

# Stratégie Ressources Humaines pour la Recherche à l'Université de Technologie de Compiègne

Mise en œuvre des principes de la  
« Charte européenne des chercheurs » et  
du « Code de conduite de recrutement des chercheurs »

Juin 2016

**Mise en œuvre des principes de la « Charte européenne des chercheurs »  
et du « Code de conduite de recrutement des chercheurs »  
à l'Université de Technologie de Compiègne, France**

<b>1</b>	<b>Préambule.....</b>	<b>3</b>
1.1	Cadre européen.....	3
1.2	Cadre national.....	4
<b>2</b>	<b>Démarche de l'UTC vers la labellisation européenne « HR Excellence for Research » .....</b>	<b>5</b>
2.1	Contexte local.....	5
2.2	Groupe de travail.....	5
2.3	Méthodologie.....	7
2.4	Calendrier.....	8
<b>3</b>	<b>Résultats de l'évaluation interne .....</b>	<b>9</b>
3.1	Analyse du SWOT.....	9
3.2	Points et perspectives d'amélioration.....	10
3.3	Publicité et visibilité.....	11
<b>4</b>	<b>Plan d'actions HRS4R de l'UTC 2016-2019 .....</b>	<b>12</b>
4.1	Stratégie Ressources Humaines pour la Recherche à l'UTC.....	12
4.2	Plan d'actions UTC.....	12
<b>5</b>	<b>Annexes .....</b>	<b>16</b>
5.1	Organisation de l'UTC.....	16
5.2	Structuration de la Direction des ressources humaines de l'UTC.....	17
5.3	Structuration de la Direction à la recherche de l'UTC.....	17
5.4	Répartition des personnels au sein des unités de recherche de l'UTC.....	18
5.5	Composition des instances de l'UTC consultées dans le cadre de la démarche.....	18
5.6	Glossaire.....	20

# 1 Préambule

## 1.1 Cadre européen

Suite à la résolution du Conseil de l'Union européenne du 10 novembre 2003 (JO C 282 du 25.11.2003, pp1-2. Résolution du Conseil du 10 novembre 2003 sur la profession et la carrière des chercheurs au sein de l'Espace européen de la recherche), la Commission a œuvré à l'élaboration d'une charte européenne du chercheur et d'un code de conduite pour le recrutement des chercheurs.

La **Charte européenne du chercheur** et le **Code de conduite pour le recrutement des chercheurs** (Charter & Code) ont été publiés par la Commission européenne en 2005, afin d'attirer les meilleurs chercheurs du monde et d'encourager les jeunes à s'engager dans des carrières scientifiques. Ce Charter & Code est constitué de :

- ✓ 40 principes pour favoriser la mobilité et la carrière des chercheurs dans l'EER (Espace européen de la recherche) en termes de recrutements et conditions de travail notamment.
- ✓ 4 axes principaux :
  - Principes éthiques et responsabilités professionnelles
  - Recrutement, développement de carrière, mobilité
  - Conditions de travail et de sécurité, environnement professionnel
  - Formation

⇒ **L'UTC (Université de Technologie de Compiègne) a signé la Charte européenne du chercheur en février 2008 et a entamé une réflexion sur ces principes.**

La **Stratégie de Ressources humaines pour les chercheurs** (HRS4R - Human Resources Strategy for Researchers) a été lancée par la Commission européenne en 2008. La Commission européenne incite les établissements d'enseignement supérieur européens à adhérer à cette stratégie, notamment à travers les actions Marie Skłodowska-Curie.

Depuis 2014, dans le cadre du 8<sup>ème</sup> programme cadre (Horizon 2020), figure une forte recommandation via l'article 32.2 (*consequences of non-compliance*) de la convention de subvention (Grant agreement) de mettre en place la stratégie (obtention du label HRS4R).

La Commission européenne a organisé une journée d'information (Info Day) en octobre 2015, à laquelle a participé le groupe projet HRS4R de l'UTC.

⇒ **L'UTC a mis en place un chantier d'amélioration continue en juin 2015 et a décidé de solliciter le label « HR Excellence for Research ».**

## 1.2 Cadre national

Le Ministère de l'Éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche (MENESR) a décidé d'accompagner la démarche des établissements d'enseignement supérieur français en publiant, en concertation avec la Conférence des présidents d'université (CPU) et l'Agence de mutualisation des universités et établissements (AMUE), en septembre 2015 la liste des textes législatifs et réglementaires relatifs aux 40 points du Charter & Code. Ces données ont été reportées dans les deux premières colonnes de la GAP-Analysis de l'UTC.

De plus, le MENESR a organisé une journée à l'attention des établissements français souhaitant s'engager dans la démarche HRS4R afin d'obtenir le label d'excellence HR en 20 novembre 2015, journée à laquelle a participé le groupe de projet HRS4R de l'UTC.

Le système français est très encadré par la législation :

- le recrutement des enseignants-chercheurs et des ingénieurs de recherche titulaires (fonctionnaires) est national,
- chaque chercheur est affecté officiellement à un établissement,
- le temps de travail d'un enseignant-chercheur est statutairement réparti en 50% pour l'enseignement et 50% pour la recherche,
- les modalités d'évolution de la rémunération et de la carrière des personnels titulaires sont régies par des grilles indiciaires,
- les titulaires sont répartis en 3 catégories (A, B et C), les chercheurs (au sens large du terme) appartiennent à la catégorie A,
- il existe un diplôme français au-delà du diplôme de doctorat : l'Habilitation à diriger des recherches (HDR) pour légitimer la direction de thèses,
- il existe un statut d'attaché temporaire d'enseignement et de recherche (ATER) qui permet d'avoir une expérience d'une à deux années d'enseignement et de recherche, pour se préparer à une éventuelle carrière académique

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2010, l'UTC fait partie des établissements français disposant d'une certaine autonomie au sens de la Loi relative aux libertés et responsabilités des universités (LRU) d'août 2007, en matière de gestion budgétaire et de gestion des ressources humaines notamment.

## **2 Démarche de l'UTC vers la labellisation européenne « HR Excellence for Research »**

### **2.1 Contexte local**

L'Université de Technologie de Compiègne (UTC) est un Établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel (EPSCP) et constitue un modèle original dans l'enseignement supérieur français car elle combine dans ses statuts les atouts d'une université publique avec ceux d'une grande école d'ingénieurs.

L'UTC est membre fondateur de la Comue Sorbonne Universités (Communauté d'universités et d'établissements, statut créé par la loi n°2013-660 du 22 juillet 2013).

L'UTC délivre les diplômes suivants :

- Ingénieur 3600 étudiants / 750 diplômés par an
- Master 380 étudiants / 150 diplômés par an
- Docteur 330 doctorants / 70 diplômés par an

L'UTC propose également des licences professionnelles et des parcours de formation continue.

