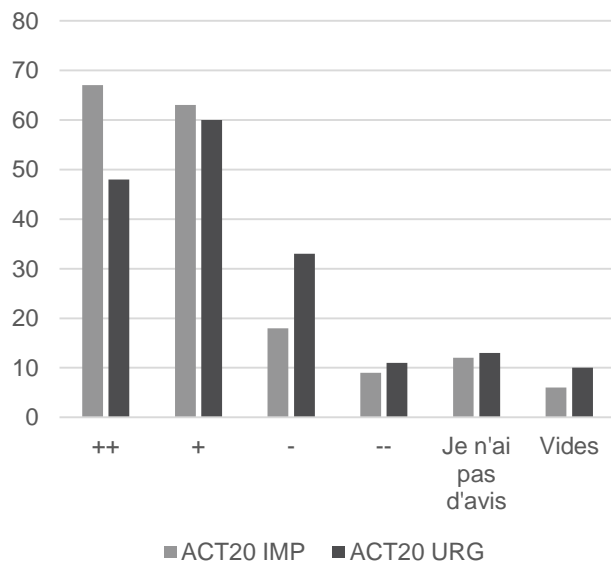
Urgence / Genre



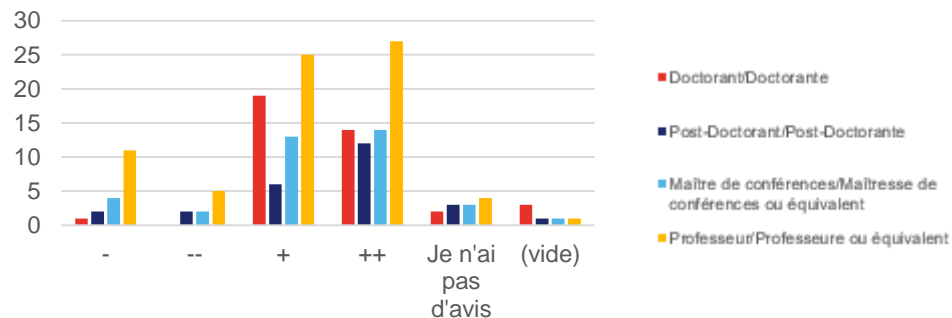
# Détail des résultats : “Ethique et Reconnaissance Professionnelle”

