



STRATEGIE DES RESSOURCES HUMAINES POUR LES CHERCHEURS HRS4R

Rapport d'autoévaluation à mi-parcours
BRGM
21/06/2023

HRS4R Stratégie 2023 - 2026

1. Table des matières

Préambule	3
1. CHIFFRES CLES DE L'ETABLISSEMENT	3
2. FORCES ET FAIBLESSES DES PRATIQUES ACTUELLES	4
2.1 Aspects éthiques et professionnels	4
2.2 Recrutement et sélection	6
2.3 Conditions de travail	7
2.4 Formation et perfectionnement	9
2.5 Les priorités à court et moyen terme ont-elles changé ?	9
2.6 Les circonstances dans lesquelles votre organisation opère ont-elles changé et, de ce fait, ont-elles eu un impact sur votre stratégie RH ?	10
2.7 Y a-t-il des décisions stratégiques en cours qui pourraient influencer le plan d'action ?	10
3. ACTIONS	11
3.1 Plan d'actions révisé	11
3.2 Checklist OTM-R 2023.....	29
3.3 Commentaires sur la mise en œuvre des principes OTM-R	34
4. Mise en œuvre.....	35
4.1 Vision globale du processus de mise en œuvre	35
4.2 Comment avez-vous préparé l'auto-évaluation du plan d'actions ?	36
4.3 Comment avez-vous impliqué la communauté scientifique, vos principales parties prenantes, dans le processus de mise en œuvre ?	37
4.4 Disposez-vous d'un comité de mise en œuvre et/ou d'un groupe de pilotage qui supervise régulièrement les progrès ?	37
4.5 Les politiques organisationnelles sont-elles alignées sur la HRS4R ? Par exemple, la HRS4R est-elle reconnue dans la stratégie de recherche de l'organisation, dans la politique générale des ressources humaines ?	38
4.6 Comment votre organisation s'est-elle assurée que les actions proposées seraient mises en œuvre ?	39
4.7 Comment suivez-vous les progrès (calendrier) ?	39
4.8 Comment allez-vous mesurer les progrès (indicateurs) en vue de la prochaine évaluation ?	39
4.9 Comment prévoyez-vous de vous préparer à l'évaluation externe ?	40
4.10 Remarques/commentaires supplémentaires sur le processus de mise en œuvre proposé	40
5. ANNEXE	41
5.1 Suivi du plan d'actions 2020 – 2023.....	42
5.2 Sigles, abréviations, acronymes	75

Préambule

La Stratégie européenne des Ressources Humaines pour les chercheurs (**HRS4R**) vise à améliorer les pratiques des organismes et établissements de recherche en matière de recrutement et de conditions de travail des scientifiques. En s'impliquant dans cette démarche, le service géologique national s'engage à mettre en œuvre les 40 principes énoncés dans la [Charte européenne du chercheur et le Code de conduite pour le recrutement des chercheurs](#).

Depuis le 21 juin 2021, le BRGM est le premier établissement public industriel et commercial (EPIC) français labellisé HRS4R.

L'obtention du label "HR Excellence in Research" s'inscrit dans une démarche de longue haleine visant à renforcer le pilotage des ressources humaines au sein de l'établissement. C'est l'opportunité pour l'établissement de poursuivre et consolider sa politique volontariste en faveur de ses personnels scientifiques. Les mesures mises en œuvre bénéficieront plus globalement à l'ensemble du personnel du BRGM en participant à l'amélioration des conditions de travail d'une manière générale.

Le BRGM en est aujourd'hui à **phase d'auto évaluation à 2 ans. Dans ce cadre, le plan d'actions initial a été revu et actualisé et le rapport d'évaluation interne a été déposé auprès de la Commission Européenne le 21 juin 2023.**

1. CHIFFRES CLES DE L'ETABLISSEMENT

*Veillez fournir une mise à jour des chiffres clés de votre organisation. Les chiffres marqués d'un * sont obligatoires.*

PERSONNEL ET ÉTUDIANTS	FTE 2022
Nombre total de chercheurs = personnel recherche : professeurs, enseignants-chercheurs, chercheurs, personnes titulaires d'une subvention ou d'une bourse, doctorants, à temps partiel ou à plein temps	398
Dont (nombre) internationaux (par ex. de nationalité étrangère)	22
Dont (nombre) financés par des fonds externes	117
Dont (nombre) de femmes	184
Dont stade R3 ou R4 = Chercheurs disposant d'un large degré d'autonomie, ayant généralement le statut de chercheur principal ou de professeur. *	100
Dont (nombre) de chercheurs reconnus (R2) = post-doctorant ou équivalent mais pas encore totalement indépendants	199
Dont (nombre) de chercheurs de premier niveau (R1) = doctorant ou jeune chercheur	80
Nombre total d'étudiants (si pertinent)	
Effectif total du personnel (y compris le personnel de direction, administratif, d'enseignement et de recherche) *	1025

BUDGET RECHERCHE (pour l'année comptable la plus récente) €	2022
Budget annuel total de l'institution	46 249 548 €
Budget annuel provenant d'une dotation gouvernementale (ciblé recherche)	32 618 300 €
Budget annuel provenant de projets compétitifs financés par des pouvoirs publics (ciblés recherche, obtenus à l'issue de compétition avec d'autres institutions, y compris les financements européens)	12 698 712 €
Budget annuel provenant de fonds privés ou de sources non gouvernementales, ciblés recherche	932 535 €

PROFIL DE L'ORGANISATION

Service géologique national, le BRGM est l'établissement public de référence dans les applications des sciences de la Terre pour gérer les ressources et les risques du sol et du sous-sol. Le BRGM a pour objectif de répondre aux défis clés de notre société, notamment ceux liés au changement climatique, à la transition énergétique et au développement de l'économie circulaire. Le BRGM place la recherche scientifique, l'expertise et l'innovation au cœur de ses actions. C'est un établissement public à caractère industriel et commercial (EPIC) placé sous la tutelle des ministères de la Recherche, de l'Écologie et de l'Économie.

2. FORCES ET FAIBLESSES DES PRATIQUES ACTUELLES

2.1 Aspects éthiques et professionnels

Le BRGM a renforcé ses points forts en matière d'aspects éthiques et professionnels de diverses manières.

L'activité de recherche est une composante majeure des missions du BRGM, qu'il exerce avec une exigence d'excellence au standard international. La qualité de la recherche et de la production scientifiques conditionne celle des autres activités de l'établissement, depuis l'expertise pour des instances publiques ou privées, le transfert des innovations, jusqu'à la gestion de filiales industrielles et de services.

- Le BRGM s'est doté d'une [stratégie scientifique en 2019](#) et il a décliné son application dans un processus de programmation de la recherche sur fonds propre intégré au système de management de la qualité en 2022. Il couvre l'ensemble des activités de programmation : Orientations ; Notification budgétaire ; suivi-bilan des projets. La conception, la rédaction et l'implémentation du processus complet ont été réalisés sur 3 ans. Le 1^o cycle a été appliqué en 2022, les évaluations seront complètes en 2023. Il a pour objet de favoriser l'adhésion des chercheurs à la programmation et l'évaluation de la recherche en apportant de la transparence sur les processus d'orientation, de sélection et de financement des projets.
- La communication scientifique a été fortement améliorée avec deux webinaires annuels pour communiquer sur les orientations et l'arbitrage, un séminaire annuel pour chaque programme scientifique, et un séminaire annuel des avancées scientifiques. La pandémie a accéléré et étendu la pratique des outils collaboratifs à distance, ainsi l'animation des programmes scientifiques est très active dans les équipes Teams dédiées.
- La visibilité des publiants a été accrue avec un recueil des données régulier et la publication annuelle de la bibliométrie du BRGM. Des indicateurs permettent de suivre cette visibilité.

Engagé depuis plusieurs années dans un processus d'une conduite déontologique le BRGM s'est doté d'un code de déontologie de l'expertise, d'un code de conduite anti-corruption, a signé la charte de déontologie des métiers de la recherche en 2018 qui sont tous largement diffusés en interne et en [externe](#). Une formation est dispensée à l'ensemble des salariés depuis plusieurs années.

En 2022, un audit interne sur la conformité du BRGM vis-à-vis du cadre réglementaire en matière d'anti-corruption, de déontologie et d'intégrité scientifique a été effectué. Il en ressort que le BRGM doit se mettre en conformité vis-à-vis de certains règlements (pratiques anti-corruption notamment) ou encore renforcer ses procédures en matière d'intégrité scientifique. Une série de mesures ont été décidées en 2023 et feront l'objet d'actions nouvelles dans la mise à jour du plan d'action.

Le BRGM est gestionnaire d'un très grand nombre de bases de données, totalement ouvertes, au titre de ses activités d'appui aux politiques publiques, il a la volonté d'ouvrir aussi le plus possible les résultats de ses activités de recherche.

- Un important chantier a été mené sur la science ouverte qui a permis de publier début 2023 sa politique d'établissement. [Science ouverte : le BRGM publie sa politique générale | BRGM](#). Cette politique est déclinée depuis 2023 dans le cadre du nouveau contrat d'objectif de moyens et de performance (COMP) 2023- 27. Plusieurs mesures liées à cette politique seront intégrées dans la mise à jour du plan d'action HRS4R.

En tant qu'établissement public de recherche et d'expertise, le BRGM contribue au dialogue science-société dans ses différents domaines d'activités.

- L'événement Tlnnov, journée d'innovation ouverte du BRGM, est un rendez-vous annuel pour réfléchir aux services du futur. Une journée de présentations et d'ateliers créatifs pour imaginer les services du futur. Il a été régulièrement programmé et réalisé en présentiel ou en distanciel. Il peut aussi être décliné en version régionale (28/11/2019- Orléans ; 6/10/2020 - dématérialisé ; 6/10/2021 - Orléans ; 1/04/2021 - Clermont-Ferrand - Orléans 7 et 8/06/2022 – Orléans 21/9/2023). [Tlnnov Orléans 2023 | BRGM](#). [Innovation et transfert | BRGM](#).
- Un nouveau magazine pluriannuel et centré sur la médiation des actions du BRGM pour la société dont la réalisation a été fortement impactée par les effets de la pandémie sera diffusé dès 2023 (voir action 24).

Le BRGM est un acteur engagé dans la lutte contre les inégalités professionnelles.

- Un chargé de mission encadre et promeut une politique volontariste pour devenir un établissement inclusif, fondé sur l'inclusion par la compétence. En 2021, le BRGM a reçu le prix #activateur_de_progrès de l'Agefiph pour son action en faveur du maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap à travers leur aménagement de poste. Des actions de sensibilisation à la diversité et aux handicaps sont menées très régulièrement. [Emploi et handicap : le BRGM récompensé par l'Agefiph | BRGM](#).

Un travail important mené par un groupe de travail a abouti à la mise en place en 2023 d'une nouvelle carte des emplois scientifiques et techniques appuyé sur le référentiel Euraxess et tenant compte du continuum recherche- expertise spécifique à la qualité d'établissement public à caractère industriel et commercial (EPIC) du BRGM. La nouvelle carte des emplois déployée en 2023 est désormais totalement compatible avec le référentiel Euraxess pour les chercheurs selon les échelons R1 à R4.

- Il prévoit une évaluation continue des compétences professionnelles tout au long de la carrière des chercheurs. Un comité incluant des acteurs représentatifs de la recherche seront mobilisés pour les passages en R3 et renforcés par un examen des candidatures au niveau R4 par le comité scientifique du BRGM composé de personnalités scientifiques de haut niveau et extérieures au BRGM.

Les axes d'amélioration pour les trois années à venir sont les suivants :

- Pour s'assurer de l'efficacité du processus de programmation scientifique sur ressources propres (M4) une évaluation et un retour d'expérience sont nécessaires et s'accompagneront du partage des résultats scientifiques avec tous les acteurs de la recherche du BRGM (voir action 90)
- Le BRGM accuse encore du retard sur la mise en place d'un processus complet qui vise à l'excellence pour le domaine de l'intégrité scientifique. Il vient donc d'engager des actions pour mettre en place une nouvelle gouvernance pour veiller à l'intégrité scientifique et plus largement aux aspects déontologie et anticorruption. La nomination d'un référent s'inscrira dans la réalisation de ces actions. (voir actions 88, 89 et 5)
- Les actions pour la gestion des données et la mise en œuvre de la politique de science ouverte seront déclinées dans le plan d'actions révisé pour assurer que l'ensemble des données produites depuis l'acquisition des données brutes sur le terrain ou expérimentales et analytiques, jusqu'aux données transformées et résultats numériques soient répertoriées, sauvegardées afin de permettre leur partage, leur diffusion et leurs réutilisations ultérieures. Le BRGM se dotera d'une politique intégrée de gestion des données et des échantillons. (voir actions 14 à 16 et 91).
- Les évaluations menées dans le nouveau cadre du processus de programmation de la recherche sont des bilans à l'échelle de projets qui peuvent être élargis à des thématiques à l'échelle des programmes scientifiques mais ne portent pas sur les personnes. Pour le prochain COMP 23 - 27 un objectif d'évaluation de la performance scientifique sera étudié et mis en place. C'est un sujet neuf avec peu de références nationales ou internationales. (voir actions 28 et 96)

Remarques

Le BRGM a publié en 2022 sa politique d'établissement sur la science ouverte qui a pour ambition de structurer les pratiques à l'échelle de l'établissement et notamment de faire évoluer les processus internes et les compétences en matière d'acquisitions de données et de publications afin de développer une culture de la gestion des données chez tous les acteurs du cycle de vie de la donnée et basée sur la mise en œuvre des principes FAIR (Faciles à trouver, Accessibles, Interopérables et Réutilisables). Cette politique sera mise en œuvre au travers d'actions intégrées au contrat d'objectifs, de moyens et de performance 2023-2027 qui vont amener à réviser et/ou reformuler des actions (actions 14 à 16) prévues au plan initial pour les conduire dans le nouveau plan d'actions révisé. L'action 13 a été abandonnée.

2.2 Recrutement et sélection

Le BRGM a renforcé ses points forts en matière de recrutement et sélection de diverses manières.

Le processus de recrutement et de mobilité interne était déjà structuré et certifié ISO9001 mais la méthode de travail du processus de recrutement a été entièrement revue pour s'adapter aux exigences OTM-R et intégrée dans le système de management de la qualité. Des extraits choisis et pertinents sont publiés sur le site du BRGM. (Page Travailler au BRGM). Les principaux points d'amélioration sont :

- L'intégration des exigences de l'OTM-R en particulier sur la visibilité internationale tous les postes scientifiques sont publiés sur Euraxess ainsi que sur un large choix d'autres Job boards pour un total de 190 en 2022.
- L'effort sur la constitution et la formation des jurys de recrutements : un expert scientifique du domaine correspondant au profil de poste est systématiquement présent. Une nouvelle formation a été créée pour former les salariés en charge du recrutement aux critères OTMR et les sensibiliser à la non-discrimination, la diversité, les CVs atypiques, la mobilité. Les fiches de recrutement ont été revues pour prendre en compte les mobilités et les activités d'enseignement.
- Un effort conséquent a été fait pour la publication [sur le site internet](#) des modalités administratives nécessaires pour les candidats étrangers ainsi que des informations pertinentes sur les conditions de travail, de déroulement de la carrière, les métiers de la recherche au BRGM ont été publiées.
- La mise en place d'un programme doctoral centralisé a été accompagné par la refonte des textes et procédures en vigueur pour garantir le recrutement, l'accueil et l'insertion des doctorants au BRGM, avec la publication d'une charte du doctorant en 2022. Ainsi la procédure de recrutement des doctorants a été intégré au SMQ;
- L'objectif de maintien d'une politique incitative de mobilité a été renforcé par l'intégration de la mobilité comme un critère positif et à prendre en compte dans les évaluations lors du recrutement et lors des évaluations annuelles. La valorisation des réseaux des chercheurs dans la nouvelle carte des emplois est aussi un encouragement à la mobilité.

Les axes d'amélioration pour les trois années à venir sont les suivants :

- Sur le site internet, les pages permettant de connaître les processus de recrutement et de sélection de même que les conditions de travail dans toutes leurs dimensions devront être complétées et mises à jour régulièrement pour garantir la richesse et l'actualité des informations.
- La démarche de gestion des compétences est à renforcer ainsi que l'analyse des besoins. Les actions 29 et 36 ont été stoppées pendant la réalisation d'une étude lancée en 2021, qui propose l'implémentation d'une solution logicielle spécialisée dans la gestion des compétences. En parallèle, un nouveau référentiel des compétences techniques et scientifiques cohérent avec les référentiels européens est en cours d'élaboration. Ces actions sont en cohérence avec l'objectif 1.4 du COMP 23-27 de veiller au maintien et au

renouvellement des compétences au service du projet scientifique du BRGM et de son expertise. Elles seront complétées dans le plan d'actions révisé.

- Un programme postdoctoral qui vise à renforcer la politique de soutien aux jeunes scientifiques sera lancée en 2023. En 2021, le cadre légal a été modifié sur la durée des postdoc pour des établissements comme le BRGM (EPIC) permettant de prolonger la durée des contrats de travail de 18 à 36 mois. Cela va pourrait favoriser l'intégration de postdoctorants dans les effectifs.
- L'objectif de maintien d'une politique incitative de mobilité reste partiellement atteint, En effet si l'établissement souhaite encourager les mobilités de type mises à disposition et les échanges de chercheurs entre laboratoires scientifiques la pandémie a été un frein fort à la mise en place d'une politique mobilité.

2.3 Conditions de travail

Le BRGM a renforcé ses points forts en matière de conditions de travail de diverses manières

Bien que bouleversante, la période liée au Covid a permis au BRGM d'expérimenter avec succès de nouvelles formes de travail, qu'il a souhaité pérenniser pour certaines :

- Des négociations ont ainsi été ouvertes en 2021 sur le télétravail hors période de crise. Elles ont abouti en juillet 2022 à un accord signé par l'ensemble des organisations syndicales. Rendant le télétravail possible pour tous, l'accord augmente également le nombre de jours « télétravaillables » par mois passant de 2 à 10 jours. Une indemnité forfaitaire journalière a par ailleurs été instaurée.
- La mise en place de contrats de mission (contrat pour la durée d'un projet).
- La mise en place en 2023 de la nouvelle carte des emplois scientifiques et techniques donne un cadre permettant de visualiser pour chacun un parcours professionnel comprenant une meilleure prise en compte des activités de recherche et d'expertises avec des critères ad hoc. Une filière Ingénieur-e - Chercheur-e basée sur les critères Euraxess et tenant compte des spécificités d'un EPIC a été individualisée. Elle doit permettre un meilleur positionnement des chercheur.es tout au long de leur carrière, permettre le passage d'un niveau à l'autre et rendre possible une gestion des emplois optimisée pour la Direction. L'affectation des personnels scientifique sur la nouvelle carte des emplois est prévu dans l'année 2023.

