

<b>ACTIONS proposées</b>	<b>Délai de mise en œuvre (Par trimestre et année)</b>	<b>Unité responsable</b>	<b>Indicateur(s) / Cible(s)</b>  I = indicateur L = Livrable C = Cible
<b>1. Améliorer le recrutement</b>			
<p><b>1.1 Coordination des processus de recrutement</b></p> <p>Adapter le recrutement aux besoins et aux ambitions. Cela nécessite de mieux identifier les profils de recrutement potentiels et de mettre en place des systèmes de soutien adaptés. Les processus de recrutement seront définis en coordination avec la Direction Générale d'Oniris et avec les autres institutions de recherche concernées.</p> <p>Le département RH travaille à mieux identifier les agents en fonction de leur statut d'emploi à Oniris (fonctionnaires, CDI et CDD d'Oniris). Cela vise à mieux articuler ces régimes au sein de l'établissement, notamment pour adapter la charge de travail de chaque agent, et à adapter la stratégie de recrutement d'Oniris à son fonctionnement et à ses besoins. Cette mesure sera mise en œuvre d'ici le premier trimestre 2023.</p>	T2 2023	Ressources humaines	<p>I/L : Mise en place d'une procédure d'expression, de retour, de discussion et d'arbitrage des exigences en matière de compétences et de postes.</p> <p>I/L : Création des postes/statuts dans le logiciel RH et affectation de chaque agent à son poste. Identification des postes permanents et temporaires, des postes pris sur le budget de l'État et sur le budget d'Oniris.</p>
<p><b>1.2 Outils de coordination du recrutement</b></p> <p>Mise en place d'un outil dédié pour gérer les arrivées et les départs des chercheurs. En ce qui concerne le recrutement, des lignes directrices spécifiques seront mises en œuvre pour garantir l'égalité d'accès aux emplois publics.</p>	T2 2025	Direction des systèmes d'information d'Oniris - Ressources humaines	<p>I/L : Création d'un nouvel outil informatique garantissant l'égalité d'accès à l'emploi public</p> <p>I/L : Nombre/% d'utilisations de l'outil/an (O : 100%)</p>

<b>ACTIONS proposées</b>	<b>Délai de mise en œuvre (Par trimestre et année)</b>	<b>Unité responsable</b>	<b>Indicateur(s) / Cible(s)</b>  I = indicateur L = Livrable C = Cible
<p><b>1.3 Clarification et communication sur les processus et les possibilités de recrutement</b></p> <p>Clarifier les différents processus et opportunités de recrutement, notamment en détaillant à tous les agents les contraintes légales et réglementaires existantes. Rédiger et adopter un guide de recrutement (politique OTM-R).</p> <p>Mieux communiquer sur les processus de recrutement, notamment sur les processus de mobilité interne.</p> <p>Rappeler le rôle et l'importance de l'agent principal chargé de l'accompagnement des structures et des personnels et des conseillers en mobilité et carrière. Partager les notes et les lignes directrices du ministère sur la mobilité.</p> <p>Accélérer les procédures de recrutement et informer les candidats sur les délais de réponse. Veiller à ce que tous les candidats rejetés soient dûment informés de la décision et de ses motifs.</p> <p>Mise en place d'un portail de réclamations pour les agents contractuels.</p>	T1 2024	Ressources humaines	<p>I/L : Guide de recrutement (politique et procédures de l'OTM-R, y compris la présentation des obligations légales concernant la publication des offres d'emploi dans l'espace public et la prise en compte des besoins des comités de recrutement)</p> <p>I/L : guide envoyé à tous les agents Oniris et disponible sur l'Intranet (nombre de connexions) C : Communiquer le guide à 100% des agents</p> <p>C/I/L : Rédaction d'un mémo sur la mobilité (au sein d'ONIRIS, au sein du ministère, vers une autre structure).</p> <p>I/L : Publication du mémo sur l'intranet et d'une fiche synthétique sur Internet</p> <p>I/L : Mémo sur la mobilité à inclure dans les procédures du guide de recrutement</p> <p>I/L : Nombre de copies des réponses motivées écrites dans le dossier de recrutement, et enregistrées dans le tableau de suivi des réponses (O : 100%)</p> <p>C : 100% des candidats rejetés reçoivent une réponse dans le mois suivant</p> <p>L : ouverture d'un portail de réclamations pour les agents contractuels.</p>
<p><b>1.4 Formalisation de la grille de recrutement</b></p> <p>S'appuyer sur la grille d'évaluation utilisée lors des entretiens pour tracer officiellement les critères de sélection. Ainsi, la grille sera signée par le comité de sélection avant de servir de base à un accord contractuel.</p>	T4 2024	Ressources humaines	<p>I/L : Nouvelle grille de recrutement adaptée et généralisée à chaque recrutement</p> <p>I/L : % de recrutements utilisant la grille dédiée (C: 100%)</p>

<b>ACTIONS proposées</b>	<b>Délai de mise en œuvre (Par trimestre et année)</b>	<b>Unité responsable</b>	<b>Indicateur(s) / Cible(s)</b>  I = indicateur L = Livrable C = Cible
<p><b>1.5 Formation obligatoire pour tous les membres du jury</b></p> <p>L'école travaille actuellement sur une formation obligatoire sur les processus de sélection pour tous les membres du jury, qui sera mise en œuvre en 2023. Les comités de sélection seront formés aux processus de recrutement afin de garantir leur professionnalisme et leur expertise. Cette formation portera notamment sur les biais de sélection.</p>	T4 2024	Ressources humaines	<p>I/L : Définition du format de la formation (durée) et préparation du matériel de formation</p> <p>C/I/L : Organisation d'une formation systématique pour le recrutement de tous les membres du jury</p> <p>I/L: % de recruteurs formés (C: 50%)</p>
<p><b>1.6 Amélioration de la communication sur les offres d'emploi</b></p> <p>Mieux diffuser les offres d'emploi, notamment en s'appuyant sur Euraxess.</p>	T2 2024	Ressources humaines	<p>I/L : Mieux diffuser les offres d'emploi, notamment en s'appuyant sur Euraxess.</p> <p>I/L : % d'emplois de recherche et d'enseignement publiés sur Euraxess (C: 100%)</p> <p>I : Proportion de candidats étrangers</p>
<p><b>1.7 Créer un groupe de travail sur l'attractivité des offres d'emploi</b></p> <p>Élargir le groupe de travail sur "l'attractivité des offres d'emploi et la communication", notamment pour tenter de résoudre le problème lié aux estimations salariales.</p>	T2 2023	Secrétariat général d'Oniris	<p>I/L : Création d'un groupe de travail dédié</p> <p>I/L/C : Production d'un modèle d'offre d'emploi + diffusion des offres d'emploi via de nouveaux sites web / réseaux</p>
<b>2. Garantir l'égalité</b>			
<p><b>2.1 Clarification des procédures anti-discrimination</b></p> <p>Clarifier et communiquer sur le rôle du bureau d'assistance juridique ministérielle, permettant à tout agent d'Oniris de bénéficier de conseils juridiques sur une base confidentielle.</p>	T2 2023	Ressources humaines / Agent responsable	<p>I/L : Le conseil d'administration adoptera en mars 2023 un plan d'action contre les violences sexuelles et sexistes.</p> <p>I/L : Communication sur l'offre du bureau d'assistance et publication sur le site intranet.</p>
<p><b>2.2 Action de sensibilisation aux handicaps</b></p> <p>Participation aux "Duo-days" (action annuelle de sensibilisation au handicap).</p>	T4 2023	Direction Générale d'ONIRIS	<p>C/I/L : Participation d'Oniris</p> <p>I/L : Nombre de candidats / nombre de paires (C : 2/an)</p>

