

**Université de technologie de Compiègne**  
**Plan d'actions HRS4R 2022-2024**

		Action	Points Charte/Code	Échéance (trimestre ou semestre)	Pilote	Indicateur(s) / Cible(s)	Situation 2021	Remarques			
Aspects éthiques et responsabilité professionnelle	Éthique de la recherche, intégrité scientifique	1	2	2023 - S2	un enseignant-chercheur (à identifier) + école doctorale	Formation d'un formateur à l'intégrité scientifique : oui/non ou nombre. Ateliers sur l'éthique destinés aux chercheurs : nombre.	Cycle de 11 conférences sur l'éthique de la recherche et l'intégrité scientifique : en 2017-2018 (et toujours accessibles). Formation d'un formateur à l'intégrité scientifique : 1 en 2018. Session de formation à l'intégrité scientifique (doctorants) : 18 en 2019 et 19 en 2021 (2020 : crise sanitaire). Amphi d'information tous chercheurs sur l'intégrité scientifique : 2 en	Continuité du plan d'actions 2016-2021 / action 4 - Informer sur l'éthique	Communication		
		2	2	2022 - S2	Direction à la recherche	Approbation de la Charte française de déontologie des métiers de la recherche par le conseil d'administration : oui/non.			Développement		
		3	1, 2, 7, 8, 9	2024 - S2	un enseignant-chercheur (à identifier)	Nombre d'événements organisés. Nombre de participants.				Développement	
		4	3, 4	2022 - S1	Conseil scientifique (rôles) et Direction générale des services (procédures de saisine)	Définir le rôle et les modalités de saisine des référents déontologie, intégrité scientifique, délégué à la protection des données (DPO) de l'UTC. Communiquer en interne sur la désignation, le rôle et les modalités de saisine des référents déontologie et intégrité scientifique de l'UTC.	Les référents ont été désignés par la Direction de l'UTC			Communication	
		5	3, 9	2024 - S1	Direction à la recherche	Sensibiliser. Intégrer les enjeux du développement durable en recherche.				Développement	
	Science ouverte	6	7,8,9	2023-S1	Direction à la recherche	Communiquer en interne sur la désignation et les missions de la référente science ouverte. Nombre de chercheurs/doctorants ayant suivi le MOOC Science ouverte de Sorbonne Université. Nombre d'actions de sensibilisation à la science ouverte (amphis, flyers, etc).	Une rubrique sur la Science ouverte a été développée au premier semestre 2021 sur l'ENT Des actions de sensibilisation ont déjà été organisées à l'attention des doctorants			Formalisation	
		7	7,8,9,32	2022-S2	Direction à la recherche + BUTC	Continuer la formation des chercheurs au dépôt sur HAL. Nombre de formations et chercheurs formés	Informé et communiqué sur l'évolution de la politique OA sur l'ENT	Une sous-rubrique sur l'OA a été développée au premier semestre 2021 sur l'ENT			Développement
		8	7,8,9,32	2023-S2	Direction à la recherche	Sensibiliser et communiquer sur l'évolution des règles de l'ouverture des données Adapter une stratégie à l'ouverture des données pour l'UTC nombre de formations sur le plan de gestion des données nombre de chercheurs formés au DMP		Une sous-rubrique sur l'OD a été développée au premier semestre 2021 sur l'ENT		Développement	
	Accompagner l'activité de recherche et de valorisation des chercheurs	9	Rédiger un guide UTC de propriété intellectuelle	3, 31,32	2023-S1	Direction à la recherche	Mise en place de cas pratiques demandés par les chercheurs et de fiches pratiques, guides déjà existants vont être mis sur l'intranet.		Continuité du plan d'actions 2016-2021 / action 25 - Rédiger un guide UTC de propriété intellectuelle		
		10	Accompagner la recherche de financements pour les projets de recherche	5	2023-S2	Direction à la recherche	Communiquer sur l'outil de veille. - Cartographier les financements possibles. - Communiquer sur les dispositifs de mobilité entrante/sortante (également en Développement de carrière) Nombre d'ateliers / nombre de chercheurs formés -cartographie produite -section dédiée produite			Communication	
		11	Accompagner les activités de valorisation de la recherche	3, 4, 5, 6, 32	2024-S1	Direction à la recherche	Former à la propriété intellectuelle avec des fiches/ateliers ludiques - former les doctorants à la valorisation de leurs résultats de thèse (module ED) - Définir un schéma avec les acteurs internes et externes (régionaux, nationaux, européens) de la valorisation / transfert / PI - Mieux communiquer sur la SATT et ses missions / rôles / zones d'intervention à l'UTC - Sensibiliser, communiquer et former à l'outil TOGETHER en ateliers - Nombre de formations/ nombre de chercheurs formés - nombre de doctorants formés -Schéma produit -Note relative à la SATT -Nombre de formation à l'outil / nombre de chercheurs formés - Nombre de projets accompagnés				
		12	Accompagner les besoins des unités de recherche, des auteurs et de l'institution en termes d'évaluation et de positionnement de la recherche à l'UTC	2, 11, 23	2023-S2	BUTC	Nombre de rapports bibliométriques produits.				
