

PLAN D' ACTIONS

Ecart	Actions proposées	Echéance ou Période	Responsable	Indicateurs ou Cibles
ETHIQUE 1. Liberté de recherche	ETHIQUE 1. Liberté de recherche			
<i>Concilier liberté de recherche et cadrage budgétaire</i> Reconciling freedom of research and budgetary framework	<i>Décliner et communiquer sur les actions de gouvernance et d'animation des programmes scientifiques via les Comités de Pilotage, collège expert des programmes, séminaires de programme, échange sur le réseau social, ...</i> <i>Mettre en place un dispositif d'appel à proposition interne bottom up en cohérence avec la stratégie scientifique.</i> Develop and communicate on the governance and management of scientific programmes via the Steering Committees, programme expert committees, programme seminars, social network exchanges, etc. Set up a bottom-up internal call for proposals in line with the scientific strategy.	T4 2020 T3 2021	DSRC (Strategy, Research and Communication Directorate) DSRC, DOs (Operational Directorates), DEV (Development Directorate)	<i>Supports de communication des programmes (ordres du jour, compte-rendus) avec soucis de transparence.</i> <i>Ouverture de l'appel à propositions.</i> Program communication media (agendas, reports, minutes) giving attention to transparency. Opening of the call for proposals.
2. Principes éthiques	2. Principes éthiques			
<i>Accompagner la politique de déontologie et d'intégrité scientifique</i>	<i>Mettre à disposition une documentation (code et guide de déontologie) visible et facilement accessible sur le site du BRGM</i> <i>Concevoir un module spécifique sur les bonnes pratiques de recherche – en complément de la formation sur les publications – formation pouvant être mutualisée à l'échelle régionale</i>			<i>Documentation publiée sur site</i> <i>Nombre de scientifiques ayant suivi le module</i>

Ecart	Actions proposées	Echéance ou Période	Responsable	Indicateurs ou Cibles
Supporting ethics and scientific integrity policy	<p><i>Faire une communication spécifique interne sur l'éthique et le code de conduite anti-corruption du BRGM en s'appuyant sur les documents existants.</i></p> <p>Make documentation available (code and guide of ethics) that is visible and easily accessible on the BRGM website.</p> <p>Design a specific module on good research practices - as a complement to the training on publications - training that can be shared at the regional level.</p> <p>Make a specific internal communication on BRGM's ethics and anti-corruption code of conduct based on existing documents.</p>	<p>T3 2021</p> <p>T4 2021</p> <p>T2 2021</p>	<p>DSRC, General Directorate</p> <p>DRH, Deputy Director of Production Deontological & anti-corruption referent</p>	<p><i>spécifique « déontologie recherche »</i> <i>Communication réalisée : Oui/Non.</i></p> <p>Documentation published on website.</p> <p>Number of scientists having attended the specific module "research ethics".</p> <p>Communication achieved: Yes/No.</p>
3. Responsabilité professionnelle	3. Responsabilité professionnelle			
<p><i>Etats de l'art parfois incomplets dans les études et propositions de thèses</i></p> <p><i>Absence de formalisme pour la délégation de travaux de recherche</i></p> <p>State of the art sometimes incomplete in studies and thesis proposals</p>	<p><i>Renforcer les travaux d'états de l'art sur financement interne, notamment dans le cadre des projets exploratoires.</i> <i>Evaluer la qualité de l'état de l'art dans les propositions de sujets de thèse.</i></p> <p><i>Mener une réflexion sur les actions d'état de l'art dans le cadre de la programmation APP :</i> <i>- développer des projets d'états de l'art en APP</i> <i>- Intégrer dans le modèle des rapports APP une section état de l'art.</i> <i>Rédiger un document pour les demandes d'intervention avec validation et nomination par les RU des intervenants pour les taches souhaitées.</i></p> <p>Strengthen work on the state of the art for internal funding, particularly in the framework of exploratory projects. Evaluate the quality of the state of the art in thesis subject proposals. Examine state of the art actions in the framework of the public policy development support (PPDS) program: - develop PPDS projects analysing the state of the art</p>	<p>T4 2020</p> <p>T4 2020</p> <p>T4 2022</p>	<p>DSRC, DOs, DEV</p> <p>DEV, DSRC</p> <p>DEV, Directorate of Territorial Actions</p>	<p><i>Ouverture de projets internes sur états de l'art</i> <i>Evaluations faites</i></p> <p><i>Rédaction de propositions issues de l'étude</i></p> <p><i>Document rédigé</i></p> <p>Opening of internal state of the art projects. Evaluations made</p> <p>Drafting of proposals resulting from the study</p>

Ecart	Actions proposées	Echéance ou Période	Responsable	Indicateurs ou Cibles
Lack of formalism for the delegation of research work	<p>- Include a state-of-the-art section in the PPDS reporting template.</p> <p>Draft a document for intervention requests with validation and appointment of contributors by Unit Managers for the desired tasks.</p>	T1 2021	DEV, General Directorate	Document prepared
4. Attitude professionnelle	4. Attitude professionnelle			
<p><i>Hétérogénéité des reporting budgétaires</i></p> <p><i>Mieux aligner les activités de recherche dans le cadre de la stratégie scientifique</i></p> <p>Heterogeneity of budget reporting</p> <p>Better alignment of research activities with the scientific strategy</p>	<p><i>Créer un processus de programmation de l'activité de recherche au BRGM, parallèle au processus M2 « programmer le budget » et permettant de mieux assurer la transparence.</i></p> <p><i>Améliorer le processus permettant de tracer les offres et les projets par rapport aux Programmes Scientifiques et enjeux. Mettre en place un processus de justification par rapport au cadre stratégique</i></p> <p>Create a process for programming research activity at BRGM, parallel to the M2 "programming the budget" process, to ensure greater transparency.</p> <p>Improve the process for tracing offers and projects in relation to the Scientific Programmes and strategic challenges. Set up a justification process in relation to the strategic framework.</p>	<p>T4 2021</p> <p>T4 2021</p>	<p>DG, DSRC, Finance Department, Deputy Director of Production</p> <p>DSRC, DEV, DI, DF</p>	<p><i>Logigramme d'un processus programmation de la recherche intégrée au SMQE.</i></p> <p>Flowchart of a research programming process integrated into the SMQE (Quality and Environmental Management System)</p>
5. Obligations contractuelles et légales	5. Obligations contractuelles et légales			
RAS				
6. Redevabilité (bon usage des fonds publics, responsabilité envers la société, transparence des données)	6. Redevabilité (bon usage des fonds publics, responsabilité envers la société, transparence des données)			
<i>Il n'y a pas de gestion centralisée interne efficace de la traçabilité des données au BRGM.</i>	<p><i>Organiser des revues de projet (Recherche sur fonds propres) qualitatives systématiques en fin de projet (retour d'expérience, valorisation).</i></p> <p><i>Intégrer dans le SMQE un processus de gestion de la chaîne de l'information et des échantillons à l'échelle de l'établissement</i></p>			% de revues de projet