<b>ACTIONS proposées</b>	<b>Délai de mise en œuvre (Par trimestre et année)</b>	<b>Unité responsable</b>	<b>Indicateur(s) / Cible(s)</b>  I = indicateur L = Livrable C = Cible
<p><b>2.3 Développement d'un plan d'égalité des sexes</b></p> <p>Poursuivre le développement du plan d'égalité des sexes d'Oniris. Il comprendra notamment des actions spécifiques visant à encourager les femmes à postuler à des postes de direction (y compris la direction, les unités et les départements d'Oniris). À ce titre, des sessions de coaching et de formation seront organisées et la communication sur ce sujet sera renforcée.</p>	T4 2024	Ressources humaines	<p>I/L : Définition d'un programme d'entraînement spécifique</p> <p>I/L : Intégration du programme de formation dans le plan de formation 2024</p> <p>I/L : Organisation de sessions de formation des agents d'Oniris sur l'accompagnement des victimes de discrimination, de harcèlement sexuel et de violences sexuelles et sexistes.</p> <p>I/L : Publication du BPE dans la rubrique intranet, nombre de téléchargements du plan et nombre d'agents formés (C : 200 téléchargements pour la première année).</p>
<p><b>2.4 Développer une stratégie sur les formations anti-discrimination</b></p> <p>Augmenter l'impact des formations sur les discriminations en :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Facilitant l'accès aux formations dispensées par les services de l'État dans la région Pays-de-Loire (PFRH, DRAAF). Cela implique une collaboration accrue avec tous les niveaux institutionnels.</li> <li>• Mettre en place une formation spécifique aux membres des jurys, et élaborer un guide sur les règles de non-discrimination dans un processus de recrutement.</li> <li>• Rendre ces formations obligatoires pour tous les agents.</li> </ul>	T1 2024	Ressources humaines	<p>I/L : Inscrire la formation à la lutte contre les discriminations dans le plan de formation 2023.</p> <p>I/L : Communiquer sur les offres de formation des autres structures (Direction régionale de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt, Plateforme régionale d'appui interdépartementale à la gestion des Ressources Humaines) qui peuvent accueillir nos agents en formation.</p> <p>Organisation systématique de formations pour tous les membres du jury de recrutement.</p> <p>I/L : % de recruteurs formés (C : 50% en T1 2024 - 100% en 5 ans)</p> <p>I/L : % d'agents formés (C : 10% à 50% dans 5 ans)</p> <p>I : proportion de candidats appartenant à des groupes sous-représentés (souvent des femmes)</p>

<b>ACTIONS proposées</b>	<b>Délai de mise en œuvre (Par trimestre et année)</b>	<b>Unité responsable</b>	<b>Indicateur(s) / Cible(s)</b>  I = indicateur L = Livrable C = Cible
<b>3. Clarifier les termes du contrat</b>			
<p><b>3.1 Clarification des règles relatives aux heures supplémentaires et au cumul d'emploi</b></p> <p>Mettre à jour et partager des directives spécifiques sur les activités de travail cumulées et fournir un guide dédié à tous les enseignants-chercheurs. Il comprendra des règles sur les activités de travail cumulées, les heures supplémentaires (limites et incitations financières), les congés, etc.</p> <p>Refonte du site intranet pour inciter les enseignants-chercheurs à exploiter et à rechercher des informations en ligne, notamment sur les activités de travail cumulées, les congés et les heures supplémentaires.</p>	T2 2024	Ressources humaines / Responsable de la communication	<p>I/L: Rédaction d'un nouveau guide sur le cumul d'activités</p> <p>I/L : Refonte du site Intranet</p> <p>I/L : Nombre de connexions sur les pages de l'Intranet RH (C : 500/an)</p>
<p><b>3.2 Information des chercheurs étrangers</b></p> <p>Les chercheurs étrangers bénéficieront d'une introduction systématique aux dispositifs de soutien financier et administratif.</p> <p>En outre, tous les documents internes seront systématiquement traduits en anglais afin de garantir leur bonne compréhension, notamment par les chercheurs et les doctorants étrangers.</p>	T2 2024	Ressources humaines / Direction de la Recherche et des Etudes Doctorales	<p>I/L : Accompagner les chercheurs étrangers dans leur travail et leur faire connaître les possibilités de soutien disponibles.</p> <p>I/L : Nomination d'un traducteur spécialisé</p> <p>I/L : % de chercheurs étrangers bénéficiant de ce soutien (C : 100%)</p>
<p><b>3.3 Des règles de carrière contractuelles transparentes</b></p> <p>Dans le cadre d'un effort général de clarification des différents types de contrats, mieux communiquer à tous les agents les contraintes légales et réglementaires existantes qui s'imposent à Oniris en tant qu'établissement public d'enseignement supérieur.</p>	T4 2023	Ressources humaines / Instances d'Oniris	<p>I/L : Finaliser la rédaction de la nouvelle charte contractuelle avec le Groupe de travail</p> <p>I/L : Vote et délibération pour la mise en œuvre</p>

