

INSA

INSTITUT NATIONAL
DES SCIENCES
APPLIQUÉES
RENNES

HRS4R – STRATÉGIE EUROPÉENNE DES RESSOURCES HUMAINES POUR LA RECHERCHE

CA 5 MARS 2020

- Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R) = Une démarche d'amélioration continue de la politique des Ressources Humaines au bénéfice des chercheurs en faisant converger les pratiques avec les 40 principes du Code de conduite et de la Charte Européenne pour les chercheurs.
- Démarche approuvée par l'attribution du label « *HR Excellence in Research* » par la Commission Européenne



- Vise à construire un **Espace Européen de la Recherche (EER) favorable et attractif**
- Code & Charte : Basés sur 4 axes déclinés en 40 principes :

Les thématiques principales :

- **Ethique de la recherche :**

- Liberté de la recherche
- Principes éthiques
- Responsabilité
- Respect des Droits de propriété intellectuelle

- **Recrutement :**

- Non-discrimination
- Sélection
- Transparence
- Jugement au mérite
- Reconnaissance des qualifications

- **Conditions de travail :**

- Salaire et couverture sociale
- Stabilité et sécurité de l'emploi
- Environnement de la recherche
- Egalité des genres

- **Suivi et accompagnement de carrière :**

- Développement de carrière
- Accès à la formation par la recherche et accès à la formation continue (indépendamment du statut du chercheur)
- Reconnaissance de l'expérience de mobilité
- Accompagnement et conseil pour la carrière
- Supervision et management
- Système d'évaluation

- ✓ Le respect des 40 principes de la Charte & du Code est obligatoire dans le cadre des financements H2020 et **permet de se prémunir contre d'éventuelles sanctions financières** (art. 32 du Annotated Model Grant Agreement).
- ✓ Atout pour l'**obtention de subventions européennes** = critère décisif en cas d'égalité entre deux établissements dans une phase de sélection à un appel à projet
- ✓ **Meilleure attractivité** pour l'établissement = Visibilité nationale et internationale accrue = gage d'excellence
- ✓ Améliorer et homogénéiser les **bonnes pratiques** au sein de l'établissement afin de créer un **environnement favorable à la recherche**

Nov. /
Déc
2018

- Pilote de Processus : Présentation de la Démarche HRS4R en CoDIR, CS, COLAB et CT
- Validation de la démarche et de la Méthode

Janv.
/ Fév.
2019

- Réunion du comité de pilotage : validation de l'enquête et de la composition des groupes de travail
- Lancement de l'enquête sur 1 mois

Mars
2019

- Pilote de Processus : Première analyse des résultats de l'enquête
- Présentation des résultats de l'enquête et d'une trame de travail à compléter aux groupes de travail

Avril/J
uin
2019

- Réunions des groupes de travail (2 ou 3 réunions de 2h) sur la base des résultats de l'enquête: analyse des écarts et proposition d'actions

Juin à
sept
2019

- Pilote de Processus : Analyse des retours des groupes de travail
- Directeur : Signature et soumission sur EURAXESS de la lettre d'engagement

Oct. à
Déc
2019

- Pilote de Processus : Rédaction du gap analysis et du plan d'action
- Pilote de Processus : Présentation des résultats d'analyse et actions en **CS (28/11/2020), COLAB (6/02/2019 6/03/25019, 3/03/2020) et CT (21/11/2019)**
- Réunion du comité de Pilotage : Présentation et validation du gap analysis et du plan d'actions

Janv.
/ Fév.
2020

- Traduction en anglais du gap analysis et du plan d'actions
- Encodage sur EURAXESS du gap analysis et du plan d'actions + Retour aux chercheurs
- Publication sur le site internet de l'INSA du plan d'actions

❖ Enquête :

➤ Objectifs :

- Recueillir l'avis des personnes intéressées sur le niveau de satisfaction de l'établissement par rapport aux 40 principes énoncés par la Charte et le Code
- Recueillir des suggestions d'amélioration pour atteindre les objectifs posés par la Charte et le Code.
- Servir de base aux discussions aux groupes de travail pour définir les écarts et les actions d'amélioration à mettre en place

➤ Du 25 février 2019 au 20 mars 2019

➤ Résultats :

Cible : 272 personnels de recherche

Nombre total de réponses : 82

Dont réponses complètes exploitées : 55

Taux réponses exploitées : 20%

	FOTO N	IETR	IRISA	IRMA R	ISC R	LGCG M	Sans répons e	Total
Enseignant-chercheur	7	10	7	1	5	3	1	34
Doctorant	1	5	0	0	2	2	0	10
Ingénieur	2	2	2	0	1	0	0	7
Technicien	2	0	0	0	1	0	0	3
Autre	0	1	0	0	0	0	0	1
Total	12	18	9	1	9	5	1	55

- ❖ **Enquête (25 février 2019 au 20 mars 2019) Cible : 272 personnels de recherche , Nombre total de réponses : 82**

- ❖ **3 Groupes de travail :**
 - Groupe 1: Droits et responsabilités des chercheurs dans leurs activités de recherche
 - Groupe 2 : Incitation à la Recherche, Supervision et Suivi des chercheurs
 - Groupe 3 : Recrutement, Conditions de travail, Formation et Développement de Carrière

- ❖ **Réunion Comité de pilotage le 2 décembre 2019**
 - Validation : 4 documents : Présentation/synthèse, Gap Analysis, Plan d'actions, Document de Politique OTM'R (Open, Transparent and Merit based recruitment)

- ❖ **Chargée de projet, DHR, et Direction Recherche**
 - Traduction + prise de contact avec experte (Isabelle HALLEUX, Directrice de l'Administration R&D de l'Université de Liège)
 - Simplification, nouveau calendrier et priorisation des actions (report de certaines actions)

