

**DÉLIBÉRATION**  
**du conseil d'administration de l'INSA Rennes**

**Séance du 9 décembre 2022**

**Délibération n° 2022.12.09-14 portant approbation des orientations du plan d'action HRS4R 2023-2026**

**Vu** le code de l'éducation,  
**Vu** les statuts de l'INSA Rennes,  
**Vu** le règlement intérieur de l'INSA Rennes,  
**Vu** l'approbation du conseil d'administration de l'INSA Rennes du 5 mars 2020 sur le plan d'action HRS4R,

**ARTICLE 1**

Le conseil d'administration, réuni en sa séance du 9 décembre 2022, approuve les orientations de la note sur le plan d'action HRS4R 2023-2026.

**ARTICLE 2**

Le directeur, la directrice générale des services et l'agent comptable sont chargés, chacun en ce qui les concerne, de l'exécution de la présente délibération.

Membres en exercice : 26 membres  
Membres présents ou représentés : 24

*La présidente du conseil d'administration*

Votes : Refus de participer au vote : 0  
Abstention : 0  
Contre : 0  
Pour : 24



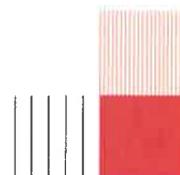
Catherine FAILLIET

**La présente délibération est approuvée.**

Document en annexe au présent extrait : Note plan d'actions HRS4R pour CA du 9\_12\_22

Extrait transmis au Recteur Chancelier des Universités le :

13/12/2022



## Note sur le plan d'action HRS4R 2023-2026

En complément du plan d'action révisé détaillé joint à ce document, la présente note vise à en présenter aux administrateurs de l'établissement ses éléments clés et les principales évolutions du plan initial élaboré en 2020<sup>1</sup>. Pour rappel, la labellisation HRS4R (Human Resource Strategy for Researchers) correspond à une volonté de l'union européenne de favoriser l'amélioration des conditions de travail et le développement de la carrière des chercheurs en Europe. Les institutions de recherche qui mettent en œuvre les principes de la Charte et du Code sont reconnues par la Commission européenne avec le "HR Excellence in Research Award".

Au-delà de l'amélioration continue attendue, cette labellisation constitue également un sésame nécessaire pour répondre aux exigences de la commission en matière de recrutement pour les actions H2020 et Horizon Europe.

Pour l'INSA Rennes, la démarche a été entreprise en 2017-2018, sous l'impulsion de la direction de la recherche. Un positionnement initial, construit à partir de la synthèse de plusieurs groupes de travail, a permis d'élaborer un premier plan d'action ayant abouti à la certification probatoire de l'établissement pour la période 2020-2022. Dans le continuum posé par la commission européenne, le présent plan d'action constitue le deuxième étage permettant d'obtenir une labellisation définitive, précédée d'un contrôle sur site en 2026.

Proposé par un comité de pilotage ad hoc, le présent plan d'action a également été partagé en conseil scientifique du 24 novembre 2022 qui l'a approuvé à l'unanimité. 3 points clés de ce plan d'action sont synthétisés dans cette note :

### ***1. La consolidation et l'extension de la politique OTM-R (recrutement Ouvert, Transparent et basé sur le Mérite) à tous les recrutements de l'établissement.***

Au sein de l'INSA Rennes, tous les recrutements sur poste statutaire, enseignant-chercheur ou BIATSS, sont encadrés par des règles statutaires garantissant le respect de ces principes : fiche de poste co-construite avec les parties prenantes, publication large de l'appel à candidatures, jurys de sélection.

Le plan d'action II visera à **consolider les actions déjà entreprises** et **étendre ces principes à tous les recrutements**, prioritairement sur les emplois de non-titulaires financés sur des projets de recherche.

### **3 actions clé :**

- Consolidation de la garantie de la politique OTM-R via l'assurance d'une diffusion large des offres d'emploi d'une durée supérieure à 3 mois et le suivi des conditions de sélection des agents recrutés (2023)
- Soumission, au premier trimestre 2023, des typologies de projets pouvant porter des contrats de mission scientifique<sup>2</sup> au conseil scientifique
- Extension des procédures de recrutement des titulaires à la majorité des emplois contractuels (2024-2026).

