



© Dmytro Varavin - Dreamstime.com



# synthèse du rapport d'auto-évaluation de La Faculté 2019-2020

juillet 2021

[www.unil.ch/ssp/qualite](http://www.unil.ch/ssp/qualite)

# **Synthèse de la troisième auto-évaluation (2019-2020)**

## **de la Faculté des Sciences Sociales et Politiques (SSP)**

### **de l'Université de Lausanne**

#### ***L'auto-évaluation facultaire et ses apports***

Après les auto-évaluations de 2006 et 2012, la Faculté des Sciences Sociales et Politiques (SSP) a réalisé sa troisième auto-évaluation durant l'année 2019-2020. Depuis la précédente auto-évaluation (2012-2013), la Faculté a connu d'importantes évolutions règlementaires, démographiques, politiques, et organisationnelles, qui constituent la toile de fond de la présente procédure. En outre, la crise du COVID-19, qui a surgi début mars 2020 en Suisse, a retardé de plusieurs mois la remise du rapport auprès de la Direction, ainsi que la visite des expert·e·s externes, qui s'est réalisée par une série de visioconférences.

Cette troisième auto-évaluation de la Faculté, conduite sous la responsabilité de la Doyenne, vise trois objectifs majeurs : 1) Rendre compte de la réalisation des objectifs définis lors de la précédente auto-évaluation (2012-2013), 2) Effectuer une nouvelle cartographie de la Faculté, avec une identification de ses points forts et des points à améliorer, 3) Mettre en place un nouveau plan de développement pour les sept années à venir avec une analyse stratégique et prospective pour le futur de la Faculté, au sein de l'UNIL, mais aussi à l'égard de la Cité, du Canton, des autres Universités suisses, et à l'international.

Le moment de l'auto-évaluation de la Faculté offre un temps précieux de mobilisation de l'ensemble des actrices et acteurs de la Faculté : professeur·e·s, membres du corps intermédiaire, assistant·e·s, doctorant·e·s, étudiant·e·s, personnels administratifs, etc. C'est un esprit de participation qui a guidé la méthode de l'auto-évaluation, en quatre étapes : Constitution d'un Comité de Pilotage (COPIL) pour conduire la procédure ; Information et implication des membres de la Faculté ; Réalisation du travail d'auto-évaluation (collecte et analyse de données) ; Synthèse et restitution des résultats. Le COPIL a transmis une série de données et de premières analyses au Décanat ainsi qu'un rapport qui intégrait une synthèse des conditions actuelles de fonctionnement de la Faculté (sous forme de schéma *SWOT* - *strengths, weaknesses, opportunities, threats*). Ainsi, le Décanat a pu définir un plan de développement comportant des objectifs de développement de la Faculté sur les sept prochaines années, assorti d'un calendrier précis et des indicateurs de réalisation.

Les résultats de cette troisième auto-évaluation font apparaître de nombreux points forts de la Faculté des Sciences Sociales et Politiques, liés à la réalisation des objectifs poursuivis durant les sept dernières années, dans un contexte de forte croissance démographique (+23% d'effectifs estudiantins et +21% de personnel enseignant, depuis 2012)<sup>1</sup>.

Dans le domaine de la **gouvernance**, les points positifs de l'auto-évaluation peuvent être résumés comme suit : la restructuration réussie de la Faculté en quatre Instituts qui recoupent les filières de formation, la collégialité des processus décisionnels, la clarification des procédures et des directives sur lesquelles repose le fonctionnement facultaire, la mise en place d'une gestion informatisée des données et d'un suivi régulier des différents indicateurs, la consolidation des politiques de la recherche, de la communication et de l'égalité, ainsi que la cohérence avec le plan d'intentions de l'UNIL 2017-2021.

On note cependant le sentiment généralisé de surcharge, qui semble être en lien avec le changement d'échelle de la Faculté. En effet, ce changement d'échelle produit une évolution des conditions d'études et d'exercice des fonctions académiques, et implique une complexification de l'organisation administrative et un alourdissement des processus décisionnels. De ce fait, il convient de repenser les modalités de la communication interne, afin d'améliorer la connaissance du fonctionnement facultaire par l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs, dont environ 20% se renouvelle chaque année. Par ailleurs, l'auto-évaluation révèle de fortes attentes en matière d'égalité femmes-hommes et de soutien à la parentalité. Ces résultats suggèrent que la politique facultaire, active dans ces domaines, doit encore être poursuivie dans l'objectif d'améliorer la qualité de vie aux études et au travail.

Dans le domaine de l'**enseignement**, la richesse d'une offre diversifiée, à la fois en ce qui concerne les thèmes, les théories et les méthodes fait l'unanimité. La cohérence des cursus a été améliorée et la culture qualité de l'enseignement recueille une adhésion forte de la communauté enseignante, qui fait un usage régulier des outils mis à sa disposition par le Centre de soutien à l'enseignement (CSE). Les innovations pédagogiques et le tutorat étudiant ont amélioré encore la qualité de l'accompagnement des étudiant·e·s, et le développement de stages de Master a renforcé leur mise en lien directe avec le monde professionnel. L'excellence des conditions de travail et des services offerts aux étudiant·e·s dans la Faculté et l'Université sont également à souligner. Ces points participent de la grande attractivité de certains cursus. Malgré les remédiations déjà mises en place, la forte augmentation des effectifs estudiantins et la dégradation des taux d'encadrement constituent une menace pour le bon fonctionnement facultaire. Cette surcharge, spécifique à certaines filières, génère des tensions au sein de la Faculté et affecte sa capacité d'innovation, par exemple, dans la conception de

---

<sup>1</sup> Depuis 2012, la Faculté est passée de 2603 à 3219 étudiant.e.s. Durant la même période le Corps professoral est passé de 51,6 à 65,2 ETP, et le Corps intermédiaire de 215 à 253 ETP.

nouveaux enseignements transversaux comme ceux sur la durabilité ou ceux participant au virage numérique. Cette croissance amène aussi une complexification de l'organisation des horaires d'enseignement et des examens et une augmentation des charges liées à l'enseignement, qui deviennent problématiques.

Les forces dans le domaine de la **recherche** se manifestent dans la reconnaissance scientifique des membres de la Faculté et leur dynamique de publication, l'augmentation des fonds externes obtenus et des collaborations scientifiques à l'échelle locale, nationale et internationale, le nombre de thèses soutenues avec succès et la visibilité médiatique de l'expertise des chercheur·e·s. Ces points forts ont été construits par des soutiens financiers et un accompagnement efficient du Décanat au dépôt de projets, une politique de recrutement ambitieuse, un environnement attractif et soutenant pour les doctorant·e·s et les jeunes chercheur·e·s dans les unités de recherche, un ajustement efficace des modalités de la Journée de la recherche et une approche holistique de l'évaluation des chercheur·e·s, dans le respect de la diversité des cultures disciplinaires. La nécessité d'un suivi plus systématique des parcours des doctorant·e·s externes a été identifiée, car on note un taux d'abandon plus élevé comparé aux assistant·e·s-doctorant·e·s.

