

TEMPLATE 4: ACTION PLAN

Case number: 2019FR470482

Name Organisation under review:

Institut National des Sciences Appliquées de Rennes (INSA Rennes)

Organisation's contact details: antoine.frappier@insa-rennes.fr

SUBMISSION DATE: 24 AUGUST 2020

1. ORGANISATIONAL INFORMATION

Please provide a limited number of key figures for your organisation. Figures marked * are compulsory.

STAFF & STUDENTS	FTE
Total researchers = staff, fellowship holders, bursary holders, PhD. students either full-time or part-time involved in research	327
Of whom are international (i.e. foreign nationality)	179
Of whom are externally funded (i.e. for whom the organisation is host organisation)	161
Of whom are women	130
Of whom are stage R3 or R4 = Researchers with a large degree of autonomy, typically holding the status of Principal Investigator or Professor.	103
Of whom are stage R2 = in most organisations corresponding with postdoctoral level	58
Of whom are stage R1 = in most organisations corresponding with doctoral level	166
Total number of students (if relevant)	2013
Total number of staff (including management, administrative, teaching and research staff)	552
RESEARCH FUNDING (figures for most recent fiscal year)	€
Total annual organisational budget	41 548 694
Annual organisational direct government funding (designated for research)	
Annual competitive government-sourced funding (designated for research, obtained in competition with other organisations – including EU funding)	
Annual funding from private, non-government sources, designated for research	
ORGANISATIONAL PROFILE (a very brief description of your organisation, max. 100 words)	
<p>Created in 1966, INSA Rennes is a member of INSA Group, the leading French network of state graduate and post graduate engineering schools, composed of 6 schools in France, 7 partner schools and 1 international INSA in Morocco.</p> <p>Thanks to INSA Group, the members can share good practices and improve their international visibility in order to be more attractive.</p>	

However, within INSA Group, each member is independent with its own governance and policy. Along with training /education, research and innovation are key activities of INSA Rennes. Around 327 researchers (R1-R4) works at INSA Rennes with different status (Contractual/Permanent) and occupations. They are split into six research laboratories of international renown and three technological platforms. INSA Rennes comprises two poles of excellence: Information & Communication Science & Technologies / Materials, Structures & Mechanics. INSA Rennes has an important and successful research activity, and benefits from numerous industrial and academic partnerships. INSA Rennes is also involved in the University of Rennes (UniR) Project by which seven Rennes institutions have committed themselves to setting up a coherent territorial grouping; with the aim of creating a major internationally recognised research and training university. It is a progressive integration process which aims to develop a collective strategy and common skills within the Rennes area, thanks to shared human and financial resources.

2. STRENGTHS AND WEAKNESSES OF THE CURRENT PRACTICE:

Please provide an overview of the organisation in terms of the current strengths and weaknesses of the current practice under the four thematic headings of the Charter and Code at your organization.

Thematic heading of the Charter and Code	STRENGTHS and WEAKNESSES
Ethical and professional aspects	<p>STRENGTHS</p> <p>Les chercheurs reconnaissent jouir de l'indépendance et de la liberté nécessaire dans l'exercice de leurs fonctions d'enseignement et de recherche.</p> <p>Le schéma décisionnel de l'établissement ainsi que les ressources mises en place (ressources humaines, documentaires et matérielles) garantissent le respect des principes éthiques et professionnels dans l'exercice des activités de recherche.</p> <p>Les écoles doctorales garantissent par ailleurs la formation de tous les jeunes chercheurs (R1) aux questions liées à l'éthique et l'intégrité scientifique.</p> <p><i>Researchers acknowledge that they have the necessary independence and freedom to fulfill their teaching and research activities.</i></p> <p><i>The decision-making process and the available resources (HR, documentary and material resources) ensure that ethical and professional principles are respected in the conduct of research activities.</i></p> <p><i>Doctoral schools also provide all young researchers (R1) training on issues related to ethics and scientific integrity.</i></p> <p>WEAKNESSES</p> <p>Les chercheurs se disent insuffisamment informés sur les questions liées à</p>

	<p>l'éthique, à l'intégrité scientifique et aux bonnes pratiques dans les activités de recherche.</p> <p>L'identification des personnes ressources et l'accès aux informations doivent être améliorés.</p> <p>L'établissement doit s'attacher d'une part à améliorer la sensibilisation de tous chercheurs sur les questions liées à l'éthique, l'intégrité scientifique et les bonnes pratiques dans les activités de recherche.</p> <p>D'autre part, la prévention et le contrôle des actes contraires à la déontologie et l'intégrité scientifique doivent être renforcée.</p> <p>Pour répondre à ces objectifs, l'établissement a prévu de se doter d'une charte de la déontologie dans les activités de recherche et d'un référent Intégrité scientifique dont le plan d'actions propre reprendra ces objectifs.</p> <p>La sensibilisation sera également renforcée en s'appuyant sur l'ensemble des canaux déjà existants (Site internet, livret d'accueil, session d'information, module de formation...).</p> <p>L'ensemble des actions liées à ces sujets seront à mettre en lien avec le projet UNIR (Université de Rennes) qui vise à adopter une politique commune en matière d'éthique et d'intégrité scientifique.</p> <p>La question de l'utilisation, de la conservation, de la protection et de la diffusion des données à caractère personnel ainsi que des données de la recherche sera traitée dans le cadre du projet UNIR et donc reportée ultérieurement.</p> <p><i>Researchers say they are insufficiently informed about issues related to ethics, scientific integrity and good practices in research activities.</i></p> <p><i>The identification of point of contacts and the access to relevant information must be improved.</i></p> <p><i>On one hand, the establishment should improve awareness among researchers of issues linked to deontology, ethics, scientific integrity and good practices in research activities.</i></p> <p><i>On the other hand, prevention and control against unethical acts need to be strengthened</i></p> <p><i>To meet these objectives, INSA Rennes has planned to implement The French National Charter for Research Integrity and to appoint an Integrity Advisor to meet these objectives.</i></p> <p><i>Awareness rising will also be fostered through existing information sources (Website, new employees' booklet, and training and information sessions,</i></p>
--	--