L'action de formation du BRGM est principalement structurée autour de la formation supérieure diplômante, sous le label «BRGM Campus», et la formation professionnelle continue, sous le label «BRGM Formation».

- Le BRGM consacre chaque année 6% de sa masse salariale à la formation professionnelle continue, pour permettre à ses salariés de maintenir leur haut niveau d'efficience dans tous les domaines de leur vie professionnelle. Chaque année, le BRGM réserve du temps (environ 4 jours) pour la formation et le développement de tous les employés.
- Avec la mise en place des actions du plan HRS4R l'activité d'enseignement est maintenant reconnue depuis le recrutement puis dans les évaluations annuelles ainsi que dans le parcours professionnel.

La représentation des chercheurs au sein des organes d'information, de consultation et de décisions des institutions du BRGM et de son environnement a été renouvelée.

- Vingt salariés ont été élus pour trois ans à compter du 1er janvier 2023. Des élections au Conseil National de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur (CNESER) se dérouleront en juin 2023. De même les 6 administrateurs élus représentants le personnel au Conseil d'Administration du BRGM seront renouvelés en 2024.

Le BRGM est un acteur engagé dans la lutte contre les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes.

- Le BRGM a signé avec les organisations syndicale un nouvel accord pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour la période 2021-2024. Il vise à

accompagner les femmes susceptibles de prendre des postes à responsabilités (management, expertise...) en mettant en place un dispositif adapté à leur évolution de carrière (mentorat, mise en situation...) et ainsi favoriser leur candidature lorsqu'un poste sera ouvert ([Nos engagements RH : politique ressources humaines au BRGM | BRGM](#)). Les critères pour un GEP (Gender Equality Plan) ont tous été remplis.

- Les actions et les indicateurs sont publiés régulièrement en interne comme en externe.
- Un chargé de mission Égalité femme-homme a pour rôle le pilotage de la politique notamment pour la population scientifique du BRGM qui se compose d'un tiers de femmes et deux tiers d'hommes (proportion moyenne dans les sciences de la Terre en France).

La rénovation des bâtiments est aujourd'hui indispensable et la stratégie de rénovation doit également intégrer l'optimisation des surfaces occupées, l'accessibilité pour tous et l'adaptation aux nouvelles modalités de télétravail et l'amélioration des performances énergétiques.

- La reconstruction des laboratoires (projet Batlab) entre dans la phase construction avec des bâtiments qui doivent être mis à disposition des équipes en 2025. L'ambition de ce programme est de favoriser la synergie entre chercheurs et techniciens, de rapprocher les espaces tertiaires des espaces d'expérimentation, de créer une dynamique logistique, de mutualiser des espaces communs et de rapprocher les activités. ([Retour sur les succès 2021 du BRGM | BRGM](#))

Les rémunérations sont parfois jugées insuffisantes et de nature à créer des déséquilibres dans les domaines de recherche où existent dans le secteur privé et public des possibilités d'emplois beaucoup mieux rémunérés à niveaux de qualifications et de compétences similaires.

- La publication interne des statistiques de rémunération selon les niveaux d'emploi a été réalisé. Nécessaire dans un souci d'équité interne, il permet aux salariés de mieux connaître les relations entre emploi, activités et rémunération.
- Le contexte inflationniste contribue fortement à rendre très sensibles toutes les questions liées à la rémunération et des accords ont été négociés sur les périphériques de rémunération en particulier sur l'intéressement et les frais de santé.

Les axes d'amélioration pour les trois années à venir sont les suivants :

- La prochaine étape envisagée pour prendre en compte les nouvelles façons de travailler est la négociation sur un accord de droit à la déconnexion pour préserver l'équilibre de vie des salariés.
- Suite à la mise en place du nouveau référentiel des postes, l'effort du BRGM devra porter sur l'appropriation des nouveaux processus et la mise en œuvre effective du suivi des carrières
- L'engagement de renouvellement de la politique de formation du BRGM a été reporté pour l'exercice du nouveau COMP 2023-2027. Il s'agira de renforcer la place de la formation au sein de l'établissement et plus particulièrement de revoir la stratégie de formation initiale avec pour jalon la définition d'une stratégie d'intervention en enseignement supérieur sur les thématiques clefs du BRGM avec un suivi annuel des actions. (voir actions 71 et 72)
- Le BRGM souhaite encore continuer à progresser sur l'égalité femmes-hommes, notamment pour tous les postes d'encadrement managériaux et scientifiques. (voir action 95)
- Compte tenu de l'ampleur du chantier pour l'optimisation des surfaces occupées, l'accessibilité pour tous et l'adaptation aux nouvelles modalités de travail une réflexion approfondie sera conduite ainsi que la mise en place d'un dialogue social renforcé avec l'implication des salariés. (voir action 97)

2.4 Formation et perfectionnement

Le BRGM a renforcé ses points forts en matière de formation et perfectionnement de diverses manières

Le programme doctoral lancé en 2017 a permis une amélioration du suivi et de l'encadrement des doctorants avec par exemple :

- la publication d'une note de service décrivant les dispositions légales et d'une charte des doctorants ; l'instauration de 2 entretiens professionnels à M12 et M30 pour tous les doctorants pour évoquer leurs perspectives de carrière (doctorants salariés en 2022).
- La visibilité des doctorants a été augmentée dans les publications BRGM (rapport scientifique biannuel), présentation des travaux lors des webinaires de programmes, instauration d'un prix thèse annuel....

Une politique en faveur des HDR a été mise en place en 2019 avec un accroissement de +30% des effectifs de chercheurs diplômés sur la période 2017-2022. La mise en place d'un accompagnement des jeunes chercheurs (mentorat) a commencé par un accompagnement au cas par cas pour le soutien à la préparation d'une HDR ou le montage d'un projet.

- Le retour d'expérience permettra de capitaliser l'exercice et de formaliser des procédures et de généraliser les pratiques et qui s'inscrira dans le plan d'actions révisé.

Les axes d'amélioration pour les trois années à venir sont les suivants :

- Un programme postdoctoral est lancé en 2023 pour soutenir l'activité de Jeunes chercheurs ayant obtenu leur doctorat dans d'autres établissements que le BRGM. L'établissement s'appuiera notamment sur les dispositions prévues par la Loi de programmation de la recherche en lien avec les grands projets scientifiques.
- Dans le cadre de la mise en place d'un accompagnement des jeunes chercheurs et pour adapter le concept de mentorat aux spécificités de l'EPIC une nouvelle action s'attachera à créer et mettre en œuvre un parcours de formation "recherche - expertise" comportant plusieurs modules pour accompagner les chercheurs et ingénieurs dans l'exercice de leurs fonctions. Il aura aussi pour objectif de favoriser le développement des compétences et savoir-faire nécessaires pour leur évolution de carrière et de créer un réseau de soutien. (voir action 99)

2.5 Les priorités à court et moyen terme ont-elles changé ?

Le BRGM a obtenu la labellisation HRS4R en juin 2021. Depuis, les priorités de l'établissement n'ont pas changé dans l'application de la stratégie HRS4R. Elle se poursuit dans une démarche d'amélioration continue de sa politique à destination des chercheurs, en tenant compte des progrès réalisés depuis l'obtention du label. Le maintien du suivi des actions dans la durée reste primordial pour la réussite du projet (suivi régulier avec les responsables d'actions, présentations en comité de pilotage et en instances etc.)

Les actions réalisées entre 2021 et 2023, de nature périodique, ont donc vocation à être pérennisées. Elles n'apparaissent pas systématiquement dans la stratégie HRS4R 2023-2026, mais sont à présent intégrées aux procédures de travail. Les actions réalisées et reconduites le sont dans la perspective d'une amélioration à mener sur un point en particulier.

Les actions 2020-2023 en cours n'ayant pu être menées dans les temps sont reconduites voire reformulées dans la stratégie 2023-2026, pour pouvoir être mises en œuvre. De même, les actions qui n'ont pas pu commencer sur 2020-2023 sont prolongées et reconduites pour 2023-2026.

Dans le cadre des améliorations encore à mener, de nouvelles actions visent à enrichir la stratégie 2023-2026 selon des axes clairement identifiés en totale cohérence avec les actions du nouveau Contrat d'objectifs, de moyens et de performance Etat-BRGM (COMP 2023-27) signé avec les Ministères de tutelles du BRGM en 2023.

2.6 Les circonstances dans lesquelles votre organisation opère ont-elles changé et, de ce fait, ont-elles eu un impact sur votre stratégie RH ?

Le Haut Conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur (HCERES) a évalué le BRGM en 2022 pour son action sur la période 2017-2022. Ce diagnostic intervient tous les 5 ans. HCERES est une autorité administrative indépendante, en charge d'évaluer l'ensemble des structures de l'enseignement supérieur et de la recherche. Par ses analyses, ses évaluations, et ses recommandations, il accompagne, conseille et soutient la démarche d'amélioration de la qualité de l'enseignement supérieur et de la recherche en France. Les recommandations émises par l'HCERES ont contribué à la construction du contrat quinquennal d'objectifs, de moyens et de performance du BRGM pour la période 2023-2027. [Le BRGM a été évalué par le Hcéres pour son action 2017-2021 | BRGM](#)

Une première étape a été l'autoévaluation conduite en 2021 suivie en 2022 d'une évaluation externe. Un comité de 7 experts désignés par le HCERES a mené 33 séances d'entretiens interrogeant plus de 100 personnes internes et externe au BRGM du 8 au 10 mars 2022. Le rapport note, entre autre, un pilotage de la fonction RH en nette amélioration et une démarche de gestion des compétences à renforcer.

Plusieurs réorganisations internes ont eu un impact non négligeable sur la réalisation d'actions du plan HRS4R. Ainsi la Direction de la Recherche et de la Programmation scientifique et de la Communication et la Direction des systèmes d'informations ont été profondément remaniées ce qui a induit un retard soit dans la mise en place d'actions soit a conduit à une révision des priorités reportant la réalisation de certaines actions pour le plan d'actions révisé.

Enfin, les périodes répétées de confinement et les mesures à mettre en place durant la pandémie ainsi que le changement de Directrice et directrice adjointe des ressources humaines en 2022, ont provoqué une charge de travail supplémentaire très conséquente sur les services RH, retardant la mise en œuvre ou la finalisation d'actions.

2.7 Y a-t-il des décisions stratégiques en cours qui pourraient influencer le plan d'action ?

Un changement de présidence a eu lieu depuis avril 2023, le Directeur général délégué, président par intérim assure une continuité dans l'attente de la nomination par les ministères de tutelles de la future Présidence. Le dossier HRS4R, est ainsi assuré d'une continuité du suivi de la mise en œuvre du plan d'actions. La composition du comité de pilotage sera revue courant 2023 afin d'associer de nouvelles personnes en responsabilité politique, scientifique et administrative.

Le BRGM a signé en mars 2023 un nouveau Contrat d'objectifs, de moyens et de performance (COMP) qui propose une déclinaison concrète à 5 ans des principales actions et inflexions majeures que le BRGM et ses tutelles souhaitent voir réaliser pour la période 2023-2027. [Nouveau Contrat d'objectifs, de moyens et de performance État-BRGM | BRGM](#). La construction du COMP s'est fortement appuyée sur [l'évaluation et les recommandations](#) formulées par le Haut Conseil pour l'Évaluation de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur (HCERES) en 2022. La phase d'élaboration a été l'opportunité de rediscuter les objectifs avec les tutelles, mais aussi avec les principaux partenaires et sur la base d'une large consultation interne du personnel. Il prend en compte à la fois l'évolution des enjeux des secteurs d'activité concernés par les missions du BRGM, le contexte socio-économique national et international, la dynamique des connaissances scientifiques et les priorités des pouvoirs publics.

L'entrée en vigueur de la loi de programmation pluriannuelle de la recherche (LPR) a un impact sur la mise en œuvre des actions du plan révisé au BRGM. La nouvelle loi permet aux établissements comme le BRGM (EPIC) notamment de prolonger la durée des postdoctorants à 3 ans, crée également un statut de CDI de mission pour différents types de personnels dont les ingénieurs et les techniciens rattachés à un projet de grande ampleur. La loi permet également d'envisager des axes de revalorisation des rémunérations et des carrières des personnels scientifiques.

3. ACTIONS

3.1 Plan d'actions révisé

Le calendrier initial des actions prévoyait 87 actions. Par ailleurs, 2 actions non prévues mais s'intégrant à la stratégie HRS4R ont été réalisées sur la période.

Le statut des actions se répartit comme suit :

Statut	Nombre d'actions
Abandonnée	3
En cours	14
Prolongée	12
Réalisée	58
Total général	87
Nouvelle action	16

Le taux de réalisation des actions sur 2020 – 2023 est donc de 67 %

Parmi les actions mises en œuvre et terminées, certaines ne sont pas reconduites dans la stratégie révisée 2023 – 2026, mais sont désormais intégrées, en tant que procédures pérennes, à la politique RH de l'établissement.

Le plan d'action envoyé à la Commission Européenne en juin 2023 a été actualisé. Il prend en compte les changements de porteurs d'actions, d'échéances et les modifications issues de la première phase de mise en place (2020 à 2023).

Le plan révisé comporte 31 actions (réalisées à reconduire périodiquement, en cours et prolongées) qui sont donc reconduites, auxquelles s'ajoutent 16 nouvelles actions, portant le plan révisé à 47 actions pour 2023 – 2026.

Chaque action prévue dans le plan initial a été évaluée et son statut (réalisée, en cours, prolongée) est précisé dans le tableau récapitulatif du suivi du plan 2020 – 2023 (en Annexe) accompagné de précisions sur les résultats.

Code couleur :

Vert : réalisée

Bleu : en cours

Rouge : prolongée

Gris : nouvelle action

Violet : réalisée et reconduite périodiquement

Principes	Actions	Échéance initiale	2023 S2	2024 S1	2024 S2	2025 S1	2025 S2	2026 S1	Directions Responsables	Indicateurs	Statut de l'action	Commentaires
01 - liberté de recherche	<i>1. 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>	2020 T4	X	X	X	X	X	X	DRPC	<i>Supports de communication des programmes (ordres du jour, compte-rendus) avec soucis de transparence.</i>	Réalisée à reconduire périodiquement	L'agenda ainsi que le lien vers l'espace Teams de chaque programme sont accessibles sur une page Intranet dédiée qui a été réalisée. Elle est mise à jour régulièrement. Les programmes et replay des séminaires sont aussi mis à disposition sur l'intranet. Chaque espace Teams propose des échanges et des documents et est accessible à l'ensemble du personnel. Un webinaire annuel des avancées scientifiques du BRGM a été mis en place en 2021. Le collège d'experts est remplacé par le comité scientifique d'orientation dont la mission est expliquée dans le processus de programmation scientifique (M4).
02 - Principes éthiques	<i>5. 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>	2021 T4			X				DG	<i>Nombre de scientifiques ayant suivi le module spécifique « déontologie recherche »</i>	En cours	Le module de formation est à refonder selon les résultats des actions 88 et 89.
03 - Responsabilité professionnelle	<i>9. Mener une réflexion sur les actions d'état de l'art dans le cadre de la programmation APP : - développer des projets d'états de l'art en APP - Intégrer dans le modèle des rapports APP une section état de l'art.</i>	2022 T4	X						DRPC	<i>Rédaction de propositions issues de l'étude</i>	En cours	Une présentation des principes à mettre en œuvre pour la rédaction d'une offre en R & D pour l'appui aux politiques publiques est en cours de finalisation. Elle intègre en particulier le sujet de l'état de l'art. Elle sera présentée dans un webinaire en 2023.