<b>ACTIONS proposées</b>	<b>Délai de mise en œuvre (Par trimestre et année)</b>	<b>Unité responsable</b>	<b>Indicateur(s) / Cible(s)</b>  I = indicateur L = Livrable C = Cible
<p><b>3.4 Amélioration des contrats de doctorat</b></p> <p>Révision des contrats doctoraux afin de clarifier certains de leurs aspects et d'assurer leur clarté pour tous les agents.</p> <p>Lors des futures journées d'accueil des doctorants, un atelier sur la compréhension des termes de leur contrat de travail sera systématiquement mis en place.</p>	T4 2023	Ressources humaines / Responsable du suivi des doctorants	I/L : Organisation d'ateliers lors des journées d'accueil des doctorants de 2023 (prévues en décembre 2023) et annuellement.
<p><b>3.5 Statut de postdoc et directives contractuelles</b></p> <p>Mise en place de directives spécifiques pour mieux clarifier les droits et devoirs des postdocs, notamment par la mise en place d'un contrat spécifique au statut de postdoctorant. La mise en place de ce statut nécessite de détailler les processus de recrutement, les missions et les grilles salariales. Ceci est particulièrement important pour les superviseurs afin de prendre en compte efficacement ces caractéristiques.</p> <p>Le département des ressources humaines organisera des réunions régulières pour s'assurer que les droits et devoirs des postdoctorants sont bien connus et appliqués par les postdocs et les superviseurs.</p>	T3 2023	Direction Générale d'ONIRIS / Ressources humaines	<p>I/L : Rénovation et harmonisation des contrats des post-doctorants et des résidents.</p> <p>I/L : Intégration des doctorants, post-doctorants et résidents dans les journées d'accueil des nouveaux arrivants.</p> <p>Recevoir chaque doctorant, post-doctorant et résident à son arrivée à ONIRIS.</p> <p>I/L : Nombre de "nouveaux" contrats (postdocs et résidents) C : 100%.</p>
<b>4. Encourager le développement</b>			

<b>ACTIONS proposées</b>	<b>Délai de mise en œuvre (Par trimestre et année)</b>	<b>Unité responsable</b>	<b>Indicateur(s) / Cible(s)</b>  I = indicateur L = Livrable C = Cible
<p><b>4.1 Mieux informer les agents sur leurs possibilités de carrière</b></p> <p>Création d'un point de contact « référent de carrière » pour permettre aux agents de demander conseil. Ce point de contact sera créé sur la base d'un dialogue constructif entre la collectivité et le département des Ressources humaines afin d'assurer une compréhension partagée de son rôle et de ses compétences.</p> <p>Plus généralement, améliorer la communication sur les différents rôles de chacun de ses départements en matière d'évolution de carrière : RH, département Recherche (avec la mise en place de services de tutorat dédiés), chefs d'unités (agissant comme des points de contact de référence), CNECA (actif en matière d'évolution de carrière).</p>	T3 2023	Ressources humaines	<p>I/L : identifier une personne "ressource" au sein de la DRH en tant que conseiller de carrière et communiquer ce rôle à la communauté de travail.</p> <p>I/L : mettre en place des visioconférences et des webinaires ouverts à l'ensemble de la communauté de travail et portant sur un sujet RH spécifique. Cet événement permettra de parler d'un sujet (par exemple, le télétravail), d'expliquer aux agents présents les règles et procédures, de présenter les documents utiles et leur localisation sur les sites intranet et internet, et de répondre à leurs questions. C : une vidéoconférence tous les deux mois</p>
<p><b>4.2 Catalogue détaillé des formations</b></p> <p>Créer et partager un catalogue de formation détaillant toutes les sessions de formation, leurs dates et leur contenu. Mise en place d'une collecte active des commentaires des participants.</p> <p>Créer et partager un calendrier en ligne accessible à tout moment à tous les agents, présentant tous les modules de formation avec des informations détaillées (dates d'inscription, objectif et niveau d'expertise) afin d'améliorer leur capacité à s'engager dans ces cours.</p> <p>Permettre aux agents de mieux communiquer leurs besoins en formation pour construire des modules ad-hoc sur mesure.</p>	T4 2023	Ressources humaines	<p>I/L : Créer un catalogue de formation enrichi pour l'année 2024</p> <p>% de feedback des participants pour chaque session de formation (C : 50%)</p> <p>I/L : Publier le calendrier de formation pour l'année en cours sur l'intranet. Nombre de connexions (C : 500)</p>

<b>ACTIONS proposées</b>	<b>Délai de mise en œuvre (Par trimestre et année)</b>	<b>Unité responsable</b>	<b>Indicateur(s) / Cible(s)</b>  I = indicateur L = Livrable C = Cible
<p><b>4.3 Optimisation de la participation aux sessions de formation</b></p> <p>Oniris ayant pour objectif d'améliorer le taux de présence des agents à la suite de ces sessions de formation, les unités prendront en charge le coût de ces sessions lorsque leurs agents (y compris les doctorants) ne se présenteront pas lors de leur inscription.</p>	T1 2024 et chaque année	Ressources humaines	<p>I/L : Communiquer aux superviseurs les noms des agents qui n'ont pas suivi les formations auxquelles ils étaient inscrits, afin d'aborder le sujet avec l'agent lors de l'entretien professionnel. C : 100%</p> <p>I/L : Communiquer à la DAF le nom des agents qui n'ont pas suivi les formations auxquelles ils étaient inscrits l'année n-1 et dont le coût de la formation est pris en charge par les services, afin de les réorienter vers le service de formation continue. C : 100%.</p>
<p><b>4.4 Programme de soutien et de formation sur mesure pour les nouvelles recrues</b></p> <p>Soutenir et former plus adéquatement les enseignants-chercheurs et les chercheurs nouvellement recrutés grâce à un nouveau processus dédié, avec l'aide d'un groupe de travail composé de chercheurs expérimentés et de jeunes chercheurs. En outre, le département de la recherche rencontrera régulièrement les nouvelles recrues afin de leur assurer un soutien pendant au moins 3/4 ans jusqu'à ce qu'elles réussissent à répondre aux appels à projets et à encadrer des étudiants.</p> <p>Mise en place d'une entrée progressive dans le monde de l'enseignement. Ainsi, les jeunes enseignants seront encouragés à demander une adaptation administrative de leur charge d'enseignement. De plus, les enseignants-chercheurs nouvellement recrutés seront soutenus par un tutorat.</p>	T3—2024	Direction de la Recherche et des Etudes Doctorales	<p>L : Document interne (disponible sur l'Intranet) décrivant le processus de suivi (T2 2024)</p> <p>I : % d'enseignants-chercheurs ayant commencé le suivi un an après leur recrutement, lors de la présentation de leur dossier de titularisation à la CNECA (C : 100%).</p> <p>% d'enseignants-chercheurs ayant terminé le suivi à 4 ans parmi ceux l'ayant commencé (C : 100%).</p> <p>Retour des participants sur l'utilité du suivi.</p>
<p><b>4.5 Soutien à la mobilité interne</b></p> <p>Soutenir les agents dans leurs démarches administratives lorsqu'ils s'adressent au ministère et aux structures extérieures. Les agents souhaitant être formés et préparés plus activement à la recherche d'opportunités de mobilité interne, des ateliers dédiés seront organisés. Ils proposeront des activités telles que la rédaction de CV, la formation aux entretiens, etc.</p>	T2 2024	Ressources humaines	<p>I/L : Présentation publique des règles de la mobilité au sein du ministère de l'agriculture lors de la publication du mémorandum de la mobilité de printemps. Webinaires C : 1/an</p> <p>I/L : Inclure la formation CV et lettre de motivation dans le plan de formation 2024.</p>