	<p><i>orientation day for newcomers ...).</i></p> <p><i>Some actions linked to these issues will be connected with the objectives implemented by the UNIR project to adopt a common integrity and ethic policy.</i></p> <p><i>More specifically, the issues related to the use, conservation, protection and dissemination of personal and research data, aimed at respecting the FAIR (findable, accessible, interoperable, reusable) data objective will be treated through the UniR project and consequently postponed to the second phase.</i></p>
<p>Recruitment and selection</p>	<p>STRENGTHS</p> <p>Les principes de la Charte et du Code sont respectés via des règles formalisées et centralisées au niveau du service des ressources humaines concernant le processus de recrutement des personnels permanents et des personnels contractuels recrutés sur masse salariale établissement.</p> <p><i>The principles of the Charter and the European Code for researchers are respected, because INSA applies national legislation and has set up clear guidelines and procedures regarding the recruitment of permanent faculty and staff, and temporary employees whose position is directly financed by the school's budget.</i></p> <p>WEAKNESSES</p> <p>L'établissement ne dispose pas d'un document de politique OTM'R. Les procédures de recrutement des personnels contractuels recrutés sur ressources externes ne sont pas uniformisées. Il n'y a pas de pilotage de l'établissement sur ces procédures qui sont directement gérées par les laboratoires avec des pratiques différenciées.</p> <p>La mise en place de la politique OTMR et des actions liées apparaît comme prioritaire. Les actions envisagées sont présentées en détail dans le template 3.</p> <p>Cela comprendra la mise en place d'un guide du recrutement contractuel posant les principes et modalités spécifiques applicables en fonction du type de recrutement et du type de poste.. Celui-ci détaillera les éléments suivants : délai et supports de publication, éléments obligatoires de la fiche de poste, critères de sélection et composition des comités de sélection, modalités de retour aux candidats, modalités de recours.</p> <p>Ce guide sera complété d'une assistance suffisante de toutes les personnes en situation de recruteur (ateliers et formation, apport d'outils et de ressources...).</p> <p>En parallèle, l'attractivité internationale de l'établissement doit être améliorée</p>

	<p>afin d’attirer des candidats extérieurs et notamment étrangers. Cela se traduira par un renforcement de l’accessibilité de l’ensemble des informations RH pour les non francophones d’une part et par le développement d’outil d’e-recrutement.</p> <p><i>The establishment does not have a OTM’R policy document. The recruitment and selection process for temporary employees whose position is financed thanks to external funding is not harmonized. These recruitments are directly managed by each laboratory, without consistency in hiring practices.</i></p> <p><i>The implementation of an OTMR strategy is clearly a priority for INSA Rennes. Planned actions are presented in detail in template 3.</i></p> <p><i>A recruitment handbook for managers will be drafted. It will include guidelines for each type of recruitment (especially fixed-term) and occupation. These guidelines will include clear rules and recommendations regarding job postings (timelines, advertisement modalities...), mandatory information items in each job description, selection criteria and composition of selection committees, feedback to candidates, grievance procedure.</i></p> <p><i>In addition, recruiters will be provided with adequate assistance, including training sessions / workshops, tools and HR counsel and advice.</i></p> <p><i>International attractiveness also needs to be improved to encourage external candidates and more specifically candidates from abroad to apply. This implies making HR information more accessible to non-French speaking individuals, and develop the use of IT tools (such as euraxess, an application service provider, etc.).</i></p> <p>.</p>
Working conditions	<p>STRENGTHS</p> <p>Les conditions liées au système de sécurité sociale français sont garanties par le respect de la législation française et offrent des conditions favorables aux chercheurs de l’établissement.</p> <p>L’établissement s’assure via son service de sécurité et service technique de la conformité des locaux aux règles de santé et sécurité applicables ainsi que de la formation de l’ensemble du personnel à ces questions.</p> <p>Les chercheurs pensent majoritairement que l’établissement fournit un environnement stimulant, agréable à travailler, soutenant les activités de recherche et qu’il met en place des mesures spécifiques et adéquates pour encourager les femmes et les hommes à combiner la vie de famille et le travail, les enfants et la carrière.</p> <p>Par exemple, les agents bénéficient de possibilités d’aménagements horaires (y compris possibilité d’effectuer un temps plein sur moins de 5 jours), du</p>

	<p>télétravail (ouvert à tous les agents travaillant à temps plein et ayant plus de 3 mois d'ancienneté) ou encore d'autorisations d'absences pour garder un enfant malade.</p> <p>L'établissement permet régulièrement à des agents contractuels d'accéder à des emplois de fonctionnaires par le biais de concours, un mode de sélection ouvert aux candidats qui réunissent les critères requis.</p> <p>L'INSA s'efforce de limiter le recours à l'emploi précaire : les durées de contrats sont encadrées par les textes, et l'INSA a mis en place une durée maximale de 4 ans en CDD au sein de l'établissement.</p> <p>Plus récemment l'INSA a aussi engagé une politique d'accès au Contrat à Durée Indéterminée (CDI) qui, combiné avec les possibilités de recrutement par concours, permet de promouvoir la sécurité de l'emploi.</p> <p>L'établissement a aussi fait de la Qualité de Vie au Travail (QVT) un objectif prioritaire de sa politique RH, en mettant en place des actions de sensibilisation (une conférence, des ateliers et formations...) destinées à promouvoir le bien-être des agents. Les actions mises en place dans ce cadre s'intègrent pleinement dans la politique HRS4R mise en place par l'établissement.</p> <p>La politique de rémunération est largement définie par la législation nationale, et est dans l'ensemble encadrée par des règles claires au niveau de l'établissement, prenant en compte les niveaux de postes, le statut, les qualifications requises, l'ancienneté ou encore la situation familiale.</p> <p><i>Researchers benefit from the French social security system and related legislation (regarding health benefits, maternity leave, etc).</i></p> <p><i>INSA's health and safety service, along with its technical service and the HR Department, ensure respect of health and safety regulations, and provide appropriate training for all the staff.</i></p> <p><i>The majority of researchers believe that the establishment provides a stimulating and pleasant environment which supports their research activities. Adequate measures, some of them derived from national legislation, promote a healthy work/life balance.</i></p> <p><i>For instance, employees can benefit from working hours flexibility (including compressed workweek), teleworking (open to all full-time employees with at least 3 month seniority), leave of absence to stay with a sick child, etc.</i></p> <p><i>INSA promotes job security by regularly allowing temporary employees to access permanent positions through "concours", a selection process open to individuals who meet the legal requirements to be eligible.</i></p> <p><i>INSA strives to reduce job precariousness and improve job security. The</i></p>
--	---

maximum duration on short-term contract is partly limited by the legislation, and INSA has set its own limit (maximum of 4 years as a temporary employer within the school, whatever the type of contract).

