

++ fully implemented
 +/- almost but not fully implemented
 -/+ partially implemented
 -- insufficiently implemented

13%
63%
23%
3%

Article du Code	GAP / Implementation impediments	GAP Analyse	Initiatives undertaken/newproposals
<p>(+++) 1. Research freedom</p> <p>1. Liberté de recherche Les chercheurs devraient centrer leurs travaux de recherche sur le bien de l'humanité et l'extension des frontières de la connaissance scientifique, tout en jouissant de la liberté de pensée et d'expression, ainsi que de la liberté de déterminer les méthodes qui permettent la résolution des problèmes, selon les pratiques et principes éthiques qui sont reconnus. Les chercheurs doivent néanmoins reconnaître les limites à cette liberté susceptibles de découler de circonstances particulières de recherche (notamment sur le plan de la supervision, l'orientation et la gestion) ou de contraintes opérationnelles, par exemple pour des raisons de budget ou d'infrastructure ou particulièrement dans le secteur industriel, pour des raisons de protection de la propriété intellectuelle. Ces limites ne doivent cependant pas s'opposer aux pratiques et principes éthiques reconnus, auxquels les chercheurs doivent adhérer.</p>	<p>GAP / Implementation impediments (2024 - Actualisé)</p> <p>Les enseignants-chercheurs et les chercheurs jouissent d'une indépendance complète et d'une liberté d'expression totale dans l'exercice de leurs fonctions d'enseignement et d'activités de recherche, sous réserve des restrictions imposées par les principes de tolérance et d'objectivité, en accord avec les traditions universitaires et les dispositions du Code de l'Éducation. (Décret 84-431 du 6/6/1984). L'article 47 du règlement intérieur de l'UTT rappelle ce principe. À l'UTT, 78 % des chercheurs considèrent qu'ils jouissent d'une pleine indépendance et liberté d'expression dans l'exercice de leurs fonctions d'enseignement et de recherche. 16% d'entre eux ont la sensation que cela n'est pas vraiment le cas. Ceci peut en partie s'expliquer du fait que les activités de recherche restent soumises à des reporting réguliers et qu'elles doivent nécessairement s'intégrer aux axes de recherche des Unités de Recherche (UR), d'une part et d'autre part, être conforme à l'impact visé de notre activité de recherche sur la société.</p>	<p>+/- almost but not fully implemented</p>	<p>Initiatives undertaken/new proposals(2024 - Actualisé) :</p> <p>Création d'un groupe de travail (sur la base du comité de concertation et du volontariat) pour proposer une réflexion sur les valeurs et les finalités de la science développée à l'UTT les principes de base de l'intégrité scientifique de nos chercheurs. Décision à prendre sur l'opportunité de créer un Comité Ethique Rédaction d'une Charte éthique et de l'intégrité scientifique</p>
<p>(-/+) 2. Ethical principles</p> <p>2. Principes éthiques Les chercheurs doivent adhérer aux pratiques éthiques reconnues et aux principes éthiques fondamentaux de mise dans leur(s) discipline(s), ainsi qu'aux normes éthiques étayées par les différents codes d'éthique nationaux, sectoriels ou institutionnels.</p>	<p>GAP / Implementation impediments (2024 - Actualisé)</p> <p>Le Code de la recherche précise le rôle du Comité consultatif national d'éthique pour les sciences de la vie et de la santé en matière d'éthique et de questions sociétales soulevées par les progrès des connaissances dans les domaines de la biologie, de la médecine et de la santé. La Charte nationale de déontologie des métiers de la recherche a été signée le 29 janvier 2015 par la Conférence des présidents d'université. Elle fait partie des principaux textes internationaux, dont la Charte européenne du chercheur. En 2019, l'UTT a mis en place une commission de déontologie composée de trois représentants, dont l'un est chargé, notamment, des aspects éthiques de la recherche. L'UTT a également nommé un Référent Éthique et Intégrité Scientifique (REIS), dont la mission est de sensibiliser à l'intégrité scientifique, notamment auprès des doctorants (rappelons que tous les doctorants doivent recevoir une formation en éthique et intégrité scientifique, cf. article 3 de l'arrêté du 25 mai 2016 relatif à la formation doctorale), de promouvoir une recherche reproductible et ouverte (accessibilité des codes et des données, sauf disposition contraire des réglementations), ainsi que de définir un périmètre d'actions, qui peut s'appuyer sur l'analyse présentée ci-dessus, après avis du conseil scientifique. L'offre de formation doctorale de l'UTT inclut un module obligatoire pour tous les doctorants sur l'éthique et l'intégrité scientifique. La communauté de chercheur de l'UTT sait à qui s'adresser pour signaler un manquement à l'intégrité scientifique via une adresse mail dédié aux signalements (integrite.scientifique@utt.fr). La frontière entre ce qui relève de l'intégrité scientifique et de l'éthique n'est pas clairement comprise par la communauté. Un effort de communication est clairement demandé par les chercheurs sur les dispositifs existants et la manière de contacter les personnes ressources en cas de besoin et de questionnement. Il existe donc un besoin de définition d'une culture éthique commune et de sensibilisation de l'ensemble de la communauté.</p>	<p>-/+ partially implemented</p>	<p>Initiatives undertaken/new proposals (2024 - Actualisé)</p> <p>Rendre obligatoire et faire signer la Charte éthique à tous les chercheurs Communiquer sur les dispositifs existants</p>
<p>(+++) 3. Professional responsibility</p> <p>3. Responsabilité professionnelle Les chercheurs s'efforcent pleinement d'assurer que leurs travaux de recherche sont utiles à la société et ne reproduisent pas des recherches effectuées ailleurs précédemment. Ils évitent tout type de plagiat et respectent le principe de la propriété intellectuelle et de la propriété conjointe des données en cas de recherche effectuée en collaboration avec un ou plusieurs directeurs de thèse/stage et/ou d'autres chercheurs. La nécessité de valider les observations nouvelles en montrant que les expériences sont reproductibles ne devrait pas être interprétée comme du plagiat, à condition que les données à confirmer soient explicitement citées. Les chercheurs veillent à ce que, en cas de délégation d'un quelconque aspect de leur travail, le délégataire ait la compétence nécessaire.</p>	<p>GAP / Implementation impediments (2024 - Actualisé)</p> <p>Les textes officiels français mentionnent les droits et les obligations des personnels fonctionnaires et contractuels : obligation de discrétion, de réserve, de confidentialité, de neutralité et de responsabilité professionnelle, ainsi que l'obligation de consacrer toute leur activité professionnelle aux missions qui leur sont confiées. La déontologie appliquée aux personnels des universités concerne notamment les questions suivantes : le devoir de réserve et la liberté d'expression ; le respect de valeurs comme l'impartialité, la neutralité, la laïcité, l'égalité professionnelle, l'égalité hommes-femmes ; les cumuls d'activités ; la prévention des conflits d'intérêts. L'UTT propose un logiciel anti-plagiat mis à la disposition des chercheurs et des étudiants de l'université. La communauté des chercheurs de l'UTT se déclare à plus de 85% engagée dans le respect de ces principes. Les chercheurs ont exprimé le besoin de procéder à des évaluations plus régulières de l'efficacité du logiciel anti-plagiat. Ils recommandent également que l'établissement élabore un cadre permettant de superviser et d'accompagner l'usage responsable des outils d'intelligence artificielle générative.</p>	<p>+/- almost but not fully implemented</p>	<p>Initiatives undertaken/new proposals (2024 - Actualisé)</p> <p>L'UTT propose un logiciel anti-plagiat mis à la disposition des chercheurs et des étudiants de l'université. La communauté des chercheurs de l'UTT se déclare à plus de 85% engagée dans le respect de ces principes. Sensibilisation aux IA génératives</p>

<p>(+++) 4. Professional attitude</p>	<p>4. Attitude professionnelle Les chercheurs devraient avoir pris connaissance des objectifs stratégiques régissant leur environnement de recherche ainsi que les mécanismes de financement, et devraient demander toutes les autorisations nécessaires avant de commencer leurs travaux de recherche ou d'accéder aux ressources fournies. Ils devraient informer leurs employeurs, leurs bailleurs de fonds ou leur directeur de thèse/stage lorsque leur projet de recherche est retardé, redéfini ou achevé, ou prévenir si leur projet doit être terminé plus rapidement ou être suspendu pour quelque raison que ce soit.</p>	<p>GAP / Implementation impediments (2024 - Actualisé) Les chercheurs ne sont pas censés ignorer les objectifs stratégiques régissant leur environnement de recherche. L'administration de la recherche de l'établissement met à disposition des chercheurs une cellule d'aide au montage de projet et communique sur les dispositifs interne de financement pour accompagner les activités de recherche. Une procédure de validation de tous nouveaux projets permet au chercheur de faire connaître son activité et de collecter toutes les autorisations nécessaires à sa mise en œuvre (outil Pleiade). Malgré ces éléments, un tiers des chercheurs déclarent ne pas être d'accord avec l'affirmation suivante : « Les chercheurs ont une parfaite connaissance de la stratégie de leur unité de recherche. Ils connaissent le processus de validation de leur projet de recherche et utilisent l'outil PLEIADE (ex-PPREC) avant chaque intention de déposer un nouveau projet. Ils rendent compte de l'évolution de leurs projets et des potentiels difficultés rencontrées à qui de droit. » Les échanges avec les chercheurs font ressortir un manque d'alignement des moyens pour accompagner les ambitions stratégiques de l'établissement. Le ressenti des chercheurs est que la procédure interne pour obtenir une validation de leurs unités de recherche est méconnue. Ils souhaitent être davantage éclairés sur le traitement de leur demande (et obtenir un feedback sur les projets financés sur ressources propres ou sur subvention des collectivités). Pour les projets plus complexes et à gros budget, il ressort un manque d'expérience et de bonnes pratiques qui permettraient de rassurer la communauté. Une action qui permettrait de mieux accompagner les chercheurs dans le suivi des grands projets complexes (type européen ou internationaux) paraîtrait essentiel à mettre en œuvre.</p>	<p>+/- almost but not fully implemented</p>	<p>Initiatives undertaken/new proposals (2024 - Actualisé) Création d'une cellule de projets internationaux et européens en complément de la cellule d'appels à projets de la recherche</p>
<p>(+/-) 5. Contractual and legal obligations</p>	<p>5. Obligations contractuelles et légales Les chercheurs à tous les niveaux doivent être au fait des réglementations nationales, sectorielles ou institutionnelles régissant les conditions de formation et/ou de travail. Cela comprend la réglementation en matière de droits de propriété intellectuelle et les exigences et conditions de tout sponsor ou bailleur de fonds, indépendamment de la nature de leur contrat. Les chercheurs adhèrent à ces réglementations en fournissant les résultats requis (par exemple thèse, publications, brevets, rapports, développement de produits nouveaux, etc.) comme stipulé dans les modalités du contrat ou du document équivalent.</p>	<p>GAP / Implementation impediments (2024 - Actualisé) Des articles de la loi française précisent les droits et obligations des fonctionnaires et des agents contractuels en matière de cumul d'activités notamment, et définissent les modalités de contrôle de la déontologie applicables à ces agents. L'UTT veille au respect de la législation en matière de cumul d'activités et la gestion de la propriété intellectuelle. La gestion de la propriété intellectuelle est gérée au cas par cas. Une politique générale de la gestion de la PI mériterait d'être davantage formalisée, et suivi par un comité de déontologie ad hoc. Les chercheurs se déclarent conscients de leurs responsabilités à près de 60%. 29% demeurent plutôt pas d'accord avec l'affirmation suivante : « Chaque chercheur-euse est conscient(e) de ses responsabilités scientifiques, lorsqu'il/elle s'engage dans un projet que cela soit en tant que coordinateur ou non » ce qui incite à soutenir l'accompagnement des chercheurs que ce soit d'un point de vue scientifique (Art. 5) et administratif (voir Analyse de l'Art. 6). L'implication de l'UTT en sa qualité de coordinateur dans l'initiative EU+ (Alliance d'universités européenne) et son implication dans une proportion croissante de projets européens engendrent une prise de conscience plus importante encore de ces obligations de résultats. L'établissement est donc de plus en plus vigilant avant d'autoriser ses chercheurs à se lancer dans de nouvelles initiatives. Le circuit de validation pour collecter toutes les autorisations nécessaires avant de s'engager dans nouveaux projets (Mentionnés dans l'analyse due l'Art. 4) est donc respecté scrupuleusement. Ce process est même en train d'être étendu à d'autres domaines que la recherche au sein de l'établissement avec la mise en place de la cellule de projets internationaux et européens au sein du département des relations internationales.</p>	<p>+/- almost but not fully implemented</p>	<p>Initiatives undertaken/new proposals (2024 - Actualisé) Politique de gestion de la propriété intellectuelle (Voir Action liée à l'Art. 31) Création d'une cellule de projets internationaux et européens (Voir Action lié à l'Art. 4) Comité de déontologie à renouveler</p>
<p>(+/-) 6. Accountability</p>	<p>6. Responsabilité (retour financier, audits financiers/recherche/éthique, transparence des données) Les chercheurs doivent être conscients du fait qu'ils sont responsables envers leurs employeurs, bailleurs de fonds ou d'autres organismes publics ou privés connexes et sont également responsables, pour des motifs davantage éthiques, envers la société dans son ensemble. En particulier, les chercheurs financés par des fonds publics sont également responsables de l'utilisation efficace de l'argent des contribuables. En conséquence, ils devraient adhérer aux principes de gestion financière saine, transparente et efficace et coopérer pour tout audit de leur recherche par des personnes autorisées, qu'il soit entrepris par leurs employeurs/bailleurs de fonds ou par des comités d'éthique. Les méthodes de collecte et d'analyse des données, les résultats et, le cas échéant, le détail des données devraient être accessibles à des fins d'examen interne et externe, chaque fois que nécessaire et à la demande des autorités compétentes.</p>	<p>GAP / Implementation impediments (2024 - Actualisé) Le Code de l'éducation français établit les principes d'une gestion financière saine, transparente et efficace des établissements publics : le rôle du Conseil d'administration dans le vote du budget et l'élaboration d'une estimation des montants restants sur les contrats de recherche. Ils prévoient les règles de publicité du budget de l'établissement et de ses annexes. En tant qu'établissement public, l'UTT n'échappe pas à ces règles et, est soumise à un contrôle budgétaire annuel opéré par son Ministère de tutelle. De plus, la réforme du régime de responsabilité des gestionnaires publics applicable en France depuis 2023 a renforcé la responsabilité des agents publics. Pour contrôler la bonne utilisation des fonds publics, des points d'étapes réguliers entre les chercheurs (porteurs de projet) et le Service de Pilotage et des affaires financières (SPAF) sont planifiés au départ du projet, chaque année au moment de l'élaboration du budget de l'année n+1 et à la clôture. Le chercheur a par ailleurs accès à son niveau de consommation des ressources dédiées au projet sur une plateforme web (Outil EB-Web). Aussi, nous pouvons conclure que l'établissement dispose d'un bon système de contrôle interne. Il n'en demeure pas moins que les chercheurs ont toujours ce sentiment de ne pas être « conscients de leurs responsabilités, administratives et financières lorsqu'il/elle s'engage dans un projet que cela soit en tant que coordinateur ou non. » à hauteur de 29% et 22% d'entre eux n'ont pas d'opinion en la matière. Un soutien accru et une sensibilisation aux responsabilités managériales et administratives des porteurs de projets (Compétences du Référentiel européen de compétences des chercheurs : Mobiliser Ressources + Manage project) paraîtraient utiles à l'amélioration continue des dispositifs en place. Globalement, les chercheurs sont demandeurs de la mise en place d'une démarche qualité qui leur permettrait de mieux comprendre leurs responsabilités et les procédures de gestion.</p>	<p>+/- almost but not fully implemented</p>	<p>Initiatives undertaken/new proposals (2024 - Actualisé) Création d'une cellule de projets internationaux et européens (Voir Action liée à l'Art. 4) Sensibilisation à la gestion de projet (Méthode PM²)</p>

