

| N° | Actions | Gap Principles | Délai |
|---|---|---|---------|
| AXE 1. RECRUTEMENT | | | |
| <i>Objectif 1.1. Améliorer le processus de recrutement des membres du Corps Professoral</i> | | | |
| 1 | <p>1.1. Rédiger et diffuser un guide du recrutement commun à tous les départements en accord avec les pratiques OTM-R regroupant :</p> <p>(1) les lignes directrices (OTM-R Policy) et l'ensemble des procédures</p> <p>(2) un template d'offre emploi pour chaque catégorie de chercheur spécifiant les modalités pour les minorités et la procédure de signalement.</p> <p><i>Ce guide sera intégré au guide "Rôle du Responsable de Département" en cours d'élaboration suite à la réforme des départements prenant effet à partir de septembre 2022.</i></p> | <p>10. Non-discrimination 12. Recruitment 13. Recruitment 14. Selection 15. Transparency 16. Judging merit 17. Variations in the chronological order of CVs 18. Recognition of mobility experience 19. Recognition of qualifications 20. Seniority 27. Gender-Balance</p> | T2 2023 |
| 2 | <p>1.2. Mener une étude sur la mise en place d'un outil de gestion de recrutement académique afin d'accompagner les départements dans un processus homogène, de garantir aux candidats une réponse & un suivi de leur candidature, de centraliser les informations et de gérer les données.</p> | <p>12. Recruitment 13. Recruitment 14. Selection 15. Transparency 16. Judging merit 17. Variations in the chronological order of CVs 18. Recognition of mobility experience 19. Recognition of qualifications 20. Seniority</p> | T2 2024 |
| <i>Objectif 1.2. Formaliser le recrutement des chercheurs hors Faculty</i> | | | |
| 3 | <p>1.3. Elaborer une procédure pour le recrutement et le suivi des chercheurs (hors Faculty)</p> | <p>11. Evaluation / appraisal systems 12. Recruitment 13. Recruitment 15. Transparency</p> | T3 2023 |
| 4 | <p>1.4. Clarifier et partager une même culture de la recherche en interne : rédaction et diffusion d'un référentiel des métiers de recherche et académique (en particulier hors Faculty)</p> | <p>21. Postdoctoral appointments 22. Recognition of the profession</p> | T4 2023 |
| 5 | <p>1.5. Harmoniser les conditions de rémunération des chercheurs temporaires quelle que soit la source de financement de leur emploi</p> | <p>21. Postdoctoral appointments 22. Recognition of the profession 26. Funding and salaries</p> | T4 2024 |

| N° | Actions | Gap Principles | Délai |
|---|--|---|---------|
| Objectif 1.3. Gagner en visibilité | | | |
| 6 | 1.6. Rendre visible la politique de recrutement et publier l'OTM-R Policy sur le site internet de l'école | 13. Recruitment 15. Transparency | T3 2023 |
| 7 | 1.7. Renforcer la visibilité des offres d'emploi en les publiant sur EURAXESS et plus généralement augmenter le recours aux ressources sur EURAXESS | 12. Recruitment 13. Recruitment 15. Transparency 29. Value of Mobility | T4 2022 |
| Objectif 1.4. Améliorer le système de suivi de l'OTM-R | | | |
| 8 | 1.8. Elaborer et implémenter une procédure de vérification des diplômes des chercheurs | 19. Recognition of qualifications | T2 2025 |
| 9 | 1.9. Mettre en place un contrôle qualité de l'OTM-R lors des entretiens annuels des Responsables de Département avec le Doyen, le Doyen associé à la Recherche et le Doyen associé à la Pédagogie | 12 to 20 37. Supervision and managerial duties 40. Supervision | T3 2023 |
| 10 | 1.10. Présentation annuelle au COMEX de la politique de recrutement des chercheurs prenant en compte par exemple les rapports des comités de sélection (Faculty, PhD Program), le recrutement des postdocs, les éventuels feedbacks des candidats via les interviews. | 15. Transparency | T1 2025 |