		13	Accompagner pour la recherche d'antériorité brevets et marques	5, 6	2022-S2	BUTC	Nombre de sollicitations et rapports produits.				
Recrutement	14	Formaliser un processus de retour vers les candidats	15	2024-S1	Direction des ressources humaines	Rédaction d'une fiche de synthèse DRH.	Fiche de synthèse d'audition d'un candidat au doctorat : depuis 2020.	Continuité du plan d'actions 2016-2021 / action 7 - Formaliser un processus de retour vers les candidats.	Développement		
	15	Proposer une/des formation(s) sur la question des stéréotypes et de la non-discrimination au sein des processus de recrutement aux potentiels recruteurs	10,14	S2-2022	Direction des ressources humaines	Nombre de formation proposées. Nombre de personnes formées.			Développement		
	16	Améliorer l'accueil des nouveaux personnels	7	S2-2023	Direction des ressources humaines	Instaurer un binôme DRH/DRI pour répondre aux interrogations des chercheurs étrangers qui souhaitent postuler. Accompagner les personnels dans leurs démarches. Vademecum de préparation de l'accueil dans le laboratoire	Kit à disposition des futurs arrivants pour préparer leur venue à l'UTC/en France/à Compiègne, en version multilingue : en 2021. Label Bienvenue en France : depuis 2020. Centre d'excellence Français Langue Etrangère (FLE) : depuis 2020. Charte Erasmus+ 2021-2027.	Continuité du plan d'actions 2016-2021 / action 8 - Faire signer une charte aux nouveaux arrivants et action 9 - Rédiger un guide du nouvel arrivant.	Développement		
	17	Optimiser la gestion des personnels contractuels	26	S1-2022	Direction des ressources humaines	Rédiger un cadre de gestion des enseignants-chercheurs contractuels.			Développement		

Conditions de travail et sécurité sociale		Développement de carrière		Accompagnement des chercheurs		Non-discrimination		Qualité de vie au travail (QVT), Risques psychosociaux (RPS)							
		N°	Description	Impact	Année	Responsable	Contenu	Impact	Année	Responsable	Contenu	Impact	Année	Responsable	Contenu
Conditions de travail et sécurité sociale	Développement de carrière	18	Suivre la carrière des jeunes chercheurs	30, 17, 18, 19, 21		Direction à la recherche + Direction à la formation et à la pédagogie		en interne (reconnaissance de l'exp. de mobilité) et en externe. nb de professeurs invités accueillis nb d'articles ?		Actuellement : passage au CS-CEVU avec DU et DD 2 ans après l'installation, puis 5 ans après pour faire un bilan et voir la dynamique à horizon 10 ans.				Formalisation	
		19	Communiquer sur les professeurs invités	29		Direction à la recherche + Direction à la communication									Communication
		20	Accompagner les chercheurs / enseignants-chercheurs dans leur orientation / développement de carrière	28, 30, 17, 18, 19, 20, 25, 35	2022-51	Direction des ressources humaines		Accompagner les projets de transition professionnelle							Développement
		21	Accompagner par le mentorat des jeunes chercheurs/enseignants-chercheurs	30, 33	2023 - 52	un enseignant-chercheur (à identifier)		Mentorat des jeunes enseignants-chercheurs par des enseignants-chercheurs expérimentés. Mentorat via la Fondation UTC pour l'innovation							Développement
	Accompagnement des chercheurs	22	Communiquer sur les dispositifs de mobilité (géographique, thématique, sectorielle)	29	2023-52	Direction à la recherche + Direction des ressources humaines		Communication sur les dispositifs de mobilité (UTC, Région, France, international). Communication sur les congés pour recherche.		Rédaction de fiches de synthèse par dispositif : 2 existants pour la mobilité sortante (UTC Recherche Mobilité et Soutien Séjour international de recherche). Nombre de chercheurs soutenus (entrants/sortants): - Sortants : 2017 = 8 doctorants, 2018 = 3 doctorants (WIP). - Sortants : 2018 = 6 chercheurs Dispositif entrant Visiting researcher : voté par le conseil scientifique en 2020.					Formalisation
		23	Développer des outils pour l'amélioration du traitement salarial des doctorants	22, 26	2024 - 51	Direction à la recherche + Direction des ressources humaines + école doctorale				Salaires moyens des doctorants en 2018 : 1500€ net mensuel. La situation n'a pas évolué.	Continuité du plan d'actions 2016-2021 / action 21 - Développer des outils pour l'amélioration du traitement salarial des doctorants.			Développement	
		24	Accroître la mise à disposition des formulaires et documents administratifs en anglais	10	2024-51	Direction des ressources humaines		Traduire en anglais les formulaires et documents administratifs. Mettre à disposition sur le site de l'UTC et sur l'ENT ces documents en anglais.							Formalisation
		25	Accroître les informations RH disponibles sur l'ENT	28, 30	2022-52	Direction des ressources humaines		Actualiser les informations et documents déjà disponibles sur les dispositifs RH (infos sur différents statuts, parcours professionnel, concours, formation interne/externe...). Compléter avec de nouvelles rubriques.							Communication
		26	Communiquer sur le schéma directeur handicap de l'UTC et sur les interlocuteurs	10	2023-51	Référents handicap + Médecine de prévention		Nombre de personnes sollicitant un aménagement de poste.							