More recently, INSA has started to resort to open-ended contracts which, along with statutory employment of public servants (through “concoirs”), helps promote job security.

Workforce wellbeing has also become a strong marker of INSA’s HR policy. Different actions have been initiated to raise awareness of the issue (such as a conference, workshops and training programs...) and improve employee’s satisfaction.

The compensation and benefits policy is generally determined by national legislation and by clear rules within the school. The compensation is set according to the position’s level, the employee’s status, the required qualifications, the seniority, the individual situation (ex: salary bonus per child, set by national legislation)... INSA has set its own salary grades for temporary employees whose position is financed by the school’s budget.

WEAKNESSES

Les chercheurs pensent majoritairement que l’établissement ne favorise pas suffisamment la mise en place de conditions d’emploi stables et pérennes pour ses chercheurs.

La priorité est de mettre tout en œuvre pour résorber les situations de précarité quand cela est possible.

Cela passe par la limitation du recours aux renouvellements successifs et aux contrats de courte durée quand cela est possible ainsi que par le développement du recours aux CDI.

D’autre part, la rémunération des chercheurs contractuels recrutés sur ressources externes n’est pas encadrée par des règles transparentes communes mais est, dans la pratique, fonction du financement obtenu. L’établissement doit tendre à harmoniser les conditions de rémunération entre les personnels à statut et compétence équivalents quelle que soit la source de financement sur laquelle ils sont financés.

Enfin, les conditions de travail (accessibilité, matérielle, qualité de vie...) et les conditions d’aménagement du temps de travail doivent être garanties à tous les chercheurs pour mener à bien leurs activités de recherche.

L’établissement doit s’assurer que les conditions matériels et d’accès sont garanties pour tous ses chercheurs et de la sensibilisation aux risques psychosociaux et aux aspects liés à la qualité de vie au travail pour toutes les personnes assurant des fonctions d’encadrement.

	<p>L'INSA souhaite également par la suite libérer du temps pour les activités de recherche, en passant en revue et en essayant d'optimiser les activités administratives et d'enseignement.</p> <p><i>The majority of researchers think that INSA still does not sufficiently promote stable and sustainable employment conditions for its researchers.</i></p> <p><i>The priority is to improve job security whenever possible. I by limiting the use of successive and sometimes very short fixed-term contracts, and by developing open-ended contracts and statutory positions.</i></p> <p><i>Secondly, the compensation of fixed-term contract researchers recruited thanks to external funding is not governed by common and transparent rules but varies depending on the level of awarded funding. INSA will seek to set clear compensation rules and ensure equity, regardless of the source of funding.</i></p> <p><i>Lastly, equal working conditions (accessibility, material, workforce wellbeing...) and management of working schedule need to be guaranteed to all researchers in order to conduct their research activities. The establishment will ensure that adequate material and working conditions are guaranteed and that all managers / supervisors are aware of psychosocial risks and workforce wellbeing issues.</i></p> <p><i>Then, INSA Rennes also wants to free more time for research by reviewing and seeking to optimize administrative and teaching activities.</i></p>
<p>Training and development</p>	<p>STRENGTHS</p> <p>L'accès à la formation est un droit pour tous les chercheurs quel que soit leur statut. Les doctorants sont par ailleurs obligés durant leur cursus de suivre 100h de formation (60h de formation technique et 40h de formation administrative). Un bilan de formation annuel est assuré par le biais des Ecoles Doctorales.</p> <p>Les personnels recrutés depuis plus d'un an hors enseignant-chercheur bénéficient auprès de leur supérieur hiérarchique d'un entretien professionnel annuel intégrant un bilan de formation afin d'évaluer les formations suivies et de faire remonter leurs besoins futurs.</p> <p>Tous les doctorants doivent être encadrés par un directeur ayant obtenu une habilitation à diriger des recherches. Cette distinction est la garantie que chaque directeur de thèse ait l'expertise suffisante dans ses activités de recherche et ait l'aptitude nécessaire pour superviser les jeunes chercheurs.</p> <p>Un suivi et une évaluation des doctorants et de leur encadrement sont mis en place via les Ecoles Doctorales en lien avec les établissements d'accueil.</p>

La formation à la recherche et par la recherche constitue un élément fondamental de la mission des chercheurs. Ils mettent en avant que le tutorat entre chercheurs confirmés et débutants relève de bonnes pratiques reconnues comme efficaces.

Access to professional training is a right for all researchers, regardless of their position. PhD students are also required to follow 100 hours of training during their studies (60 hours of technical training and 40 hours of administrative training). An annual training assessment is carried out by the Doctoral Schools.

Employees recruited for more than a year, except for teachers, have an annual professional interview with their supervisor, including a training assessment which aims at reviewing training programs followed by the employee, and assessing training needs for the coming year

All PhD Students must be supervised by a director who has obtained an authorization to supervise research activities. This authorization guarantees that each PhD. director has sufficient expertise in his or her research activities and the necessary aptitude to supervise young researchers.

Monitoring and evaluation of PhD Students and their supervision are carried out by the Doctoral Schools in connection with the host institutions.

Training for research and through research is a fundamental part of the researchers' mission. They highlight that mentoring between experienced researchers and beginners is based on good practices that are recognized as effective.

WEAKNESSES

Les chercheurs se disent insuffisamment informés sur les possibilités de formation et soulèvent que l'offre de formation proposée n'est pas suffisamment en adéquation avec leurs activités.