Enfin, le fort développement de la Faculté en matière de recherche alourdit les charges pesant sur les chercheur·e·s, en termes de tâches annexes à la recherche, de gestion administrative et de recrutement de personnel. Ainsi, l'architecture des différents types d'unités de recherche, le manque de temps long à consacrer à la recherche, des difficultés à gérer l'enchevêtrement des tâches qui se multiplient (ex. expertise, représentation, animation, organisation, recrutement, gestion, valorisation et diffusion des savoirs, validation éthique des protocoles de recherche, etc.) constituent autant de menaces potentielles pour la sérénité et la santé au travail.

L'inventaire des forces et faiblesses dans les domaines de la gouvernance, de l'enseignement et de la recherche permet de mesurer les ressources disponibles et de chiffrer celles qui seraient nécessaires au maintien de la qualité dans la Faculté pour les années à venir. La Faculté bénéficie déjà de prestations fournies par les services centraux de l'Université (ex. formation du personnel, compensation des situations de handicap, gestion des systèmes informatiques, soutien à l'enseignement, gestion des relations internationales et offre de pratiques sportives). La Faculté bénéficie aussi des ressources immobilières, logistiques et techniques du campus très attractif de l'UNIL. Mais elle devra agir pour s'assurer de nouvelles ressources en dépassant des points faibles en termes de ressources humaines, des problèmes de communication et de fonctionnement liés à la dématérialisation généralisée des procédures académiques. Une meilleure coordination avec certains services centraux (financier, juridique ou ressources humaines) serait souhaitable. En dernier lieu, elle doit anticiper le manque de locaux, déjà perceptible, mais appelé à s'aggraver dans les années qui viennent,

et qui peut affecter la qualité des études et la qualité de vie au travail des collaboratrices et collaborateurs.

Le plan de développement organise le fonctionnement stratégique de la Faculté pour les sept années à venir, en prenant en compte ces forces et ces faiblesses, mais également les opportunités qui s'offrent à nous, et les menaces repérables. Certaines conséquences de la crise sanitaire du COVID-19, survenue juste après les phases de consultation, de collecte de données et de remise du rapport par le COPIL, ont dû être intégrées à ce plan de développement sous la forme d'ajustements aux nouvelles conditions éventuelles d'étude et de travail.

### ***L'avis des experts externes et internes***

L'avis des experts est une pièce essentielle dans la démarche d'auto-évaluation, d'autant plus dans le contexte de la pandémie du COVID-19 qui a marqué l'année 2020. En dépit des contraintes qui ont empêché la visite sur site, les suggestions et propositions des expert·e·s constituent un soutien essentiel à la poursuite de notre réflexion globale et à l'élaboration du plan de développement.

Au point de vue du processus, le Comité d'expert·e·s souligne la manière rigoureuse dont ont été conduites les étapes de consultation de l'auto-évaluation, ainsi que la participation de plus de 1200 membres de la communauté facultaire qui ont pu s'exprimer sous diverses formes. Les expert·e·s saluent également le haut niveau d'introspection sur les points forts comme sur les points faibles permettant un rapport factuel et équilibré. De même, ils indiquent que le plan de développement détaille bien les actions et que les niveaux d'attribution de priorité sont appropriés, tout en étant très ambitieux.

Les principales réserves du Comité concernent le nombre élevé d'actions prévues dans ce plan pour les sept prochaines années, qu'il conseille de repenser au travers d'objectifs regroupés et en nombre plus limité, mais susceptibles d'avoir des effets systémiques sur l'ensemble de l'organisation facultaire. Ceci permettrait de mettre en valeur des éléments plus prospectifs que réactifs, et de mieux anticiper les développements futurs de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Le contexte particulier de la visite, au cours de l'épidémie de COVID-19, explique, du moins en partie, le sentiment de surcharge évoqué par les participant·e·s aux différents groupes rencontrés par le Comité d'expertise. En effet, cette visite est intervenue après huit mois d'adaptations constantes et de modifications accélérées des modes de travail (mise en ligne des cours, organisation des examens à distance, préparation et modifications de nouveaux cours et des examens de 2020, etc.). L'expression de ce sentiment de surcharge généralisé est néanmoins importante pour l'analyse de la situation actuelle de la Faculté, et pour penser son avenir. En dehors du contexte spécifique de la pandémie, les effets plus systémiques de surcharge ne doivent pas être minimisés et les évolutions

attendues devront se faire lors de la sortie de la crise sanitaire et par la concertation pour la mise en place d'une nouvelle organisation d'un certain nombre de tâches.

Du point de vue de la gouvernance, les expert·e·s soulignent la complexité de celle-ci, mise en évidence dans le rapport d'auto-évaluation de la Faculté, et le prix de la démocratie telle que mise en place par la Faculté. Si le Décanat est conscient des coûts de transaction pour coordonner les différentes instances, ainsi que du besoin d'améliorer la fluidité de la circulation des informations entre elles, il n'en reste pas moins attaché à cette structure démocratique qui donne la parole à tous les acteurs et actrices facultaires.

Le plan de développement s'attache à la réorganisation des structures de gouvernance en prenant en compte les évolutions facultaires, mais aussi universitaires et du contexte général de l'enseignement supérieur et de la recherche. Il vise également à améliorer la communication interne et à développer la communication externe. Il faudra coordonner la stratégie de communication entre les niveaux (Instituts – Faculté – Université), développer de nouveaux supports (particulièrement par les réseaux sociaux numériques), et faciliter la concertation avec le service central de communication.

Du point de vue de l'enseignement, l'accroissement important du nombre d'étudiant·e·s en psychologie et, dans une moindre mesure, en sciences du sport, a conduit à un déséquilibre entre Instituts. La Faculté met en œuvre des mécanismes d'adaptation depuis plusieurs années, mais cet effort doit être poursuivi. Éviter une tension autour de la répartition des ressources humaines et matérielles reste un enjeu majeur pour la Faculté. Il s'agit également de préserver et valoriser les conditions d'un enseignement de qualité, notamment par une réorganisation des examens, une révision de l'offre de formation et une valorisation renforcée de la fonction enseignante.

### ***Conclusions et perspectives de l'auto-évaluation de la Faculté SSP***

Finalement, le rapport des expert·e·s relève que face à ces défis, la Faculté des Sciences Sociales et Politiques dispose d'atouts et d'opportunités exceptionnels. Il nous renforce dans notre détermination à adapter nos pratiques de gouvernance, notre offre de formation et notre organisation de la recherche, sans renier notre culture institutionnelle. Il nous incite aussi à aller plus loin dans les changements identifiés. Ce rapport des expert·e·s conforte le Décanat dans ses propositions, tout en ouvrant de nouvelles pistes d'action, en particulier par l'explicitation de sa vision stratégique et la formulation des Objectifs Systémiques Prospectifs (OSP) qui le guident.

La prise de position de la Direction, en fin de procédure d'auto-évaluation, confirme que le plan de développement, complété par l'explicitation de sa vision stratégique et par l'affichage de l'échéancier, définit clairement la stratégie de la Faculté pour les sept ans à venir et qu'il s'inscrit bien dans le plan stratégique de l'UNIL (2017-2021). La Direction a salué la vision articulée des développements prévus par la Faculté, et encouragé la priorisation des actions systémiques qui permettront une diminution de la charge globale de travail par l'engagement dans une dynamique de simplification des procédures.