<b>ACTIONS proposées</b>	<b>Délai de mise en œuvre (Par trimestre et année)</b>	<b>Unité responsable</b>	<b>Indicateur(s) / Cible(s)</b>  I = indicateur L = Livrable C = Cible
<p><b>4.6 Soutien à la mobilité externe et internationale</b></p> <p>Favoriser la mobilité internationale des enseignants-chercheurs par une aide financière prévue pour les CRCT (Congés de Recherche et de Reconversion Thématique), à condition de passer au moins 6 mois à l'étranger.</p> <p>Dans le cadre de sa refonte, le site intranet affichera une liste de sites partageant des offres d'emploi (PEP, BO Agri, EURAXESS, Ministère).</p>	T4 2023	Direction de la Recherche et des Etudes Doctorales	<p>I: Nombre d'enseignants-chercheurs ayant passé au moins 6 mois dans un laboratoire de recherche étranger (C : ≥ 2 par an)</p> <p>% de publications du personnel affilié à Oniris avec une collaboration internationale (C : ≥ 45%)</p>
<p><b>4.7 Besoin d'un réseau international</b></p> <p>Obligation pour les enseignants-chercheurs et chercheurs nouvellement recrutés et n'ayant pas d'expérience de recherche internationale de suivre un minimum de 6 mois à l'étranger par le biais du CRCT, ou de contribuer activement à des projets de recherche internationaux afin de développer leur réseau international dans les 5 prochaines années.</p> <p>Les critères d'évaluation des nouvelles recrues seront donc en partie basés sur les engagements pris auprès d'Oniris, notamment en matière d'expériences internationales.</p>	T3 2024	Direction de la Recherche et des Etudes Doctorales	<p>L : Formalisation des exigences en matière de mobilité internationale et de constitution de réseaux internationaux pour les enseignants-chercheurs et chercheurs nouvellement recrutés.</p> <p>Mise en place de séjours à l'étranger ou de participation à des projets de recherche internationaux pour tous les enseignants-chercheurs et chercheurs recrutés depuis moins de deux ans sans expérience de recherche internationale.</p> <p>I1 : % d'enseignants-chercheurs et de chercheurs recrutés depuis moins de cinq ans sans expérience préalable de la recherche internationale ayant passé au moins six mois dans un laboratoire de recherche étranger (C : &gt; 50 % en 2028).</p> <p>I2 : % d'enseignants-chercheurs et de chercheurs recrutés depuis moins de cinq ans contribuant à des projets de recherche internationaux (C : I1+I2= 100% en 2028).</p>
<p><b>4.8 Entretiens et soutien après un congé prolongé</b></p> <p>Mettre systématiquement en place des entretiens pour débriefer les agents, notamment à la suite de congés particulièrement longs.</p>	T4 2023	Ressources humaines	I/L : Identifier les agents quittant Oniris et les recevoir individuellement (DRH ou DRH adjoint) C : 100 %.

<b>ACTIONS proposées</b>	<b>Délai de mise en œuvre (Par trimestre et année)</b>	<b>Unité responsable</b>	<b>Indicateur(s) / Cible(s)</b>  I = indicateur L = Livrable C = Cible
<b>5. Améliorer les conditions de travail</b>			
<b>5.1 Structure transversale de recherche clinique et d'innovation</b>  Créer une structure transversale de recherche clinique et d'innovation (intégrée à l'Hôpital Vétérinaire et à la Direction de la Recherche d'Oniris) pour mutualiser les aspects administratifs et logistiques des études et essais cliniques. Cela peut répondre au besoin de soutien technique et administratif, mais aussi aux effets d'atomisation d'une partie des chercheurs.	T3 2024	Directeur de l'Hôpital vétérinaire et Direction de la Recherche et des Etudes Doctorales	Nombre de personnels impliqués dans un projet de recherche clinique vétérinaire financé (cible ≥ 15 par an).  Nombre de publications de recherche clinique vétérinaire dans des revues de classement de Shanghai (thème " sciences vétérinaires ") par au moins un personnel affilié à Oniris. (cible ≥ 15 par an)
<b>5.2 Charte des processus internes</b>  Tous les règlements internes seront harmonisés au sein des unités de l'école et validés dans les organes adhoc. Rédaction et adoption d'une charte de bonnes pratiques pour les processus internes. Elle fournira des lignes directrices sur la manière d'organiser et de diriger des réunions efficaces et d'utiliser les courriels de manière adéquate.	T4 2024	Secrétaire général d'Oniris / Gestion de la qualité	I/L: élaboration d'une charte de bonne utilisation des emails  I/L: diffusion d'offres de formation sur la manière d'organiser efficacement une réunion  I: nombre de participants (C : 20/ an)  I/L: publication des lignes directrices sur l'intranet. Nombre de connexions. C : 500/an
<b>5.3 Optimisation de l'espace et planification</b>  Dans le cadre du plan d'économies d'énergie, les problèmes récurrents de chauffage et d'isolation seront traités. Des espaces de travail et de convivialité partagés seront également ouverts.  Oniris s'engage également à poursuivre l'amélioration des outils informatiques (par exemple, les outils de partage de documents). Enfin, la charte du temps proposée par le ministère (qui détaille les mesures visant à préserver un équilibre adéquat entre vie professionnelle et vie privée) sera plus activement partagée.	T4 2024	Secrétaire général d'Oniris / Direction des systèmes d'information d'Oniris	I/L: Suivi du "plan d'économie d'énergie", adopté par le conseil d'administration en novembre 2022.  /L: Elaboration d'un plan d'action complétant les objectifs du plan d'économie d'énergie avec des actions concrètes et un calendrier.  Mise en place d'un espace collaboratif ( Partage de documents, partage de projets et espaces collaboratifs et espaces de stockage...)