Ecart	Actions proposées	Echéance ou Période	Responsable	Indicateurs ou Cibles
<p>There is no effective centralised internal management of data traceability at BRGM.</p>	<p><i>(référencement, archivage des données et échantillons, ...) et budgéter ce processus.</i> <i>Mettre en place des cahiers de laboratoire pour les projets de recherche, visés par la hiérarchie, correctement renseignés des éléments de base expérimentaux ou de terrain, archivés et pouvant être présentés à la demande interne ou externe.</i></p> <p>Organise systematic qualitative project reviews (Internally-funded Research) at the end of the project (feedback, valorisation).</p> <p>Integrate into the SMQE a process for managing the chain of information and samples at institution level (referencing, archiving of data and samples, ...) and budget for this process.</p> <p>Set up laboratory notebooks for research projects, signed by the appropriate supervisor, properly filled with basic experimental or field elements, archived and which can be presented upon request (internal or external).</p>	<p>T4 2021</p> <p>T4 2022</p> <p>T4 2022</p>	<p>DPs (Program Directors), DOs</p> <p>DOs, ARQ (Quality Risk Audit Department), DISN (Directorate of Digital Infrastructures and Services) DOs, DISN, ARQ</p>	<p><i>Existence de modèles de cahier de laboratoire et de terrain.</i></p> <p><i>Nombre de cahiers de laboratoire et de terrain accessibles pour les projets de recherche.</i></p> <p>% of project reviews.</p> <p>Existence of laboratory and field notebook models.</p> <p>Number of laboratory and field notebooks available for research projects.</p>
<p>7. Bonnes pratiques dans le secteur de la recherche (santé et sécurité, protection des données et mesures de confidentialité,...)</p>	<p>7. Bonnes pratiques dans le secteur de la recherche (santé et sécurité, protection des données et mesures de confidentialité,...)</p>			
<p><i>Nombre de données numériques produites dans le cadre des projets ne sont pas stockées</i></p>	<p><i>Actualiser la page de l'intranet dédiée aux modalités de stockage et de sauvegarde des données numériques.</i> <i>Etude du développement d'un SAE (Système d'Archivage Electronique) : choix technique, planification budgétaire et définition des modalités organisationnelles de stockage pour les données numériques.</i></p>			<p><i>Publication de la mise à jour Planification SAE</i></p>

Ecart	Actions proposées	Echéance ou Période	Responsable	Indicateurs ou Cibles
Many of the digital data produced by the projects are not stored	Updating the intranet page dedicated to the modalities of storage and backup of digital data. Study the development of an EAS (Electronic Archiving System): technical choice, budget planning and definition of organisational storage modalities for digital data.	T4 2020	DISN	Publication of the update
		T2 2022	DISN, DSRC	EAS Planning
8. Diffusion et exploitation des résultats	8. Diffusion et exploitation des résultats			
<p><i>La visibilité externe des chercheurs BRGM est très réduite</i></p> <p><i>Renforcer l'activité du BRGM en matière de science ouverte et de données ouvertes</i></p> <p>The external visibility of BRGM researchers is very limited.</p> <p>Strengthening BRGM's activity in open science and open data</p>	<p><i>Création de comptes ORCID pour tous les publiants. Mise à jour du portail HAL-BRGM et dépôt de l'ensemble des publications en accès ouvert depuis 2000.</i></p> <p><i>Identification de ressources sur fonds propres dédiées à la valorisation des travaux réalisés sous forme de review papers.</i></p> <p><i>Réalisation d'un évènement annuel d'idéation ou de promotion des innovations du BRGM.</i></p> <p><i>Publication d'un rapport scientifique de l'établissement bi-annuel Politique en faveur de la visibilité des chercheurs seniors du BRGM : soutien à la présidence de sessions dans des conférences internationales.</i></p> <p><i>Publier un point annuel synthétique sur l'état d'avancement du BRGM en matière d'open data, open science dans le bilan annuel du COP.</i></p> <p><i>Actions de sensibilisation des publiants BRGM aux revues en open access.</i></p> <p>Creation of ORCID accounts for all authors. Updating of the HAL-BRGM portal and the deposit of all publications in open access since 2000.</p> <p>Identification of resources from internal funds dedicated to the valorisation of work carried out in the form of review papers.</p> <p>Organising an annual event to promote BRGM's innovations. Publication of a bi-annual scientific report by the institution.</p>	<p>T4 2020</p> <p>T4 2020</p> <p>T4 2021 T4 2020</p>	<p>IST (Scientific and Technical Information Unit), DOs</p> <p>DPs, DSRC, DOs</p> <p>DEV DSRC</p>	<p><i>Nombre de comptes ORCID et % par rapport au nombre de publiants.</i></p> <p><i>Nombre de review papers.</i></p> <p><i>Evènement réalisé.</i></p> <p><i>Publication rapport.</i></p> <p><i>Nombre de sessions présidées par ces chercheurs BRGM</i></p> <p><i>Publication du document et validation en CODIR.</i></p> <p><i>Part de publications dans des revues en accès ouvert.</i></p> <p>Number of ORCID accounts and % in relation to the number of publishers.</p> <p>Number of review papers.</p> <p>Event carried out. Publication of report.</p>