Principes	Actions	Échéance initiale						Directions Responsables	Indicateurs	Statut de l'action	Commentaires
		2023 S2	2024 S1	2024 S2	2025 S1	2025 S2	2026 S1				
06 - Redevabilité (bon usage des fonds publics, responsabilité envers la société, transparence des données)	<i>14. 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>				X			DNG/ SG/SI	<i>Nombre de cahiers de laboratoire et de terrain accessibles pour les projets de recherche.</i>	Prolongée	Les 4 actions 14 à 16 ont été suspendues le temps de l'élaboration en 2022 de la politique de science ouverte du BRGM. L'ensemble des connaissances et données acquises ou produites par le BRGM pour des actions de recherche ou d'expertise, devra être géré suivant les principes FAIR (Faciles à trouver, Accessibles, Interopérables et Réutilisables) à l'aide d'un processus décrit dans le système qualité du BRGM. Appliquer les principes FAIR sur le cycle des données depuis l'acquisition des données brutes sur le terrain ou expérimentales et analytiques, jusqu'aux données transformées et résultats numériques. L'ensemble des données produites doit systématiquement faire l'objet d'une description et d'une sauvegarde dans les plateformes numériques du BRGM afin d'en permettre des réutilisations ultérieures. En tant qu'établissement public de recherche, le BRGM a la responsabilité de garantir la préservation et l'absence de compromission des données sur le long terme. Cette politique sera donc mise en oeuvre dans le cycle suivant du plan d'actions HRS4R avec des objectifs à reformuler pour être aussi cohérent avec les objectifs du COMP 23-27 sur le déploiement d'une stratégie numérique pour les géosciences.
07 - Bonnes pratiques dans le secteur de la recherche (santé et sécurité, protection des données et mesures de confidentialité,...)	<i>15. Actualiser la page de l'intranet dédiée aux modalités de stockage et de sauvegarde des données numériques.</i>				X			DNG/ SG/SI	<i>Publication de la mise à jour</i>	Prolongée	IDEM action 14

Principes	Actions	Échéance initiale	2023 S2	2024 S1	2024 S2	2025 S1	2025 S2	2026 S1	Directions Responsables	Indicateurs	Statut de l'action	Commentaires
07 - Bonnes pratiques dans le secteur de la recherche (santé et sécurité, protection des données et mesures de confidentialité,...)	<i>16. 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>	2022 T2				X			DNG/ SG/SI	<i>Planification SAE</i>	Prolongée	IDEM action 14
08 - Diffusion et exploitation des résultats	<i>19. Publication d'un rapport scientifique de l'établissement bi-annuel</i>	2020 T4			X				DRPC	<i>Publication rapport.</i>	Réalisée à reconduire périodiquement	Le rapport 2018 - 2019 est paru en Nov.2020 ; Rapport scientifique 2020-2021 paru en octobre 2022. https://www.brgm.fr/en/news/annual-report/science-report-2020-2021-dynamic-scientific-effort
08 - Diffusion et exploitation des résultats	<i>20. Politique en faveur de la visibilité des chercheurs seniors du BRGM : soutien à la présidence de sessions dans des conférences internationales</i>	2021 T2					X		DRPC	<i>Nombre de sessions présidées par ces chercheurs BRGM</i>	Prolongée	Action qui demande une nouvelle méthodologie de recueil de l'information au niveau de l'établissement avec une capitalisation annuelle des données. Sera reprise dans le plan suivant sous l'angle de suivi des marqueurs de performance scientifique (COMP 23-27). (cf action 75)

Principes	Actions	Échéance initiale						Directions Responsables	Indicateurs	Statut de l'action	Commentaires		
		2023 S2	2024 S1	2024 S2	2025 S1	2025 S2	2026 S1						
08 - Diffusion et exploitation des résultats	<i>22. Réalisation d'un évènement annuel d'idéation ou de promotion des innovations du BRGM.</i>	2021 T4	X		X			X		DICI	<i>Evènement réalisé.</i>	Réalisée à reconduire périodiquement	L'évènement Tinnov, journée d'innovation ouverte du BRGM, est un rendez-vous annuel pour réfléchir aux services du futur. Une journée de présentations et d'ateliers créatifs pour imaginer les services du futur. En 2022 premières journées de l'innovation en interne BRGM avec intégration du concours interne bisannuel IMAG'IN qui a pour objectif de favoriser l'émergence de nouveaux services numériques en sollicitant la créativité via une approche collaborative inter-métiers. Dates de Tinnov (28/11/2019-Orléans ; 6/10/2020 - dématérialisé ; 6/10/2021 - Orléans ; 1/04/2021 - Clermont-Ferrand - Orléans 7 et 8/06/2022 - Orléans 21/09/2023). https://www.brgm.fr/en/event/workshop/tinnov-orleans-2022 ; https://www.brgm.fr/fr/evenement/atelier/tinnov-orleans-2023
09 - Engagement vis-à-vis de la société	<i>24. Développer un magazine centré sur la médiation des actions du BRGM pour la société (en remplacement de Lettre de la recherche et Géorama).</i>	2021 T1	X	X	X	X	X	X		DRPC/CME	<i>Indicateurs de suivi en retour presse et com digitale.</i>	En cours	Le projet de création du nouveau magazine externe a été retardé en raison de la pandémie. Fin 2022 la maquette est élaborée et le premier numéro prévu mi 2023.

Principes	Actions	Échéance initiale	2023 S2	2024 S1	2024 S2	2025 S1	2025 S2	2026 S1	Directions Responsables	Indicateurs	Statut de l'action	Commentaires
11 - Systèmes d'évaluation	<i>28. Mener une réflexion sur l'évaluation des activités scientifiques à l'échelle d'une équipe (Unité, équipe projet).</i>	2022 T4					X		DRPC	<i>Note de faisabilité.</i>	Prolongée	Les évaluations menées dans le nouveau cadre du processus M4 sont des bilans à l'échelle de projets qui peuvent être élargis à des thématiques à l'échelle des programmes scientifiques mais ne portent pas sur les personnes. Pour le prochain COMP 23 - 27 un objectif d'évaluation de la performance scientifique sera étudié et mis en place. C'est un sujet neuf avec peu de références nationales ou internationales. A repositionner dans le prochain plan d'actions
12 - Recrutement	<i>29. 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>	2021 T4			X				DRH/DG/DRPC	<i>Document de synthèse des besoins de compétences scientifiques. Validation en CODIR et processus de suivi.</i>	En cours	Etude lancée en 2021 qui propose l'implémentation d'une solution logicielle spécialisée dans la gestion des compétences. En parallèle, un nouveau référentiel des compétences techniques et scientifiques cohérent avec les référentiels européens est en cours d'élaboration. Cette action est en cohérence avec l'objectif du COMP 23-27 de veiller au maintien et au renouvellement des compétences et sera à compléter pour le prochain plan d'actions. Action liée à l'action 36.
13 - Recrutement (publication des postes)	<i>31. Publier l'intégralité des postes externes de scientifiques en français et en anglais sur EURAXESS et d'autres portails internationaux (Nature Jobs, ResearchGate...).</i>	2021 T1	X	X	X	X	X	X	DRH	<i>% de postes sur EURAXESS.</i>	Réalisée à reconduire périodiquement	Tous les postes scientifiques publiés en externe sont visibles sur Euraxess Nouveaux job boards mis en place en mai 2022, pour un total d'environ 190 job boards pour diffuser les ouvertures de postes. A renouveler annuellement sur les contrats job board payants.

Principes	Actions	Échéance initiale	2023 S2	2024 S1	2024 S2	2025 S1	2025 S2	2026 S1	Directions Responsables	Indicateurs	Statut de l'action	Commentaires
15 - Transparence	<i>36. 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.</i>	2021 T1				X			DRH/ SG/SI	<i>Publication sur site des tendances de postes disponibles.</i>	En cours	Cette action est liée à l'action 29 et son avancée a donc été stoppée pendant la réalisation d'une étude lancée en 2021, qui propose l'implémentation d'une solution logicielle spécialisée dans la gestion des compétences. En parallèle, un nouveau référentiel des compétences techniques et scientifiques cohérent avec les référentiels européens est en cours d'élaboration. Lorsque la solution logicielle sera mise en place l'identification des tendances des postes disponibles sera actualisée et publiée annuellement. Cette action est en cohérence avec l'objectif du COMP 23-27 de veiller au maintien et au renouvellement des compétences et sera à compléter pour le prochain plan d'actions.
15 - Transparence	<i>38. Insérer sur le site internet du BRGM les informations relatives aux conditions de travail et le fonctionnement de l'établissement.</i>	2021 T1	X	X	X	X	X	X	DRH/ COM	<i>Informations sur le site internet.</i>	Réalisée à reconduire périodiquement	Publication sur le site internet d'un ensemble de conditions de travail : sites de travail, politique égalité, diversité, programme d'intégration, formation... pages Recrutement et carrières

Principes	Actions	Échéance initiale	2023 S2	2024 S1	2024 S2	2025 S1	2025 S2	2026 S1	Directions Responsables	Indicateurs	Statut de l'action	Commentaires
			X			X						
15 - Transparence	<i>39. 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>	2021 T3	X						DRH	<i>Processus publié dans un endroit visible et facile d'accès du site BRGM.</i>	En cours	La méthode de travail du processus de recrutement a été entièrement revue pour s'adapter aux exigences OTM-R et intégrée dans le système de management de la qualité. Des extraits choisis et pertinents sont publiés sur le site du BRGM. (page Travailler au BRGM)
22 - Reconnaissance de la profession	<i>48. 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>	2022 T2				X			DNG/ SG/SI	<i>Mise en place de l'annuaire augmenté</i>	Prolongée	Une étude a été lancée en 2021 qui propose l'implémentation d'une solution logicielle spécialisée dans la gestion des compétences. En parallèle, un nouveau référentiel des compétences techniques et scientifiques cohérent avec les référentiels européens est en cours d'élaboration. La mise en place de ces outils permettra de disposer des informations portant sur les compétences et l'expérience scientifique et technique de chaque chercheur du BRGM.
23 - Environnement de la recherche	<i>51. Doter les plateformes scientifiques (plateformes PLAT'INN, PRIME, Géothermie...) d'une gouvernance et de feuilles de routes scientifiques.</i>	2023 T1		X		X		X	DRPC/DO	<i>Feuille de route par plateforme.</i>	En cours	L'action a été engagée très récemment en début 2023, Les plateformes scientifiques sont encore très récentes et atteignent la maturité suffisante pour l'exercice des feuilles de routes commun à toutes les entités de l'établissement. Il s'agit d'un objectif intégré au prochain COMP 23-27 et qui se poursuivra donc dans le prochain plan d'action.

Principes	Actions	Échéance initiale	2023 S2	2024 S1	2024 S2	2025 S1	2025 S2	2026 S1	Directions Responsables	Indicateurs	Statut de l'action	Commentaires
23 - Environnement de la recherche	<i>52. 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>	2023 T2		X		X		X	DRPC	<i>Bilan annuel et analyse de la participation aux différentes initiatives d'Horizon Europe.</i>	En cours	Un bilan annuel est présenté au Conseil Scientifique qui est un comité extérieur au BRGM. En interne, un reporting et un accès aux données est encore à mettre en place sur l'intranet. Un contrat d'assistance permet la mise en oeuvre d'une aide effective sur les aspects administratifs et d'ingénierie financière.
26 - Financement et salaires	<i>58. Dans le salaire d'embauche de postes débutants, valoriser l'expérience déjà acquise par le diplômé de doctorat Bac+8.</i>	2021 T2	X						DRH	<i>Publication des salaires d'embauche en fonction des diplômes.</i>	En cours	Les statistiques de rémunération ont été publiées en interne. Le diplôme de doctorat qui correspond à Bac + 8 est correctement valorisée dans les salaires d'embauche mais ce n'est pas encore explicitement publié sur le site intranet.
28 - Développement de carrière	<i>64. Intégrer au livret d'accueil des nouveaux embauchés, les possibilités d'évolution de carrière et de construction de parcours professionnel.</i>	2022 T2	x						DRH	<i>Publication nouvelle version</i>	En cours	Le livret d'accueil des nouveaux embauchés a été revu en profondeur. Les éléments exposant les possibilités d'évolution et de construction de parcours professionnels ont été intégrés.

Principes	Actions	Échéance initiale						Directions Responsables	Indicateurs	Statut de l'action	Commentaires
		2023 S2	2024 S1	2024 S2	2025 S1	2025 S2	2026 S1				
29 - Valorisation de la mobilité	<i>66. 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>	2022 T4		X				DRH	<i>Négociation réalisée</i>	En cours	Les négociations prévues en 2022 ont été reportées pour des raisons de calendrier social trop chargé. Elle sont programmées pour 2023.
29 - Valorisation de la mobilité	<i>67. 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>	2022 T4				X		DRH	<i>Nombre de mobilités de chercheurs/an</i>	Prolongée	Action retardée car si l'établissement souhaite encourager les mobilités de type mises à disposition et les échanges de chercheurs entre laboratoires scientifiques la pandémie a été un frein fort à la mise en place d'une politique mobilité. La perte du label Carnot a fortement réduit les crédits affectés aux mobilités des chercheurs. L'action sera déployée sur le plan d'actions révisés en tenant compte aussi du développement du télétravail qui pourrait permettre des échanges entre établissements et laboratoires plus intenses avec les besoins en mobilité physique réduits en particulier sur le territoire métropolitain.
33 - Enseignement	<i>71. Réviser une stratégie de positionnement de BRGM Campus avec un modèle économique adapté.</i>	2021 T2			X			DRPC	<i>Publication de la politique sur le site du BRGM.</i>	Prolongée	Les objectifs du plan d'actions ont été priorisés en fonction des nécessités de l'établissement et l'engagement de renouvellement de la politique de formation du BRGM a été reporté pour l'exercice du nouveau COMP 2023-2027. Il s'agira de renforcer la place de la formation au sein de l'établissement et plus particulièrement de revoir les stratégies de formation initiale, d'intervention en enseignement supérieur sur les thématiques clefs du BRGM et d'assurer un suivi annuel des actions. Les actions 71 et 72 sont donc à poursuivre pour le plan d'actions révisé.

Principes	Actions	Échéance initiale	2023 S2	2024 S1	2024 S2	2025 S1	2025 S2	2026 S1	Directions Responsables	Indicateurs	Statut de l'action	Commentaires
33 - Enseignement	<i>72. 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>	2022 T2					X		DRPC	<i>Identification des partenaires et enseignements stratégiques.</i>	Prolongée	Les objectifs du plan d'actions ont été priorisés en fonction des nécessités de l'établissement et l'engagement de renouvellement de la politique de formation du BRGM a été reporté pour l'exercice du nouveau COMP 2023-2027. Il s'agira de renforcer la place de la formation au sein de l'établissement et plus particulièrement de revoir les stratégies de formation initiale, d'intervention en enseignement supérieur sur les thématiques clefs du BRGM et d'assurer un suivi annuel des actions. Les actions 71 et 72 sont donc à poursuivre pour le plan d'actions révisé.
34 - Plaintes et recours	<i>74. Nommer un médiateur</i>	2021 T2		X					DRPC	<i>Nomination du médiateur</i>	Prolongée	Le BRGM accuse du retard sur ce domaine et vient d'engager des actions pour mettre en place une nouvelle gouvernance pour veiller à l'intégrité scientifique et plus largement aux aspects déontologie et anti corruption. La nomination d'un-e référent-e s'inscrira dans cette action.
35 - Participation aux organes de décision	<i>75. 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>	2021 T4					X		DRPC	<i>Recensement et analyse annuelle des participations</i>	Prolongée	Action qui demande à arrêter une méthodologie de recueil de l'information au niveau de l'établissement avec une capitalisation des données annuelles. Sera repris dans le plan suivant sous l'angle de suivi des marqueurs de performance scientifique (COMP 23-27). (cf action 20)

Principes	Actions	Échéance initiale	2023 S2	2024 S1	2024 S2	2025 S1	2025 S2	2026 S1	Directions Responsables	Indicateurs	Statut de l'action	Commentaires
38 - Développement professionnel continu	<i>82. 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>	2023 T1		X		X		X	DRH	<i>Chapitre spécifique intégré dans le plan et le bilan de formation annuels.</i>	En cours	Cette action est prête à être finalisée dès la mise en place complète en 2023 de la nouvelle carte des emplois qui permettra d'individualiser la population de chercheurs et d'experts scientifiques et techniques du BRGM.
39 - Accès à la formation à la recherche et au développement continu	<i>83. 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>	2021 T4	X						DRH	<i>Etude réalisée Oui/Non</i>	En cours	Les possibilités pour les chercheurs de suivre des enseignements universitaires sont en place au BRGM en particulier pour acquérir de nouvelles compétences. Une note est en cours de rédaction pour expliquer clairement les dispositifs existants et sera publiée en interne.
40 - Supervision	<i>86. 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>	2022 T1				X			DRPC/DRH	<i>Publication des rôles et responsabilités des mentors ainsi que des moyens mis à disposition.</i>	En cours	L'action a débuté par une mise en place au cas par cas d'un accompagnement des jeunes chercheurs par des chercheurs expérimentés en particulier pour le soutien aux HDR et aux montages de projets complexes. La pratique de mentoring doit être étendue et formalisée pour être différenciée des actions de compagnonnage et de formation. A poursuivre dans le plan d'action révisé.

Principes	Actions	Échéance initiale	2023 S2	2024 S1	2024 S2	2025 S1	2025 S2	2026 S1	Directions Responsables	Indicateurs	Statut de l'action	Commentaires
40 - Supervision	<i>87. Enrichir l'offre de formation sur les aspects mentoring, pédagogie pour l'encadrant – intégrer au catalogue des formations.</i>	2022 T3					X		DRPC/DRH	<i>Ajouts au Catalogue de Formation</i>	Prolongée	Action chronologiquement postérieure à l'action de définition du mentoring (action 86)
02 - Principes éthiques	<i>88. Mettre en place d'un nouveau dispositif pour veiller à l'intégrité scientifique et plus largement aux aspects déontologie et anti corruption.</i>				X				DG	<i>Approbation et bilan du dispositif</i>	Nouvelle action	Le BRGM accuse du retard sur ce domaine et vient d'engager des actions pour mettre en place une nouvelle gouvernance pour veiller à l'intégrité scientifique et plus largement aux aspects déontologie et anti corruption. La nomination d'un-e référent-e (action 74) s'inscrira dans la réalisation de cette action.
02 - Principes éthiques	<i>89. Formaliser une procédure qui permet le recueil et le traitement des signalements concernant les écarts à l'éthique et à la déontologie de la recherche</i>				X				DG	<i>Procédure écrite et diffusée</i>	Nouvelle action	Cette action vient en complément de la mise en place du dispositif pour veiller à l'intégrité scientifique et à la déontologie de la recherche.

Principes	Actions	Échéance initiale	2023 S2	2024 S1	2024 S2	2025 S1	2025 S2	2026 S1	Directions Responsables	Indicateurs	Statut de l'action	Commentaires
06 - Redevabilité (bon usage des fonds publics, responsabilité envers la société, transparence des données)	<i>90. Partager les résultats scientifiques obtenus dans le cadre du M4</i>				X				DRPC	<i>Mise à disposition des fiches bilan sur Ariane Next</i>	Nouvelle action	Action qui s'inscrit dans la mise en œuvre du processus de programmation scientifique sur ressources propres (M4) pour une évaluation et un retour d'expérience du processus.
07 - Bonnes pratiques dans le secteur de la recherche (santé et sécurité, protection des données et mesures de confidentialité,...)	<i>91. Déploiement d'une politique de gestion des échantillons</i>					X			DNG/ SG/SI	<i>Publication et suivi d'un plan d'actions</i>	Nouvelle action	Des actions localisées dans les directions mais pas d'homogénéisation au niveau de l'établissement
08 - Diffusion et exploitation des résultats	<i>92. Concrétisation du pôle innovation ; accroissement de la visibilité du processus complet d'innovation en interne et en externe.</i>			X		X		X	DICI	<i>Pages dédiées à l'innovation sur sites internet et intranet BRGM ; Indicateur chiffré : nombre d'entités avec lesquelles le BRGM collabore</i>	Nouvelle action	La création du pôle innovation demande à être concrétisée. Les processus et actions seront rendues visibles dans des pages dédiées en interne et en externe. Les résultats seront mesurés à l'aide d'un indicateur.

