

Intitulé de l’Action	Principe*	Timing (par trimestre)	Pilote / Direction responsable	Cible (s) / Indicateur (s)
I. Aspects professionnels et éthiques				
Action I.1				
Renforcer la communication sur les missions du RIS au sein des laboratoires.	2, 3	T4 2024	DRIVe	Chercheurs R1 à R4 / Lettre de mission diffusée et nombre de sessions d’information organisées / an.
		Etat d’avancement	Remarques	
		NEW		
Action I.2				
S’assurer de la formation des chercheurs en matière d’éthique, d’intégrité scientifique et de science ouverte.	2, 3, 8, 9	T1 2025	DRIVe	Chercheurs R2 à R4 / Augmentation du nombre de chercheurs participants aux formations / an
		Etat d’avancement	Remarques	
		NEW		
Action I.3				
Mettre en place un groupe de travail entre les directions centrales et les unités de recherche pour élaborer une charte sur les droits et les devoirs de chacun.	3, 4, 5, 6, 7, 8, 9	T1 2025	VP RH ET VP RECHERCHE	Chercheurs R2 à R4 / Nombre de réunions du groupe de travail.
		Etat d’avancement	Remarques	
		EN COURS		

Action I.4				
Poursuivre l'effort vers un équilibre Femmes/Hommes et mettre à jour le plan égalité Femmes-Hommes.	10, 22, 27	T1 2025	VP RH et VP EFH VSS	Chercheurs R1 à R4 et ensemble de la communauté universitaire / Nombre d'Actions organisées / an.
		Etat d'avancement	Remarques	
		NEW		
Action I.5				
Elaborer un « kit d'accueil du post-doctorant » à l'attention des laboratoires (droits et obligations réciproques).	3, 4, 5, 6, 7	T2 2025	DRive	Chercheurs R2 / Nombre de documents élaborés et mises à jour / an.
		Etat d'avancement	Remarques	
		NEW		
Action I.6				
Traduire les documents sur les droits et devoirs des chercheurs en anglais.	2, 3, 4, 5, 6, 7	T1 2025	DRH	Chercheurs R1 à R4 et ensemble de la communauté universitaire / Nombre de documents produits /an.
		Etat d'avancement	Remarques	
		En COURS		

Action I.7				
Organiser un accueil spécifique doctorants et post docs (2 fois/an)	3, 4, 5, 6, 7, 10, 24	T3 2025	DRH et DRIVe	Chercheurs R2 / Augmentation du nombre de participants / an.
		Etat d'avancement	Remarques	
		NEW		
Action I.8				
Compléter l'offre d'informations et de documentation en anglais de la page recherche et DRIVe (interne et externe)	2, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10	T1 2025	DRIVe	Chercheurs R1 à R4 et ensemble de la communauté universitaire / Nombre de documents traduits diffusés /an.
		Etat d'avancement	Remarques	
		EN COURS		
II. Recrutement et sélection				
Action II.1				
Poursuivre le développement de la politique de recrutement Ouvert, Transparent et Basé sur le mérite (OTM-R) répondant aux recommandations de la commission européenne.	11, 12, 13, 14, 15, 16	T1 2024	DRH	Chercheurs R1 à R4 et ensemble de la communauté universitaire / Nombre de mesures prises / an.
		Etat d'avancement	Remarques	
		NEW		

Action II.2				
Elaborer une charte du chercheur contractuel assortie d'une grille salariale spécifique.	12, 13, 14, 17, 18, 19, 26, 28, 29	T4 2025	DRH	Chercheur R1 à R4 / Vote au CA.
		Etat d'avancement	Remarques	
		EN COURS		
Action II.3				
Publier toutes les offres d'emploi en anglais sur le site de l'UBO et sites EURAXESS.	10, 12, 13, 14, 15, 16	T1 2025	DRH	Chercheurs R1 à R4 et ensemble de la communauté universitaire / Nombre d'offres publiées / an.
		Etat d'avancement	Remarques	
		EN COURS		
Action II.4				
Traduire l'onglet recrutement en anglais et le rendre visible.	12, 13, 14, 15, 16	T1 2025	DRH	Chercheurs R1 à R4 et ensemble de la communauté universitaire / Nombre d'item traduits sur la page / an.
		Etat d'avancement	Remarques	
		EN COURS		