<p>(+/-) 7. Good practice in research</p>	<p>7. Bonnes pratiques dans le secteur de la recherche (santé et sécurité, protection des données et mesures de confidentialité,..) Les chercheurs devraient à tout moment adopter des méthodes de travail sûres, conformes à la législation nationale, et notamment prendre les précautions nécessaires pour garantir la santé et la sécurité et pour surmonter les conséquences des catastrophes liées aux technologies de l'information, par exemple en établissant des stratégies de sauvegarde appropriées. Ils devraient également être au fait des exigences légales nationales en vigueur concernant la protection des données et la protection de la confidentialité, et entreprendre les démarches nécessaires pour y satisfaire à tout moment.</p>	<p>GAP / Implementation impediments (2024 - Actualisé) Concernant les conditions d'hygiène et de sécurité, l'UTT dispose d'un Conseiller Prévention, Santé et Sécurité au Travail, lui-même Ingénieur en Hygiène et sécurité. Cette personne est entourée d'un réseau d'assistants de prévention (11 Assistants de prévention) qui couvrent 1/3 seulement du périmètre de nos unités de recherche. Comme toute établissement public, nous disposons d'une commission spécifique qui a pour mission de contribuer à l'amélioration des conditions de travail, la sécurité des agents au travail, la protection de la santé physique et la protection de la santé mentale. (La formation spécialisée en matière de santé, sécurité et conditions de travail - F3SCT). Seul nos personnels hébergés dans notre antenne délocalisée se sentent quelque peu délaissés. Tous les nouveaux personnels suivent une formation « Hygiène, santé et sécurité au travail ». Les responsables des Unités de recherche sont responsables de la bonne application des consignes de sécurité dans leurs UR. Cette responsabilité est rappelée à l'article VII de l'Instruction Générale Hygiène, Sécurité et Médecine de Prévention; Pour prévenir les risques liés aux catastrophes liés aux technologies de l'information, l'UTT dispose de deux personnels en charge : 1. Délégué à la Protection des Données en charge est chargé de mettre en œuvre la conformité au règlement européen sur la protection des données, s'agissant de l'ensemble des traitements mis en œuvre par notre établissement. 2. Responsable Sécurité des Systèmes d'information (RSSI) qui protège les données de l'établissement. Il intervient directement sur tout ou une partie des systèmes informatiques et télécom de son périmètre, il assure un rôle de conseil, d'assistance, d'information, de formation et d'alerte. L'UTT dispose aussi d'un Plan de Continuité d'Activité pour palier à un sinistre ou d'un événement perturbant gravement son fonctionnement normal. Les chercheurs réclament à être plus régulièrement informés sur le stockage de leurs données et le système de sauvegarde approprié. La question d'appropriation des outils est également soulevée. Les demandes concernant le stockage des données confidentielles ne semblent pas être traitées de manière satisfaisantes par les services de l'établissement.</p>	<p>+/- almost but not fully implemented</p>	<p>Initiatives undertaken/new proposals (2024 - Actualisé)</p> <p>Depuis deux ans : 9 visites par an de notre Conseiller de prévention et de notre Agent de sécurité incendie à notre plateforme de recherche sur notre Antenne délocalisée. Mettre en œuvre de l'article VII de l'Instruction Générale Hygiène, Sécurité et Médecine de Prévention : Nomination de 100 % des assistants de prévention. L'établissement est connecté au Centre opérationnel de sécurité d'Oragne Cyber défense 24/7 Politique de prévention sur la sécurisation des données</p>
<p>(+/-) 8. Dissemination, exploitation of results</p>	<p>8. Diffusion et exploitation des résultats Tous les chercheurs devraient veiller, conformément à leurs dispositions contractuelles, à ce que les résultats de leurs travaux de recherche soient diffusés et exploités, en étant par exemple communiqués, transférés vers d'autres organismes de recherche ou, le cas échéant, commercialisés. Les chercheurs expérimentés, en particulier, devraient jouer un rôle pilote en assurant que la recherche porte ses fruits et que les résultats font l'objet d'une exploitation commerciale ou sont mis à la disposition du public (ou les deux à la fois) chaque fois que l'occasion se présente.</p>	<p>GAP / Implementation impediments (2024 - Actualisé) Le Code de l'éducation français établit des mesures relatives à la valorisation de la recherche et à ses outils. Le Code de la recherche définit la participation des enseignants et chercheurs à la création d'entreprises chargées de valoriser leurs travaux de recherche. L'article VII du Règlement intérieur de la recherche fixe les droits et obligations des équipes de recherche de l'UTT en matière de publications et de communication, de science ouverte et de propriété intellectuelle. L'UTT vise notamment à garantir le respect des bonnes pratiques et à protéger les chercheurs dans la diffusion et l'exploitation de leurs résultats. Cependant, ces aspects pourraient être davantage formalisés dans Lignes directrices de la politique interne de gestion de la propriété intellectuelle (Voir Action liée à l'Art. 31). Conformément à la décision du Comité de direction du 6 mai 2019, les publications d'articles et actes de conférences doivent être systématiquement déposées sur le portail HAL UTT. L'article 15.1 du Règlement intérieur de la recherche rappelle l'obligation de respecter et de détailler le formalisme des publications et communications. L'UTT exige le respect de la législation et invite à consulter les différentes ressources mises à disposition. Pour les jeunes chercheurs (R1), un accompagnement dans la stratégie de publication mériterait d'être mis en place de manière plus systématique. Cette stratégie pourra être adaptée à la communauté scientifique dans laquelle le (la) chercheur-euse évolue. Il ressort également que le dépôt des publications sur HAL n'est pas perçu et appliqué de la même manière suivant les Unités de recherche.</p>	<p>-/+ partially implemented</p>	<p>Initiatives undertaken/new proposals (2024 - Actualisé)</p> <p>S'engager dans tous les aspects de la Science Ouverte et chercher à obtenir le label Sciences Avec et Pour la Société (SAPS) Formation de sensibilisation des chercheurs au droit d'auteur</p>

<p>(+++) 9. Public engagement</p>	<p>9. Engagement vis-à-vis de la société Les chercheurs devraient veiller à ce que leurs activités de recherche soient portées à la connaissance de la société dans son ensemble de telle sorte qu'elles puissent être comprises par les non-spécialistes, améliorant ainsi la compréhension de la science par la société. L'engagement direct avec le grand public aidera les chercheurs à mieux comprendre l'intérêt de la société pour les priorités en science et technologie, ainsi que ses préoccupations.</p>	<p>GAP / Implementation impediments (2024 - Actualisé) Le Code de l'éducation français mentionne les missions du service public de l'enseignement supérieur en matière de diffusion des résultats de la recherche scientifique et technologique, de développement de la culture et de diffusion des connaissances. L'UTT souhaite agir comme vecteur de transfert de connaissances pour son personnel et les publics externes. Elle a donc développé une politique active de vulgarisation de ses travaux par le biais de rencontres hebdomadaires et mensuelles ouvertes à tous. A un rythme régulier, les cafés de la recherche réunissent le personnel de recherche, les doctorants et les étudiants de l'UTT autour d'un café et d'une collation, offrant une occasion de découvrir les projets exploratoires développés au sein des 5 unités de recherche. Le cycle de conférences de vulgarisation scientifique "DD&RS," destiné au grand public, rassemble chaque mois plus de 70 participants autour de thèmes scientifiques actuels, permettant au public de s'approprier les enjeux des évolutions scientifiques et de favoriser une participation active au débat public. L'UTT participe également activement à la "Fête de la Science" et poursuit sa mission de promotion des sciences et technologies auprès du grand public en proposant des contenus scientifiques de qualité par le biais de médiations adaptées à un public ciblé. Elle accueille des groupes scolaires et des familles de la région Grand Est et les invite à participer à des ateliers conçus par les enseignants-chercheurs, ingénieurs, doctorants et associations étudiantes de l'UTT. L'UTT est l'un des 9 partenaires de l'Université Européenne EU+. L'un des axes fondateurs d'EU+ est d'organiser une politique de diffusion des connaissances au niveau européen. Les équipes de recherche de l'UTT sont des acteurs évidents de ce travail. Les différents événements ne semblent pas être assez valorisés dans la carrière des chercheurs de quelques niveaux qu'ils soient. Le niveau d'investissement peut être très important. La compétence liée autour de la vulgarisation n'est pas innée, il y a un besoin de formation pour développer son expertise. Cela n'incite pas forcément à susciter un taux de participation suffisant. Le type d'événement et la qualité du plan de communication proposée par l'organisateur peut influencer sur l'impact sur sa carrière et être plus ou moins motivant pour le chercheur. Les événements proposés par l'UTT sont très (trop) franco français... ce qui "exclut" peut-être une partie de la communauté (notamment les R1 où il y a davantage d'étrangers)</p>	<p>++ fully implemented</p>	<p>Initiatives undertaken/new proposals (2024 - Actualisé)</p> <p>Maintien des activités de Diffusion de la Culture scientifique Voir action liée à l'article 19 : S'inscrire à la démarche « Coalition on Advancing Research Assessment (CoARA) » à l'étude</p>
<p>(+/-) 10. Non discrimination</p>	<p>10. Non-discrimination Les employeurs et/ou bailleurs de fonds des chercheurs ne pratiquent aucune discrimination entre les chercheurs fondée sur le sexe, l'âge, l'origine ethnique, nationale ou sociale, la religion ou la croyance, l'orientation sexuelle, la langue, le handicap, l'opinion politique, la situation sociale ou économique.</p>	<p>GAP / Implementation impediments (2024 - Actualisé) Les Lignes de gestion des ressources humaines de l'UTT rappellent que la gestion du personnel repose sur le principe du traitement équitable des agents et la prévention de toute forme de discrimination, en conformité avec les politiques ministérielles sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, le handicap et, plus généralement, la diversité. Conformément à l'article 6 de la loi n° 86-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, "Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, de leur origine, de leur sexe, de leur orientation sexuelle, de leur âge, de leur patronyme, de leur état de santé, de leur apparence physique, de leur handicap, ou de leur appartenance réelle ou supposée à une ethnie ou à une race." Le plan d'égalité femmes-hommes de l'UTT s'inscrit dans cette démarche. Ce dernier dresse un état des lieux de l'égalité femmes-hommes à l'UTT. En outre, depuis 2020, il propose la mise en œuvre d'actions réparties en 4 axes principaux et leurs modalités d'application. Les axes choisis sont les suivants : Évaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération ; Garantie de l'égalité d'accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois ; Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle ; Lutte contre les violences sexuelles et sexistes, le harcèlement et les discriminations. Pour s'assurer du respect et de la mise en œuvre de la législation, l'UTT dispose d'un référent "non-discrimination", d'un référent "handicap" et d'un référent "égalité femmes-hommes", dont les missions consistent à élaborer et déployer des plans d'action. Par ailleurs, l'UTT s'est engagée dans le processus de labellisation DD&RS (Développement Durable et Responsabilité Sociétale), ce qui garantit encore davantage son adhésion aux valeurs de non-discrimination. La perception des chercheurs est que beaucoup de progrès ont été faits ces dix dernières années. Les postes de responsabilité demeurent néanmoins principalement occupés par des hommes. La discrimination est plutôt liée à des problèmes culturels et peut aussi venir du niveau de maîtrise de la langue française.</p>	<p>+/- almost but not fully implemented</p>	<p>Initiatives undertaken/new proposals (2024 - Actualisé)</p> <p>Engagement à obtenir le Label DD&RS Adoption d'un Schéma Directeur Développement Durable & Responsabilité Sociétale A l'instar de nos engagements aux principes de la Charte européenne des chercheurs, l'UTT s'est organisée pour intégrer ces actions liées aux respects des principes du Label DD&RS dans le Système de Management de la Qualité déployé par la Direction de l'établissement. L'UTT s'est doté d'un Conseil pour les Transformations Socio-Écologiques Ce conseil a pour mission d'intégrer les dimensions sociales et environnementales dans toutes les missions de l'université et de sensibiliser la communauté universitaire aux grands enjeux contemporains des transitions sociétales et écologiques qui s'imposent.</p>

