

Compte rendu du Comité de pilotage HRS4R du 25/01/2019

Durée : 1h30 de 14h30 à 16h

Présents :

- M'Hamed DRISSI, Directeur
- Christèle HOSCAR, Directrice Générale des Services
- Hervé FOLLIOU, Directeur de la Recherche et de la valorisation
- Samuel DUBOIS, Directeur des Ressources Humaines
- Coraline MARIE, référente démarche qualité
- Marie-Pierre SARRAZIN, pilote de la démarche HRS4R

Excusés :

- Mireille DUCASSE, Directrice des Relations Internationales
- Patrice LEGUESDRON, Directeur des Formations

Objectifs de la réunion :

- Valider la composition des groupes de travail suite aux retours des différentes instances
- Valider le mode de désignation des personnes membres des groupes de travail
- Valider l'enquête et son calendrier de mise en place

1. La composition des groupes de travail :

Remarques liminaires: Pour garantir l'efficacité des groupes de travail, il faut que ceux-ci soient composés au maximum de 15 personnes. Néanmoins, il faut faire attention à assurer la représentativité des personnes en termes de statut et de laboratoire de rattachement.

➤ **Groupe 1 : Droits et responsabilités des chercheurs dans leurs activités de recherche :**

Rappel des Questions abordées par le groupe de travail : Liberté de la recherche ; Déontologie et Intégrité Scientifique ; Responsabilités et droits des chercheurs dans leurs recherches ; Libre accès et communication ; Droits de propriété intellectuelle

Proposition initiale: Directeur de la Recherche, Pilote HRS4R, Chargé de valorisation, Chargé de mission valorisation, Enseignant-Chercheur, Chercheur Senior/junior, Ingénieur, Technicien, Doctorant, Personnels de la Bibliothèque, représentant de la DREP

Retours CS: Interrogation sur la pertinence de la présence d'un représentant de la DREP et d'un technicien compte tenu des thématiques abordées.

Discussions:

Il ressort des discussions au sein du Comité de Pilotage que les techniciens ne doivent pas être écartés de ces thématiques.

Marie-Pierre SARRAZIN ajoute que les questions de l'enquête liées à ces thématiques leur sont par ailleurs adressées et que selon les retours de l'enquête nous pourrions avoir une première analyse sur le fait que ce groupe de personnes se sent ou non concerné par ces sujets.

L'ensemble du comité de pilotage valide que du fait de la présence du chargé de mission valorisation et du chargé de valorisation, la présence de la DREP en sus n'est pas pertinente pour ces questions. Leur expertise pourra être requise selon les discussions au sein du groupe de travail s'il en soulève le besoin.

Sur la présence des personnels de la Bibliothèque, Marie-Pierre SARRAZIN précise que cela est lié à leur compétence sur les questions liées aux publications, à l'open access et l'open data. Des formations sur ces sujets sont notamment données par la Bibliothèque.

Relevé de Décisions :

Composition validée du groupe 1 :

Directeur de la Recherche, Pilote HRS4R, Chargé de valorisation, Chargé de mission valorisation, 1 Personnel de la bibliothèque, 2 Enseignant-Chercheurs (1 Professeur et 1 MCF) de deux laboratoires des deux pôles, 2 Chercheurs Senior/junior de deux laboratoires des deux pôles, 1 Ingénieur, 1 Technicien, 2 Doctorants de deux laboratoires des deux pôles.

➤ **Groupe 2 : Incitation à la Recherche, Supervision et Suivi des chercheurs :**

Rappel des Questions abordées par le groupe de travail : Mesures incitatives à la Recherche ; Formation aux activités de recherche et d'enseignement ; Supervision, Accompagnement et suivi des Doctorants/Jeunes chercheurs ; Transmission du savoir-faire et savoir être.

Proposition initiale: Directeur de la Recherche, Pilote HRS4R, Chargée du suivi des doctorants/de la formation, Directeur des Formations, Enseignant-Chercheur, Chercheur Senior/Junior, Directeur de thèse, Doctorant

Discussions : M'Hamed DRISSI et Hervé FOLLIOT proposent, pour assurer la représentativité, d'avoir au sein des encadrants de thèse un Professeur et un enseignement HDR.

Relevé de Décisions :

Composition validée du groupe 2 :

Directeur de la Recherche, Pilote HRS4R, Chargée du suivi des doctorants/de la formation, Directeur des Formations, 1 Professeur et 1 MCF HDR encadrant des thèses de deux laboratoires des deux pôles différents, 2 Chercheurs Senior/Junior de deux laboratoires des deux pôles différents, 2 Doctorants de deux laboratoires des deux pôles différents

➤ **Groupe 3 : Recrutement, Conditions de travail, Formation et Développement de Carrière :**

Rappel des Questions abordées par le groupe de travail : Recrutement transparent, non discriminatoire et basé sur le mérite ; Reconnaissance des acquis et de l'expérience professionnelle ; Valorisation de la mobilité géographique et intersectorielle ; Conditions de vie au travail ; Formation continue des personnels.

