



UNIVERSITÉ
BOURGOGNE
EUROPE

PLAN D'ACTION 2026-2031

HR excellence in Research



Numéro Action	Recommandation ciblée	Action	Service porteur VP responsable le cas échéant	Calendrier	Indicateur de réussite
1	1	Rédiger en français et en anglais une charte éthique et d'intégrité scientifique. Cette charte sera diffusée en particulier au sein des laboratoires	Équipe projet HR avec PAJI Pôle Recherche VP Recherche Réfèrent intégrité scientifique	S1-S2	Charte éthique validée en CR, CSA puis en CA Annexée au guide des bonnes pratiques des DUs Date de diffusion en ligne et nombre de consultations de la version en ligne
2	2	Nomination d'un référent déontologie	Cabinet	S1	Référent déontologique identifié
3	2	Compléter le guide des bonnes pratiques de direction des unités de recherche par l'introduction d'une nécessité de soutenir les projets émergents et/ou innovants	Équipe projet HR avec Pôle Recherche	S1	Mise à jour du guide validée en CR, CSA puis en CA
4	3	Mettre en place un comité dédié à la science ouverte au sein de l'UBE	Équipe projet HR avec Pôle Documentation VP Recherche	S2-S3	Nombre de membres du comité et fréquence des réunions du comité
5	3	Élaborer une lettre de mission pour les référents de science ouverte dans les laboratoires de recherche	Équipe projet HR avec Pôle Recherche	S1	Envoi de la lettre de mission aux référents
6	3, 6, 19	Rendre obligatoire la participation des nouveaux enseignants-chercheurs à la formation de soutien aux activités de recherche à l'UBE (science ouverte, SCD, Alliance européenne Forthem, pôle recherche dont cellule d'aide au montage de projets européens « STRADA ») et encourager la participation des autres enseignants-chercheurs à cette formation	Équipe projet HR avec Pôles RH et Recherche VP RH et Recherche	S1-S4	Taux de participation à cette formation
7	5, 15, 16, 19	Mettre en place des séances d'information destinées aux enseignants-chercheurs, aux postdoctorants et/ou aux doctorants sur les items suivants :	Équipe projet HR avec Pôles RH et Recherche	S2-S3	Taux de participation à chacune à des réunions d'information

		- comment accueillir la diversité ? - quelles sont vos obligations dans les contrats de recherche (responsabilité, transparence budgétaire...) ? - comment améliorer la valorisation économique des résultats de recherche ?	SAYENS PAJI VP Valorisation		
8	1, 2, 5, 7, 9, 13	Pour améliorer la diffusion et l'accès aux informations pour les enseignants-chercheurs, les postdoctorants et les doctorants : mettre en place une stratégie visant à organiser les ressources (en français et en anglais) sur les thèmes suivants : - Bon usage de l'intelligence artificielle en recherche - Bonnes pratiques et procédures en termes de liberté académique - Dispositifs favorisant la science ouverte - Modalités d'élaboration de documents universellement accessibles à la diversité de la communauté scientifique - Dispositif des contrats doctoraux handicap - Dispositifs de mobilité géographique et thématique - Procédures d'évaluation et d'évolution de carrière des enseignants-chercheurs (promotions, primes, CRCT, CPP, suivi de carrière (recommandations du CNU), C3 RIPEC, etc...) - Outils de valorisation de la recherche et les dispositifs support (SAYENS, PUI, support recherche, STRADA, FORTHEM...) - Gouvernance et organisation de l'UBE, et modalités de participation	Équipe projet HR Avec Pôle communication VP numérique charte IA DGS adjointe patrimoine	S1-S3	Mise en place d'espaces numériques dédiés sur le site internet de l'UBE et nombre consultations de ces espaces
9	10, OTM-R	Créer des livrets d'accueil numérique en français et en anglais à destination des : - enseignants-chercheurs - doctorants et postdoctorants	Équipe projet HR avec Pôles RH et communication Écoles doctorales Pôle international Cabinet VPs CACR	S1-S5	Nombre de téléchargements ou de consultations de chaque guide