<p>(+++) 11. Evaluation/appraisal systems</p>	<p>11. Systèmes d'évaluation Les employeurs et/ou bailleurs de fonds devraient introduire pour tous les chercheurs, y compris les chercheurs expérimentés, des systèmes d'évaluation afin que leurs performances professionnelles soient évaluées de façon régulière et transparente par un comité indépendant (et de préférence international dans le cas des chercheurs expérimentés).</p>	<p>GAP / Implementation impediments (2024 - Actualisé) Le suivi de carrière est une innovation du décret de 2014. Il relève de la responsabilité du Conseil National des Universités et est effectué selon certaines procédures. Les établissements tiennent compte de ce suivi de carrière dans le cadre de l'accompagnement professionnel. Les maîtres de conférences sont également évalués lorsqu'ils postulent à une promotion de grade, à une habilitation à diriger des recherches, à une qualification ou à un recrutement (commission de sélection). L'UTT applique strictement les règles établies pour son personnel permanent. Certains enseignants chercheurs contractuels (ECC) sont évalués sur leurs compétences scientifiques et pédagogiques (anciens statuts des ECC abrogés en 2016). Ils sont évalués lors d'une audition et par la rédaction d'un rapport, 18 mois après leur arrivée à l'UTT, puis après une période de 3 ans et avant leur passage en CDI. Les agents contractuels peuvent être évalués à leur propre initiative tous les 3 ans. L'UTT ne doit se saisir de la rédaction de nouveaux Statuts des Enseignants-chercheurs contractuels qui encadrent leur carrière, les conditions de recrutements, évolution de carrière, échelle de rémunération, définition des devoirs et obligations, et le système d'évaluation. Les chercheurs concèdent que les systèmes sont différents suivant le statut des agents. Le cadre d'évaluation de la carrière des fonctionnaires est structuré, clair et indépendant. En revanche, le système appliqué aux agents contractuels n'est pas aussi bien structuré et il n'y a pas d'évaluation sollicitée auprès de comité d'experts indépendants.</p>	<p>-/+ partially implemented</p>	<p>Initiatives undertaken/new proposals (2024 - Actualisé) Revoir les statuts des ECC en prenant en compte les principes de la Charte européenne des chercheurs (Profils, Recrutement, Missions, Evaluation, Rémunération, Conditions de travail,...)</p>
<p>(+/-) 12. Recruitment</p>	<p>12. Recrutement Les employeurs et/ou bailleurs de fonds devraient veiller à ce que soient clairement spécifiées les normes d'entrée et d'admission pour les chercheurs, particulièrement en début de carrière, et devraient également faciliter l'accès aux groupes désavantagés ou aux chercheurs qui reviennent à une carrière de chercheur, y compris les enseignants (de tout niveau) revenant à une carrière de chercheur. Les employeurs et/ou bailleurs de fonds devraient adhérer aux principes exposés dans le code de conduite pour le recrutement des chercheurs lorsqu'ils nomment ou recrutent des chercheurs.</p>	<p>GAP / Implementation impediments (2024 - Actualisé) Le recrutement est un outil majeur d'une politique de ressources humaines. Il s'inscrit pleinement dans une démarche de gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences, en permettant d'anticiper les besoins quantitatifs et qualitatifs, notamment au travers d'une redéfinition des compétences et des métiers adaptés à la stratégie de l'établissement. Les opérations de recrutement sont conformes à la réglementation et aux modalités de recrutement en vigueur définies par la tutelle et l'établissement. Le développement stratégique de l'UTT dans l'Alliance Eut+ passe par un renforcement de ses équipes scientifiques (recherche et pédagogie) avec des recrutements aux meilleurs standards internationaux. UTT a validé sa politique OTM-R en Conseil d'administration le 22 juin 2023. Il est précisé que l'UTT a construit sa politique stratégique d'établissement sur 3 principes fondamentaux portés par la Charte européenne du chercheur et le Code de conduite pour le recrutement des chercheurs : - La Responsabilité Sociétale de son organisation ; - L'excellence scientifique ; - Le développement d'un espace scientifique européen. En ce qui concerne le recrutement des enseignants-chercheurs (contractuels et titulaires), l'UTT a le souhait de favoriser le recrutement de chercheurs ayant acquis une expérience professionnelle hors de l'UTT et de préférence à l'international. Les annonces sont systématiquement publiées en français et en anglais pour faciliter la candidature de chercheurs non francophones. Les comités de sélection sont sensibilisés à l'importance d'un recrutement extérieur et les parcours incluant de la mobilité (géographique, disciplinaire...) sont valorisés. La gestion des personnels est fondée sur le principe d'équité de traitement des agents et de prévention de l'ensemble des discriminations, conformément aux politiques ministérielles françaises en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de handicap et plus généralement de diversité en application de l'Article 6 sexies de la loi 83-634 du 13 juillet. Les chercheurs (toutes catégories confondues) admettent que les profils de recrutement des doctorants ne sont pas forcément basés sur les mêmes catégories de critères. La procédure est plutôt stabilisée mais les attentes du recrutement dépendent plus particulièrement de la personne qui va encadrer la thèse. Les compétences de la personne recrutée ne sont pas forcément assez explicitées et cela peut mettre en difficulté le doctorant dans ses travaux futurs.</p>	<p>+/- almost but not fully implemented</p>	<p>Initiatives undertaken/new proposals (2024 - Actualisé) Application de la politique OTM-R validée en Conseil d'administration le 22 juin 2023</p>

<p>(+/-) 13. Recruitment (Code)</p>	<p>13. Recrutement (publication des postes) Les employeurs et/ou bailleurs de fonds devraient établir des procédures de recrutement ouvertes, efficaces, transparentes, favorables, comparables à l'échelle internationale, et adaptées aux types de postes publiés. Les annonces devraient donner une description étendue des connaissances et compétences requises et ne devraient pas être spécialisées au point de décourager les candidats recevables. Les employeurs devraient inclure une description des conditions de travail et des droits, y compris les perspectives de développement de carrière. En outre, le délai séparant la publication de l'offre d'emploi ou de l'appel à candidatures et la date limite de réponse doit être réaliste.</p>	<p>GAP / Implementation impediments (2024 - Actualisé) Les profils de poste sont proposés lors de la campagne d'emploi. Après validation par le Conseil d'administration, des profils plus détaillés sont rédigés conjointement par les responsables des unités de recherche, des programmes d'enseignement concernés, le Directeur de la formation et de la pédagogie et le Directeur de la recherche. Il existe deux méthodes de publication : La session synchronisée (pour les postes de fonctionnaires uniquement) : commune à tous les établissements avec un calendrier défini par le Ministère ; La session au fil de l'eau : avec un calendrier défini par l'établissement. Les profils de postes ainsi que la composition des commissions de sélection (COS) peuvent être consultés sur le site internet de l'UTT ainsi que sur le domaine de candidature du portail GALAXIE pour les postes de fonctionnaires. Afin de garantir le principe de non-discrimination, conformément à l'article 13 du décret du 25 mai 2016 et aux recommandations de la Charte européenne du chercheur, et pour assurer le recrutement du meilleur candidat, l'UTT s'engage à diffuser toutes les offres de projet doctoral et d'emplois. Cette diffusion se fait localement (sites web des unités de recherche), au niveau national (ABG, https://www.abg.asso.fr pour les doctorants spécifiquement) et à l'échelle internationale : sites Marie-Curie (Cordis) et Euraxess, au sein de l'Alliance EU+, ses réseaux spécifiques de partenariats (Argentine, Chine, Liban, Norvège, Tunisie...), listes de diffusion de sociétés savantes, etc. Une description du projet de recherche, rédigée par le ou les directeurs de thèse, doit contenir une brève présentation de la problématique scientifique à aborder, un calendrier prévisionnel des travaux ainsi que les principales ressources humaines, matérielles et financières nécessaires à la réalisation du projet doctoral. Elle doit également préciser le profil recherché, en indiquant la formation requise ainsi que les qualifications et compétences attendues du candidat. Les Lignes de gestion des ressources humaines détaillent les procédures de recrutement pour tous les postes de chercheurs (publication des offres, critères d'admissibilité, modalités de candidature, calendrier des opérations, cadre réglementaire de sélection). L'avis des chercheurs est très partagé car la diffusion des postes au sein des communautés scientifiques est plutôt bien relayée par les membres des unités de recherche. En ce qui concerne le recrutement des doctorants, une utilisation systématique de la plateforme de l'Association Bernard Gregory est jugée très efficace. Dans le même temps, certains chercheurs considèrent que la diffusion des emplois au niveau international, voire uniquement européen n'est pas suffisante.</p>	<p>+/- almost but not fully implemented</p>	<p>Initiatives undertaken/new proposals (2024 - Actualisé) La décision est prise de diffuser les offres sur la plateforme Euraxess. => Revoir le format des publications de postes afin qu'il soit conforme à la publication des offres sur la plateforme Euraxess</p>
<p>(+/-) 14. Selection (Code)</p>	<p>14. Sélection Les comités de sélection devraient rassembler des expertises et des compétences diverses, refléter un équilibre adéquat entre hommes et femmes et, si nécessaire et possible, inclure des membres issus de différents secteurs (public et privé) et disciplines, provenant notamment d'autres pays, et possédant l'expérience appropriée pour évaluer le candidat. Dans la mesure du possible, un large éventail de pratiques de sélection devrait être utilisé, telles que l'évaluation par des experts externes et les entretiens en tête-à-tête. Les membres des comités de sélection devraient être convenablement formés.</p>	<p>GAP / Implementation impediments (2024 - Actualisé) Le guide de fonctionnement des comités de sélection de l'enseignement supérieur prévu dans le Code de l'Éducation rappelle les principales règles de procédure à observer dans la constitution et le fonctionnement des comités de sélection. Ces règles garantissent une sécurité juridique complète pour les opérations de recrutement. Les membres du comité de sélection sont choisis en raison de leurs compétences, en majorité parmi les spécialistes de la discipline en cause. La composition du comité concourt à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes lorsque la répartition entre les sexes des enseignants de la discipline le permet. La constitution des comités de sélection pour les agents contractuels doit se conformer à celle décrite dans le Code de l'Éducation pour le recrutement des agents titulaires. En revanche, il appartient à chaque établissement de déterminer ses propres règles de fonctionnement pour la sélection des agents contractuels. L'UTT a choisi d'appliquer des procédures de recrutement identiques à l'ensemble de ses enseignants-chercheurs, quel que soit le statut du poste à pourvoir. L'examen des questions individuelles relatives au recrutement est de la seule compétence des représentants des enseignants-chercheurs et du personnel assimilé d'un rang au moins égal à celui visé par le candidat au sein de chaque instance compétente. Les Lignes de gestion des ressources humaines détaillent le cadre réglementaire inhérent à l'ensemble du processus de sélection. Les candidatures à un projet doctoral sont présentées, par ordre de préférence, par le directeur de thèse, qui a l'obligation de s'assurer de leur capacité à mener à bien le développement du travail prévu dans le projet doctoral. Pour les candidats à un projet doctoral dans le cadre d'un contrat doctoral dont le recrutement est confié au Conseil de l'École doctorale, l'admission est examinée par une commission de sélection composée de membres internes du Conseil de l'École doctorale et du Conseil scientifique de l'UTT. La commission de sélection évalue la motivation du doctorant, sa capacité à maîtriser le domaine de recherche concerné, le financement et les conditions matérielles de la recherche, etc. Dans tous les autres cas, l'admission est décidée après examen du dossier de candidature et des conditions d'accueil par le directeur de thèse, le responsable de l'équipe de recherche, le responsable de la spécialité doctorale concernée et le directeur de l'École doctorale. Les chercheurs, toute catégories confondues, concèdent que des améliorations sont possibles pour le recrutement des R1 et R2</p>	<p>+/- almost but not fully implemented</p>	<p>Initiatives undertaken/new proposals (2024 - Actualisé) Formation des Présidents des comités de sélection Diffusion de matériels pour éviter les biais de sélection (de genre notamment)</p>