Principes	Actions	Échéance initiale	2023 S2	2024 S1	2024 S2	2025 S1	2025 S2	2026 S1	Directions Responsables	Indicateurs	Statut de l'action	Commentaires
08 - Diffusion et exploitation des résultats	93. Réflexion sur les indicateurs concernant la diffusion des résultats scientifiques (publiants, comptes ORCID, review papers...) : intégration ou modification des indicateurs les plus pertinents.					X			HRS4R Project leader	Publication des indicateurs pertinents	Nouvelle action	Cette action permettra pour objectif de pérenniser l'existence d'indicateurs fiables et pertinents
10 - Non-discrimination	94. Organiser 1 fois par an une conférence fédératrice sur les questions de diversité et du mieux vivre ensemble			X		X			DRH/DG/DRPC	Nombre de participants et sujets de conférences réalisés	Nouvelle action	Une conférence de sensibilisation sur : Neurodiversité, profils atypiques et hauts potentiels intellectuels : les clés de mieux vivre au travail a été réalisée le 21 mars 2023 à la communauté du BRGM qui a obtenu une audience très forte (331 participants). Ce type d'action est à renouveler.
10 - Non-discrimination	95. Renouvellement de l'accord égalité professionnel en 2024				X				DRH	Publication de l'accord et du suivi des indicateurs	Nouvelle action	L'égalité professionnelle reste une action à développer sur le long terme.

Principes	Actions	Échéance initiale	2023 S2	2024 S1	2024 S2	2025 S1	2025 S2	2026 S1	Directions Responsables	Indicateurs	Statut de l'action	Commentaires
11 - Systèmes d'évaluation	<i>96. Mettre en œuvre le système d'évaluation élaboré pour le passage de niveau R2 à R3 et R3 à R4 de la nouvelle carte des emplois scientifiques avec comité des carrières élargi et/ou comité externe</i>						X		DRH	<i>Nombre de passage par niveaux par an selon la nouvelle procédure</i>	Nouvelle action	Action en continuité de l'action 63 pour la mise en œuvre de la nouvelle carte des emplois scientifiques et techniques
23 - Environnement de la recherche	<i>97. Préparer en collectifs un plan d'occupation des locaux respectueux de l'environnement de travail des salariés et environnementalement responsable</i>					X		X	DG/SG	<i>Pourcentage des étages et bâtiments ayant fait l'objet d'une rénovation selon la procédure d'élaboration collective.</i>	Nouvelle action	La rénovation thermique des bâtiments doit s'accompagner d'une réaffectation des espaces de travail respectueux des besoins des salariés pour exercer leurs fonctions dans les meilleures conditions
26 - Financement et salaires	<i>98. Publier en interne les référentiels utilisés pour la rémunération</i>			X		X		X	DRH	<i>Publication sur l'intranet des référentiels</i>	Nouvelle action	Publication annuelle du référentiel salarial sur intranet

Principes	Actions	Échéance initiale	2023 S2	2024 S1	2024 S2	2025 S1	2025 S2	2026 S1	Directions Responsables	Indicateurs	Statut de l'action	Commentaires
						X						
38 - Développement professionnel continu et 39 - Accès à la formation à la recherche et au développement continu	<i>99. Initier un parcours de formation "recherche" comportant plusieurs modules pour accompagner les jeunes chercheurs dans leur cursus</i>					X			DRH/DRPC	<i>Nombre de participants intégrés dans le cursus</i>	Nouvelle action	Programmation d'une nouvelle action pour créer et mettre en œuvre un parcours de formation "recherche" comportant plusieurs modules pour accompagner les chercheurs dans l'exercice de leurs fonctions et favoriser le développement des compétences et savoir-faire nécessaires pour leur évolution de carrière.
08 - Diffusion et exploitation des résultats	<i>100. Réalisation d'un concours de Startup</i>		X						DICI	<i>Evènement réalisé.</i>	Nouvelle action	Création d'un évènement sous forme de concours de start-up
01 - liberté de recherche	<i>101. Mettre en place une méthodologie de travail qui permettent de mieux intégrer les publications dans les projets</i>			X					DRPC	<i>Groupe de travail sur la problématique des publications; relevé de propositions</i>	Nouvelle action	L'objectif est de trouver des compromis acceptables pour favoriser les publications tout en tenant compte des limites organisationnelles et budgétaires du BRGM.

Principes	Actions	Échéance initiale	2023 S2	2024 S1	2024 S2	2025 S1	2025 S2	2026 S1	Directions Responsables	Indicateurs	Statut de l'action	Commentaires
11	102. Réfléchir à l'opportunité et aux modalités d'un rapport d'activité périodique pour le personnel scientifique pour valoriser la diversité de leurs travaux. (publications, montage et conduite des projets)							X	DRPC/DRH	Mise en place d'un rapport d'activité périodique	Nouvelle action	Toutes les contributions du personnel scientifique et technique devraient être reconnues et valorisées pour enrichir le parcours professionnel de chacun.
10 - non-discrimination et 14 - Sélection	103. Renforcement de la sensibilisation des jurys à l'aide de MOOC. En plus de la formation des jurys				X			X	DRH	Nombre de jury ayant visionné les MOOC	Nouvelle action	L'objectif est d'augmenter la sensibilisation des jurys à la non-discrimination et de vérifier la bonne acquisition des principes

3.2 Checklist OTM-R 2023

	Ouvert	Transparent	Basé sur le mérite	Répondre: ++ Oui, complètement +/- Oui substantiellement -/+ Oui partiellement - Non	Indicateurs suggérés (ou forme de mesure)
Système OTM-R					
1. Avons-nous publié une version de notre politique OTM-R en ligne (en français et en anglais)?	x	x	x	+/-	La méthode de travail du processus de recrutement a été entièrement revue pour s'adapter aux exigences OTM-R et intégrée dans le système de management de la qualité. Des extraits choisis et pertinents sont publiés sur le site du BRGM. (page Travailler au BRGM)
2. Avons-nous un guide interne établissant des procédures et des pratiques CLAIRES en matière d'OTM-R pour tous les types de postes?	x	x	x	++	La méthode de travail est en place depuis février 17, 2020. Elle a été adaptée et complétée pour prendre en compte les principes et règles de l'OTM-R. Elle est intégrée au système de management de la Qualité et donc dans un processus d'amélioration permanent.
3. Est-ce que toutes les personnes impliquées dans le processus sont suffisamment formées dans le domaine de l'OTM-R ?	x	x	x	++	Une formation des jurys créée et finalisée en 2022. Elle comprend la formation à l'OTM-R, à la non-discrimination, à la sensibilisation aux parcours atypique. 33 salariés formés en 2023. 2 sessions prévues en 2023.
4. Utilisons-nous (suffisamment) les outils de recrutement électronique?	x	x		++	Tous les postes scientifiques publiés en externe sont visibles sur Euraxess. La chaîne de recrutement par mobilité interne est entièrement dématérialisée au sein de l'établissement. Le site emploi du BRGM est dématérialisé et accessible en français et en anglais.
5. Avons-nous un système de contrôle de la qualité pour OTM-R en place?	x	x	x	++	La procédure de recrutement qui intègre les principes de l'OTM-R finalisée en 2023 est publiée dans le système de management de la qualité.
6. Notre politique actuelle d'OTM-R encourage-t-elle les candidats externes à postuler?	x	x	x	++	(Recrutement et carrières BRGM)

	Ouvert	Transparent	Basé sur le mérite	Répondre: ++ Oui, complètement +/- Oui substantiellement -/+ Oui partiellement - Non	Indicateurs suggérés (ou forme de mesure)
7. Notre politique actuelle d'OTM-R est-elle conforme aux politiques visant à attirer des chercheurs de l'étranger?	x	x	x	++	Afin de faciliter les démarches des candidats étrangers souhaitant venir travailler en France, des informations ont été publiées sur le site BRGM pour guider les candidats étrangers vers les sites officiels qui permettent les démarches administratives en langue anglaise et autres langues étrangères. (Nous rejoindre : opportunités d'emploi et processus de recrutement BRGM)
8. Notre politique actuelle d'OTM-R est-elle conforme aux politiques visant à attirer les groupes sous-représentés?	x	x	x	++	Au BRGM, l'indice d'égalité hommes-femmes prévu par la loi du 5 septembre 2018 sur la liberté de choix dans les carrières professionnelles, a obtenu la note de 93/100 en 2022. . En 2021, le BRGM a reçu le prix #activateur_de_progres de l'Agefiph pour son action en faveur du maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap à travers leur aménagement de poste. Des actions de sensibilisation à la diversité et aux handicaps sont menées très régulièrement.
9. Notre politique actuelle d'OTM-R est-elle conforme aux politiques visant à offrir des conditions de travail attrayantes aux chercheurs?	x	x	x	++	Les conditions de travail, d'évolution de carrières, les métiers au sein de l'établissement sont publiées sur le site internet et facilement accessibles. Des livrets d'accueil explicatifs sont distribués aux nouveaux embauchés et accessibles en interne.
10. Avons-nous les moyens de contrôler si les chercheurs les plus appropriés postulent?				+/-	Des fiches de postes sont rédigés pour chaque recrutements. Une étude annuelle est réalisée sur les recrutements faits, les personnes, leur rémunération et leur diplôme.
Phase de publicité et d'application					
11. Avons-nous des directives ou des modèles clairs (par exemple, EURAXESS) pour les fiches de postes ?	x	x		++	Documents présentant les missions du poste : activités, compétences et qualités requises, formation souhaitée, expérience recherchée, caractéristiques du contrat (type, date d'entrée en fonction, lieu de travail), positionnement sur la carte des emplois.

	Ouvert	Transparent	Basé sur le mérite	Répondre: ++ Oui, complètement +/- Oui substantiellement -/+ Oui partiellement - Non	Indicateurs suggérés (ou forme de mesure)
12. Incluons-nous dans l'offre d'emploi des références/liens vers tous les éléments prévus dans la section pertinente de la boîte à outils? [voir chapitre 4.4.1 a)]	x	x		++	Dans la description de poste, les conditions de travail, l'évolution de carrière et les perspectives d'évolution sont précisées
13. Utilisons-nous pleinement EURAXESS pour nous assurer que nos postes vacants dans le domaine de la recherche atteignent un public plus large?	x	x		++	Tous les postes scientifiques publiés en externe sont visibles sur Euraxess. Nouveaux job boards mis en place en mai 2022, pour un total d'environ 190 job boards pour diffuser les ouvertures de postes.
14. Utilisons-nous d'autres outils d'affichage d'emploi?	x	x		++	Nous mesurons l'efficacité de la contribution de chaque canal de sourcing (site publicitaire, outils de sourcing, réseaux sociaux professionnels, etc.). Nous diffusons sur les sites les plus appropriés par rapport au type de poste ciblé (190 sites). S'adapter au marché, diffuser sur les bons canaux par rapport au type de poste à pourvoir afin de diffuser les offres le plus largement possible et de cibler les talents les plus qualifiés. Salons d'emplois, géologia, pollutec..)
15. Maintenons-nous le poids administratif au minimum pour le candidat? [voir chapitre 4.4.1 b)]	x			++	Le Responsable des Ressources Humaines accueille la personne recrutée et procède aux formalités administratives nécessaires et à la remise du kit livrets de bienvenue. Elle assure le suivi administratif du dossier jusqu'à la paie.
Phase de sélection et d'évaluation					
16. Avons-nous des règles claires régissant la nomination des comités de sélection? [voir chapitre 4.4.2 a)]		x	x	++	La composition des comités de recrutement comprend au moins trois membres, dont l'un doit être une femme, représentant les ressources humaines, le service de recrutement et un autre département non impliqué dans le processus de recrutement. Un expert scientifique du domaine fait partie du jury.

	Ouvert	Transparent	Basé sur le mérite	Répondre: ++ Oui, complètement +/- Oui substantiellement -/+ Oui partiellement - Non	Indicateurs suggérés (ou forme de mesure)
17. Avons-nous des règles claires concernant la composition des comités de sélection?		x	x	++	Une procédure de travail intégrée au système de management de la qualité décrit le processus de recrutement et sa mise en œuvre par les différents acteurs impliqués.
18. Les comités sont-ils suffisamment équilibrés entre les sexes?		x	x	++	La composition des jurys assure la présence systématique d'au moins un expert dans le domaine et une représentation hommes-femmes équilibrée selon le domaine de recrutement.
19. Avons-nous des lignes directrices claires à l'intention des comités de sélection qui aident à juger du « mérite » d'une manière qui : conduit à la sélection du meilleur candidat ?			x	++	La méthode de travail décrit les critères selon lesquels les jurys sélectionnent les candidats. Une formation a été créée et mise en place pour s'assurer de l'appropriation des critères et sensibiliser aux biais du recrutement.
Phase de nomination					
20. Informons-nous tous les candidats à la fin du processus de sélection?		x		++	Les candidats finalistes sont informés dans les 7 jours ouvrables suivant leur entretien avec un échange sur leur candidature.
21. Fournissons-nous une explication à posteriori adéquate aux personnes interrogées?		x		++	Le responsable des ressources humaines informe oralement les candidats non retenus dans les 7 jours ouvrables suivant les entretiens et propose un entretien téléphonique.
22. Avons-nous mis en place un mécanisme de traitement des plaintes approprié?		x		++	Le responsable des ressources humaines reçoit systématiquement pour entretien toute personne non sélectionnée parmi les candidats internes. Toutes les personnes ont une réponse par mail et il y a une boîte mail générique par laquelle ils peuvent poser des questions.

	Ouvert	Transparent	Basé sur le mérite	Répondre: ++ Oui, <i>complètement</i> +/- <i>Oui substantiellement</i> -/+ <i>Oui partiellement</i> - Non	Indicateurs suggérés (ou forme de mesure)
Évaluation globale					
23. Avons-nous un système en place pour évaluer si OTM-R atteint ses objectifs?				++	Un contrôle interne régulier, tous les 2 ans, de la cohérence de politique de recrutement avec les principes OTM-R a été inscrit dans la procédure de recrutement finalisée en 2023 et publiée dans le système de management de la qualité..

3.3 Commentaires sur la mise en œuvre des principes OTM-R

Depuis l'obtention du label HRS4R, un certain nombre d'actions ont été mises en place afin d'améliorer la politique OTM-R.

Le processus de recrutement et de mobilité interne était déjà structuré mais la méthode de travail du processus de recrutement a été entièrement revue pour s'adapter aux exigences OTM-R et intégrée dans le système de management de la qualité. Des extraits choisis et pertinents sont publiés sur le site du BRGM. [Nous rejoindre : opportunités d'emploi et processus de recrutement | BRGM](#). Les principaux points d'amélioration sont :

- L'intégration des exigences de l'OTM-R en particulier sur la visibilité internationale tous les postes scientifiques sont publiés sur Euraxess ainsi que sur un large choix d'autres Job boards pour un total de 190 en 2022.
- L'effort sur la constitution et la formation des jurys de recrutements : un expert du domaine est systématiquement présent. Une nouvelle formation a été créée pour former les salariés en charge du recrutement aux critères OTM-R et les sensibiliser à la non-discrimination, la diversité, les CVs atypiques, la mobilité. Les fiches de recrutement ont été revues pour prendre en compte les mobilités et les activités d'enseignement.
- Un effort conséquent a été fait pour la publication sur le site internet des modalités administratives nécessaires pour les candidats étrangers ainsi que des informations pertinentes sur les conditions de travail, de déroulement de la carrière, les métiers de la recherche au BRGM ont été publiées.

Un effort reste à faire concernant la traduction en anglais (en temps réel) des offres d'emploi sur [la page internet dédiée au recrutement](#). En l'absence d'un service de traduction automatique, les offres ne sont pas systématiquement publiées en français et en anglais, mais la diffusion des offres d'emploi ne doit en aucun cas être bloquée en raison des délais de traduction.

La démarche OTM-R a été incluse dans le système de management de la qualité et intègre donc les processus d'audit et de révision permettant un suivi régulier de sa mise en œuvre.

Un audit interne sera lancé en 2023 sur l'ensemble du processus de recrutement dans le but de l'améliorer et de pouvoir recruter efficacement plus de salariés pour assurer le maintien et le renouvellement des compétences scientifiques et techniques au sein du BRGM.

Un accord égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sera renégocié en 2024. Le BRGM a pour objectif d'augmenter la participation des femmes aux postes de management scientifiques et hiérarchiques pour lesquels des difficultés d'accès sont encore perceptibles pour les femmes.

Le BRGM s'associe à la « Charte du recruteur citoyen » depuis 2019 avec la Jeune Chambre économique française : reconnaître l'ensemble des compétences, les savoir-être et savoir-faire acquis lors d'expériences bénévoles, de volontariat et de missions en service civique, dans les politiques de recrutement, de formation continue et de gestion des talents des entreprises.

Plusieurs textes ont enrichi la législation nationale et ont amené le BRGM à adapter sa méthode de recrutement en particulier pour les contrats de mission et postdoctoraux.

4. MISE EN OEUVRE

4.1 Vision globale du processus de mise en œuvre

Une Chargée de mission en développement Ressources Humaines, rattachée hiérarchiquement au Directeur Général Délégué et en lien étroit avec la Direction des Ressources Humaines, a été nommée cheffe de projet HRS4R elle est chargée de piloter l'implémentation du plan d'action HRS4R.

- Organiser et suivre la mise en œuvre des 87 actions du plan initial en lien avec le COPIL.
- Accompagner les unités responsables chargées de mettre en place les actions correctives identifiées dans le diagnostic.
- Réaliser l'auto-évaluation de 2023 et piloter la révision du plan action initial ; assurer la rédaction et le suivi des rapports et plans révisés auprès de la commission européenne.
- Animer le groupe de travail HRS4R composé de chercheurs R1 à R4.
- Piloter des groupes de travail mis en place dans le cadre de la réalisation des actions.
- Assurer la visibilité de HRS4R au sein du BRGM et/ou des instances extérieures ainsi que du suivi des actions.

Afin de garantir la mise en œuvre du processus, un comité de suivi (COPIL) et un groupe de travail HRS4R suivent régulièrement les actions et leurs résultats par rapport aux objectifs fixés. Ceci fait partie d'un processus d'amélioration continue.

- Le comité de pilotage (COPIL), est composé comme suit : la Présidente Directrice Générale (jusqu'au 31 mars 2023), le Directeur Général Délégué - Directeur Scientifique, la Directrice des Ressources Humaines, le Directeur de la Recherche, des programmes scientifiques et de la Communication. Il a pour vocation de prendre des décisions sur des propositions de modification du plan d'action, de valider les livrables et d'être force de proposition pour des nouvelles actions à mettre en place. La cheffe de projet échange régulièrement avec tous les membres du COPIL. Il se réunit formellement pour approuver le plan d'action révisé.
- Un groupe de travail composé de 7 chercheurs femmes et hommes représentatif des niveaux R1 à R4 ainsi que de 3 personnes en appui à la recherche (Ressources humaines, Service audit – qualité) et de la cheffe de projet. Il a pour rôle le suivi du plan d'action pour évaluer la pertinence des avancées, proposer de nouvelles orientations et actions, participer à l'élaboration d'une nouvelle enquête. Etre un reflet de l'avis des chercheurs dans l'appropriation des nouvelles mesures mises en place en raison de HRS4R et un conseil pour la communication autour des actions. Il s'est réuni 8 fois depuis le dépôt du plan d'action en juin 2020. Des comptes rendus sont diffusés au COPIL.