### **Acteurs-référents :**

- Direction des ressources humaines
- Composantes de recherche, Direction de la recherche et de la valorisation

<sup>1</sup> Un ensemble de documents relatifs à la démarche à l'INSA Rennes est accessible ici : <https://www.insa-rennes.fr/hrs4r.html>

<sup>2</sup> Décret n° 2021-1449 du 4 novembre 2021 relatif au contrat de mission scientifique prévu par l'article L. 431-6 du code de la recherche (<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000044293269>)

## **2. L'accompagnement des chercheurs et le développement d'outils de suivi des activités de recherche (outils d'aide au pilotage)**

Afin de poursuivre l'effort du développement de carrière et d'accompagnement des chercheurs, **différentes actions de formation et d'information vont être amplifiées, pour promouvoir les bonnes pratiques et accompagner l'excellence de la recherche de l'institut et son attractivité internationale** : aide à la réalisation de plans de gestion des données, information sur les programmes de recherche et leur gestion, aides à la mobilité, dispositif d'accompagnement et de conseil individuel.

Par ailleurs **la bonne gestion des contrats de recherche et de leurs crédits constitue un impératif dans la maîtrise d'un projet**. Aujourd'hui, l'établissement ne dispose pas d'outils adaptés, attendus par les porteurs de projet comme par la direction de la recherche pour situer chaque projet dans sa trajectoire de réussite. Les trois prochaines années à venir devront permettre **l'élaboration d'un système de reporting permettant à chaque acteur de se situer dans l'exécution de son projet, en facilitant l'accès aux données RH et financières comme aux livrables scientifiques**.

### **2 actions clé :**

- Promouvoir et diffusion des bonnes pratiques en matière de recherche :
  - Soutenir la réalisation de plans de gestion des données (2023)
  - Promouvoir et accompagner la politique de science ouverte (2023)
  - Informer sur les programmes de recherche et de mobilité (continu)
  - Mettre en place un dispositif d'accompagnement d'excellence de la recherche et de conseil individuel (2023)
- Construction d'un système de reporting pertinent pour tous (2023-2025)

### **Acteurs référents :**

- Direction de la recherche et de la valorisation
- Direction des affaires financières et du pilotage, direction des systèmes d'information
- Porteurs de projet

## **3. Le déploiement d'une culture de l'intégrité scientifique**

La confiance de la société dans la recherche scientifique et le respect des principes éthiques sont des conditions indispensables à une recherche durable et à son financement. Le CS de l'établissement s'est prononcé pour l'adhésion à la « charte nationale de déontologie des métiers de la recherche » et **a nommé récemment un référent à l'intégrité scientifique** comme le prévoit la réglementation. **Cette intégrité gagnera encore en crédibilité au travers des actions menées par le référent intégrité scientifique de l'établissement**, nouvellement nommé.

### **3 actions clé :**

- Accompagner le déploiement de la démarche portée par le référent intégrité scientifique (information et diffusion en continu)
- Définir et mettre en œuvre une procédure de manquement à l'intégrité scientifique (1<sup>er</sup> semestre 2023)
- Appliquer les contrôles anti-plagiat à toutes les productions scientifiques de l'établissement (1<sup>er</sup> semestre 2023)

### **Acteurs référents :**

- Référent intégrité scientifique
- Enseignants chercheurs, doctorants, étudiants, écoles et pôles/collèges doctoraux

## Annexe 1 : Nouveau périmètre du plan d'action HRS4R INSA Rennes pour la période 2023-2026

Ce travail a été réalisé par la tenue d'un comité de pilotage du HRS4R de l'établissement le 10 novembre 2022 et d'un CS le 24 novembre 2022. Il a eu pour objectifs d'interroger les acteurs de l'établissement sur l'amélioration du plan d'action proposé lors de la phase initiale de la labellisation HRS4R et, de prendre en compte de nouveaux besoins établissement liés à la structuration du site rennais et à l'évolution de la politique recherche en France.

Ce travail doit très prochainement évoluer vers une démarche d'amélioration continue avec la mise en place des actions à mener sur la période 2023-2026, et leurs réalisations effectives suivies au moyen d'indicateurs simples et quantifiables. Aussi, il s'agit là de la première étape dans la phase de « mise en œuvre » demandée l'HRS4R afin d'obtenir définitivement ce label.