Action II.5				
Réunir pour une séance d'information et de formation les présidents de comités de sélection.	12, 13, 14, 15	T1 2025	VP RH et VP EFH VSS	Chercheurs R3 à R4 / Nombre de présidents de comités sensibilisés.
		Etat d'avancement	Remarques	
		EN COURS		
Action II.6				
Renforcer les actions de sensibilisation sur les biais de genre et autres discriminations.	10, 23, 24, 27	T1 2025	VP RH et VP EFH VSS	Chercheurs R1 à R4 et ensemble de la communauté universitaire / Nombre de personnes sensibilisées.
		Etat d'avancement	Remarques	
		NEW		
Action II.7				
Intensifier la traduction des documents institutionnels en anglais (informations clés du bulletin des services, outil de communication institutionnel par des focus thématiques en anglais).	24	T1 2025	DRIVe	Chercheurs R1 à R4 et ensemble de la communauté universitaire / Nombre de personnes sensibilisées.
		Etat d'avancement	Remarques	
		NEW		

Action III.1				
S'assurer de la bonne compréhension des règles de sécurité et de leur traduction en anglais.	10, 23, 24	T1 2025	DGS / F3ST	Chercheurs R1 à R4 et ensemble de la communauté universitaire / Nombre de documents traduits et affichés.
		Etat d'avancement	Remarques	
		EN COURS		
Action III.2				
Créer un espace numérique dédié à l'attention des doctorants et post-doctorants.	10, 23, 24	T3 2025	DRIVe / DSIUN	Chercheurs R1 et R2 / Nombre de documents numériques accessibles.
		Etat d'avancement	Remarques	
		NEW		
Action III.3				
Renforcer la simplification administrative et la dématérialisation des documents.	24	T4 2024	DSIUN / DGS	Chercheurs R1 à R4 et ensemble de la communauté universitaire / Nombre de nouveaux outils déployés.
		Etat d'avancement	Remarques	
		NEW		

Action III.4				
Elaborer une annexe au contrat de travail rappelant les règles de propriété intellectuelle.	31, 32	T4 2025	DRIVe	Chercheurs R1 à R4 / Nombre de contrats rédigés intégrant l'annexe par an.
		Etat d'avancement	Remarques	
		EN COURS		
Action III.5				
Nommer un nouveau médiateur.	24, 34	T4 2024	DGS	Chercheurs R1 à R4 et ensemble de la communauté universitaire / Lettre de mission du médiateur diffusée sur le site UBO.
		Etat d'avancement	Remarques	
		EN COURS		
Action III.6				
Publier le rapport annuel du médiateur sur le site UBO (en français et en anglais).	24, 34	T4 2025	DGS	Chercheurs R1 à R4 et ensemble de la communauté universitaire / Rapport présenté au CA.
		Etat d'avancement	Remarques	
		EN COURS		

Action IV.1				
Organiser des actions de formation et d'information sur le développement de carrière des post-doctorants.	25, 28, 29, 30, 37, 38, 39	T3 2025	DRH	Chercheurs R2 / Nombre d'Actions réalisées par an et nombre de participants par an.
		Etat d'avancement	Remarques	
		NEW		
Action IV.2				
Analyser le devenir professionnel des post-doctorants.	30, 38	T1 2025	DRH	Chercheurs R2 / Augmentation du taux de suivi des post-doctorants à N+1, N+2 et N+3.
		Etat d'avancement	Remarques	
		NEW		

Principes charte européenne du chercheur et code de bonne conduite pour le recrutement de chercheurs :

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