La première année a été consacrée au lancement de la réalisation des actions auprès des pilotes (Unités Responsables) ainsi désignées dans le plan initial qui doivent mettre en œuvre les actions et les indicateurs. En particulier, plusieurs tableaux de bord ont été mis en place pour permettre une meilleure compréhension des actions à l'aide d'une vue d'ensemble des 87 actions et faciliter leur suivi et la communication.

De nombreuses réorganisations internes ont modifié les unités. Les responsabilités ont alors été redistribuées à l'intérieur de 2 directions en charge de la quasi-totalité des actions : DRPC et DRH dont plusieurs en commun. Un suivi régulier a été mis en place dans chacune des équipes tous les 2 à 3 mois pour DRH, plus espacées pour DRPC sous forme de réunions pour faire le point sur chaque action avec des comptes rendus relatant les avancées, les retards, les difficultés rencontrées et les solutions avancées. Des réajustements du calendrier ont été effectués au plus près des moyens des équipes de réalisation. Ces comptes rendus sont diffusés au Copil. Des suivis ponctuels sur certaines actions sont effectués à la demande pour coordonner plusieurs acteurs par exemple ou assurer une communication entre Direction....

Un espace teams a été créé pour le projet HRS4R permettant de rassembler en un seul endroit les échanges, documents, rapports d'avancement, bilans et présentations. La création d'un groupe de travail est accompagnée par celle d'un canal spécifique. Le site est géré par la Cheffe de projet.

Un espace transverse du réseau intranet est consacré à HRS4R, sur laquelle toute la démarche de labellisation est décrite, archivée et mise à jour au fur et à mesure de l'avancement du plan d'action. Le tableau de bord de suivi des actions est publié tous les 4 mois sur l'intranet et la page HRS4R est mise à jour avec un texte relatant les avancées du plan. Les indicateurs chiffrés sont également publiés sur cet espace et mis à jour annuellement.

Une communication est faite à l'ensemble du personnel tous les 4 mois dans l'hebdomadaire d'informations du BRGM et renvoie sur la page intranet.

Une page web « labellisation HRS4R » sur le site BRGM a été dédiée à la labellisation [Labellisation HRS4R | BRGM](#). Une actualité lui a été consacrée lors de l'obtention du label. [RH et recherche : le BRGM obtient la labellisation européenne HRS4R | BRGM](#)

Des actions dont le résultat est une procédure, une note de service, une méthode de travail sont maintenant intégrés dans le système de management de la qualité et sont des procédures pérennes de l'établissement. Le SMQ, certifié ISO9001, prévoit des audits internes et externes réguliers des documents et procédures il s'agit comme HRS4R d'un processus d'amélioration continu pour lequel le BRGM est régulièrement audité et sa certification renouvelée. C'est le cas par exemple pour la méthode de travail du recrutement, pour les chartes des doctorants et postdoctorants, pour le processus de programmation de la recherche sur fonds propres, pour les formulaires des entretiens d'évaluation.

4.2 Comment avez-vous préparé l'auto-évaluation du plan d'actions ?

L'autoévaluation du plan d'action du projet a démarré en fin 2022 avec des points d'étape auprès de chaque Direction en charge des actions.

Les échanges ont porté sur l'état d'avancement des actions et leurs propositions pour de nouvelles actions ainsi que les ajustements à réaliser afin de construire le plan d'action révisé pour les 3 prochaines années. Les preuves démontrant la bonne réalisation des actions afin de garantir la traçabilité de chaque étape ont été recueillies tout au long du processus.

Le groupe de travail a donné son avis sur chaque action réalisée, en cours, à prolonger et les nouvelles actions proposées. Il a lui-même fait de nouvelles propositions.

Un nouveau sondage annoncé lors du dépôt du dossier de labellisation avait été prévu pour 2022 mais le résultat des actions réalisées n'est pas suffisamment visible pour l'ensemble du personnel en particulier pour celles qui ont un fort impact sur le personnel comme par exemple la réforme complète de la stratégie scientifique ou la refonte de la carte des emplois. Il a donc été décidé de reporter le questionnaire au second semestre 2023 pour disposer de résultats probants et exploitables.

Le rapport final d'autoévaluation, le plan d'action révisé ainsi que le calendrier réactualisé à venir ont validés le 13 juin 2023 par le COPIL.

4.3 Comment avez-vous impliqué la communauté scientifique, vos principales parties prenantes, dans le processus de mise en œuvre ?

La communauté de recherche a été régulièrement informée des avancées du plan d'actions par une communication interne : publication tous les 4 mois dans le bulletin d'information du BRGM du tableau de bord des actions, par la mise à jour de la page dédiée sur intranet.

Des débats ont été tenus dans l'instance sociale (CSE) intégrant des personnels scientifiques, sur plusieurs actions du plan telles que le processus de programmation scientifique sur ressources propres, la refonte de la carte des emplois, les conditions de travail (télétravail, CDI de mission). La mise en place du GEP a été largement communiqué en interne et rendu visible sur le site internet pour faciliter le montage des projets européens.

La démarche HRS4R et son avancement a été présenté au Comité scientifique du BRGM (instance externe de consultation) pour avis en mars 2023. Le comité a souligné l'importance et la qualité de la démarche entreprise. Il a également formulé des recommandations, notamment sur la meilleure implication des experts scientifiques R4 dans la gouvernance scientifique de l'établissement.

La communication auprès des managers et des salariés a été surtout conduite par l'information sur des actions particulières. En effet le grand nombre d'actions à réalisées rend sa communication auprès du personnel complexe. En s'appuyant sur la réalisation et la mise en œuvre des actions qui ont un fort impact pour le personnel dans le cadre de HRS4R il est ainsi possible d'intéresser chaque bénéficiaire à l'ensemble de la démarche et de diffuser son sens et ses objectifs. C'est une démarche qui doit s'inscrire dans le temps et qui sera à amplifier pour le plan d'actions révisé.

Elle sera à nouveau questionnée sur sa perception des améliorations apportées par les actions HRS4R dans l'année 2023.

L'avancement des actions a fait l'objet de plusieurs présentations devant les instances décisionnaires, politiques, managériales et sociales du BRGM : Les avancées du plan d'actions ainsi que le détail d'une action particulièrement structurante pour le personnel (refonte de la carte des emplois) ont été présentées à diverses instances internes et externes : Comité Directeur (13/04/22), Management élargi (mars 2023), Comité Social et Economique (03 et 09 2022), Comité Scientifique (23/03/23), Comité de la Recherche et de l'Innovation (10/01/2023). Leurs avis sont pris en compte pour l'élaboration du plan d'actions révisé.

4.4 Disposez-vous d'un comité de mise en œuvre et/ou d'un groupe de pilotage qui supervise régulièrement les progrès ?

Voir point 4.1 pour la description des comités de suivi.

Lors de la phase initiale, un panel de chercheurs volontaire avait contribué à la Gap Analysis et à la définition d'objectifs du premier plan d'action. Ils ont été reconduit dans le groupe de travail de suivi du plan d'actions.

Pour plus de souplesse et d'efficacité le suivi de la mise en œuvre a été assuré par la mise en place d'équipes dans les 2 Directions en charge de la quasi-totalité des actions (DRPC et DRH). Elles ont été en charge de la réalisation technique et du respect du calendrier. Les actions se rapportant à la checklist OTM-R sont particulièrement suivie auprès de la DRH et font l'objet d'une attention particulière.

Le COPIL est tenu informé de l'avancée des actions, des freins et des retards en permanence que ce soit par les comptes rendu des différents comités et groupes de travail. Il sollicite régulièrement la cheffe de projets pour des communications auprès des instances extérieures au BRGM.

4.5 Les politiques organisationnelles sont-elles alignées sur la HRS4R ? Par exemple, la HRS4R est-elle reconnue dans la stratégie de recherche de l'organisation, dans la politique générale des ressources humaines ?

Dès le début de la démarche de labellisation, le BRGM est en cohérence avec le contrat d'objectifs et de performance (COP) qui traduit une vision partagée par l'État et l'établissement public pour la mise en œuvre de ses orientations stratégiques. Il a guidé l'action du BRGM pour la période 2018-2022. L'obtention du label européen HRS4R était déjà un objectif affiché du précédent COP 2017-22 et a été identifié comme l'un des principaux objectifs de l'axe 6 "Dynamiser la gouvernance et le pilotage".

La négociation puis la signature en mars 2023 d'un nouveau Contrat d'objectifs, de moyens et de performance (COMP) propose une déclinaison concrète à 5 ans des principales actions et inflexions majeures que le BRGM et ses tutelles souhaitent voir réaliser pour la période 2023-2027. [A new State-BRGM objectives, resources and performance contract | BRGM](#). A nouveau la labellisation HRS4R est au cœur de nombreux objectifs et son renouvellement est l'un des jalons de l'action 3.1.2.

De par sa nature transverse, le plan d'actions devant accompagner la labellisation peut et doit contribuer à la performance du BRGM dans les objectifs et actions du COMP 2023/2027. La HRS4R est reconnue dans l'ensemble de la déclinaison des objectifs du COMP comme on peut le voir sur l'énoncé de quelques objectifs choisis ci-dessous.

Axe 1 – Mener une politique scientifique ambitieuse pour l'acquisition de connaissances nouvelles en vue de pouvoir répondre plus complètement aux enjeux sociétaux.

- Mise en place d'un processus d'évaluation de la valeur ajoutée scientifique et de la performance scientifique.
- Développer une politique de renouvellement et d'évolution des compétences scientifiques ; favoriser le ressourcement et la mobilité des scientifiques du BRGM tout au long de leurs carrières, quels que soient leurs diplômes (techniciens, ingénieurs, docteurs)
- Maintenir l'excellence en recherche en poursuivant l'augmentation du nombre d'HDR et en visant l'équilibre femme-homme.
- Favoriser l'émergence de chercheurs d'envergure internationale pour gagner en visibilité, et faciliter réciproquement l'accueil de chercheurs étrangers de haut niveau en leur proposant un environnement attractif ;
- Renforcer la politique de soutien aux jeunes scientifiques ; Lancement d'un programme postdoctoral ;

AXE 2 – Développer l'impact du BRGM sur la société par sa science, son innovation et son expertise.

- Renforcer le positionnement de l'établissement dans le soutien à l'innovation
- Renforcer la place de la formation au sein de l'établissement et faciliter l'implication des salariés du BRGM dans les formations universitaires et grandes écoles
- Déployer la nouvelle politique de science ouverte de l'établissement

AXE 3 – Un pilotage de l'établissement modernisé et simplifié pour renforcer son modèle économique et ses ressources.

- Développer des parcours professionnels motivants et diversifiés
- Se doter, d'un plan à moyen terme d'analyse et d'évolution des compétences clés
- Promouvoir une politique salariale attractive et équitable pour l'ensemble des salariés
- Progresser sur l'égalité femmes-hommes, notamment dans les postes d'encadrement, et déployer un plan pour l'égalité des genres au BRGM.
- Faire du BRGM un établissement aux meilleurs standards en matière d'éthique, d'intégrité et de déontologie de l'expertise

4.6 Comment votre organisation s'est-elle assurée que les actions proposées seraient mises en œuvre ?

Les actions proposées ci-dessus sont pleinement intégrées dans les actions et jalons du nouveau COMP (2023-27) et donc adopté par le conseil d'administration et signé par les ministres de tutelle. Elles représentent donc un engagement fort de l'établissement au plus haut niveau.

Ces actions reposent également sur une stratégie partagée par les Directions et sont déclinées en objectifs clairs, réalistes et mesurables.

Les actions prévues sont associées à des indicateurs mesurables et leur avancement est sous la responsabilité du pilote de l'action clairement identifié.

Le suivi du plan d'action est réalisé par le chef de projet HRS4R et son avancée publiée tous les 4 mois sur l'intranet pour une mise à disposition de l'ensemble du personnel du BRGM.

Le rendu des livrables associé aux actions est documenté (formulaire, procédure, pages internet et intranet, indicateurs) et évalué par le groupe de travail constitué des chercheurs de niveau 1 à 4 et validé par le COPIL.

Des présentations régulières d'actions impactantes sont faites auprès des instances décisionnaires, politiques, managériales et sociales du BRGM : administrateurs et différents comités scientifiques externes.

Enfin, le questionnaire envoyé aux chercheurs sera un retour intéressant pour connaître le ressenti terrain des salariés et l'efficacité des mesures mises en place selon le plan d'action.

4.7 Comment suivez-vous les progrès (calendrier) ?

Un tableau de bord détaillé des actions comprenant les dates de réalisation et les directions responsables est mis à disposition de l'ensemble des acteurs et du personnel dans la page intranet dédiée.

Plusieurs types de tableaux de bord sont aussi mis à disposition des équipes en charge des actions avec un rappel de l'avancement de chaque action, des retards, des problèmes éventuels rencontrés et de leur solution. Il en résulte un rappel facilement accessible en permanence à chacun des actions à conduire sur du court, moyen et long terme.

Ponctuellement certaines actions demandent la constitution d'un groupe de travail et sont donc suivies avec des modalités particulières sous la responsabilité du chef de projet HRS4R.

4.8 Comment allez-vous mesurer les progrès (indicateurs) en vue de la prochaine évaluation ?

Nous évaluerons pour chaque action son degré de mise en œuvre effective. Pour arriver à ce résultat plusieurs méthodes pourront être déployées :

- S'assurer que les actions terminées sont intégrées à des procédures pérennes de l'établissement en étant incluses dans, par exemple : le SMQ, ou des accords négociés, ou encore des notes de services. Ces systèmes permettent en effet une visibilité des objectifs et un suivi de leur atteinte à moyen terme avec un engagement de la Direction pour les faire respecter. Leur évaluation et la possibilité de revue et d'implémentation d'améliorations est aussi un gage de leur suivi dans le temps.
- Utiliser le questionnaire envoyé aux chercheurs pour estimer le ressenti des améliorations sur le terrain des personnels bénéficiaires du plan d'action.
- Le suivi des indicateurs est régulier, leur mise à jour est annuelle. Une revue de ces indicateurs est nécessaire pour utiliser les plus pertinents.

4.9 Comment prévoyez-vous de vous préparer à l'évaluation externe ?

La période durant laquelle se déroulera la visite sur site est connue à l'avance.

Nous anticipons cette phase dès maintenant en assurant la traçabilité des procédures mises en place et en communiquant auprès des acteurs pilotes des actions sur les implications de cette visite pour le label.

Nous commencerons à préparer cette visite de manière plus approfondie environ 1 an avant avec la mise en place d'un retro planning connu de tous les acteurs concernés.

Le BRGM a une longue expérience du renouvellement de certifications (ISO 9001 (qualité) et ISO 14001 (environnement)). Un service est dédié à la qualité et l'audit au BRGM, depuis l'engagement de la démarche un responsable du service est associé dans le groupe de travail et son expérience dans le suivi des actions, pour leur intégration dans le système de management de la qualité a été très utile et profitable au déroulement du plan d'actions.

Pour la préparation à l'examen interne nous nous appuyerons donc sur le savoir-faire et le retour d'expérience de ce service.

4.10 Remarques/commentaires supplémentaires sur le processus de mise en œuvre proposé

Le calendrier de mise en place du plan d'action a été impacté par le contexte COVID (marqué en 2020 et en 2021) le déroulement du plan d'actions révisé pourrait être impacté par les changements d'équipe de gouvernance et de direction en 2023.

Le BRGM, comme les autres EPIC, ne dispose pas d'une définition de « Chercheurs et assimilés » (personnels ayant une obligation statutaire de recherche). En conséquence, le personnel dédié à la recherche n'est pas comptabilisés de la même façon que dans les autres établissements de recherche comme les Universités. La méthode de calcul du personnel affecté à la recherche est encore en évolution et s'adapte aux exigences des Ministères de Tutelles du BRGM, ce qui entraîne des différences notables entre les chiffres de 2019 et ceux de 2022

5. ANNEXE

5.1 Suivi du plan d'actions 2020 – 2023

Principes	Actions	Échéance initiale	2023 S2	2024 S1	2024 S2	2025 S1	2025 S2	2026 S1	Directions Responsables	Indicateurs	Statut de l'action	Commentaires
01 - liberté de recherche	1. 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, ...	2020 T4	X	X	X	X	X	X	DRPC	<i>Supports de communication des programmes (ordres du jour, compte-rendus) avec soucis de transparence.</i>	Réalisée à reconduire périodiquement	L'agenda ainsi que le lien vers l'espace Teams de chaque programme sont accessibles sur une page Intranet dédiée qui a été réalisée. Elle est mise à jour régulièrement. Les programmes et replay des séminaires sont aussi mis à disposition sur l'intranet. Chaque espace Teams propose des échanges et des documents et est accessible à l'ensemble du personnel. Un webinaire annuel des avancées scientifiques du BRGM a été mis en place en 2021. Le collège d'experts est remplacé par le comité scientifique d'orientation dont la mission est expliquée dans le processus de programmation scientifique (M4).
01 - liberté de recherche	2. Mettre en place un dispositif d'appel à proposition interne bottom up en cohérence avec la stratégie scientifique.	2021 T3							DRPC	<i>Ouverture de l'appel à propositions.</i>	Réalisée	Le processus de programmation scientifique sur ressources propres (M4) a été finalisé. Il a été mis en place en juillet 2021 et le processus complet est implémenté depuis 2022. Le processus fait partie du Système de Management de la Qualité. Il s'agit d'un cycle de programmation qui se déroule avec des étapes d'évaluation des projets existants suivi d'appel à propositions auprès des chercheurs puis de choix en fonction de la stratégie scientifique du BRGM et des ressources financières et humaines, pour aboutir à des notifications de projets.