Ainsi est annexé au plan de développement, le tableau A ci-après présentant la "Vision stratégique 2021-2027" de la Faculté. Vision présentant une articulation entre 6 Objectifs Systémiques Prospectifs et les 20 Objectifs Opérationnels du plan de développement existants. Cette présentation permet de mieux rendre compte de la cohérence du plan et de son apport prospectif.

Pour conclure, nous prévoyons que ce plan stratégique produira les effets suivants sur la Faculté :

- Un fonctionnement plus agile et plus souple, facilitant ainsi les adaptations rapides en matière de gouvernance, dans un contexte d'accélération et d'évolution des pratiques universitaires.
- Un recentrage sur la qualité de l'enseignement afin de former des citoyen.ne-s éclairé.e-s de demain, en particulier sur les sujets en émergence (ex. durabilité, santé publique, numérique, égalité, diversité et inclusion, etc.).
- Un soutien à la recherche encore plus efficient et préservant les liens entre enseignement et recherche scientifique de haut niveau. Il s'agit d'encourager la recherche fondamentale, susceptible de faire émerger des problématiques futures, sans négliger les implications de la recherche pour la Cité.
- Une amélioration dans l'accompagnement et le suivi des carrières tout au long des trajectoires universitaires, avec une attention particulière à l'insertion et à la formation continue des enseignant.e-s, afin de maintenir la qualité et la reconnaissance de leur parcours.
- Un encouragement au développement des travaux interdisciplinaires et à la diffusion large des savoirs vers la Cité, permettant une formation citoyenne tout au long de la vie.

Lausanne, le 12 juillet 2021

Vision stratégique de la Faculté SSP 2021-2027	OBJECTIFS SYSTEMIQUES PROSPECTIFS (6)	OBJECTIFS OPERATIONNELS (20)	Délais de réalisation des objectifs opérationnels
Accompagner le changement d'échelle de la Faculté et son positionnement dans les processus décisionnels de l'Université avec l'ajustement des structures organisationnelles, des règlements et le renforcement des compétences des cadres	I. Réorganiser les structures de <b>gouvernance</b> stratégique : permettre la flexibilité pour des adaptations rapides aux changements futurs	4. Améliorer la coordination et la collaboration avec les différents niveaux de régulation intra-Unil et intra-Facultaire	Décembre 2024
		6. Suivi prévisionnel des besoins en infrastructures facultaires	Décembre 2025
		13. Améliorer l'organisation des UR (Centres, Observatoires, Plateformes, etc.) et de leurs rôles en lien avec les autres structures	Décembre 2025
		14. Renforcer l'équipe administrative	Décembre 2026
Préserver la qualité de l'enseignement en dépit de la progression des effectifs et du développement éventuel de l'enseignement numérique, tout en préservant l'essentiel de la relation enseignant-e - étudiant-e-s	II. Revaloriser la fonction d' <b>enseignement</b> : revoir l'organisation de l'offre et placer les étudiant-e-s au centre du système qualité	7. Renforcer la culture qualité dans l'enseignement	Décembre 2026
		8. Améliorer les conditions générales de l'enseignement et de l'apprentissage, notamment par un rééquilibrage des ressources	Septembre 2023
		9. Poursuivre le renforcement de la cohérence de l'offre des filières d'enseignement et de leurs cursus	Décembre 2026
		10. Favoriser le recours aux services centraux pour l'enseignement et l'apprentissage	Décembre 2026
Préparer à une internationalisation accrue de la recherche et le développement d'axes novateurs en lien avec les problématiques de société (numérisation, digitalisation, santé, durabilité, etc.)	III. Développer et soutenir une <b>recherche</b> de haut niveau en préservant liberté académique et qualité de l'enseignement	15. Renforcer le soutien à la recherche	Décembre 2026
		16. Réaffirmer notre approche holistique de l'évaluation	Décembre 2025
		17. Poursuivre notre incitation à cultiver la diversité des objets et des méthodes	Décembre 2024
Renforcer notre politique de gestion des ressources humaines, par l'accompagnement nécessaire aux évolutions en cours (internationalisation des parcours, incertitudes de carrière, surcharges, sentiment d'inefficacité, etc.)	IV. Accompagner les <b>carrières</b> dans leur développement et dans le respect de la diversité : poursuivre notre stratégie inclusive et améliorer la visibilité de l'évolution des fonctions	2a. Accompagner et soutenir une réflexion globale sur la durabilité sociale dans la Faculté	Décembre 2023
		3. Soutenir l'égalité des chances	Décembre 2024
		5. Renforcer la politique facultaire des ressources humaines	Décembre 2025
		12. Améliorer la formation des générations futures de chercheur-e-s	Décembre 2026
Revoir les structures de communication afin d'améliorer la circulation horizontale et verticale de l'information, revoir les formes et supports de cette communication et l'adapter à ces objectifs précis	V. Réorganiser la stratégie de <b>communication</b> , coordonner les niveaux de communication, y compris avec le niveau central	1. Améliorer la communication de la Faculté	Décembre 2023
		20. Développer la communication externe/interne de la recherche	Décembre 2025
Prendre en compte les nouvelles missions de l'Université et la valorisation des services rendus à la Cité : conférences publiques, interventions dans la presse, diffusion de connaissance par des voies médiatiques, mais aussi formation continue et autres interventions qui contribuent au rayonnement national et international de la Faculté	VI. Valoriser les nouvelles <b>missions</b> de l'Université : soutenir l'interdisciplinarité, l'innovation, la formation continue, la diffusion des connaissances dans la Cité	2b. Accompagner et soutenir une réflexion globale sur la durabilité environnementale	Décembre 2026
		11. Améliorer la répartition du temps entre la recherche et les autres activités	Juin 2023
		18. Préparer la Faculté aux transformations numériques	Décembre 2024
		19. Implanter les recommandations éthiques au sein de la recherche de la Faculté	Décembre 2023

**Tableau A : Articulation Vision Stratégique, Objectifs Systémiques Prospectifs et Objectifs Opérationnels du Plan de Développement**

NB: les numéros des 20 objectifs opérationnels renvoient à ceux figurant dans le PD structuré selon le canevas de l'AE - Gouvernance enseignement et recherche –

- A réaliser avant fin 2023 et 2024 – A réaliser avant fin 2025 et 2026 –



# Plan de développement de la Faculté SSP 2021-2027

incluant les Ressources (à disposition et besoins)