Ecart	Actions proposées	Echéance ou Période	Responsable	Indicateurs ou Cibles
	<p>Policy in favour of the visibility of BRGM senior researchers: support for chairing sessions at international conferences.</p> <p>Publish an annual summary of BRGM's progress in open data and open science in the annual review of the COP.</p> <p>Actions to raise awareness of open access journals by authors of scientific publications at BRGM</p>	<p>T2 2021</p> <p>T4 2021</p> <p>T2 2021</p>	<p>DSRC</p> <p>DSRC</p> <p>DSRC, DOs</p>	<p>Number of sessions chaired by these BRGM researchers.</p> <p>Publication of the document and validation in CODIR.</p> <p>Proportion of publications in open access journals.</p>
9. Engagement vis-à-vis de la société	9. Engagement vis-à-vis de la société			
<p><i>Ressources insuffisantes pour actions de vulgarisation</i></p> <p>Insufficient resources for dissemination activities.</p>	<p><i>Développer un magazine centré sur la médiation des actions du BRGM pour la société (en remplacement de Lettre de la recherche et Géorama). Identifier un budget spécifique médiation scientifique avec une programmation annuelle à l'échelle de l'établissement.</i></p> <p>Develop a magazine focused on mediating BRGM's actions for society (replacing the "Lettre de la recherche" and Géorama).</p> <p>Identify a specific budget for scientific dissemination with an annual programme at the institution level.</p>	<p>T1 2021</p> <p>T4 2021</p>	<p>SCE (Communication and Publishing Department), DOs DSRC, SCE</p>	<p><i>Indicateurs de suivi en retour presse et com digitale. Temps de contribution des chercheurs à des actions de médiations scientifique. (articles The conversation, etc.).</i></p> <p>Indicators for monitoring press and digital communication feedback.</p> <p>Contribution time of researchers to scientific dissemination actions. (articles, The conversation, etc.).</p>
10. Non-discrimination	10. Non-discrimination			
<i>Persistance de comportements sexistes</i>	<i>Afficher sur le site BRGM la politique égalité F/H du BRGM afin qu'elle soit visible des Ministères de tutelles, des citoyens, et surtout des femmes susceptibles de venir travailler au BRGM.</i>			<i>Publication texte</i>

Ecart	Actions proposées	Echéance ou Période	Responsable	Indicateurs ou Cibles
Persistence of sexist behaviour	Publish BRGM's gender equality policy on the BRGM website so that it is visible to the supervisory ministries, citizens and, above all, women likely to come and work at BRGM.	T4 2021	DRH	Text publication
11. Systèmes d'évaluation	11. Systèmes d'évaluation			
<p><i>Critères d'évaluation des activités de recherche pas clairs</i></p> <p>Evaluation criteria for research activities not clear</p>	<p><i>Créer un Groupe de Travail pour définir la procédure et les critères pertinents d'un système d'évaluation de la production scientifique des chercheurs et des experts et aligné sur les bonnes pratiques des EPIC de recherche.</i></p> <p><i>Mener une réflexion sur l'évaluation des activités scientifiques à l'échelle d'une équipe (Unité, équipe projet).</i></p> <p>Create a Working Group to define the procedure and relevant criteria for an evaluation system of the scientific production of researchers and experts and aligned with the good practices of research EPICs.</p> <p>Examine the evaluation of scientific activities at the team level (Unit, project).</p>	<p>T4 2022</p> <p>T4 2022</p>	<p>DG/DIR, DSRC, DRH, CODIR, Quality Environment Manager</p> <p>DG/DIR, DSRC, DRH, DOs</p>	<p><i>Recommandations du Groupe de Travail et rédaction d'une "méthode de travail" processus qualité d'évaluation.</i></p> <p><i>Note de faisabilité.</i></p> <p>Recommendations of the Working Group and drafting of a "working method" quality assessment process.</p> <p>Feasibility note.</p>
RECRUTEMENT 12. Recrutement	RECRUTEMENT 12. Recrutement			
<p><i>Mieux définir sur le moyen-long terme la politique de recrutement des scientifiques</i></p> <p>Better define the recruitment policy for scientists in the medium to long term</p>	<p><i>Développer une méthodologie d'analyse des besoins à l'échelle de l'établissement (besoin de vision plus prospective, approche plus collégiale, en lien avec la stratégie scientifique).</i></p> <p><i>Pour faciliter les démarches des candidats étrangers souhaitant venir travailler en France, créer sur le site du BRGM des pages d'information administrative dédiées en langue anglaise.</i></p> <p>Develop a needs analysis methodology at the establishment level (need for a more prospective vision, more collegial approach, in line with the scientific strategy).</p> <p>To facilitate the procedures for foreign candidates wishing to come and work in France, create dedicated administrative information pages in English on the BRGM website.</p>	<p>T4 2021</p> <p>T4 2021</p>	<p>DG, DSRC, DRH, DOs</p> <p>DRH, SG (General Secretariat)</p>	<p><i>Document de synthèse des besoins de compétences scientifiques. Validation en CODIR et processus de suivi. Publication texte.</i></p> <p>Document of synthesis of the needs for scientific skills. Validation by the CODIR and follow-up process.</p> <p>Text publication.</p>

Ecart	Actions proposées	Echéance ou Période	Responsable	Indicateurs ou Cibles
13. Recrutement (publication des postes)	13. Recrutement (publication des postes)			
<p><i>Adapter les procédures de recrutements du BRGM à la démarche OTM-R</i></p> <p>Adapting BRGM's recruitment procedures to the OTM-R approach</p>	<p><i>Préciser dans la description des postes les conditions de travail, les perspectives d'évolution et de développement de carrière. Publier l'intégralité des postes externes de scientifiques en français et en anglais sur EURAXESS et d'autres portails internationaux (Nature Jobs, ResearchGate...).</i></p> <p><i>Mettre en place un contrôle régulier de la OTM-R.</i></p> <p>Specify in the job description the working conditions, career development and evolution prospects.</p> <p>Publish all scientific positions open to external applicants in French and English on EURAXESS and other international portals (Nature Jobs, ResearchGate...).</p> <p>Set up regular monitoring of the OTM-R.</p>	<p>T4 2021</p> <p>T1 2021</p> <p>T3 2021</p>	<p>DRH</p> <p>DRH</p> <p>Quality Environment Manager, DRH</p>	<p><i>Publication dans un endroit visible et facile d'accès du site BRGM.</i></p> <p><i>% de postes sur EURAXESS.</i></p> <p><i>Date dernier contrôle.</i></p> <p>Publication in a visible and easily accessible location on the BRGM site.</p> <p>% of posts on EURAXESS.</p> <p>Date last checked.</p>
14. Sélection	14. Sélection			
<p><i>Harmonisation de la procédure de recrutement</i></p> <p>Harmonisation of the recruitment procedure.</p>	<p><i>Créer et mettre en place une formation OTM-R pour les membres du jury.</i></p> <p><i>Systématiser la présence d'au moins un expert du domaine et veiller à la parité F/H du jury pour tous les recrutements autres que Directeurs.</i></p> <p>Create and implement OTM-R training for jury members.</p> <p>To systematically ensure the presence of at least one expert in the field and ensure gender parity on the jury for all recruitments other than Directors.</p>	<p>T2 2021</p> <p>T3 2020</p>	<p>DRH</p> <p>DRH, DOs, DPs</p>	<p><i>% membres de jury formés OTM-R.</i></p> <p><i>Composition des jurys</i></p> <p>% of jury members trained OTM-R.</p> <p>Composition of juries</p>
15. Transparence	15. Transparence			
<p><i>Adapter les procédures de recrutements du BRGM à la démarche OTM-R</i></p>	<p><i>A partir du cadrage budgétaire, d'un prévisionnel de départs par année et de l'observatoire de métiers (spécialités) des orientations stratégiques : identification avec validation par DG de la tendance en nombre de postes disponibles par métier pour l'année en cours. Définir et publier les procédures de recrutement pour les doctorants.</i></p>			<p><i>Publication sur site des tendances de postes disponibles.</i></p> <p><i>Rédaction procédures.</i></p>