Afin de répondre aux besoins des chercheurs, l'établissement va davantage mettre l'accent sur l'importance de la formation continue tout au long de la carrière en agissant :

- Sur la procédure de recueil des besoins de formation
- Sur le renforcement de l'offre de formation pour l'ensemble de ses personnels, en partenariat avec d'autres organismes.

En l'absence d'entretiens professionnels annuels systématiques (notamment pour les personnels contractuels recrutés sur ressources externes et pour les enseignants-chercheurs), on peut penser qu'il y a des marges de progrès sur le conseil en matière de carrière.

Dans un premier temps, l'établissement va renforcer le rôle de l'évaluation

	<p>annuelle des chercheurs contractuels, en optimisant la manière dont les besoins en formation et en mobilités sont recensés et traités.</p> <p>Dans un second temps, l'établissement renforcera le conseil mobilité carrières proposé par la Direction des ressources Humaines.</p> <p>En parallèle, sur la base des bonnes pratiques observées dans certains laboratoires, l'établissement va institutionnaliser et renforcer le recours au tutorat entre chercheurs senior et chercheurs junior.</p> <p><i>Researchers say they are insufficiently informed about training and development opportunities and highlight that the proposed training programs are not always in connection with their activities.</i></p> <p><i>In order to better meet researchers' needs, INSA Rennes will put a stronger emphasis on the importance of professional training:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>By reviewing and adjusting the collection and processing of professional training needs</i> - <i>By enlarging its offer of training programs, in partnership with other organizations.</i> <p><i>Because of the lack of systematic annual professional interviews (in particular for fixed-term contracts recruited thanks to external funding and for teacher-researchers), there is a need to improve career development counselling.</i></p> <p><i>Firstly, INSA Rennes will review and improve the performance appraisal process for non-permanent researchers, improving the way that professional training and mobility needs are collected and treated.</i></p> <p><i>Secondly, INSA Rennes will promote career counselling offered by the HR department.</i></p> <p><i>At the same time, based on good practices highlighted within some laboratories, the establishment will formalize and strengthen mentoring between senior and junior researchers.</i></p>
--	---

3. ACTIONS

The Action Plan and HRS4R strategy must be published on an easily accessible location of the organisation's website.

Please provide the web link to the organisation's HR Strategy dedicated webpage(s):

*URL:

<https://www.insa-rennes.fr/hrs4r.html> (in french)

<https://www.insa-rennes.fr/hrs4r-en.html> (in english)

Please fill in a sum up list of all individual actions to be undertaken in your organisation's HRS4R to address the weaknesses or strengths identified in the Gap-Analysis:

Proposed ACTIONS	GAP Principle(s)	Timing (at least by year's quarter/semester)	Responsible Unit	Indicator(s) / Target(s)
<i>Free text -100 words max</i>	<i>Retrieved from the GAP Analysis</i>			
1. Améliorer la sensibilisation de tous les chercheurs sur les questions liées à l'éthique, l'intégrité scientifique et les bonnes pratiques dans les activités de recherche / <i>improve the awareness of all researchers on the issues linked to ethic, scientific integrity and the good practises within the research activities</i>	1, 2, 3,4,5,6,7,8,9 ,10,31,32	Continuous	Research Department	Enquête de satisfaction + retour du premier groupe de travail en charge de la mise en œuvre du plan d'actions / <i>Satisfaction survey + consultation of the stakeholders during the meeting of the first working group in charge to follow the implementation of the HRS4R</i>
a. 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 / <i>Sign and publish the duly signed Charter on the website in French and in English + Communicate it to all researchers + Add the charter as annex to the employment contract.</i>	2	By the end of 2020	Direction / Human Resources Department	Signature de la Charte et publication en français et anglais + communication à l'ensemble des chercheurs + Objectif: 100% des nouveaux recrutés l'ayant visée à partir de septembre 2020 / <i>Signature and Publication of the duly signed Charter on the website in French and in English + Communication to all the researchers + 100% of the employees recruited from September 2020 gave their visa on it</i>
b. 1)Renforcer l'information sur les questions liées à l'éthique, l'intégrité scientifique, la propriété intellectuelle et la protection des données via divers canaux (site internet,	1, 2, 3,4,5,6,7,8,9,10,31,32	By the end of the 1st semester of 2021	Research Department & human Resource Department	Nombre et profil des participants aux différentes réunions (et résultats des enquêtes de satisfaction qui s'ensuivront). Retour d'un échantillon représentatif de

livret d'accueil, journée des nouveaux entrants, mise en place de sessions annuelles d'information HRS4R pour les chercheurs ...) / <i>Strengthen information regarding ethics, scientific integrity, intellectual property and data protection in research activities, through various communication means : website and intranet, new employees' welcome handbook and orientation day, setup of yearly information sessions for researchers...</i>			nt	chercheurs dans le cadre du groupe de travail #1. Number and profile of participants in the various meetings / information sessions (+ results of corresponding satisfaction surveys). Feedback from representative stakeholders through the working group #1 in charge of monitoring the implementation of the HRS4R action plan.
c. <i>Rappeler les bonnes pratiques d'utilisation des cahiers de laboratoire/ Remind researchers of the good use of laboratory notebooks.</i>	2,7	Continuous	Research Department- Engineer in charge of Valorization and Innovation	Augmentation annuelle du nombre de cahiers de laboratoires distribués chaque année, et retour sur leur usage dans le cadre du groupe de travail #1. <i>Yearly increase the number of laboratory notebooks distributed, and feedback regarding their use through the working group #1.</i>
2. Renforcer la prévention et le contrôle des actes contraires à la déontologie et l'intégrité scientifique/ Strengthen prevention and control of breaches of deontology and scientific integrity	3,32	Continuous	Research Department	Enquête de satisfaction + retour du premier groupe de travail en charge de la mise en œuvre du plan d'actions / Satisfaction survey + consultation of the stakeholders through the working group #1,
a) <i>Nommer un référent intégrité scientifique + définir et diffuser une procédure de recours pour manquement à l'éthique ou à l'intégrité scientifique. Appoint a scientific integrity advisor + draft and publish a grievance procedure to handle breaches of ethics or scientific integrity.</i>	3,32	By the end of the 1st semester of 2021	Research Department	Nomination du référent intégrité scientifique et publication de la procédure d'alerte. <i>Appointment of a scientific integrity advisor + publication of the grievance procedure</i>
b) <i>Rendre obligatoire le</i>	3	Continuous	Research Department	<i>Dans chaque dossier de thèse, signature du directeur</i>

