

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

	<b>Action</b>	<b>Points Charte/Code</b>	<b>Échéance (trimestre ou semestre)</b>	<b>Pilote</b>	<b>Indicateur(s) / Cible(s)</b>	<b>Situation 2021</b>	<b>Remarques</b>			
Aspects éthiques et responsabilité professionnelle	Ethique de la recherche, intégrité scientifique	<b>1</b>	<b>Former à l'éthique de la recherche et à l'intégrité scientifique / Accueillir et/ou organiser un colloque/conférence/workshop sur l'éthique de la recherche / intégrité scientifique</b> Formation d'un formateur à l'intégrité scientifique et mise en place d'ateliers sur l'éthique pour les chercheurs	2	2023 - S2	un enseignant-chercheur + école doctorale	nombre d'ateliers sur l'éthique Nombre de conférence/colloque/workshop organisés sur l'éthique et l'IS Nombre de participants	Cycle de 11 conférences sur l'éthique de la recherche et l'intégrité scientifique : en 2017-2018 (et toujours accessibles). Formation d'un formateur à l'intégrité scientifique : 1 en 2018. Session de formation à l'intégrité scientifique (doctorants) : 18 en 2019 et 19 en 2021 (2020 : crise sanitaire). Amphi d'information tous chercheurs sur l'intégrité scientifique : 2 en 2019.	Continuité du plan d'actions 2016-2021 / action 4 - Informer sur l'éthique	Communication/ development
		<b>2</b>	<b>Approuver la Charte française de déontologie des métiers de la recherche</b>	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
		<b>3</b>	<b>Préciser le rôle des référents de l'UTC</b> Définir le rôle et les modalités de saisine des référents déontologue, intégrité scientifique, délégué à la protection des données (DPO) de l'UTC et autres. Communiquer en interne sur la désignation, le rôle et les modalités de saisine des référents déontologue et intégrité scientifique de l'UTC.	3, 4	2022 - S1	Conseil scientifique (rôles) et Direction générale des services (procédures de saisine)	Nombre de contacts / saisine par référent Nombre de présentation des référents (rentrée, journée des nouveaux arrivants...)	Les référents ont été désignés par la Direction de l'UTC		Communication
		<b>4</b>	<b>Concilier technologie et développement durable</b> Intégrer les enjeux du développement durable en recherche	3, 9	2024 - S1	Direction à la recherche	Nombre de bilans produits			Développement
		<b>5</b>	<b>Sensibiliser à la science ouverte</b> Communiquer en interne sur la désignation et les missions de la référente science ouverte. Communication sur le MOOC de l'ASU Accompagner à l'Open Access : formation au dépôt sur HAL, Informer et communiquer sur l'évolution de la politique OA sur l'ENT Accompagner les actions de mise en oeuvre de l'Open Data : Sensibiliser et communiquer sur l'évolution des règles de l'ouverture des données Adapter une stratégie à l'ouverture des données pour l'UTC	7,8,9,32	2023-S2 2024-S1	Direction à la recherche + BUTC	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). Nombre de formations à HAL Nombre de chercheurs formés au dépôt sur HAL Nombre de visites de la rubrique sur l'ENT Nombre de formations sur le plan de gestion de données Nombre de chercheurs formés au plan de gestion de données	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 Une sous-rubrique sur l'OA a été développée au premier semestre 2021 sur l'ENT Une sous-rubrique sur l'OD a été développée au premier semestre 2021 sur l'ENT		Développement
		<b>6</b>	<b>Rédiger un guide UTC de propriété intellectuelle</b> Mise en place de cas pratiques demandés par les chercheurs et de fiches pratiques, guides déjà existants vont être mis sur l'intranet.	3, 31,32	2023-S1	Direction à la recherche	Guide produit		Continuité du plan d'actions 2016-2021 / action 25 - Rédiger un guide UTC de propriété intellectuelle	Etendue
Accompagner l'activité de recherche et de valorisation des chercheurs	Accompagner l'activité de recherche et de valorisation des chercheurs	<b>7</b>	<b>Accompagner la recherche de financements pour les projets de recherche</b>	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
		<b>8</b>	<b>Accompagner les activités de valorisation de la recherche</b>	3, 4, 5, 6, 32	2024-S1	Direction à la recherche	Former à la propriété intellectuelle avec des fiches/ateliers ludiques - former les doctorants à la valorisation de leurs résultats de thèse (module ED) - Définir un schéma avec les acteurs internes et externes (régionaux, nationaux, européens) de la valorisation / transfert / PI - Mieux communiquer sur la SATT et ses missions / rôles / zones d'intervention à l'UTC - Sensibiliser, communiquer et former à l'outil TOGETHER en ateliers - Nombre de formations/ nombre de chercheurs formés - nombre de doctorants formés -Schéma produit -Note relative à la SATT -Nombre de formation à l'outil / nombre de chercheurs formés - Nombre de projets accompagnés			Communication / Développement
		<b>9</b>	<b>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</b>	2, 11, 23	2023-S2	BUTC	Nombre de rapports bibliométriques produits.			Communication
		<b>10</b>	<b>Accompagner pour la recherche d'antériorité brevets et marques</b>	5, 6	2022-S2	BUTC	Nombre de sollicitations et rapports produits.			Formalisation