Ecart	Actions proposées	Echéance ou Période	Responsable	Indicateurs ou Cibles
Adapting BRGM's recruitment procedures to the OTM-R approach	<p><i>Afficher le processus de recrutement du BRGM, cohérent de la démarche OTM-R, sur le site internet ainsi que les perspectives de développement de carrière.</i> <i>Insérer sur le site internet du BRGM les informations relatives aux conditions de travail et le fonctionnement de l'établissement.</i></p> <p>On the basis of the budget framework, a forecast of departures per year and the observatory of professions (specialities) of the strategic orientations: identification with validation by DG of the trend in terms of the number of positions available per profession for the current year. Define and publish recruitment procedures for doctoral students.</p> <p>Post BRGM's recruitment process, consistent with the OTM-R approach, on the website as well as career development prospects. Post information on BRGM's website on working conditions and the functioning of the institution.</p>	<p>T1 2021</p> <p>T1 2021</p> <p>T3 2021</p> <p>T1 2021</p>	<p>DG, DSRC, DRH</p> <p>DSRC, DRH, Q/E Manager</p> <p>DRH, Q/E Manager</p> <p>DRH</p>	<p><i>Processus publié dans un endroit visible et facile d'accès du site BRGM.</i> <i>Informations sur le site internet.</i></p> <p>Publication of job vacancy trends on the website.</p> <p>Drafting of procedures.</p> <p>Process published on BRGM website.</p> <p>Information on the website.</p>
16. Jugement du mérite	16. Jugement du mérite			
<p><i>Améliorer la procédure d'évaluation lors du recrutement des scientifiques</i></p> <p>Improving the evaluation procedure when recruiting scientists</p>	<p><i>Mettre l'activité d'enseignement plus en valeur au BRGM et prendre en compte cette activité lors du recrutement puis dans les évaluations de carrière.</i> <i>Prendre en compte les publications, la qualité des publications et les résultats concrets des projets réalisés.</i></p> <p>Enhance the teaching activity at BRGM and take this into account during recruitment and career assessments. Take into account publications, the quality of publications and the concrete results of projects carried out.</p>	<p>T2 2021</p> <p>T2 2021</p>	<p>DRH, DSRC</p> <p>DSRC, DRH, DOs</p>	<p><i>Modification fiches de postes et d'évaluation.</i> <i>Information faite pour les procédures d'évaluation.</i></p> <p>Amending Position and Appraisal Master Records. Information prepared for evaluation procedures.</p>
17. Variations dans la chronologie des CV	17. Variations dans la chronologie des CV			
<p><i>Améliorer la procédure d'évaluation lors du recrutement des scientifiques</i></p>	<p><i>Sensibiliser les membres du jury sur les atouts potentiels d'un CV à parcours atypique.</i></p>			<p><i>Information faite</i></p>

Ecart	Actions proposées	Echéance ou Période	Responsable	Indicateurs ou Cibles
Improving the evaluation procedure when recruiting scientists	Raise awareness among jury members of the potential advantages of an atypical CV.	T3 2022	DRH	Information provided
18. Reconnaissance de l'expérience de mobilité	18. Reconnaissance de l'expérience de mobilité			
<p><i>Améliorer la procédure d'évaluation lors du recrutement des scientifiques</i></p> <p>Improving the evaluation procedure when recruiting scientists</p>	<p><i>Maintenir une politique incitative de séjours dans un autre pays ou dans un autre établissement scientifique. Intégrer la mobilité comme un critère positif lors du recrutement et pour l'évolution de carrière notamment pour les niveaux R3 et R4 (cf. révision carte des emplois). Favoriser le critère de mobilité entre établissements scientifiques dans les procédures d'évaluation (recrutement et évolution de carrière).</i></p> <p>Maintain a policy incentivising stays in another country or in another scientific institution. Integrate mobility as a positive criterion for recruitment and career development, particularly for levels R3 and R4 (see career map review). Promote mobility between scientific institutions as a criterion in evaluation procedures (recruitment and career development).</p>	<p>T4 2021</p> <p>T3 2020</p>	<p>DEV, DSRC, DOs, DRH</p> <p>DRH, DSRC</p>	<p><i>Nombre de séjours/an et nombre h/m par an.</i></p> <p><i>Nombre de mobilités entre établissements scientifiques.</i></p> <p>Number of stays/year and number of person/months per year.</p> <p>Number of exchanges/placements with scientific institutions.</p>
19. Reconnaissance des qualifications	19. Reconnaissance des qualifications			
RAS				
20. Ancienneté	20. Ancienneté			
RAS				
21. Recrutements post-doctorat	21. Recrutements post-doctorat			
<p><i>Accompagner l'essor de la politique postdoctorale initiée en 2019</i></p>	<p><i>Fixer des objectifs annuels de recrutements de post-doctorants et favoriser l'intégration de post-doc dans les grands projets de recherche (H2020 et ANR notamment). Intégrer la charte du post doc dans les formations de manager.</i></p>			<p><i>Nombre de post-doc dans le plan budget annuel.</i></p> <p><i>Mise en œuvre</i></p>