Direction : Demande impliquant un budget

Direction : Besoin de discussion et/ou de coordination

\*Priorité : (1) très importante ; (2) importante ; (3) moins importante

GOUVERNANCE									
Objectifs opérationnels	Actions	Moyens	Indicateurs de suivi	Responsabilité	Priorité*	Échéance	Ressources mobilisables à l'interne	Ressources mobilisables par les Services centraux	Ressources à développer par budgétisation et accords Direction
1. Améliorer la communication de la Faculté	1. Établir un plan de communication annuel	Définir les besoins prioritaires, les bénéfices attendus de la communication, les moyens RH engagés et le calendrier	Plan approuvé	Chargée de communication, DEDI	1	08.2022	x	En lien avec les Services centraux de la communication	
	2. Revoir l'organisation du service de communication et augmenter ses moyens	Mise en réseau avec le service de la communication de LIVES	Cartographie service et CC établi	Administratrice, DEDI	2	12.2022	x		
		Revoir le réseau avec instituts	Cartographie service et CC établi	Administratrice, DEDI	2	03.2022	x		
		Clarifier le fonctionnement du service, son calendrier et ses recommandations	Documents établis	Equipe communication	3	12.2023	x		
		Engager un·e chargé·e de communication pour renforcer les activités dans les instituts	CC établi et engagement	Administratrice	1	06.2021			
		Mettre en place une stratégie de suivi et d'organisations des réseaux sociaux	Rapport	Equipe communication	3	03.2023	x		
	3. Améliorer la communication interne	Établir un schéma de communication interne, attribuer un rôle aux UR dans la transmission de certaines informations	Validation schéma	Chargée de communication Commission de la Recherche Administratrice	1	06.2022	x		
Inviter un·e/des membres du Décanat dans les séances des Instituts (Bureau, Conseil / AG, etc.), selon l'actualité		Inventaire présentation	Décanat, Instituts, DEDI	3	Dès à présent	x			

Objectifs opérationnels	Actions	Moyens	Indicateurs de suivi	Responsabilité	Priorité*	Échéance	Ressources mobilisables à l'interne	Ressources mobilisables par les Services centraux	Ressources à développer par budgétisation et accords Direction
2. Accompagner et soutenir une réflexion globale sur la durabilité dans la Faculté  2a. Volet durabilité sociale	1. Promouvoir une meilleure articulation de la vie professionnelle et personnelle dans le respect des CDC et des taux d'engagement	Promouvoir une organisation télétravail-présentiel dans le cadre défini par l'UNIL, en particulier pour les PAT	Nombre de conventions établies	Administratrice	1	12.2021	x		
		Améliorer la prise en compte de la parentalité en cherchant à améliorer les correspondances entre calendrier scolaire et académique	Documentation des (in)satisfactions par le biais d'une enquête annuelle	VD-Durabilité	3	12.2023	x		Ouvrir une discussion avec la Direction sur le calendrier académique
		Mettre en place une politique de régulation des emails (envoi reporté la nuit et le weekend)	Documenter la satisfaction de la mise en place de la politique	Administratrice (SRH-CI)	1	12.2022		Collaboration services centraux (SRH-CI)	
	2. Adopter des actions de promotion de la qualité de la vie et la santé au travail	Mise en place d'actions concertées avec l'UNISEP, le Centre des sports, etc.	Suivi des inscriptions et nombre d'actions		VD-Durabilité	2	12.2023		Coordination avec les Services centraux (Centre des sports, Unisep, Médecine préventive, etc.)
2b. Volet Durabilité environnementale	3. Documenter et améliorer l'usage des outils de télétravail	Assurer une veille technologique et acquérir les outils Promouvoir leur utilisation Accompagner le personnel dans leur usage (formation)	Nombre de télétravailleurs. Nombre de formations suivies. Documentation des (in)satisfactions par le biais d'une enquête annuelle.	Équipe Informatique	1	Dès à présent	x	En collaboration avec le CI	
		4. Promouvoir la mobilité douce	Autoriser les arrivées et départs décalés pour faciliter les déplacements en vélo. A pied ou en bus/métro. Négocier avec Unibat des espaces de stationnement vélo Encourager les déplacements en vélo	Suivi nombre de demandes d'horaires décalés / emplacements vélos, etc.	VD-Durabilité + Administratrice	2	12. 2024		Coordination et négociation avec SRH, Unibat et Plateforme durabilité
	Politique de priorisation de la mobilité professionnelle durable (ex. train plutôt qu'avion pour les déplacements de durée moyenne)		Suivi évolution trajets train vs avion, etc.	VD-Durabilité + Administratrice	1	Dès à présent		Coordination avec VR Durabilité et Plateforme durabilité	

Objectifs opérationnels	Actions	Moyens	Indicateurs de suivi	Responsabilité	Priorité*	Échéance	Ressources mobilisables à l'interne	Ressources mobilisables par les Services centraux	Ressources à développer par budgétisation et accords Direction
2b.Volet Durabilité environnementale (suite)	5.Améliorer la qualité et le suivi du stockage de données de recherche	Systématiser le Data management plan	Nombre de data management plan déposés	Chargées de mission Recherche	2	12.2021	x		
		Définir les règles et lieux de stockage à respecter dans la Faculté en coordination avec les partenaires (Uniris, CI, FORS)	Établissement d'un document cadre informatique	Resp. Informatique, Chargées de mission Recherche	1	12.2021		Coordination et répartition avec Services centraux (Uniris, CI, Fors)	
		Ouvrir les espaces et en assurer le suivi	Nombre d'espaces ouverts	Resp. Informatique, Chargées de mission Recherche, Documentaliste	1	Dès à présent	x		
		Assurer un service technique dans ce domaine	Suivi des tickets via OTS	Équipe informatique	2	Dès à présent		Coordination avec Services centraux (CI)	
		Former les personnels à l'importance du stockage des données et à ses liens avec la durabilité	Nombre de personnes suivant la formation	Resp. informatique, Chargées de mission Recherche	3	06.2021	x		
6.Améliorer le caractère durable des consommables de tous types utilisés dans la faculté	Changement concret des machines à café, vaisselle jetable, eau, etc. Responsabiliser les utilisateurs face à l'implication de ses changements dans leur quotidien	Changements concrets des équipements et consommables		VD Durabilité + Administratrice	2	12.2026 Dès à présent		Coordination avec Unibat	
3.Soutenir l'égalité des chances	1.Clarifier avec les services centraux concernés (SRH, BEC) le socle de la politique applicable et appliquée à tous les personnels (PAT, Professeurs, CI, CE)	Assurer le suivi et la mise à jour du Plan Action Egalite Communication sur les mesures institutionnelles et information sur les mesures complémentaires et les ressources à disposition (ex. bourses Tremplin) Organisation d'informations lors des séances d'UR ou d'Institut	Communiqués Séances organisées	VD Égalité, Administratrice, Chargée de mission égalité	1	12.2022		Coordination, clarification rôles instances facultaires et centrales Services centraux (SRH, BEC, etc.)	Sollicitation en cours (2020) d'un 30% Chargée de mission Égalité
	2.Soutenir l'accès des femmes aux postes professoraux	Suivi statistique Formation des membres des Commissions de nomination aux biais de genre Soutenir la relève féminine	Statistiques établies Nombre de formations et de participant·e·s	VD Égalité, Chargée de mission égalité	1	Dès à présent	x		
	3.Mieux intégrer les questions de diversité et d'accueil des personnes ayant des besoins spécifiques	Clarifier les actions des services centraux et facultaires dans ce domaine et les diffuser	Répartition & Information sur sites web		VD Égalité, Adjointe AE, Administratrice	2	12.2024		Coordination, communication, clarifications Services centraux

