

UNIVERSITÉ DE TECHNOLOGIE DE COMPIÈGNE

UTC

Stratégie en matière de ressources humaines
pour les chercheurs



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Demande de renouvellement du label

Rapport d'auto-évaluation

Décembre 2021

Nom de l'organisation évaluée :

Université de technologie de Compiègne - UTC

Coordonnées du contact au sein de l'organisation :

Lydia Vignolle-Dupré, Directrice des Ressources Humaines

lydia.vignolle-dupre@utc.fr

Lien vers la version publiée de la stratégie et du plan d'actions :

<https://www.utc.fr/utc/lutc-en-bref/un-modele-innovant/charte-europeenne-du-chercheur/>

Lien vers le rapport OTM-R publié :

<https://www.utc.fr/utc/lutc-en-bref/un-modele-innovant/charte-europeenne-du-chercheur/>

DATE DE SOUMISSION A LA COMMISSION EUROPEENNE : 8 FEVRIER 2022

TABLE DES MATIERES

1. INFORMATIONS SUR L'ORGANISATION	3
2. FORCES ET FAIBLESSES DE NOTRE ORGANISATION	4
3. ACTIONS	10
4. MISE EN ŒUVRE DE LA DEMARCHE HRS4R	27
5. ANNEXES.....	34

1. INFORMATIONS SUR L'ORGANISATION

PERSONNELS ET ÉTUDIANTS	ETP
Nombre total chercheurs = personnels, boursiers, doctorants, à temps plein ou à temps partiel impliqué en recherche	(au 1 ^{er} janvier 2021, dans nos 8 unités de recherche) 133 + 261 doctorants pour l'année universitaire 2020/2021 ⇒ 394 (+ 37 ETP de personnels administratifs et techniques dédiés à la recherche)
dont internationaux (c'est-à-dire de nationalité autre que française)	166,4 (42%)
dont salariés non UTC (c'est-à-dire hébergés par l'établissement)	205,5 (52%)
dont femmes	124,1 (31%)
dont chercheurs de niveau R3 ou R4 ¹ = chercheurs autonomes, typiquement des professeurs ou assimilés	112,7 (29%)
dont chercheurs de niveau R2 = généralement au niveau postdoctoral	18,6 (5%)
dont chercheurs de niveau R1 = généralement au niveau doctoral	261,7 (67%)
Nombre total d'étudiants (si pertinent)	4 449 (année universitaire 2020/2021)
Nombre total de personnels (incluant direction, administration, personnel d'enseignement et de recherche)	735,8 (au 1 ^{er} janvier 2021)
FINANCEMENT DE LA RECHERCHE (données pour l'année fiscale la plus récente = 2020)	€
Budget annuel total de l'établissement	62 196 644,87
Financement annuel public direct de l'établissement (dotation, utilisé pour l'enseignement, la recherche, les infrastructures,...)	48 197 477
Financement annuel public sur appels à projets (destiné à la recherche, obtenu en compétition avec d'autres organismes, dont financements européens)	3 643 505,12
Financement annuel privé, non gouvernemental, destiné à la recherche	(issu du budget consolidé, filiale UTeam) 294 413,60
DESCRIPTION DE L'ORGANISATION (une très brève description de votre organisation, max. 100 mots)	
<p>L'université de technologie de Compiègne (UTC) est une université dynamique et originale créée en 1972, la première en France amenant le concept d'université formant des ingénieurs et ayant pour but d'encourager les liens entre les formations en ingénierie et les besoins actuels des industriels. L'UTC est membre d'un réseau de 3 universités de technologie en France et une créée à Shanghai (Chine). L'UTC compte 8 unités de recherche aux larges champs thématiques et 6 départements.</p> <p>L'UTC accueille 4 500 étudiants, dont 260 doctorants et 290 personnels dédiés à la recherche.</p> <p>Pour plus d'infos, http://www.utc.fr/</p>	

¹ http://ec.europa.eu/euraxess/pdf/research_policies/Towards_a_European_Framework_for_Research_Careers_final.pdf

2. Forces et faiblesses de notre organisation

Principes éthiques et responsabilité professionnelle :

Forces

Conforter la liberté de la recherche

3 actions sur 4 réalisées :

- 1. Inscrire la contribution personnelle dans un collectif
- 2. Clarifier la définition de produisant
- 4. Informer sur l'éthique

Ces acquis sont pérennes au sein de l'organisation : cadre de référence, formations proposées.

Accompagner l'activité partenariale des chercheurs

L'outil TOGETHER est un outil développé en interne pour le suivi des projets de recherche.

- 22-26. Accompagner les projets de recherche

L'outil TOGETHER (gestion des projets) s'ouvre à tout type de projet de recherche.

Diffuser les résultats de la recherche

- 29-31. Professionnaliser le rôle de la BUTC

Des actions ont été menées afin de mieux accompagner les chercheurs pour la visibilité des publications (familiarisation et utilisation du portail HAL-UTC, réponses aux questions, formation à la demande dans le cadre d'ateliers, sensibilisation et réponses aux questions sur les règles des éditeurs...).

- 32-33. Harmoniser la collecte et la diffusion des résultats de la recherche

Le portail HAL-UTC est utilisé pour le dépôt des publications en accès libre.

La Direction de la communication a accompagné toutes les unités de recherche pour la refonte des sites internet et la production et diffusion de vidéos/visites virtuelles.

Améliorer l'accueil des nouveaux arrivants

- 9-11. Favoriser l'intégration des nouveaux acteurs de la recherche

Une journée d'accueil réunissant les nouveaux arrivants est organisée deux fois par an (au printemps et à l'automne) afin de favoriser leur intégration en facilitant leur connaissance des acteurs et du fonctionnement de l'UTC.

Un guide du nouvel arrivant sous forme de kit en ligne a également été créé et le lien est fourni à chaque nouvel arrivant.

Cultiver un environnement de travail stimulant

- 12-13. Préciser le cadre des conditions de travail

Un cadre a été rédigé pour la standardisation des règlements intérieurs des unités de recherche. Ainsi, l'ensemble des informations utiles au travail de chaque chercheur (informations juridiques, hygiène, sécurité...) est désormais proposé dans chaque unité de recherche.

- 14. Compléter le contrat de travail

Une version du contrat de travail en anglais (contrat de doctorant contractuel, chercheur ou ATER) est transmise pour information à chaque nouvel arrivant non francophone.

Faiblesses

Conforter la liberté de la recherche

1 action non achevée :

- 3. Mettre en place un groupe de travail sur Ethique et culture technologique

Difficulté à mobiliser le collectif autour de ces questions, notamment en raison de la diversité des disciplines scientifiques et des pratiques en place/à faire évoluer.

Difficulté à identifier un ou des animateurs de ce thème.

Améliorer l'accueil des nouveaux arrivants

- 8. Manifester les règles du vivre ensemble à l'UTC

L'idée de faire signer une charte aux nouveaux arrivants leur rappelant leurs obligations en terme de conflits d'intérêt ou de confidentialité des données est finalement apparue non pertinente à l'usage. Il a été décidé de poursuivre l'action d'améliorer l'accueil des nouveaux arrivants dans le nouveau plan d'action en proposant plutôt d'accompagner les chercheurs dans leurs démarches.

Diffuser les résultats de la recherche

- 32-33. Harmoniser la collecte et la diffusion des résultats de la recherche

Ce chantier est un sujet phare du prochain plan d'actions.

Remarques (max 500 mots)

La crise sanitaire mondiale liée au Covid19, en 2020 et 2021, a entraîné l'annulation des journées d'accueil des nouveaux personnels, de formations, et le mode de participation à nombreuses manifestations scientifiques est devenu digital. Cela a modifié les modalités de rapport et d'échanges entre personnels, personnels en formation mais également scientifiques.

Au niveau de la science ouverte, l'UTC a développé un accompagnement sur l'ouverture des publications (portail HAL-UTC qui est une archive ouverte, adoption de la Charte de SU en matière d'accès libre aux publications, accompagnement par la BUTC...). Il faut à présent développer le support à l'ouverture des données. Une note de recommandations a été rédigée par un groupe de travail de l'Alliance SU à laquelle l'UTC a pris part activement.

Recrutement :

Forces

Systématiser les bonnes pratiques de recrutement

- 5. Diffuser toutes les offres d'emploi sur EURAXESS

Les offres d'emploi de chercheur sont désormais diffusées sur EURAXESS.

- 6. Harmoniser les pratiques de recrutement

Les procédures de recrutement sont toutes formalisées et disponibles sur l'intranet de l'établissement. Le pôle recrutement de la direction des ressources humaines est en charge de l'ensemble des procédures de recrutement de l'établissement quelle que soit la population concernée, à l'exception du recrutement des doctorants dont l'école doctorale a la charge.

Faiblesses

Systématiser les bonnes pratiques de recrutement

- 7. Être transparent dans les procédures

La formalisation d'un process de retour vers les candidats se poursuivra dans le prochain plan d'actions.

Remarques (max 500 mots)

La crise sanitaire due à la COVID-19 a eu un impact négatif sur le nombre de recrutements : les projets de recherche ont été suspendus (impossibilité de mener les travaux dans les laboratoires, inaccessibilité des équipements, impossibilité de se déplacer en France/à l'international) et de nombreux recrutements ont été différés pour pouvoir accueillir et former les nouveaux personnels dans de bonnes conditions.

Conditions de travail :

Forces

Élargir l'éventail des opportunités

Communication et création de formation et de dispositifs de mobilité :

- 17-18. Communiquer sur les possibilités de formations et les dispositifs de mobilité existants et accompagner les impétrants

Le développement de dispositifs de mobilité se poursuivra dans le prochain plan d'actions.

Accompagner l'activité partenariale des chercheurs

- 28. Encourager la participation au développement du réseau européen de la recherche

Déploiement en 2018 et appel récurrent tous les ans pour l'action incitative de la DR pour le rayonnement des chercheurs par des mobilités sortantes : UTC recherche mobilité avec 17 lauréats depuis sa création en 2018.

Déploiement en 2019 de la seconde action incitative pour le soutien aux montages de coordinations (action mise en place depuis 2019 : 6 lauréats) visant à intensifier la participation des chercheurs de l'UTC et donc leur rayonnement.

Ces actions de mobilité et de soutien se poursuivront dans le prochain plan d'actions.

Certaines actions sont en cours de définition pour parfaire cette action : Cartographie des groupes thématiques et réseaux institutionnels en Europe et cartographie des collaborations de recherche (basé sur les projets de recherche, les articles publiés et les missions des chercheurs).

Faiblesses

Cultiver un environnement de travail stimulant

3 actions sur 5 non réalisées :

- 19-21. Portail d'information pour les chercheurs, pôle de suivi des post-doctorants et amélioration du traitement salarial des doctorants

Un manque de ressources humaines a entravé la réalisation des deux premières actions.

Un dispositif accessible à tous les doctorants n'a pas encore été imaginé. L'action se poursuivra dans le prochain plan d'actions.

Accompagner l'activité partenariale des chercheurs

- 27. Créer la possibilité d'un congé sabbatique recherche

Le principe de cette action a été validé par le conseil scientifique mais un risque réglementaire a mis un frein à sa mise en place.

Remarques (max 500 mots)

En 2019, le conseil scientifique a validé une procédure d'intégration des enseignants-chercheurs contractuels dans les personnels de rang A (pour les jurys de soutenance dès 2019 et pour les élections universitaires à partir de 2021).

En 2020, un diagnostic des risques psychosociaux a été mené au sein de l'UTC par un cabinet indépendant ; il a débouché sur une proposition de plan d'actions.

Ces deux actions, non prévues initialement dans le cadre de la démarche HRS4R de l'UTC, ont eu un impact sur l'élaboration du prochain plan d'actions : formalisation d'un cadre de gestion des enseignants-chercheurs contractuels et actions sur la qualité de vie au travail.

De même, l'UTC a défini un schéma directeur handicap qui a eu lui aussi un impact sur la définition du prochain plan d'actions.

Certaines mobilités résultant des actions incitatives pour la mobilité ont été différées, conséquence de la crise sanitaire mondiale due à la COVID-19.

Formation :

Forces

Cultiver un environnement de travail stimulant

Plan de formation construit et évolutif en fonction des besoins :

- 15. Mettre en place une formation pour les managers

Une formation spécifique pour les managers est proposée dans le plan de formation de l'établissement.

Faiblesses

Cultiver un environnement de travail stimulant

Formation des directeurs de thèse à développer et à élargir pour adresser tous les volets de l'encadrement doctoral :

- 16. Réaliser une journée annuelle des directeurs de thèse

Un cadre est à rédiger et l'action est poursuivie dans le cadre du prochain plan d'actions.

Remarques (max 500 mots)

La crise sanitaire liée à la Covid19 a entraîné très brutalement la mise en place de l'enseignement à distance. Cette part d'activité (enseignement) représente 50% du temps de travail des enseignants-chercheurs (majoritaires à l'UTC par rapport aux chercheurs) et a représenté un investissement considérable de leur part en temps et en ingénierie pédagogique.

Les doctorants ont également souffert de la situation de crise sanitaire car les formations professionnalisantes ont été annulées, et la formation par la recherche au sein des laboratoires a été suspendue (fermeture des laboratoires).

Les priorités à court et moyen terme ont-elles changé ? (max 500 mots)

L'UTC a élaboré un **schéma directeur handicap** pluriannuel 2018-2020, suite à la loi n° 2013-660 du 22 juillet 2013. Il a pour objectif d'améliorer la prise en compte du handicap et à en faire un thème transversal intégré dans la stratégie de l'établissement. Le plan d'actions s'est articulé autour de 4 axes :

- 1 - l'accueil et l'accompagnement des étudiants en situation de handicap
- 2 - la formation et la recherche
- 3 - la politique de ressources humaines en faveur des personnels en situation de handicap
- 4 - l'accessibilité

Deux personnes du groupe projet HRS4R se sont impliquées dans l'élaboration de l'axe 2, qui avait pour objectif d'augmenter la cohérence et la lisibilité des formations et des recherches dans le domaine du handicap par le développement d'innovations pédagogiques, de programmes de recherche et de soutien aux initiatives entrepreneuriales, technologiques, pédagogiques au service du handicap. Cet axe sera poursuivi dans le prochain schéma directeur handicap, actuellement en cours d'élaboration.