<p>(+++) 15. Transparency (Code)</p>	<p>15. Transparence Les candidats devraient être informés, avant la sélection, du processus de recrutement et des critères de sélection, du nombre de postes disponibles et des perspectives de développement de carrière. À l'issue du processus de sélection, ils devraient également être informés des points forts et des points faibles de leur candidature.</p>	<p>GAP / Implementation impediments (2024 - Actualisé)</p> <p>L'UTT respecte les obligations légales de transparence dans tous les aspects de la procédure de recrutement des enseignants-chercheurs fonctionnaires (i.e. catégories R3 et R4) et les applique par extension aux recrutements de ses personnels contractuels.</p> <p>Les candidats auditionnés reçoivent quelques semaines avant leur audition les conditions de leur entretien (heure, temps de présentation, éléments attendus...).</p> <p>Le Comité de sélection renseigne des fiches où sont rappelées les critères de sélection pour évaluer les candidatures. Ces fiches sont téléchargées sur la plateforme du Ministère pour les postes de titulaire ou enregistrées à la DRH pour les contractuels.</p> <p>- Pour la pré-sélection des candidats à auditionner : 2 rapporteurs par candidatures puis un procès-verbal avec le motif de sélection ou non (adéquation au profil généralement, manque de maturité du dossier, dossier peu consistant...)</p> <p>- A l'issue des auditions, le comité de sélection édite également un procès-verbal qui donne un avis argumenté pour les candidatures non retenues et un avis motivé du classement proposé.</p> <p>Les rapports du comité de sélection sont transmis aux candidats sur demande.</p> <p>Si la décision finale de recrutement ne se conforme pas à la décision du comité de sélection, une motivation détaillée est requise, car elle est soumise au contrôle du Conseil d'État.</p> <p>Concernant le recrutement des doctorants R1, les procédures de sélections sont affichées sur le site internet de l'établissement et disponible en Français et en anglais. Par l'intermédiaire du dossier de candidature, les candidats sont informés des critères de sélection. La procédure de sélection est décrite dans la note d'information.</p> <p>En revanche, pour les recrutements des personnels de catégories R2, les offres d'emplois diffusés renseignent sur les compétences attendues par les candidats. La procédure de recrutement n'oblige pas à la mise en place d'un recrutement qui garantit une collégialité mais les recruteurs sont, par intérêt, vigilants à la qualité des candidatures retenues.</p> <p>En conclusion :</p> <p>Le nombre de postes ouverts au recrutement et les modes de recrutement sont affichés</p> <p>Les descriptifs de poste comprennent les compétences attendues</p> <p>Les personnels de catégories R3 et R4 peuvent avoir accès à leur fiche d'évaluation</p>	<p>+/- almost but not fully implemented</p>	<p>Initiatives undertaken/new proposals (2024 - Actualisé)</p> <p>Informers les candidats R3 et R4 contractuels sur les statuts des enseignants-chercheurs (et traduire les nouveaux statuts des ECC en anglais) pour mieux informer les candidats sur les perspectives de développement de carrière</p>
<p>(+++) 16. Judging merit (Code)</p>	<p>16. Jugement du mérite Le processus de sélection devrait prendre en considération la totalité de l'expérience acquise par les candidats. Tout en se concentrant sur leur potentiel global en tant que chercheurs, il doit aussi prendre en compte leur créativité et leur degré d'indépendance. Cela signifie que le mérite devrait être jugé tant sur le plan qualitatif que sur le plan quantitatif, en mettant l'accent sur les résultats remarquables obtenus dans un parcours professionnel diversifié et pas uniquement sur le nombre de publications. En conséquence, l'importance des indicateurs bibliométriques devrait être correctement pondérée au sein d'un éventail plus large de critères d'évaluation, tels que l'enseignement, la supervision, le travail d'équipe, le transfert de connaissances, la gestion de la recherche, l'innovation et les activités de sensibilisation du public. Pour les candidats issus du secteur industriel, une attention particulière devrait être accordée à toute contribution à des brevets, activités de développement ou inventions.</p>	<p>GAP / Implementation impediments (2024 - Actualisé)</p> <p>Comme mentionné à l'analyse de l'Art. 12, le recrutement est un outil majeur d'une politique de ressources humaines. Il s'inscrit pleinement dans une démarche de gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences, en permettant d'anticiper les besoins quantitatifs et qualitatifs, notamment au travers d'une redéfinition des compétences et des métiers adaptés à la stratégie de l'établissement.</p> <p>En termes de recrutement, la stratégie de l'UTT est de promouvoir des recrutements de chercheurs ou d'enseignants-chercheurs ayant démontré une expérience significative hors de l'institution comme cela est précisé dans les Lignes directrices de gestion des personnels de l'établissement (accessible sur l'ENT de l'établissement).</p> <p>Par exemple pour un recrutement de niveau Maître de conférences (MCF) R2/R3 (ou équivalent), il semble raisonnable pour les candidats de remplir un certain nombre de critères objectifs d'excellence scientifique (mobilité internationale, mobilité dans au moins 2 institutions différentes, 18 mois d'expérience (doctorat ou post doctorat) hors UTT.). Ceci devait pouvoir assurer une plus grande diversification des recrutements au sein de l'institution mais aussi de s'assurer que chaque nouvel Enseignant-Chercheur (ou chercheur) est de niveau à pouvoir postuler à l'ERC. Cette politique s'accompagne également d'une politique volontariste permettant de redonner une plus grande attractivité à l'institution.</p> <p>Objectif : 100% de nouveaux recrutés ayant fait une thèse hors de l'UTT ou bien ayant au moins 18 mois d'activité dans une institution tierce entre la thèse et le recrutement.</p> <p>Pour un recrutement de niveau Professeur des universités (PU) R3/R4 (ou équivalent), il convient d'avoir une politique moins drastique permettant de garder les meilleurs éléments dans l'institution mais aussi de recruter de nouveaux potentiels d'encadrement afin de développer l'institution surtout dans le changement européen qui s'opère. Afin de permettre cela, si un poste de MCF se libère, réflexion sera menée pour redéployer le poste, en conformité avec la stratégie de l'établissement.</p>	<p>+/- almost but not fully implemented</p>	<p>Initiatives undertaken/new proposals (2024 - Actualisé)</p> <p>Faire évoluer les fiches d'évaluation des candidatures et ouvrir la possibilité d'appliquer des pondérations différentes à chacun des critères de sélection en fonction des profils recherchés.</p>

<p>(++) 17. Variations in the chronological order of CVs (Code)</p>	<p>17. Variations dans la chronologie des curriculum vitae Les interruptions de carrière ou les variations dans l'ordre chronologique des curriculum vitae ne devraient pas être pénalisées mais être considérées comme le développement d'une carrière, et donc comme une contribution potentiellement précieuse au développement professionnel des chercheurs vers un parcours professionnel multidimensionnel. Les candidats devraient donc être autorisés à soumettre des curriculum vitae basés sur des preuves, reflétant un ensemble représentatif de réalisations et de qualifications appropriées pour le poste sollicité.</p>	<p>GAP / Implementation impediments (2024 - Actualisé)</p> <p>Rappelons que les variations dans la chronologie des curriculums vitae doivent être considérées comme un développement positif dans les parcours professionnels : cela est précisé dans les lignes directrices de gestion des ressources humaines et dans les procédures relatives au fonctionnement des comités de sélection.</p>	<p>+/- almost but not fully implemented</p>	<p>Initiatives undertaken/new proposals (2024 - Actualisé)</p> <p>Action 11 : Politique général OTM-R de l'UTT Action 13 : Rappel systématique des bails de sélection Action 15 : Evolution des grilles d'évaluation</p>
<p>(+/-) 18. Recognition of mobility experience (Code)</p>	<p>18. Reconnaissance de l'expérience de mobilité Toute expérience de mobilité, par exemple: un séjour dans un autre pays/région ou dans un autre établissement de recherche (public ou privé), ou un changement de discipline ou de secteur, soit dans le cadre de la formation initiale de recherche soit à un stade ultérieur de la carrière de chercheur, ou encore une expérience de mobilité virtuelle, devrait être considérée comme une précieuse contribution au développement professionnel du chercheur.</p>	<p>GAP / Implementation impediments (2024 - Actualisé)</p> <p>Les lignes directrices de gestion des ressources humaines de l'UTT s'inscrivent dans la volonté de définir de manière transparente les critères et les règles qui détermineront les décisions de mobilité des membres du personnel ainsi que l'orientation générale de l'établissement en la matière. Ce document a pour but d'aider à comprendre les différents mécanismes de mobilité que le personnel peut utiliser. L'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen établit le principe d'égal accès aux emplois publics. Ce principe est notamment renforcé par l'article 14 de la loi du 13 juillet 1983 portant statut général des fonctionnaires : « l'accès des fonctionnaires de l'État, des fonctionnaires territoriaux et des fonctionnaires hospitaliers aux deux autres fonctions publiques, ainsi que leur mobilité au sein de chacune de ces trois fonctions publiques, constitue une garantie fondamentale de leur carrière. » L'UTT prend en compte l'expérience de mobilité professionnelle dans la sélection et le recrutement des candidats titulaires et contractuels. L'UTT vise à réduire le recrutement interne ou l'endorecrutement. Concernant le recrutement d'enseignants contractuels au niveau de MCF, l'UTT ne souhaite pas permettre le recrutement de docteurs ayant réalisé leur thèse au sein de l'université sans avoir acquis au moins trois ans d'expérience hors UTT, de préférence avec une expérience internationale. L'UTT encourage la mobilité internationale de ses équipes. La participation de l'UTT à la construction de l'Université Européenne EUT+ a permis de fixer des seuils de mobilité pour les équipes et ainsi d'y contribuer.</p>	<p>+/- almost but not fully implemented</p>	<p>Initiatives undertaken/new proposals (2024 - Actualisé)</p> <p>Objectifs de mobilités des personnels dans le cadre de l'Université de technologie européenne</p>
<p>(++) 19. Recognition of qualifications (Code)</p>	<p>19. Reconnaissance des qualifications Les employeurs et/ou bailleurs de fonds devraient prévoir l'évaluation appropriée des qualifications universitaires et professionnelles de tous les chercheurs, y compris les qualifications non formelles, notamment dans le contexte de la mobilité internationale et professionnelle. Ils devraient s'informer et acquérir une compréhension complète des règles, des procédures et des normes régissant la reconnaissance de ces qualifications et, par conséquent, explorer le droit interne en vigueur, les conventions et les règles spécifiques relatives à la reconnaissance de ces qualifications par toutes les voies disponibles.</p>	<p>GAP / Implementation impediments (2024 - Actualisé)</p> <p>Les niveaux de qualification et les diplômes requis diffèrent selon le niveau du poste. En fonction du niveau, les candidats doivent justifier de l'exercice de certaines fonctions et détenir les diplômes requis, en tenant compte de la spécificité des fonctions ouvertes. L'UTT prend en compte les qualifications et diplômes lors de la sélection des candidats. Seuls 18% des chercheurs considèrent que les qualifications (diplômes, expériences) ne sont pas correctement reconnues et valorisées lors des recrutements et l'avancement de carrière. Selon les normes et réglementations actuelles, nous considérons cet item complètement mise en œuvre. Cependant, la mise en place d'un accompagnement au développement des carrières et une évolution des systèmes d'évaluation pourraient déboucher sur des normes de reconnaissances des qualifications différentes. A ce stade, toute action est considérée comme prématurée même si l'idée de s'inscrire à la démarche « Coalition on Advancing Research Assessment (CoARA) » à l'étude.</p>	<p>++ fully implemented</p>	<p>Initiatives undertaken/new proposals (2024 - Actualisé)</p> <p>Mise en place d'un accompagnement des carrières (Voir action liées à l'analyse de l'Art. 27/29) S'inscrire à la démarche « Coalition on Advancing Research Assessment (CoARA) » à l'étude</p>
<p>(+/-) 20. Seniority (Code)</p>	<p>20 - Ancienneté Les niveaux de qualifications requis devraient correspondre aux nécessités du poste et ne pas être définis comme un obstacle à l'entrée. La reconnaissance et l'évaluation des qualifications devraient avoir pour axe central de juger les réalisations de la personne plutôt que sa situation ou la réputation de l'institution au sein de laquelle elle a acquis ses qualifications. Puisque les qualifications professionnelles peuvent être acquises au début d'une longue carrière, le modèle du développement professionnel tout au long de la vie devrait également être reconnu.</p>	<p>GAP / Implementation impediments (2024 - Actualisé)</p> <p>Le Code de l'éducation permet la reconnaissance de l'expérience professionnelle. Il fixe également les conditions de la prise en compte des travaux de recherche réalisés en vue de la préparation d'un doctorat, qui est reconnu comme une expérience professionnelle. D'autres activités menées dans le secteur privé ou public peuvent également être prises en compte sous certaines conditions. Les agents contractuels de l'UTT bénéficient des mêmes conditions. 38% des chercheurs considèrent que les l'ancienneté est bien prise en compte dans l'évolution de votre carrière au sein de l'établissement contre 1/3 d'indécis et 1/3 de personnes qui ne sont pas d'accord), le ressenti est donc globalement partagé. Ainsi, à l'instar du point précédent, selon les normes et réglementations actuelles, nous considérons cet item complètement mise en œuvre.</p>	<p>++ fully implemented</p>	<p>Initiatives undertaken/new proposals (2024 - Actualisé)</p> <p>Rien à signaler</p>