Principes	Actions	Échéance initiale	2023 S2	2024 S1	2024 S2	2025 S1	2025 S2	2026 S1	Directions Responsables	Indicateurs	Statut de l'action	Commentaires
		2021 T2	2021 T3	2021 T4								
02 - Principes éthiques	3. Faire une communication spécifique interne sur l'éthique et le code de conduite anti-corrupcion du BRGM en s'appuyant sur les documents existants.	2021 T2							SG/RSE	<i>Communication réalisée : Oui/Non.</i>	Réalisée	Le site internet est complet, il est à actualiser régulièrement (Undertakings BRGM). Il donne accès au code de déontologie et à la charte nationale de déontologie des métiers de la recherche (signée en 2018)
02 - Principes éthiques	4. Mettre à disposition une documentation (code et guide de déontologie) visible et facilement accessible sur le site du BRGM	2021 T3							SG/RSE	<i>Documentation publiée sur site</i>	Réalisée	Le référentiel (déontologie, anticorrupcion, intégrité scientifique) est complet et consultable sur intranet. Plusieurs communications ont été réalisées sur différents supports Newsletter du 30/11/20 et du 23/11/20 dans le magazine interne ReporTerre n°40. Le code de conduite anticorrupcion est accessible sur l'intranet. Un indicateur a été ajouté : nombre de personnes formées à la déontologie.
02 - Principes éthiques	5. 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	2021 T4			X				DG	<i>Nombre de scientifiques ayant suivi le module spécifique « déontologie recherche »</i>	En cours	Le module de formation est à refonder selon les résultats des actions 88 et 89.

Principes	Actions	Échéance initiale						Directions Responsables	Indicateurs	Statut de l'action	Commentaires
		2023 S2	2024 S1	2024 S2	2025 S1	2025 S2	2026 S1				
03 - Responsabilité professionnelle	6. Renforcer les travaux d'états de l'artsur financement interne, notamment dans le cadre des projets exploratoires.	2020 T4						DRPC	<i>Ouverture de projets internes sur états de l'art</i>	Réalisée	Dans le cadre du processus de programmation de la recherche sur fonds propres (M4), des projets exploratoires portant sur des travaux d'état de l'artsont ouverts annuellement et la liste communiquée aux salariés.
03 - Responsabilité professionnelle	7. Evaluer la qualité de l'état de l'art dans les propositions de sujets de thèse.	2020 T4						DRPC	<i>Evaluations faites</i>	Réalisée	L'état de l'art est un des aspects obligatoires à développer lors de la soumission d'une proposition de sujet de thèse. Il est évalué selon une procédure du BRGM qui fait participer des examinateurs internes et externes. (méthodes de travail)
03 - Responsabilité professionnelle	8. Rédiger un document pour les demandes d'intervention avec validation et nomination par les RU des intervenants pour les taches souhaitées.	2021 T1						DG	<i>Document rédigé</i>	Abandonnée	Pas de retour souhaité à une pratique qui avait été arrêtée. La simplification administrative souhaitée par le BRGM ne va pas dans le sens de rajouter des formulaires pour chaque action.

Principes	Actions	Échéance initiale	2023 S2	2024 S1	2024 S2	2025 S1	2025 S2	2026 S1	Directions Responsables	Indicateurs	Statut de l'action	Commentaires
		2022 T4	X									
03 - Responsabilité professionnelle	9. Mener une réflexion sur les actions d'état de l'art dans le cadre de la programmation APP : - développer des projets d'états de l'art en APP - Intégrer dans le modèle des rapports APP une section état de l'art.	2022 T4	X						DRPC	<i>Rédaction de propositions issues de l'étude</i>	En cours	Une présentation des principes à mettre en œuvre pour la rédaction d'une offre en R & D pour l'appui aux politiques publiques est en cours de finalisation. Elle intègre en particulier le sujet de l'état de l'art. Elle sera présentée dans un webinaire en 2023.
04 - Attitude professionnelle	10. 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.	2021 T4							DRPC, DF	<i>Logigramme d'un processus programmation de la recherche intégrée au SMQE.</i>	Réalisée	Le processus de programmation de la recherche sur fonds propres (M4) a été créé et mis en place en 2021 le processus complet a été implémenté en 2022. Le logigramme a été intégré au système de management de la qualité en juillet 2022. Deux webinaires par an restituent aux salariés les orientations puis la programmation de la recherche.
04 - Attitude professionnelle	11. 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	2021 T4							DRPC	<i>Logigramme d'un processus programmation de la recherche intégrée au SMQE.</i>	Réalisée	Le processus de programmation de la recherche sur fonds propres (M4) a été créé et mis en place en 2021 le processus complet a été implémenté en 2022. Le logigramme a été intégré au système de management de la qualité en juillet 2022. Deux webinaires par an restituent aux salariés les orientations puis la programmation de la recherche.

Principes	Actions	Échéance initiale	2023 S2	2024 S1	2024 S2	2025 S1	2025 S2	2026 S1	Directions Responsables	Indicateurs	Statut de l'action	Commentaires
06 - Redevabilité (bon usage des fonds publics, responsabilité envers la société, transparence des données)	12. Organiser des revues de projet (Recherche sur fonds propres) qualitatives systématiques en fin de projet (retour d'expérience, valorisation).	2021 T4							DRPC	% de revues de projet	Réalisée	Les revues annuelles de projets ont été réalisées dès 2022 sur tous les projets de recherches sur fonds propres. Des fiches d'évaluation sont systématiquement renseignées permettant le suivi qualitatif des projets ainsi que de leur impact dans la stratégie scientifique du BRGM. Cette revue est étendue à tous les projets de recherche dès 2023.
06 - Redevabilité (bon usage des fonds publics, responsabilité envers la société, transparence des données)	13. Intégrer dans le SMQE un processus de gestion de la chaîne de l'information et des échantillons à l'échelle de l'établissement (référencement, archivage des données et échantillons, ...) et budgéter ce processus.	2022 T4				X			DNG/ SG/SI	Existence de modèles de cahier de laboratoire et de terrain.	Abandonnée	L'action 14 a été suspendue le temps de l'élaboration en 2022 de la politique de science ouverte du BRGM. Cette action est abandonnée car trop imprécise et sans résultats apportant une amélioration nette à la situation actuelle. Elle est remplacée dans le plan d'action révisé par une nouvelle action (voir action 90).
06 - Redevabilité (bon usage des fonds publics, responsabilité envers la société, transparence des données)	14. 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.	2022 T4				X			DNG/ SG/SI	Nombre de cahiers de laboratoire et de terrain accessibles pour les projets de recherche.	Prolongée	Les 4 actions 14 à 16 ont été suspendues le temps de l'élaboration en 2022 de la politique de science ouverte du BRGM. L'ensemble des connaissances et données acquises ou produites par le BRGM pour des actions de recherche ou d'expertise, devra être géré suivant les principes FAIR (Faciles à trouver, Accessibles, Interopérables et Réutilisables) à l'aide d'un processus décrit dans le système qualité du BRGM. Appliquer les principes FAIRs sur le cycle des données depuis l'acquisition des données brutes sur le terrain ou expérimentales et analytiques, jusqu'aux données transformées et résultats numériques. L'ensemble des données produites doit systématiquement faire l'objet d'une description et d'une sauvegarde dans les plateformes numériques du BRGM afin d'en permettre des réutilisations ultérieures. En tant qu'établissement public de recherche, le BRGM a la responsabilité de garantir la préservation et l'absence de compromission des données sur le long terme. Cette politique sera

Principes	Actions	Échéance initiale	2023 S2	2024 S1	2024 S2	2025 S1	2025 S2	2026 S1	Directions Responsables	Indicateurs	Statut de l'action	Commentaires
												donc mise en oeuvre dans le cycle suivant du plan d'actions HRS4R avec des objectifs à reformuler pour être aussi cohérent avec les objectifs du COMP 23-27 sur le déploiement d'une stratégie numérique pour les géosciences.
07 - Bonnes pratiques dans le secteur de la recherche (santé et sécurité, protection des données et mesures de confidentialité,...)	15. Actualiser la page de l'intranet dédiée aux modalités de stockage et de sauvegarde des données numériques.	2020 T4				X			DNG/ SG/SI	Publication de la mise à jour	Prolongée	IDEM action 14
07 - Bonnes pratiques dans le secteur de la recherche (santé et sécurité, protection des données et mesures de confidentialité,...)	16. 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.	2022 T2				X			DNG/ SG/SI	Planification SAE	Prolongée	IDEM action 14

Principes	Actions	Échéance initiale	2023 S2	2024 S1	2024 S2	2025 S1	2025 S2	2026 S1	Directions Responsables	Indicateurs	Statut de l'action	Commentaires
		2020 T4										
08 - Diffusion et exploitation des résultats	17. 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.	2020 T4							DRPC/IST	<i>Nombre de comptes ORCID et % par rapport au nombre de publiants.</i>	Réalisée	Les données sont intégrées dans le rapport annuel bibliométrie du BRGM. Des communications ont été faites auprès des chercheurs. Les banques de données sont mises à jour régulièrement et les indicateurs chiffrés sont publiés annuellement sur la page intranet HRS4R.
08 - Diffusion et exploitation des résultats	18. Identification de ressources sur fonds propres dédiées à la valorisation des travaux réalisés sous forme de review papers.	2020 T4							DRPC/IST	<i>Nombre de review papers.</i>	Réalisée	Les données sont intégrées dans le rapport annuel bibliométrie du BRGM. Des communications ont été faites auprès des chercheurs. Les banques de données sont mises à jour régulièrement et les indicateurs chiffrés sont publiés annuellement sur la page intranet HRS4R.
08 - Diffusion et exploitation des résultats	19. Publication d'un rapport scientifique de l'établissement bi-annuel	2020 T4			X				DRPC	<i>Publication rapport.</i>	Réalisée à reconduire périodiquement	Le rapport 2018 - 2019 est paru en Nov.2020 ; Rapport scientifique 2020-2021 paru en octobre 2022. https://www.brgm.fr/en/news/annual-report/science-report-2020-2021-dynamic-scientific-effort

Principes	Actions	Échéance initiale	2023 S2	2024 S1	2024 S2	2025 S1	2025 S2	2026 S1	Directions Responsables	Indicateurs	Statut de l'action	Commentaires
		2021 T2					X					
08 - Diffusion et exploitation des résultats	20. Politique en faveur de la visibilité des chercheurs seniors du BRGM : soutien à la présidence de sessions dans des conférences internationales	2021 T2					X		DRPC	Nombre de sessions présidées par ces chercheurs BRGM	Prolongée	Action qui demande une nouvelle méthodologie de recueil de l'information au niveau de l'établissement avec une capitalisation annuelle des données. Sera reprise dans le plan suivant sous l'angle de suivi des marqueurs de performance scientifique (COMP 23-27). (cf action 75)
08 - Diffusion et exploitation des résultats	21. Actions de sensibilisation des publiants BRGM aux revues en open access	2021 T2							DRPC/IST	Part de publications dans des revues en accès ouvert.	Réalisée	Idem actions 17 et 18

Principes	Actions	Échéance initiale	2023 S2	2024 S1	2024 S2	2025 S1	2025 S2	2026 S1	Directions Responsables	Indicateurs	Statut de l'action	Commentaires
		2021 T4	X		X		X					
08 - Diffusion et exploitation des résultats	22. Réalisation d'un évènement annuel d'idéation ou de promotion des innovations du BRGM.	2021 T4	X		X		X		DICI	<i>Evènement réalisé.</i>	Réalisée à reconduire périodiquement	L'évènement Tinnov, journée d'innovation ouverte du BRGM, est un rendez-vous annuel pour réfléchir aux services du futur. Une journée de présentations et d'ateliers créatifs pour imaginer les services du futur. En 2022 premières journées de l'innovation en interne BRGM avec intégration du concours interne bisannuel IMAG'IN qui a pour objectif de favoriser l'émergence de nouveaux services numériques en sollicitant la créativité via une approche collaborative inter-métiers. Dates de Tinnov (28/11/2019-Orléans ; 6/10/2020 - dématérialisé ; 6/10/2021 - Orléans ; 1/04/2021 - Clermont-Ferrand - Orléans 7 et 8/06/2022 - Orléans 21/09/2023). https://www.brgm.fr/en/event/workshop/tinnov-orleans-2022 ; https://www.brgm.fr/fr/evenement/atelier/tinnov-orleans-2023
08 - Diffusion et exploitation des résultats	23. 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.	2021 T4							DRPC	<i>Publication du document et validation en CODIR.</i>	Réalisée + action non prévue	Le BRGM est allé au-delà de l'action en élaborant une nouvelle politique de science ouverte de l'établissement en 2022 présentée au conseil d'administration et publiée sur le site BRGM (https://www.brgm.fr/en/activities/knowledge-dissemination-open-science). Cette politique a pour ambition de structurer les pratiques à l'échelle de l'établissement et d'accélérer le processus de la science ouverte dans toutes les dimensions scientifiques portées par le BRGM. Elle prévoit en priorité, de renforcer ses bonnes pratiques en matière de science ouverte, de généraliser les publications scientifiques en open-access, de structurer le cycle de la donnée scientifique de l'échelle du terrain ou du laboratoire jusqu'à leur mise à disposition dans les bases de données et de renforcer et structurer l'ouverture du BRGM aux utilisateurs de ses services. Son déploiement est une action du contrat d'objectif 2023-2027 ; un audit interne de la mise en application de cette politique est prévu en 2025.

Principes	Actions	Échéance initiale	2023 S2	2024 S1	2024 S2	2025 S1	2025 S2	2026 S1	Directions Responsables	Indicateurs	Statut de l'action	Commentaires
		2021 T1	X	X	X	X	X	X				
09 - Engagement vis-à-vis de la société	24. Développer un magazine centré sur la médiation des actions du BRGM pour la société (en remplacement de Lettre de la recherche et Géorama).	2021 T1	X	X	X	X	X	X	DRPC/CME	<i>Indicateurs de suivi en retour presse et com digitale.</i>	En cours	Le projet de création du nouveau magazine externe a été retardée en raison de la pandémie. Fin 2022 la maquette est élaborée et le premier numéro prévu mi 2023.
09 - Engagement vis-à-vis de la société	25. Identifier un budget spécifique médiation scientifique avec une programmation annuelle à l'échelle de l'établissement.	2021 T4							DRPC/COM	<i>Temps de contribution des chercheurs à des actions de médiations scientifique. (articles The conversation, etc.).</i>	Réalisée	Le budget de médiation scientifique est identifié dans le budget structurel du département de communication. Il comprend : un mi-temps pour une chargée de médiation scientifique et un budget pour les chercheurs pour participer à des actions de médiations. Le budget est significativement plus élevé tous les 4 ans lorsque le BRGM reçoit la Fête de la Science. Tous les 4 ans lors de la Fête de la science, le BRGM ouvre les portes de son centre scientifique et technique d'Orléans au grand public. En 2021 plus de 7000 visiteurs ont assisté à l'événement. Trois Indicateurs sont mis en place : le budget attribué annuellement pour la médiation scientifique, le nombre d'articles publiés dans The conversation ainsi que le nombre de vues.

Principes	Actions	Échéance initiale	2023 S2	2024 S1	2024 S2	2025 S1	2025 S2	2026 S1	Directions Responsables	Indicateurs	Statut de l'action	Commentaires
		2021 T4	2022 T4	2022 T4	X	DRH	DG	DRPC				
10 - Non-discrimination	26. 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.	2021 T4							DRH	<i>Publication texte</i>	Réalisée + action non prévue	Toute la documentation relative aux engagements du BRGM pour l'égalité professionnelle a été implémentée sur le site internet du BRGM (https://www.brgm.fr/en/jobs-careers/human-resources-policy). Le BRGM a publié tous les documents permettant d'identifier un GEP (gender equality plan) : engagement de la Direction, accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes signé en avril 2021 pour une durée de 3 ans (2021-2024) par la Direction et les trois organisations syndicales ainsi que le suivi annuel des indicateurs, rôle et temps pour le chargé de mission égalité.
11 - Systèmes d'évaluation	27. 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.	2022 T4							DG	<i>Recommandations du Groupe de Travail et rédaction d'une "méthode de travail" processus qualité d'évaluation.</i>	Réalisée	Le groupe de travail a été chargé de proposer des évolutions de la carte des emplois scientifiques du BRGM en s'inspirant du référentiel Européen EURAXESS et du retour d'expérience des autres EPIC. Les travaux ont été restitués au Comité de Direction en juillet 2021. Les recommandations du groupe de travail ont conduit à la refonte de la carte des emplois (action 63 du plan d'action). L'utilisation de la nouvelle carte des emplois scientifiques du BRGM sera intégrée dans le processus d'évaluation du SMQ.
11 - Systèmes d'évaluation	28. Mener une réflexion sur l'évaluation des activités scientifiques à l'échelle d'une équipe (Unité, équipe projet).	2022 T4					X		DRPC	<i>Note de faisabilité.</i>	Prolongée	Les évaluations menées dans le nouveau cadre du processus M4 sont des bilans à l'échelle de projets qui peuvent être élargis à des thématiques à l'échelle des programmes scientifiques mais ne portent pas sur les personnes. Pour le prochain COMP 23 - 27 un objectif d'évaluation de la performance scientifique sera étudié et mis en place. C'est un sujet neuf avec peu de références nationales ou internationales. A repositionner dans le prochain plan d'actions

Principes	Actions	Échéance initiale	2023 S2	2024 S1	2024 S2	2025 S1	2025 S2	2026 S1	Directions Responsables	Indicateurs	Statut de l'action	Commentaires
		2021 T4			X							
12 - Recrutement	29. 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).	2021 T4			X				DRH/DG/DRPC	<i>Document de synthèse des besoins de compétences scientifiques. Validation en CODIR et processus de suivi.</i>	En cours	Etude lancée en 2021 qui propose l'implémentation d'une solution logicielle spécialisée dans la gestion des compétences. En parallèle, un nouveau référentiel des compétences techniques et scientifiques cohérent avec les référentiels européens est en cours d'élaboration. Cette action est en cohérence avec l'objectif du COMP 23-27 de veiller au maintien et au renouvellement des compétences et sera à compléter pour le prochain plan d'actions. Action liée à l'action 36.
12 - Recrutement	30. 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.	2021 T4							DRH	<i>Publication texte.</i>	Réalisée	Des informations ont été publiées sur le site BRGM pour guider les candidats étrangers vers les sites officiels qui permettent les démarches administratives en langue anglaise et autres langues étrangères.
13 - Recrutement (publication des postes)	31. Publier l'intégralité des postes externes de scientifiques en français et en anglais sur EURAXESS et d'autres portails internationaux (Nature Jobs, ResearchGate...).	2021 T1	X	X	X	X	X	X	DRH	<i>% de postes sur EURAXESS.</i>	Réalisée à reconduire périodiquement	Tous les postes scientifiques publiés en externe sont visibles sur Euraxess Nouveaux job boards mis en place en mai 2022, pour un total d'environ 190 job boards pour diffuser les ouvertures de postes. A renouveler annuellement sur les contrats job board payants.