Ecart	Actions proposées	Echéance ou Période	Responsable	Indicateurs ou Cibles
Support the development of the postdoctoral policy initiated in 2019	Set annual objectives for post-doctoral recruitment and encourage the integration of post-docs into major research projects (H2020 and ANR in particular). Integrate the post-doc charter into management training courses.	T1 2021 T1 2021	DG, DSRC, DF, DRH DRH	Number of post-docs in the annual budget plan. Implementation.
III. CONDITIONS DE TRAVAIL 22. Reconnaissance de la profession	CONDITIONS DE TRAVAIL 22. Reconnaissance de la profession			
<p><i>Mieux préciser les fonctions de recherche et d'expertise au sein de l'établissement.</i> <i>Assurer une meilleure visibilité des personnels temporaires (doctorants et postdocs)</i></p> <p>Better clarify the Research and Expertise functions within the institution.</p> <p>Ensure better visibility of temporary staff (doctoral students and post-docs)</p>	<p><i>Favoriser la mise en place de pages personnelles et avec les compétences des personnels scientifiques sur l'intranet BRGM (à étendre à l'ensemble du personnel) et notamment des personnels temporaires (postdocs et doctorants).</i> <i>Renforcer la visibilité des chercheurs temporaires dans la communication interne et externe du BRGM (prix, pages dédiées dans le rapport annuel, rapport de bilan scientifique...).</i></p> <p>Encourage the creation of personal pages with the expertise of scientific staff on the BRGM intranet (to be extended to all staff) and in particular temporary staff (postdocs and PhD students). Reinforce the visibility of temporary researchers in BRGM's internal and external communication (prizes, dedicated pages in the annual report, scientific review report, etc.).</p>	T2 2022 T1 2022	DG, DSRC, DISN DSRC, DOs	<p><i>Mise en place de l'annuaire augmenté.</i></p> <p><i>Mise en œuvre</i></p> <p>Implementation of the expanded directory.</p> <p>Implementation</p>
23. Environnement de la recherche	23. Environnement de la recherche			
<p><i>Améliorer la compétitivité de la recherche du BRGM</i></p> <p><i>Rénover les infrastructures scientifiques et techniques</i></p>	<p><i>Mettre à disposition la possibilité de pages web collectives, à la résolution des unités, et mettant en valeur toutes les activités scientifiques du collectif.</i> <i>Améliorer la performance du BRGM à travers le soutien aux équipes BRGM sur les aspects administratifs et d'ingénierie financière et une implication renforcée dans les différentes initiatives et partenariats européens notamment dans les institutions communautaires.</i> <i>Doter les plateformes scientifiques (plateformes PLAT'INN, PRIME, Géothermie...) d'une gouvernance et de feuilles de routes scientifiques.</i> <i>Préparer la construction et la rénovation des bâtiments scientifiques.</i></p>			<p><i>Nombre de pages dédiées aux expertises collectives sur site BRGM.</i> <i>Bilan annuel et analyse de la participation aux différentes initiatives d'Horizon Europe.</i> <i>Feuille de route par plateforme.</i> <i>Recette d'un bâtiment scientifique de laboratoire rénové.</i></p>

Ecart	Actions proposées	Echéance ou Période	Responsable	Indicateurs ou Cibles
<p>Improving the competitiveness of BRGM research</p> <p>Upgrade scientific and technical infrastructure</p>	<p>Make available the possibility of collective web pages, at the Unit scale, and highlighting all the scientific activities of the collectif.</p> <p>Improving BRGM's performance through support to BRGM teams on administrative and financial engineering aspects and increased involvement in the various European initiatives and partnerships, particularly in the Community institutions.</p> <p>Provide the scientific platforms (PLAT'INN, PRIME, Geothermal...) with governance and scientific roadmaps. Prepare the construction and renovation of scientific buildings.</p>	<p>T1 2022</p> <p>T2 2023</p> <p>T1 2023</p> <p>T1 2022</p>	<p>DG, DSRC/SCE, DOs DEV, DF, SG</p> <p>DOs, DSRC, SG</p> <p>DG, SG, DSRC, DOs</p>	<p>Number of pages dedicated to collective expertise on BRGM website. Annual review and analysis of participation in the various Horizon Europe initiatives.</p> <p>Roadmap by scientific platform. Acceptance of works for a renovated scientific laboratory building.</p>
24. Conditions de travail	24. Conditions de travail			
<p><i>Promouvoir la qualité de vie au travail comme facteur de motivation et d'attractivité (via articulation vie professionnelle/vie personnelle), donner plus de flexibilité, rétablir de la confiance, susciter de l'engagement et de la motivation par une plus grande souplesse sur l'organisation et les horaires de travail.</i></p> <p>Promote the quality of life at work as a factor of motivation and attractiveness (via work-life balance), give more flexibility, restore trust, generate commitment and motivation through greater flexibility in work organisation and working hours.</p>	<p><i>Garantir aux agents à temps partiel une charge de travail réelle proportionnée à leur temps de travail. Revoir l'accord d'entreprise sur la gestion des temps de travail et le télétravail. Faciliter l'accueil des doctorants co-encadrés par le BRGM (services de restauration, d'hébergement, de messagerie professionnelle et de connexion au réseau internet) lors de leur venue au BRGM.</i></p> <p>Guarantee part-time staff a workload commensurate with their working time.</p> <p>Review the company agreement on working time management and teleworking. Facilitate the reception of doctoral students co-supervised by BRGM (catering, accommodation, professional messaging and Internet connection services) during their stay at BRGM.</p>	<p>T3 2021</p> <p>T2 2022</p> <p>T3 2022</p>	<p>DOs, DRH</p> <p>DG, DRH, Trade Unions DSRC, SG, DISN</p>	<p><i>Rubrique spécifique dans les Entretien Annuel d'Evaluation. Négociation réalisée. Procédure écrite</i></p> <p>Specific section in the Annual Evaluation Interview.</p> <p>Negotiation carried out.</p> <p>Written procedure</p>