<p>(-) 21. Postdoctoral appointments (Code)</p>	<p>21. Nominations post doctorat Les institutions qui nomment des chercheurs titulaires d'un doctorat devraient établir des règles claires et des orientations explicites pour le recrutement et la nomination des chercheurs post doctorat, y compris la durée maximale et les objectifs de ces nominations. Ces orientations devraient tenir compte du temps passé dans de précédentes nominations post doctorat dans d'autres institutions, et du fait que le statut post doctorat devrait être transitoire, dans le but premier d'offrir des possibilités supplémentaires de développement professionnel pour une carrière de chercheur dans le cadre de perspectives d'avancement à long terme.</p>	<p>GAP / Implementation impediments (2024 - Actualisé) À l'Université de Technologie de Troyes (UTT), les post-doctorants sont généralement des chercheurs recrutés sous contrat à durée déterminée pour mener des projets de recherche spécifiques, souvent en collaboration avec une équipe de recherche ou un directeur de recherche principal. Les contrats à durée déterminée sont d'une durée maximale d'un an, renouvelable une fois. Leurs contrats et conditions de travail sont encadrés par les lignes directrices de gestion des ressources humaines de l'UTT, qui veillent à garantir l'équité dans les processus de recrutement et les conditions de travail. Les discussions montrent que la poursuite des carrières est difficile, d'où la mise en place d'un programme de suivi de carrière. Il a été créé à la suite du questionnaire un groupe de travail avec la Direction des ressources humaines, des enseignants-chercheurs et des représentants du personnel. Les post-doctorants bénéficient également de certains droits, comme la possibilité de suivre des formations complémentaires et d'accéder aux ressources de l'UTT pour soutenir leur carrière académique ou professionnelle. Les modalités de financement et les missions spécifiques des post-doctorants peuvent varier en fonction des projets et des collaborations internationales en cours, ainsi que des exigences des financements publics ou privés associés.</p>	<p>-- insufficiently implemented</p>	<p>Initiatives undertaken/new proposals (2024 - Actualisé) Proposition du Conseil scientifique de mettre en place un système d'accompagnement des carrières qui prend en compte les jeunes chercheurs de catégorie R2 qui correspond généralement aux personnels de niveau post-doctorat.</p>
<p>(+/-) 22. Recognition of the profession</p>	<p>22 - Reconnaissance de la profession Tous les chercheurs engagés dans une carrière de recherche devraient être reconnus comme professionnels et être traités en conséquence. Cette reconnaissance devrait commencer au début de leur carrière, c'est-à-dire au niveau du troisième cycle, et devrait englober tous les niveaux, indépendamment de leur classification au niveau national (par exemple: employé, étudiant du troisième cycle, doctorant, boursier titulaire d'un doctorat, fonctionnaire).</p>	<p>GAP / Implementation impediments (2024 - Actualisé) Les doctorants (étudiants de 3ème cycle) siègent dans toutes les instances de l'établissement qu'ils soient titulaires d'un contrat ou boursier. Ils disposent de deux sièges au Conseil scientifique, sont représentés au Conseil de l'École doctorale, sont éligibles au Conseil d'administration et sont représentés dans les Conseils d'unités de recherche. La voix des doctorants est prise en compte au sein des instances dans lesquelles ils sont représentés. Ils bénéficient d'un statut financé, soit par une bourse, soit par un contrat de travail, ce qui contribue à leur reconnaissance institutionnelle. L'enquête menée indique qu'ils se sentent globalement reconnus dans leur rôle, bien que le double statut de salarié-étudiant puisse parfois engendrer une certaine ambiguïté. Les chercheurs de niveau R1 déclarent se sentir globalement bien intégrés au sein de l'établissement. Toutefois, il est à</p>	<p>+/- almost but not fully implemented</p>	<p>Initiatives undertaken/new proposals (2024 - Actualisé) Action dédiée à valoriser la reconnaissance des doctorants comme des professionnels dans leur domaine de recherche Revoir le système d'évaluation des chercheurs dans le cadre du développement CoARA.</p>
<p>(+++) 23. Research environment</p>	<p>23 - Environnement de la recherche Les employeurs et/ou bailleurs de fonds des chercheurs devraient veiller à créer l'environnement de recherche ou de formation à la recherche le plus stimulant et offrant les équipements, installations et possibilités les plus adéquats, notamment pour la collaboration à distance par le biais de réseaux de recherche, et veiller au respect des réglementations nationales ou sectorielles relatives à la santé et à la sécurité dans la recherche. Les bailleurs de fonds devraient veiller à ce que les ressources appropriées soient fournies à l'appui du programme de travail convenu.</p>	<p>GAP / Implementation impediments (2024 - Actualisé) Les chercheurs reconnaissent dans la grande majorité, que les bailleurs de fonds leur permettent d'accéder à des conditions adéquates pour leurs travaux de recherche. De même, une majorité des chercheurs reconnaissent que leurs conditions de travail répondent aux exigences modernes en matière de santé et de sécurité au travail. Les conditions d'hygiène et de sécurité visant à préserver la santé et l'intégrité physique des agents sont des obligations de l'employeur. Le conseiller en prévention organise régulièrement des sessions de formation/information dédiées à la prévention des risques, conformément aux actions de formation et de prévention des risques de l'institution. On a toutefois précisé précédemment que toutes les unités de recherche ne disposaient pas d'un assistant de prévention dans chaque laboratoire En revanche, une très grande majorité des chercheurs déclarent que la direction de l'UTT ne se préoccupe pas de la santé et de la satisfaction de ses chercheur-euses.</p>	<p>+/- almost but not fully implemented</p>	<p>Initiatives undertaken/new proposals (2024 - Actualisé) Rappeler dans toutes les fiches de postes d'encadrement la responsabilité sociétale de l'établissement et le rôle des titulaires de ces postes pour garantir la tenue de ces engagements. Former les enseignants-chercheurs aux enjeux DD-RS (Voir Schéma Directeur DD&RS de l'UTT) ==> Renvoi à la compétence « Working with others » du référentiel européen des compétences des chercheurs Produire un plan d'actions Qualité de Vie et Conditions de Travail à destination de tous les personnels y compris</p>

<p>(+++) 24. Working conditions</p>	<p>24. Conditions de travail Les employeurs et/ou bailleurs de fonds devraient veiller à ce que les conditions de travail pour les chercheurs, y compris les chercheurs handicapés, offrent le cas échéant la flexibilité jugée essentielle pour faire aboutir les travaux de recherche conformément à la législation nationale en vigueur et aux conventions collectives nationales ou sectorielles. Ils devraient viser à fournir des conditions de travail qui permettent aux chercheurs tant féminins que masculins de combiner la famille et le travail, les enfants et la carrière. Une attention particulière devrait être prêtée, entre autres, à l'horaire variable, au travail à temps partiel, au télétravail et aux congés sabbatiques, ainsi qu'aux dispositions financières et administratives indispensables régissant ce type de dispositions.</p>	<p>GAP / Implementation impediments (2024 - Actualisé) Le pilier social du plan Equité Diversité Inclusivité s'appuie sur : <ul style="list-style-type: none"> • La promotion de bonnes conditions de travail et d'études • L'engagement à favoriser le bien-être des acteurs • l'adoption d'une stratégie d'établissement inclusive et humaine Ce plan EDI se décompose en 7 axes de travail qui vise à construire et promouvoir une culture EDI à l'échelle de l'établissement. La réduction des inégalités et l'amélioration de la qualité de vie de tous les publics font partie intégrante des objectifs poursuivis. Une référente handicap est nommée au sein de la DRH pour participer au développement d'une politique Handicap au sein de l'UTT, Sensibiliser l'ensemble des personnels à la notion de handicap, Élaborer et mettre en œuvre le plan d'actions et de communication handicap de l'établissement en collaboration avec l'ensemble des acteurs : aider au recrutement et au maintien dans l'emploi de personnes handicapées, accompagner les agents en situation de handicap dans leurs démarches de reconnaissance ou d'adaptation au poste (dossier de déclaration du handicap à destination de la Maison du Handicap, aide pour aménagement de poste auprès d'un fond spécial dédié...). Il existe au sein de l'établissement un (e) référent(e) handicap pour les personnels, il faut en faire une plus large diffusion selon les chercheurs. Une cellule ergonomie, composée de 3 personnels infirmiers et d'un ingénieur de prévention, opère des diagnostics individuels et propose des aménagements de postes de travail. Un travail collaboratif est également mené avec des structures associatives locales spécialisées. Des aménagements d'horaire pour faciliter l'exercice professionnel ou le maintien dans l'emploi peuvent être accordés aux personnes en situation de handicap, mais attention, l'aménagement horaire prévu par la loi ne consiste pas en un allègement de service. Le plan EDI ambitionne également de développer des dispositifs facilitant la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle et favoriser une gestion familiale plus paritaire.</p>	<p>+/- almost but not fully implemented</p>	<p>Initiatives undertaken/new proposals (2024 - Actualisé) Plan Equité, Inclusivité, Diversité 2023-2027 intégré au Schéma Directeur DD&RS Alliance Eut+ : Son rôle est de développer et implémenter une stratégie volontariste pour accompagner les transformations institutionnelles associées aux questions d'égalité, inclusion, diversité (EDI). Engagement à la Charte Caliper aux côtés de tous nos partenaires, membres de l'Alliance européenne EUT+ Mettre en place des actions d'informations ainsi que des groupes de réflexions (communication RH)</p>
<p>(+/-) 25. Stability and permanence of employment</p>	<p>25. Stabilité et continuité d'emploi Les employeurs et/ou bailleurs de fonds devraient veiller à ce que le travail des chercheurs ne soit pas miné par l'instabilité des contrats de travail, et devraient donc s'engager dans la mesure du possible à améliorer la stabilité des conditions d'emploi pour les chercheurs, appliquant et respectant ainsi les principes et conditions fixés dans directive 1999/70/CE du Conseil.</p>	<p>GAP / Implementation impediments (2024 - Actualisé) La législation nationale régit pour l'État français et ses établissements publics les cas de recours et la durée des fonctions des agents contractuels. L'UTT respecte les droits des contractuels, notamment en limitant les renouvellements de contrats précaires. À l'UTT, 75 % des enseignants-chercheurs de catégories R3 et R4 sont fonctionnaires, et seulement 20 % personnels non titulaires n'ont pas encore de Contrat à durée indéterminée, car nouvel arrivant de moins de 6 ans d'ancienneté. Ces 8 personnes au total sont éligibles à l'accès à un CDI. 35 personnes sont recrutées actuellement sur des projets de recherche et bénéficient d'un contrat de projet, dispositif de loi de la transformation publique de 2019. La question de l'instabilité contractuelle peut être un enjeu pour ces profils, étant donné que les projets de recherche et les financements sont souvent limités dans le temps. L'UTT s'efforce à offrir des parcours professionnels plus stables aux chercheurs vers des postes permanents pour les chercheurs ayant prouvé leur valeur au sein des équipes chaque fois que cela est possible. Pour les chercheurs en CDD, ils ont tous droit à un entretien professionnel annuel avec leur responsable hiérarchique. Une action pourrait consister à proposer un accompagnement spécifique en cours de contrat pour faciliter la transition vers un autre poste, soit au sein de l'UTT, soit dans une autre institution de recherche par l'intermédiaire de sessions d'information, de formation et de mentorat. Les nouveaux arrivants suggèrent qu'une action pourrait consister en un accompagnement spécifique, plus adapté à leur statut et leurs besoins.</p>	<p>+/- almost but not fully implemented</p>	<p>Initiatives undertaken/new proposals (2024 - Actualisé) Accompagnement des carrières via des sessions d'information, un système de mentorat et un accès accru à la formation; des entretiens privilégiés et réguliers avec leur mentor ou/et tuteur.</p>