L'UTC compte 1032 personnels répartis en :

- 399 Personnels administratifs et techniques (titulaires ou contractuels)
- 633 Chercheurs, enseignants-chercheurs (titulaires ou contractuels)

La répartition des personnels au sein des unités de recherche de l'UTC se trouve en annexe.

L'organisation de l'UTC ainsi que la structuration des directions à la recherche et des ressources humaines figurent en annexe.

### **2.2 Groupe de travail**

La démarche au sein de l'UTC vers la labellisation s'est articulée autour du travail de 3 groupes :

- Groupe Projet HRS4R :

Ce groupe est composé de :

- Lydia Vignolle-Dupré (Direction des ressources humaines), Responsable du pôle paie et rémunération
- Marion Kaczowski (Direction à la recherche / École doctorale), Responsable administrative des pôles doctoral et académique
- Dr Stéphanie Rossard (Direction à la recherche / Pôle ingénierie de projets), Responsable des projets européens et internationaux

Ce groupe projet a été missionné par la direction de l'UTC notamment pour ses champs de compétences et sa vision transversale de l'activité de l'établissement : aspects règlementaires, financiers et administratifs des ressources humaines, montage et gestion de projets de recherche, développement de la recherche à l'Europe et à l'international, pilotage de l'école doctorale, gestion du Conseil scientifique.

Ce groupe est chargé de mettre en œuvre la démarche de réflexion, puis d'implémentation du projet.

- Comité de pilotage (COPIL) :

Ce groupe est composé de :

- Mme Sabine Braule, la Directrice des ressources humaines,
- Pr Bruno Bachimont, le Directeur à la recherche,
- Pr Olivier Gapenne, le Directeur de l'École doctorale,
- Dr Olivier Schoefs, le Directeur aux relations internationales,
- M. Roqueplan, le Directeur général des services,
- Le Groupe Projet HRS4R.

Ce groupe a été chargé des missions suivantes :

1. Évaluer l'analyse des Forces / Faiblesses / Opportunités / Menaces de la situation actuelle de l'UTC ;
2. Conforter ce premier bilan par l'analyse complète des 40 points de la GAP-Analysis ;
3. Avaliser un certain nombre d'actions à mettre en œuvre pour atteindre les objectifs visés et proposés ;
4. Soumettre à validation ces différents documents par le Conseil d'administration (ainsi que par le Conseil scientifique et le Comité technique) ;
5. Autoriser la publication de la démarche sur le site institutionnel, en parallèle de l'envoi à la Commission européenne pour validation et labellisation.

- Panel de consultation :

Ce groupe est composé d'un panel de chercheurs de toutes catégories : maître de conférences, professeur des universités, chercheur CNRS, enseignant-chercheur contractuel, PRAG, professeur émérite, ingénieur de recherche, post-doctorant, doctorant.

15 personnes ont été sollicitées, 8 ont participé aux deux réunions de consultation.

- Pr Dominique Barthès-Biesel, Professeur émérite, Laboratoire de Biomécanique et Bioingénierie (BMBI), UMR CNRS 7338.
- Dr Magali Bosch, Enseignant-chercheur, Laboratoire de recherche en mécanique (ROBERVAL), UMR CNRS 7337.
- Somik Chakravarty, doctorant, Laboratoire Transformation intégrée de la matière renouvelable (TIMR), EA 4297. Il fait sa thèse dans le cadre du projet européen du 7<sup>ième</sup> PCRD, ITN TMAPPP.
- Céline de Araujo, assistant ingénieur, Direction aux Relations internationales.
- Pr Christophe Egles, Enseignant-chercheur, Laboratoire BMBI, UMR CNRS 7338. Il a une grande expérience de la recherche américaine (il a travaillé 2 ans au MIT et 6 ans et demi à l'Université de Tufts, Boston). Il a été vice-président du Conseil d'administration de l'UTC de 2013 à 2015 et en est toujours membre élu.
- Dr Martin Morgeneyer, Enseignant-chercheur contractuel, Laboratoire TIMR, EA 4297. Il a aussi été Directeur aux Relations internationales de l'UTC de 2007 à 2011. Il est également impliqué dans des projets européens, Réseaux ITN relevant des Actions Marie Curie.
- Dr Anne-Virginie Salsac, Chargée de recherche CNRS, Laboratoire BMBI, UMR CNRS 7338. Elle est membre élu du Conseil scientifique de l'UTC depuis 2013. Elle a été professeur et chercheur invité à University College of London (2006-2011), et est Professeur invité du Queen Mary University de Londres depuis 2014.
- Dr Olivier Schoefs, Enseignant-chercheur, Laboratoire TIMR, EA 4297. Il est Directeur aux Relations internationales de l'UTC depuis 2013.

Ce panel de consultation est consulté à deux reprises sur l'ensemble des 40 points de la Charte et sur les actions proposées par le Comité de pilotage. Certaines actions ont ainsi été encouragées et intégrées dans le plan d'action. D'autres au contraire ont été écartées au vu du retour du panel de consultation au profit de nouvelles proposées par ce dernier.

La consultation portait sur :

- Un avis sur les premières propositions d'action : pertinence, intérêt, spécificités de l'UTC, retour d'expérience, etc.
- Un avis sur les propositions d'indicateurs de suivi.

Ces consultations ont permis de mieux identifier les problématiques du point de vue, multiple, des chercheurs ainsi que leurs attentes par rapport à un accompagnement de leur activité de recherche et de leur carrière.

L'UTC a consacré 1,5 homme.mois (23 réunions/20 participants au total) à la préparation du projet qui sera soumis à la Commission européenne. Ce travail sur un an n'a pas conduit à un recrutement mais a utilisé les forces présentes au sein de l'établissement. L'UTC compte 633 chercheurs (toutes catégories confondues) au sein de ses unités de recherche et est un établissement de taille relativement modeste par rapport à la moyenne des universités françaises.

### **2.3 Méthodologie**

En parallèle de la démarche d'amélioration continue, acquise à l'UTC, il s'agit d'un processus qualité. Cette démarche soutiendra la politique de ressources humaines (RH) de l'UTC et devrait permettre de développer et d'afficher notre singularité et notre attractivité au sein de l'Espace Européen de la Recherche.