| N° | Actions | Gap Principles | Délai |
|--|--|---|---------|
| AXE 2. ETHIQUE ET IMPACT DE LA RECHERCHE | | | |
| <i>Objectif 2.1. Consolider les ressources liées à l'éthique</i> | | | |
| 11 | 2.1. Redéfinir et relancer le fonctionnement et les modalités de saisine du comité déontologique | 2. Ethical Principles 34. Complaints/appeals | T4 2024 |
| 12 | 2.2. Redéfinir la mission du référent intégrité scientifique afin de renforcer son champ d'action et d'en faire la promotion en interne | 2. Ethical Principles | T1 2023 |
| 13 | 2.3. Mettre à jour le Faculty Code of Conduct dont la dernière version date de 2016 : y intégrer la notion de "Research Freedom", y définir les responsabilités professionnelles (éthique, etc). <i>Ce document est à remettre avec le contrat de travail.</i> | 1. Research Freedom 2. Ethical Principles 31. Intellectual Property Rights 32. Co-authorship | T4 2024 |
| 14 | 2.4. Renforcer le support de notre recherche sur les questions juridiques et de propriété intellectuelle : organisation de séminaires sur ces sujets (copyright, IPR, etc.). | 5. Contractual and legal obligations 31. Intellectual Property Rights 32. Co-authorship | T2 2024 |

| N° | Actions | Gap Principles | Délai |
|--|---|--|---------|
| Objectif 2.2. Etre impactant | | | |
| 15 | 2.5. Mener une grande consultation interne pour définir les objectifs et les indicateurs d'impact et d'influence en lien avec la stratégie RISE , qui vise à maximiser l'impact de l'ESSEC sur le monde économique et la société en général. | 3. Professional responsibility 4. Professional attitude 9. Public engagement | T2 2023 |
| 16 | 2.6. Pérenniser et annualiser la conférence Science et Société qui sera organisée pour la première fois en Avril 2023 par le Centre de Recherche (CERESSEC) et le CoBS | 9. Public engagement | T2 2023 |
| 17 | 2.7. Encourager les pratiques de Science Ouverte avec l'élaboration d'une politique de science ouverte : actions de sensibilisation, développer une offre d'ateliers et de formation, accompagnement individuel, Data Management Plan, etc. | 8. Dissemination, exploitation of results | T4 2022 |
| 18 | 2.8. Encourager et promouvoir la recherche sur le genre à travers un plan d'action dédié (Gender Equality Plan) | 3. Professional responsibility 27. Gender Balance | T2 2023 |
| 19 | 2.9. Améliorer le soutien à la recherche pour les professeurs en termes de ressources, de temps pour mener des recherches et d'incitation à obtenir des subventions extérieures. | 1. Research Freedom | T3 2025 |
| 20 | 2.10. Valoriser la culture de la recherche et l'activité intellectuelle du campus au sein du Corps Professoral Permanent par des événements formels et informels (<i>Research Breakfast, Research Day Conference, etc.</i>) | 8. Dissemination, exploitation of results 23. Research Environment | T3 2023 |
| 21 | 2.11. Développer ESSEC Knowledge en augmentant les capacités techniques et en organisant des événements | 8. Dissemination, exploitation of results 9. Public engagement | T4 2023 |
| 22 | 2.12. Développer des réseaux de recherche avec des projets communs, des événements et des possibilités de mobilité <i>Ex : Élargir les dépenses autorisées sur le fonds de recherche pour favoriser les liens recherche-monde de l'entreprise</i> | 9. Public engagement 23. Research environment 29. Value of mobility | T4 2022 |
| Objectif 2.3. Diffuser la culture de la Recherche | | | |
| 23 | 2.13. Augmenter le nombre d'étudiants s'orientant vers un doctorat (au sein de l'ESSEC ou d'autres institutions) avec la création d'une filière spécifique (research track) au sein du MiM (Programme Grande Ecole) | 9. Public engagement 22. Recognition of the profession | T1 2024 |