<p>recours au logiciel compilatio, outil d'aide à la détection de plagiat (https://www.compilatio.n et/) avant la soutenance de thèse. <i>Make it compulsory to use Compilatio, a web-based plagiarism detection tool, before any thesis defence, and raise awareness among thesis supervisors and PhD students through various communications.</i></p>			nt	attestant de l'usage du logiciel Compilatio, et actions mises en œuvre pour sensibiliser chacun à la question du plagiat. <i>In each thesis file, signed confirmation by the PhD Director of the use of Compilatio, and actions implemented to raise awareness of plagiarism issues.</i>
<p>3. Fiabiliser l'utilisation, la conservation, la protection et la diffusion des données à caractère personnel ainsi que des données de la recherche. <i>Improve research and individual data usage, conservation, protection and dissemination.</i></p>	7,9	Continuous	Documentation center	Enquête de satisfaction + retour du premier groupe de travail en charge de la mise en œuvre du plan d'actions / Satisfaction survey + consultation of the stakeholders during the meeting of the first working group in charge to follow the implementation of the HRS4R
<p>a) Augmenter l'open access au sein de l'établissement (formation, fiabilisation de HAL). <i>Promote open access within INSA Rennes (training programs, use of HAL...)</i></p>	9	By the end of 2021	Documentation center	Nombre de participants aux sessions d'information openaccess + augmentation du taux de publication sur HAL (pourcentage sur total des publications par laboratoire). <i>Number of participants in the open access training sessions + Increase the rates of publication on HAL (percentage of the total number of publications by each laboratory)</i>
<p>b) Renforcer le rôle du Délégué à la Protection des Données de l'établissement, mettre en place diverses actions d'information sur le sujet et mener un travail approfondi sur la gestion</p>	7	By the end of 2022	The Data protection Officer	Publication de la législation européenne concernant la protection des données (RGPD) + session d'information annuelle pour les chercheurs. Analyse approfondie sur la gestion des données avec un laboratoire test. <i>Publication of the</i>

<p><i>des données avec un laboratoire test . Reinforce the role of the Data Protection Officer, implement various communication actions, and perform a thorough analysis with a test/pilot laboratory regarding data management.</i></p>				<p><i>European legislation regarding data protection (RGPD) on the website + Yearly information session (number and profile of participants). Through analysis with a pilot/test laboratory's practices regarding data management, conclusions and measures implemented.</i></p>
<p>4. Sensibiliser et accompagner les recruteurs dans la mise en place d'une politique OTM'R, mettre en place des lignes directrices et des procédures. Raise awareness of OTMR policy among recruiters, and provide them with counsel and guidance to implement it. Set up guidelines and procedures.</p>	12 à 21	By the end of 2021	Human Resources Department	<p>Enquête de satisfaction + retour du troisième groupe de travail en charge de la mise en œuvre du plan d'actions / Satisfaction survey + consultation of the stakeholders during the meeting of the third working group in charge to follow the implementation of the HRS4R</p>
<p>a) <i>Elaborer un guide du recrutement regroupant les lignes directrices (politique OTMR) et procédures concernant l'ensemble du processus de recrutement: publication des offres (y compris une fiche de poste type en anglais et en français), sélection des candidats pour tous les types de postes.... Draft and publish a recruitment handbook for managers, which will include guidelines (OTMR policy) and procedures regarding all the steps of the recruitment and selection process: advertisement of job postings (including a standard job description in english and in french),</i></p>	12 à 21	By the end of 2021	Human Resources Department	<p><i>Elaboration et diffusion d'un guide du recrutement pour les managers, avec les procédures correspondantes/ Drafting and publication of a recruitment handbook for managers, with corresponding procedures.</i></p>

<i>selection process, etc.</i>				
b) 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). <i>Set up workshops for recruiters, to provide them with information and training regarding recruitment and selection (including leading a panel interview).</i>	10,16,17	By the end of 2021	Human resource Department	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). <i>Set up workshops for recruiters, to provide them with information and training regarding recruitment and selection (including leading a panel interview).</i>
5. Améliorer l'ouverture à l'international, en particulier pour attirer des candidats étrangers/ <i>Improve INSA's international dimension, especially to attract candidates from abroad.</i>	10	Continuous	Research Department/Human Resource Department	Augmentation de la part de candidats externes/étrangers / <i>Increase the number of applicants from external/abroad.</i>
a. 1) Augmenter l'usage de l'anglais dans les différents supports d'informations existants : informations RH, recherche (y compris les e-mails), livret d'accueil et journée des nouveaux arrivants (une par an en anglais), etc. <i>/Increase the use of english in the various communication media : HR and research information (including emails), new employees welcome booklet and orientation session (yearly session in english)...</i>	10	By the end of 2021	Human Resources Department	Liste des supports et événements proposés en anglais (ex: livret et journée d'accueil des nouveaux recrutés). Enquête de satisfaction auprès des employés non francophones. <i>List of communication supports and events offered in english (including the new employees booklet and orientation session). Satisfaction survey among foreign researchers..</i>
a. 2) Continuer la formation des personnels à l'anglais, en désignant un référent anglophone par service.	10	By the end of 2020	Human Resources Department	Nombre de participants aux formations en anglais, et progression de leur niveau (évaluation avant / après les formations). Nombre de