Action 20 : Améliorer la communication autour de la politique Science Ouverte

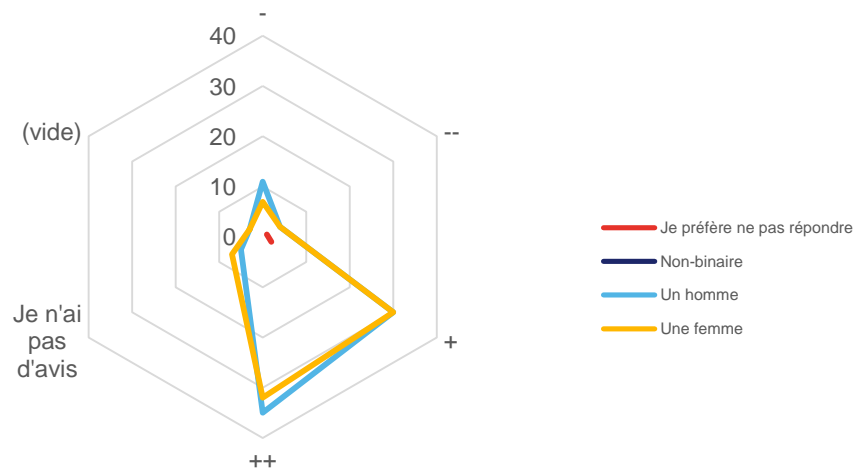
ACT 20



Importance / Statuts



Importance / Genre

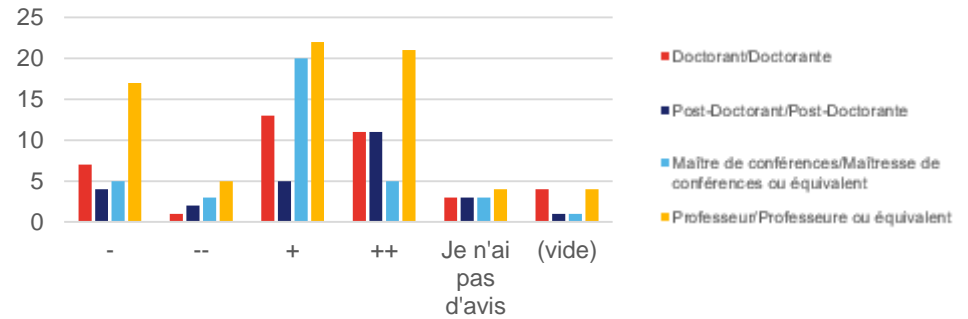
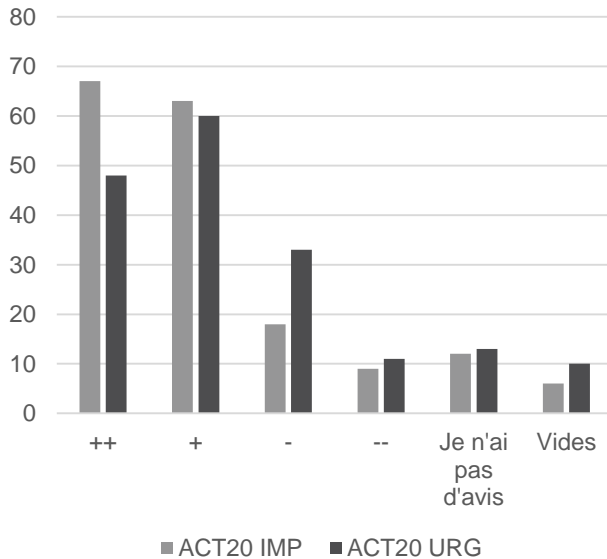