<b>ACTIONS proposées</b>	<b>Délai de mise en œuvre (Par trimestre et année)</b>	<b>Unité responsable</b>	<b>Indicateur(s) / Cible(s)</b>  I = indicateur L = Livrable C = Cible
<p><b>5.4 Amélioration du système de réservation des équipements</b></p> <p>Simplifier, harmoniser et numériser le système de réservation des équipements. Une consultation sur le logiciel à utiliser (de préférence public ou gratuit) pour la réservation dédiée aux équipements sera menée. Ensuite, ce logiciel sera déployé et le personnel sera formé.</p> <p>Des outils libres et/ou publics seront également intégrés au fonctionnement d'Oniris.</p>	T1 2026	Direction des systèmes d'information d'Oniris	I/L: logiciel déployé C : 100% des réservations d'équipements passent par le logiciel.
<p><b>5.5 Annuaire du personnel et des fonctions d'Oniris</b></p> <p>Création et partage d'un annuaire détaillant les fonctions, responsabilités et coordonnées de tous les agents. Il sera complété par des flashcards rédigées par chaque unité/service pour présenter ses missions et son organisation. Cet annuaire en ligne sera régulièrement mis à jour pour rester pertinent.</p>	T2 2024	Secrétaire général / Direction des systèmes d'information d'Oniris	I/L : Pour chaque service / direction de l'école : créer un organigramme détaillé pour présenter ses missions et son organisation  I/L : Créer un annuaire en ligne détaillant les fonctions, les responsabilités et les coordonnées de tous les agents
<p><b>5.6 Directive sur le télétravail</b></p> <p>Clarifier les lignes directrices pertinentes pour surmonter le sentiment d'hétérogénéité sur le télétravail. Des mesures spécifiques pourraient être mises en œuvre pour les doctorants et les postdocs afin d'adapter leur horaire de travail à leur mission.</p>	T3 2023	Ressources humaines	I/L : Page web spécifique au télétravail
<p><b>6. Renforcer l'évaluation et la supervision</b></p>			

<b>ACTIONS proposées</b>	<b>Délai de mise en œuvre (Par trimestre et année)</b>	<b>Unité responsable</b>	<b>Indicateur(s) / Cible(s)</b>  I = indicateur L = Livrable C = Cible
<p><b>6.1 Formation obligatoire des cadres</b></p> <p>Améliorer le " Pack de formation au management " et le rendre obligatoire pour tous les managers (sans se limiter aux seuls managers entrants). Afin d'obliger les enseignants-chercheurs à suivre ce paquet de formation au management, la prime RIPEC pourrait inclure la validation de cette formation dans son calcul. De plus, la titularisation des stagiaires pourrait dépendre de l'obligation de formation des cadres.</p> <p>Systematiser la formation à l'encadrement doctoral pour tous les chercheurs et enseignants-chercheurs visant à passer l'HDR..</p>	T1 2025	Ressources humaines / Direction de la Recherche et des Etudes Doctorales	<p>I/L : Le paquet de formation des managers est déjà opérationnel</p> <p>C: Première évaluation</p> <p>I : % des chercheurs et enseignants-chercheurs passant l'HDR ayant suivi une formation à l'encadrement du doctorat (C : 90 % en 2028).</p>
<p><b>6.2 Meilleure communication des procédures de résolution des conflits et de médiation</b></p> <p>Communiquer plus activement sur les procédures de médiation et de résolution des conflits afin de garantir leur bonne compréhension et leur utilisation par la communauté.</p> <p>Le renforcement de la communication permettra de promouvoir la cellule d'observation des conditions de travail (COCT) existante et le comité consultatif mixte.</p> <p>Identifier et nommer un médiateur spécialisé.</p>	T1 2024	Ressources humaines	<p>I/C : Désignation des médiateurs</p> <p>I/L : Nombre de cas transmis par la cellule d'observation des conditions de travail (COCT)</p> <p>I : Nombre de cas traités et considérés comme résolus</p> <p>C : stabilisation</p> <p>I / C : un médiateur spécialisé a été nommé</p>
<p><b>6.3 communication sur le système de primes</b></p> <p>Communication sur le nouveau système de primes pour les enseignants-chercheurs (RIPEC) qui implique une récompense individuelle au mérite.</p> <p>Les responsabilités managériales, en particulier, seront davantage valorisées, grâce au nouveau système de primes (initiative RIPEC).</p>	T2 2023	Ressources humaines	<p>Communication dans le prochain bulletin d'information interne et sur le site intranet</p> <p>note interne aux enseignants-chercheurs</p>

<b>ACTIONS proposées</b>	<b>Délai de mise en œuvre (Par trimestre et année)</b>	<b>Unité responsable</b>	<b>Indicateur(s) / Cible(s)</b>  I = indicateur L = Livrable C = Cible
<p><b>6.4 Généralisation des entretiens d'évaluation ou d'évolution de carrière à tous les agents</b></p> <p>Proposer des entretiens annuels ou semestriels à tous les agents avec leurs hiérarchies (y compris les contrats courts et les enseignants-chercheurs qui jusqu'à présent ne font pas l'objet d'une évaluation interne). Concernant les enseignants-chercheurs, des entretiens semestriels de développement de carrière, avec les directeurs de l'unité de recherche et du département d'enseignement ainsi que le responsable d'équipe, seront organisés. Cet entretien pourrait être formalisé notamment pour que l'interviewé exprime ses besoins en formation, et, pour les nouveaux recrutés, demande une adaptation de leur charge d'enseignement.</p>	T4 2023	Ressources humaines et chaque "manager"	<p>I : % d'agents IATOS bénéficiant d'un entretien annuel et % d'enseignants-chercheurs bénéficiant d'un entretien semestriel</p> <p>C : augmentation de ce nombre pour atteindre 80% du personnel en 2026 (parmi les fonctionnaires et les contrats à long terme)</p>
<p><b>6.5 Mise en place d'un logiciel d'entretiens internes</b></p> <p>La mise en place d'un logiciel d'entretiens internes (ESTEVE) permettra de valoriser le contenu des entretiens de tous les agents : demandes de formation, mise en valeur des missions, suivi des entretiens. En 2023, ESTEVE sera testé pour une application à l'ensemble des agents en 2024.</p>	T1 2024	Secrétaire général / Ressources humaines	<p>I/L : Utilisation expérimentale d'ESTEVE pour une vingtaine d'agents au début de l'année 2023</p> <p>I/L/C : Généralisation d'ESTEVE à tous les agents IATOS en 2024.</p>
<p><b>6.6 Harmonisation des indicateurs de performance</b></p> <p>Harmonisation et suivi des indicateurs de performance individuels pour les processus de reconnaissance positive.</p> <p>Les indicateurs de performance collective seront également partagés.</p>	T3 2023	Direction de la Recherche et des Etudes Doctorales	<p>I/C : Présentation des indicateurs clés de performance de la recherche d'Oniris au Conseil scientifique</p> <p>I/C : Diapositives disponibles sur l'intranet</p>
<p><b>6.7 Formation annuelle à l'entretien d'évaluation pour les gestionnaires</b></p> <p>Former tous les agents de gestion à la conduite d'un entretien d'évaluation annuel, ainsi qu'à la manière de donner un retour d'information à la personne interrogée. En effet, les processus d'évaluation de l'école doivent garantir que tous les agents reçoivent un retour d'information sur leur évaluation et assurent le suivi des résultats de l'entretien.</p>	T4 2023	Ressources humaines	<p>I/L : Pourcentage de gestionnaires formés aux entretiens d'évaluation annuels.</p> <p>C : 100% en 5 ans</p>