Objectifs opérationnels	Actions	Moyens	Indicateurs de suivi	Responsabilité	Priorité*	Échéance	Ressources mobilisables à l'interne	Ressources mobilisables par les Services centraux	Ressources à développer par budgétisation et accords Direction
3.Soutenir l'égalité des chances (suite)	3.Mieux intégrer les questions de diversité et d'accueil des personnes ayant des besoins spécifiques (suite)	Relier et agir dans ce domaine au travers des principes d'égalité des chances	Élaborer un Plan d'action « Diversité et publics à besoins spécifiques »	VD Egalité, Chargée de mission égalité	3	12. 2023	x		
	4.Promouvoir l'adoption du langage épïcène	Diffuser les guides, former les personnels Accompagner les personnels dans la mise à jour des sites web	Nombre d'actions conduites	Chargée de mission égalité	2	Dès à présent	x	Coordination Services centraux (BEC, etc.)	
4.Améliorer la coordination et la collaboration avec les différents niveaux de régulation intra-Unil et intra-Facultaire	1.Analyser le fonctionnement de la Faculté et simplifier les procédures administratives internes	Mettre en place un groupe de travail Décanat avec une aide externe Identifier les procédures Mettre en place groupe de travail Services centraux - Faculté	Bilan groupe de travail (rapport)	Décanat, Administratrice	1	12.2021	x		
	2.Développer de nouveaux modes de coordination entre la Faculté et les Services centraux	Faciliter la connaissance des rôles et des missions des différentes instances	Séances d'information - newsletter	Décanat-DEDI	2	12.2021	x		
		Mettre en place des structures de coordination, souples et transversales au niveau opérationnel	Organigramme et séances de coordination	Décanat-DEDI	1	12.2022	x		
	3.Développer de nouveaux outils de gestion en lien avec les Services centraux	Repositionner les services de la faculté par rapport aux services centraux pour mieux définir et mieux répartir les charges entre niveau central et facultaire	Mise en place groupe Fac/Central au niveau opérationnel	Administratrice - Services centraux	1	12.2022		Coordination Services centraux, dont Unisis pour le suivi Qualité	
	4.Encourager et documenter la répartition équitable des responsabilités institutionnelles	Documenter l'engagement dans les fonctions à responsabilité (Présidences de CE, Direction d'Instituts, Décanat, etc.) et promouvoir le tournus	Tableau de suivi de l'engagement dans ces fonctions à responsabilité	Administratrice	3	12.2022	x		
		Développer la formation des membres de la Faculté aux règlements et procédures de gestion	Nombre de séances	DEDI- Directions -Instituts	3	12.2023	x		

Objectifs opérationnels	Actions	Moyens	Indicateurs de suivi	Responsabilité	Priorité*	Échéance	Ressources mobilisables à l'interne	Ressources mobilisables par les Services centraux	Ressources à développer par budgétisation et accords Direction
4. Améliorer la coordination et la collaboration avec les différents niveaux de régulation intra-Unil et intra-Facultaire (suite)	4. Encourager et documenter la répartition équitable des responsabilités institutionnelles (suite)	Travailler sur l'explicitation des attendus et l'adhésion des personnels à l'institution	Reformulation des cahiers des charges	Décanat, DEDI - SHR	2	12.2021		Coordination avec le SRH	
	5. Réorganiser les conditions d'accueil et d'insertion des nouveaux personnels enseignants	Mentorat et accompagnement à l'acquisition d'une culture administrative commune au sein de la Faculté	Nombre de séances de mentorats / institut	Directions Instituts - DEDI	3	12.2024	x		
	6. Généraliser la formation et l'usage d'outils numériques à tous les niveaux	Développer les formations des personnels à ces outils et faciliter l'accès aux formations	Nombre de formations	Responsable Informatique	2	12.2022		Coordonner avec les Services centraux	
5. Renforcer la politique facultaire des ressources humaines	1. Clarifier les parcours de carrière	Clarifier les rôles et les missions par statut (PO, PAS, Responsable de recherche, secrétaire de direction et d'unité, etc.)	Information & Formation	Décanat, Administratrice - SRH	1	12.2022		Coordination avec Services centraux Direction-SRH, etc.	
		Clarifier et communiquer largement les conditions de stabilisation et de promotion	Révision de la Directive 1.2 Information dans les séances d'institut	Décanat - Direction	2	12.2021		Coordination avec Services centraux VR RH	
		Améliorer la mobilité interne UNIL pour les PAT Assurer les conditions de formation et de carrière	Documentation suivi formation & mobilité PAT	Administratrice-SRH	3	12.2024		Coordination avec Services centraux SRH	
	2. Renforcer l'accompagnement des personnels enseignants	Clarifier les principes de rattachement des personnels aux instituts et aux unités de recherche	Revoir le règlement des UR	Décanat, Administratrice	3	12.2022	x		
		Améliorer le suivi des cahiers des charges des enseignants	Suivi régulier documenté	Doyenne, Chargée de mission RH	1	12.2021	x		
		Assurer la cohérence du suivi annuel des personnels (doctorants, assistants, PAT recherche).	Mise à jour des cahiers des charges Nombre de formations suivies Implication institutionnelle	VD Relève & Égalité, Chargée de mission RH	1	06.2022	x		

Objectifs opérationnels	Actions	Moyens	Indicateurs de suivi	Responsabilité	Priorité*	Échéance	Ressources mobilisables à l'interne	Ressources mobilisables par les Services centraux	Ressources à développer par budgétisation et accords Direction
5. Renforcer la politique facultaire des ressources humaines (suite)	2. Renforcer l'accompagnement des personnels enseignants (suite)	Favoriser l'accès des personnels aux outils de gestion des ressources humaines et aux formations spécifiques offertes	Nombre de formations suivies	Administratrice, Chargée de mission RH, SRH	3	12.2025	X		
	3. Accompagner la relève scientifique et valoriser son activité	Assurer le suivi et la mise à jour du Plan Relève	Documentation des actions mises en œuvre	VD Relève - Direction	2	Annuel			Discussion sur rôle des 1ers assistants (enseignement lien avec LuL)
6. Suivi prévisionnel des besoins en infrastructures facultaires	1. Planifier la répartition des locaux à l'interne	Revoir la répartition des locaux à l'interne à court terme (répartition bureaux, aménagement des espaces vides, etc.) en fonction de l'évolution des effectifs	Nombre de bureaux partagés Création de nouveaux espaces de travail	Décanat, Administratrice, Instituts	2	Annuel	X	Coordination avec les Services centraux (Unibat, etc.)	
	2. Initier une gestion prévisionnelle des infrastructures	Documenter les besoins en infrastructures à moyen et long terme	Tableau prévisionnel des besoins à moyen (5 ans) et long terme (sur 10 ans)	Doyen·ne, Administratrice, Décanat, Unibat, Direction	3	12.2025		UNIBAT	Initiation de discussions avec la Direction pour la gestion prévisionnelle infrastructures Facultaires
	3. Augmenter le budget de fonctionnement de la Faculté	Suivi des crédits d'investissements Equipements des labos	Suivi Budgétaire	Doyen·ne, Administratrice, Direction	2	Annuel			Initiation de discussions avec la Direction pour la gestion prévisionnelle