	Non-discrimination	27	Sensibiliser au handicap	10	2023-51	Référents handicap + Cellule d'appui pédagogique		Développer des actions de sensibilisation au handicap. Désigner des enseignants relais handicap pour les étudiants au sein des différents cursus de formation. Communiquer et sensibiliser sur l'auto-formation à l'accessibilité numérique (outil développé par la CAP).							Développement
		28	Mettre en place un comité de pilotage égalité – diversité	10,27,34	2022-52	Direction des ressources humaines		Communiquer sur la désignation, le rôle et les modalités de saisine du référent égalité. Veiller à la cohérence et à l'articulation des politiques d'égalité professionnelle, de handicap et de lutte contre toutes formes de discrimination.							Développement
		29	Sensibiliser aux biais inconscients et aux stéréotypes auprès des personnes participant aux entretiens de recrutement, des encadrants et les membres du comité égalité-diversité	10	2022-52	Direction des ressources humaines + Direction de la communication		Contribuer à lutter contre les stéréotypes, les préjugés, les propos et attitudes discriminatoires							Développement
30		Mettre en place des formations à la lutte contre les discriminations et les VSS à destination de l'ensemble des encadrants, des personnels et étudiants de l'UTC	10	2022-52	Direction des ressources humaines + Direction de la communication + Direction à la formation et à la pédagogie		Sensibiliser et prévenir les agissements							Développement	
Qualité de vie au travail (QVT), Risques psychosociaux (RPS)	31	Améliorer la connaissance de l'environnement de travail	23,24	2023 - 52	Groupe projet HRS4R		Organiser des événements collectifs, avec un cadre formel et informel, pour favoriser les rencontres inter-laboratoires et susciter des échanges/collaborations							Développement	
	32	Concilier vie professionnelle et vie personnelle	24	2023 - 51	Direction des ressources humaines		Collaborer avec les crèches de Compiègne, mairie de Compiègne Développer le télétravail							Développement	

Formation	33	Réaliser une journée annuelle des directeurs de thèse	36, 37, 40	2022 - S1	Ecole doctorale	Définition d'un cadre. Journée annuelle thématique des directeurs de thèse.		Continuité du plan d'actions 2016-2021 / action 16 - Réaliser une journée annuelle des directeurs de thèse	Développement
	34	Développer l'offre de formation destinée aux enseignants-chercheurs et chercheurs	38	2023-2	Direction des ressources humaines + Direction à la recherche + unités de recherche	Mettre en place un groupe de travail pour identifier les besoins en formations individuelles des enseignants-chercheurs et chercheurs. Identifier dans l'offre un panel de formations dédiées aux enseignants-chercheurs et chercheurs : management, gestion de projet, propriété intellectuelle, financement de la recherche, etc. Identifier dans l'offre un panel de formations dédiées aux directeurs d'unité, aux responsables d'équipe.			Développement
	35	Former les personnels à la conduite d'entretiens de recrutement	12, 36, 40	2022 - S1	Direction des ressources humaines	Mettre en place une formation destinée aux personnels impliqués dans le recrutement de chercheurs contractuels (ingénieurs de recherche, doctorants, post-doctorants, chercheurs contractuels, enseignants-chercheurs contractuels) : Direction des ressources humaines, école doctorale, unités de recherche, enseignants-chercheurs.			Développement
	36	Proposer des formations dispensées en anglais	38, 39	2023 - S1	Direction des ressources humaines + Ecole doctorale	Multiplier les formations proposées en langue anglaise, destinées aux non-francophones (chercheurs contractuels, doctorants).			Développement
	37	Développer l'offre de formation scientifique de niveau doctoral	39	2023 - S1	un enseignant-chercheur par unité de recherche	Proposer plus de formations scientifiques de niveau doctoral, par les enseignants-chercheurs, destinées aux doctorants, post-doctorants et étudiants de master.			Développement
	38	Former à l'innovation et à l'entreprenariat	37, 38	2024 - S1	Direction innovation et développement territorial	Proposer une offre de formation à l'innovation et à l'entreprenariat, destinée à tous les chercheurs.			Développement