Ecart	Actions proposées	Echéance ou Période	Responsable	Indicateurs ou Cibles
25. Stabilité et continuité d'emploi	25. Stabilité et continuité d'emploi			
<p><i>Etudier les avantages et inconvénients de la création d'un contrat à durée indéterminée de chantier dans le monde de la recherche</i></p> <p>Study the advantages and disadvantages of the adoption of open-ended worksite contracts in the world of research.</p>	<p><i>Mettre en œuvre les contrats de chantier (Contrat à Durée Indéterminée, conclu pour la durée d'un chantier ou d'un projet).</i></p> <p>To implement "worksite contracts" (rolling contracts for the duration of a site or project).</p>	T2 2023	DG, DRH, Trade Unions	<p><i>Négociation réalisée</i></p> <p>Negotiation carried out.</p>
26. Financement et salaires	26. Financement et salaires			
<p><i>Ressenti d'inégalités salariales par manque de règles de rémunération à l'embauche. Permettre aux salariés de mieux connaître les relations entre emploi, activités et rémunération dans un souci d'équité.</i></p> <p>Sense of salary inequalities due to the lack of pay rules at the time of hiring. Enable employees to better understand the relationship between employment, activities and remuneration with a view to equity.</p>	<p><i>Donner de la visibilité sur les rémunérations à l'embauche Dans le salaire d'embauche de postes débutants, valoriser l'expérience déjà acquise par le diplôme de doctorat Bac+8.</i></p> <p>Provide visibility of starting salaries.</p> <p>Emphasise the experience gained during PhD studies when considering the starting salary for entry-level positions.</p>	T2 2021 T2 2021	DG, DF, DRH DRH	<p><i>Publication sur site internet des statistiques de rémunération à l'embauche. Publication des salaires d'embauche en fonction des diplômes.</i></p> <p>Starting salary statistics published on the website.</p> <p>Publication of starting salaries according to diplomas.</p>
27. Équilibre entre les sexes	27. Équilibre entre les sexes			
<p><i>Représentation F/H déséquilibrée sur les fonctions et postes tremplins disponibles dans l'établissement.</i></p> <p>To achieve in the medium term a balanced representation of women</p>	<p><i>Sélectionner et mettre en place des « groupes » de jeunes embauchées susceptibles d'intégrer un programme spécifique de formation destiné à sensibiliser et former des femmes disposées à s'engager dans des postes à responsabilités scientifiques et/ou hiérarchiques. Equilibrer les représentations F/H des fonctions scientifiques non soumises à un jury de recrutement (Correspondants, Directeurs de programmes, ...)</i></p> <p>Selecting and setting up "groups" of young women recruits, who could integrate a specific training programme aimed at raising</p>	T1 2023	DG, DRH, DOs	<p><i>Nombre de femmes /an engagées dans programme spécifique</i></p> <p><i>%- de femmes visibles par type de fonction scientifique</i></p> <p>Number of women/year involved in specific programme</p>

Ecart	Actions proposées	Echéance ou Période	Responsable	Indicateurs ou Cibles
and men in springboard functions and positions available in the institution.	awareness and training women willing to take up scientific and/or hierarchical positions of responsibility. Balancing the representation of women and men in scientific functions not subject to a recruitment jury (Correspondents, Programme Directors, etc.).	T1 2023	President , DG, DSRC, DRH	% of women in positions of responsibility by type of scientific function
28. Développement de carrière	28. Développement de carrière			
<p><i>Le parcours de chercheur n'est pas assez formalisé au BRGM</i></p> <p>The research career path is not sufficiently formalised at BRGM.</p>	<p><i>Carte des emplois mise à jour notamment pour les fonctions scientifiques. Travailler sur la notion de parcours professionnel permettant une bonne prise en compte des activités de recherche et d'expertises avec des critères ad hoc.</i></p> <p><i>Concevoir et publier les 26 « fiches emploi » de l'Observatoire des métiers avec contenu des missions, activités principales et statistiques de rémunération associées.</i></p> <p><i>Privilégier les recrutements internes pour les fonctions qui permettent d'intégrer les cercles stratégiques (correspondants, responsables de programme, etc.), car il s'agit de postes tremplins vers des postes à responsabilités notamment managériales.</i></p> <p><i>Intégrer au livret d'accueil des nouveaux embauchés, les possibilités d'évolution de carrière et de construction de parcours professionnel.</i></p> <p>Updated career map especially for scientific functions. Work on the concept of a career path allowing good consideration of research and expertise activities with specific criteria.</p> <p>Designing and publishing the 26 "job descriptions" of the Observatory of Professions with the content of their missions, main activities and associated remuneration statistics.</p> <p>Favour internal recruitment for functions that enable integration into strategic circles (correspondents, programme managers, etc.), as these are stepping-stones to positions of responsibility, particularly managerial positions.</p> <p>Include in the welcome booklet for new recruits, career development and career path building opportunities.</p>	<p>T4 2021</p> <p>T4 2020</p> <p>T3 2021</p> <p>T2 2022</p>	<p>DG, DRSC, DRH, DOs</p> <p>DRH</p> <p>DG, DRH, DSRC</p> <p>DRH, DOs</p>	<p><i>Publication de la nouvelle Carte des emplois</i></p> <p><i>Nombre de fiches emplois diffusées</i></p> <p><i>% de postes ouverts à candidature interne</i></p> <p><i>Publication nouvelle version</i></p> <p>Publication of the new Career Map</p> <p>Number of job postings disseminated</p> <p>% of positions open for internal application.</p> <p>Publication of new version</p>
29. Valorisation de la mobilité	29. Valorisation de la mobilité			