10	10, OTM-R	Élargir le <i>welcome desk</i> aux postdoctorants	Équipe projet HR avec Équipe projet HR avec Pôle Vie Étudiante Pôle international	S5-S6	Nombre de postdoctorants ayant eu recours au <i>welcome desk</i>
11	13	Accompagner les enseignants-chercheurs lors de la soumission de projets de recherche aux appels à projets européens. Une décharge d'enseignement pourra être accordée aux enseignants-chercheurs porteurs d'un projet de recherche soumis à un appel à projets de la Commission européenne. Cette décharge est conditionnée à la validation préalable de la lettre d'intention par l'organisme financeur et à l'avis favorable de la cellule STRADA puis de la Commission de la recherche de l'UBE. Les modalités d'attribution, le volume de décharge ainsi que la période d'application sont définis par décision de l'établissement.	Équipe projet HR avec Cellule STRADA Commission recherche Pôle Recherche	S3-S4	Nombre de demandes ayant obtenu l'avis favorable de la commission recherche
12	5, 8	Poursuivre la rénovation énergétique et améliorer l'accessibilité des bâtiments de l'UBE	Équipe projet HR avec Pôle Patrimoine VP Patrimoine	S4-S5	Étude de faisabilité pour rénover les bâtiments Hiérarchisation des bâtiments à rénover
13	5, 8	Mettre en place un groupe de travail en vue d'élaborer la charte LUMEN (Laboratoire et plateformes Unis pour la Mobilité et l'Environnement)	Équipe projet HR avec Cellule Campus Durable VP DDRSE	S1-S2	Constitution du groupe de travail Nombre de réunions du groupe de travail
14	8	Organiser les assises de la recherche durable, notamment dans le cadre de la démarche d'obtention du label DDRS	Équipe projet HR avec Cellule Campus durable VP DDRSE	S1-S2 S3-S4	Dates des assises de la recherche durable Dépôt du dossier de candidature pour le label DD&RS
15	10, OTM-R	Garantir la publication des fiches de poste d'enseignants-chercheurs et de chercheurs (recrutement supérieur à un an) à l'échelle européenne	Équipe projet HR avec Pôle RH	S2	Nombre et pourcentage d'offres d'emploi en anglais sur EURAXESS et sur le portail institutionnel

16	10, OTM-R	En mobilisant les réseaux de l'UBE et l'agence d'attractivité de Dijon Métropole notamment, faciliter l'accueil des conjoints des personnels nouvellement recrutés	Équipe projet HR avec Pôle RH VP RH et QVT	S3-S4	Nombre de dossiers de conjoints de personnels nouvellement recrutés pris en charge
17	10, OTM-R	Formaliser la stratégie OTM-R dans un document cadre et la publier sur le site de l'UBE	Équipe projet HR avec Pôle RH	S1-S4	Stratégie OTM-R formalisée Nombre de consultations et de téléchargements
18	10, OTM-R	Concevoir un guide pour accompagner les membres des comités de sélection dans l'application des principes OTM-R	Équipe projet HR avec Pôle RH Pôle recherche	S1-S4	Guide élaboré Nombre de consultations et de téléchargements
19	4, 5, 11	Renforcer les dispositifs de non-discrimination dans les procédures de recrutement	Équipe projet HR avec Service du Personnel Enseignant VP QVT	S2	Pourcentage de membres des COS ayant visionné la vidéo de sensibilisation à la non-discrimination
20	12	Accroître la transparence des critères d'attribution des primes vis-à-vis des candidats	Équipe projet HR avec Service du Personnel Enseignant VP CA	S3-S4	Avoir établi des premières lignes directrices de gestion
21	13	Evaluer les résultats des dispositifs de médiation et d'accompagnement (QVT et RPS)	Équipe projet HR avec Service PSQVT	S1-S4	Taux de fréquentation Indice de satisfaction
22	13, 17	Intégrer dans l'appréciation locale de l'évolution de carrière des enseignants-chercheurs : - le nombre de projets de recherche nationaux et internationaux déposés en plus des projets obtenus ; - le nombre de mobilités internationales, notamment au sein de l'alliance européenne FORTHEM.	Équipe projet HR avec Service des Personnels Enseignants	S2	Mise à jour de la trame d'évaluation d'avancement de carrière

23	4, 18, 20	Mettre en place une politique de mentorat, favorisant l'accompagnement des carrières et l'égalité entre les femmes et les hommes avec la création de : - Club de mentorat senior (groupe de seniors à la disposition de toute personne cherchant de l'information et des conseils) ; - Club de mentorat junior : groupe de juniors (doctorants, postdoctorants et jeunes enseignants-chercheurs) pour un continuum master-doctorat au sein des labos/UMR ; - Identification d'un « parrain » pour les jeunes MCF dans le laboratoire mais hors thématique recherche.	Équipe projet HR avec Service PSQVT Pôle Recherche <i>Graduate schools</i>	S1-S4	Nombre de membres des deux clubs de mentorat Nombre de sollicitation des deux clubs Taux de de parrains identifiés pour les jeunes MCF
----	-----------	---	--	-------	---

CA : conseil d'administration ; CACR : Conseil Académique Restreint ; CR : commission recherche ; DDRSE : Développement durable et responsabilité sociétale et environnementale ; DGS : directrice générale des services ; DUs : directeurs d'unités ; GS : graduate school ; IA : intelligence artificielle ; PAJI : Pôle des Affaires Juridiques et Institutionnelles ; RH : ressources humaines ; PSQVT : prévention, santé et qualité de vie au travail ; VP : vice-président(e).