Principes	Actions	Échéance initiale	2023 S2	2024 S1	2024 S2	2025 S1	2025 S2	2026 S1	Directions Responsables	Indicateurs	Statut de l'action	Commentaires
		2021 T3	2021 T4	2020 T3	DRH	DRH	DRH					
13 - Recrutement (publication des postes)	32. Mettre en place un contrôle régulier de la OTM-R.	2021 T3							DRH	<i>Date dernier contrôle.</i>	Réalisée	Un contrôle interne régulier, tous les 2 ans, de la cohérence de politique de recrutement avec les principes OTM-R a été inscrit dans la procédure de recrutement finalisée en 2023 et publié dans le système de management de la qualité.
13 - Recrutement (publication des postes)	33. Préciser dans la description des postes les conditions de travail, les perspectives d'évolution et de développement de carrière.	2021 T4							DRH	<i>Publication dans un endroit visible et facile d'accès du site BRGM.</i>	Réalisée	Un paragraphe précisant les conditions de travail, les perspectives d'évolution et de développement de carrière a été inséré sur chaque fiche emploi publiée en français et en anglais. Le paragraphe a été intégré à la méthode de travail.
14 - Sélection	34. 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.	2020 T3							DRH	<i>Composition des jurys</i>	Réalisée et étendue	L'intégration systématique d'un expert technique supplémentaire si le domaine technique n'est pas représenté par un des membres du jury qui sont habituellement des managers a été précisé dans la méthode de travail qui décrit le processus de recrutement et donc la composition des jurys. Intégration de la phrase suivante pour les membres des jury « Suite à la conférence d'Isabelle REGNER sur la déconstruction des stéréotypes de genre (2022), la DRH souhaite renforcer la sensibilisation des managers lors de l'étape finale du choix des candidats dans le processus de recrutement au BRGM, en visionnant la vidéo sur les biais implicites à l'œuvre lors de jury, réalisée par Paris Sorbonne. ». Intégration dans les signatures internes et externes - le logo de la charte du recruteur citoyen. (POUR RAPPEL : la charte représente une meilleure prise en compte à 360° des compétences d'un collaborateur. Le BRGM s'associe à la « Charte du recruteur citoyen » depuis 2019 avec la Jeune Chambre économique française : reconnaître l'ensemble des compétences, les savoir-être et savoir-faire acquis lors d'expériences bénévoles, de volontariat et de missions en service civique, dans les politiques de recrutement, de formation continue et de gestion des talents des entreprises.)

Principes	Actions	Échéance initiale						Directions Responsables	Indicateurs	Statut de l'action	Commentaires
		2023 S2	2024 S1	2024 S2	2025 S1	2025 S2	2026 S1				
14 - Sélection	35. Créer et mettre en place une formation OTM-R pour les membres du jury.	2021 T2						DRH	% membres de jury formés OTM-R.	Réalisée	Formation des jurys créée et finalisée en interne BRGM en 2022. Elle comprend la formation à l'OTM-R, à la non-discrimination, à la sensibilisation aux parcours atypique. Flyers finalisés ainsi que des rappels systématiques en début de séances de recrutement. 33 salariés formés en 2022- 23. 2 sessions prévues en 2023.
15 - Transparence	36. 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.	2021 T1				X		DRH/ SG/SI	Publication sur site des tendances de postes disponibles.	En cours	Cette action est liée à l'action 29 et son avancée a donc été stoppée pendant la réalisation d'une étude avancée en 2021, qui propose l'implémentation d'une solution logicielle spécialisée dans la gestion des compétences. En parallèle, un nouveau référentiel des compétences techniques et scientifiques cohérent avec les référentiels européens est en cours d'élaboration. Lorsque la solution logicielle sera mise en place l'identification des tendances des postes disponibles sera actualisée et publiée annuellement. Cette action est en cohérence avec l'objectif du COMP 23-27 de veiller au maintien et au renouvellement des compétences et sera à compléter pour le prochain plan d'actions.

Principes	Actions	Échéance initiale						Directions Responsables	Indicateurs	Statut de l'action	Commentaires
		2023 S2	2024 S1	2024 S2	2025 S1	2025 S2	2026 S1				
15 - Transparence	37. Définir et publier les procédures de recrutement pour les doctorants.	2021 T1						DRPC/DRH	Rédaction procédures.	Réalisée	Rédaction et publication de 3 documents en 2022 : une procédure de recrutement des doctorants intégré au SMQ MT019 ; une note de service décrivant les dispositions légales en diffusion interne ; une charte des doctorants en français et en anglais en diffusion externe.
15 - Transparence	38. Insérer sur le site internet du BRGM les informations relatives aux conditions de travail et le fonctionnement de l'établissement.	2021 T1	X	X	X	X	X	DRH/ COM	Informations sur le site internet.	Réalisée à reconduire périodiquement	Publication sur le site internet d'un ensemble de conditions de travail : sites de travail, politique égalité, diversité, programme d'intégration, formation... pages Recrutement et carrières
15 - Transparence	39. 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.	2021 T3	X					DRH	Processus publié dans un endroit visible et facile d'accès du site BRGM.	En cours	La méthode de travail du processus de recrutement a été entièrement revue pour s'adapter aux exigences OTM-R et intégrée dans le système de management de la qualité. Des extraits choisis et pertinents sont publiés sur le site du BRGM. (page Travailler au BRGM)

Principes	Actions	Échéance initiale	2023 S2	2024 S1	2024 S2	2025 S1	2025 S2	2026 S1	Directions Responsables	Indicateurs	Statut de l'action	Commentaires
		2021 T2										
16 - Jugement du mérite	40. 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.	2021 T2							DRH	<i>Modification fiches de postes et d'évaluation.</i>	Réalisée	Pour tenir compte de l'activité d'enseignement tout au long de la carrière trois actions ont été réalisées. (1) Modification des fiches d'évaluation lors du recrutement, (2) évolution du formulaire d'entretien annuel mis en place pour la campagne d'évaluation 2021, (3) Critères d'enseignement nécessaire pour évoluer dans la carte des emplois.
16 - Jugement du mérite	41. Prendre en compte les publications, la qualité des publications et les résultats concrets des projets réalisés.	2021 T2							DRPC/DRH	<i>Information faite pour les procédures d'évaluation.</i>	Réalisée	Pour la prise en compte des publications et de leur qualité 3 actions ont été menées : (1) évolution du formulaire d'entretien annuel mis en place pour la campagne d'évaluation 2021 Toutes les informations bibliométriques sont fournies aux directions opérationnelles et permettent d'évaluer la quantité comme la qualité des publications pour chaque publiant. Publier est un des critères obligatoires pour évoluer dans l'emploi de chercheur-e (2) lors du recrutement la mention des publications est faite quand elle correspond au poste. (3) un prix de la publication est décerné chaque année en interne (https://www.brgm.fr/fr/actualite/actualite/brgm-devoile-prix-2021). Par contre la prise en compte des résultats concrets des projets réalisés est d'une autre nature et est traitée dans l'action 28.

Principes	Actions	Échéance initiale	2023 S2	2024 S1	2024 S2	2025 S1	2025 S2	2026 S1	Directions Responsables	Indicateurs	Statut de l'action	Commentaires
		2022 T3	2020 T3	2021 T4								
17 - Variations dans la chronologie des CV	42. Sensibiliser les membres du jury sur les atouts potentiels d'un CV à parcours atypique.	2022 T3							DRH	<i>Information faite</i>	Réalisée (et au-delà)	Action au-delà de la sensibilisation car incluse dans la formation des jurys créée et finalisée en interne BRGM en 2022 (idem action 35). Elle comprend la formation à l'OTM-R, à la non-discrimination, à la sensibilisation aux parcours atypique. Flyers finalisés ainsi que des rappels systématiques en début de séances de recrutement. Envoi automatique au candidat de l'intérêt de renseigner tous les trous de son CV : périodes atypiques. 33 membres de jury formés en 2022-23. 2 sessions prévues en 2023.
18 - Reconnaissance de l'expérience de mobilité	43. Favoriser le critère de mobilité entre établissements scientifiques dans les procédures d'évaluation (recrutement et évolution de carrière).	2020 T3							DRH	<i>inclut dans les critères de sélection des candidatures</i>	Réalisée	La charte inter-EPIC permet les échanges et les postes qui nous parviennent des autres établissements scientifiques sont publiés sur l'intranet. Les mobilités dans des établissements scientifiques sont un des critères retenus pour un recrutement pour la sélection des candidatures, mais aussi pour une évolution de carrière.
18 - Reconnaissance de l'expérience de mobilité	44. 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).	2021 T4				x			DRH, DRPC	<i>Nombre de séjours/an et nombre h/m par an.</i>	Réalisée	La mobilité a été intégrée comme un critère positif et à prendre en compte dans les évaluations lors du recrutement et les évaluations annuelles. De même, la valorisation des réseaux des chercheurs dans la carte des emplois est un encouragement à la mobilité. La pandémie a été un frein fort à la mobilité et l'indicateur n'a pu être mis en place durant la période 2021-2023.

Principes	Actions	Échéance initiale	2023 S2	2024 S1	2024 S2	2025 S1	2025 S2	2026 S1	Directions Responsables	Indicateurs	Statut de l'action	Commentaires
		2021 T1	2021 T1	2021 T1	2022 T1	DRPC	DRPC					
21 - Recrutements post-doctorat	45. 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).	2021 T1							DG/DRPC	<i>Nombre de post-doc dans le plan budget annuel.</i>	Réalisée	Suite au programme doctoral lancé en 2017 un programme postdoctoral est lancé en 2023 pour soutenir l'activité de jeunes chercheurs. Ce nouveau programme préparé en 2022 vise à renforcer la politique de soutien aux jeunes scientifiques. Le nombre de post-doctorants est déjà inscrit dans le COMP 23-27 du BRGM avec un objectif de 30 post-doctorants pour 2027.
21 - Recrutements post-doctorat	46. Intégrer la charte du post doc dans les formations de manager.	2021 T1							DRH	<i>Mise en œuvre</i>	Réalisée et modifiée	La charte des post doctorants a été réactualisée et sera publiée et portée à la connaissance des managers. Chaque post doctorant doit la signer lors du recrutement. Il a été décidé que la formation manager n'est pas le meilleur vecteur pour cette information. En effet, elle est déjà très dense. D'autres vecteurs d'informations sont privilégiés : café du management, matinales de la DRH, BRGM Hebdo et sur l'intranet (version anglaise comprise)
22 - Reconnaissance de la profession	47. 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...).	2022 T1							DRPC	<i>Mise en œuvre</i>	Réalisée	Cette action est en lien avec les actions 77 et 79 ; Plusieurs façons de renforcer la visibilité des chercheurs temporaires sont mises en œuvre : prix thèse annuel avec clip vidéo (https://www.brgm.fr/fr/actualite/actualite/brgm-devoile-prix-2021), pages web sur thèses et post-doctorats réalisés au BRGM. Pages dédiées aux thèses dans le rapport scientifique pour chaque domaine. Pour chaque webinaire de programmes des espaces sont réservés aux doctorants. Action à soutenir à long terme.

Principes	Actions	Échéance initiale						Directions Responsables	Indicateurs	Statut de l'action	Commentaires
		2023 S2	2024 S1	2024 S2	2025 S1	2025 S2	2026 S1				
22 - Reconnaissance de la profession	48. 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).	2022 T2				x		DNG/ SG/SI	Mise en place de l'annuaire augmenté	Prolongée	Une étude a été lancée en 2021 qui propose l'implémentation d'une solution logicielle spécialisée dans la gestion des compétences. En parallèle, un nouveau référentiel des compétences techniques et scientifiques cohérent avec les référentiels européens est en cours d'élaboration. La mise en place de ces outils permettra de disposer des informations portant sur les compétences et l'expérience scientifique et technique de chaque chercheur du BRGM.
23 - Environnement de la recherche	49. Mettre à disposition la possibilité de pages web collectives, à la résolution des unités, et mettant en valeur toutes les activités scientifiques du collectif.	2022 T1						DRPC	Nombre de pages dédiées aux expertises collectives sur site BRGM.	Abandonnée	Action pour laquelle la Direction Générale ne donnera pas suite. La nouvelle version de l'intranet BRGM n'a pas intégré ce dispositif dans son élaboration.

Principes	Actions	Échéance initiale						Directions Responsables	Indicateurs	Statut de l'action	Commentaires
		2023 S2	2024 S1	2024 S2	2025 S1	2025 S2	2026 S1				
23 - Environnement de la recherche	50. Préparer la construction et la rénovation des bâtiments scientifiques.	2022 T1						DG	<i>Recette d'un bâtiment scientifique de laboratoire rénové.</i>	Réalisée	Programme de rénovation des bâtiments mené à bien avec la réalisation de la rénovation des laboratoires expérimentaux, puis la réalisation des plateformes expérimentales Plat'Inn, PRIME, MIMAROC comprenant l'équipement scientifique et la rénovation des bâtiments. Enfin, l'établissement mènera à bien la reconstruction des laboratoires avec la construction d'une plateforme de recherche à haute performance énergétique : le programme BATLAB, initié dans le contrat d'objectifs et de performance 2018-2022, il s'inscrira dans près de 3 500 m ² répartis entre des laboratoires, un espace d'accueil et de réception ainsi que des espaces de co-working. La mise en service est prévue en 2025. L'ambition de ce programme est de favoriser la synergie entre chercheurs et techniciens, de rapprocher les espaces tertiaires des espaces d'expérimentation, de créer une dynamique logistique, de mutualiser des espaces communs et de rapprocher les activités. (https://www.brgm.fr/fr/actualite/video/retour-succes-2021-brgm)
23 - Environnement de la recherche	51. Doter les plateformes scientifiques (plateformes PLAT'INN, PRIME, Géothermie...) d'une gouvernance et de feuilles de routes scientifiques.	2023 T1		X		X		DRPC/DO	<i>Feuille de route par plateforme.</i>	En cours	L'action a été engagée très récemment en début 2023, Les plateformes scientifiques sont encore très récentes et atteignent la maturité suffisante pour l'exercice des feuilles de routes commun à toutes les entités de l'établissement. Il s'agit d'un objectif intégré au prochain COMP 23-27 et qui se poursuivra donc dans le prochain plan d'action.

Principes	Actions	Échéance initiale						Directions Responsables	Indicateurs	Statut de l'action	Commentaires	
		2023 S2	2024 S1	2024 S2	2025 S1	2025 S2	2026 S1					
23 - Environnement de la recherche	52. 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.	2023 T2		X		X		X	DRPC	<i>Bilan annuel et analyse de la participation aux différentes initiatives d'Horizon Europe.</i>	En cours	Un bilan annuel est présenté au Conseil Scientifique qui est un comité extérieur au BRGM. En interne, un reporting et un accès aux données est encore à mettre en place sur l'intranet. Un contrat d'assistance permet la mise en oeuvre d'une aide effective sur les aspects administratifs et d'ingénierie financière.
24 - Conditions de travail	53. Garantir aux agents à temps partiel une charge de travail réelle proportionnée à leur temps de travail.	2021 T3							DRH	<i>Rubrique spécifique dans les Entretien Annuel d'Evaluation.</i>	Réalisée et étendue au télétravail	Une rubrique spécifique sur le formulaire d'entretien annuel d'évaluation porte sur l'appréciation des conditions de travail en cas de temps partiel et de télétravail. L'organisation et la charge de travail doivent être discutés entre le salarié et son supérieur hiérarchique pendant l'entretien et leur avis reportés dans le formulaire. L'imprimé est à disposition des salariés dans l'espace intranet le formulaire est le IM0205 et est répertorié dans le QSM.

Principes	Actions	Échéance initiale	2023 S2	2024 S1	2024 S2	2025 S1	2025 S2	2026 S1	Directions Responsables	Indicateurs	Statut de l'action	Commentaires
		2022 T2										
24 - Conditions de travail	54. Revoir l'accord d'entreprise sur la gestion des temps de travail et le télétravail.	2022 T2							DRH	<i>Négociation réalisée.</i>	Réalisée	Un accord télétravail a été négocié en 2020 et signé en début 2021. Son application a été différée en raison de la pandémie et de l'obligation du télétravail puis pour tenir compte du retour d'expérience des adaptations ont été négociées et un nouvel accord a été signé et mis en application mi 2022. L'objectif de cet accord est d'apporter de la souplesse à la gestion du temps de travail. L'accord et les modalités du télétravail sont à la disposition des salariés dans l'espace intranet.
24 - Conditions de travail	55. 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.	2022 T3							DRH	<i>Procédure écrite</i>	Réalisée	Une note de service a été rédigée puis publiée (Oct 2022). Elle précise les conditions d'accueil des doctorants sur le site du BRGM telles que services de restauration, d'hébergement, de messagerie professionnelle et de connexion au réseau internet la restauration, la messagerie, hébergement et connexion au réseau. Elle vient compléter les documents : procédure de recrutement et charte des doctorants (action 76).
25 - Stabilité et continuité d'emploi	56. Mettre en œuvre les contrats de chantier (Contrat à Durée Indéterminée, conclu pour la durée d'un chantier ou d'un projet).	2023 T2							DRH	<i>Négociation réalisée</i>	Réalisée pour la mise en application	Une négociation était prévue en 2021 mais un décret a été publié permettant la mise en place des contrats de projet à durée indéterminée dans les EPIC rendant de fait la négociation inutile. 6 CDI de projet ont été recrutés en 2022. 16 pour 2023.