❖ Rédaction du dossier :

- 4 documents : Présentation/synthèse, Gap Analysis, Plan d'actions, Document de Politique OTM'R (Open, Transparent and Merit based recruitment)
- Présentation et adoption en COPIL le 2 décembre 2019
- Soumission en ligne sur EURAXESS 1^{er} semestre 2020
- Evaluation par des experts et réponse de la Commission Européenne sous 3mois
- 5 thématiques
- 61 actions
- 3 ans d'implémentation
- Audit interne sur pièces (Bilan et MAJ plan actions)

1. Aspects éthiques et professionnels :

- **Améliorer l'information sur intégrité scientifique; déontologie; droits de PI; obligations financières; gestion des données personnelles/de la recherche; open access/open data ... :**
 - Signature Charte de déontologie des métiers de la recherche
 - Renforcer l'information sur les questions liées à l'éthique, l'intégrité scientifique, la propriété intellectuelle et la protection des données via divers canaux
 - Rappeler les bonnes pratiques d'utilisation des cahiers de laboratoire.
- **Prévenir et lutter contre les manquements à la déontologie et l'intégrité scientifique:**
 - Nommer un référent intégrité scientifique / définir procédure de recours pour manquement à l'éthique ou à l'intégrité scientifique
 - Rendre obligatoire le recours au logiciel compilatio, outil d'aide à la détection de plagiat
- **Fiabiliser l'utilisation, la conservation, la protection et la diffusion des données à caractère personnel ainsi que des données de la recherche**
 - Augmenter l'open access au sein de l'établissement (formation, fiabilisation de HAL)
 - Renforcer le rôle du Délégué à la Protection des Données de l'établissement

2. Recrutement ouvert, transparent et basé sur le mérite (OTM'R):

- **Sensibiliser et accompagner les recruteurs dans la mise en place d'une politique OTM'R,**
 - mettre en place des lignes directrices et des procédures
 - Elaborer un guide du recrutement regroupant les lignes directrices (politique OTMR) et procédures concernant l'ensemble du processus de recrutement
 - Organiser des ateliers pour accompagner les personnes en position de recruteur sur les différentes étapes de la phase de recrutement (y compris mener un entretien de recrutement)

2. Recrutement ouvert, transparent et basé sur le mérite (OTM'R):

- **Améliorer l'ouverture à l'international, en particulier pour attirer des candidats étrangers**
 - Augmenter l'usage de l'anglais dans les différents supports d'information: informations RH, recherche (y compris les e-mails), livret d'accueil et journée des nouveaux arrivants (une par an en anglais), etc.
 - Continuer la formation des personnels à l'anglais, en désignant un référent anglophone par service. Proposer une assistance anglophone lors de la signature du contrat de travail.
 - Augmenter le recours à Euraxess pour la publication des offres d'emploi.

3. Conditions de travail :

- **Résorber les situations de précarité quand cela est possible.**
 - Limiter les contrats de courte durée et les renouvellements successifs en alignant dans la mesure du possible la durée du recrutement sur le montant du financement reçu.
 - Développer la mise en place de CDI pour les enseignants et enseignants-chercheurs
- **Harmoniser les conditions de rémunération entre les personnels à statut et fonctions équivalents quelle que soit la source de financement de leur emploi (en particulier pour les contrats de recherche).**
- **S'assurer que de bonnes conditions de travail (matériel, qualité de vie) soient garanties à l'ensemble des chercheurs.**
 - S'assurer pour chaque recrutement que les conditions matérielles pour mener à bien leurs recherches sont réunies.
 - Continuer les travaux pour améliorer l'accessibilité des locaux aux personnes en situation de handicap.
 - Promouvoir la santé et la sécurité au travail, en incluant la qualité de vie au travail (ex: formation des managers).

4. Formation et développement de carrière :

➤ Améliorer le suivi et le conseil tout au long de la carrière:

- Renforcer l'accès à la formation scientifique/technique continue pour les chercheurs: élargir l'offre et optimiser le recueil et le traitement des demandes.
- Renforcer le rôle du tutorat dans la formation
- Désigner un tuteur/mentor dans le contrat de travail de tout nouveau personnel de recherche recruté sur ressources externes.
- Augmenter le nombre de places à la formation à l'encadrement de thèse + proposer systématiquement et prioritairement aux déposants de dossier pour l'obtention de l'HDR de suivre la formation.
- Renforcer le suivi de carrière (enquêtes...)
- Optimiser le recueil des besoins de formation et mobilité au travers l'entretien annuel professionnel + Elargir à l'ensemble des CDD de plus d'un an, y compris les CDD sur ressources
- Réfléchir à la mise en place d'un rendez-vous annuel de carrière pour les enseignants-chercheurs
- Renforcer l'accompagnement à la mobilité-carrière et à la recherche d'emploi

5. Non discrimination, reconnaissance professionnelle et valorisation des activités de recherche:

- Adopter une politique incitative aux activités de recherche
- Améliorer la reconnaissance et la participation de l'ensemble chercheurs R1-R4 dans les instances de recherche de l'établissement
- Augmenter le nombre d'étudiants s'orientant vers une carrière de chercheurs
- Promouvoir l'accès aux femmes dans des carrières de recherche : faire un état des lieux et mettre en place des actions
- Développer de nouvelles actions de communication sur les activités de recherche de l'établissement

CT du 21 novembre 2019 : un avis avec 3 pour, 3 abstentions et 1 contre (souhait modification rédaction 'maquettes pédagogiques afin que les enseignants chercheurs puissent dégager plus de temps recherche').

Conseil Scientifique 28 novembre 2019 : avis favorable à l'unanimité pour présenter ce dossier



MERCI POUR VOTRE ATTENTION

DES QUESTIONS ?