<b>ACTIONS proposées</b>	<b>Délai de mise en œuvre (Par trimestre et année)</b>	<b>Unité responsable</b>	<b>Indicateur(s) / Cible(s)</b>  I = indicateur L = Livrable C = Cible
<p><b>6.8 Reconnaissance des aptitudes et des compétences</b></p> <p>Les aptitudes et les compétences seront plus largement reconnues et valorisées à partir de la plateforme MENTOR (un programme de formation interministériel pour les agents publics). En outre, Oniris examinera le potentiel offert par le système OPEN BADGES pour vérifier les réalisations et les compétences (Open Badges est un type de badge numérique créé en 2011 qui est vérifiable, portable et contient des informations sur les compétences et les réalisations).</p>	T2 2025	Ressources humaines / Communauté de travail	<p>I/C : Contacter l'expert en badges ouverts</p> <p>I/C : Décision sur la mise en œuvre de badges spécifiques à Oniris (ou non)</p>
<p><b>6.9 Présentation et reconnaissance du personnel technique</b></p> <p>Comme les jeunes chercheurs et/ou les IATOS aux programmes de recherche ont besoin d'être mieux reconnus pour leur travail, le personnel technique sera associé à toute la vie des projets scientifiques, de leur conception à la valorisation des résultats en passant par leur mise en œuvre. A titre d'exemple, ils seront invités aux réunions de projet.</p>	T1 2024	Directeurs des 9 unités de recherche d'Oniris	I : retour des représentants IATOS dans les instances décisionnelles (à savoir le conseil scientifique où ce point sera mis à l'ordre du jour annuellement à partir de T1 2024) des IATOS du groupe HRS4R.
<b>7. Garantir l'éthique et la déontologie du travail</b>			
<p><b>7.1 Nomination d'un conseiller en éthique de la recherche et en intégrité scientifique</b></p> <p>Nommer un conseiller en éthique de la recherche et en intégrité scientifique en plus du conseiller en déontologie. Notre école profitera de cette occasion pour clarifier (par le biais de lettres de mission), élargir et mieux communiquer sur le rôle des conseillers en éthique.</p>	T2 2023	Direction de la Recherche et des Etudes Doctorales	Les lettres de mission des conseillers en éthique et en déontologie de la recherche sont disponibles sur l'intranet.
<p><b>7.2 Clarifier les procédures en cas de manquement à l'éthique et à la déontologie</b></p> <p>Mise en place d'un groupe de travail chargé de renforcer, en coordination avec le référent éthique, les procédures de contrôle interne.</p>	T3 2023	Conseiller en éthique de la recherche et en intégrité scientifique (à désigner) et conseiller en déontologie	Composition du groupe de travail disponible sur l'intranet

<b>ACTIONS proposées</b>	<b>Délai de mise en œuvre (Par trimestre et année)</b>	<b>Unité responsable</b>	<b>Indicateur(s) / Cible(s)</b>  I = indicateur L = Livrable C = Cible
<p><b>7.3 Processus de signature interne</b></p> <p>En ce qui concerne les questions liées à la délégation de signatures, nous avons l'intention de communiquer régulièrement sur les règles de délégation de signatures : seuls le directeur général et certains membres du comité de direction peuvent signer un document au nom de l'institution.</p> <p>Plus généralement, les processus de signature interne devraient être clarifiés pour permettre à la direction de l'école de suivre (notamment par le biais d'un registre) les projets et contrats en cours ou à venir, ainsi que pour donner la possibilité aux services de soutien d'être informés des engagements à venir.</p>	T4 2023	Secrétaire général ou SG adjointe avec Responsable des affaires juridiques	<p>Première étape T1 2023 : définir un nouveau processus de signature et d'archivage des contrats, avec un meilleur suivi des engagements</p> <p>Deuxième étape T3-4 2023 : clarifier les processus de signature internes</p>
<p><b>7.4 Généralisation de la formation à l'éthique</b></p> <p>Veiller à ce que la formation à la déontologie et à l'éthique ne soit pas limitée aux seuls nouveaux agents. Nous mettrons en place un programme de formation semestriel pour couvrir les besoins de formation de l'ensemble de notre communauté d'ici 2028.</p>	T2 2024	Directeur des ressources humaines avec les conseillers en éthique et en déontologie de la recherche	I : % du personnel d'Oniris formé à l'éthique et à la déontologie (C : 100% en 2028)
<p><b>7.5 Coordination des comités d'éthique humaine</b></p> <p>Étudier les possibilités de coordination avec les comités d'éthique externes existants pour les recherches impliquant des êtres humains (à l'exception des études interventionnelles qui sont déjà examinées par les comités d'éthique adéquats, les comités de protection des personnes - CPP), par exemple les essais alimentaires, les analyses sensorielles, les études sociologiques, etc.</p>	T1 2025	Conseiller en éthique de la recherche et intégrité scientifique (à désigner) et responsable des partenariats de la Direction de la Recherche et des Etudes Doctorales	<p>Accords de coopération avec les comités d'éthique externes concernés</p> <p>Section sur les modalités de coopération avec ces comités d'éthique externes dans le guide du personnel d'Oniris (cf. 7.6)</p>
<p><b>7.6 Améliorer la formation à l'éthique des doctorants</b></p> <p>Oniris s'efforce de mieux coordonner la formation à l'éthique des doctorants avec les écoles doctorales et les unités de recherche concernées.</p>	T1 2024	Conseiller en éthique de la recherche et en intégrité scientifique (à désigner) et responsable du suivi des doctorants	I : retour d'expérience des représentants des doctorants dans les instances décisionnelles (à savoir le Conseil scientifique où ce point sera mis à l'ordre du jour annuellement à partir de T1 2024) et des doctorants du groupe HRS4R.