		11	<b>Formaliser un processus de retour vers les candidats</b> Rédaction d'une fiche de synthèse DRH.	15	2024-S1	Direction des ressources humaines	Nombre de retours faits vers les candidats	Fiche de synthèse d'audition d'un candidat au doctorat : depuis 2020.	Continuité du plan d'actions 2016-2021 / action 7 - Formaliser un processus de retour vers les candidats.	Etendue
Recrutement		12	<b>Proposer une/des formation(s) sur la question des stéréotypes et de la non-discrimination au sein des processus de recrutement aux potentiels recruteurs</b>	10,14	S2-2022	Direction des ressources humaines	Nombre de formations proposées. Nombre de personnes formées.			Développement
		13	<b>Améliorer l'accueil des nouveaux personnels</b> 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	7	S2-2023	Direction des ressources humaines	Nombre de personnels accompagnés dans leurs démarches	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
		14	<b>Optimiser la gestion des personnels contractuels</b> Rédiger un cadre de gestion des enseignants-chercheurs contractuels.	26	S1-2022	Direction des ressources humaines	Guide produit Nombre de communication auprès des personnels contractuels			Développement
		15	<b>Suivre la carrière des jeunes chercheurs</b>	30, 17, 18, 19, 21		Direction à la recherche + Direction à la formation et à la pédagogie	Nombre de jeunes chercheurs suivis	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

Conditions de travail et sécurité sociale	Développement de carrière	16	<b>Communiquer sur les professeurs invités</b> en interne (reconnaissance de l'exp. de mobilité) et en externe.	29		Direction à la recherche + Direction à la communication	nb de professeurs invités accueillis nb de communication produits			Communication
		17	<b>Accompagner les chercheurs / enseignants-chercheurs dans leur orientation / développement de carrière</b> Accompagner les projets de transition professionnelle	28, 30, 17, 18, 19, 20, 25, 35	2022-S1	Direction des ressources humaines	Nombre de projets de carrière accompagnés			Développement
		18	<b>Accompagner par le mentorat des jeunes chercheurs/enseignants-chercheurs</b> <b>Rédaction d'une charte de mentorat</b> Mentorat des jeunes enseignants-chercheurs par des enseignants-chercheurs expérimentés. Mentorat via la Fondation UTC pour l'innovation	30, 33	2023 - S2	un enseignant-chercheur	Nombre de chercheurs mentorés Nombre de chercheurs mentors			Développement
		19	<b>Communiquer sur les dispositifs de mobilité (géographique, thématique, sectorielle)</b> Communication sur les dispositifs de mobilité (UTC, Région, France, international). Communication sur les congés pour recherche.	29	2023-S2	Direction à la recherche + Direction des ressources humaines	Nombre de chercheurs bénéficiant d'une mobilité	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 / Communication
	Accompagnement des chercheurs	20	<b>Développer des outils pour l'amélioration du traitement salarial des doctorants</b>	22, 26	2024 - S1	Direction à la recherche + Direction des ressources humaines + école doctorale	Salaires moyens pour les doctorants par année universitaire	Salaires moyens des doctorants en 2018 : 1500€ net mensuel. La situation n'a pas évolué.	Continuité du plan d'actions 2016-2021 / action 21 - Développer des outils pour l'amélioration du traitement salarial des doctorants.	Etendue
		21	<b>Accroître la mise à disposition des formulaires et documents administratifs en anglais</b> 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.	10	2024-S1	Direction des ressources humaines	Nombre de documents traduits Nombre de procédures en Anglais			Formalisation
		22	<b>Accroître les informations RH disponibles sur l'ENT</b> 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.	28, 30	2022-S2	Direction des ressources humaines	nombre d'articles publiés par rubrique dans Actu UTC nombre de points de communication (journée des arrivants, instances...)			Communication
		23	<b>Communiquer sur le schéma directeur handicap de l'UTC et sur les interlocuteurs et sensibiliser au handicap</b> <b>Développer des actions de sensibilisation au handicap.</b> 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).	10	2023-S1	Référents handicap + Médecine de prévention+ Cellule d'appui pédagogique	Nombre de personnes sollicitant un aménagement de poste. Nombre de formations proposées sur le handicap Nombre de personnels sensibilisés et formés Nombre de personnels sensibilisés à l'accessibilité numérique			Communication/ développement
		24	<b>Mettre en place un comité de pilotage égalité – diversité</b> 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. Déployer le plan d'actions Egalité professionnelle Femme-Homme (Gender-equality plan)	10,27,34	2022-S2	Direction des ressources humaines	Nombre de saisines du référent Egalité Production du nouveau plan d'égalité professionnelle femme-Homme Nombre de communications dans le cadre du bilan du plan d'actions			Développement