# Détail des résultats : “Ethique et Reconnaissance Professionnelle”

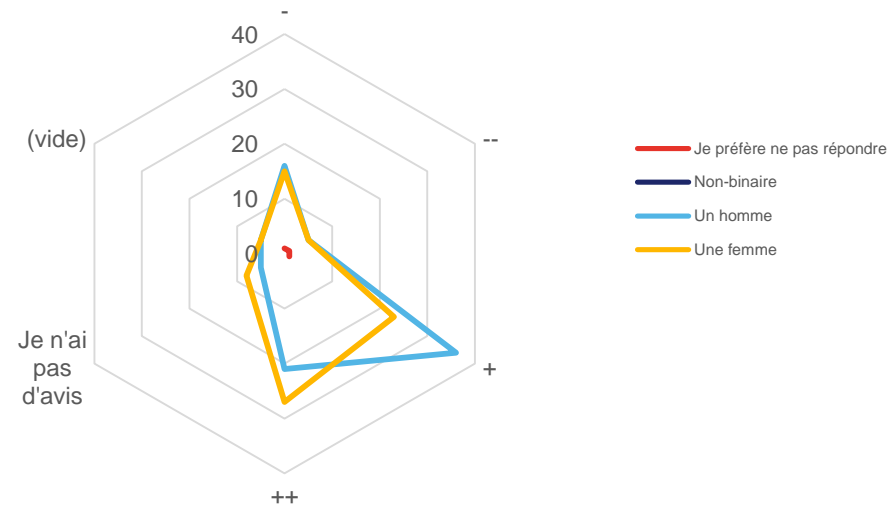
Urgence / Statuts

*Action 20 : Améliorer la communication autour de la politique Science Ouverte*

ACT 20



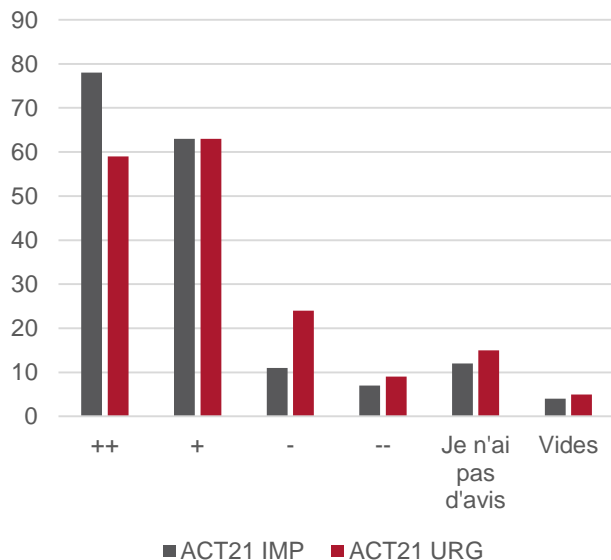
Urgence / Genre



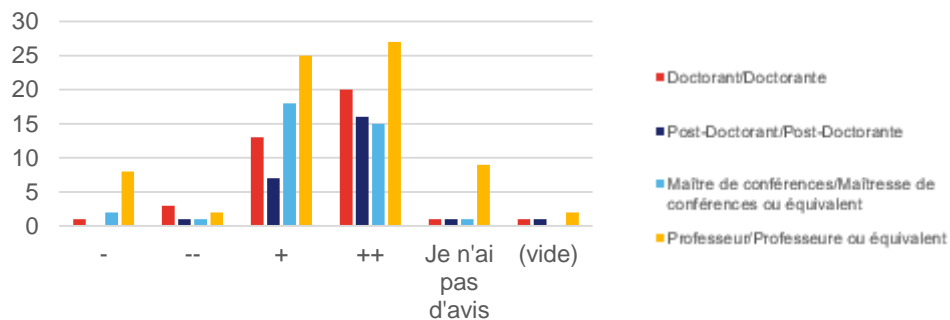
# Détail des résultats : “Ethique et Reconnaissance Professionnelle”

*Action 21 : Mener une enquête d’insertion professionnelle des post-doctorants et post-doctorantes au sein de laboratoires pilotes. Cette enquête servira de préalable à la création de mesures d’accompagnement adaptées à ces personnels*