Une démarche de prévention des **risques psycho-sociaux** (RPS) du personnel a été initiée à l'UTC en 2019. Après une phase de diagnostic menée auprès des personnels par un cabinet de conseil, un plan d'actions a été élaboré selon 3 axes :

- Connaître et comprendre le fonctionnement d'une organisation et en particulier celle de l'UTC
- Préciser le rôle de l'encadrement au sein de l'UTC et accompagner son positionnement
- Développer la communication en interne et améliorer le collectif

Le plan d'actions HRS4R 2022-2024 s'appuiera notamment sur les formations qui seront mises en place pour les managers, pour la prévention des RPS et le développement de la qualité de vie au travail (QVT).

La **science ouverte** est un sujet phare au niveau national (Loi pour une République numérique, 2016) et au niveau européen. Cette notion regroupe notamment l'accès libre aux publications et celles des données de la recherche. L'open Access est un des points du Plan National pour la science ouverte lancé par le MESRI, en France, en juillet 2018 et aussi par le Plan S (à l'échelle européenne) en septembre 2018.

En marche pour la science ouverte, l'UTC a mis en place en 2018 un portail HAL dédié à l'archivage des articles disponibles et en libre accès. Il s'agit d'une archive ouverte. La BUTC accompagne le déploiement et la sensibilisation/formation de la communauté scientifique de l'UTC au dépôt. Ce point est d'ailleurs une des actions du plan HRS4R de 2016-2021.

L'UTC a adopté la Charte de Sorbonne Université pour le libre accès aux publications lors du conseil scientifique du 24 janvier 2020.

L'UTC travaille à se conformer à l'ouverture des données de recherche. Ainsi, pour le prochain plan d'action 2022-2024, l'accent sera mis sur l'ouverture des données.

La crise sanitaire liée au Covid19 a modifié les modalités de travail depuis le printemps 2020, et a notamment entraîné le développement du **télétravail**. Cela implique d'apprendre de nouvelles modalités de travail collectif, partiellement à distance, afin de continuer à accompagner les actions liées au recrutement, au suivi de carrière et aux activités des chercheurs.

Y a-t-il eu des modifications de l'environnement de l'organisation ayant eu un impact sur la stratégie HR ? (max 500 mots)

Depuis l'autoévaluation en 2018, le directeur de l'UTC a démissionné (2020) et a été remplacé par un nouveau directeur (2021), la directrice générale des services a démissionné (2021) ainsi que le directeur des ressources humaines (2021). Le **soutien de la direction** à la démarche HRS4R, bien que renouvelé à chaque arrivée d'un directeur, nécessite que le groupe projet (pérenne, lui) convainque de l'intérêt de la démarche et motive la nouvelle équipe à chaque changement.

La période de **confinement** strict du printemps 2020, liée à la crise sanitaire mondiale, a eu un impact sur la durée des thèses et a conduit à la prolongation de financements de doctorants. La mobilisation des financeurs pour pallier aux difficultés inédites engendrées a montré qu'il était possible de trouver des ressources supplémentaires.

L'absence physique sur site de la majorité des personnels et la mobilisation des enseignants-chercheurs sur des activités pédagogiques à distance (s'outiller, se former, concevoir les supports et délivrer les formations) a eu un impact négatif sur la mobilisation des personnes sur les projets transversaux, tels que les actions du plan HRS4R.

Y a-t-il des décisions stratégiques en cours qui pourraient influencer le plan d'actions ? (max 500 mots)

L'UTC a décidé, en conseil d'administration d'octobre 2021, d'élaborer d'ici un an une stratégie relative au **développement durable et à la responsabilité sociétale**, dans le prolongement des réflexions menées par les étudiants, les enseignants et les chercheurs depuis 2019 sur l'ingénierie durable. Le nouveau plan d'actions intègre un volet sur le sujet.

Suite à la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique (article 80), qui a rendu obligatoire l'élaboration et la **mise en œuvre d'un plan d'action pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** (décret d'application n°2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique), l'UTC a approuvé, par son conseil d'administration, en juin 2021 un plan d'actions qui comporte 4 axes :

- Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter des écarts de rémunération
- Garantir l'égal accès aux corps, grades et emplois
- Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale
- Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements

Le nouveau plan d'actions HRS4R intègre plusieurs actions en lien avec le Plan égalité femme/homme.

L'UTC fait partie de l'**Alliance Sorbonne Université** depuis 2018 (alliance issue de la COMUE² elle-même issue du PRES³, dont les membres fondateurs collaborent étroitement depuis 2012). Sorbonne Université est labellisée HRS4R depuis juillet 2021. Notre proximité, et notamment le fait que l'école doctorale de l'UTC fasse partie du Collège doctoral SU, induit une certaine synergie sur plusieurs plans, dont des actions dans le cadre du label et des collaborations étroites.

² COMUE Sorbonne Universités (Communauté d'universités et d'établissements, statut créé par la loi n°2013-660 du 22 juillet 2013)

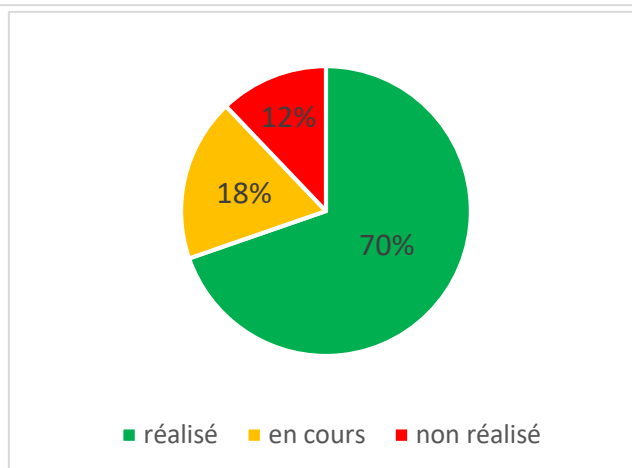
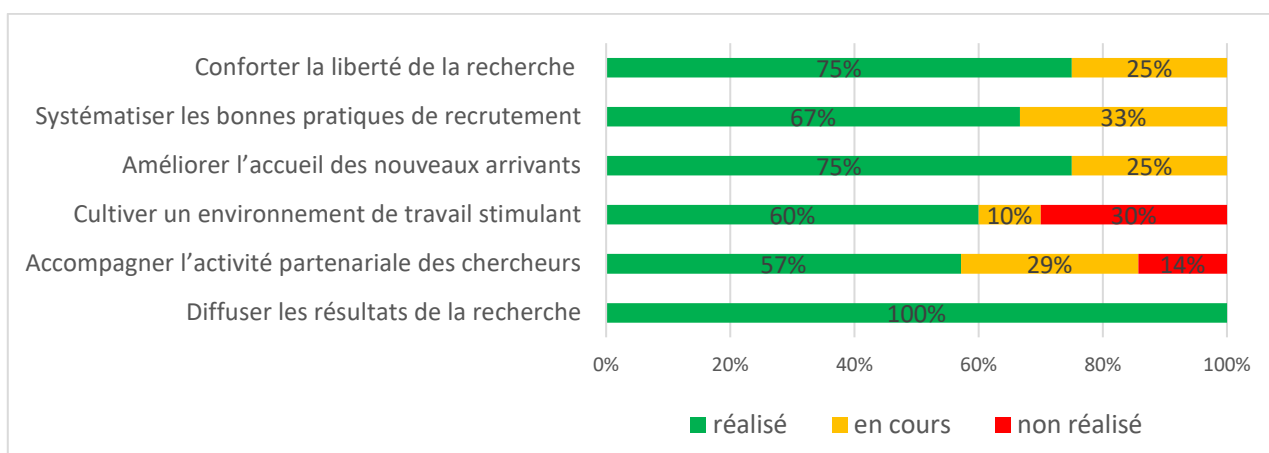
³ PRES Sorbonne Universités (Pôle de recherche et d'enseignement supérieur), statut créé par décret du 22 juin 2010.

Au moment de la validation du projet de plan d'actions dans le cadre de la demande de renouvellement du label HR, à l'automne 2021, tous les conseils centraux et instances de l'UTC ont été renouvelés à la suite d'**élections universitaires**. Cela implique que les nouveaux élus s'approprient le sujet très rapidement afin de valider le projet.

3. Actions

Le bilan du plan d'actions 2016-2021 est ici présenté, suivi du plan d'actions proposé pour la période 2022-2024. Certaines actions sont directement issues du plan précédent.

En synthèse, voici le taux de réalisation du plan d'actions HRS4R 2016-2021 :



Bilan du plan d'actions 2016-2021

Action	Points Charte/Code	Échéance	Pilote	Indicateur(s) / Cible(s)	Situation 2021	Remarques
--------	--------------------	----------	--------	--------------------------	----------------	-----------

Conforter la liberté de la recherche

1	Formaliser notion d'appartenance à une unité de recherche	1	2016	Direction à la recherche + Direction des ressources humaines	Rédaction d'un référentiel, voté par le conseil d'administration, diffusé aux personnels des unités de recherche : 1.	Réalisé	
2	Clarifier la définition de "produisant"	1	2016	Direction à la recherche	Référentiel élaboré en concertation avec les unités de recherche et le conseil scientifique : 1.	Réalisé	
3	Mettre en place un groupe de travail piloté par le conseil scientifique sur Éthique et culture technologique	2	2021	Conseil scientifique	Nombre de débats au CS : 2 (2017 et 2018). Nomination d'un référent intégrité scientifique : 1.	En cours : dans la continuité des réflexions, les prochains élus du CS décideront de la suite à donner au projet.	
4	Informier sur l'éthique (dont plagiat)	2	2017	Direction à la recherche + Ecole doctorale	Cycle de 11 conférences sur l'éthique de la recherche et l'intégrité scientifique : en 2017-2018 (et toujours accessibles). Nombre de stagiaires cycle de conférences : 240 doctorants. Formation d'un formateur à l'intégrité scientifique : 1 en 2018. Session de formation à l'intégrité scientifique (doctorants) : 18 doctorants en 2019 et 2021 (2020 : crise sanitaire). Amphi d'information tous chercheurs sur l'intégrité scientifique : 2 en 2019.	Réalisé	Continuité dans le plan d'actions 2022-2024 => Former à l'éthique de la recherche et à l'intégrité scientifique

Action	Points Charte/Code	Échéance	Pilote	Indicateur(s) / Cible(s)	Situation 2021	Remarques
--------	-----------------------	----------	--------	-----------------------------	----------------	-----------

Systématiser les bonnes pratiques de recrutement

5	Diffuser toutes les offres d'emploi sur Euraxess	13	2018	Direction des ressources humaines	Ensemble des offres d'emploi de chercheurs contractuels diffusée sur Euraxess : depuis 2018.	Réalisé	
6	Formaliser les informations nécessaires pour diffuser une offre d'emploi	13	2018	Direction des ressources humaines	Rédaction d'une fiche de synthèse : en 2018.	Réalisé	
7	Formaliser un process de retour vers les candidats	15		Direction des ressources humaines	Rédaction d'une fiche de synthèse	En cours : rédaction d'une fiche de synthèse.	Continuité dans le plan d'actions 2022-2024 => Formaliser un process de retour vers les candidats

Améliorer l'accueil des nouveaux arrivants

8	Faire signer une charte aux nouveaux arrivants	2		Direction des ressources humaines	Rédaction d'une charte	En cours : rédaction d'un modèle de charte	Continuité dans le plan d'actions 2022-2024 => Améliorer l'accueil des nouveaux personnels
9	Rédiger un guide du nouvel arrivant (versions française et anglaise)	10	2021	Direction des ressources humaines	Kit à disposition des futurs arrivants pour préparer leur venue à l'UTC/en France/à Compiègne, en version multilingue : fait en 2021. Label Bienvenue en France : depuis 2020. Centre d'excellence Français Langue Etrangère (FLE) : depuis 2020. Charte Erasmus+ 2021-2027.	Réalisé	Continuité dans le plan d'actions 2022-2024 => Améliorer l'accueil des nouveaux personnels
10	Organiser une journée d'accueil des nouveaux arrivants	7	2018	Direction des ressources humaines	Ratio nb participants / nb invités : 29% en oct 2018, 70% en avril 2019, 61% en oct 2019, 52% en avril 2021 et 74% en oct 2021. Journées programmées en avril 2020 et novembre 2020 annulées en raison des confinements.	Réalisé	
11	Clarifier la rédaction des conventions encadrant l'accueil de chercheurs	3	2018	Direction à la recherche	Procédure accueil entrant vue en comité de direction et diffusée en décembre 2018.	Réalisé	

Action	Points Charte/Code	Échéance	Pilote	Indicateur(s) / Cible(s)	Situation 2021	Remarques
--------	--------------------	----------	--------	--------------------------	----------------	-----------