Qualité de vie au travail (QVT), Risques psycho-sociaux (RPS)	25	<b>Sensibiliser aux biais inconscients et aux stéréotypes auprès des personnes participant aux entretiens de recrutement, des encadrants et les membres du comité égalité-diversité</b> Contribuer à lutter contre les stéréotypes, les préjugés, les propos et attitudes discriminatoires Former les personnels à la conduite d'entretiens de recrutement 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.	10, 12, 36, 40	2022-S2	Direction des ressources humaines + Direction de la communication	Nombre d'actions de sensibilisation et de formations Nombre de personnels sensibilisés et nombre de personnels formés			Développement
	26	<b>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</b> Sensibiliser et prévenir les agissements	10	2022-S2	Direction des ressources humaines + Direction de la communication + Direction à la formation et à la pédagogie	Nombre d'actions de sensibilisation et de formations Nombre de personnels sensibilisés et formés			Développement
	27	<b>Améliorer la connaissance de l'environnement de travail</b> Organiser des événements collectifs, avec un cadre formel et informel, pour favoriser les rencontres inter-laboratoires et susciter des échanges/collaborations	23,24	2023 - S2	Groupe projet HRS4R + Direction Communication	Nombre d'événements organisés Nombre de participants			Développement
	28	<b>Concilier vie professionnelle et vie personnelle</b> Collaborer avec les crèches de Compiègne, mairie de Compiègne Développer le télétravail	24	2023 - S1	Direction des ressources humaines	Nombre de sollicitations et collaborations développées Nombre de personnels en Télétravail			Développement
	29	<b>Réaliser une journée annuelle des directeurs de thèse</b> Définition d'un cadre. Journée annuelle thématique des directeurs de thèse.	36, 37, 40	2022 - S1	Ecole doctorale	Nombre de participants / an		Continuité du plan d'actions 2016-2021 / action 16 - Réaliser une journée annuelle des directeurs de thèse	Etendue

Formation	30	<p><b>Développer l'offre de formation destinée aux enseignants-chercheurs et chercheurs</b> 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.</p>	38	2023-2	Direction des ressources humaines + Direction à la recherche + unités de recherche	<p>Nombre de participants au GT Nombre d'offres proposées Nombre de participants par formation proposée</p>			Développement
	31	<p><b>Proposer des formations dispensées en anglais</b> Multiplier les formations proposées en langue anglaise, destinées aux non-francophones (chercheurs contractuels, doctorants).</p>	38, 39	2023 - 51	Direction des ressources humaines + Ecole doctorale	<p>Nombre de formations proposées en Anglais Nombre de participants / formation</p>			Développement
	32	<p><b>Développer l'offre de formation scientifique de niveau doctoral</b> Proposer plus de formations scientifiques de niveau doctoral, par les enseignants-chercheurs, destinées aux doctorants, post-doctorants et étudiants de master.</p>	39	2023 - 51	un enseignant-chercheur par unité de recherche + Ecole doctorale	<p>Nombre de formations proposées Nombre de participants</p>			Développement
	33	<p><b>Former à l'innovation et à l'entrepreneuriat</b> Proposer une offre de formation à l'innovation et à l'entrepreneuriat, destinée à tous les chercheurs.</p>	37, 38	2024 - 51	Direction partenariats socio-économiques et à l'entrepreneuriat	<p>Nombre de formations Nombre de participants</p>			Développement