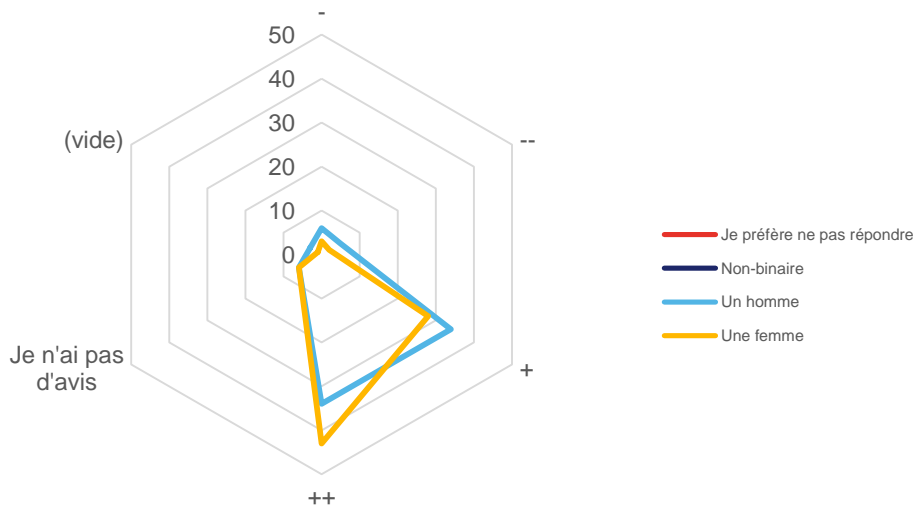
ACT 21



Importance / Statuts



Importance / Genre

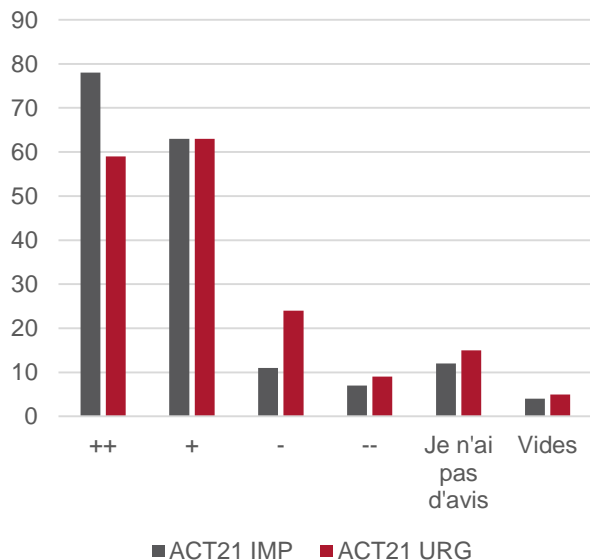




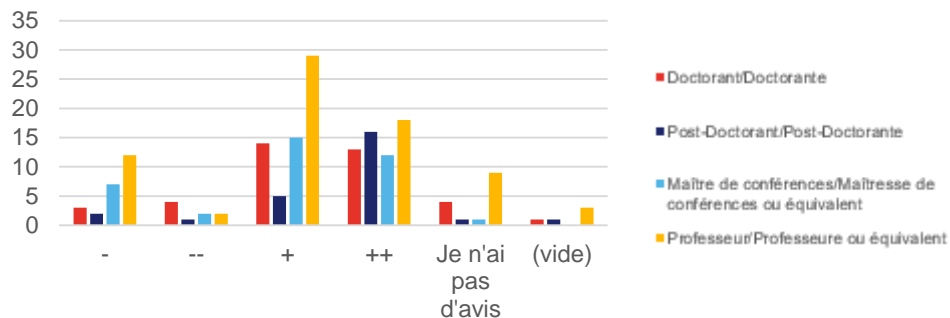
# Détail des résultats : “Ethique et Reconnaissance Professionnelle”

*Action 21 : Mener une enquête d’insertion professionnelle des post-doctorants et post-doctorantes au sein de laboratoires pilotes. Cette enquête servira de préalable à la création de mesures d’accompagnement adaptées à ces personnels*

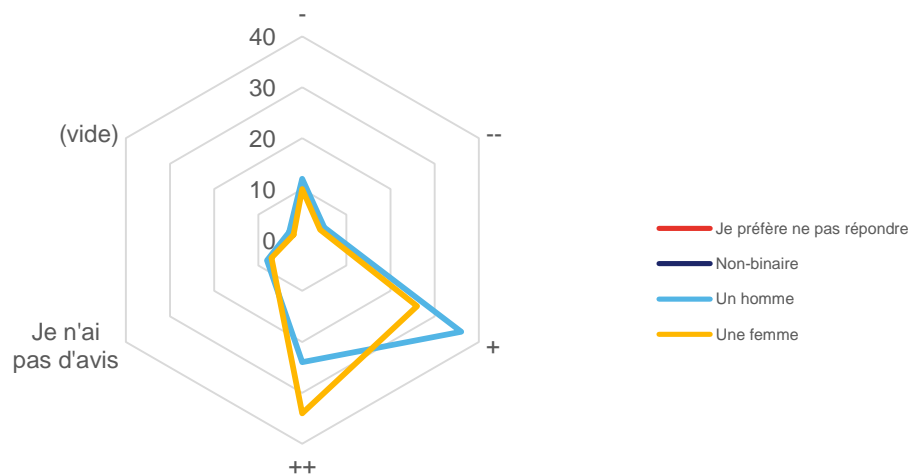
ACT 21



Urgence / Statuts



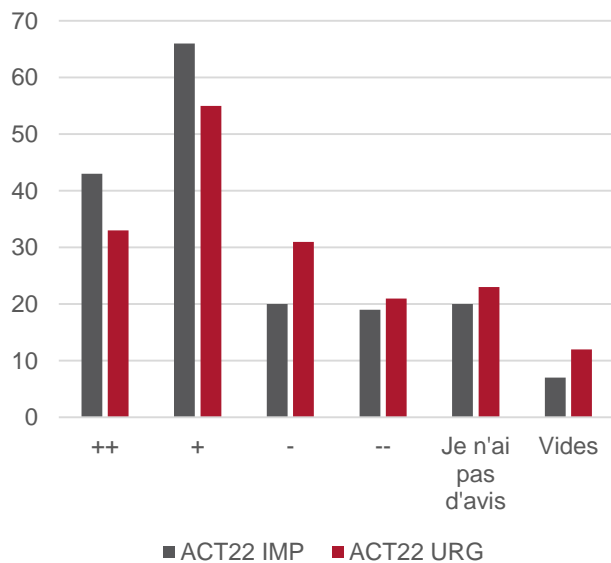
Urgence / Genre



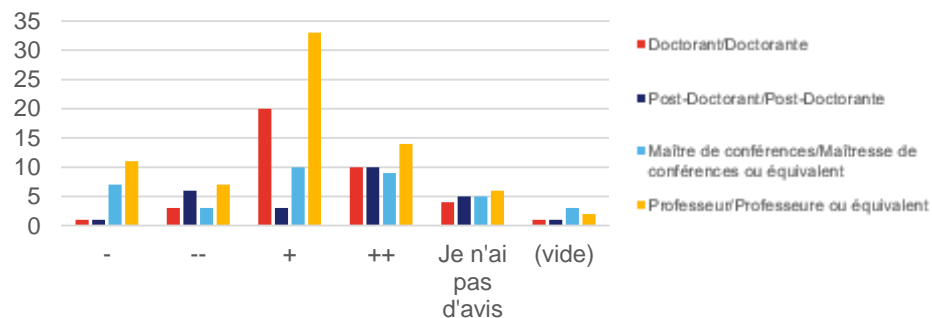
# Détail des résultats : “Ethique et Reconnaissance Professionnelle”