<p><i>Proposer une assistance anglophone lors de la signature du contrat de travail. Relaunch training sessions in english for employees, and appoint an anglophone point of contact in each service/department. Offer assistance in english during the signature of the employment contract.</i></p>			nt	<p><i>référénts anglais dans les services. Enquête de staisfaction auprès des chercheurs/employés étrangers sur l'usage de l'aglais et l'accompagnement proposés, notamment lors de la signature du contrat de travail. Number of participants in the english training sessions, and improvement of their level (evaluation before / after the sessions). Number of anglophone points of contact appointed. Satisfaction survey among foreign employees, including the use of english and the assistance offered during the signature of the employment contract.</i></p>
<p><i>b. Augmenter le recours à Euraxess pour la publication des offres d'emploi. Increase the use of Euraxess for the publication of job postings.</i></p>	10	By the end of 2021	Human Resources Department	<p><i>Variations des offres d'emploi postées sur EURAXESS/ Share of job postings published on EURAXESS</i></p>
<p>6. Résorber les situations de précarité quand cela est possible. Curb job precariousness whenever possible.</p>	25	Continuous	Human resources department	<p>Nombre de situations de précarité résolues sur le nombre de situations de précarité identifiées/ Number of precarious situation resolved out of the number of precarious situation identified.</p>
<p><i>a. 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 /Limit the use of successive and short fixed-term contracts by aligning the contract duration with the funding period.</i></p>	25	By the end of 2020	Human Resources Department	<p><i>Durée moyenne des CDD sur contrats de recherche. Actions mises en œuvre pour augmenter la prise de conscience sur cette thématique (liens avec les actions 4a et 4b ci-dessus). Average duration of fixed-term contracts financed by research contracts. Actions taken to raise awareness of this issue (see actions 4.a and 4.b above).</i></p>
<p><i>b. Développer la mise en place de CDI pour les</i></p>	25	By the end of 2020	Human Resources	<p><i>Diffusion des règles à la mise en place de CDI et nombre de</i></p>

enseignants et enseignants-chercheurs / <i>Develop the use of open ended contracts for teacher-researchers.</i>			Department	CDI signés sur le nombre de situation de précarité identifiée. <i>Publication of the rules to put in place open-ended contracts & number of open-ended contracts signed out of the number of precarious situations identified</i>
7. 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). <i>Harmonize compensation levels among staff with equivalent status and roles, whatever the source of funding (especially for researchers whose contract is subsidized through external funding).</i>	26	By the end of 2022	Human resources department	Analyse de la situation actuelle + élaboration d'une grille de rémunération pour les contrats de recherche financés par des ressources externes, basée sur la classification européenne R1-R4. <i>Analysis of the current situation + drafting of a harmonized compensation scale for researchers hired on fixed-term contracts thanks to external funding, based on the european R1 to R4 reference system.</i>
8. S'assurer que de bonnes conditions de travail (matériel, qualité de vie) soient garanties à l'ensemble des chercheurs / <i>Ensure that all researchers are provided with adequate working conditions (material, workforce wellbeing...)</i>	23,24,37	By the end of 2022	HR department, health and safety department, technical service.	Réalisation d'une enquête de satisfaction auprès des personnels de recherche. Lien avec les actions 4a et 4b concernant l'accueil des nouveaux recrutés. <i>Satisfaction survey among researchers. Link to actions 4a and 4.b regarding newly hired employees.</i>
a. 1) S'assurer pour chaque recrutement que les conditions matérielles pour mener à bien leurs recherches sont réunies. <i>Ensure that the needed materials conditions are available for each recruitment.</i>	23	By the end of the 1st semester of 2021	Human Resources Department	Mise à jour des procédures internes pour engager les supérieurs hiérarchiques dans la fourniture de conditions matérielles adéquates pour chaque recrutement. <i>Update the internal process to</i>

				include an involvement of the supervisors to offer the needed material conditions for each recruitment
a. 2) Continuer les travaux pour améliorer l'accessibilité des locaux aux personnes en situation de handicap/ Continue to improve the campus accessibility for people with disabilities.	24	continuous	Technical service	Mesures d'accessibilité mises en œuvre dans le cadre du plan d'accessibilité 2016-2022/ Accessibility measures taken under the 2016-2022 accessibility program.
b) Promouvoir la santé et la sécurité au travail, en incluant la qualité de vie au travail (ex: formation des managers). Promote health and safety at work, including workforce wellbeing (planned actions include management development programs).	27	By the end of 2020	Human resources department, safety department	Actions mises en œuvre en matière de santé et sécurité au travail, en particulier sur le volet qualité de vie au travail (ex: formation des managers). Actions implemented to promote health and safety, especially regarding workforce wellbeing (planned actions include management development programs).
9. Renforcer l'accès à la formation scientifique/technique continue pour les chercheurs: élargir l'offre et optimiser le recueil et le traitement des demandes. Offer more technical/scientific training programs for researchers: enlarge the offer and improve the collection and processing of employees training needs.	39	By the end of 2022	Human resources department /	Procédures mises en place pour améliorer le recueil et le traitement des demandes, en lien avec l'entretien annuel. résultats de l'enquête de satisfaction auprès des chercheurs. Number of participants and total duration of scientific/technical training programs followed by INSA researchers. Procedures implemented to better collect and handle researchers training needs, in connection with the yearly performance appraisal interview. results of the planned satisfaction survey among researchers.

<p>10. Renforcer le rôle du tutorat dans la formation / Strengthen the mentoring in the continuous training</p>	<p>36,37,40</p>	<p>Continuous</p>	<p>Human Resources Department / research Department</p>	<p>Enquête de satisfaction + retour du second groupe de travail en charge de la mise en œuvre du plan d'actions / Satisfaction survey + consultation of the stakeholders during the meeting of the second working group in charge to follow the implementation of the HRS4R</p>
<p><i>a. Désigner un tuteur/mentor dans le contrat de travail de tout nouveau personnel de recherche recruté sur ressources externes. Appoint a tutor/mentor for each newly hired researcher whose employment is subsidized by external funding.</i></p>	<p>40</p>	<p><i>By the end of 2020</i></p>	<p><i>Research Department</i></p>	<p><i>Nombre de nouveaux personnels de recherche bénéficiant d'un tuteur. Number of newly hired researchers benefiting from a tutor.</i></p>
<p><i>b) 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. Increase the possibilities to follow the training program "Supervise a PhD student" + offer it in priority to newly designated thesis directors (or applicants).</i></p>	<p>36,37</p>	<p><i>By the end of the 1st semester 2021</i></p>	<p><i>Human Resources Department</i></p>	<p><i>Augmenter le nombre de participants à cette formation. Increase the number of participants to this training program.</i></p>
<p>11. Renforcer le suivi de carrière. Develop career planning and development programs.</p>	<p>11,27,28,29,30</p>	<p>Continuous</p>	<p>Human Resources Department</p>	<p>Enquête de satisfaction + retour du troisième groupe de travail en charge de la mise en œuvre du plan d'actions / Satisfaction survey + consultation of the stakeholders during the meeting of the third working group in charge to follow the</p>