## ENSEIGNEMENT

Objectifs opérationnels	Actions	Moyens	Indicateurs de suivi	Responsabilité	Priorité*	Échéance	Ressources mobilisables à l'interne	Ressources mobilisables par coordination avec les Services centraux	Ressources à développer par budgétisation et accords Direction	
7. Renforcer la culture qualité dans l'enseignement	1. Soutenir les enseignant·e·s dans leurs missions	Recommander la participation à la formation de base du CSE à tous les nouveaux enseignant·e·s	Vérification de la participation lors de l'évaluation à la fin de la période probatoire	Commissions d'enseignement de filière, Commission d'enseignement faculté	2	12.2020	x	Coordination Services centraux CSE		
		Disposer d'un conseiller pédagogique à niveau de la Faculté	Accord avec le CSE	Décanat, Administratrice	3	12.2026		Coordination Services centraux CSE	Négociations budgétaires poste conseiller pédagogique	
		Développer une politique proactive d'accompagnement par l'ingénieure pédagogique	Interventions de l'ingénieure pédagogique	VD enseignement, Administratrice	1	12.2021	x			
	2. Valoriser les engagements pédagogiques et l'innovation pédagogique	Favoriser l'accès au FIP aux enseignants, mais aussi à des groupes d'enseignants	Nombre de FIP	Ingénieur·e et conseiller·ère·s pédagogiques		3	12.2026	x		
		Soutenir les innovations pédagogiques pour les enseignements à grands effectifs	Innovations pédagogiques	Ingénieur·e pédagogique		1	12.2021	x		
		Créer une Journée annuelle de l'innovation pédagogique	Mise en place de la journée	CEFAC		2	12.2023	x		
	3. Valoriser les compétences et l'engagement pédagogiques des nouvelles aux enseignant·e·s	Valoriser les compétences pédagogiques lors des recrutements	Rapport commission de présentation	Décanat, Administratrice		1	Dès à présent	x		
		Valoriser l'engagement pédagogique pendant la période probatoire	Rapport d'auto-évaluation à la fin de la période probatoire	Décanat, Administratrice		2	Dès à présent	x		

Objectifs opérationnels	Actions	Moyens	Indicateurs de suivi	Responsabilité	Priorité*	Échéance	Ressources mobilisables à l'interne	Ressources mobilisables par coordination avec les Services centraux	Ressources à développer par budgétisation et accords Direction
8. Améliorer les conditions générales de l'enseignement et de l'apprentissage dont rééquilibrage des ressources	1. Mise en adéquation des ressources et rééquilibrage avec les effectifs croissants	Augmenter les effectifs enseignants dans le domaine de la psychologie et des sciences du sport	Taux Bossard et statistiques	Décanat, Administratrice	1	Dès à présent		Coordination avec Unis	Négociations Budget avec Direction 5 ans – nouveaux postes
		Augmenter, réallouer et réorganiser l'encadrement par le corps intermédiaire inférieur	Taux Bossard et statistiques, Cahiers des charges	Décanat, Instituts, DEDI	1	01.09.2023			Négociations Budget avec Direction
		Accompagner les stratégies de promotion des cursus dont les effectifs restent limités	Définir les besoins prioritaires et les bénéfiques attendus de la com. Définir les moyens et le calendrier	VD enseignement, Chargée de communication, DEDI, CE de Filière	3	Dès à présent	x	Coordination Service centraux. Communication	
		Renforcer le secrétariat Affaires étudiantes et enseignement du Décanat	Définir le cahier des charges	Adjointe aux AE, Administratrice	1	12.2020			Négociation Budget secrétariat
	2. Analyser les intérêts et des limites des nouvelles modalités d'enseignement et intégrer celles jugées pertinentes (en ligne et autres modalités)	Mener une étude sur différentes modalités d'enseignement – distanciel – présentiel – liens entre les deux, etc.	PV commissions pédagogiques	CEFAC, CE filière	2	01.09.2023	x	Coordination Services centraux CSE	
	3. Alléger les plans d'études pour assurer des horaires plus appropriés aux étudiants	Mesurer et réguler le nombre moyen d'heures de cours et de travail personnel et en stage hebdomadaire des étudiant·e·s dans les différents cursus	PV commissions pédagogiques	CEFAC, CE filière	1	01.09.2023	x		
	4. Revoir l'ensemble des procédures d'évaluation et diminuer le nombre d'examens en session	Programmation de discussions au sein des commissions d'enseignement des instituts, de la commission d'enseignement de la faculté, puis du conseil de la faculté	PV commissions pédagogiques + liste examens Sylviacad	VD enseignement, CE filière, CEFAC	1	01.09.2023	x		
	5. Simplifier l'organisation des surveillances d'examen	Programmation préalable simplifiée et répartition équitable des surveillances d'examen entre tous les enseignant·e·s et les assistant·e·s	Procédure	Décanat, Administratrice, Adjointe aux AE	1	01.09.2021	x		



Objectifs opérationnels	Actions	Moyens	Indicateurs de suivi	Responsabilité	Priorité*	Échéance	Ressources mobilisables à l'interne	Ressources mobilisables par coordination avec les Services centraux	Ressources à développer par budgétisation et accords Direction
8. Améliorer les conditions générales de l'enseignement et de l'apprentissage dont rééquilibrage des ressources (suite)	6. Réexamen des répartitions des sessions d'examens	Mener des discussions impliquant étudiants, enseignants et PAT, à partir des données chiffrées sur les sessions d'examens pour réduire la charge afférente sans pénaliser les étudiant·e·s	PV Conseil FAC et Règlements d'études	Décanat, Administratrice, Adjointe aux AE	1	01.09.2023	x		
	7. Inscription automatique aux évaluations	Modifier la procédure d'inscription aux enseignements et aux évaluations	Plans et règlements d'études	Décanat, Administratrice, Adjointe aux AE	1	01.09.2023	x		
9. Poursuivre le renforcement de la cohérence de l'offre des filières d'enseignement et de leurs cursus	1. Poursuivre la mise en cohérence entre enseignements fondamentaux et spécialisations	Travail au sein des CE de filières pour définir les fondamentaux par cursus, puis les enseignements spécifiques des spécialités	Plans d'études	CE filière, CEFAC	2	12.2026	x		
	2. Analyser l'offre de formation par cursus et l'adapter aux objectifs pédagogiques et aux moyens à disposition	Identifier les enseignements à faible effectif depuis 2015	Plans d'études	VD enseignement, Adjointe aux AE, présidents CE, CEFac	1	12.2021	x		
		Identifier les enseignements redondants	Liste des enseignements avec les effectifs depuis 2015	CE filière, CEFAC	1	12.2021	x		
		Réorganiser l'offre de formation avec les enseignant·e·s et les étudiant·e·s	Liste des enseignements redondants	CE filière, CEFAC	1	12.2023	x		
	3. Favoriser et adapter des enseignements transversaux	Introduire et améliorer la visibilité du numérique dans les cursus	Plans d'études	CEFAC, groupes de travail de CE de filières	1	12.2022	x		
		Consolider les enseignements incluant les questions d'égalité et de genre et les ouvrir à toutes les filières	Plans d'études	CEFAC, BEC et CE Filières	2	12.2023	x	Collaboration BEC	
		Favoriser les enseignements incluant les questions de durabilité et les ouvrir à toutes les filières	Plans d'études	CEFAC, VD durabilité et CE filières	2	12.2023	x	Collaboration Centre Interdisciplinaire de Durabilité	
10. Favoriser le recours aux services centraux pour l'enseignement et l'apprentissage	1. Mieux communiquer sur les services centraux pour l'enseignement et l'apprentissage	Identifier et structurer les relais entre service central et membres de la faculté	Nombre de séances organisées	VD enseignement, Adjointe aux AE	3	12.2026		Coordination Services centraux enseignement	
	2. Évaluer l'éventuel besoin de rapprocher le service aux utilisateurs	Discuter avec la Direction	PV CE UNIL	Décanat, Administratrice	3	12.2026		Coordination/Direction/Chefs de service	