Le groupe Projet HRS4R a procédé ainsi :

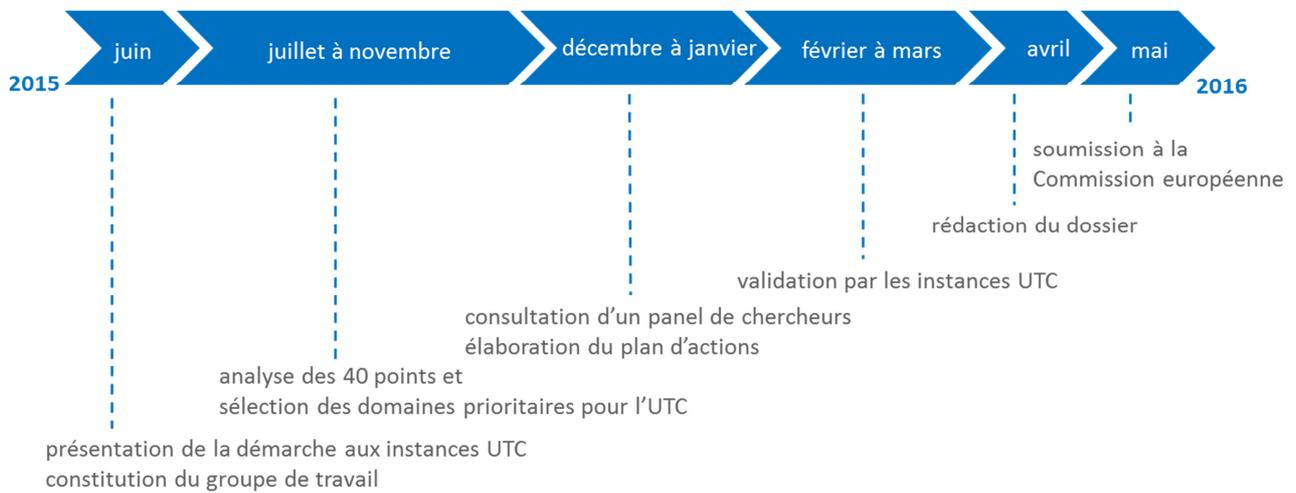
1. Analyse des 40 points de la GAP-Analysis sur la base des éléments déjà collectés depuis 2008 et répartition des points entre les personnes du groupe projet selon le domaine de spécialisation/compétences.
2. Elaboration et analyse du SWOT.
3. Discussion et confrontation de points de vue avec le COPIL.
4. Consultation d'un panel de chercheurs à 2 reprises.
5. Définition d'un plan d'actions décliné en plusieurs points et en relation avec le Charter & Code, avec une proposition d'acteurs, un échéancier et des indicateurs de suivi.
6. Présentation aux instances pour la légitimation de la démarche et la validation du plan d'actions proposé.

Les instances de l'UTC devant lesquelles a été présentée la démarche (point 6) sont composées de membres élus, représentant les différentes catégories de personnels et d'utilisateurs (étudiants) de l'UTC, et de membres extérieurs choisis pour leur expertise et leurs compétences en matière scientifique ou industrielle (cf composition des instances en annexe).

Chaque instance a examiné deux fois la démarche : d'abord pour légitimer l'engagement dans la démarche puis pour valider le plan d'actions proposé. Chaque réunion a été l'occasion d'un débat sur les intentions et les actions envisagées, et sur les modalités d'adhésion de la communauté à la démarche. Les membres de chaque instance ont pu proposer des modifications. Un avis officiel a été rendu à l'issue de chaque conseil ou comité et diffusé au sein de l'établissement.

## 2.4 Calendrier

La démarche en faveur de la demande de labellisation se ventile sur une année, selon le calendrier suivant :



Les étapes de la labellisation HR sont :

- **Analyse de conformité (forces/faiblesses)** => juin à décembre 2015
- **Elaboration du plan d'actions** => janvier à mars 2016
- **Demande de reconnaissance** => mai 2016
- **Auto-évaluation** => 2 ans après l'obtention du label
- **Evaluation par les pairs** => 4 ans après l'obtention du label

### 3 Résultats de l'évaluation interne

#### 3.1 Analyse du SWOT

Une analyse préliminaire à la GAP-Analysis a été réalisée, conduisant à l'élaboration du SWOT (ou AFOM : atouts, forces, opportunités et menaces) de l'UTC en matière de ressources humaines.

<b>FORCES</b>	<p style="text-align: center;"><b>Au vu de la taille de l'UTC, l'organisation interne permet une communication entre les services supports et une accessibilité immédiate aux chercheurs</b></p> <p><b>Environnement de la recherche :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Recherche technologique solide : attractivité de chercheurs qualifiés</li> <li>• Recherche partenariale importante : outil UTeam (structure de gestion)</li> <li>• École doctorale pluridisciplinaire : dialogue établi</li> <li>• Taux de féminisation : satisfaisant (nomination de Directeurs)</li> </ul> <p><b>Recrutement :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Politique de recrutement robuste et transparente</li> <li>• Égalité de traitement</li> <li>• Guide du nouvel arrivant</li> <li>• Comité de sélection systématique pour les auditions</li> <li>• Mobilité intersectorielle : enseignants-chercheurs contractuels issus de l'industrie</li> </ul> <p><b>Formation - Évolution de carrière :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Politique de formation proactive</li> <li>• Plan de formation annuel et actualisé</li> <li>• Politique de diversité d'activités : consultance, etc</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>Université de petite taille proche de Paris</b></p> <p><b>Environnement de la recherche :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Visibilité de la recherche à l'international</li> <li>• Site web UTC peu développé sur la recherche</li> <li>• Pas / peu de description en anglais sur le site institutionnel</li> <li>• Hétérogénéité sur l'insertion des chercheurs dans les laboratoires</li> </ul> <p><b>Recrutement :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Contractualisation de la recherche : calcification RH</li> </ul> <p><b>Formation - Évolution de carrière :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mobilité géographique</li> </ul>	<b>FAIBLESSES</b>
<b>OPPORTUNITES</b>	<p style="text-align: center;"><b>Environnement et qualité de vie à Compiègne Rayonnement de la COMUE Sorbonne Universités</b></p> <p><b>Environnement de la recherche :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Intégration dans le tissu industriel</li> <li>• Valorisation des compétences académiques : consulting, autoentrepreneurs</li> <li>• Accroître le rayonnement dans l'Espace Européen de la Recherche et à l'international</li> </ul> <p><b>Recrutement :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Apprentissage du FLE (Français Langue Étrangère)</li> <li>• Mettre en place un retour systématique sur les candidatures</li> <li>• Offre d'emploi contractuel (post-docs, ingénieurs, doctorants,...) systématique en anglais/français et publication sur Euraxess</li> </ul> <p><b>Formation - Évolution de carrière :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Développer des formations et workshops construits sur demande des services</li> <li>• Catalogue de formations accessibles</li> <li>• Publicité sur le 1/6<sup>ème</sup> de mission / contrat doctoral</li> <li>• Généralisation des plans de formation individuels</li> <li>• Compétences transversales (stratégie,...)</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>Nouvelle Région Perte de la visibilité de la Picardie entre le Nord et Paris</b></p> <p><b>Environnement de la recherche :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Visibilité de la recherche</li> <li>• Ouverture des sciences sur la société</li> </ul> <p><b>Recrutement :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Difficulté à mobiliser les femmes dans certaines disciplines</li> </ul> <p><b>Formation - Évolution de carrière :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Attractivité d'autres universités et organismes de recherche pour nos chercheurs (ERC, IUF, Chaires...) via primes et conditions d'accueil</li> <li>• Fuite des chercheurs</li> </ul>	<b>MENACES</b>

L'analyse de la matrice SWOT nous a permis de mettre en avant des domaines où nous devons optimiser nos forces, certains points où nous devons appréhender nos opportunités, certains sujets où nous devons dépasser nos faiblesses et enfin d'autres où nous devons anticiper quelques menaces potentielles.