Ecart	Actions proposées	Echéance ou Période	Responsable	Indicateurs ou Cibles
<p><i>La mobilité est peu valorisée</i></p> <p>Mobility is undervalued.</p>	<p><i>Revoir l'accord d'entreprise sur les dispositifs permettant d'encourager la mobilité professionnelle ou géographique et sa reconnaissance dans un parcours de carrière.</i></p> <p><i>Concevoir et mettre en place un système d'accompagnement à la mobilité des chercheurs et l'intégrer à la stratégie de partenariat avec d'autres établissements (années sabbatiques, échanges inter-établissements).</i></p> <p><i>Définir une politique d'établissement sur les missions à l'international et mise en œuvre d'une démarche proactive vers les salariés, femmes et hommes, ayant montré une volonté de participer à des projets à l'international.</i></p> <p>Review the company agreement on the mechanisms for encouraging professional or geographical mobility and its recognition in a career path.</p> <p>Design and set up a support system for the mobility of researchers and integrate it into the partnership strategy with other institutions (sabbaticals, inter-institutional exchanges).</p> <p>Define an institution policy on international missions and implement a proactive approach towards all staff, men and women, who have shown a willingness to participate in international projects.</p>	<p>T4 2022</p> <p>T4 2022</p> <p>T3 2021</p>	<p>DRH, DG, Trade Unions</p> <p>DSRC, DRH, DOs</p> <p>DG, DI (International Directorate), DRH</p>	<p><i>Négociation réalisée</i></p> <p><i>Nombre de mobilités de chercheurs/an</i></p> <p><i>% de CV F et H des agents candidats aux projets internationaux.</i></p> <p>Negotiation carried out</p> <p>Number of researcher mobilities/year</p> <p>% of Women and Men CVs of candidate staff for international projects.</p>
<p>30. Conseils sur la carrière</p>	<p>30. Conseils sur la carrière</p>			
<p><i>Absence de conseil formalisé et de suivi de carrière pour les chercheurs au BRGM, notamment ceux en début de carrière.</i></p> <p>Lack of formalised advice and career follow-up for researchers at BRGM, especially those at the beginning of their careers.</p>	<p><i>Instaurer deux entretiens professionnels à M12 et M30 avec DSRC pour tous les doctorants (salariés et co-financés) pour évoquer leurs perspectives de carrière.</i></p> <p>Introduce two professional interviews at M12 and M30 with DSRC for all doctoral students (salaried and co-funded) to discuss their career prospects.</p>	<p>T2 2021</p>	<p>DSRC, DOs</p>	<p><i>Taux d'entretiens réalisés / nombre doctorants</i></p> <p>Rate of interviews conducted / number of doctoral students</p>
<p>31. Droits de propriété intellectuelle</p>	<p>31. Droits de propriété intellectuelle</p>			

Ecart	Actions proposées	Echéance ou Période	Responsable	Indicateurs ou Cibles
<p><i>Mieux sensibiliser les chercheurs aux questions d'innovations et de propriété intellectuelle</i></p> <p>Increase researchers' awareness of innovation and intellectual property issues.</p>	<p><i>Promouvoir les dispositifs d'incitation à l'essaimage voire les améliorer.</i></p> <p>Promote or even improve incentive schemes for spin-offs</p>	T2 2023	DEV, DRH, SG	<p><i>Nombre de transferts d'invention à une entité externe réussis.</i></p> <p>Number of successful transfers of innovations to an external entity.</p>
32. Co-auteur	32. Co-auteur			
RAS				
33. Enseignement	33. Enseignement			
<p><i>Clarifier la position du BRGM en matière de contribution à l'enseignement supérieur</i></p> <p>Clarify BRGM's position on the contribution to higher education.</p>	<p><i>Clarifier la position du BRGM par rapport à la réalisation d'enseignements stratégiques, identifier des partenaires clés, des modules pertinents sur lesquels des chercheurs/experts peuvent intervenir.</i></p> <p><i>Réviser une stratégie de positionnement de BRGM Campus avec un modèle économique adapté.</i></p> <p><i>Reconnaître l'enseignement comme une activité professionnelle pour certains chercheurs et ingénieurs, prise en compte dans la procédure évaluation des parcours des chercheurs/ingénieurs experts.</i></p> <p><i>Inclure une formation à l'enseignement universitaire dans le catalogue de formations BRGM.</i></p> <p>Clarify BRGM's position in relation to the implementation of strategic teaching activities, identify key partners, relevant modules on which BRGM researchers/experts can intervene.</p> <p>Revise a positioning strategy for BRGM Campus with an adapted economic model.</p> <p>Recognise teaching as a professional activity for certain researchers/engineers, taking into account in the procedure for evaluating the career paths of expert researchers/engineers.</p> <p>Include university lecturing training in the BRGM training catalogue.</p>	<p>T2 2022</p> <p>T2 2021</p> <p>T1 2021</p> <p>T4 2022</p>	<p>DSRC, DOs</p> <p>DG, DSRC, DPs</p> <p>DRH, DOs</p> <p>DRH, DSRC/Campus</p>	<p><i>Identification des partenaires et enseignements stratégiques.</i></p> <p><i>Publication de la politique sur le site du BRGM.</i></p> <p><i>Mise en pratique dans l'Entretien Annuel d'Evaluation.</i></p> <p><i>Ajout de la formation dans le catalogue.</i></p> <p>Identification of partners and strategic teachings.</p> <p>Publication of the policy on the BRGM website.</p> <p>Implementation in practice in the Annual Evaluation Interview.</p> <p>Training added to the catalogue.</p>
34. Plaintes et recours	34. Plaintes et recours			

Ecart	Actions proposées	Echéance ou Période	Responsable	Indicateurs ou Cibles
<p><i>Le BRGM n'a pas de médiateur</i></p> <p>BRGM does not have a mediator.</p>	<p><i>Nommer un médiateur</i></p> <p>Appoint a mediator</p>	T2 2021	President	<p><i>Nomination du médiateur</i></p> <p>Appointment of the mediator</p>
35. Participation aux organes de décision	35. Participation aux organes de décision			
<p><i>Inciter les chercheurs seniors à contribuer à des organismes de conseil et de décision en France et en Europe</i></p> <p>Encourage senior researchers to contribute to advisory and decision-making bodies in France and Europe.</p>	<p><i>Recenser les participations actuelles aux organes de décision (groupes miroirs, comités ANR, experts H2020, ...) et inciter nos experts scientifiques à combler les espaces inoccupés. Intégrer ces activités dans les plans de charge des agents.</i></p> <p>Identify current participation in decision-making bodies (mirror groups, ANR committees, H2020 experts, ...) and encourage our scientific experts to fill the vacant spaces. Integrate these activities in the staff workload plans.</p>	T4 2021	DG, DSRC, DEV , DOs	<p><i>Recensement et analyse annuelle des participations.</i></p> <p>Annual census and analysis of participations.</p>
FORMATION 36. Relation avec les directeurs de thèse/stage	FORMATION 36. Relation avec les directeurs de thèse/stage			
<p><i>Renforcer l'intégration et le suivi des doctorants</i></p> <p>Need to strengthen the integration and follow-up of doctoral students.</p>	<p><i>Rédaction et diffusion d'une « Charte d'accueil des doctorants au BRGM » sur le modèle de celle concernant les post-doctorants. Mise en place d'une procédure uniformisée de suivi des doctorants – production d'un court rapport d'activité annuel. Mieux intégrer et afficher les résultats des doctorants dans la communication du BRGM (rapport annuel – rapport scientifique – intégration aux séminaires de programmes). Intégrer les doctorants dans les unités ou directions via des présentations scientifiques une fois par an en plus de l'avancement de leurs travaux.</i></p> <p>Drafting and dissemination of a "Charter for welcoming doctoral students at BRGM" modelled on the charter for postdoctoral researchers/fellows.</p> <p>Implementation of a standardised procedure for the follow-up of doctoral students - production of a short annual activity report.</p> <p>Better integration and display of doctoral students' results in BRGM's communication (annual report - scientific report - integration into programme seminars).</p>	<p>T1 2021</p> <p>T2 2022</p> <p>T2 2023</p>	<p>DSRC, DRH</p> <p>DSRC, DOs</p> <p>DSRC/SCE, DOs</p>	<p><i>Charte publiée</i></p> <p><i>% de doctorants dotés d'un carnet de suivi</i></p> <p><i>Mise en œuvre</i></p> <p><i>Nombre de présentations</i></p> <p>Charter published.</p> <p>% of doctoral students with a follow-up notebook</p> <p>Implementation</p>