<b>ACTIONS proposées</b>	<b>Délai de mise en œuvre (Par trimestre et année)</b>	<b>Unité responsable</b>	<b>Indicateur(s) / Cible(s)</b>  I = indicateur L = Livrable C = Cible
<p><b>7.7 Communiquer les règles d'éthique, de déontologie et d'attitude professionnelle</b></p> <p>Élaborer un guide à l'intention du personnel sur la déontologie des fonctionnaires français, l'éthique de la recherche et les questions d'intégrité scientifique, en mettant en œuvre les principes de la charte française d'éthique des professions de la recherche et de la charte et du code européens pour les chercheurs (y compris, par conséquent, les responsabilités professionnelles).</p> <p>Organiser des rappels internes réguliers sur la manière d'éviter les conflits d'intérêts, notamment en communiquant mieux les règles relatives à l'exercice de plusieurs activités/positions.</p> <p>Créer une page intranet consacrée à l'éthique.</p>	T4 2025	Conseiller en éthique de la recherche et en intégrité scientifique (à désigner) et conseiller en déontologie	<p>I/C : Séminaire web annuel</p> <p>I : Fréquence du rappel des règles</p> <p>I/L : rédaction et publication de notre document éthique (+ site web) et présentation au CSA</p>
<p><b>7.8 Charte anti-plagiat</b></p> <p>Mieux communiquer sur la charte anti-plagiat existante d'Oniris, la diffuser à l'ensemble de la communauté de travail, notamment lors de la réunion des nouveaux arrivants.</p> <p>Dans les mois qui suivent, la charte anti-plagiat sera revue et appliquée à l'ensemble de la communauté de recherche (étudiants, enseignants-chercheurs et chercheurs) afin d'y inclure une procédure spécifique en cas de plagiat avéré. Oniris proposera des ateliers spécifiques sur les principes de cette charte à l'ensemble du personnel et des étudiants afin de permettre son appropriation.</p> <p>Oniris élargira également l'utilisation du logiciel anti-plagiat, et systématisera son utilisation pour les thèses de doctorat.</p>	T1 2024	Conseiller en éthique de la recherche et intégrité scientifique (à nommer) et conseiller en déontologie / Responsable du suivi des doctorants	<p>I/C : Réécriture du règlement des études et formation des équipes pédagogiques et de ses membres des sections disciplinaires pour que le plagiat soit plus systématiquement sanctionné.</p> <p>I : % de thèses de doctorat qui ont été vérifiées avec le logiciel anti-plagiat avant la soutenance du doctorat (C : 100%)</p>
<p><b>7.9 Charte de publication</b></p> <p>Adopter une charte de publication commune à toutes les unités de recherche. Elle précisera la contribution attendue de chaque co-auteur (y compris le personnel technique) afin d'harmoniser les pratiques au sein de l'école. Cette charte s'appuiera notamment sur les recommandations et pratiques du COPE (Committee on Publication Ethics).</p>	T3 2024	Conseiller en éthique de la recherche et en intégrité scientifique (à nommer) et Direction de la Recherche et des Etudes Doctorales	<p>I/C : Mise à disposition de la charte sur l'intranet</p> <p>Indicateur : retour d'information annuel des représentants du personnel dans les organes décisionnels (à savoir le conseil scientifique où ce point sera mis à l'ordre du jour chaque année à partir de T1 2025) sur la mise en œuvre de la charte.</p>

<b>ACTIONS proposées</b>	<b>Délai de mise en œuvre (Par trimestre et année)</b>	<b>Unité responsable</b>	<b>Indicateur(s) / Cible(s)</b>  I = indicateur L = Livrable C = Cible
<b>8. Protection des intérêts scientifiques</b>			
<p><b>8.1 Éviter les conflits d'intérêts</b></p> <p>Organiser des rappels internes réguliers sur la manière d'éviter les conflits d'intérêts, notamment en communiquant mieux les règles relatives à l'exercice de plusieurs activités/positions.</p> <p>Faire signer aux membres de notre comité scientifique une déclaration d'intérêt et un accord de non-divulgence pour l'évaluation des projets.</p>	T2 2024	Directeur des ressources humaines avec les conseillers en éthique et en déontologie de la recherche / Direction de la Recherche et des Etudes Doctorales	<p>I : % du personnel d'Oniris formé à l'éthique, à la déontologie et aux conflits d'intérêts (objectif : 100% en 2028)</p> <p>I/C : Accords de non-divulgence signés par tous les membres du conseil scientifique</p> <p>I/C : Déclaration d'intérêt signée par les membres du conseil scientifique impliqués dans l'évaluation des projets scientifiques</p>
<p><b>8.2 Modèles de contrats de partenariat communicants</b></p> <p>Mieux communiquer sur les modèles de contrats disponibles et faciliter la rédaction des accords contractuels (y compris les contrats de service).</p> <p>Garantir la liberté de recherche systématique en instaurant des clauses de non-exclusivité dans les modèles de contrats de partenariat industriel.</p>	T3 2023	Chargé des affaires juridiques	I/C/L : modèles disponibles sur l'intranet
<p><b>8.3 Améliorer la transparence en matière de responsabilité</b></p> <p>Publier le compte financier de l'institution sur le site web de l'institution.</p>	T4 2023	Agent comptable	Publication sur une page web spécifique
<p><b>8.4 Référent qualité dans chaque unité de recherche</b></p> <p>Oniris prévoit de nommer un référent qualité dans chaque unité de recherche afin de partager les bonnes pratiques en matière de gestion de la qualité, y compris le contrôle de la qualité, et d'harmoniser les procédures de qualité au niveau de l'école, le cas échéant.</p>	T4 2025	Gestion de la qualité	<p>Mise en place d'un réseau de référents qualité dans les unités de recherche (T 100%)</p> <p>T4 2024 : 50% des unités de recherche impliquées dans la démarche</p> <p>T4 2025 : 100% des unités de recherche impliquées dans la démarche</p> <p>Nombre de réunions du réseau des référents qualité (C : 3 par an)</p>