L'UTC s'applique à répondre aux critères, de par sa pratique actuelle et à travers le projet HRS4R, de l'OTM-R (Open, Transparent, Merit-based Recruitment).

Le cadre réglementaire national (établi et restitué dans les 2 premières colonnes de la GAP-Analysis) répond déjà globalement aux attentes et contraintes énoncés dans la Charte et le Code.

L'évaluation interne de l'UTC au travers de la GAP-Analysis montre que la majorité des points fait déjà l'objet d'actions et d'éléments mis en œuvre en interne de façon plus ou moins avancée. Par exemple, en ce qui concerne l'accueil des chercheurs étrangers :

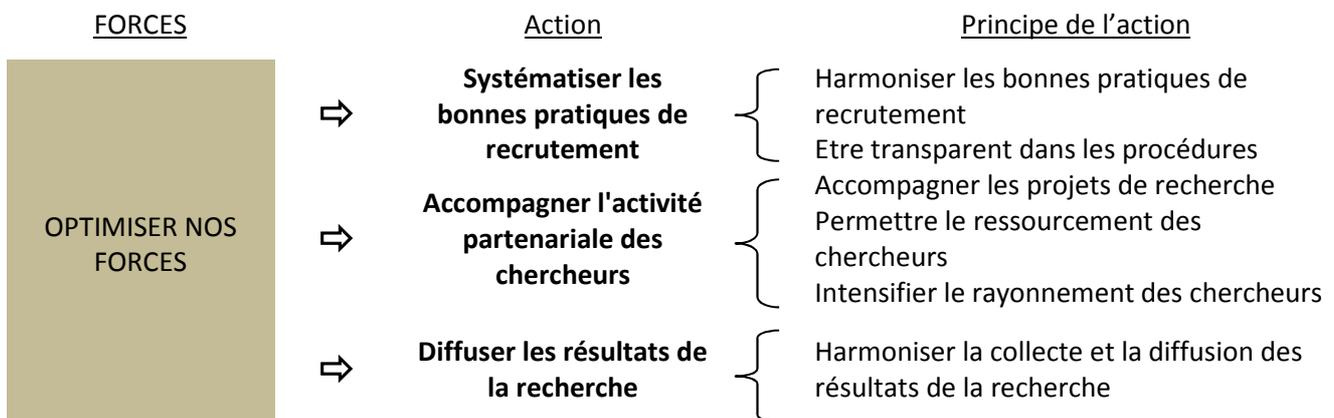
- La Direction à la recherche accompagne un chercheur UTC qui souhaite accueillir un collègue étranger,
- La Comue Sorbonne Universités et/ou l'UTC proposent un soutien financier via un dispositif spécifique,
- La Direction des ressources humaines de l'UTC gère les aspects administratifs et contractuels,
- la Direction aux relations internationales de l'UTC organise la logistique autour du séjour du chercheur.

Les services de l'UTC s'attachent à absorber au maximum la complexité administrative des processus (« Clearing the path! ») afin de permettre aux chercheurs de se concentrer sur leur cœur de métier.

Les questions de genre, de déontologie et d'éthique sont traitées dans le droit français. Une nouvelle loi (2016-483) en date du 20 avril 2016 relative à la **déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires** est venue compléter l'arsenal législatif déjà en œuvre sur le sujet. Cette nouvelle loi vise notamment à consacrer dans le droit de la fonction publique certaines valeurs déjà reconnues par la jurisprudence : neutralité, impartialité, probité et laïcité ainsi qu'à renforcer les pouvoirs et le champ de compétence de la commission de déontologie.

### 3.2 Points et perspectives d'amélioration

L'évaluation interne traduite par la GAP-Analysis et l'analyse SWOT met en exergue certains axes d'amélioration vis-à-vis de la Charte et du Code.



<u>OPPORTUNITÉS</u>		<u>Action</u>	<u>Principe de l'action</u>
APPREHENDER NOS OPPORTUNITÉS	⇒	<b>Systematiser les bonnes pratiques de recrutement</b>	Élargir le vivier de recrutement
	⇒	<b>Accompagner l'activité partenariale des chercheurs</b>	Permettre le ressourcement des chercheurs Intensifier le rayonnement des chercheurs
	⇒	<b>Cultiver un environnement de travail stimulant</b>	Élargir l'éventail des opportunités
<u>FAIBLESSES</u>		<u>Action</u>	<u>Principe de l'action</u>
DÉPASSER NOS FAIBLESSES	⇒	<b>Conforter la liberté de la recherche</b>	Inscrire la contribution personnelle dans un collectif Diversifier les manières de contribuer au collectif
	⇒	<b>Améliorer l'accueil des nouveaux arrivants</b>	Favoriser l'intégration des nouveaux acteurs de la recherche Manifester les règles du vivre ensemble à l'UTC Sensibiliser aux problèmes éthiques
	⇒	<b>Cultiver un environnement de travail stimulant</b>	Préciser le cadre des conditions de travail Développer des compétences transversales
<u>MENACES</u>		<u>Action</u>	<u>Principe de l'action</u>
ANTICIPER NOS MENACES	⇒	<b>Diffuser les résultats de la recherche</b>	Professionaliser le rôle de la BUTC
	⇒	<b>Cultiver un environnement de travail stimulant</b>	Préciser le cadre des conditions de travail Développer des compétences transversales Intensifier le rayonnement des chercheurs

### 3.3 Publicité et visibilité

Suite à la validation de cette note et de l'ensemble des documents (GAP-Analysis, SWOT, plan d'actions) par le COPIL et les instances, l'UTC approuve la totalité de la démarche et publie son plan d'actions sur son site institutionnel, sur la même page où l'UTC indiquait s'être engagé dans cette démarche de stratégie en matière de RH pour les chercheurs.