Ecart	Actions proposées	Echéance ou Période	Responsable	Indicateurs ou Cibles
	Integrate doctoral students into Units or Divisions via scientific presentations once a year in addition to the progress of their work.	T2 2021	DOs	Number of presentations
37. Supervision et tâches de gestion	37. Supervision et tâches de gestion			
<p><i>Valorisation des tâches de supervision et de gestion scientifique</i></p> <p>Valuation of supervision and scientific management tasks.</p>	<p><i>Renforcer la procédure de compagnonnage et donner du temps aux futurs retraités pour valoriser leur expertise, leur parcours en interne et transmettre leur savoir.</i></p> <p><i>Prise en compte du rôle d'encadrant de thèse lors de l'entretien annuel d'évaluation.</i></p> <p>Reinforce the mentoring procedure and give future retirees time to develop their expertise, their internal career path and pass on their knowledge.</p> <p>Taking into account the role of thesis supervisors during the annual evaluation interview.</p>	<p>T4 2020</p> <p>T3 2021</p>	<p>DRH, DOs</p> <p>DRH, DOs, DSRC</p>	<p><i>Nombre de chercheurs bénéficiant de cette mesure avant retraite.</i></p> <p><i>Modification de l'Entretien Annuel d'Evaluation.</i></p> <p>Number of researchers benefiting from this measure before retirement.</p> <p>Modification of the Annual Evaluation Interview.</p>
38. Développement professionnel continu	38. Développement professionnel continu			
<p><i>Mieux suivre la formation professionnelle des chercheurs</i></p> <p>Better monitoring of the professional training of researchers.</p>	<p><i>Intégrer dans le plan de formation annuel un suivi spécifique et une analyse de la formation professionnelle des chercheurs en lien notamment avec les recommandations des entretiens annuels d'évaluation et des entretiens de carrière.</i></p> <p>Include in the annual training plan a specific monitoring and analysis of the professional training of researchers, in particular in relation to the recommendations of the annual evaluation interviews and career interviews.</p>	T1 2023	DRH, DOs, DSRC	<p><i>Chapitre spécifique intégré dans le plan et le bilan de formation annuels.</i></p> <p>Specific chapter integrated in the annual training plan and review.</p>
39. Accès à la formation à la recherche et au développement continu	39. Accès à la formation à la recherche et au développement continu			
<p><i>Intégrer dans le Plan de Formation du BRGM l'accès aux formations universitaires</i></p>	<p><i>Etudier la faisabilité opérationnelle permettant aux chercheurs BRGM de suivre un module d'une formation universitaire dans un objectif d'acquisition de nouvelles expertises.</i></p>			<p><i>Etude réalisée Oui/Non</i></p>

Ecart	Actions proposées	Echéance ou Période	Responsable	Indicateurs ou Cibles
Include access to university courses in BRGM's Training Plan.	To study the operational feasibility of allowing BRGM researchers to follow a module of a university course with a view to acquiring new expertise.	T4 2021	DOs, DRH	Study carried out Yes/No
40. Supervision	40. Supervision			
<p><i>Renforcement de la relation entre chercheurs débutants et chercheurs expérimentés</i></p> <p>Strengthening the relationship between junior and experienced researchers.</p>	<p><i>Mise en place d'un accompagnement des jeunes chercheurs (mentorat) afin d'assurer un début de carrière cohérent en recherche et préparer à terme l'HDR et permettre la familiarisation avec les procédés de montage et de conduite de projet de recherche.</i></p> <p><i>Limiter le nombre de doctorants par encadrant pour favoriser les encadrements de qualité.</i></p> <p><i>Enrichir l'offre de formation sur les aspects mentoring, pédagogie pour l'encadrant – intégrer au catalogue des formations.</i></p> <p><i>Intégration dans le formulaire interne de proposition de thèse (IM085) de critères permettant de juger de la qualité de l'encadrant BRGM.</i></p> <p>Setting up support for young researchers (mentoring) to ensure a coherent start to a career in research and to prepare the HDR and allow familiarisation with the procedures for setting up and conducting research projects.</p> <p>Limit the number of doctoral students per supervisor to encourage quality supervision.</p> <p>Enrich the range of training courses on mentoring and pedagogy for the supervisor - include it in the training catalogue.</p> <p>Inclusion in the internal thesis proposal form (IM085) of criteria for assessing the quality of BRGM supervisors.</p>	<p>T1 2022</p> <p>T1 2021</p> <p>T3 2022</p> <p>T3 2021</p>	<p>DRH, DSRC, DPS, DOs</p> <p>DSRC, DOs</p> <p>DSRC, DRH</p> <p>DSRC, DEV</p>	<p><i>Publication des rôles et responsabilités des mentors ainsi que des moyens mis à disposition.</i></p> <p><i>Nombre moyen de doctorants par encadrant</i></p> <p><i>Ajouts au Catalogue de Formation</i></p> <p><i>Formulaire modifié</i></p> <p>Publication of the roles and responsibilities of mentors as well as the resources made available.</p> <p>Average number of doctoral students per supervisor.</p> <p>Additions to the Training Catalogue.</p> <p>Modified form.</p>