| N° | Actions | Gap Principles | Délai |
|---|--|--|----------------------|
| AXE 3. ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL | | | |
| <i>Objectif 3.1. Améliorer l'environnement de travail des chercheurs</i> | | | |
| 24 | 3.1. Après un campus en rénovation pendant 3 ans et la période COVID, infuser une nouvelle dynamique au sein des chercheurs à l'occasion de l'emménagement au sein de la Research Tower : faire vivre cet espace et permettre aux chercheurs de s'approprier les espaces en développant des espaces de rencontre, de convivialité et de socialisation. | 23. Research environment | T1 2024 |
| 25 | 3.2. Bénéficier de l'inauguration de la Research Tower pour mettre en place des règles d'utilisation des espaces | 23. Research environment 24. Working conditions | T1 2024 |
| <i>Objectif 3.2. Mieux accompagner les nouveaux arrivants</i> | | | |
| 26 | 3.3. Renforcer l'offre d'intégration pour les nouveaux professeurs : Organisation d'une réunion annuelle d'intégration inter-départements Centralisation de toutes les informations internes et utiles dans une brochure d'accueil "Welcome at ESSEC" spécifique pour le Faculty à remettre avec le contrat de travail Création d'une mailing list des nouveaux Professeurs N et N-1 pour des communications spécifiques et/ou pour permettre l'organisation d'évènements informels Soutien aux chercheurs dans l'organisation d'évènements sociaux | 22. Recognition of the profession 23. Research environment 24. Working conditions | T4 2022 à T4 2023 |
| 27 | 3.4. Renforcer le dispositif d'accueil et d'intégration des chercheurs temporaires : Élaborer un livret d'accueil recensant les informations utiles Proposer systématiquement le parcours "Nouveau Entrant" aux chercheurs ayant un contrat de plus de 3 mois Pérenniser et renforcer les déjeuners rencontre postdocs et Doyen Associé à la recherche Création d'une liste de distribution postdocs et chercheurs de chaire Installer un welcome desk pour informer de l'arrivée de nouveaux chercheurs, surtout ceux qui arrivent en cours d'année et qui ne peuvent être intégrés au parcours classique d'intégration | 21. Postdoctoral appointments 22. Recognition of the profession 23. Research environment 24. Working conditions | T4 2022 à T4 2023 |
| <i>Objectif 3.3. Encourager l'engagement et les démarches consultatives</i> | | | |
| 28 | 3.5. Promouvoir auprès du Faculty toutes les actions du département RH en faveur de la qualité de vie au travail : redéfinir l'enquête Bleexo pour le Corps Professoral Permanent | 4. Professional attitude 22. Recognition of the profession 23. Research environment 24. Working conditions 35. Participation in decision-making bodies | Continu |
| 29 | 3.6. Créer une boîte à idées pour alimenter les futurs plans d'action et mettre en place une dynamique participative | 22. Recognition of the profession 23. Research environment 35. Participation in decision-making bodies | T3 2024 |

| N° | Actions | Gap Principles | Délai |
|--|---|---|---------|
| AXE 4. FORMATION ET ACCOMPAGNEMENT CARRIÈRE | | | |
| <i>Objectif 4.1. Structurer et développer une offre de formation</i> | | | |
| 30 | 4.1. Définir et mettre en place un nouveau système de mentorat suite à la réforme des départements afin d'accompagner, conseiller les jeunes chercheurs et de créer des liens. | 28. Career Development 33. Teaching 37. Supervision and managerial duties | T4 2023 |
| 31 | 4.2. Élaborer et promouvoir un plan de formation pluriannuel pour les membres du Corps Professoral Permanent | 10. Non-discrimination 33. Teaching 38. Continuing professional development 39. Access to research training and continuous development | T4 2024 |
| 32 | 4.3. Développer un Parcours Management et former les chercheurs lors de leur prise de fonction avec une responsabilité de management et/ou de supervision (<i>chaire, programme, PhD, etc.</i>). | 10. Non-discrimination 37. Supervision and managerial duties 40. Supervision | T3 2023 |
| AXE 5. EGALITÉ PROFESSIONNELLE | | | |
| <i>Objectif 5.1. Promouvoir l'égalité professionnelle</i> | | | |
| 33 | 5.1. Rédiger et formaliser un guide d'accompagnement pour concilier vie professionnelle/vie privée (<i>congés maternité/paternité, congé parental, monoparentalité, etc.</i>) comprenant toutes les informations relatives à la réduction des heures d'enseignement, au report d'objectifs, au calendrier d'évaluation, etc. <i>Ce projet est à mettre en lien avec le chantier égalité professionnelle piloté par le département RH.</i> | 24. Working conditions 27. Gender Balance 33. Teaching | T3 2024 |
| 34 | 5.2. Tendre vers une parité dans les comités non élus et groupes de travail du moins proportionnellement à la représentation des femmes au sein du Faculty et/ou des départements à travers un plan d'action dédié (GEP) | 27. Gender Balance | T1 2025 |