[www.utc.fr/recherche/charte-europeenne-du-chercheur.html](http://www.utc.fr/recherche/charte-europeenne-du-chercheur.html)

## **4 Plan d'actions HRS4R de l'UTC 2016-2019**

### **4.1 Stratégie Ressources Humaines pour la Recherche à l'UTC**

L'analyse du SWOT de l'UTC a permis d'identifier 6 grands champs d'actions au sein desquels s'inscrivent les actions proposées, dans les perspectives d'amélioration à conduire sur les 4 ans à venir (2016-2019) :

- ✓ **Conforter la liberté de la recherche**
- ✓ **Systématiser les bonnes pratiques de recrutement**
- ✓ **Améliorer l'accueil des nouveaux arrivants**
- ✓ **Cultiver un environnement de travail stimulant**
- ✓ **Accompagner l'activité partenariale des chercheurs**
- ✓ **Diffuser les résultats de la recherche**

Ces actions permettront à l'UTC de se conformer aux attentes de la Charte et du Code et d'incrémenter sa démarche d'amélioration continue.

Les points d'améliorations constituent 33 objectifs identifiés comme les déclinaisons des actions et principes d'action au sein du plan d'actions. Chaque déclinaison est reliée aux points de la Charte et du Code concernés, dans les 4 axes principaux : Aspects éthiques et professionnels, Recrutement, Conditions de travail et sécurité sociale et Formation.

### **4.2 Plan d'actions UTC**

La mise en œuvre du plan sera assurée par les différents services concernés par les actions, avec un référent missionné pour le pilotage de l'action.

Le COPIL se réunira régulièrement pour apprécier l'évolution des actions définies sur la base d'un rapport produit par chaque référent d'action. Si nécessaire, les déviations par rapport au plan initial seront corrigées et les délais éventuellement ajustés.

Des chercheurs de toutes catégories seront des acteurs de la majorité des actions, selon les modalités du plan d'actions.

Les instances consultées lors de la préparation de la démarche (cf paragraphe Méthodologie) seront tenues informées régulièrement de l'avancement des actions et les comptes-rendus seront diffusés au sein de l'établissement. De la même façon, les directeurs d'unité seront informés lors des réunions mensuelles et diffuseront l'information à leurs équipes.

L'intranet de l'UTC sera régulièrement mis à jour ; ainsi les informations, documents et procédures seront accessibles à tous.

L'Université de technologie de Compiègne s'est engagée depuis 2010 dans l'accès aux compétences et responsabilités élargies et a gagné en autonomie en matière de gestion des ressources humaines. En s'appuyant notamment sur un recrutement maîtrisé et diversifié, sur le développement des compétences des personnels en place et le suivi des parcours individuels, l'UTC développe sa stratégie de ressources humaines en cohérence avec les principes de la « Charte européenne des chercheurs » et du « Code de conduite de recrutement des chercheurs ».

L'obtention du label HR confortera l'UTC dans cette dynamique et intensifiera son rayonnement à l'échelle nationale, européenne et internationale.

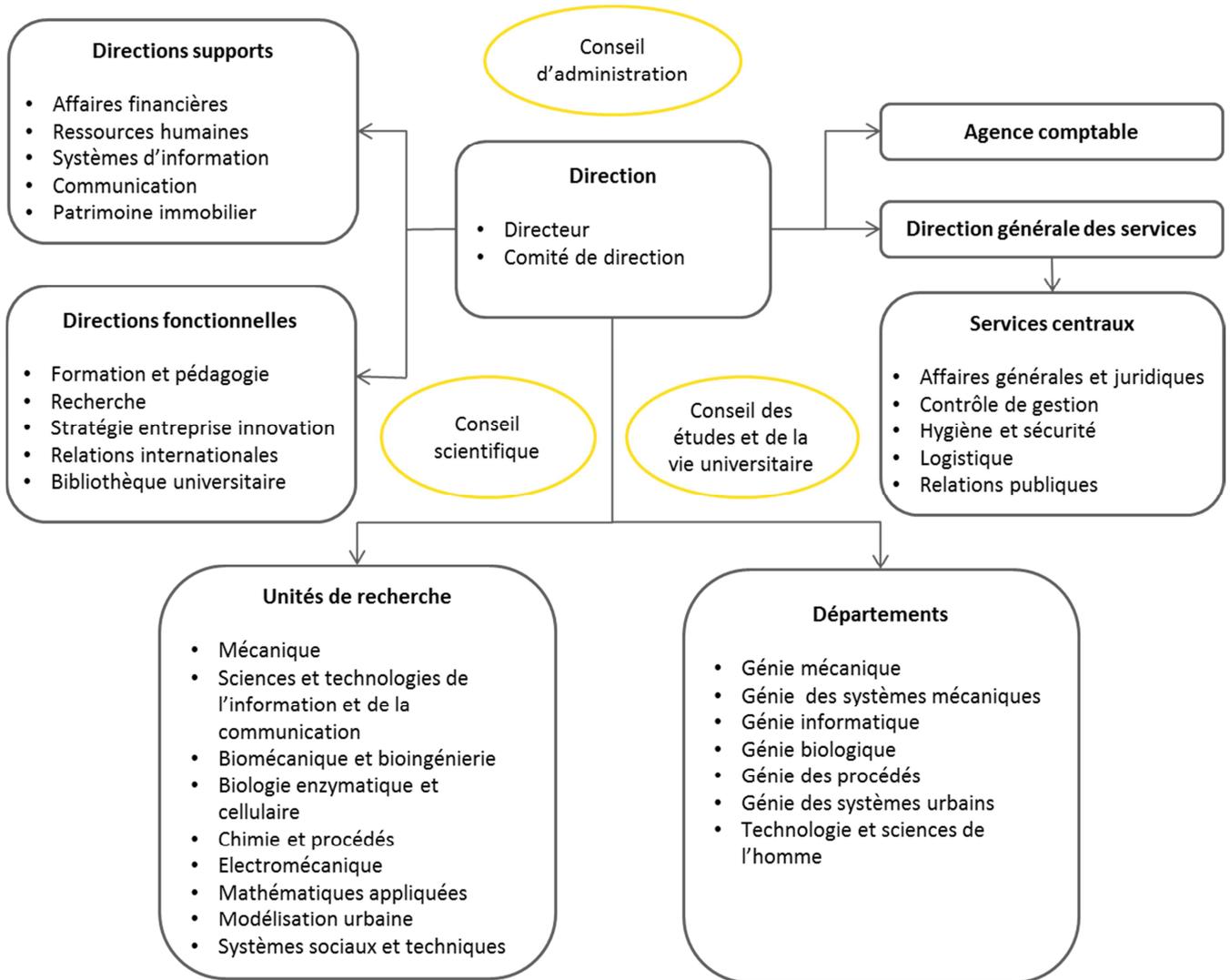
Action	Principe de l'action	Déclinaison	Points Charte/Code concernés	2016		2017		2018		2019		Acteurs	Indicateurs de réalisation / suivi	
				1er semestre	2ème semestre	1er semestre	2ème semestre	1er semestre	2ème semestre	1er semestre	2ème semestre			
Conforter la liberté de la recherche	Inscrire la contribution personnelle dans un collectif	Formaliser notion d'appartenance à une unité de recherche	1									DRH DR CS Unités de recherche	Réalisé / en cours / non réalisé	
	Diversifier les manières de contribuer au collectif	Clarifier la définition de "produisant"	1									DRH DR CS Unités de recherche	Réalisé / en cours / non réalisé	
	Sensibiliser aux principes éthiques	Mettre en place un groupe de travail piloté par le Conseil scientifique sur Ethique et culture technologique	2									CS DR	nb de réunions nb de points d'info en CS	
		Informé sur l'éthique (dont plagiat)	2									Master ED BUTC DSI	nb de formations nb de personnes formées réalisation d'un doc d'info	
Systématiser les bonnes pratiques de recrutement	Elargir le vivier de recrutement	Diffuser toutes les offres d'emploi sur Euraxess	13									DRH ED DR/PIPATT	Ratio nb offres d'emplois diffusées sur Euraxess / nb offres emplois total de l'année	
	Harmoniser les pratiques de recrutement	Formaliser les informations nécessaires pour diffuser une offre d'emploi	13									DRH ED	Rédaction d'une fiche de synthèse	
	Etre transparent dans les procédures	Formaliser un process de retour vers les candidats	15										DRH Unités de recherche	Rédaction d'une fiche de synthèse
Améliorer l'accueil des nouveaux arrivants	Manifester les règles du vivre ensemble à l'UTC	Faire signer une charte aux nouveaux arrivants : confidentialité, conflits d'intérêt ?	2									DRH DRH Conseiller de prévention	Rédaction d'une charte	
	Favoriser l'intégration des nouveaux acteurs de la recherche	Rédiger un guide du nouvel arrivant (versions française et anglaise)	10									DRH DRI CAP Conseiller de prévention DR ED	Rédaction d'un guide	
		Organiser une journée d'accueil des nouveaux arrivants dans l'unité de recherche (unité, DRH)	7										DRH Unités de recherche ED	Réalisé / en cours / non réalisé Ratio nb participants / nb invités
		Clarifier la rédaction des conventions encadrant l'accueil de chercheurs	3									DR DGS ED	Rédaction d'un document de cadrage	