<b>ACTIONS proposées</b>	<b>Délai de mise en œuvre (Par trimestre et année)</b>	<b>Unité responsable</b>	<b>Indicateur(s) / Cible(s)</b>  I = indicateur L = Livrable C = Cible
<p><b>8.5 Révision annuelle du partenariat avec l'opérateur de valorisation de la recherche publique</b></p> <p>Systematiser un examen annuel du partenariat avec l'opérateur de valorisation de la recherche publique "Ouest Valorisation" dans l'objectif d'une amélioration continue de l'ingénierie contractuelle avec les partenaires privés.</p>	T3 2023	Chargé des partenariats à la Direction de la recherche et des Etudes Doctorales	<p>I/C : Bilan annuel présenté chaque année au conseil scientifique</p> <p>I/C/L : compte rendu de la réunion annuelle entre Oniris et "Ouest Valorisation"</p>
<p><b>8.6 Recrutement du responsable de la sécurité de l'information</b></p> <p>Déjà doté d'un délégué à la protection des données et d'un délégué à la sécurité défense, Oniris renforcera la protection des données en 2024 avec le recrutement d'un responsable de la sécurité de l'information.</p>	T2 2024	Directeur des systèmes d'information (Fabrice Herrmann) + Ressources humaines + Directrice générale	I : Recrutement d'un responsable de la sécurité de l'information
<p><b>8.7 Charte informatique</b></p> <p>Une nouvelle charte informatique sera validée par le conseil d'administration et introduite en 2023.</p>	T3 2024	Directeur des systèmes d'information	<p>Charte distribuée à l'ensemble du personnel et disponible sur l'intranet</p> <p>Signature des étudiants lors de l'inscription à partir de la rentrée universitaire 2024-2025.</p>
<p><b>8.8 Améliorer la communication et le soutien en matière de propriété intellectuelle</b></p> <p>Clarifier et communiquer sur le système d'incitation aux brevets pour les chercheurs (décret 1217, 26 septembre 2005) qui est actuellement mis en œuvre.</p> <p>Les flashcards sur la propriété intellectuelle créées par le service juridique d'Oniris feront l'objet d'une communication plus active sur le campus.</p>	T3 2023	Chargé des affaires juridiques	<p>I/C/L : Document de présentation du dispositif disponible sur l'intranet</p> <p>I/C/L : Flashcard sur la propriété intellectuelle disponible sur l'intranet</p>
<p><b>8.9 Formation sur les droits de propriété intellectuelle</b></p> <p>Instaurer une session de formation à l'échelle de la communauté sur les droits et la gestion de la propriété intellectuelle (de l'utilisation du cahier de laboratoire - papier ou dématérialisé - au dépôt d'un brevet et d'un accord de licence) et fournir plus régulièrement des lignes directrices et des bonnes pratiques à la communauté.</p>	T3 2023	Chargé des affaires juridiques	% du personnel scientifique formé à la propriété intellectuelle (C : 100 % en 2028)

<b>ACTIONS proposées</b>	<b>Délai de mise en œuvre (Par trimestre et année)</b>	<b>Unité responsable</b>	<b>Indicateur(s) / Cible(s)</b>  I = indicateur L = Livrable C = Cible
<b>9. Valorisation et sensibilisation</b>			
<p><b>9.1 Développer sa politique scientifique ouverte et sa communauté de pairs In</b></p> <p>Clarifier et développer sa politique de science ouverte en rédigeant et en diffusant des lignes directrices, en systématisant le dépôt des publications sur l'archive ouverte HAL et en continuant à encourager les actions "la science avec et pour la société". Promouvoir le Peer-Community In (PCI) auprès de son ministère de tutelle comme alternative aux processus de publication traditionnels et encourager la bibliodiversité.</p>	T3 2024	Direction de la Recherche et des Etudes Doctorales / Référente HAL / référente "Science avec et pour la société"	<p>I/C/L : Lignes directrices disponibles sur l'intranet</p> <p>I : % des publications d'Oniris disponibles sur HAL (C : 100% des nouvelles publications à partir de 2025)</p> <p>I : Nombre annuel d'actions impliquant la société (I : augmentation continue)</p>
<p><b>9.2 Diffusion externe des résultats scientifiques</b></p> <p>Nos services de communication ont déjà commencé à produire du contenu vidéo scientifique à destination du grand public et entendent amplifier cet effort. Le partenariat entre les services de communication et les unités de recherche sera accéléré pour développer du contenu scientifique à destination de la société civile (sensibilisation en ligne ou contenu vidéo).</p>	T1 2025	Responsable de la communication et directeurs des 9 unités de recherche d'Oniris	I : Nombre de vidéos sur les projets de recherche à destination du grand public en ligne sur le site d'Oniris (C : 1 par unité de recherche en 2025 puis renouvellement régulier)
<p><b>9.3 Traduction du matériel de communication</b></p> <p>L'école prévoit également de traduire tout son matériel de communication (y compris le site web de l'école) en anglais afin d'améliorer sa visibilité internationale.</p>	T1 2025	Responsable de la communication	I/C/L : Site web, dépliants et matériel de communication disponibles en anglais
<p><b>9.4 Manuel sur la valorisation</b></p> <p>L'école doit également renforcer la culture de l'entrepreneuriat et de l'innovation au sein de la communauté des étudiants et du personnel : un petit manuel sur la valorisation est en cours de rédaction et sera distribué à toutes les équipes de recherche au cours du premier semestre 2023. En outre, la journée annuelle de la recherche d'Oniris 2023 sera axée sur la valorisation de la recherche.</p>	T3 2023	Direction de la Recherche et des Etudes Doctorales	I/C/L : Guide disponible sur l'intranet

<b>ACTIONS proposées</b>	<b>Délai de mise en œuvre (Par trimestre et année)</b>	<b>Unité responsable</b>	<b>Indicateur(s) / Cible(s)</b>  I = indicateur L = Livrable C = Cible
<p><b>9.5 Amélioration des communications internes par courrier électronique</b></p> <p>Améliorer la circulation interne des résultats scientifiques, notamment en améliorant les communications internes par courrier électronique : format plus condensé et listes de diffusion élargies (la diffusion des résultats doit viser l'ensemble de la communauté et ne pas se limiter à une partie de la communauté des chercheurs).</p>	T4 2024	Responsable du centre de documentation	<p>Nombre de résumés de recherche scientifique (en anglais et en français) postés sur les réseaux sociaux (C : 10/an)</p> <p>Nombre de résumés de recherche scientifique diffusés à l'ensemble de la communauté par e-mail (C : 10/an)</p>
<p><b>9.6 Actions de médiation scientifique</b></p> <p>Développer des actions de médiation scientifique dans les lycées, notamment dans les zones rurales plus éloignées de l'enseignement supérieur et de la recherche : Une première action dans un lycée agricole aura lieu en 2023. Nous prévoyons au moins une action par an dans plusieurs lycées.</p> <p>Nous prévoyons de former des élèves de 14-15 ans en tant que stagiaires (année de 3ème en France où les élèves effectuent un stage d'observation d'une semaine), en ciblant notamment les jeunes issus des zones d'éducation prioritaire.</p>	T3 2024	Référente "Science avec et pour la société"	<p>I : Nombre annuel d'actions impliquant la société (C : augmentation continue)</p> <p>I : Nombre annuel de stagiaires de 14-15 ans issus des zones d'éducation prioritaire (C : ≥ 2 par an)</p>
<p><b>9.7 Implication des étudiants</b></p> <p>Impliquer les étudiants vétérinaires et ingénieurs dans les programmes de recherche :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Les vétérinaires de 3ème année auront un calendrier d'examen révisé afin de pouvoir postuler à des stages de recherche plus longs, de mai à juillet.</li> <li>- Des journées de sensibilisation à la recherche seront organisées pour tous les étudiants.</li> </ul>	T2 2024	Direction de la Recherche et des Etudes Doctorales	I : % d'étudiants vétérinaires et ingénieurs ayant participé aux journées de sensibilisation à la recherche (C : 100% des étudiants diplômés en 2028)