Cultiver un environnement de travail stimulant

12	Rédiger un cadre pour la standardisation des règlements intérieurs des unités de recherche	4	2018	Direction générale des services	Rédaction d'une trame de règlement intérieur d'unité de recherche : en 2018.	Réalisé	
13	Chaque unité de recherche transmet à la DGS une copie de son règlement intérieur	4	2017	Direction générale des services	Nombre de règlement intérieur transmis au DGS : 8 (l'ensemble des unités de recherche).	Réalisé	
14	Compléter le contrat de travail (+ une version anglaise pour information)	3	2021	Direction des ressources humaines	Traduction du contrat de travail en anglais : fait. Rédaction d'une clause concernant la PI : à faire.	Réalisé	
15	Mettre en place une formation pour les managers	37, 38, 40	2017	Direction des ressources humaines	Nb managers qui ont suivi une formation : 13 en 2017, 26 en 2018. Formation relancée en 2022. Nb de directeurs de thèse qui ont suivi la formation : 8 en 2018, 7 en 2019, 7 en 2020, 9 en 2021.	Réalisé	
16	Réaliser une journée annuelle des directeurs de thèse	36, 37		Ecole doctorale	Rédaction d'un cadre. Nb de journées organisées.	En cours : définition d'un cadre	Continuité dans le plan d'actions 2022-2024 => Réaliser une journée annuelle des directeurs de thèse
17	Communiquer sur les possibilités de formations	38, 3	2017	Direction des ressources humaines	Plan de formation voté annuellement en Conseil d'administration et ouvert à tous les personnels. Nb de chercheurs formés par an : 128 en 2017, 128 en 2018, 103 en 2019 et 68 en 2020.	Réalisé	
18	Communiquer sur les dispositifs de mobilité existants (entrante/sortante) et accompagner les impétrants	29	2018	Direction à la recherche + Direction des ressources humaines	Rédaction de fiches de synthèse par dispositif : 2 existants pour la mobilité sortante. Nombre de chercheurs soutenus (entrants/sortants): Sortants : 2017 = 6 doctorants, 2018 = 6 doctorants, 2019 = 3 doctorants, 2020 = 2 doctorants. Sortants : 2018 = 6 chercheurs Dispositif entrant Visiting researcher : voté par le conseil scientifique en 2020.	Réalisé	Continuité dans le plan d'actions 2022-2024 => Communiquer sur les dispositifs de mobilité (géographique, thématique, sectorielle)

Action	Points Charte/Code	Échéance	Pilote	Indicateur(s) / Cible(s)	Situation 2021	Remarques	
19	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		Direction à la recherche	Création d'un portail d'information.	Non réalisé	Manque de ressources humaines
20	Créer un pôle de suivi des post-doctorants au sein de l'ED	28		Ecole doctorale	Création d'un pôle de suivi.	Non réalisé	Manque de ressources humaines
21	Développer des outils pour l'amélioration du traitement salarial des doctorants	22, 26		Direction à la recherche + Ecole doctorale + Direction des ressources humaines	Salaire moyen des doctorants en 2018 : 1500€ net mensuel. Pas d'évolution. À mettre en place : trouver de nouvelles sources de financement.	Non réalisé	Difficultés à élaborer un dispositif accessible à tous les doctorants. Continuité dans le plan d'actions 2022-2024 => Développer des outils pour l'amélioration du traitement salarial des doctorants

Accompagner l'activité partenariale des chercheurs

22	Chaque chercheur contacte son référent PVP (DR) avant/pendant/après un projet de recherche	4, 5	2019	Direction à la recherche	Rapport nombre de contacts / nb de projets enregistrés dans la base TOGETHER : 100%	Réalisé	
23	Chaque chercheur déclare sa réponse à un AAP/ son dépôt d'un projet de recherche dans la base Recherche	4	2019	Direction à la recherche	Priorité donnée aux contrats industriels directs et aux projets justifiant du personnel permanent pour le moment	Réalisé	
24	Effectuer une réunion de lancement pour chaque projet de recherche (DR, chercheur, DAF, DRH)	6, 4, 8	2017	Direction à la recherche	Nb réunions de lancement internes (ou réception fiche de synthèse des points-clés) / nb total projets (par an) : 100 %	Réalisé	
25	Rédiger un guide UTC de propriété intellectuelle	31	2018	Direction à la recherche	Guide ou fiches de PI.	en cours : Mise en place de cas pratiques demandés par les chercheurs et de fiches pratiques, guides déjà existants vont être mis sur l'intranet - la rubrique est sur l'ENT	Continuité dans le plan d'actions 2022-2024 => Rédiger un guide UTC de propriété intellectuelle - reformulation de l'action sur base de cas pratique et fiches pratiques

Action	Points Charte/Code	Échéance	Pilote	Indicateur(s) / Cible(s)	Situation 2021	Remarques	
26	Tenir deux fois par an un comité des contrats (DR, DAF)	6	2017	Direction à la recherche	réunion une fois par an entre chaque unité de recherche et la DAF	existe sous une autre forme	Une réunion annuelle a lieu entre la DAF et chaque unité de recherche, un tableau global est conjointement fait et renseigné par la direction recherche et la DAF
27	Créer la possibilité d'un congé sabbatique recherche	24	2017	Direction à la recherche		Non réalisé	Principe validé par le conseil scientifique en 2017 mais risque réglementaire.
28	Encourager la participation au développement du réseau européen	29	2018	Direction à la recherche	En cours : Cartographie des groupes thématiques et réseaux institutionnels en Europe (en cours de définition). Cartographie des collaborations de recherche (basé sur les projets de recherche, les articles publiés et les missions des chercheurs) en cours. Déploiement en 2018 et appel récurrent tous les ans pour l'action incitative de la DR pour le rayonnement des chercheurs par des mobilités sortantes : UTC recherche mobilité avec 17 lauréats depuis sa création en 2018. Déploiement en 2019 de la seconde action incitative pour le soutien aux montages de coordinations (action mise en place depuis 2019 : 6 lauréats) visant à intensifier la participation des chercheurs de l'UTC et donc leur rayonnement	Réalisé	

Action	Points Charte/Code	Échéance	Pilote	Indicateur(s) / Cible(s)	Situation 2021	Remarques
--------	--------------------	----------	--------	--------------------------	----------------	-----------

Diffuser les résultats de la recherche

29	Création d'une archive institutionnelle pour les publications	5, 8	2018	BUTC	Déploiement d'un portail HAL UTC pour l'accès libre aux publications : en 2018.	Réalisé	
30	Formation à l'utilisation de l'archive institutionnelle	5, 8, 9	2019	BUTC	Formations en 2019 : 8 à 10 séances pour 13h30 - 27 chercheurs formés Formations en 2020 : deux visioconférences personnalisées de 1h30 due to Covid-19 (difficile de compter nombre de chercheurs formés) Formation en 2021 (comptage arrêté été 2021) : 4 ateliers pour 6 h au total - 8 chercheurs formés	Réalisé	
31	Diffuser les règles d'embargo des publications	9	2021	BUTC	Rédaction d'une rubrique avec les règles d'embargo (disponible sur l'ENT) - révision faite et fichier pratique sur les outils possibles	Réalisé	
32	Définir une base unique et enregistrer chaque publication	8	2018	BUTC	Mise en place d'une base unique Nb articles enregistrés dans la base / nb total publications : 110 (depuis déploiement en juillet 2018) / 450 en moyenne par an.	Réalisé	
33	Accompagner les chercheurs pour communiquer via le site de l'unité / l'équipe / le chercheur	9	2019	Direction à la recherche + Direction de la communication	La Direction de la communication a accompagné toutes les unités de recherche pour la refonte des sites internet et la production et diffusion de vidéos/visites virtuelles.	Réalisé	

Plan d'actions HRS4R 2022-2024

		Action	Points Charte/Code	Échéance	Pilote	Indicateur(s) / Cible(s)	Situation 2021	Remarques		
Aspects éthiques et responsabilité professionnelle	Éthique de la recherche, intégrité scientifique	1	Former à l'éthique de la recherche et à l'intégrité scientifique	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). Nb de participants : 240 doctorants. 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 2019.	Continuité du plan d'actions 2016-2021 / action 4 - Informer sur l'éthique	Communication
		2	Approuver la Charte française de déontologie des métiers de la recherche	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	Accueillir et/ou organiser un colloque / conférence / workshop sur l'éthique de la recherche / l'intégrité scientifique	1, 2, 7, 8, 9	2024 - S2	un enseignant-chercheur (à identifier)	Nombre d'événements organisés. Nombre de participants.			Développement
		4	Préciser le rôle des référents de l'UTC	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 déontologue, 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 déontologue et intégrité scientifique de l'UTC.	Les référents ont été désignés par la Direction de l'UTC		Communication
		5	Concilier technologie et développement durable	3, 9	2024 - S1	Direction à la recherche	Sensibiliser. Intégrer les enjeux du développement durable en recherche.			Développement

Action	Points Charte/Code	Échéance	Pilote	Indicateur(s) / Cible(s)	Situation 2021	Remarques
--------	--------------------	----------	--------	--------------------------	----------------	-----------

Aspects éthiques et responsabilité professionnelle		Science ouverte						
		Accompagner l'activité de recherche et de valorisation des chercheurs						
6	Sensibiliser à la science ouverte	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	Accompagner les actions de mise en œuvre de l'Open Access	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 communiquer 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	Accompagner les actions de mise en œuvre de l'Open Data	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 (plan de gestion des données)	Une sous-rubrique sur l'OD a été développée au premier semestre 2021 sur l'ENT		Développement
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

Action	Points Charte/Code	Échéance	Pilote	Indicateur(s) / Cible(s)	Situation 2021	Remarques
--------	--------------------	----------	--------	--------------------------	----------------	-----------

Aspects éthiques et responsabilité professionnelle	Accompagner l'activité de recherche et de valorisation des chercheurs	11	Accompagner les activités de valorisation de la recherche	3, 4, 5, 6, 32	2024-S1	Direction à la recherche	<ul style="list-style-type: none"> 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.		

Action	Points Charte/Code	Échéance	Pilote	Indicateur(s) / Cible(s)	Situation 2021	Remarques
--------	-----------------------	----------	--------	-----------------------------	----------------	-----------

Recrutement	14	Formaliser un process de retour vers les candidats	15,16,34	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 process 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	10,14,16	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

Action	Points Charte/Code	Échéance	Pilote	Indicateur(s) / Cible(s)	Situation 2021	Remarques
--------	-----------------------	----------	--------	-----------------------------	----------------	-----------

Conditions de travail et sécurité sociale	Développement de carrière	18	Suivre la carrière des jeunes chercheurs	30,17,18,19,21	2022-S2	Direction à la recherche + Direction à la formation et à la pédagogie		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	en interne (reconnaissance de l'exp. de mobilité) et en externe. nb de professeurs invités accueillis nb d'articles			Communication	
		20	Accompagner les chercheurs / enseignants-chercheurs dans leur orientation / développement de carrière	28, 30, 17, 18, 19, 20, 25, 35	2022-S1	Direction des ressources humaines	Accompagner les projets de transition professionnelle				Développement
		21	Accompagner par le mentorat des jeunes chercheurs/enseignants-chercheurs	30, 33	2023 - S2	un enseignant-chercheur (à identifier)	Mentorat des jeunes enseignants-chercheurs par des enseignants-chercheurs expérimentés. Mentorat via la Fondation UTC pour l'innovation				Développement

Action	Points Charte/Code	Échéance	Pilote	Indicateur(s) / Cible(s)	Situation 2021	Remarques
--------	-----------------------	----------	--------	-----------------------------	----------------	-----------

Conditions de travail et sécurité sociale	Accompagnement des chercheurs	22	Communiquer sur les dispositifs de mobilité (géographique, thématique, sectorielle)	29	2023-S2	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 - S1	Direction à la recherche + Direction des ressources humaines + école doctorale		Salaire moyen 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-S1	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-S2	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

Action	Points Charte/Code	Échéance	Pilote	Indicateur(s) / Cible(s)	Situation 2021	Remarques
--------	-----------------------	----------	--------	-----------------------------	----------------	-----------

Conditions de travail et sécurité sociale	Non-discrimination	26	Communiquer sur le schéma directeur handicap de l'UTC et sur les interlocuteurs	10	2023-S1	Référents handicap + Médecine de prévention	Nombre de personnes sollicitant un aménagement de poste.			Communication
		27	Sensibiliser au handicap	10	2023-S1	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-S2	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-S2	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-S2	Direction des ressources humaines + Direction de la communication + Direction à la formation et à la pédagogie	Sensibiliser et prévenir les agissements			Développement

Action	Points Charte/Code	Échéance	Pilote	Indicateur(s) / Cible(s)	Situation 2021	Remarques
--------	-----------------------	----------	--------	-----------------------------	----------------	-----------

Conditions de travail et sécurité sociale	Qualité de vie au travail (QVT), Risques psychosociaux (RPS)	31	Améliorer la connaissance de l'environnement de travail	23, 24	2023 - S2	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 - S1	Direction des ressources humaines	Collaborer avec les crèches de Compiègne, mairie de Compiègne Développer le télétravail			Développement

		Action	Points Charte/Code	Échéance	Pilote	Indicateur(s) / Cible(s)	Situation 2021	Remarques	
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'entrepreneuriat	37, 38	2024 - S1	Direction innovation et développement territorial	Proposer une offre de formation à l'innovation et à l'entrepreneuriat, destinée à tous les chercheurs.			Développement

Commentaire sur la mise en œuvre des principes de recrutement ouvert, transparent et basé sur le mérite :

L'université de technologie de Compiègne s'est engagée dans le processus de labellisation « HR Excellence in Research » avant que la commission européenne ne recommande d'intégrer les éléments relatifs à une politique de recrutement ouvert, transparent et basé sur le mérite dans le cadre de ce label. L'UTC s'attache cependant depuis fort longtemps à respecter les principes inscrits dans la politique de l'OTM-R et s'engage également à poursuivre ses efforts dans ce sens.

L'ensemble des recrutements de l'établissement (hors doctorants dont le recrutement est assuré par l'école doctorale) est pris en charge par le pôle recrutement de la direction des ressources humaines. L'objectif est ainsi de professionnaliser et de sécuriser le processus de recrutement.

L'ensemble des procédures de recrutement et des trames de documents (demande d'autorisation de recrutement et trame de fiche de recrutement) sont disponibles sur l'ENT de l'établissement afin d'assurer la plus grande transparence et d'aider les services recruteurs dans leurs démarches.

Tous les postes mis au recrutement ont un profil d'emploi.