Action 22 : Adopter une charte du post-doctorat, en concertation avec les différentes UFR

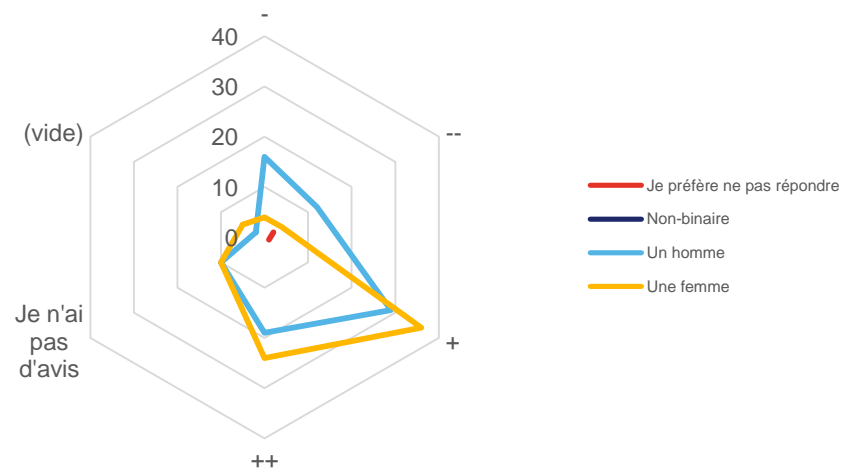
ACT 22



Importance / Statuts



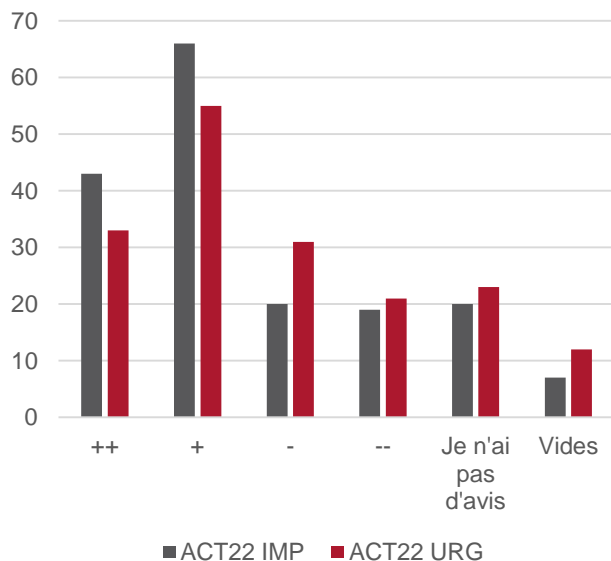
Importance / Genre



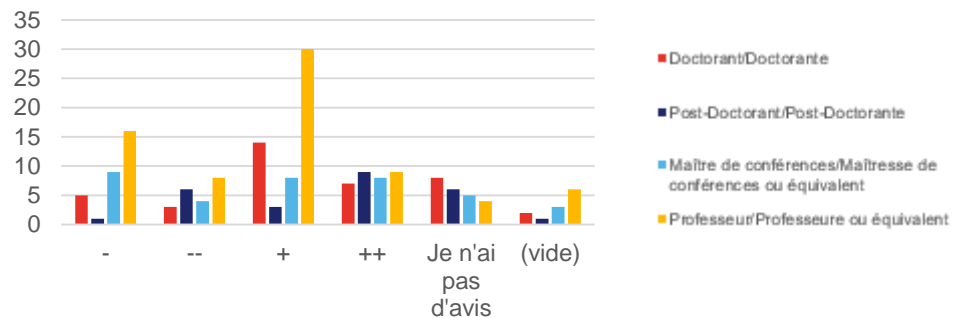
# Détail des résultats : “Ethique et Reconnaissance Professionnelle”

*Action 22 : Adopter une charte du post-doctorat, en concertation avec les différentes UFR*