RECHERCHE										
Objectifs opérationnels	Actions	Moyens	Indicateurs de suivi	Responsabilité	Priorité *	Échéance	Ressources mobilisables à l'interne	Ressources mobilisables par coordination avec les Services centraux	Ressources à développer par budgétisation et accords Direction	
11. Améliorer la répartition du temps entre la recherche et les autres activités	1. Ouvrir un chantier de mise à plat des différentes activités des enseignants-chercheurs	Étudier les leviers possibles pour libérer du temps long pour la recherche	Rapport des actions mises en place	VD Recherche - Commission de la Recherche - Direction	1	12.2021	x		Négociations espacement des congés scientifiques	
		Mettre en place des procédures de régulation des différentes activités pour sanctuariser les temps de recherche	Documentation des activités et répartition des temps	VD Recherche - Commission de la Recherche	2	06.2023	x			
	2. Dégager des périodes de temps pour la recherche	Étudier l'intégration des activités d'encadrement (mémoires) dans le volet enseignement du cahier des charges	CdC établi	Doyen, VD relève	2	12.2021	x			
12. Améliorer la formation de la génération future de chercheurs	1. Améliorer le cadre de suivi des thèses	Recenser les pratiques actuelles d'encadrement des thèses	Nombre max de doctorants/prof Groupe travail Évaluation enseignants	VD Recherche, Commission de la Recherche, bureau des thèses	2	12.2021		Coordination Graduate Campus-Faculté		
	2. Faciliter les mobilités courtes à l'étranger pour les doctorant.e.s	Informier et diffuser sur les conditions de ces mobilités – Budget fonctionnement Instituts	Nombre de mobilités financées Suivi budgétaire	Instituts	3	En continu	x	Commission recherche UNIL-Bourses mobilité		
	3. Repenser les différentes écoles et les programmes doctoraux offerts à disposition	Préciser les objectifs, le rôle, les formes possibles de ces formations doctorales et des attributions de crédits associées	Nombre séances d'information spécifiques Infos sur programmes	VD Recherche, Responsables des écoles, bureau des thèses	3	12.2025	x			
			Affiner le suivi du parcours doctoral en re précisant les missions du Graduate Campus et celles de la faculté	Accord cadre définissant les missions	VD Recherche, VD Relève, bureau des thèses	1	06.2021		Coordination Graduate Campus-Faculté	
			Développer une stratégie pour situer nos programmes doctoraux à l'échelle nationale et internationale	Document Stratégique	Commission de la Recherche, VD Recherche, Direction Écoles Doctorales	2	12.2026	x		

Objectifs opérationnels	Actions	Moyens	Indicateurs de suivi	Responsabilité	Priorité *	Échéance	Ressources mobilisables à l'interne	Ressources mobilisables par coordination avec les Services centraux	Ressources à développer par budgétisation et accords Direction	
13. Améliorer l'organisation des UR (Centres, Observatoires, Plateformes, etc.) et de leurs rôles en lien avec les autres Structures	1. Mieux définir et articuler les missions, les rôles et les fonctions de chaque type d'UR	Réviser le Règlement des UR et spécifier mieux les rôles des différentes structures	Règlement	VD Recherche, Administratrice	1	12.2021	x			
		Analyse et ajustement du mode de financement des UR au nouveau règlement.	Règlement et Budget	VD Recherche, Administratrice, DEDI	3	12.2025	x			
	2. Clarifier le rôle des représentants des instituts dans la Commission de la Recherche	Documenter les interactions existantes	Interventions dans Conseils Instituts et PV Instituts		Commission de la Recherche, DEDI, Directions d'Instituts	2	12.2025	x		
		Établir un cahier des charges des missions des représentants des Instituts								
14. Renforcer l'équipe administrative	1. Redéfinir les missions de chaque niveau d'administration de la recherche : « UR », Institut, Décanat, Direction	Mise à plat et construction d'un organigramme fonctionnel négocié avec les différents niveaux structurels	Cartographie service et CC établi	Administratrice, Directions d'Instituts	2	12.2024	x			
		2. Augmenter l'aide administrative décanale et dans les instituts pour la recherche	Définir les besoins - Répertoire des ressources existantes - Identifier des synergies possibles	Rapport	VD Recherche, DEDI, Administratrice	1	12.2022	x		
	Mettre en place une convention avec le CI ou voir dans les instituts pour recruter un ingénieur informatique pour la recherche		Documenter besoins Rapport Convention ou engagement	VD Recherche, Administratrice, Décanat	1	06.2022		Convention/Coordination CI	Convention ou négociation budgétaire soutien inform.recherche	
	Documenter transfert de charges administratives sur enseignants dans le cadre de la recherche (Demandes au fonds national, etc.)		Rapport	VD Recherche, Commission de la Recherche, Instituts, Administratrice, Chargées de mission recherche	3	12.2021	x			
	Poursuivre le renforcement de l'administration des instituts (Administratrice d'institut)		CdC et recrutement	Administratrice, Directions d'Instituts	2	12.2026			Négociation budgétaire, Poste Administratrice Institut	
15. Renforcer le soutien à la recherche	1. Développer la souplesse, la légèreté et la rapidité des soutiens à la recherche et à l'innovation	Maintenir la simplicité et l'efficacité des soutiens à la recherche facultaire	Évaluation des soutiens à la recherche toutes les 3 ans	Commission de la Recherche, VD Recherche	3	12.2026	x			