				implementation of the HRS4R
a. 1) 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 externes / Improve the collection of training and mobility needs during the yearly professional/performance appraisal interview + Extend to all employees whose contract lasts more than a year, including when it is subsidized by external funding.	11,28,29	Start From the 2021 interview session	Human Resources Department	Modification de la fiche d'entretien annuel + Augmenter le taux de personnels de recherche contractuels ayant bénéficié d'un entretien professionnel en 2021 / Modification of the recording document of the yearly Professional appraisal interview + Increase the rates of non permanent researchers who had a professional interview in 2021.
a. 2) Réfléchir à la mise en place d'un rendez-vous annuel de carrière pour les enseignants-chercheurs / Assess the possibility to implement an annual interview for teacher-researchers	11,28,29	By the end of 2022	Human Resources Department	Faire une analyse des pratiques existantes dans les autres établissements en termes d'entretien annuel pour les enseignants-chercheurs/ Realization of a benchmark with the other institutions on the advantages of the annual evaluation appointment for teacher-researchers
b. Renforcer l'accompagnement au projet professionnel et à la recherche d'emploi. Develop career planning and development programs, including job search techniques.	27,28,29,30	By the end of 2022	Human Resources Department	Actions de conseil carrière mises en place, nombre et satisfaction des participants. Career planning and development programs implemented, number of participants and satisfaction survey.
12. Adopter une politique incitative aux activités de recherche / adopt an incentive research policy	9,10,22,33,35	continuous	Research Department	Enquête de satisfaction + retour du second groupe de travail en charge de la mise en œuvre du plan d'actions / Satisfaction survey + consultation of the stakeholders during the meeting of the second working group in charge

				to follow the implementation of the HRS4R
a) Améliorer la reconnaissance et la participation de l'ensemble chercheurs R1-R4 dans les instances de recherche de l'établissement. <i>Improve recognition and enhance participation of researchers R1-R4 within INSA Rennes' research meetings and boards.</i>	22,35	By the end of 2021	Research Department	Actions mises en place pour favoriser leur participation, telles que le fait de les inclure dans diverses mailings lists. Résultats obtenus, en particulier part des doctorants et des personnels en contrat de recherche représentés au Conseil Scientifique. <i>Actions implemented to improve their participation (such as including them in various mailings lists: « personnels » and « personnels-recherche ») and results attained: especially number of PhD students and researchers on a fixed-term contract represented in the Scientific/research Council.</i>
b) Augmenter le nombre d'étudiants s'orientant vers une carrière de chercheurs. <i>Increase the number of students who chooses a career path in research.</i>	9,10	By the end of 2022	Research Department/ Academic affairs department	augmenter de 10% le nombre d'étudiants dans le master recherche. / <i>increase by 10% the number of students in a Research Degree.</i>
13. Promouvoir l'accès aux femmes dans des carrières de recherche : faire un état des lieux et mettre en place des actions. <i>Promote womens' participation in research activities: analyze the current situation and implement corrective actions.</i>	27	From the end of 2020	Human Resources Department, Research Department, Academic affairs department	Actions mises en place dans le cadre du futur plan égalité femmes-hommes (d'ici fin 2020) et évolution de la proportion de femmes dans les laboratoires. <i>Actions implemented under the futur gender equality plan (before the end of 2020) and variation in the proportion of women working in the laboratories.</i>
14. Développer de nouvelles actions de communication	9	By the end of 2021	Document	Réalisation de 2 cafés chercheurs par an +

<p>sur les activités de recherche de l'établissement/ Implement new communication actions regarding INSA's research activities.</p>			<p>Center/Research Department</p>	<p>réalisation de 3 interviews de chercheurs par an + stand recherche dans les Journées portes ouvertes. 2 « researchers coffees » per year and 3 interviews of researchers by year + Research information in the yearly opendays</p>
---	--	--	-----------------------------------	---

The establishment of an Open Recruitment Policy is a key element in the HRS4R strategy. Please also indicate how your organisation will use the Open, Transparent and Merit-Based Recruitment Toolkit and how you intend to implement/are implementing the principles of Open, Transparent and Merit-Based Recruitment. Although there may be some overlap with a range of actions listed above, please provide a short commentary demonstrating this implementation. If the case, please make the link between the OTM-R checklist and the overall action plan

(free text, 1000 words maximum)

Les principes OTMR (open, transparent and merit-based recruitment) sont globalement respectés concernant le recrutement des personnels permanents du fait des règles nationales régissant la publication des offres, la composition des comités de sélection, les barèmes et rémunérations applicables.

Cependant une marge de progrès existe concernant le recrutement des personnels en CDD et plus spécialement :

- Pour les personnels en CDD financés sur ressources propres : En sus de la législation existante, l'INSA a mis en place différentes règles concernant la durée cumulée de recrutement, les barèmes de rémunération. Il reste des efforts à faire pour réduire le gap avec les objectifs OTMR mais la situation est plutôt satisfaisante.
- Pour les personnels en CDD financés sur ressources externes : la marge de progrès est plus importante. La phase de recrutement et de sélection n'est pas centralisée et il manque des règles harmonisées concernant toute la phase de recrutement et de sélection et les barèmes de rémunération.