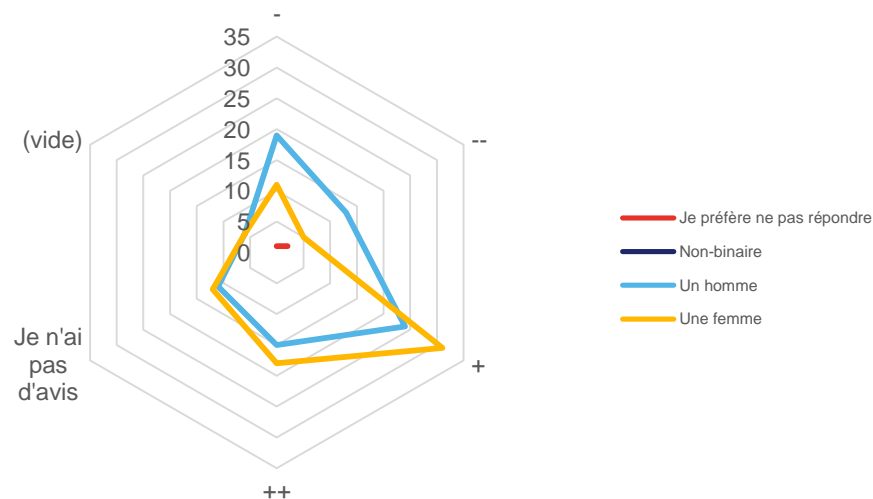
ACT 22



Urgence / Statuts



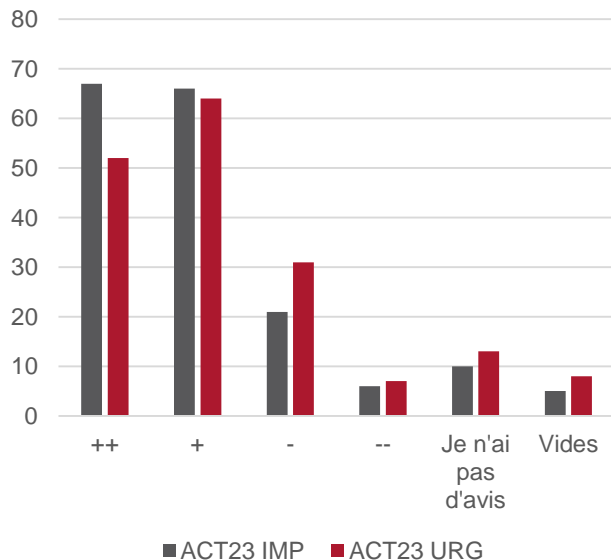
Urgence / Genre



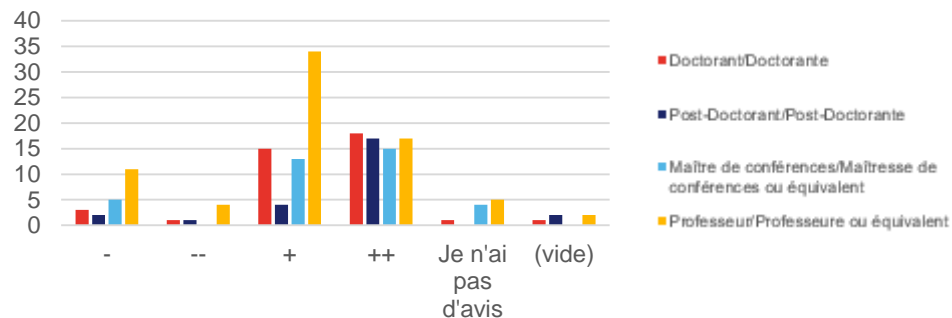
# Détail des résultats : “Ethique et Reconnaissance Professionnelle”

*Action 23 : Sensibiliser les laboratoires à l’accompagnement de carrière des personnels de recherche contractuels, en particulier en post-doctorat*