Action	Principe de l'action	Déclinaison	Points Charte/Code concernés	2016		2017		2018		2019		Acteurs	Indicateurs de réalisation / suivi
				1er semestre	2ème semestre	1er semestre	2ème semestre	1er semestre	2ème semestre	1er semestre	2ème semestre		
Cultiver un environnement de travail stimulant	Préciser le cadre des conditions de travail	Rédiger un cadre pour la standardisation des règlements intérieurs des unités de recherche	4									DGS/SAGJ Unités de recherche	Rédaction d'un document de cadrage
		Chaque unité de recherche transmet à la DGS une copie de son règlement intérieur	4									Unités de recherche	Nombre de RI transmis au DGS
		Compléter le contrat de travail (+ version anglaise pour information)	3									DRH DR DGS	Rédaction d'une clause PI Traduction du contrat de travail en anglais
	Développer les compétences de supervision et de gestion d'équipe	Mettre en place une formation pour les managers	37,38,40									DRH	Réalisé / en cours / non réalisé Nb managers qui ont suivi la totalité de la formation
		Réaliser une journée annuelle des directeurs de thèse	36, 37									ED	Réalisé / en cours / non réalisé Nb directeurs de thèse participant
	Elargir l'éventail des opportunités	Communiquer sur les possibilités de formations	28,3									DRH	Réalisé / en cours / non réalisé Nb chercheurs formés / an
		Communiquer sur les dispositifs de mobilité existants (entrante/sortante) et accompagner les impétrants	29									DRH ED DR DRI	Rédaction de fiches de présentation des dispositifs Nb chercheurs accompagnés (entrants/sortants)
		Développer un portail d'information destiné aux chercheurs : (opportunités) appels à projets recherche, mobilité, formations professionnelles, PEDR, délégation CNRS, etc	7, 28, 29, 30, 38, 39									DR/PIPATT DRH DRI Unités de recherche/chercheurs DSI Dir. Comm.	Réalisé / en cours / non réalisé Nb visiteurs sur le site Nb téléchargements
		Créer un pôle de suivi des post- doctorants au sein de l'ED	28									ED DRH/ DRI/	Réalisé / en cours / non réalisé
		Développer des outils pour l'amélioration du traitement salarial des doctorants.	22, 26									ED DSEI DRH/ DR/PIPATT	Salaires moyen doctorants (tous doctorants et doctorants salariés par l'UTC)