La publication des postes, d'une durée minimale d'un mois pour les recrutements d'une durée égale ou supérieure à 12 mois, est effectuée sur le site de l'UTC, rubrique « Recrutement » et sur le site institutionnel Place de l'Emploi Public (PEP), ainsi que pour les postes de contractuels auprès de Pôle emploi et de l'APEC (association pour l'emploi des cadres). Les postes de chercheurs au sens large (enseignants chercheurs, chercheurs, postes d'ingénieurs en support à la recherche) sont également publiés sur la plateforme Euraxess. En fonction des crédits disponibles des structures, une publicité peut être faite auprès de sites spécialisés, d'écoles ...

Le dépôt des candidatures s'opère de façon dématérialisée sur la plateforme dédiée au recrutement sur le site de l'UTC.

L'ensemble des recrutements donne lieu à l'établissement d'un « jury » de recrutement ou « comité de sélection » ou commission de recrutement. Ces « jurys » sont identifiés comme des acteurs déterminants pour assurer l'égalité de traitement des candidats et contribuer à la lutte contre toutes les discriminations.

Pour les recrutements de personnels contractuels, un processus de retour vers les candidats ayant été auditionnés et non retenu est à mettre en place (action à mener dans le cadre du plan d'action) afin de pouvoir, à leur demande, les informer des forces et des faiblesses de leur candidature pour le poste auquel ils ont postulé. Un processus formalisé et connu de traitement des recours doit également être mis en place.

Cf grille d'analyse et rapport OTM-R en annexe 5.4.

4. Mise en œuvre de la démarche HRS4R

Présentation générale du processus de mise en œuvre du plan d'actions : (max. 1000 mots)

La démarche d'amélioration continue HRS4R a été initiée à l'UTC en 2015, sous l'impulsion de la directrice des ressources humaines et du directeur à la recherche de l'époque, et a été depuis soutenue par les directeurs qui se sont succédés à la tête de l'UTC.

Le pilotage du plan d'actions a été confié, depuis le début, à un groupe transversal, ce qui a permis aux différentes entités concernées par la démarche (DRH, DR, ED) de partager les problématiques remontées par les destinataires concernés (salariés, doctorants, chercheurs des unités de recherche) et d'envisager des actions concrètes pour les adresser. Cela favorise également la connaissance mutuelle des contextes de travail et d'analyser les actions sous plusieurs angles, complémentaires.

Le plan d'actions 2022-2024 sera piloté par un **groupe projet** composé de Stéphanie Rossard (responsable des Partenariats européens et internationaux au sein de la DR de l'UTC) et d'un représentant de la DRH. Le choix de personnes à temps partiel (10% du temps de travail est consacré au pilotage du label) permet au pilotage d'être ancré aux réalités du terrain.

Le groupe projet présente 2 à 3 fois par an l'avancement du plan d'actions au **comité de pilotage** composé des directeurs DRH, DR, ED, DRI et DGS et du groupe projet. L'analyse des avancées et des freins identifiés permet des échanges ascendants et descendants au sein de l'organisation.

Le groupe projet présente régulièrement l'avancement du plan d'actions aux différentes **instances de l'UTC** (CA, CS, CT) et au comité de direction. Ces instances consultatives ou décisionnelles peuvent alors mesurer l'évolution des indicateurs de suivi du plan d'actions et prioriser la réalisation de certaines actions en fonction de la stratégie de l'établissement.

L'UTC s'attache également à coordonner ses actions, dans le cadre du label, avec le CNRS qui a été labellisé en 2017, le CNRS étant une tutelle de plusieurs unités de recherche et employant 11% des personnels de recherche de l'UTC.

La **communication interne** auprès des chercheurs sera développée dans ses modalités et son intensité. Des réunions d'information se tiendront régulièrement au sein des laboratoires, des supports de communication seront diffusés pour affichage et distribution, une synthèse de l'avancement de la démarche sera mise en ligne sur le site internet de l'UTC et sur l'ENT (espace numérique de travail).

Comment avez-vous préparé l'auto-évaluation ? * (max 500 mots)

Entre 2019 et 2021, 40 réunions (2h chacune) du groupe projet HRS4R ont eu lieu (3 personnes), et le comité de pilotage s'est réuni 5 fois (1h30) (8 personnes). Ces réunions permettent de présenter l'avancement individuel sur les actions (la responsabilité de l'implémentation de chaque action a été confiée à un manager du groupe projet), de se coordonner pour des actions communes et d'interpeler la direction de l'établissement sur les points de vigilance qui retardent l'implémentation de certaines actions. Le groupe projet HRS4R a également consulté les collègues des services administratifs, les enseignants-chercheurs impliqués dans des projets de recherche et des directions de thèse, pour évaluer les tendances d'évolution des pratiques.

Le groupe projet HRS4R a élaboré un nouveau plan d'actions pour la période 2022-2024 en concevant un questionnaire destiné à toutes les catégories de personnels de recherche de l'UTC (février 2021) et en analysant les réponses. Un panel de chercheurs a également été consulté (avril 2021) : après présentation de l'avancement du plan d'actions 2016-2021, le groupe projet a recueilli les suggestions d'amélioration et les propositions d'actions.

L'avancement du plan d'actions et la proposition d'un nouveau plan d'actions ont été présentés en détail au comité de direction, composé essentiellement de chercheurs. Les suggestions émises lors de la présentation ont été prises en compte pour améliorer le plan d'actions.

Enfin, le rapport d'autoévaluation a été validé par le comité technique, le conseil scientifique et le conseil d'administration (la majorité de ces instances est composée de chercheurs (élus ou directeurs fonctionnels), les autres membres étant des personnels administratifs, des étudiants et des personnalités extérieures).

Le groupe projet HRS4R s'est informé sur le bilan des autres plans d'actions en cours au sein de l'établissement, notamment le schéma directeur handicap.

Comment prévoyez-vous d'impliquer la communauté des chercheurs, les principaux bénéficiaires dans le processus ? * (max 500 mots)

Un panel représentatif des catégories de chercheurs présentes à l'UTC a été sollicité lors des différentes phases de la démarche HRS4R, depuis 2016. Des présentations du plan d'actions initial ont été réalisées au sein de toutes les unités de recherche. L'essentiel du premier plan d'actions (2016-2021) a été centré sur des améliorations techniques, plutôt administratives, des processus de recrutement et d'accompagnement des activités de recherche des chercheurs. Le résultat de ces processus formalisés, mieux identifiés et plus concertés, n'a peut-être pas été très visible pour les chercheurs ; cela consiste en une situation « normale » de leur point de vue. Le nouveau plan d'actions (2022-2024) s'attache à impliquer plus directement les chercheurs dans des actions à leur bénéfice. Ainsi, à la différence du premier plan dans lequel chaque action était pilotée par un membre du groupe projet HRS4R, certaines actions du plan 2022-2024 auront pour référent un chercheur.

La méthodologie utilisée jusqu'à présent, à savoir consulter un panel représentatif de chercheurs de toutes catégories, réaliser une enquête auprès de la communauté de recherche UTC, sera utilisée pour le suivi de la connaissance du label en interne et pour la préparation des futurs plans d'actions.

La communication interne, à destination des chercheurs, sera accentuée afin que chacun puisse identifier l'apport de la démarche d'amélioration continue impulsée par le label HR.

Comment le Comité d'implémentation ou groupe de pilotage prévoit-il de suivre régulièrement la réalisation des objectifs ? * (max 500 mots)

Depuis 2016, le groupe projet HRS4R suit et porte les actions du plan d'actions. Il assure donc la mise en œuvre des actions et s'assure de leur bon déroulement. Les membres de ce groupe, en charge de manager un certain nombre d'actions chacune, se réunissent régulièrement afin de suivre le bon déroulement des actions (indicateurs, jalons...), de préparer les actions communes (communication...), les présentations régulières aux instances et au COPIL.... Le groupe projet HRS4R se réunira une fois par mois.

Une adresse générique a été créée afin de permettre à tous les personnels de l'UTC de communiquer avec le groupe projet HRS4R de l'UTC sur tout sujet, question, demande relative à HRS4R.

Le comité de pilotage se réunit sur la base d'une rencontre trimestrielle. Ces réunions sont l'occasion de faire un point sur le suivi des actions et des objectifs, de soumettre à validation des instances les documents produits, et d'autoriser la publication sur le site de l'UTC. Ces réunions font l'objet de comptes-rendus, qui sont conservés et accessibles au groupe projet.

Deux rencontres annuelles avec le CODIR et une rencontre annuelle avec les instances (CT, CA, CS) auront lieu afin de faire un état d'avancement des actions du plan d'action : il pourra être discuté les retards et les réorientations des actions selon celles de la stratégie d'établissement.

De même une session plénière aura lieu pour présenter cet avancement une fois par an auprès de la communauté des chercheurs.

Le groupe de consultation avec des représentants de chaque catégorie de chercheurs se réunit à chaque étape phare des cycles HRS4R (auto-évaluation, élaboration des plans d'actions...). Le souhait serait d'intégrer encore davantage ce groupe de consultation comme un comité de suivi. Les réunions du groupe de consultation ont été l'occasion de propositions de nouvelles actions.

Le bilan du plan 2016-2021 et le nouveau plan pour la période 2022-2024, résultat d'un travail collectif, a été présenté d'abord au comité de direction (juillet 2021), validé par le comité technique (novembre 2021), présenté au conseil scientifique (décembre 2021) et validé par le conseil d'administration (décembre 2021). Ces documents seront publiés très rapidement sur le site de l'UTC en français en et en anglais.

La méthodologie utilisée lors de la période 2016-2021 en mode collectif se poursuivra pour le plan 2022-2024 et son suivi.

Y a-t-il harmonisation des politiques organisationnelles avec la HRS4R? Par exemple, est-ce que la démarche HRS4R est reconnue dans la stratégie de recherche de l'organisation et dans la politique globale en matière de RH ? (max 500 mots)

L'UTC a été signé en 2008 la Charte et le code. Son engagement en lien avec les principes relatifs à ces documents a conduit l'UTC à être le 5^{ème} établissement français labellisé HRS4R, et 1^{ère} école d'ingénieurs.

Dans la stratégie HRS4R de l'UTC, on retrouve des sujets phares de la stratégie de l'UTC.

Ainsi, la **question du genre et de l'égalité** (actions 15, 28, 29 et 30 du nouveau plan d'actions HRS4R) est un sujet traité au niveau de l'UTC : en effet, une analyse du sujet et un plan d'actions ont été réalisés à l'UTC en 2021. De plus, une référente Egalité a été nommée à l'UTC. Le document en français est accessible en ligne : <https://www.utc.fr/wp-content/uploads/sites/28/2021/12/planegalitehf-web.pdf>

Ce plan d'égalité à l'UTC répond également aux exigences du nouveau programme Horizon Europe avec la publication du « Gender Equality Plan ».

Sur la **question du handicap** (notamment actions 26 et 27 du plan d'actions 2022-2024), l'UTC s'est également emparée du sujet depuis plusieurs années : il a en effet été défini un schéma directeur handicap accompagné d'actions pour traiter au mieux cette question. Ce schéma directeur, adopté en mars 2018, fixe les grandes lignes des actions à mener pour perfectionner davantage encore l'accompagnement des étudiants et des personnels en situation de handicap. Ce schéma est en cours de révision pour la période suivante. Ainsi, le plan d'actions HRS4R s'appuie sur ce schéma et sur les acteurs de son suivi pour intégrer cette question dans le nouveau plan d'actions. Cette politique du handicap est un axe clé dans l'engagement social.

La **politique de recrutement ouvert, transparent et au mérite** (OTM-R) est totalement intégrée à la politique RH de l'UTC qui publie de façon systématique les postes à pourvoir et organise des jurys ou commissions de recrutement pour tous les recrutements.

La HRS4R est reconnue dans la stratégie de recherche. La stratégie Recherche de l'UTC vise au renforcement de la visibilité de l'UTC à l'international, notamment au travers de recrutements d'excellence. La démarche et le label HRS4R sont donc un des points phares de cette stratégie. Par exemple, un point central est de développer et d'intensifier le rayonnement de l'UTC et de ses chercheurs : dès 2018, des actions incitatives mises en place par la DR visent au travers de mobilités des chercheurs de l'UTC mais aussi de l'accompagnement sur le dépôt de projets en tant que coordinateurs à intensifier ce rayonnement et à mettre en place voire intensifier des collaborations et donc des réseaux (action 28 du plan d'action 2017-2021). Cette action va continuer dans le nouveau plan d'actions.

La démarche HRS4R fait partie intégrante de la politique globale en matière de RH et dans le projet RH pour 2022/2025 qui sera présenté début 2022 aux instances.

Le groupe projet a répondu à de nombreuses sollicitations (discussions téléphoniques, visites, visioconférence, tables rondes, interviews pour articles) qui figurent en annexe 5.6.

Comment votre organisation s'est-elle assurée que les actions proposées seraient également mises en œuvre ? * (max 500 mots)

Le plan d'actions élaboré suite à une enquête réalisée auprès de la communauté des chercheurs, à des réunions avec un groupe de consultation, a été présenté devant les différentes instances (avec des représentants de chacune des catégories de personnels, élus par les personnels) et devant le Comité de Direction. Ce dernier a validé le plan d'actions et donc donne son feu vert pour la réalisation de ce plan.

Le passage devant le CT a conduit à une grande discussion sur les actions. Le CS et le CA valident le plan d'actions en l'état.

Toutes ces actions appuyées par la direction de l'établissement seront pilotées par des chefs de file et les managers du groupe projet s'assureront de l'évolution. Des présentations régulières au COPIL permettent et permettront le suivi du plan d'actions et des réorientations possibles au besoin.

Ces actions sont en lien avec la stratégie de l'UTC et donc reposent sur des attentes de la communauté validées par la Direction.

Comment surveillez-vous les progrès (échancier) ?* (max 500 mots)

Le plan d'actions présente des indicateurs quantitatifs et qualitatifs définis lors de l'élaboration du plan validé par les instances et la direction.