| N° | Actions | Gap Principles | Délai |
|---|--|---|----------------------|
| AXE 6. COMMUNICATION | | | |
| <i>Objectif 6.1. Etablir une communication interne dynamique</i> | | | |
| 35 | 6.1. Renforcer la communication des orientations stratégiques et les échanges libres entre le Doyen et les responsables de département en organisant plusieurs rencontres thématiques dans l'année qui soient également des espaces de partage des best practices (recrutement, intégration, etc.). | 12. Recruitment 13. Recruitment 15. Transparency 16. Judging merit 24. Working conditions 33. Teaching 36. Relation with Supervisors 40. Supervision | T4 2023 |
| 36 | 6.2. Accentuer et dynamiser la communication externe et interne des événements académiques et de recherche et la communication interne des formations : agenda en ligne, réseaux sociaux, formalisation de la communication auprès des chercheurs de chaires & postdocs. | 8. Dissemination, exploitation of results | T1 2024 |
| 37 | 6.3. Structurer la communication au sein du Faculty avec par exemple la mise en place d'une newsletter régulière (<i>information sur les différents projets, nouveaux entrants, engagement HRS4R, etc.</i>). | 3. Professional responsibility | T3 2024 |
| <i>Objectif 6.2. Accroître la communication externe</i> | | | |
| 38 | 6.4. Développer de nouvelles actions de communication en externe pour mieux valoriser les activités de recherche de l'établissement et promouvoir la mise en place d'un plan d'action RH pour les chercheurs en lien avec le plan "Turn Up the Volume" piloté par la Direction de la Communication | 8. Dissemination, exploitation of results 9. Public engagement | Continu (T2 2024) |
| AXE 7. ACCOMPAGNEMENT DES ÉTUDIANTS PhD | | | |
| <i>Objectif 7.1. Accentuer l'accompagnement des étudiants PhD</i> | | | |
| 39 | 7.1. Valoriser les actions des doctorants : suivi des publications des étudiants pendant leurs études et dans les 10 ans suivant leur diplomation, diffusion d'un bilan annuel | 4. Professional attitude 8. Dissemination, exploitation of results 22. Recognition of the profession | T1 2023 |
| 40 | 7.2. Renforcer la communication d'information sur les possibilités de mobilités offertes par les partenaires (CY, Eutopia, etc.) | 29. Value of Mobility 38. Continuing Professional Development 39. Access to research training and continuous development | Continu |
| 41 | 7.3. Renforcer le soutien au développement de carrière des doctorants : améliorer et augmenter les mises en réseau, consolider le réseau Alumni du programme, réflexion sur une ressource dédiée au placement, etc. | 28. Career development 30. Access to career advice | T4 2025 |
| 42 | 7.4. Créer des synergies entre étudiants PhD, postdocs et chercheurs de chaires : invitation aux séminaires PhD, information de l'arrivée de nouveaux postdocs, ouverture de certaines classes (software, quanti) aux chercheurs de chaires & postdocs, création d'espaces de convivialité dans la future <i>Research Tower</i> . | 23. Research environment 38. Continuing Professional Development 39. Access to research training and continuous development | Continu |