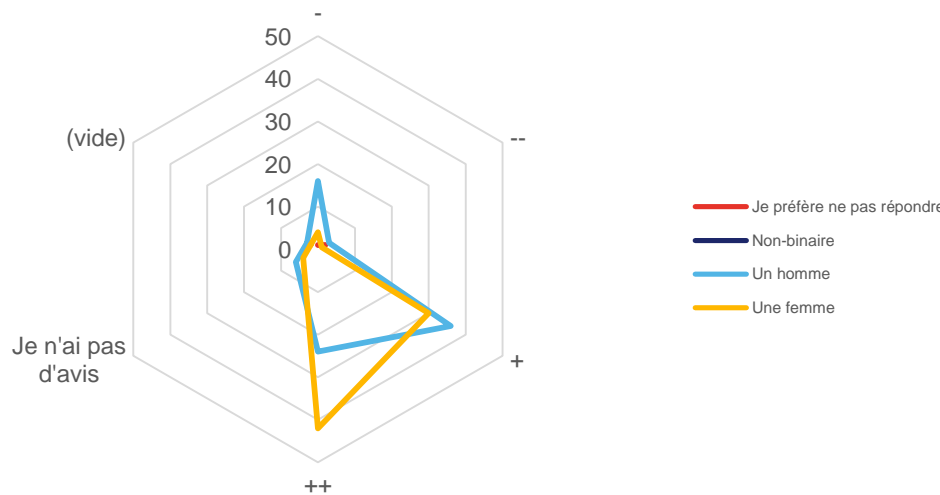
ACT 23



Importance / Statuts



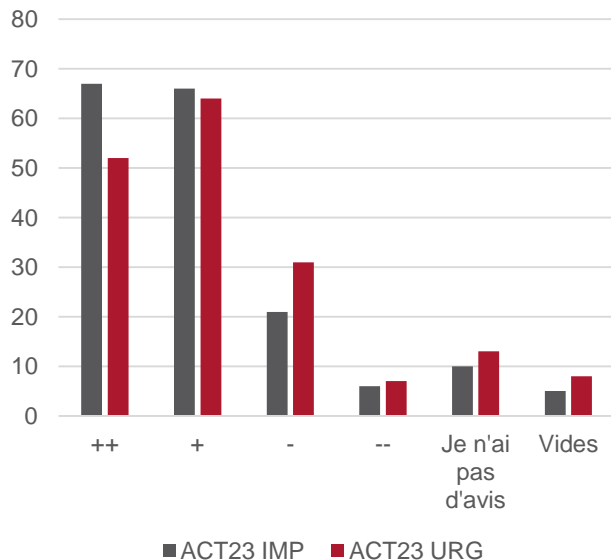
Importance / Genre



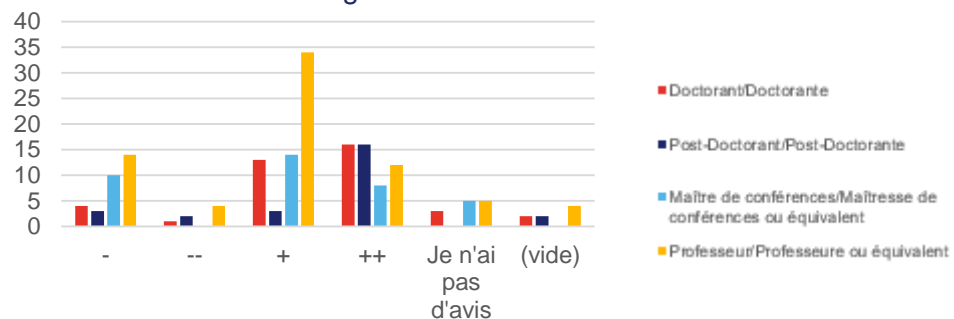
# Détail des résultats : “Ethique et Reconnaissance Professionnelle”

*Action 23 : Sensibiliser les laboratoires à l’accompagnement de carrière des personnels de recherche contractuels, en particulier en post-doctorat*