<p>(+/-) 26. Funding and salaries</p>	<p>26. Financement et salaires Les employeurs et/ou bailleurs de fonds devraient veiller à ce que les chercheurs jouissent de conditions équitables et attrayantes sur le plan du financement et/ou des salaires, assorties de dispositions adéquates et équitables en matière de sécurité sociale (y compris l'assurance maladie et les allocations parentales, les droits à la retraite et les indemnités de chômage) conformément à la législation nationale en vigueur et aux conventions collectives nationales ou sectorielles. Ces mesures doivent inclure les chercheurs à toutes les étapes de leur carrière, y compris les chercheurs en début de carrière, en correspondance avec leur statut juridique, leurs performances et leur niveau de qualifications et/ou de responsabilités.</p>	<p>GAP / Implementation impediments (2024 - Actualisé) Le Code de l'Éducation fixe les règles de la rémunération académique du personnel et permet de valoriser tout ou partie de l'expérience professionnelle antérieure des fonctionnaires en les reclassant dans un grade et un corps supérieur à celui du début de leur carrière, leur offrant ainsi un meilleur salaire : https://www.galaxie.enseignementsup-recherche.gouv.fr/ensup/etab_hors_sante_classement.htm. Les lignes directrices de gestion en matière de rémunération reposent sur une politique des ressources humaines dynamique et adaptée, qui respectent les grands principes suivants : O Assurer une transparence de gestion et une équité interne en matière de rémunération basé sur le système de cartographie des fonctions ; O Appliquer une politique de rémunération cohérente avec les emplois offerts ; O Assurer l'attractivité de l'établissement en termes de recrutement ; O Permettre des évolutions de salaire et un accompagnement de carrière. Le cadre de rémunération des agents de la fonction publique est défini par la réglementation, ainsi on peut distinguer : • Les titulaires de la fonction publique perçoivent une rémunération déterminée selon son appartenance à corps, son grade et l'échelon. Cette rémunération est composée d'un traitement indiciaire, d'un régime indemnitaire, de primes et indemnités le cas échéant • Les agents non titulaires de la fonction publique dont la rémunération est fixée contractuellement. A l'UTT on distingue les contractuels dits « à l'indice » en référence à la grille de rémunération des fonctionnaires assurant des fonctions « régaliennes » homologues et les contractuels « au forfait » dont le contrat prévoit soit une base de taux horaire soit une part fixe et éventuellement sous certaines conditions une part variable. En matière de sécurité sociale, tous les chercheurs fonctionnaires ou sous contrats sont affiliés au régime général de l'Assurance maladie. L'UTT participe également à hauteur de 15€ brut par mois au financement de la complémentaire santé de tous ses personnels. Les agents dont le salaire est indicé ont un accès à un Supplément Familiale de Traitement, le cas échéant. Les titulaires bénéficient des dispositifs de retraite des fonctionnaires, tandis que les contractuels cotisent aux régimes de retraite de droit commun et au régime de retraite complémentaire de l'IRCANTEC. Il ressort de la question, que globalement le personnel académique est satisfait, néanmoins les personnels contractuels ne sont majoritairement pas d'accord sur " l'esprit d'une rémunération juste prenant en compte l'ancienneté, la qualification et l'engagement; principes qu'ils estiment non respectés.</p>	<p>+/- almost but not fully implemented</p>	<p>Initiatives undertaken/new proposals (2024 - Actualisé)</p> <p>Revoir les statuts des enseignants-chercheurs contractuels</p>
<p>(+/-) 27. Gender balance</p>	<p>27 - Équilibre entre les sexes Les employeurs et/ou bailleurs de fonds devraient viser l'instauration d'un équilibre représentatif entre hommes et femmes à tous les niveaux du personnel, y compris au niveau des directeurs de thèse/stage et des gestionnaires. Cet équilibre devrait s'obtenir au moyen d'une politique d'égalité des chances au moment du recrutement et aux étapes ultérieures de la carrière, sans prévaloir pour autant sur les critères de qualité et de compétence. Pour que l'égalité de traitement soit assurée, les comités de sélection et d'évaluation devraient refléter un équilibre adéquat entre hommes et femmes.</p>	<p>GAP / Implementation impediments (2024 - Actualisé) Le Code de l'Éducation affirme les missions du service public de l'enseignement supérieur en matière de lutte contre les discriminations et d'égalité entre les femmes et les hommes. Les lignes directrices de gestion des ressources humaines de l'UTT rappellent que la gestion du personnel repose sur le principe de traitement équitable des agents et de prévention de toutes les formes de discrimination, conformément aux politiques ministérielles sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, le handicap et, plus généralement, la diversité. En application de l'article 6 de la loi n°86-634 du 13 juillet 1983 sur les droits et obligations des fonctionnaires : « Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, de leur origine, sexe, orientation sexuelle, âge, nom de famille, état de santé, apparence physique, handicap, appartenance ou non-appartenance, réelle ou supposée, à un groupe ethnique ou à une race ». Le plan d'égalité entre les sexes de l'UTT s'inscrit dans cette démarche. Ce dernier fait le point sur la situation de l'UTT en matière d'égalité entre les sexes. L'UTT s'engage à respecter l'égalité entre les sexes et, au minimum, à s'assurer que la répartition des promotions corresponde à la part respective des femmes et des hommes parmi les personnels éligibles à la promotion et soit proche de leur représentation dans l'effectif du corps. À cette fin, cet équilibre doit être respecté dans tous les actes préparatoires aux promotions. Des données ventilées par sexe sont présentées chaque année dans le rapport social unique. L'UTT veille à l'application du principe de parité dans toutes ses activités. Elle a mis en place un référent "Égalité femmes-hommes" et développe continuellement des actions dans ce sens. Une meilleure visibilité de ce principe et des actions mises en œuvre permettrait de lutter encore plus efficacement contre d'éventuels comportements discriminatoires. Dans le questionnaire, 48% des enseignants chercheurs sont sans opinion, , 29% sont pas ou pas du tout d'accord et demandent plus d'information sur ce que leur apporte le plan et les bénéfices qu'ils peuvent en retirer.</p>	<p>+/- almost but not fully implemented</p>	<p>Initiatives undertaken/new proposals (2024 - Actualisé)</p> <p>Nouveau plan égalité femmes-hommes à rédiger, le précédent arrive à échéance fin 2024 Adoption de la Charte Caliper en novembre 2024 Nécessite de rédiger un nouveau plan et de mettre en place une communication d'ampleur</p>

<p>(+/-) 28. Career development</p>	<p>28. Développement de carrière Les employeurs et/ou bailleurs de fonds devraient élaborer, de préférence dans le cadre de leur gestion des ressources humaines, une stratégie spécifique de développement de carrière pour les chercheurs à toutes les étapes de leur carrière, quelle que soit leur situation contractuelle, y compris pour les chercheurs sous contrat à durée déterminée. Cette stratégie devrait inclure la disponibilité des mentors qui interviennent pour fournir un appui et une orientation en faveur du développement personnel et professionnel des chercheurs, permettant ainsi de les motiver et contribuant à réduire toute insécurité quant à leur avenir professionnel. Tous les chercheurs devraient être informés de ces dispositions et accords.</p>	<p>GAP / Implementation impediments (2024 - Actualisé) La Direction des Ressources Humaines de l'UTT contribue à l'accompagnement professionnel des enseignant.es et chercheur.es par la mise en place et la coordination de dispositifs de formation. Les maîtres.ses de conférences stagiaires bénéficient durant leur année de stage d'une formation visant à l'approfondissement des compétences pédagogiques nécessaires à l'exercice du métier. Concernant les enseignant.es-chercheur.es, en application de l'article 18-1 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984, un suivi de carrière des enseignant.es-chercheur.es est réalisé par le conseil national des universités. Pour accompagner les enseignant.es-chercheur.es, l'Université de technologie de Troyes prend en considération les avis du CNU quand ceux-ci leurs sont communiqués. L'accès aux dispositifs réglementaires des délégations et/ou CRCT-CPP est également une mesure d'accompagnement permettant de consolider le volet recherche ou enseignement du dossier. La DRH organise les campagnes annuelles d'avancement et garantit l'information des agent.es et des supérieur.es hiérarchiques. L'UTT considère qu'il est de son devoir de garantir que le séjour des agents contractuels au sein de l'établissement constitue une étape enrichissante dans leur parcours professionnel en termes de compétences acquises par chaque personne, dans une perspective de carrière durable et ouverte. À cet égard, le recrutement sera accompagné d'objectifs précis identifiés sur la base d'éléments quantitatifs et qualitatifs de nature différente en fonction du type de poste. Pour les contrats à durée indéterminée, un entretien avec le directeur de son UR est recommandé tous les trois ans. L'objectif de ces entretiens est de définir les objectifs à atteindre pour une période donnée et leur évaluation ultérieure. Conformément à l'article 13 du 25 mai 2016 et à l'article 5 du règlement de la formation doctorale de l'UTT, chaque doctorant se voit attribuer un "Comité de Suivi Individuel" (CSI) par l'École doctorale. Ce CSI veille à ce que le projet doctoral de chaque doctorant se déroule dans les conditions prévues par la Charte des doctorants et la convention de formation. Les jeunes nouveaux arrivants notent l'application du Welcome Package mais certains contours restent à définir. Il faut accentuer la communication sur ce nouveau dispositif et ses bénéfices attendus, y compris au moment des candidats lors des recrutements futurs.</p>	<p>-/+ partially implemented</p>	<p>Initiatives undertaken/new proposals (2024 - Actualisé) Mise en place d'une Offre de bienvenue depuis l'année universitaire 24/25</p>
<p>(-) 29. Value of mobility</p>	<p>29. Valorisation de la mobilité Les employeurs et/ou bailleurs de fonds doivent reconnaître la valeur de la mobilité géographique, intersectorielle, interdisciplinaire, transdisciplinaire et virtuelle, de même que la mobilité entre le secteur public et le secteur privé, comme étant un important moyen d'accroître le savoir scientifique et le développement professionnel à toutes les étapes de la carrière d'un chercheur. En conséquence, ils devraient instaurer de telles options dans la stratégie de développement de carrière et valoriser et reconnaître pleinement toute expérience de mobilité dans leur système de progression/évaluation de la carrière. Cela requiert également la mise en place des instruments administratifs indispensables pour permettre la transférabilité des bourses et des dispositions en matière de sécurité sociale, conformément à la législation nationale.</p>	<p>GAP / Implementation impediments (2024 - Actualisé) Il existe plusieurs cadres réglementaires pour permettre la mobilité des enseignants-chercheurs titulaires et contractuels. Ces dispositifs sont communiqués aux chercheurs par l'intermédiaire des Lignes directrices de gestion des ressources humaines. La construction de l'Alliance EUT+ ouvre des opportunités de mobilités importantes notamment avec la création d'Institut de Recherche européen (ERI) entre les établissements. L'UTT encourage et soutient l'idée que ces mobilités sont bénéfiques à la fois pour les personnels et l'établissement. L'UTT devrait prévoir d'améliorer les conditions d'accueil des chercheurs visiteurs. Pour encourager la mobilité internationale des doctorants à l'UTT, le doctorant a la possibilité de valider un maximum de 20 heures de formation pour des séjours à l'étranger d'une durée minimale de 2 mois, pris séparément ou consécutivement (hors cotutelles). L'UTT a signé un accord avec la Préfecture de l'Aube, ce qui confère à l'UTT le devoir de suivre tous les dossiers concernant ses étudiants étrangers en matière de titres de séjour. Toutes les démarches nécessaires pour obtenir un titre de séjour et/ou son renouvellement sont effectuées par l'École doctorale. De même, l'université de technologie de Troyes souhaite favoriser les interactions entre ses personnels enseignants-chercheurs et le milieu de l'entreprise, au travers des dispositifs réglementaires existants : consultance et expertise, concours scientifique. Les mobilités doivent systématiquement être accompagnées par les services RH de l'UTT afin de bien caractériser les objectifs de la démarche et d'anticiper les conditions du retour des agents. Il est recommandé qu'au moins 6 mois avant le retour de l'agent, la DRH de l'UTT prenne contact avec lui pour s'assurer de la date de son retour et des conditions de sa réintégration. Un contact à mi-parcours de la mobilité est prévu dans les mesures RH de l'UTT. S'agissant des mobilités à l'étranger, un entretien de préparation au départ avec les services RH de l'UTT doit avoir lieu avec l'enseignant-chercheur avant son départ afin d'examiner les questions de visas, de sécurité sociale, selon que l'enseignant chercheur relève du statut des expatriés ou de celui des détachés, avec le cas échéant une adhésion à la Caisse des Français de l'Etranger (CFE), les questions fiscales et les questions de retraite. L'enquête complétée par des discussions montrent que ce sont essentiellement les R4 qui trouvent que les moyens de mobilité sont banals et peu suffisants. Cela mettrait en péril l'équilibre personnelle et financier du chercheur en cas de détachement. Pour la mobilité sectorielle, l'aspect familial peut également être un frein important (scolarité des enfants, vie professionnelle du conjoint,...) car cela nécessite dans la plus part des cas, une mobilité géographique.</p>	<p>+/- almost but not fully implemented</p>	<p>Initiatives undertaken/new proposals (2024 - Actualisé) Développement des European Research Institute (ERI) au sein de l'Alliance EUT+ Informations du cadre réglementaire et des modalités d'accompagnement disponibles dans les Lignes directrices de gestion Dépôt de projets Horizon Europe WIDERA Mettre en place un plan d'action à partir de CoARA</p>