### HRS4R INSA Rennes – Rappel et évolution Période 2023-2026



#### Le comité de pilotage établissement a choisi 5 thèmes

Carrière des EC, Pr et personnels attachés à la recherche

Jeunes chercheurs

Accompagnement de la recherche

Ethique et déontologie de la recherche

Gestion et protection des données

- ⇒ Besoin de choisir des priorités dans les thèmes,
- ⇒ Besoin d'y associer des indicateurs et des objectifs simples en 2023/2024/2025

# ◇ HRS4R INSA Rennes – Rappel et évolution Période 2023-2026



*Ligne directrice : 6 paramètres d'étude issus de « The European Charter for Researchers and The Code of Conduct for the Recruitment of researchers » ont été retenus pour travailler sur les 5 thèmes choisis par l'établissement*

I. Recrutement et sélection

II. Formation et évolution de carrière

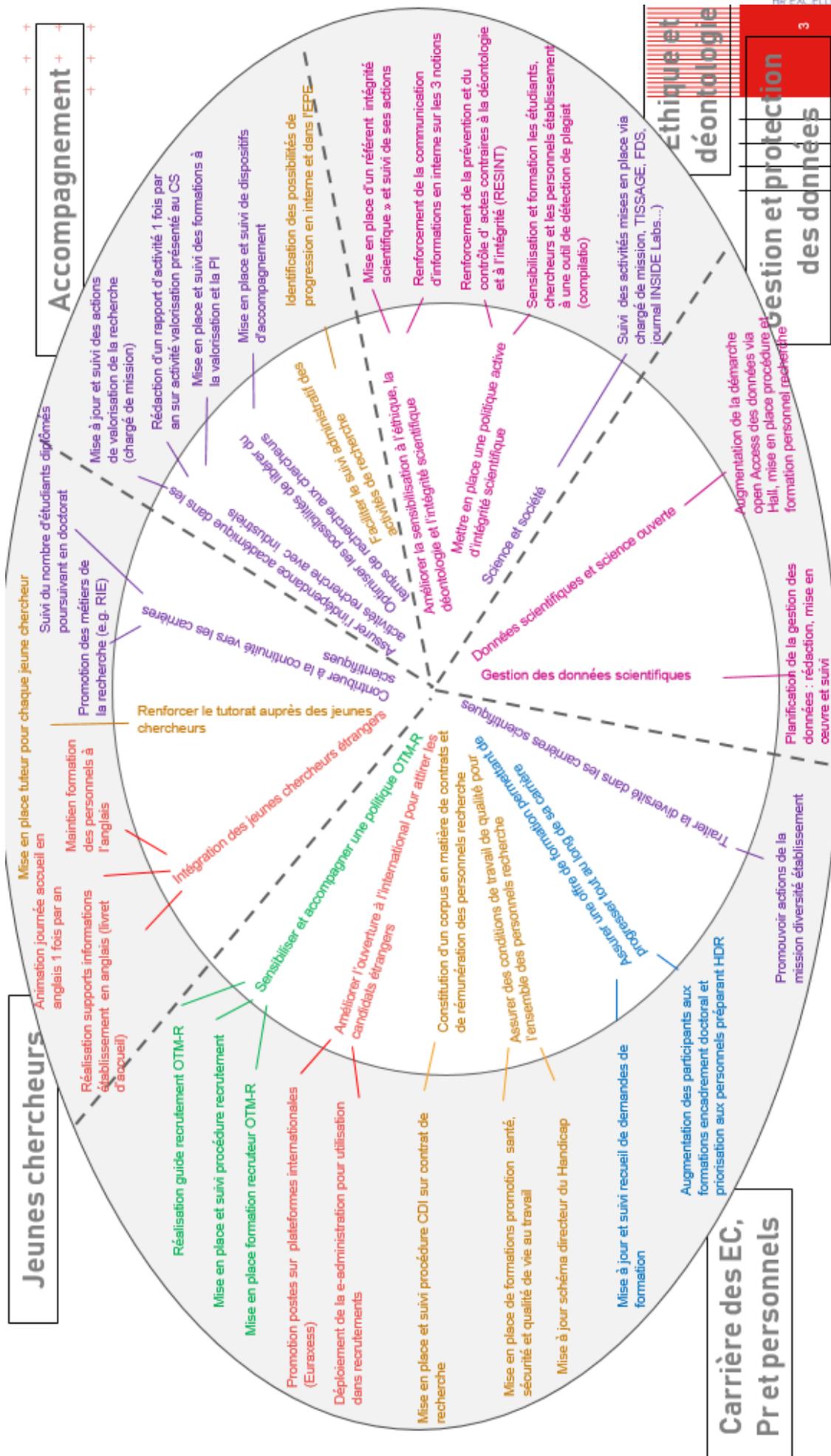
III. Internationalisation

IV. Conditions de travail

V. Ethique et intégrité scientifique

VI. Non discrimination, reconnaissance et valorisation des activités de recherche





Représentation schématique du plan d'action HRS4R révisé pour la période 2023-2026

Éléments ayant été modifiés ou retirés du plan d'action initial lors de la mise à jour du plan d'action à mettre en œuvre sur la période 2023-2026.

L'axe indiqué dans le tableau correspond à l'axe de progression expliqué dans le corps de la « Note sur le plan d'action HRS4R 2023-2026 »

HRS4R INSA Rennes – Rappel et évolution Période 2023-2026 Éléments enlevés du plan d'action initial	
<b>Carrière des EC, Pr et personnels attachés à la recherche</b>	<p><b>Axe 1. La consolidation et l'extension de la politique OTM-R (recrutement Ouvert, Transparent et basé sur le Mérite) à tous les recrutements de l'établissement.</b></p> <p>1. Résorber la précarité et limiter les contrats courte durée et les renouvellements, dans la mesure du possible la durée du recrutement sur le montant du financement reçu → Action ? indicateur?</p> <p>2. Renforcement du suivi des carrières → Discussion coaching CPI, aide aux jeunes chercheurs, bilan activité périodique = pas mûr</p> <p>3. Suivi travaux pour améliorer accessibilité des locaux aux personnes en situation de handicap → Traité au travers du SDH</p>
<b>Jeunes chercheurs</b>	