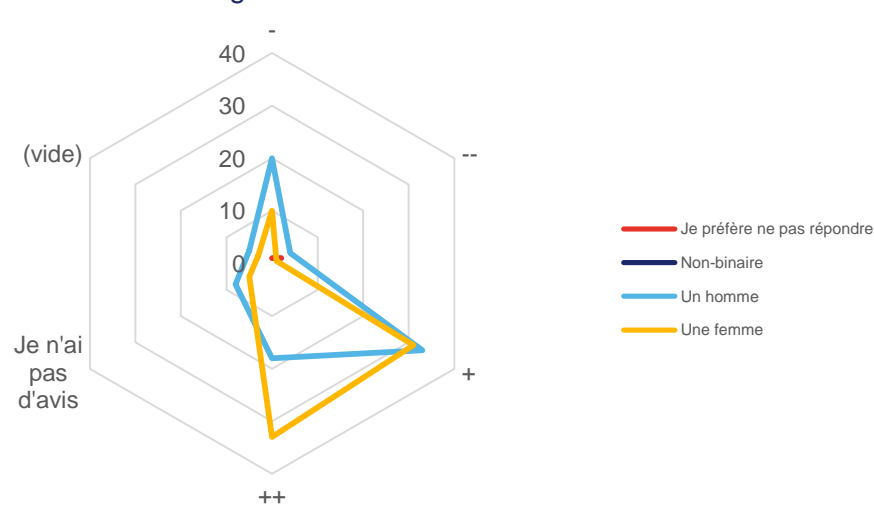
ACT 23



Urgence / Statuts

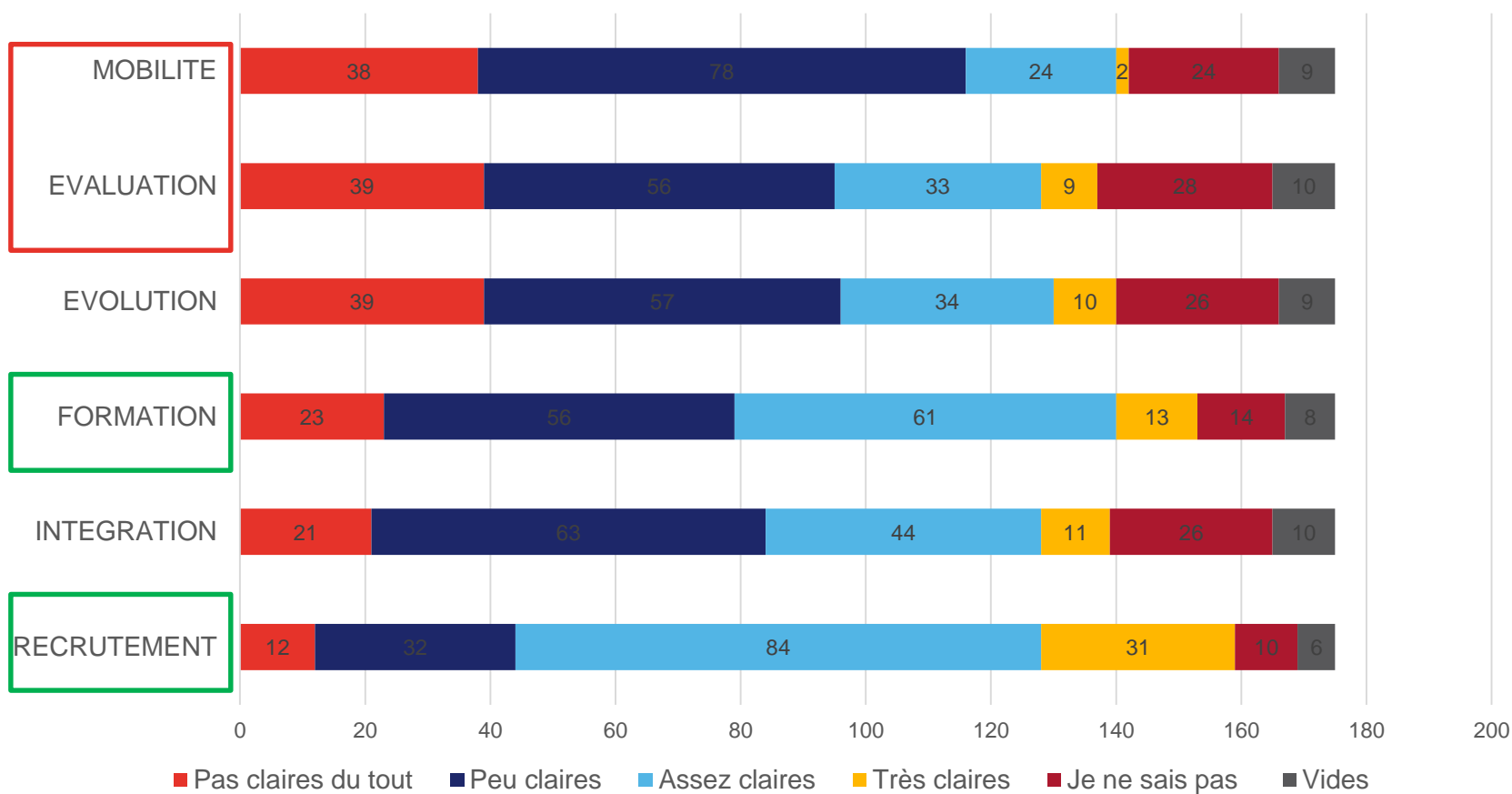


Urgence / Genre



# Focus procédures RH

CLARTE des PROCEDURES RH



MERCI