Principes	Actions	Échéance initiale	2023 S2	2024 S1	2024 S2	2025 S1	2025 S2	2026 S1	Directions Responsables	Indicateurs	Statut de l'action	Commentaires
		2021 T2	X		X			X				
26 - Financement et salaires	57. Donner de la visibilité sur les rémunérations à l'embauche	2021 T2		X		X			DRH	Publication sur site internet des statistiques de rémunération à l'embauche.	Réalisée	Publication sur site intranet des statistiques de rémunération pour chaque emploi type. Exercice à renouveler avec le nouveau référentiel mis en place avec la nouvelle carte des emplois. La Direction générale n'autorise pas dans le contexte actuel la diffusion des statistiques de rémunération sur le site internet.
26 - Financement et salaires	58. Dans le salaire d'embauche de postes débutants, valoriser l'expérience déjà acquise par le diplôme de doctorat Bac+8.	2021 T2	X						DRH	Publication des salaires d'embauche en fonction des diplômes.	En cours	Les statistiques de rémunération ont été publiées en interne. Le diplôme de doctorat qui correspond à Bac + 8 est correctement valorisée dans les salaires d'embauche mais ce n'est pas encore explicitement publié sur le site intranet.
27 - Équilibre entre les sexes	59. 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.	2023 T1							DRH	Nombre de femmes /an engagées dans programme spécifique	Réalisée	Le BRGM a signé avec les organisations syndicales un nouvel accord pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour la période 2021-2024. Il vise à accompagner les femmes susceptibles de prendre des postes à responsabilités (management, expertise...) en mettant en place un dispositif adapté à leur évolution de carrière (mentorat, mise en situation...) et ainsi favoriser leur candidature lorsqu'un poste sera ouvert. Lancement en septembre 2021 de deux dispositifs de leadership féminins destinés aux salariées BRGM : le dispositif OSER du ministère de la transition écologique (4 femmes sélectionnées pour la promotion OSER#3 –sept-mars 2022) et le Réseau REV-L pour les salariées volontaires. (https://www.brgm.fr/en/news/news/brgm-signs-new-company-agreement-gender-equality-workplace)

Principes	Actions	Échéance initiale						Directions Responsables	Indicateurs	Statut de l'action	Commentaires
		2023 S2	2024 S1	2024 S2	2025 S1	2025 S2	2026 S1				
27 - Équilibre entre les sexes	60. Equilibrer les représentations F/H des fonctions scientifiques non soumises à un jury de recrutement (Correspondants, Directeurs de programmes, ...)	2023 T1						DRH	%- de femmes visibles par type de fonction scientifique	Réalisée	L'accord égalité professionnelle signé pour la période 2021 et 2024 intègre des indicateurs sur le sujet. Leur suivi est publié sur internet (https://www.brgm.fr/sites/default/files/documents/2022-09/ressources-humaines-avancement-accord-egalite-brgm-2021-en_0.pdf). D'autre part les indicateurs sont publiés sur la page intranet HRS4R.
28 - Développement de carrière	61. Concevoir et publier les 26 « fiches emploi » de l'Observatoire des métiers avec contenu des missions, activités principales et statistiques de rémunération associées.	2020 T4		X		X		DRH	Nombre de fiches emplois diffusées	Réalisée	Finalisation du livret des fiches emplois et diffusion sur le réseau interne en 2021 : BRGM Hebdo et intranet.
28 - Développement de carrière	62. 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.	2021 T3						DRH	% de postes ouverts à candidature interne	Réalisée	L'accord égalité professionnelle signé pour la période 2021 et 2024 intègre des indicateurs sur le sujet. Leur suivi est publié sur internet (https://www.brgm.fr/sites/default/files/documents/2022-09/ressources-humaines-avancement-accord-egalite-brgm-2021-en_0.pdf). D'autre part les indicateurs sont publiés sur la page intranet HRS4R.

Principes	Actions	Échéance initiale						Directions Responsables	Indicateurs	Statut de l'action	Commentaires
		2023 S2	2024 S1	2024 S2	2025 S1	2025 S2	2026 S1				
28 - Développement de carrière	63. 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.	2021 T4						DG/DRH	<i>Publication de la nouvelle Carte des emplois</i>	Réalisée	Le groupe de travail transverse initié pour l'action 27 a élaboré une nouvelle carte des emplois scientifiques et techniques en individualisant une filière Ingénieur-e - Chercheur-e basée sur les critères Euraxess et tenant compte des spécificités d'un EPIC. Elle doit permettre un meilleur positionnement des chercheur.es tout au long de leur carrière, favoriser le passage d'un niveau à l'autre et permettre une gestion des emplois optimisée pour la Direction. Le déploiement de la carte des emplois a été faite au premier semestre 2023.
28 - Développement de carrière	64. Intégrer au livret d'accueil des nouveaux embauchés, les possibilités d'évolution de carrière et de construction de parcours professionnel.	2022 T2	x					DRH	<i>Publication nouvelle version</i>	En cours	Le livret d'accueil des nouveaux embauchés a été revu en profondeur. Les éléments exposant les possibilités d'évolution et de construction de parcours professionnels ont été intégrés.
29 - Valorisation de la mobilité	65. 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.	2021 T3						DRH	<i>% de CVF et H des agents candidats aux projets internationaux.</i>	Réalisée	Indicateur intégré à l'accord Egalité Professionnelle signé en avril 2021. Nombre et pourcentage de CV de femmes et d'hommes présentés dans les offres à l'international. Indicateurs publiés annuellement sur la page intranet HRS4R depuis 2022.

Principes	Actions	Échéance initiale						Directions Responsables	Indicateurs	Statut de l'action	Commentaires
		2023 S2	2024 S1	2024 S2	2025 S1	2025 S2	2026 S1				
29 - Valorisation de la mobilité	66. Revoir l'accord d'entreprise sur les dispositifs permettant d'encourager la mobilité professionnelle ou géographique et sa reconnaissance dans un parcours de carrière.	2022 T4		X				DRH	<i>Négociation réalisée</i>	En cours	Les négociations prévues en 2022 ont été reportées pour des raisons de calendrier social trop chargé. Elle sont programmées pour 2023.
29 - Valorisation de la mobilité	67. 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).	2022 T4			X			DRH	<i>Nombre de mobilités de chercheurs/an</i>	Prolongée	Action retardée car si l'établissement souhaite encourager les mobilités de type mises à disposition et les échanges de chercheurs entre laboratoires scientifiques la pandémie a été un frein fort à la mise en place d'une politique mobilité. La perte du label Carnot a fortement réduit les crédits affectés aux mobilités des chercheurs. L'action sera déployée sur le plan d'actions révisés en tenant compte aussi du développement du télétravail qui pourrait permettre des échanges entre établissements et laboratoires plus intenses avec les besoins en mobilité physique réduits en particulier sur le territoire métropolitain.
30 - Accès aux services d'orientation de carrière	68. Instaurer deux entretiens professionnels à M12 et M30 avec DSRC pour tous les doctorants (salariés et co-financés) pour évoquer leurs perspectives de carrière.	2021 T2						DRPC/DRH	<i>Taux d'entretiens réalisés / nombre doctorants</i>	Réalisée	Rédaction et publication interne de la procédure, création d'un formulaire d'entretien adapté. Début des entretiens des doctorants salariés BRGM (15 en 2022). L'application de la procédure sera étendue progressivement à tous les doctorants (# 90) à partir de 2023.

Principes	Actions	Échéance initiale						Directions Responsables	Indicateurs	Statut de l'action	Commentaires
		2023 S2	2024 S1	2024 S2	2025 S1	2025 S2	2026 S1				
31 - Droits de propriété intellectuelle	69. Promouvoir les dispositifs d'incitation à l'essai image voire les améliorer.	2023 T2						DICI/DRH	<i>Nombre de transferts d'invention à une entité externe réussis.</i>	Réalisée	2 Indicateurs chiffrés mis en place nombre de transferts d'invention à une entité externe réussis par an ; nombre total de projets dans le processus de maturation en fin d'année. Création d'un pôle innovation qui regroupe tous les acteurs concernés par l'innovation à la Direction DICI, dans toutes les directions opérationnelles et dans les filiales. Création, communication et diffusion d'un vademecum de l'innovation accessible sur le réseau interne : guides méthodologiques à travers toutes les étapes de l'innovation (Pré-maturation, maturation, transfert).
33 - Enseignement	70. 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.	2021 T1						DRH	<i>Mise en pratique dans l'Entretien Annuel d'Evaluation.</i>	Réalisée	Pour tenir compte de l'activité d'enseignement tout au long de la carrière trois actions ont été réalisées. (1) Modification des fiches d'évaluation lors du recrutement (2) évolution du formulaire d'entretien annuel mis en place pour la campagne d'évaluation 2021, (3) Critères d'enseignement nécessaire pour évoluer dans la carte des emplois. (idem action 40)
33 - Enseignement	71. Réviser une stratégie de positionnement de BRGM Campus avec un modèle économique adapté.	2021 T2			X			DRPC	<i>Publication de la politique sur le site du BRGM.</i>	Prolongée	Les objectifs du plan d'actions ont été priorisés en fonction des nécessités de l'établissement et l'engagement de renouvellement de la politique de formation du BRGM a été reporté pour l'exercice du nouveau COMP 2023-2027. Il s'agira de renforcer la place de la formation au sein de l'établissement et plus particulièrement de revoir les stratégies de formation initiale, d'intervention en enseignement supérieur sur les thématiques clés du BRGM et d'assurer un suivi annuel des actions. Les actions 71 et 72 sont donc à poursuivre pour le plan d'actions révisé.

Principes	Actions	Échéance initiale	2023 S2	2024 S1	2024 S2	2025 S1	2025 S2	2026 S1	Directions Responsables	Indicateurs	Statut de l'action	Commentaires
33 - Enseignement	72. 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.	2022 T2					X		DRPC	Identification des partenaires et enseignements stratégiques.	Prolongée	Les objectifs du plan d'actions ont été priorisés en fonction des nécessités de l'établissement et l'engagement de renouvellement de la politique de formation du BRGM a été reporté pour l'exercice du nouveau COMP 2023-2027. Il s'agira de renforcer la place de la formation au sein de l'établissement et plus particulièrement de revoir les stratégies de formation initiale, d'intervention en enseignement supérieur sur les thématiques clés du BRGM et d'assurer un suivi annuel des actions. Les actions 71 et 72 sont donc à poursuivre pour le plan d'actions révisé.
33 - Enseignement	73. Inclure une formation à l'enseignement universitaire dans le catalogue de formations BRGM.	2022 T4							DRH	Ajout de la formation dans le catalogue.	Réalisée	Après étude du marché où il n'existe pas de formation spécifique et une revue de la formation de formateur déjà existante au catalogue du BRGM il a été décidé d'adapter cette formation si nécessaire et en fonction du retour d'expérience des stagiaires chargés de cours à l'Université. Le retour d'expérience est engagé en 2023.
34 - Plaintes et recours	74. Nommer un médiateur	2021 T2		X					DRPC	Nomination du médiateur	Prolongée	Le BRGM accuse du retard sur ce domaine et vient d'engager des actions pour mettre en place une nouvelle gouvernance pour veiller à l'intégrité scientifique et plus largement aux aspects déontologie et anti corruption. La nomination d'un-e référent-e s'inscrira dans cette action.

Principes	Actions	Échéance initiale						Directions Responsables	Indicateurs	Statut de l'action	Commentaires
		2023 S2	2024 S1	2024 S2	2025 S1	2025 S2	2026 S1				
35 - Participation aux organes de décision	75. 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.							DRPC	<i>Recensement et analyse annuelle des participations</i>	Prolongée	Action qui demande à arrêter une méthodologie de recueil de l'information au niveau de l'établissement avec une capitalisation des données annuelles. Sera repris dans le plan suivant sous l'angle de suivi des marqueurs de performance scientifique (COMP 23-27). (cf action 20)
36 - Relation avec les directeurs de thèse/stage	76. Rédaction et diffusion d'une « Charte d'accueil des doctorants au BRGM » sur le modèle de celle concernant les post-doctorants.	2021 T1						DRPC/DRH	<i>Charte publiée</i>	Réalisée	Publication d'une charte d'accueil des doctorants en interne et en externe. Intégration dans le système de management de la qualité.
36 - Relation avec les directeurs de thèse/stage	77. Intégrer les doctorants dans les unités ou directions via des présentations scientifiques une fois par an en plus de l'avancement de leurs travaux.	2021 T2						DRPC	<i>Nombre de présentations</i>	Réalisée	Mutualisation de toutes les présentations des doctorants au cours des séminaires de programmes, journées des doctorants et publication annuelle des indicateurs chiffrés.

Principes	Actions	Échéance initiale	2023 S2	2024 S1	2024 S2	2025 S1	2025 S2	2026 S1	Directions Responsables	Indicateurs	Statut de l'action	Commentaires
		2022 T2	2023 T2	2020 T4								
36 - Relation avec les directeurs de thèse/stage	78. Mise en place d'une procédure uniformisée de suivi des doctorants – production d'un court rapport d'activité annuel.	2022 T2							DRPC	<i>% de doctorants dotés d'un carnet de suivi</i>	Réalisée	Un dossier est créé pour chaque doctorant permettant son suivi, la procédure est encadrée par une note de service.
36 - Relation avec les directeurs de thèse/stage	79. intégrer et afficher les résultats des doctorants dans la communication du BRGM (rapport annuel – rapport scientifique – intégration aux séminaires de programmes).	2023 T2							DRPC	<i>Mise en œuvre</i>	Réalisée	Des pages dédiées sont consacrées aux doctorants dans la communication scientifique du BRGM (rapports annuels), un prix thèse est décerné annuellement et de nouveaux supports vidéos permettent une communication élargie des sujets des doctorants. Action à pérenniser et amplifier.
37 - Supervision et tâches de gestion	80 .Renforcer la procédure de compagnonnage et donner du temps aux futurs retraités pour valoriser leur expertise, leur parcours en interne et transmettre leur savoir.	2020 T4							DRH	<i>Nombre de chercheurs bénéficiant de cette mesure avant retraite.</i>	Réalisée	Indicateurs annuels du nombre de compagnonnages et de jours de compagnonnage, de ceux réalisés par des seniors et/ou avant la retraite publiés. Le formulaire de l'entretien d'évaluation annuel a évolué pour prendre en compte les actions réalisées par les seniors pour valoriser leur parcours et transmettre leur savoir (formation, publication, conférence...)

Principes	Actions	Échéance initiale						Directions Responsables	Indicateurs	Statut de l'action	Commentaires
		2023 S2	2024 S1	2024 S2	2025 S1	2025 S2	2026 S1				
37 - Supervision et tâches de gestion	81. Prise en compte du rôle d'encadrant de thèse lors de l'entretien annuel d'évaluation.	2021 T3						DRH	<i>Modification de l'Entretien Annuel d'Evaluation.</i>	Réalisée	Le formulaire de l'entretien d'évaluation annuel a évolué pour prendre en compte le rôle d'encadrant de doctorants.
38 - Développement professionnel continu	82. 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.	2023 T1		X		X		DRH	<i>Chapitre spécifique intégré dans le plan et le bilan de formation annuels.</i>	En cours	Cette action est prête à être finalisée dès la mise en place complète en 2023 de la nouvelle carte des emplois qui permettra d'individualiser la population de chercheurs et d'experts scientifiques et techniques du BRGM.
39 - Accès à la formation à la recherche et au développement continu	83. Etudier la faisabilité opérationnelle permettant aux chercheurs BRGM de suivre un module d'une formation universitaire dans un objectif d'acquisition de nouvelles expertises.	2021 T4	X					DRH	<i>Etude réalisée Oui/Non</i>	En cours	Les possibilités pour les chercheurs de suivre des enseignements universitaires sont en place au BRGM en particulier pour acquérir de nouvelles compétences. Une note est en cours de rédaction pour expliquer clairement les dispositifs existants et sera publiée en interne.

Principes	Actions	Échéance initiale						Directions Responsables	Indicateurs	Statut de l'action	Commentaires
		2023 S2	2024 S1	2024 S2	2025 S1	2025 S2	2026 S1				
40 - Supervision	84. Limiter le nombre de doctorants par encadrant pour favoriser les encadrements de qualité.	2021 T1						DRPC	Nombre moyen de doctorants par encadrant	Réalisée	Le taux moyen d'encadrement au BRGM est de 1,2 (2021). Le critère du nombre d'encadrement est utilisé dans la procédure d'évaluation des sujets de doctorat.
40 - Supervision	85. Intégration dans le formulaire interne de proposition de thèse (IM085) de critères permettant de juger de la qualité de l'encadrant BRGM.	2021 T3						DRPC	Formulaire modifié	Réalisée	L'action s'inscrit dans le périmètre global de la qualité de l'accueil des doctorants et de celles des encadrants. Le formulaire d'évaluation précise le nombre de doctorants encadrés dans la carrière et le nombre d'encadrement en cours. En ce qui concerne l'encadrant salarié BRGM le formulaire précise aussi l'année de soutenance du doctorat et de l'HDR. En outre, le critère de qualité des encadrants peut être abordée et débattu lors de la délibération des comités d'attribution des thèses.
40 - Supervision	86. 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.	2022 T1				X		DRPC/DRH	Publication des rôles et responsabilités des mentors ainsi que des moyens mis à disposition.	En cours	L'action a débuté par une mise en place au cas par cas d'un accompagnement des jeunes chercheurs par des chercheurs expérimentés en particulier pour le soutien aux HDR et aux montages de projets complexes. La pratique de mentoring doit être étendue et formalisée pour être différenciée des actions de compagnonnage et de formation. A poursuivre dans le plan d'action révisé.

Principes	Actions	Échéance initiale	2023 S2	2024 S1	2024 S2	2025 S1	2025 S2	2026 S1	Directions Responsables	Indicateurs	Statut de l'action	Commentaires
		2022 T3					X					
40 - Supervision	87. Enrichir l'offre de formation sur les aspects mentoring, pédagogie pour l'encadrant – intégrer au catalogue des formations.	2022 T3					X		DRPC/DRH	<i>Ajouts au Catalogue de Formation</i>	Prolongée	Action chronologiquement postérieure à l'action de définition du mentoring (action 86)

5.2 Sigles, abréviations, acronymes

BRGM : Bureau de Recherches Géologiques et Minières

EPIC : Etablissement public à caractère industriel et commercial

HCÉRES : Haut Conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur

HDR : Habilitation à diriger des recherches

HRS4R : Human Resources Strategy for Researchers

SMQ : Système de Management de la Qualité

M4 : Processus de programmation scientifique sur fonds propres

COMP 2023 – 2027 : Contrat d'Objectifs, de Moyens et de Performance état – BRGM 2023 – 2027

COP 2019 – 2023 : Contrat d'Objectifs et de Performance état - BRGM 2019 – 2023

FAIR : Faciles à trouver, Accessibles, Interopérables et Réutilisables

OTM-R : Procédure de recrutement des chercheurs Ouverte, Transparente et basée sur le mérite

DRH : Direction des Ressources Humaines

DRPC : Direction de la Recherche, de la Programmation scientifique et de la Communication

DICI : Direction de l'Innovation, des activités Commerciales et Internationales

DNG : Direction du Numérique pour les Géosciences

COM : Direction de la Communication

DG : Direction Générale

SG/SI : Secrétariat Général / Service Systèmes d'Informations

DRPC/CME : Service Communication, médiation scientifique et éditions

DO : Directions Opérationnelles

GEP : Gender Equality Plan