Un tableau de bord est défini pour le suivi des différentes actions. Il faut associer un calendrier de réalisation avec des points d'étape afin de s'assurer de l'évolution de chacune. Une réunion régulière avec le manager de chacune sera nécessaire pour le suivi.

Le groupe projet mesure les progrès en complétant ces indicateurs (qualitatifs ou quantitatifs selon les actions). Le groupe projet a travaillé et travaillera avec le Pôle Pilotage de l'établissement pour calculer les indicateurs quantitatifs. Avec la multiplication des applications en ligne, la comptabilisation automatique (par exemple : nombre de candidatures, nombre de publications) devrait être plus aisée. Les indicateurs qualitatifs sont issus des services spécialistes des points concernés.

Également dans ce tableau de bord, sont et seront répertoriés les différentes réunions et présentations pour chaque action ainsi que pour le suivi global. Ainsi on y trouve les points du groupe projet, du COPIL, des instances, des assemblées générales des unités de recherche...

Comment allez-vous mesurer les progrès (indicateurs) en vue de la prochaine évaluation ? * (max 500 mots)

L'amélioration d'une démarche de la qualité comme l'est celle de la HRS4R, nécessite des données chiffrées et de façon rigoureuse, reposant sur des mesures simples et des données fiables. La définition des indicateurs doit donc être rigoureuse, afin de pouvoir utiliser un tableau de bord pouvant synthétiser ses indicateurs à un temps donné (bilan annuel et ensuite pour le prochain renouvellement du label).

Pour la demande de la reconduction du label, ce suivi des indicateurs nous a permis de faire un tableau de suivi des actions afin d'optimiser le bilan : actions réalisées, actions en cours, actions « abandonnées ». Ce bilan nous a aussi permis de définir des actions qui découlent du premier plan.

Tout le bilan se fait en fonction du Gantt Chart défini.

Pour la prochaine période, chacune des actions caractérisées par des indicateurs quantitatifs et qualitatifs fera l'objet de points réguliers en COPIL et annuellement devant les instances. Ces bilans réguliers permettront de mettre en avant les actions sur lesquelles avancer et de faire une synthèse aux instances et au COPIL.

On pourrait envisager un support de communication à l'attention de tous avec un bilan global de l'avancée des actions annuellement.

Comment prévoyez-vous vous préparer à l'examen externe ? * (max 500 mots)

Le groupe projet, s'appuyant sur les membres du comité de pilotage, préparera l'examen externe.

Le comité de pilotage sera réuni plus fréquemment au 1^{er} semestre 2022 afin de coordonner cette évaluation externe, à la fois sur le fond (bilan du plan d'action même si le déploiement de celui-ci fait l'objet de bilans réguliers permettant de suivre quasiment en temps réel l'avancée du plan) mais également pour définir l'organisation logistique de la visite sur site des évaluateurs.

Un rétro-planning préparatoire sera élaboré.

Le rapport de demande de renouvellement du label et la visite prochaine des experts évaluateurs feront l'objet d'une communication élargie dans l'établissement que ce soit par l'intermédiaire de présentations devant les instances ou par des diffusions sur l'ENT ou les « actus » UTC.

La communication interne sera renforcée à l'approche de cet examen afin d'améliorer la visibilité du label auprès de la communauté. En effet, si les actions sont largement connues des chercheurs qui apprécient l'amélioration de leurs conditions de travail et la simplification de leurs démarches, l'adossement de ces actions au plan d'action HRS4R peut ne pas être parfaitement clair pour un certain nombre d'entre eux.

Commentaires/remarques additionnels sur le processus d'implémentation proposé (max 1000 mots)

La crise sanitaire dès le printemps 2020 a impacté le quotidien de l'UTC de façon générale au niveau formation comme au niveau recherche. Il a fallu s'adapter pour continuer et maintenir la formation auprès des étudiants, mettre en place le travail à distance en accompagnant au mieux les personnels de l'UTC et maintenir les relations extérieures.

Les personnels ont été accompagnés au mieux. Une cellule « anti-covid » a été mise en place. Le travail à distance a été fortement appuyé : le matériel informatique mis à disposition au besoin et un accès au VPN par tous à distance. La sécurité des agents sur place a été assurée : des masques et du gel hydro-alcoolique ont été mis à disposition, en respectant les mesures barrières recommandées. Une adresse générique sur le suivi COVID a été mise en place.

Le retour sur site s'est fait progressivement selon un calendrier établi en 2020. Les conférences et réunions en virtuel ont été privilégiées dans la mesure du possible.

Au niveau Recherche, l'activité a été maintenue au mieux. Un appel à projet interne « AMI-COVID19 » a été mis rapidement en place en 2020 afin de s'assurer d'avancer sur la recherche liée au COVID19. 8 projets ont donc été financés. La Direction à la recherche a aussi rédigé une note « Quelles démarches engager pour son projet européen qui va prendre du retard en raison du confinement ? » sur les démarches à anticiper pour les projets impactés par la crise.

Les contrats de travail d'un certain nombre de personnels de recherche (doctorants, chercheurs) ont été prolongés de quelques mois (grâce à des financements supplémentaires du Ministère ou sur des fonds propres de l'UTC) afin de parvenir à clôturer les travaux ayant pris du retard en raison du confinement du printemps 2020.

L'UTC a su rebondir et s'adapter face à cette crise sanitaire. Cela montre sa capacité à maintenir des conditions favorables de travail de ses personnels et un environnement stimulant. Ces deux points sont également cruciaux dans la démarche HRS4R.

5. Annexes

5.1. Glossaire

5.2. Organigramme de l'UTC

5.3. Composition :

- Du groupe projet HRS4R
- Du comité de pilotage (COFIL)
- Des instances de l'UTC
- Du panel de consultation des chercheurs

5.4. Grille d'analyse et rapport OTM-R

5.5. Questionnaire adressé aux chercheurs

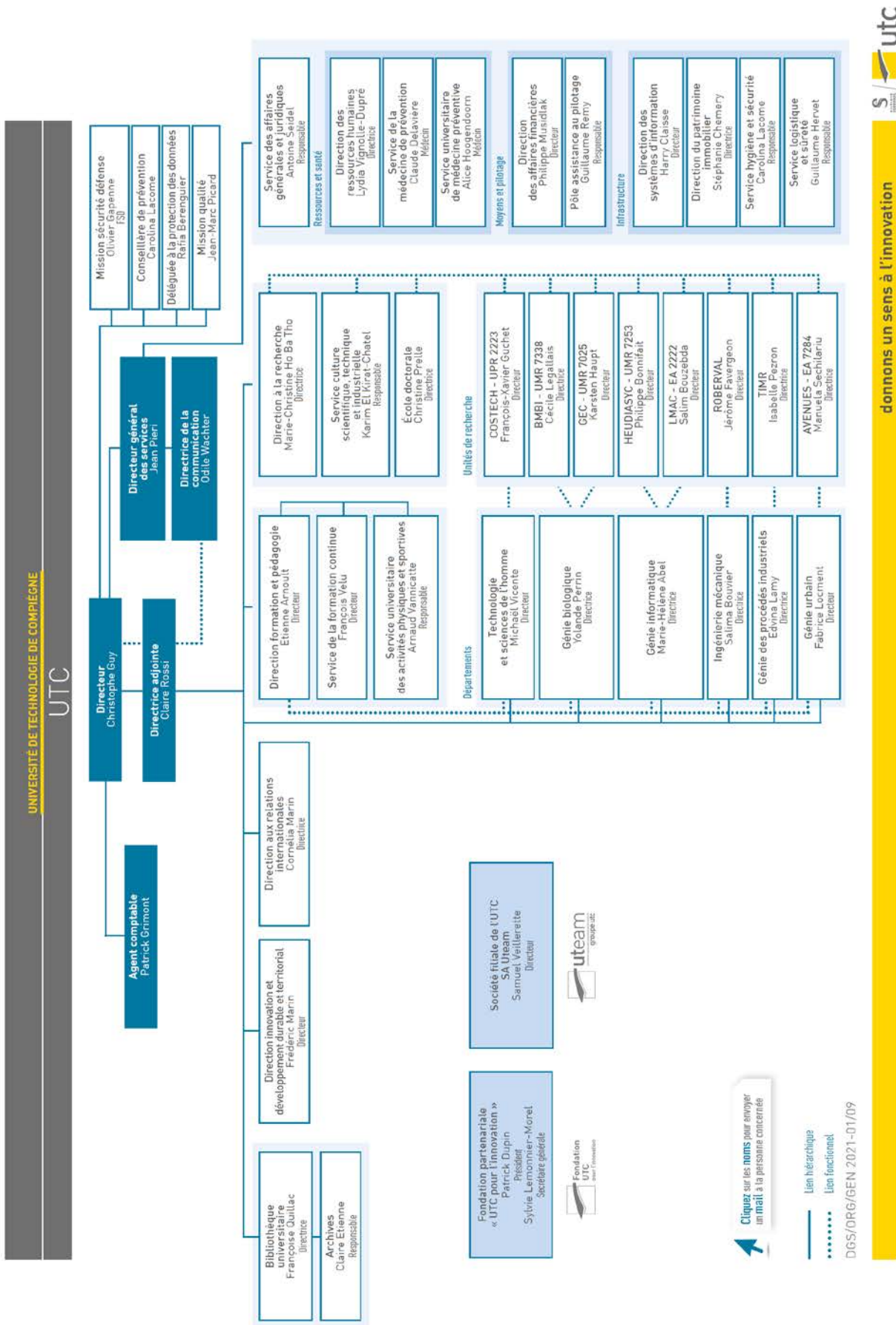
5.6. Tableau récapitulatif des interventions externes par l'UTC sur HRS4R

5.7. Points de la Charte européenne du chercheur et du Code de conduite pour le recrutement des chercheurs

5.1. Glossaire

BUTC	Bibliothèque de l'université de technologie de Compiègne
CA	Conseil d'administration
CNRS	Centre national de la recherche scientifique
COPIL	Comité de pilotage (de la démarche HRS4R)
CS	Conseil scientifique
CT	Comité technique
DGS	Direction générale des services
DR	Direction à la recherche
DRH	Direction des ressources humaines
DRI	Direction aux relations internationales
ED	Ecole doctorale
ENT	Espace numérique de travail
MESRI	Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation
OA	Open Access : accès libre aux publications
RPS	Risques psycho-sociaux
QVT	Qualité de vie au travail
SU	Sorbonne Université
UTC	Université de technologie de Compiègne

5.2. Organigramme de l'UTC



5.3. Composition

- Du groupe projet HRS4R

Dr Stéphanie Rossard, responsable des projets de recherche européens et internationaux, Direction à la recherche

un représentant de la DRH

- Du comité de pilotage (COFIL)

Mme Lydia Vignolle-Dupré, directrice des ressources humaines

Pr Marie-Christine Ho Ba Tho, directrice à la recherche

Pr Christine Prella, directrice de l'école doctorale

Mme Cornelia Marin, directrice des relations internationales

M. Jean Piéri, directeur général des services

Le groupe projet HRS4R

- Des instances de l'UTC

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, 3 personnels ingénieurs/administratifs/techniques, 3 étudiants ingénieur (+ 3 suppléants).

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 32 membres :

- 12 enseignants élus : enseignants ou enseignants-chercheurs,
- 12 étudiants élus : ingénieur, master ou doctorant,
- 4 personnels techniques et administratifs élus : ingénieur d'études, assistant ingénieur ou technicien,
- 4 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 20 membres :

- 4 personnalités extérieures compétentes du secteur scientifique, industriel ou socio-économique, toutes titulaires d'un doctorat.
- 16 membres internes : 10 enseignants-chercheurs, 2 représentants des personnels administratifs et techniques, 4 doctorants (+ 4 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, assistant ingénieur, ingénieur d'études ou ingénieur de recherche.

Comité de direction

Le conseil de l'école doctorale est composé de 7 membres : 6 enseignants-chercheurs directeurs de département et le directeur général des services.

23 personnes sont des invités permanents (directeurs d'unité de recherche, directeurs fonctionnels, directeurs de services supports) : la moitié sont enseignants-chercheurs.

- Du panel de consultation des chercheurs

Ce groupe est composé d'un panel de chercheurs de différentes catégories : maître de conférences, professeur des universités, chercheur CNRS, enseignant-chercheur contractuel, ingénieur de recherche, doctorant. 10 personnes ont participé à la réunion du 8 avril 2021 :

- Dr Audrey Bertauld-Drelich, enseignant-chercheur, Laboratoire Transformation intégrée de la matière renouvelable (TIMR)
- Thomas Binet, doctorant, Laboratoire Génie enzymatique et cellulaire (GEC)
- Dr Matthieu Bricogne-Cuignières, enseignant-chercheur contractuel, Laboratoire de recherche en mécanique (ROBERVAL)
- Dr Joanna Daaboul, enseignant-chercheur, Laboratoire ROBERVAL
- Dr Franck Davoine, chargé de recherche CNRS, Laboratoire Heuristique et diagnostic des systèmes complexes (Heudiasyc)
- Pr Benoît Eynard, enseignant-chercheur, Laboratoire ROBERVAL
- Laurine Lemaire, doctorante, Laboratoire Génie enzymatique et cellulaire (GEC)
- Dr Stéphane Octave, ingénieur de recherche, Laboratoire GEC
- Pr Isabelle Pezron, enseignant-chercheur, Laboratoire TIMR
- Olivia Reaney, doctorante, Laboratoire Connaissance et organisation des systèmes techniques (Costech)

5.4. Grille d'analyse et rapport OTM-R

	Ouvert	Transparent	Basé sur le mérite	Réponse : Oui, complètement/ Oui, majoritairement/ Oui, partiellement / Non	Indicateurs suggérés (ou moyens de mesure)
Système OTM-R					
1. Avons-nous publié une version de notre politique OTM-R en ligne (dans la langue nationale et en anglais) ?	x	x	x	Oui, complètement	www.utc.fr/utc/un-modele-innovant/charte-europeenne-du-chercheur.html
2. Avons-nous un guide interne présentant clairement les procédures et pratiques OTM-R pour tous les types de postes de chercheurs ?	x	x	x	Oui, partiellement	L'ensemble des processus de recrutement est en ligne et la rédaction d'un guide est en projet.
3. Les personnes impliquées dans le processus OTM-R sont-elles suffisamment formées ?	x	x	x	Oui, partiellement	Deux réunions d'information à destination de la DRH (16 personnes) et de l'école doctorale (5 personnes) ont été
4. Faisons-nous un usage (suffisant) des outils de recrutement électronique ?	x	x		Oui, complètement	Outils en ligne dans le processus de recrutement : UTC recrute, SENORITA (ministériel), GALAXIE (ministériel)
5. Avons-nous mis en place un système de contrôle de qualité pour l'OTM-R ?	x	x	x	Non	Pas formalisé du moins.
6. Notre politique OTM-R actuelle OTM-R encourage-t-elle les candidats externes à postuler ?	x	x	x	Oui, majoritairement	Au 31 décembre 2020, 47% des chercheurs contractuels et 33% des chercheurs titulaires sont de nationalité étrangère.
7. Notre politique OTM-R actuelle est-elle en ligne avec les politiques d'attractivité des chercheurs étrangers ?	x	x	x	Oui, partiellement	Au 31 décembre 2020, 47% des chercheurs contractuels et 33% des chercheurs titulaires sont de nationalité étrangère.