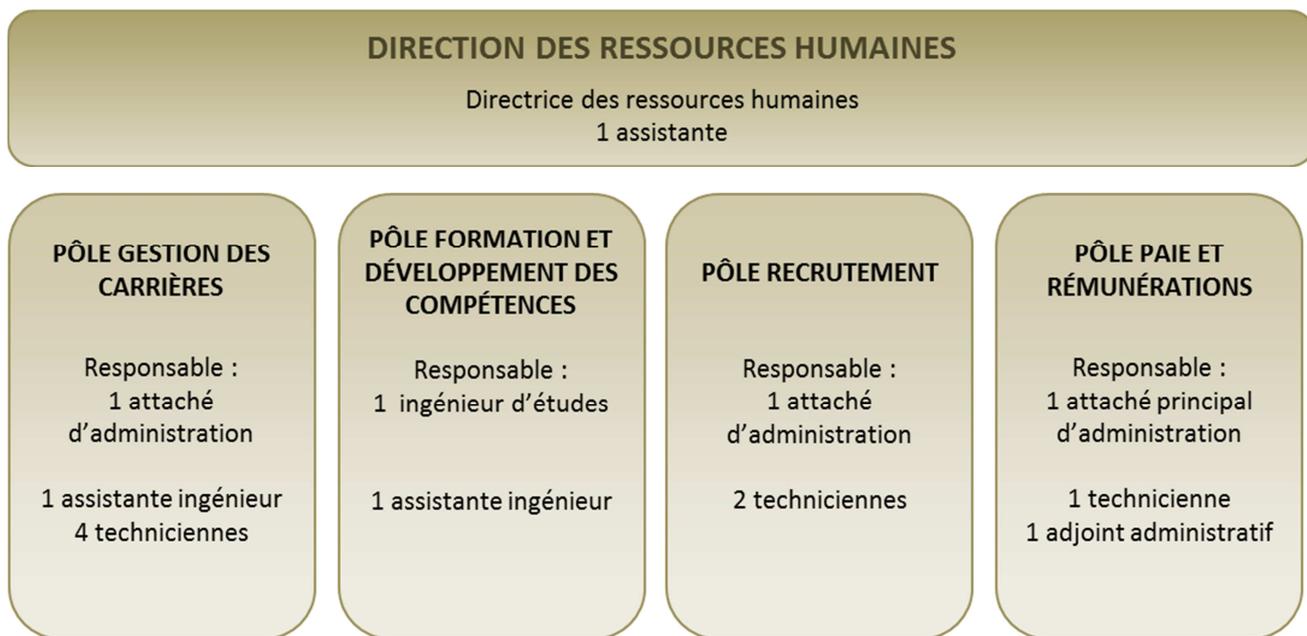
Action	Principe de l'action	Déclinaison	Points Charte/Code concernés	2016		2017		2018		2019		Acteurs	Indicateurs de réalisation / suivi
				1er semestre	2ème semestre	1er semestre	2ème semestre	1er semestre	2ème semestre	1er semestre	2ème semestre		
Accompagner l'activité partenariale des chercheurs	Accompagner les projets de recherche	Chaque chercheur contacte son réfèrent PIPATT (DR) avant/pendant/après un projet de recherche	4, 5	→								Unités de recherche DR/PIPATT	Ratio nb de contacts / nb de projets dans la base de données
		Chaque chercheur déclare sa réponse à un appel à projet / son dépôt d'un projet de recherche dans la base Recherche	4		→							Unités de recherche DR/PIPATT	Nb de projets dans la base de données
		Effectuer une réunion de lancement pour chaque projet de recherche (DR, chercheur, DAF, DRH)	6, 4, 8			→						DR/PIPATT Unités de recherche/chercheurs DAF DRH	Réalisé / en cours / non réalisé Nb réunions de lancement / nb de projets de recherche par an
		Rédiger un guide UTC de Propriété intellectuelle	31				→					DR	Réalisé / en cours / non réalisé
		Tenir deux réunions par an d'un comité des contrats (DR, DAF)	6				→					DR/PIPATT DAF Unités/Directeurs	Réalisé / en cours / non réalisé Nb réunions par an
	Permettre le ressourcement des chercheurs	Créer la possibilité d'un congé sabbatique recherche	24				→					DR DRH DFP DAF DGS	Réalisé / en cours / non réalisé Nb chercheurs ayant pris un sabbatique recherche
	Intensifier le rayonnement des chercheurs	Encourager la participation au développement du réseau européen de la recherche	29				→					DR DRI ED	Nb chercheurs participant à un réseau, à un projet, etc Nb projets européens
Diffuser les résultats de la recherche	Professionnaliser le rôle de la BUTC	Création d'une archive institutionnelle pour les publications	5, 8					→				DR BUTC Unités de recherche	Réalisé / en cours / non réalisé
		Formation à l'utilisation de l'archive institutionnelle	5, 8, 9						→				Nb formations Nb personnes formées
		Diffuser et respecter les règles d'embargo des publications	9							→			Rédaction d'une note de synthèse Nb contacts BUTC sur les règles d'embargo
	Harmoniser la collecte et la diffusion des résultats de la recherche	Définir une base de données unique et enregistrer chaque publication	8							→			Définition d'une base unique Nb publications enregistrées
		Accompagner les chercheurs pour communiquer via le site de l'unité / l'équipe / le chercheur	9								→		DirComm DR Unités de recherche

## 5 Annexes

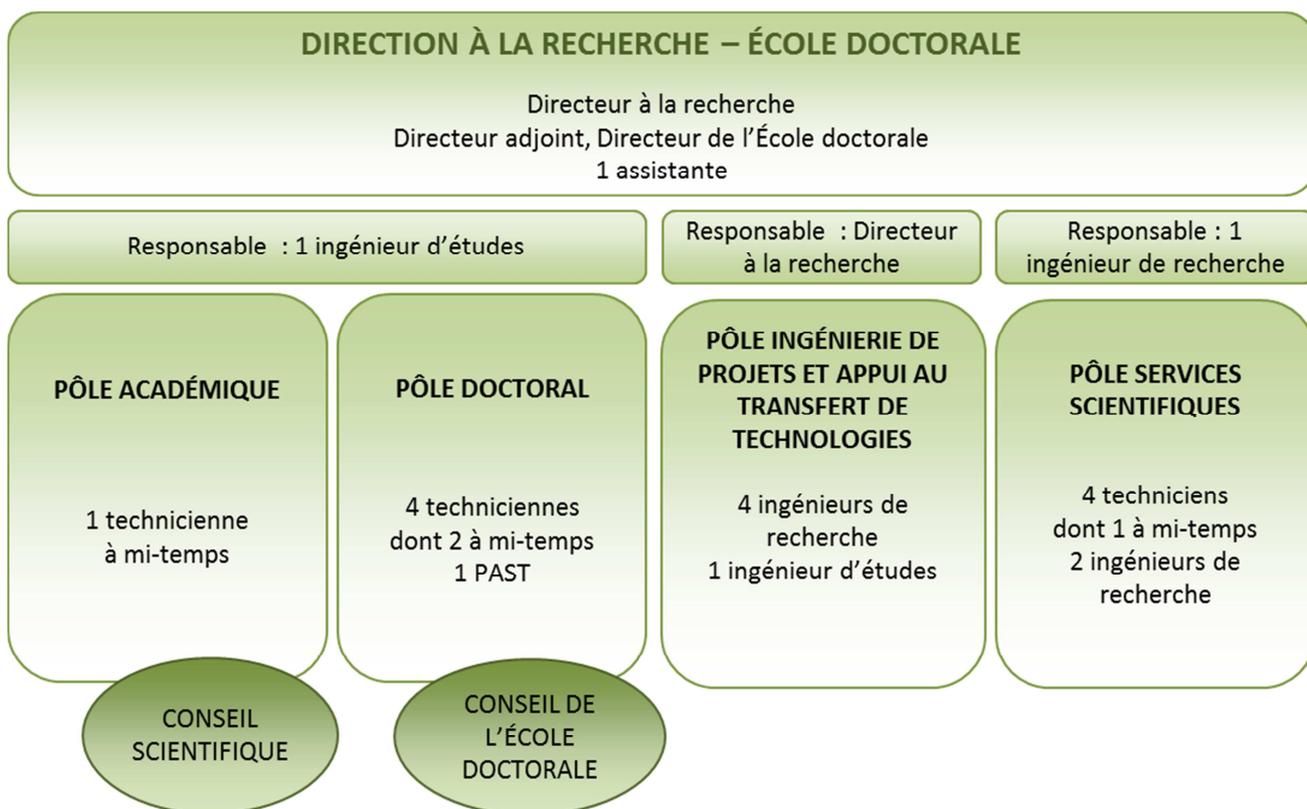
### 5.1 Organisation de l'UTC



## 5.2 Structuration de la Direction des ressources humaines de l'UTC



## 5.3 Structuration de la Direction à la recherche de l'UTC



#### 5.4 Répartition des personnels au sein des unités de recherche de l'UTC

Les personnels des unités de recherche de l'UTC, pour l'année universitaire 2015/2016, se répartissent comme suit :