Objectifs opérationnels	Actions	Moyens	Indicateurs de suivi	Responsabilité	Priorité *	Échéance	Ressources mobilisables à l'interne	Ressources mobilisables par coordination avec les Services centraux	Ressources à développer par budgétisation et accords Direction
15. Renforcer le soutien à la recherche (suite)	2. Améliorer l'accueil de longue durée pour des chercheurs invités	Créer une marche à suivre et calendrier Collaboration avec le Vortex (voir si place réservée UNIL)	Nombre de chercheurs invités	Administratrice, Chargées de mission recherche, Chargées de mission RH	2	12.2021		Collaboration Services centraux, RI, et Vortex	
16. Réaffirmer notre approche holistique de l'évaluation de la recherche	1. Expliciter les attentes en termes de recherche, de productions, en termes de procédures et d'éthique	Séances d'information commission éthique Diffusion informations Lettre SSP	Nombre de séances et articles	Commission d'éthique, VD Recherche, Commission de la recherche	2	12.2025			
	2. Poursuivre notre veille des différents indicateurs de suivi de la recherche	Établir et partager les indicateurs de suivi de la recherche facultaire	Liste des indicateurs Procédure régulière d'actualisation indicateurs toutes les 3 ans	Dicastère Recherche, Commission de la recherche	3	12.2023	x		
	3. Mieux reconnaître, et valoriser la diversité des activités scientifiques des chercheurs académiques	Améliorer le renseignement et la présentation des activités scientifiques par les chercheur·e·s sur Unisciences	Séances information Uniscience et valorisation Nombre de pages Unisciences	VD Recherche, Chargée de mission qualité	3	12.2021	x		
17. Poursuivre notre incitation à cultiver la diversité des objets et des méthodes	1. Valoriser l'interdisciplinarité en SHS et au-delà	Documenter le nombre de projets interdisciplinaires Soutenir des projets interdisciplinaires innovants	Rapport chiffré Réflexion soutiens spécifiques	Décanat, VD Recherche, Commission de la Recherche	1	12.2022	x	Coordination VR Recherche	
	2. Valoriser la diversité des méthodes	Développer une culture interne qui soutienne la diversité des méthodes	Journée de la recherche	VD Recherche, Commission de la Recherche	1	12.2024	x		
18. Préparer la Faculté aux transformations numériques dans le monde la Recherche	1. Assurer la diffusion des publications en open access	Serval et accompagnement dans relations avec éditeurs	Séances information Suivi du nombre de dépôts	VD Recherche, Commission de la Recherche	1	12.2024	x	Collaboration avec le Dicastère Recherche de la Direction	
	2. Faciliter le travail collaboratif et le partage des données	Mise en place d'espaces dédiés aux projets recherche	Nombre espaces	Administratrice, Chargées de mission recherche, Equipe informatique	1	12.2022		Collaboration et coordinations avec CI & Uniris	

Objectifs opérationnels	Actions	Moyens	Indicateurs de suivi	Responsabilité	Priorité *	Échéance	Ressources mobilisables à l'interne	Ressources mobilisables par coordination avec les Services centraux	Ressources à développer par budgétisation et accords Direction
18. Préparer la Faculté aux transformations numériques dans le monde de la Recherche (suite)	3. Mettre en place les conditions d'un archivage efficient des données (mise à disposition du monde de la recherche)	Convention avec FORS, Collaboration Uniris et CI	Données mises à disposition	Administratrice, Chargées de mission recherche, Équipe informatique	2	12.2023		Collaborations et coordinations avec CI, Uniris, FORS	Négociation budgétaire postée informatique type LIVES
	4. Faciliter l'accès aux outils informatiques utiles	Inventorier les besoins Clarifier les outils à disposition, procédure d'actualisation annuelle Mettre en place des formations	Inventaire, nombre de licences, document cadre informatique SSP	Chargées de mission recherche, Équipe informatique	2	12.2021	x	Collaboration CI	
19. Implanter les recommandations Éthique au sein de la recherche de la Faculté	1. Mettre en place de la commission d'éthique	Documenter le fonctionnement Écrire le règlement Composer la Commission	Évaluer son fonctionnement à 1 an	Décanat, Direction	1	12.2019		Coordination avec les Services centraux, Com éthique Unil	
	2. Former les étudiants de master	Cours + à travers le dépôt concernant leur mémoire	Nombre de mémoires soumis, inscrits aux cours	Directeur mémoire, Commission éthique	2	12.2023	x	Coordination avec la CER UNIL	
	3. Assurer informations et formation des chercheurs	Newsletter, FORS, Uniris	Nombre et Qualité des dépôts	Chargées de mission Recherche	2	Dès à présent en continu	x		
	4. Faciliter les dépôts à la commission d'éthique	CdC de la base de données Développement base de données Mise à dispo des chercheurs de la BdD	Existence base	Décanat, Chargées de mission Recherche	1	12.2019		Coordination Dicastère Recherche UNIL et CI	
20. Développer la communication externe sur la recherche	1. Établir un plan de communication annuel pour le volet Recherche	Définir les besoins prioritaires de communication à l'interne et à l'externe (bénéfices attendus, moyens, calendrier)	Plan approuvé	Commission de la Recherche, Équipe communication, UR DEDI, Administratrice	1	08.2022	x		
	2. Améliorer la coordination des ressources de communication entre les UR, les instituts et la Faculté	Établir un schéma de communication interne, attribuer un rôle aux UR dans la transmission de certaines informations, coordonner les séances	Schéma approuvé	Commission de la Recherche, chargée de communication, UR DEDI, administratrice	2	03.2022	x		
	3. Revoir la présentation de la Recherche sur site SSP	Simplifier la présentation afin de promouvoir l'accès direct à la recherche plutôt que la structure	Architecture site	Équipe communication, Chargées de mission Recherche, Commission de la Recherche	1	12.2023	x	Coordination Unicom	

Objectifs opérationnels	Actions	Moyens	Indicateurs de suivi	Responsabilité	Priorité	Échéance	Ressources mobilisables à l'interne	Ressources mobilisables par coordination avec les Services centraux	Ressources à développer par budgétisation et accords Direction
20. Développer la communication externe sur la recherche (suite)	4. Améliorer la visibilité des recherches et des chercheur·e·s, y compris doctorant·e·s et post-docs	Mettre à jour Unisciences, fournir du contenu, retravailler les textes Systématiser la présentation des thèses en cours sur les sites web Créer des pages Unisciences pour les doctorants externes et les rattacher aux UR	Qualité info Unisciences Site web Pages créées	UR, Équipe Communication Chargée de mission Recherche, Secrétariats d'instituts	3	12.2021	x	Coordination Unicom	
	5. Accroître la visibilité médiatique des diverses activités de la Faculté	Aide et formation au sein des UR à la présentation de contenu Info régulière à UNICOM (G. Falbriard) Re-discussion avec UNICOM de la coordination et répartition Constitution d'un carnet d'adresse média SSP	Nombre de retombées médiatique Nombre d'actions communes avec le service de médiation culturel Nombre d'actions communes avec UNICOM	VR Recherche, UR, Équipe Communication	2	12.2024	x	Coordination UNICOM & Service culture et médiation scientifique	
	6. Poursuivre l'accompagnement des enseignants au renseignement régulier de leurs pages Unisciences	Rencontrer individuelles chercheurs et responsables d'UR Créer un Tutoriel	Nombre de fiches non renseignées Tous sites web en Anglais	Chargée de mission Recherche, Instituts, UR	1	12.2025	x		