<b>Accompagnement de la recherche</b>	<p>3. Développer de nouvelles bonnes pratiques dans la gestion des contrats de recherche (suivi des délivrables scientifiques, ...)</p> <p>4. Améliorer la traçabilité du rendu des délivrables scientifiques liés à des échéances administratives/financières</p> <p>5. Adopter une politique incitative aux activités de recherche</p> <p>6. Organiser des journées portes ouvertes internes pour favoriser la connaissance dans les activités de recherche pour l'ensemble du personnel de l'établissement</p> <p>7. Améliorer la représentation de tous les statuts dans les instances établissement</p> <p>8. Signer la charte de déontologie des métiers de la recherche, la diffuser à l'ensemble des chercheurs en français et en anglais et la joindre à tous les nouveaux contrats de travail</p> <p>9. Rappeler les bonnes pratiques d'utilisation des cahiers de laboratoire</p> <p>10. Augmenter le suivi et le succès au MOOC "innover avec la recherche publique ou une formation équivalente"</p> <p>11. Faciliter l'utilisation, la conservation, la protection et la diffusion des données à caractère personnel ainsi que des données de la recherche</p> <p>12. Renforcer le rôle du délégué à la protection des données de l'établissement, mettre en place diverse actions d'information sur le sujet et mener un travail approfondi sur la gestion des données avec un laboratoire test.</p>
<b>Ethique et déontologie de la recherche</b>	<p>Transformé en "Faciliter le suivi administratif des activités de recherche (identification des possibilités internes de progression)"</p> <p>Traité en partie dans "Optimiser les possibilités de libérer du temps de recherche aux chercheurs"</p> <p>Hors champs HRS4R</p> <p>Fait, pas d'indicateur</p> <p>Action incluse dans la procédure de recrutement OTM-R + action ponctuelle pouvant être réalisée par le référent scientifique notamment au moment de sa prise de poste</p> <p>Intégré dans partie rapport valorisation</p> <p>Mise en place et suivi des formations à la valorisation et la PI</p> <p>Données RGPD = hors champ HRS4R</p> <p>Données RGPD = hors champ HRS4R</p>
<b>Gestion et protection des données</b>	<p>Sorti du champs HRS4R</p> <p>INSA Rennes</p> <p>01/12/2022</p>