	Doctorants	Personnels administratifs et techniques	Ingénieurs de recherche	Enseignants-chercheurs (titulaires et contractuels)	Post-doctorants	<b>total</b>
Modélisation urbaine (Avenues)	6	2	0	11	0	<b>19</b>
Electromécanique (LEC)	12	2	1	9	0	<b>24</b>
Mathématiques appliquées (LMAC)	8	1	1	16	2	<b>28</b>
Biologie enzymatique et cellulaire (GEC)	17	9	1	12	7	<b>46</b>
Systèmes sociaux et techniques (COSTECH)	26	2	1	27	2	<b>58</b>
Biomécanique et bioingénierie (BMBI)	35	10	4	27	11	<b>87</b>
Chimie et procédés (TIMR)	49	4	1	44	7	<b>105</b>
Sciences et technologies de l'information et de la communication (Heudiasyc)	75	12	13	47	5	<b>152</b>
Mécanique (Roberval)	85	10	6	54	10	<b>165</b>
<b>total</b>	<b>313</b>	<b>52</b>	<b>28</b>	<b>247</b>	<b>44</b>	<b>684</b>

Parmi les 684 personnels de ces 9 unités de recherche, 432 sont salariés par l'UTC.

Les sites web des unités de recherche de l'UTC sont accessibles ici :

[www.utc.fr/recherche/les-unites-de-recherche-de-lutc.html](http://www.utc.fr/recherche/les-unites-de-recherche-de-lutc.html)

#### 5.5 Composition des instances de l'UTC consultées dans le cadre de la démarche

##### Conseil d'administration

Le Conseil d'administration est composé de 28 membres :

- 14 personnalités extérieures représentant les collectivités territoriales, les secteurs économiques et sociaux concernés par les activités de l'UTC, le ministère chargé de la recherche et de la technologie, les cadres salariés et les cadres employeurs issus notamment des organisations syndicales, et des personnalités qualifiées choisies en raison de leurs compétences en matière scientifique, industrielle ou de culture technique.
- 14 membres élus : 8 enseignants-chercheurs, 2 ingénieurs d'études, 3 étudiants ingénieur (+3 suppléants), 1 doctorant (+1 suppléant).

### Conseil scientifique

Le Conseil scientifique est composé de 23 membres :

- 14 représentants des personnels élus : enseignant-chercheur, ingénieur de recherche, technicien, attaché d'administration,
- 3 doctorants (+ 3 suppléants) élus,
- 6 personnalités compétentes du secteur scientifique, industriel ou socio-économique.

### Conseil des études et de la vie universitaire

Le Conseil des études et de la vie universitaire est composé de 26 membres :

- 10 enseignants élus : enseignants ou enseignants-chercheurs,
- 10 étudiants élus : ingénieur, master ou doctorant,
- 3 personnels techniques et administratifs élus : ingénieur d'études, assistant ingénieur ou technicien,
- 3 personnalités extérieures représentant les établissements où l'UTC recrute ses étudiants et les milieux professionnels.

### Conseil de l'École doctorale

Le Conseil de l'École doctorale est composé de 18 membres :

a. Les membres extérieurs du Conseil de l'École doctorale sont des personnalités compétentes du secteur scientifique, industriel ou socio-économique et des représentants de la Région : 6 personnes, toutes titulaires d'un doctorat.

b. Membres internes : 12 personnes dont

- 7 enseignants-chercheurs,
- 1 ingénieur d'études représentant les personnels administratifs et techniques,
- 1 ingénieur de recherche représentant la Direction des ressources humaines,
- 3 doctorants (+ 3 suppléants) élus.

### Comité technique

Le comité technique (CT) est composé de 10 membres titulaires représentant les personnels, ainsi qu'un nombre égal de membres suppléants. Ces membres sont enseignant-chercheur, ingénieur d'études ou ingénieur de recherche.

### Comité de direction

Les membres du comité de direction le sont de par leur fonction. Ces membres sont enseignant-chercheur, ingénieur d'études ou ingénieur de recherche.

- Directeur de l'UTC
- Directeurs de département
- Directeurs fonctionnels
- Directeur général des services
- Directeurs des services support

## 5.6 Glossaire

<b>ABG</b>	Association Bernard Gregory (Intelli'agence)
<b>ANRT</b>	Agence nationale de la recherche technologique
<b>ATER</b>	Attaché temporaire d'enseignement et de recherche
<b>BIATSS</b>	Personnels Bibliothèque, Ingénieurs, Administratifs, Techniciens, Social, Santé
<b>BUTC</b>	Bibliothèque de l'Université de Technologie de Compiègne
<b>CA</b>	Conseil d'administration
<b>CAP</b>	Cellule d'appui pédagogique
<b>CCDC</b>	Commission consultative des doctorants contractuels
<b>CCP</b>	Commission consultative paritaire
<b>CDD</b>	Contrat à durée déterminée
<b>CDI</b>	Contrat à durée indéterminée
<b>CEVU</b>	Conseil des études et de la vie universitaire
<b>CHSCT</b>	Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
<b>CNRS</b>	Centre National de la Recherche Scientifique
<b>CNU</b>	Conseil national des universités
<b>Comue</b>	Communauté d'universités et d'établissements
<b>CPE</b>	Commission paritaire d'établissement
<b>CPU</b>	Conférence des présidents d'université
<b>CS</b>	Conseil scientifique
<b>DAF</b>	Direction des affaires financières
<b>DGS</b>	Direction générale des services
<b>Dir Com</b>	Direction de la communication
<b>DR</b>	Direction à la recherche
<b>DRH</b>	Direction des ressources humaines
<b>DRI</b>	Direction aux relations internationales
<b>DSEI</b>	Direction Stratégie entreprise et innovation
<b>DSI</b>	Direction des systèmes d'information
<b>EC</b>	Enseignant-chercheur
<b>ECC</b>	Enseignant-chercheur contractuel
<b>ECT</b>	Enseignant-chercheur titulaire
<b>ED</b>	École doctorale
<b>HDR</b>	Habilitation à diriger des recherches
<b>MCF</b>	Maître de conférences
<b>PAST</b>	Professeur associé à temps partiel
<b>PCA</b>	Prime de charges administratives
<b>PEDR</b>	Prime d'encadrement doctoral et de recherche
<b>PI</b>	Propriété intellectuelle
<b>PIPATT</b>	Pôle ingénierie de projets et appui au transfert de technologies
<b>PU</b>	Professeur des universités
<b>SATT</b>	Société d'accélération du transfert de technologies
<b>SU</b>	Sorbonne Universités (Comue)
<b>UTC</b>	Université de Technologie de Compiègne
<b>UTeam</b>	(structure de gestion de la recherche partenariale à l'UTC)