<p>(-) 30. Access to career advice</p>	<p>30. Conseils sur la carrière Les employeurs et/ou bailleurs de fonds devraient veiller à ce que les chercheurs, à toutes les étapes de leur carrière et indépendamment de leur situation contractuelle, se voient offrir des conseils d'orientation de carrière et une aide pour trouver un emploi, soit dans les institutions concernées soit par le biais d'une collaboration avec d'autres structures.</p>	<p>GAP / Implementation impediments (2024 - Actualisé) Un chapitre des Lignes directrices de gestion des Ressources humaines de l'université de technologie de Troyes est relatif au déroulement de la carrière des agents. Ainsi, trois grandes thématiques sont abordées : les promotions, l'évaluation et la formation professionnelle. Pour cela l'accompagnement des personnels tout au long de leur carrière est important pour l'UTT. Ainsi, la Direction des Ressources Humaines met en place les dispositifs suivants : - Informer le personnel (mail, intranet, gestionnaires RH...) - Présenter un plan de formation - Campagnes annuelles de valorisation des parcours professionnels - Accompagnement individuel Par exemple, la rédaction d'un dossier de candidature pour une promotion constitue un acte de responsabilité important qui doit être précédé d'un entretien avec l'agent concerné. La qualité du dossier présenté est un des facteurs clés de réussite. Il est indispensable qu'il corresponde bien à la réalité du travail de l'agent. Concernant les doctorants, l'offre de formation proposée par l'École doctorale de l'UTT permet l'acquisition de formations complémentaires pour préparer à l'insertion professionnelle. Les dispositifs FIP (Formation à l'Intégration Professionnelle) ont été créés pour favoriser l'intégration professionnelle des jeunes docteurs dans l'enseignement supérieur, la recherche publique ainsi que dans le tissu économique Globalement, la question de l'accompagnement des carrières est un axe fort d'amélioration continue, comme mentionné précédemment.</p>	<p>-/+ partially implemented</p>	<p>Initiatives undertaken/new proposals (2024 - Actualisé)</p> <p>Améliorer l'information sur les carrières des chercheurs Mettre en place des dispositifs qui permettront aux chercheurs de disposer de conseils pour le suivi et le déroulé de leur carrière.</p>
<p>(-/+) 31. Intellectual Property Rights</p>	<p>31. Droits de propriété intellectuelle Les employeurs et/ou bailleurs de fonds devraient veiller à ce que les chercheurs, à toutes les étapes de leur carrière, retirent les bénéfices de l'exploitation (le cas échéant) de leurs résultats de R & D, grâce à une protection juridique et notamment par une protection adéquate des droits de propriété intellectuelle, y compris les droits d'auteur. Les politiques et pratiques devraient spécifier quels droits reviennent aux chercheurs et/ou, le cas échéant, à leurs employeurs ou à d'autres parties, y compris des organisations commerciales ou industrielles externes, selon les éventuelles dispositions d'accords spécifiques de collaboration ou d'autres types d'accords.</p>	<p>GAP / Implementation impediments (2024 - Actualisé) Le Code de la Propriété Intellectuelle régit le droit d'exploitation des œuvres par leur auteur et la propriété intellectuelle. Il détermine le régime juridique applicable à la copropriété des brevets. Des textes établissent des dispositifs de partage des bénéfices auxquels peuvent prétendre les fonctionnaires et agents publics auteurs d'une invention ou ayant participé à certaines opérations de recherche, à la création de logiciels, à la création ou à la découverte d'une nouvelle variété végétale, ou à un travail ayant été développé, sous certaines conditions. L'UTT respecte l'ensemble des textes législatifs. Le principe de la propriété intellectuelle est rappelé dans le règlement intérieur de l'UTT. L'ancien service de la Valorisation, Entrepreneuriat et Propriété Intellectuelle (VEPI) s'appelle depuis le 1er septembre 2024 le Service Partenariats et Valorisation de la Recherche - SPVR. Le SPVR est la structure d'appui à la Recherche qui accompagne les enseignants-chercheurs de l'UTT à travers 2 missions : - Mission Partenariats : Négociation et mise en place de contrats de recherche avec les partenaires du monde socio-économique - Mission Valorisation : Conseil et accompagnement dans les démarches de valorisation économique des résultats issus de la recherche L'accompagnement est bien perçu par la communauté des chercheurs qui bénéficient du service proposé. Il convient de continuer à améliorer la communication et la formation. Cependant, la majorité des chercheurs ont répondu "sans opinion" sur les questions relatives au point 31. Les retours dénotent d'une faible sensibilisation / encouragement au déploiement de l'innovation. Une nouvelle personne, en charge de l'innovation DeepTech pour l'EUT+ recrutée en 2024, met en place des actions de sensibilisation.</p>	<p>-/+ partially implemented</p>	<p>Initiatives undertaken/new proposals (2024 - Actualisé)</p> <p>Existence d'une commission de déontologie Evolution des missions des services pour un meilleur accompagnement dans la négociation des contrats et les démarches de valorisation économiques des résultats de la recherche Rédiger des Lignes directrices de gestion</p>
<p>(+++) 32. Co-authorship</p>	<p>32. Co-auteurs Lors de l'évaluation du personnel, les institutions devraient réserver un accueil favorable à la collaboration entre auteurs, qui témoigne d'une approche constructive à la réalisation de la recherche. Les employeurs et/ou bailleurs de fonds devraient donc développer des stratégies, des pratiques et des procédures pour fournir aux chercheurs, y compris en début de carrière, les conditions-cadres nécessaires pour avoir le droit d'être reconnus et d'être nommés et/ou cités, dans le cadre de leurs contributions réelles, en tant que coauteurs de documents, de brevets, etc., ou de publier leurs propres résultats de recherche indépendamment de leurs directeurs de thèse/stage.</p>	<p>GAP / Implementation impediments (2024 - Actualisé) Le Code de la Propriété Intellectuelle prévoit un cadre juridique spécifique pour la copropriété. La Charte nationale de déontologie des métiers de la recherche et la Charte nationale de l'expertise sont des déclinaisons des principaux textes internationaux. L'UTT met en œuvre les éléments prévus dans la charte nationale de déontologie. De plus, l'article 15 du Règlement intérieur de la Recherche rappelle le cadre des publications et des communications. Seul 3 % des chercheurs sondés dans l'enquête se sont déclarés plutôt pas d'accord avec l'affirmation suivante : « Votre travail est reconnu et vous permet d'être nommé et/ou cité, dans le cadre d'une contribution réelle, en tant que coauteur de documents, de brevets, etc., ou de publier vos propres résultats de recherche indépendamment de votre responsable scientifique. » La problématique de nommés et/ou cités tous les auteurs ne semblent vraiment pas d'actualité à l'UTT.</p>	<p>++ fully implemented</p>	<p>Initiatives undertaken/new proposals (2024 - Actualisé)</p> <p>Rédaction d'une Charte éthique et de l'intégrité scientifique</p>

<p>(-/+) 33. Teaching</p>	<p>33. Enseignement L'enseignement est un moyen essentiel pour structurer et diffuser les connaissances et devrait être donc considéré comme une option de grande valeur dans le parcours professionnel des chercheurs. Néanmoins, les responsabilités en tant qu'enseignant ne devraient pas être excessives et ne devraient pas empêcher les chercheurs, surtout en début de carrière, de mener leurs activités de recherche. Les employeurs et/ou bailleurs de fonds devraient veiller à ce que les tâches d'enseignement soient convenablement rémunérées et soient prises en considération dans les systèmes d'évaluation, et que le temps consacré par les membres du personnel expérimentés à la formation des chercheurs en début de carrière devrait être prise en compte dans le cadre de leur charge à l'enseignement. Une formation appropriée devrait être fournie pour les activités d'enseignement et de formation en tant que partie intégrale du développement professionnel des chercheurs.</p>	<p>GAP / Implementation impediments (2024 - Actualisé) La législation nationale détermine le service d'enseignement des enseignants-chercheurs titulaire que l'UTT applique de manière indifférenciée à ses enseignants contractuels ; Le référentiel d'équivalence horaire voté par le Conseil d'administration restreint aux enseignants-chercheurs permet de valoriser à son plus juste niveau les responsabilités assumées par les personnels ou accorder des décharges d'heures d'enseignement et ainsi, leur permettre d'assumer leur charge de travail dans les meilleures conditions possibles. Comme décrit dans les analyses précédentes, Les maîtres.ses de conférences stagiaires bénéficient durant leur année de stage d'une formation visant à l'approfondissement des compétences pédagogiques nécessaires à l'exercice du métier Selon l'enquête, 30% des chercheurs déclarent que leur charge d'enseignement ne leur permet pas de mener à bien leurs activités de recherche. Dans le même temps, 70% considèrent que leurs activités de recherche permettent de faire évoluer leur programme d'enseignement et de développer de nouvelles compétences chez nos étudiants. Pour être plus attentif à l'amélioration des conditions de travail des nouveaux personnels, le Conseil d'administration a voté une « Offre de bienvenue » applicable dès la rentrée 2024/2025. Ainsi, tout nouvel arrivant ayant un statut d'enseignant-chercheur peut bénéficier d'une réduction de service (non cumulable avec la décharge statutaire de 1/6ème de service accordée aux Maîtres/Maîtresses de Conférences stagiaires) afin de développer un projet permettant un meilleur rayonnement de l'institution. Cette possibilité de décharge de service s'effectue sur la base d'un projet, proposé dans les deux années après le recrutement et proposé au directeur par une commission composée d'élus du conseil scientifique, du conseil des études et des directeurs fonctionnels, dans la limite maximale d'un tiers de service (64 HETD) reductible pendant, au maximum trois ans. Ce sont effectivement les R3 et R4 qui sont le plus négativement affectés. Le welcome package est donc une bonne option, mais généralement, les enseignants-chercheurs ont une charge de travail importante (responsabilités administratives, projets...) et leurs charges d'enseignement viennent renforcées le manque de temps ressenti. Il faut être vigilant au bien-être des chercheurs. Les entretiens peuvent détecter des surcharges.</p>	<p>+/- almost but not fully implemented</p>	<p>Initiatives undertaken/new proposals (2024 - Actualisé) Mise en place d'une Offre de bienvenue pour les jeunes enseignants-chercheurs et primo arrivants quel que soit leur statut (R3 ou R4, fonctionnaires ou contractuels)</p>
<p>(+/-) 34. Complain/ appeals</p>	<p>34. Plaintes et recours Les employeurs et/ou bailleurs de fonds devraient établir des procédures appropriées conformément aux règles et aux réglementations nationales, éventuellement sous la forme d'une personne impartiale (du type médiateur) afin de traiter les plaintes/recours des chercheurs, y compris concernant les conflits entre le ou les directeurs de thèse/stage et les chercheurs en début de carrière. Ces procédures devraient fournir à l'ensemble du personnel de recherche une assistance confidentielle et informelle pour résoudre les conflits liés au travail, les litiges et les réclamations, dans le but de promouvoir un traitement juste et équitable au sein de l'institution et d'améliorer la qualité globale du milieu de travail.</p>	<p>GAP / Implementation impediments (2024 - Actualisé) Une plateforme "utt.signalement.net" est accessible 24h/24 et 7 jours/7, pour permettre aux étudiants et personnels de l'UTT de signaler, qu'ils en soient témoins, ou victimes, tout fait relevant de faits de harcèlement moral ou sexuel, violences physiques, morales, sexuelles et sexistes, discriminations, difficultés liées au handicap ou encore de non-respect de la laïcité. Un référent prend connaissance du signalement et adresse une réponse au plaignant dans les 48h (hors week-end). Le ou la plaignant(e) peuvent ensuite échanger par écrit sur leurs besoins. Une personne ressource suivra le dossier tout au long de la procédure (écoute interne, externe, disciplinaire). En cas de procédure pénale, chaque agent de l'UTT peut, s'il en fait la demande bénéficier d'une protection fonctionnelle comme le prévoit la loi. La protection fonctionnelle est un principe général du droit destiné à protéger les agents publics contre les attaques ou les mises en causes pénales dont ils peuvent être l'objet dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions, à condition qu'ils n'aient pas commis de faute personnelle. Les dispositifs existent mais la complexité des problèmes qui peuvent émerger obligent l'établissement à toujours apporter des améliorations et tirer des enseignements de chacune des situations. Pour les jeunes chercheurs, le Comité de Suivi Individuel veille à prévenir toute forme de conflit, de discrimination ou de harcèlement. En revanche, selon le sondage et malgré la notoriété des dispositifs, il demeure des zones d'ombres sur le traitement des signalements ce qui n'incite pas à la déclaration d'incidents et entraîne une certaine défiance envers le dispositif.</p>	<p>+/- almost but not fully implemented</p>	<p>Initiatives undertaken/new proposals (2024 - Actualisé) Existence de dispositif de signalements Amélioration continue des procédures de traitements</p>
<p>(+++) 35. Participation in decision-making bodies</p>	<p>35. Participation aux organes de décision Les employeurs et/ou bailleurs de fonds devraient reconnaître qu'il est tout à fait légitime, et même souhaitable, que les chercheurs soient représentés dans les organes appropriés d'information, de consultation et de décision des institutions pour lesquelles ils travaillent, afin de protéger et promouvoir leurs intérêts individuels et collectifs en tant que professionnels, et de contribuer activement au fonctionnement de l'institution.</p>	<p>GAP / Implementation impediments (2024 - Actualisé) Les enseignants-chercheurs à tous les niveaux contribuent à la vie collective des établissements et participent aux conseils et organes prévus par le Code de l'Éducation et le Code de la Recherche. Les statuts de l'UTT rappellent ce principe. L'UTT veille à son application. Les doctorants de l'UTT sont représentés par des pairs élus au sein de chaque instance. Aucune des personnes sondées dans l'enquête n'ont pas été d'accord avec l'affirmation suivante : « Vous êtes parfaitement informé(e) du rôle des instances de l'établissement du calendrier de dépôt des candidatures au moment du renouvellement des instances. » Ce n'est vraiment pas un sujet ici. L'UTT fait partie des rares universités françaises à diffuser toutes les délibérations de ses instances sur le site web de l'établissement (https://www.utt.fr/gouvernance-organisation/actes-administratifs)</p>	<p>++ fully implemented</p>	<p>Initiatives undertaken/new proposals (2024 - Actualisé) Continuer d'informer sur le déroulement de la vie démocratique au sein de l'établissement : information sur les dates des renouvellements des instances, diffusion des ordres du jour des instances, diffusion et accessibilité des décisions.</p>