Annexe 5.4. Grille d'analyse et rapport OTM-R

	Ouvert	Transparent	Basé sur le mérite	Réponse : Oui, complètement/ Oui, majoritairement/ Oui, partiellement / Non	Indicateurs suggérés (ou moyens de mesure)
8. Notre politique OTM-R actuelle est-elle en ligne avec les politiques d'attractivité des groupes sous-représentés ?	x	x	x	Oui, partiellement	Au 31 décembre 2020, 37% des chercheurs contractuels et 6% des chercheurs titulaires sont des
9. Notre politique OTM-R actuelle est-elle en ligne avec les politiques de conditions de travail attractives pour les chercheurs ?	x	x	x	Oui, majoritairement	
10. Avons-nous les moyens de vérifier que les chercheurs les plus appropriés candidatent aux postes ouverts?				Oui, majoritairement	

Publication des postes et phase de candidature					
11. Avons-nous des lignes directrices et des formulaires clairs pour publier les postes (par ex. Euraxess) ?	x	x		Oui, complètement	
12. Incluons-nous tous les éléments (ou les liens) de la liste donnée dans le rapport OTM-R (<i>chapitre 4.4.1 a</i>), dans les publications de postes ?	x	x		Oui, majoritairement	
13. Faisons-nous usage de la plateforme Euraxess pour nous assurer que nos offres d'emploi touchent un large public de chercheurs ?	x	x		Oui, complètement	
14. Utilisons-nous un autre outil de publication de postes de chercheurs ?	x	x		Oui, majoritairement	
15. Veillons-nous à la simplification administrative pour les candidats ? [<i>chapitre 4.4.1 b</i>]	x			Oui, majoritairement	

	Ouvert	Transparent	Basé sur le mérite	Réponse : Oui, complètement/ Oui, majoritairement/ Oui, partiellement / Non	Indicateurs suggérés (ou moyens de mesure)
Phase de sélection et d'évaluation					
16. Avons-nous des règles claires quant à la création des comités de sélection ? [chapitre 4.4.2 a]		x	x	Oui, majoritairement	
17. Avons-nous des règles claires quant à la composition des comités de sélection ?		x	x	Oui, majoritairement	
18. Les comités sont-ils composés à parité de femmes et d'hommes ?		x	x	Oui, majoritairement	
19. Avons-nous des lignes directrices claires pour aider les comités de sélection à juger les mérites pour recruter les meilleurs candidats ?			x	Oui, partiellement	

Phase de nomination					
20. Informe-t-on tous les candidats de l'issue du recrutement à la fin du processus de sélection ?		x		Oui, complètement	
21. Donnons-nous un retour adéquat aux personnes auditionnées ?		x		Oui, partiellement	
22. Avons-nous mis en place un système adéquat pour les recours et plaintes ?		x		Oui, partiellement	Pour les titulaires. En projet pour autres recrutements.

Analyse générale					
23. Avons-nous mis en place un système pour évaluer si le processus OTM-R remplit bien ses objectifs ?				Oui, partiellement	Par le comité de pilotage.

Rapport OTM-R de l'UTC

L'université de technologie de Compiègne s'est engagée dans le processus de labellisation « HR Excellence in Research » avant que la commission européenne ne recommande d'intégrer les éléments relatifs à une politique de recrutement ouvert, transparent et basé sur le mérite (OTM-R) dans le cadre de ce label.

L'UTC s'attache cependant depuis fort longtemps à respecter les principes inscrits dans la politique de l'OTM-R et s'engage également à poursuivre ses efforts dans ce sens.

I – Démarche OTM-R

Le recrutement de chercheurs à l'UTC reconnaît plusieurs catégories de chercheurs :

- le personnel académique (maîtres de conférences, professeurs des universités) et des enseignants-chercheurs contractuels,
- le personnel scientifique (doctorants et chercheurs post-doctorants),
- des personnels techniques peuvent aussi être recrutés pour des fonctions de support à la recherche.

L'ensemble des recrutements de l'établissement (hors doctorants dont le recrutement est assuré par l'école doctorale) est pris en charge par le pôle recrutement de la direction des ressources humaines. L'objectif est ainsi de professionnaliser et de sécuriser le processus de recrutement.

La variété des catégories de personnels (titulaire/non titulaire, enseignant-chercheur/chercheur/doctorant/ingénieur/technicien) oblige à autant de process de recrutement différents même si ceux-ci sont homogènes par catégorie, indépendamment du type de recrutement (permanent ou temporaire).

L'ensemble des procédures de recrutement et des trames de documents (demande d'autorisation de recrutement et trame de fiche de recrutement) sont disponibles sur l'ENT de l'établissement afin d'assurer la plus grande transparence et d'aider les services recruteurs dans leurs démarches :

⇒ *pour l'ensemble des chercheurs hors doctorants contractuels :*

<https://webapplis.utc.fr/ent/services/services.jsf?sid=328>

⇒ *pour les doctorants :*

<https://webapplis.utc.fr/ent/services/services.jsf?sid=357>

Point d'amélioration :

Afin de mieux exposer encore les règles et procédures relatives au recrutement, et surtout d'apporter une aide aux personnels de l'établissement, il est prévu d'établir un guide interne, disponible sur l'ENT, regroupant l'ensemble des informations relatives à la procédure de recrutement : de la demande d'autorisation du recrutement à la rédaction des offres, la publication et enfin la sélection des candidats.

Ce guide sera rédigé également en anglais.

⇒ *Politique de recrutement*

II – Publication des postes et phase de candidature

a) Publication des postes

⇒ *pour l'ensemble des recrutements de personnels contractuels ou de titulaires hors voie du concours et hors doctorants contractuels :*

Tous les postes mis au recrutement ont un **profil d'emploi** élaboré :

- conjointement entre le responsable hiérarchique pour les emplois de BIATSS (titulaires ou contractuels, permanents ou temporaires) et le pôle recrutement de la DRH,
- conjointement entre le porteur du projet ou un représentant (interlocuteur(s) du recrutement) pour les emplois de chercheurs contractuels et le pôle recrutement (DRH)
- conjointement entre le laboratoire et le département, visé par les directions fonctionnelles, avec un avis du conseil scientifique et du conseil des études et de la vie universitaire, et puis une validation du conseil d'administration en formation restreinte pour les emplois d'enseignants-chercheurs (titulaires et contractuels), l'ensemble de la procédure étant suivie par le pôle recrutement (DRH).

En ce qui concerne la **publicité** faite autour des recrutements :

- la totalité des postes fait l'objet d'un affichage sur le site de l'UTC, rubrique « Recrutement »,
- les postes de contractuels (enseignants-chercheurs et personnels administratifs et techniques) font l'objet d'un affichage auprès de Pôle emploi et de l'APEC (association pour l'emploi des cadres),
- les postes de chercheurs au sens large (enseignants chercheurs, chercheurs, postes d'ingénieurs en support à la recherche) sont également publiés sur la plateforme Euraxess,
- les postes de personnels techniques permanents sont publiés sur la PEP : Place de l'Emploi Public (ce site propose des offres d'emplois, de stage et d'apprentissage publiées par les employeurs de la fonction publique de l'État, territoriale et hospitalière).
- en fonction des crédits disponibles des structures (le pôle recrutement de la DRH ne bénéficiant pas encore d'un budget pour la publicité payante), une publicité peut être faite auprès de sites spécialisés, d'écoles ...

La **publication** des offres d'emploi comprend les informations suivantes :

- Profil recherché,
- Lieu de travail,
- Mode de recrutement, type de contrat, durée du contrat, date prévisionnelle de recrutement,
- Expérience,
- Salaire mensuel brut,
- Volume horaire,
- Mission,
- Activités principales
- Compétences requises,
- Environnement et contexte de travail,
- Contact scientifique, pour les recrutements de chercheurs,
- Contact au pôle recrutement.

Le recrutement de chercheurs venant de l'extérieur, des partenaires institutionnels ou industriels ou de l'établissement est possible afin de permettre un recrutement d'excellence au niveau institutionnel et individuel. Cet objectif contribue à ceux de l'établissement en termes de développement, de marque et pour sa volonté d'internationalisation.

⇒ *pour les recrutements de doctorants :*

L'ensemble des propositions de thèse est diffusé sur le site de l'UTC – rubrique école doctorale et, le cas échéant, sur le site de l'ABG (association Bernard Grégory qui œuvre pour l'évolution professionnelle des docteurs) et sur Euraxess.

b) Simplification administrative pour les candidats

⇒ *pour l'ensemble des offres concernant les recrutements de contractuels ou de titulaires hors voie du concours et hors doctorants contractuels :*

Afin de limiter la charge administrative et faciliter les échanges, les candidats sont invités à déposer leurs CV et lettres de motivation :

- Soit sur la plateforme dédiée au recrutement sur le site de l'UTC, pour les chercheurs contractuels et à titre d'exemple :

<https://candidature.utc.fr/chercheur>

- Soit à les transmettre par mail aux contacts désignés.

Les pièces justificatives (pièce d'identité, diplômes, extrait du casier judiciaire etc.) ne sont demandées qu'une fois le candidat choisi, afin de clôturer la phase de recrutement et de permettre d'élaborer le contrat ou la nomination.

⇒ *pour les postes ouverts au recrutement de personnels titulaires par la voie du concours :*

Les procédures sont régies nationalement.

Le dépôt des candidatures se fait sur la plateforme dédiée sur le site de l'UTC (cette indication figurant sur le descriptif d'emploi publié sur le portail Galaxie, site ministériel) :

<https://candidature.utc.fr/mcpr/>

Les pièces à transmettre sont précisées par arrêtés.

⇒ *pour les recrutements de doctorants :*

Les candidats sont invités à compléter un dossier de candidature en ligne puis à transmettre les pièces justificatives par mail (ou par courrier postal).

c) Accusé de réception et informations complémentaires

⇒ *pour l'ensemble des offres concernant les recrutements de contractuels ou de titulaires hors voie du concours et hors doctorants contractuels*

Les coordonnées du pôle recrutement de la DRH figurent sur la plateforme de dépôt des candidatures pour toute question.

Lors du dépôt de sa candidature, le candidat reçoit un mot de passe lui permettant de constituer son dossier.

⇒ *pour les doctorants :*

Un mail automatique pour la saisie du dossier comprend les coordonnées d'un contact à l'école doctorale pour toute question.

III – Phase de sélection et d'évaluation

a) Composition des comités de sélection

L'ensemble des recrutements donne lieu à l'établissement d'un « jury » de recrutement ou « comité de sélection » ou commission de recrutement. Ces « jurys » sont identifiés comme des acteurs déterminants pour assurer l'égalité de traitement des candidats et contribuer à la lutte contre toutes les discriminations.

Les membres de jury sont soumis à une obligation d'impartialité, d'objectivité et de neutralité.

⇒ *pour les recrutements d'enseignants chercheurs :*

Le comité de sélection constitue le jury de recrutement des maîtres de conférences et des professeurs des universités régis par le décret n° 84-431 du 6 juin 1984 fixant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs et portant statut particulier du corps des professeurs des universités et du corps des maîtres de conférences. En outre, il émet un avis simple sur le recrutement de certains enseignants-chercheurs contractuels.

Un comité de sélection est constitué pour pourvoir chaque emploi d'enseignant-chercheur. Il n'est pas pérenne.

La réglementation impose que plus de la moitié des membres du comité de sélection retenus lors de sa création soient des spécialistes de la discipline en cause.

De plus, ces comités de sélection doivent comprendre une proportion minimale de 40 % de personnes de chaque sexe et au moins deux personnes de chaque sexe.

Les règles et les processus de constitution des comités de sélection sont diffusés sur l'ENT de l'UTC :

<http://interne.utc.fr/d-r-h/recrutement/article/comites-de-selection>

Suivant le même modèle, mais avec l'application de règles et de procédures adaptées, des comités de sélection sont également mis en place pour les recrutements d'enseignants chercheurs contractuels :

http://interne.utc.fr/IMG/pdf/chercheur_contractuel_processus_recrutement.pdf

⇒ *pour les recrutements de personnels « techniques » contractuels de recherche :*

Des « comités de sélection » ad hoc ou commission de recrutements sont constitués pour chaque recrutement :

http://interne.utc.fr/IMG/pdf/biatss_titulaire_processus_recrutement.pdf

http://interne.utc.fr/IMG/pdf/biatss_contractuel_permanent_processus_recrutement.pdf

⇒ *pour les recrutements de doctorants :*

Un jury de recrutement ad hoc auditionne chaque candidat, jury composé de plusieurs personnes dont des personnes extérieures à la thématique/au sujet de thèse/à l'unité de recherche et éventuellement, une personne de l'école doctorale et de la DRH.