Plus généralement, des progrès doivent être fait concernant :

- La publication des offres pour promouvoir les candidatures internationales
- La rationalisation du processus de recrutement et le retour aux candidats
- La formation des personnels en position de recruteurs à la phase de recrutement et de sélection
- L'adoption de barème de rémunération équitable pour les personnels en CDD financés sur ressources externes
- L'internationalisation de l'information
- L'amélioration de l'offre de formation et de l'accompagnement carrière
- L'amélioration de la sécurité de l'emploi/réduction des situations de précarité de l'emploi

Notre liste d'actions listées ci-dessus intègre ces priorités

OTMR principles are generally respected regarding the recruitment of permanent employees, because national legislation sets very precise rules regarding the systematic advertisement of job postings, the composition of selection committees (percentage of internal and external members, of men and women...), the compensation and benefits system, etc.

However, progress has to be made regarding the recruitment and selection of temporary employees :

- Regarding temporary employees whose contract is only funded by INSA: in addition to the existing legislation, INSA has set up some rules and guidelines regarding the recruitment process, the maximum duration as a contract employee within the school (4 years), the annual performance appraisal interview, or the compensation scales. INSA will continue to fill the existing gaps with the OTMR requirements, as mentioned below, but the situation is already quite satisfactory.
- The main area of improvement pertains to temporary contracts based on external sources of funding. The recruitment and selection process is not centralized, and there is a lack of harmonized rules regarding job posting advertisement, selection process, compensation scales, etc.

More generally, progress has to be made regarding:

- Advertisement of all job postings, including towards international applicants.
- Streamlining of the recruitment process, and better information / feedback to applicants (use of an Application Service Provider, response and feedback to unsuccessful applicants...).
- Provider manager with information and training regarding recruitment and selection rules and guidelines (how to lead an interview, prevent discrimination and promote diversity, etc).
- Pay equity, especially for temporary employees whose contract depends on external funding.
- The internationalization of the information
- Professional training and career development opportunities, especially for temporary employees.
- Improve job security develop the use of open-ended contracts, limit the use of repetitive short-term contracts.

Our actions plan listed above includes these priorities

4. IMPLEMENTATION

General overview of the expected implementation process:

In order to guarantee the implementation of the process, a Steering Committee and an Implementation Group will monitor the actions and their results in relation to the objectives (composition given below). This is part of a process of continuous improvement.

The scientific community and all stakeholders will be involved in the implementation of this strategy. The different internal boards will contribute to and oversee the implementation of the strategy, on a regular basis.

This HRS4R process will be integrated in INSA's policies, in particular in its research policy, its HR policy, including its workforce wellbeing strategy, and its global quality process. This is guaranteed in particular by the involvement of the direction board in the Steering Committee.

Make sure you also cover all the aspects highlighted in the checklist below, which you will need to describe in detail:

Checklist	*Detailed description and duly justification
<p>How will the implementation committee and/or steering group regularly oversee progress?</p>	<p>In order to guarantee the implementation of the actions, several groups will be set up:</p> <ul style="list-style-type: none"> - An implementation group: composed of the international projects and HRS4R manager, the HR Department Director and the Research Department Director. This group will be completed if needed with the relevant resource people. This group will oversee the implementation of the different actions, in collaboration with various services in charge of each one. This group will also gather all measurement indicators. It will meet at least fourth a year and every time were needed. - Three working groups, each dedicated to a specific theme which are the same as defined during the initial phase. There are composed of faculty and staff who are volunteer to participate to the implementation of the Strategy. These groups are in charge to evaluate the evolution of the gap between the practises and the HRS4R principles, and progressively adjust the actions carried out for this purpose. Each will meet at least twice a year.

	<ul style="list-style-type: none"> - A steering committee: with the same composition than the steering committee in place during the initial phase. It includes researchers from R1 to R4, members of the direction board and representatives of the relevant services. The steering committee will be in charge of validating the proposed actions and review their implementation. It will meet at least once a year.
<p>How do you intend to involve the research community, your main stakeholders, in the implementation process?</p>	<p>The research community will continue to be involved in the implementation process through the working groups and the steering committee in which they are represented.</p> <p>The research community will be involved in the implementation by regular reviews made by the HRS4R manager in the institutional boards and councils (Labour relations Committee, Scientific Committee, Laboratory boards).</p> <p>Anyway, the persons who are in charge of an action could also ask for them before, during and after the implementation of the action.</p>
<p>How do you proceed with the alignment of organisational policies with the HRS4R? Make sure the HRS4R is recognized in the organisation's research strategy, as the overarching HR policy.</p>	<p>The HRS4R will become a major landmark and a foundation for the research and HR policies.</p> <p>The global quality / continuous improvement process, along with the HR policy (including the workplace wellbeing strategy) are already aligned with these objectives, and will continue to be.</p> <p>This alignment will be stressed in all strategic documents, and guaranteed by the regular follow-up of the action plan's implementation. The different boards and councils (Direction steering committee, Labour relations Board, Research council...) will regularly review the implementation of this strategy, and INSA will regularly communicate to all faculty and staff on this topic.</p>
<p>How will you ensure that the proposed actions are implemented?</p>	<p>The regular implementation reviews by the implementation group (one by semester), by the steering committee (at least once a year), and by the working groups will ensure a close follow-up of the implementation of the action plan.</p>
<p>How will you monitor progress (timeline)?</p>	<p>The monitoring and recording of progress made will be carried out by a regular measure and analysis of the results identified by the indicators and objectives described in the</p>

	action plan, including timelines.
How will you measure progress (indicators) in view of the next assessment?	<p>The reviews of each working group (1 by year) will evaluate the implementation of the actions and the consequences of each one in connection with their objectives.</p> <p>These working groups and the implementation group will be closely linked in order to measure the progress and update the gap analysis and the action plans in view of the next assessment.</p>

Additional remarks/comments about the proposed implementation process:

<p>Beneficial effects of the implementation of the HRS4R in INSA Rennes have already started to appear. The exchanges during the initial phase are already leading to the implementation of some actions by the support departments (optimization of procedures, Translation in English of some documents, Work on the OTM'R policy ...).</p> <p>Peoples who participated to the working groups gave very positive feedbacks in the evaluation survey. They highlighted that these exchanges have helped them to better understand their environment and the mutual constraints of the different stakeholders. They also appreciated the bottom up approach and the importance of being directly involved in the definition of the action plan.</p>