<p>(+/-) 36. Relation with supervisors</p>	<p>36. Relation avec les directeurs de thèse/stage Les chercheurs en phase de formation devraient établir des relations structurées et régulières avec leurs directeurs de thèse /stage et leurs représentants facultaires/départementaux de manière à tirer le meilleur profit de leurs relations avec ceux-ci. Cela consiste notamment à consigner tous les progrès réalisés et résultats de recherche obtenus, à recevoir un retour d'information au moyen de rapports et de séminaires, à exploiter ce feedback et à travailler en respectant les programmes convenus, les jalons fixés, les prestations à fournir et les résultats de recherche à obtenir.</p>	<p>GAP / Implementation impediments (2024 - Actualisé)</p> <p>Le Code de l'Éducation prévoit les dispositions relatives au troisième cycle, aux écoles doctorales, à la soutenance de thèse, au doctorat et à l'autorisation de diriger des recherches. Il établit le principe selon lequel le diplôme de doctorat est équivalent à une expérience de recherche professionnelle pouvant être reconnue dans les conventions collectives. Le guide du doctorant de l'UTT rappelle les méthodes de suivi du projet doctoral, notamment par le biais du Comité de Suivi Individuel, en veillant à prévenir toute forme de conflit, de discrimination ou de harcèlement. Le guide du doctorant rappelle également le rôle d'accompagnement du directeur de thèse.</p> <p>Les doctorants sont accueillis par les responsables d'axe de leur unité de recherche et invités à faire des séminaires de présentation de leurs travaux permettant d'avoir du feed-back des collègues plus expérimentés.</p> <p>D'après le sondage réalisé, les relations entre les jeunes chercheurs et leurs directeurs de thèse ou responsable d'équipe sont bonnes.</p>	<p>+/- almost but not fully implemented</p>	<p>Initiatives undertaken/new proposals (2024 - Actualisé)</p> <p>Rappeler le rôle du directeur de thèse toute personne assumant cette responsabilité</p>
<p>(+/-) 37. Supervision and managerial duties</p>	<p>37. Supervision et tâches de gestion Les chercheurs expérimentés devraient consacrer une attention particulière à leurs rôles multiples en tant que directeurs de thèse/stage, mentors, conseillers de carrière, chefs, coordinateurs de projet, directeurs ou spécialistes de la communication scientifique. Ils devraient s'acquitter de ces tâches selon les standards professionnels les plus élevés. En ce qui concerne leur rôle de directeur de thèse/stage ou de mentor de chercheurs, les chercheurs expérimentés devraient bâtir une relation constructive et positive avec les chercheurs en début de carrière, afin de mettre en place les conditions nécessaires au transfert efficace des connaissances et au bon développement de la carrière des chercheurs.</p>	<p>GAP / Implementation impediments (2024 - Actualisé)</p> <p>La législation nationale définit les missions des enseignants-chercheurs en termes de développement et de transmission des connaissances, de gestion, de conseil, de tutorat, d'orientation et d'insertion professionnelle des étudiants. L'UTT propose un plan de formation ouvert à l'ensemble de son personnel notamment des modules dédiés au management des personnels.</p> <p>Comme précisé à l'analyse de l'article 30 sur Les Conseils de carrière, l'UTT accorde une attention toute particulière sur le déroulement de la carrière de ses agents. Elle a mis en place des dispositifs pour mieux informer le personnel, proposer un plan de formation, valoriser les campagnes de promotion et assurer un accompagnement individuel. Les chercheurs expérimentés sont porteurs de projets régionaux, nationaux et internationaux et impliquent leurs collègues, jeunes chercheurs. Le sondage montre que les personnes sont globalement satisfaites de l'encadrement et du transfert de connaissances.</p> <p>Toutefois, la question de l'accompagnement des carrières est un axe fort d'amélioration continue. Au-delà, des actions liées aux bénéficiaires des actions d'accompagnement, il paraît essentiel de mieux définir, dans le même temps, le rôle attendu des accompagnant(e)s et proposer des formations en conséquence.</p> <p>Ces mesures contribueraient à optimiser les pratiques de supervision et à renforcer le transfert de connaissances, tout en favorisant un environnement propice au développement des compétences et à l'évolution de carrière de jeunes chercheurs à l'UTT.</p>	<p>-/+ partially implemented</p>	<p>Initiatives undertaken/new proposals (2024 - Actualisé)</p> <p>Module de formations pour le développement des compétences managériales des enseignants-chercheurs (« Working with others » du Référentiel européen de compétences des chercheurs)</p> <p>Renforcer les pratiques de mentorat et de soutien au développement de carrière des jeunes chercheurs.</p>
<p>(+/-) 38. Continuing Professional Development</p>	<p>38 - Développement professionnel continu À toutes les étapes de leur carrière, les chercheurs devraient chercher à s'améliorer continuellement en actualisant et en développant régulièrement leurs capacités et compétences. Divers moyens permettent d'y parvenir, notamment, mais pas exclusivement, la formation de nature formelle, ainsi que les ateliers, les conférences et l'apprentissage en ligne.</p>	<p>GAP / Implementation impediments (2024 - Actualisé)</p> <p>La législation nationale reconnaît le droit à la formation professionnelle tout au long de la vie. Les enseignants-chercheurs doivent pouvoir se former au-delà de leur propre domaine d'expertise.</p> <p>Le plan de formation 2024 de l'UTT a pour objectif de répondre aux évolutions contextuelles et de proposer des actions en adéquation avec les besoins spécifiques de l'établissement. Avec un budget stable dans un contexte financier complexe, la Direction de l'UTT marque une volonté forte et un engagement au service de la formation de ses agents. Cependant les chercheurs perçoivent ses formations comme étant destinées aux personnels administratifs.</p> <p>Le plan de formation 2024 permet notamment de développer les compétences en matière de DDRS, de professionnaliser et développer les compétences métiers, de garantir la sécurité des personnes et des biens, de préserver la santé et la qualité de vie au travail et enfin d'accompagner les parcours professionnels.</p> <p>Il gagnerait à cibler des compétences du référentiel européen pour les chercheurs comme il l'a été mentionnée tout au long de ces analyses d'écarts.</p> <p>Les 4 grands groupes de compétences qui semblent se dégager sont : Working with others / Managing Research Tools / Making an Impact / Managing Research</p>	<p>-/+ partially implemented</p>	<p>Initiatives undertaken/new proposals (2024 - Actualisé)</p> <p>Cibler des compétences du référentiel européen pour les chercheurs et proposer un plan de formation adapté aux objectifs</p>
<p>(+/-) 39. Access to research training and continuous development</p>	<p>39. Accès à la formation à la recherche et au développement continu Les employeurs et/ou bailleurs de fonds devraient veiller à ce que tous les chercheurs, à toutes les étapes de leur carrière et indépendamment de leur situation contractuelle, se voient offrir des opportunités de développement professionnel et d'amélioration de leur capacité d'insertion professionnelle en ayant accès aux mesures en faveur du développement continu du savoir-faire et des compétences. Ces mesures devraient faire l'objet d'une évaluation régulière afin de déterminer dans quelle mesure elles sont accessibles, mises en application et efficaces pour améliorer le savoir-faire, les compétences et la capacité d'insertion professionnelle.</p>	<p>GAP / Implementation impediments (2024 - Actualisé)</p> <p>Concernant les doctorants, ils disposent de 60 heures de formation obligatoire dédiées à l'intégration professionnelle et le "Comité de Suivi Individuel" (CSI) veille à s'assurer du bon déroulement de la thèse et de l'avenir des doctorants. L'idée d'ouvrir le Forum entreprise aux doctorants serait un plus.</p> <p>En revanche, on a constaté qu'un plan de formation plus adapté au référentiel européen de compétences des chercheurs répondraient à une vraie demande (50% des chercheurs sondés n'ont pas connaissance du plan de formation de la DRH et ne savent comment partager leurs besoins de formation).</p>	<p>-/+ partially implemented</p>	<p>Initiatives undertaken/new proposals (2024 - Actualisé)</p> <p>Proposer une procédure à communiquer largement aux chercheurs pour remonter des besoins en formation</p>

<p>(+/-) 40. Supervision</p>	<p>40. Supervision Les employeurs et/ou bailleurs de fonds devraient veiller à ce que soit clairement indiquée une personne de référence que les chercheurs en début de carrière peuvent consulter pour l'exécution de leurs tâches professionnelles et devraient informer les chercheurs en conséquence. Ces dispositions devraient clairement déterminer que les directeurs de thèse/stage proposés possèdent une expertise suffisante en matière de supervision de la recherche, qu'ils ont le temps, la connaissance, l'expérience, l'expertise et l'engagement nécessaires pour pouvoir offrir le soutien adéquat au chercheur en formation, et qu'ils prévoient les procédures nécessaires en matière d'avancement et d'examen, ainsi que les mécanismes de retour d'expérience nécessaires.</p>	<p>GAP / Implementation impediments (2024 - Actualisé) Les directeurs de thèses doivent posséder le diplôme d'Habilitation à Diriger des Recherches (HDR) ou une dérogation par le conseil scientifique qui évalue l'expertise pour l'encadrement d'un jeune chercheur. L'établissement porte un regard sur le taux d'encadrement afin de s'assurer de la disponibilité des encadrants. Un Comité de suivi de thèse est organisé tous les ans afin de s'assurer du bon avancement des travaux ainsi que du bon déroulement de la thèse. Cela fonctionne plutôt correctement et la communauté ne s'en plaint pas particulièrement comme le montre les réponses des doctorants au questionnaire. Mais il existe une demande, pour le suivi des chercheurs plus expérimentés. L'accompagnement de la carrière et le développement personnel est assurée par la communauté de manière informelle. Cela fonctionne plutôt correctement et la communauté ne s'en plaint pas particulièrement mais il existe une demande. La démarche d'Analyse des écarts des différents articles de la Charte européenne des chercheurs auront mis en exergue le besoin de formaliser une procédure d'accompagnement qui pourra être proposée à toutes les personnes qui en feront la demande.</p>	<p>+/- almost but not fully implemented</p>	<p>Initiatives undertaken/new proposals (2024 - Actualisé) Actions liées aux Art. 21, 28 et 30 : Mettre en place un système d'accompagnement des carrières qui prend en compte les jeunes chercheurs de catégorie R2 qui correspond généralement aux personnels de niveau post-doctorat et aux chercheurs de catégorie R3</p>
--	--	--	---	--