De façon générale, quel que soit le type de personnels, la composition de ces « jurys » tente de répondre au mieux aux principes suivants :

- la recherche de la compétence professionnelle et des aptitudes personnelles,
- l'équilibre dans la nomination de personnes de chaque sexe,
- l'ouverture à des personnes extérieures au service recruteur,
- minimum de 3 membres.

Une formation « mener un entretien de recrutement » est en outre proposée par la DRH à l'ensemble des personnels susceptibles de participer à un « jury » ou commission de recrutement.

b) Sélection et entretien

⇒ *Pour les recrutements de personnels titulaires par la voie du concours :*

L'ensemble des candidatures reçues et remplissant les conditions réglementaires sont étudiées par le jury.

Les candidats déclarés admissibles sont ensuite reçus en entretien par le jury.

⇒ *Pour les recrutements de personnels contractuels (hors doctorants) :*

L'ensemble des candidatures reçues est examiné par le pôle recrutement de la DRH et par le service recruteur.

Une présélection des candidatures est alors effectuée et les candidats semblant répondre au mieux aux critères du poste sont reçus en entretien par la commission de recrutement, en présentiel ou à distance selon les possibilités du candidat.

⇒ *Pour les doctorants :*

Sont auditionnés par le jury les candidats présélectionnés, sur la base de leur profil scientifique et de leurs connaissances, par le directeur de thèse.

Les entretiens peuvent indifféremment avoir lieu en présentiel ou à distance selon la disponibilité du candidat.

c) Prise en compte du mérite et des potentialités

⇒ *pour l'ensemble des offres concernant les recrutements de contractuels ou les postes de titulaires ouverts au concours :*

Les compétences requises pour le poste sont publiées dans l'annonce de recrutement ou le profil de poste.

⇒ *pour les recrutements de doctorants :*

Une aide à la réflexion (liste de questionnement) est de plus mise à disposition sur le site de l'école doctorale de l'UTC afin que les candidats à une thèse se préparent au mieux à l'audition.

IV – Phase de nomination

a) Retour aux candidats

⇒ *Pour les recrutements de personnels titulaires par la voie de concours :*

L'ensemble des candidats reçoit ses notes à l'issue du processus de concours.

Le candidat peut également demander à avoir communication de sa copie, s'il y a lieu.

Pour les recrutements de personnels enseignants chercheurs, les motifs pour lesquels leur candidature n'a pas été retenue sont communiqués aux candidats qui en font la demande.

⇒ *Pour les recrutements de personnels contractuels (hors doctorants) :*

Chaque candidat reçoit un courriel l'informant des suites données à sa candidature (non retenu / retenu, avec classement éventuel).

⇒ *Pour les recrutements de doctorants*

Dans la semaine qui suit l'audition, chaque candidat reçoit un courrier l'informant des suites données à sa candidature (non retenu / retenu, avec classement éventuel).

Point d'amélioration :

Pour les recrutements de personnels contractuels, un processus de retour vers les candidats ayant été auditionnés et non retenu est à mettre en place afin de pouvoir, à leur demande, les informer des forces et des faiblesses de leur candidature pour le poste auquel ils ont postulé.

b) Voie de recours

Aucun processus interne, formalisé, de traitement des recours éventuels de candidats n'existe actuellement à l'UTC.

Point d'amélioration :

Pour les recrutements de personnels contractuels, un processus formalisé et connu de traitement des recours doit être mis en place.

V - Dérogations

Des dérogations sont possibles aux processus et aux règles décrits ci-dessus uniquement pour retenir, prolonger ou réintégrer des chercheurs, ou pour développer des actions de discriminations positives. Le processus de dérogation doit alors être transparent, justifié et documenté. En aucun cas, il ne peut être dérogé à l'adéquation du candidat au poste et à ses mérites pour y prétendre.

5.5. Questionnaire adressé aux chercheurs



Environnement de la recherche à l'UTC - Démarche HRS4R

HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Bonjour et merci de prendre le temps de répondre à ce **questionnaire, destiné aux personnels de recherche des laboratoires de l'UTC et Interact d'UniLasalle.**

Nous sommes le groupe projet de la **démarche HRS4R** (Human Resources Strategy for Researchers), et nous vous sollicitons pour nous donner votre point de vue sur la situation des chercheurs à l'UTC, dans la perspective de l'élaboration d'un nouveau plan d'actions. Afin que les actions envisagées correspondent au mieux à vos besoins, votre retour est très important. Ce label est le vôtre !

Le questionnaire devrait prendre environ 20 minutes de votre temps. Il est découpé en 5 grandes sections correspondant aux axes de la **Charte européenne du chercheur** et du **Code de conduite pour le recrutement des chercheurs**. Selon votre situation, certaines questions ne vous concerneront pas. Vous avez la possibilité, en fin de section, de laisser tout commentaire ou toute remarque que vous souhaiteriez apporter.

Du nombre et de la qualité des réponses dépendent les **actions que l'établissement pourra mettre en œuvre** afin de pallier les manques pointés dans les réponses. Ce nouveau plan d'actions constituera l'essentiel du projet pour la demande de renouvellement du label pour l'UTC, en 2021.

Si vous souhaitez nous contacter directement, vous pouvez nous écrire à hrs4r@utc.fr.

Merci de votre participation,

Le groupe projet HRS4R : Lydia Vignolle-Dupré (Direction des ressources humaines), Stéphanie Rossard (Direction à la recherche) et Marion Kaczowski (École doctorale)

Ce questionnaire est anonyme.

L'enregistrement de vos réponses à ce questionnaire ne contient aucune information permettant de vous identifier, à moins que l'une des questions ne vous le demande explicitement.

Si vous avez utilisé un code pour accéder à ce questionnaire, soyez assuré qu'aucune information concernant ce code ne peut être enregistrée avec vos réponses. Il est géré sur une base séparée où il sera uniquement indiqué que vous avez (ou non) finalisé ce questionnaire. Il n'existe pas de moyen pour faire correspondre votre code à vos réponses sur ce questionnaire.

Mention d'information DPO (Déléguée à la Protection des Données) :

L'objectif de cette enquête est de réaliser l'état des lieux des ressentis des personnels sur leur environnement de recherche, pour ensuite aider le groupe projet et le comité de pilotage HRS4R de l'UTC à construire un nouveau plan d'actions pour le renouvellement du label, qui corresponde aux besoins exprimés par les chercheurs.

Les réponses fournies sont accessibles au groupe projet HRS4R de l'UTC. Elles sont conservées 2 ans puis supprimées. Seuls des résultats agrégés sont présentés au comité de pilotage HRS4R de l'UTC.

L'enquête n'est pas nominative et le mode anonyme est activé sur LimeSurvey. Néanmoins, l'enquête ne peut prétendre à l'anonymat (au sens RGPD) car la combinaison d'éléments que vous nous communiquez (statut, employeur, unité de rattachement, ancienneté...) peuvent, au vu de la population concernée, amener à l'identification de la personne.

La base légale du traitement est le consentement.

Si des éléments communiqués à la partie « Qui êtes-vous » du questionnaire permettent de vous identifier de manière certaine, vous disposez, conformément au RGPD, du droit de retirer votre consentement, des droits d'accès, de rectification et d'effacement des données qui vous concernent et du droit à la limitation du traitement de ces données, droits qui peuvent être exercés en vous adressant à hrs4r@utc.fr.

Si vous estimez après nous avoir contactés, que vos droits ne sont pas respectés, vous pouvez alerter le DPO de l'UTC (dpo@utc.fr) et adresser une réclamation à la CNIL.

Je consens

Questionnaire :

Réponse obligatoire : *

Qui êtes-vous ?

*Vous êtes :	Une femme Un homme
*Votre statut :	fonctionnaire titulaire contractuel en CDD contractuel en CDI boursier de gouvernement (non salarié)
*Votre employeur :	UTC CNRS ESCOM UniLaSalle sans employeur (par exemple : boursier de gouvernement ou fin de contrat doctoral) autre : à préciser
*Votre catégorie de personnel de recherche :	maître de conférences professeur des universités chargé de recherche directeur de recherche enseignant- chercheur PRAG PAST ATER doctorant post-doctorant ingénieur de recherche ingénieur d'études assistant ingénieur technicien secrétaire
Votre unité de recherche de rattachement :	choix dans une liste des 8 unités de recherche de l'UTC + Interact UniLaSalle + « autre, à préciser »
*Votre ancienneté à l'UTC :	moins de 2 ans entre 2 et 5 ans entre 5 et 10 ans plus de 10 ans

(pour les questions suivantes, par défaut est cochée la case « sans réponse »)

Le label HRS4R – Human Resources Strategy for Researchers

Connaissez-vous : (cases à cocher oui/non pour chaque)	le code de conduite pour le recrutement des chercheurs la charte européenne du chercheur le label HRS4R de l'UTC le logo HRS4R
---	---

Ethique, intégrité scientifique, déontologie de la recherche

Vous sentez-vous suffisamment informé(e) sur les questions liées à la déontologie et à l'intégrité scientifique dans la recherche ?	oui je souhaiterais être mieux informé(e) non
Avez-vous participé à un amphi de sensibilisation à l'intégrité scientifique animé par Catherine Teissier (8 mars ou 7 juin 2019) ?	oui non
Connaissez-vous le nom du référent déontologue de l'UTC ?	oui non

Connaissez-vous le nom du référent intégrité scientifique de l'UTC ?	oui non
Utilisez-vous le logiciel anti-plagiat proposé par l'UTC ?	oui, souvent oui, à l'occasion non
Si vous êtes doctorant : Avez-vous suivi une formation à l'éthique de la recherche et à l'intégrité scientifique (cycle de conférences Sorbonne Université, formation dispensée par Emanuele Clarizio, autre) ?	oui non
Si oui, quelle formation avez-vous suivie ?	<i>champ libre</i>
Indiquez toutes observations ou suggestions d'amélioration pour compléter vos réponses concernant cette section (éthique, intégrité scientifique, déontologie de la recherche)	<i>champ libre</i>

Responsabilités du chercheur, environnement institutionnel

Pensez-vous que l'établissement vous apporte un appui suffisant dans la mise en place de vos contrats de recherche ?	suffisant oui mais je pourrais être plus accompagné(e) insuffisant non concerné
Connaissez-vous l'outil de gestion des projets de recherche TOGETHER ?	oui non non concerné
Si oui, l'utilisez-vous ?	oui non
Si non, pourquoi ?	<i>champ libre</i>
Pensez-vous que l'établissement vous informe suffisamment sur les responsabilités scientifiques et financières qui découlent de vos contrats de recherche ?	suffisamment oui mais je pourrais l'être plus insuffisamment non concerné
Vous sentez-vous suffisamment informé(e) sur les questions liées au libre accès et à la protection des données (par l'établissement ou par vos pairs) ?	suffisamment oui mais je pourrais l'être plus insuffisamment
Appliquez-vous l'accès libre aux publications (Open Access) ?	oui parfois non
Si non, pourquoi ?	<i>champ libre</i>
Connaissez-vous la charte de Sorbonne Université pour le libre accès aux publications et la note d'adoption par l'UTC publiée en 2020 ?	oui non
Utilisez-vous le portail HAL UTC ?	oui parfois non car je ne le souhaite pas non car je n'en connaissais pas l'existence
Appliquez-vous l'accès libre aux données (Open Data) ?	oui non
Si non, pourquoi ?	<i>champ libre</i>
Vous sentez-vous suffisamment soutenu(e) par l'établissement dans la valorisation et le transfert des résultats de vos activités de recherche ?	suffisamment oui mais je pourrais l'être plus insuffisamment
Connaissez-vous le référent au sein de la direction à la recherche pour votre unité de recherche ?	oui non
Identifiez-vous la SATT LUTECH et ses actions ?	oui un peu non

Vous sentez-vous suffisamment informé(e) sur les questions liées à la propriété intellectuelle (dans vos contrats de recherche, dans vos brevets, etc) ?	suffisamment oui mais je pourrais l'être plus insuffisamment
Vous sentez-vous suffisamment informé(e) sur les questions liées aux droits d'auteur (dans vos publications, dans vos logiciels, dans votre thèse, etc) ?	suffisamment oui mais je pourrais l'être plus insuffisamment
Indiquez toutes observations ou suggestions d'amélioration pour compléter vos réponses concernant cette section (responsabilités du chercheur, accompagnement des activités de recherche par l'établissement, bonnes pratiques, diffusion et exploitation des résultats, science ouverte, engagement envers la société, PI)	<i>champ libre</i>

Recrutement

Etes-vous (ou avez-vous été) en position de recruteur à l'UTC (par exemple : responsable scientifique d'un projet de recherche, directeur de thèse, directeur de département, etc) ?	oui non
--	------------

Si oui :

Remarque préalable : Les questions suivantes concernent principalement les recrutements de CDD dans le cadre de vos activités de recherche. Cette section vous concerne donc si vous avez répondu « oui » à la question précédente.

Des critères de sélection formalisés et objectifs sont-ils définis au préalable et communiqués aux candidats (ex : fiche de poste suffisamment descriptive et compréhensible) ?	oui toujours oui la plupart du temps oui en partie non
Vos offres de recrutement sont-elles toujours publiées en interne et en externe dans un délai raisonnable ?	oui toujours oui la plupart du temps non
Si, non, pourquoi ?	<i>champ libre</i>
Avez-vous recours à EURAXESS dans le cadre de la publication de vos offres de recrutement ?	oui non
Si, non, pourquoi ?	<i>champ libre</i>
Accordez-vous la même importance aux diplômes et aux acquis professionnels issus de l'expérience professionnelle acquise par tout autre moyen (mobilité géographique ou sectorielle, changement de carrière, etc) ?	oui non
Si vous souhaitez ajouter un commentaire :	<i>champ libre</i>
Le nombre de publications du candidat constitue-t-il le critère prépondérant pour faire votre sélection ?	oui non
Vos entretiens de recrutement sont-ils organisés de manière collégiale ?	oui toujours oui la plupart du temps non
Essayez-vous de respecter la parité dans vos jurys d'audition / entretiens de recrutement ?	oui toujours oui la plupart du temps non
Intégrez-vous des experts formés au recrutement dans vos jurys d'entretien ?	oui toujours oui la plupart du temps non
A l'issue du processus de sélection, une information systématique est donnée aux candidats sur les résultats de leur candidature, leurs forces et leurs faiblesses ?	oui toujours oui la plupart du temps non
Pensez-vous être suffisamment informé(e) par l'établissement sur la question des stéréotypes et de la non-discrimination au sein des processus de recrutement (genre, origine, religion, handicap) ?	oui non
Diriez-vous que les conditions de rémunération des contractuels sont basées sur des critères objectifs et équitables en fonction du profil et du niveau du candidat ?	oui toujours oui la plupart du temps non

Annexe 5.5. Analyse du questionnaire adressé aux chercheurs

Pensez-vous que l'établissement vous apporte un soutien suffisant dans le cadre du processus de recrutement (définition des fiches de poste, diffusion des offres, formation aux entretiens de recrutement, etc) ?	oui non
Indiquez toutes observations ou suggestions d'amélioration pour compléter vos réponses concernant cette section (recrutement, critères de sélection, transparence, mérite, reconnaissance de l'expérience antérieure) :	<i>champ libre</i>

Avez-vous été recruté par l'UTC depuis moins de 10 ans (que vous soyez toujours salarié par l'UTC ou non) ?	oui non
---	------------

Si oui :

Remarque préalable : Les questions suivantes concernent principalement les personnes ayant été recrutées par l'UTC depuis moins de 10 ans. Si vous êtes dans ce cas, merci de répondre aux questions suivantes :

Comment avez-vous eu connaissance de l'offre de poste sur laquelle vous avez postulé ?	site web de l'UTC pôle Emploi Euraxess ABG le bouche à oreille (réseau, contact, etc) autre préciser : <i>champ libre</i>
Les modalités pratiques de candidature (plateforme dédiée, contacts, procédure, etc) étaient-elles facilement accessibles ?	oui oui en partie non
Avez-vous été informé au préalable des critères de sélection du candidat ?	oui oui en partie non
Avez-vous été auditionné par un jury de recrutement ?	oui non
Si non, précisez par quelles dispositions vous avez été auditionné ou retenu :	<i>champ libre</i>
A l'issue du processus de sélection, avez-vous reçu une information sur les forces et faiblesses de votre candidature (raisons de votre sélection) ?	oui oui en partie non
Avez-vous reçu des informations (de la part de la DRH de l'UTC, ou de la DRI (direction des relations internationales) de l'UTC, ou de vos collègues, ou de la Ville de Compiègne, etc) particulières sur les possibilités de logement, d'accueil de votre conjoint/vos enfants ?	oui oui en partie non
Si oui en partie ou non : quelles informations auriez-vous souhaité recevoir pour préparer votre installation ?	<i>champ libre</i>
Avez-vous participé à la journée d'accueil des nouveaux personnels de l'UTC ?	oui non
Si non, pourquoi :	<i>champ libre</i>
Avez-vous participé à une journée d'accueil au sein de votre laboratoire ?	oui non
Si non, pourquoi :	<i>champ libre</i>
Votre arrivée était-elle préparée (bureau équipé, ordinateur, moyens, etc) ?	oui oui en partie non
Connaissez-vous votre gestionnaire au sein de la direction des ressources humaines ?	oui non non concerné
Indiquez toutes observations ou suggestions d'amélioration pour compléter vos réponses concernant cette section (recrutement, critères de sélection, transparence, mérite, reconnaissance de l'expérience antérieure, accueil) :	<i>champ libre</i>

Conditions de travail

Estimez-vous que l'établissement vous fournisse les conditions matérielles adéquates pour mener vos activités de recherche (équipement mobilier et informatique, infrastructures de recherche, équipements de recherche, etc) ?	oui oui en partie non
Précisez ce qui vous manque ou suggérez des améliorations possibles :	<i>champ libre</i>
Estimez-vous que votre environnement de travail à l'UTC soit stimulant pour vos activités de recherche ?	oui oui en partie non
Précisez ce qui vous manque ou suggérez des améliorations possibles :	<i>champ libre</i>
Personnellement, vous sentez-vous suffisamment informé sur vos droits et vos conditions de travail (par exemple : congés annuels, congés maladie, congés parentaux, télétravail, travail à temps partiel, cumul d'activités, activités complémentaires pour les doctorants contractuels, etc) ?	oui oui en partie non
Précisez ce qui vous manque ou suggérez des améliorations possibles :	<i>champ libre</i>
Pensez-vous que l'établissement mette à disposition des moyens adéquats pour promouvoir la mobilité géographique et/ou intersectorielle de ses chercheurs ?	oui oui en partie non
Connaissez-vous : (cases à cocher oui/non pour chaque)	le congé pour recherches et conversions thématiques (CRCT) du Ministère le dispositif de délégation CNRS le dispositif RISE H2020 (Research and Innovation Staff Exchange) de la Commission européenne le dispositif Individual Fellowships / Actions Marie Curie de la Commission européenne les dispositifs STaRS (AAP « Accueil de chercheurs statutaires de haut niveau », « Accueil de jeunes chercheurs d'avenir », « Echange international de chercheurs », « Chaire d'excellence ») de la Région Hauts-de-France le dispositif UTC Mobilité Recherche de la direction à la recherche le dispositif de soutien à un Séjour à l'international de l'école doctorale
Avez-vous déjà été victime de discrimination dans votre activité professionnelle ?	oui non
Si oui, sur quel critère ?	Sexe Age Handicap Catégorie professionnelle Opinions politiques Appartenance/non-appartenance à un syndicat Autre. Précisez : <i>champ libre</i>
A quelle occasion ?	Promotion Prise de responsabilité administrative, pédagogique ou scientifique Autre. Précisez : <i>champ libre</i>
Sauriez-vous qui contacter si la situation se présentait ?	oui non
Si oui, qui est ce contact ?	<i>champ libre</i>

Si vous-même ou si vous aviez connaissance d'un conflit relationnel professionnel, savez-vous qui contacter pour gérer cette situation (ou pour vous orienter vers le bon contact) ?	oui non
Si oui, qui contacteriez-vous ?	<i>champ libre</i>
Connaissez-vous le référent handicap de l'UTC pour les personnels ?	oui non
Connaissez-vous le référent handicap de l'UTC pour les étudiants ?	oui non
Connaissez-vous le schéma directeur handicap de l'UTC ?	oui non
Pensez-vous que vos activités d'enseignement vous limitent dans la réalisation de vos activités de recherche ?	oui oui en partie oui mais ce n'est pas le seul facteur non non concerné
Indiquez toutes observations ou suggestions d'amélioration pour compléter vos réponses concernant cette section (conditions de travail, environnement de la recherche, discrimination, recours) :	<i>champ libre</i>

Formation

La première série de questions concerne le plan de formation de la DRH de l'UTC.

Suivez-vous des formations proposées par la DRH de l'UTC ?	plusieurs fois par an occasionnellement jamais non concerné
Si jamais, pourquoi ?	<i>champ libre</i>
Savez-vous comment proposer ou demander l'ouverture d'une nouvelle formation par la DRH ?	oui non
Quelle formation souhaiteriez-vous suggérer ?	<i>champ libre</i>
Connaissez-vous les formations à la pédagogie proposées par la Cellule d'appui pédagogique (CAP) ?	oui non
Avez-vous déjà suivi une formation à la pédagogie proposée par la CAP ?	oui non non concerné
Si non, pourquoi ?	<i>champ libre</i>
Avez-vous déjà suivi la formation à la direction de thèse proposée par l'école doctorale et la DRH ?	oui non non concerné
Si non, pourquoi ?	<i>champ libre</i>
Avez-vous déjà suivi une formation obligatoire spécifique à vos activités de recherche (par exemple : autoclave, radioactivité, laboratoire de confinement, etc) ?	oui, plusieurs oui, une non non concerné
Quel est votre niveau de satisfaction sur les possibilités de formation offertes par l'établissement et leur adéquation avec vos activités ?	très satisfait assez satisfait peu satisfait pas du tout satisfait sans avis non concerné
Avez-vous déjà suivi une ou des formations proposées par un autre organisme (par exemple : CNRS, Sorbonne Université, Agence de mutualisation des universités (AMUE), ANR, Réseau Europe Recherche et Innovation (RERI, Région Hauts-de-France), réseau professionnel ou disciplinaire, etc) ?	oui non
Si oui, précisez quelle formation / par qui :	<i>champ libre</i>

Cette seconde série de questions concerne la supervision au sens large : direction de thèse, encadrement d'équipe, encadrement de post-doc, encadrement d'un ingénieur sur un projet de recherche, etc.

Diriez-vous que vos relations avec votre directeur de thèse / votre responsable scientifique / votre responsable d'équipe sont :	régulières et structurées correctes insuffisantes
Diriez-vous que votre encadrement au sein de l'équipe de recherche est :	correct satisfaisant insatisfaisant
Si vous souhaitez préciser :	<i>champ libre</i>
Avez-vous pu bénéficier du partage de connaissances, de pratiques, de méthodologie de la part de vos collègues plus expérimentés ?	oui oui, un peu non
Si oui, dans quel cadre (formel, informel) ?	<i>champ libre</i>
Avez-vous bénéficié, dans les 2 années précédentes, d'un entretien professionnel avec votre supérieur hiérarchique ?	oui non mais j'aurais bien aimé non
Quel système d'évaluation de vos activités de recherche vous semblerait approprié, dans la perspective d'une évolution de carrière ?	<i>champ libre</i>
Indiquez toutes observations ou suggestions d'amélioration pour compléter vos réponses concernant cette section (formation professionnelle continue, évaluation des activités de recherche, développement de carrière, relations avec votre superviseur) :	<i>champ libre</i>

Suggestions/propositions d'actions pour le prochain plan HRS4R

Avez-vous des suggestions ou des propositions d'actions pour le prochain plan HRS4R 2022-2024 ?

champ libre

A la fin du questionnaire :

Merci d'avoir répondu à ce questionnaire !

Si vous souhaitez des informations par rapport à certains points évoqués dans le questionnaire, vous pouvez télécharger le document de synthèse ci-joint.

Si vous êtes intéressé à faire partie du groupe de consultation pour proposer et évaluer les idées du futur plan d'actions HRS4R 2022-2024, merci de nous contacter directement à hrs4r@utc.fr

5.6. Tableau récapitulatif des interventions externes par l'UTC sur HRS4R

Date	Evènement	Organisé par	Lieu	Participation	Intervenant
31/012017	Webconférence	AMUE/CPU/MESRI	France	Présentation de la démarche HRS4R à l'UTC (labellisation)	Stéphanie Rossard
20/06/2017	table ronde sur le label « HR Excellence in Research » et les labels Égalité et Diversité,	CPED / MESRI /UNS	Nice, France	retour d'expérience UTC	Stéphanie Rossard
11/2018	Journée DRH des universités françaises : table ronde	DRH/MESRI	Paris, France	retour d'expérience UTC	Lydia Vignolle-Dupré

Date	Journal	Titre	Intervenant
02/2017	Interactions UTC	Un label européen pour les ressources humaines	Sabine Braule (DRH) et Anne-Virginie Salsac (chercheuse)
05/2017	La lettre ANRT.asso.fr	UTC première école d'ingénieurs labellisée pour l'excellence de sa stratégie de ressources humaines	Stéphanie Rossard et Lydia Vignolle-Dupré
07/2019	Lettre interne à l'URCA	Le label HRS4R à l'UTC	Stéphanie Rossard et Marion Kaczowski
11/2020	Campus Matin	HRS4R : au-delà d'un label, une démarche de qualité pour les chercheurs	Stéphanie Rossard et Lydia Vignolle-Dupré

Le groupe projet a également répondu à de nombreuses sollicitations d'autres universités et écoles d'ingénieurs françaises sur la démarche HRS4R et le retour d'expérience de l'UTC.

5.7. Points de la Charte européenne du chercheur et du Code de conduite pour le recrutement des chercheurs

I. Aspects éthiques et professionnels

1. Liberté de recherche
2. Principes éthiques
3. Responsabilité professionnelle
4. Attitude professionnelle
5. Obligations contractuelles et légales
6. Responsabilité (retour financier, audits financiers/recherche/éthique, transparence des données)
7. Bonnes pratiques dans le secteur de la recherche (santé et sécurité, protection des données et mesures de confidentialité,..)
8. Diffusion et exploitation des résultats
9. Engagement vis-à-vis de la société
10. Non-discrimination
11. Systèmes d'évaluation

II. Recrutement

12. Recrutement
13. Recrutement (publication des postes)
14. Sélection
15. Transparence
16. Jugement du mérite
17. Variations dans la chronologie des curriculum vitae
18. Reconnaissance de l'expérience de mobilité
19. Reconnaissance des qualifications
20. Ancienneté
21. Nominations post doctorat

III. Conditions de travail et sécurité sociale

22. Reconnaissance de la profession
23. Environnement de la recherche
24. Conditions de travail
25. Stabilité et continuité d'emploi
26. Financement et salaires
27. Équilibre entre les sexes
28. Développement de carrière
29. Valorisation de la mobilité
30. Conseils sur la carrière
31. Droits de propriété intellectuelle
32. Co-auteurs
33. Enseignement
34. Plaintes et recours
35. Participation aux organes de décision

IV. Formation

36. Relation avec les directeurs de thèse/stage
37. Supervision et tâches de gestion
38. Développement professionnel continu
39. Accès à la formation à la recherche et au développement continu
40. Supervision