Proposition initiale: Directeur des RH et ensemble du Service RH (Recrutement, Mobilité, Suivi Carrière, Formation), Pilote HRS4R, Représentant du CHSCT, Enseignant-chercheur, Chercheur Senior/junior, Ingénieur, Technicien, Doctorant

Discussions: Il est soulevé par M'Hamed DRISSI que, compte tenu des questions d'insertion professionnelle des étudiants et doctorants en formation, la présence d'un représentant de la DREP dans ce groupe de travail serait pertinente.

Marie-Pierre SARRAZIN soulève pour sa part que c'est dans ce groupe de travail qu'il est le plus important que la représentativité des statuts soit attentivement respectée.

M'Hamed DRISSI et Samuel DUBOIS proposent, vu l'importance des sujets abordés par ce groupe et le nombre de personnes qu'il mobilise que soit par exemple fait des sous-groupes sur des thématiques particulières.

Relevé de Décisions :

Composition validée du groupe 3 :

Directeur des RH et ensemble du Service RH en fonction des sujets abordés (Recrutement, Mobilité, Suivi Carrière, Formation), Pilote HRS4R, Représentant du CHSCT, 1 représentant de la DREP, 2 Enseignant-chercheurs (1 Professeur et 1 MCF) de deux laboratoires des deux pôles, si possible 1 titulaire et 1 CDD, 2 Chercheurs un senior et un junior de deux laboratoires des deux pôles, si possible 1 titulaire et 1 CDD, 2 Ingénieurs si possible 1 titulaire et 1 CDD, 2 Techniciens si possible 1 titulaire et 1 CDD, 2 Doctorants de deux laboratoires des deux pôles.

2. *Le mode de désignation des personnes impliquées*

Le mode de désignation validé est celui du volontariat via une communication générale par mail accompagné d'une explication sur la stratégie HRS4R et ses objectifs ainsi que sur le rôle et les questions abordées par chaque groupe de travail.

M'Hamed DRISSI et Hervé FOLLIOU demandent à être relecteurs de la communication envoyée.

L'idée étant que les personnes volontaires se positionnent sur un groupe de travail souhaité.

La communication sera également soutenue via le 1^{er} COLAB du 6 mars.

Si ce mode de désignation sur la base du volontariat ne fonctionne pas, il sera demandé aux directeurs de composante via le COLAB de désigner des personnes pour participer à ces groupes de travail.

Pour information seront donc mobilisés (en sus des personnes désignées via leur fonction) :

- 3 Professeurs
- 3 Maitres de Conférences titulaires d'une HDR
- 6 chercheurs, 3 seniors et 3 juniors, dont au moins 1 CDD et d'au moins deux laboratoires différents de deux pôles différents.
- 3 Ingénieurs dont au moins 1 en CDD et d'au moins deux laboratoires différents de deux pôles différents.
- 3 techniciens dont au moins 1 en CDD et d'au moins deux laboratoires différents de deux pôles différents.
- 6 doctorants représentatifs de l'ensemble des laboratoires

Relevé de décisions :

- Rédaction par Marie-Pierre SARRAZIN d'une note explicative de la stratégie HRS4R, ses objectifs ainsi que le rôle des groupes de travail (février 2019)
- Relecture et validation de la note par M'Hamed DRISSI et Hervé FOLLIOU (février 2019)
- Dans un premier temps désignation des membres des groupes de travail sur la base du volontariat via une communication par mail + COLAB (mars 2019)
- Dans un second temps, désignation via les directeurs de composante (mars 2019)

3. L'enquête :

➤ **Sur le contenu de l'enquête :**

L'enquête sera réalisée via LimeSurvey et il est rappelé par Marie-Pierre SARRAZIN que les personnes destinataires de l'enquête sont chercheurs au sens HRS4R « l'ensemble des personnels INSA ayant vocation à mener des travaux de recherche quel que soit leur statut (titulaires/Contractuels) : Enseignant-Chercheur, ATER, Chercheur (Senior/Junior), Doctorant, Ingénieur, Technicien »

Il est expliqué également que l'enquête se décompose en 5 sous catégories thématiques de questions. En fonction de son statut la personne interrogée sera sollicitée ou non sur telle ou telle catégorie. Par exemple, pour la catégorie « recrutement en CDD » seules les personnes en position de recruteur seront interrogées.

La version anglaise de l'enquête qui répond à une remarque soulevée par le CS est encore en cours de validation.

Pour chaque question, hors question « oui/non » et question ouverte, le mode de réponse proposé est celui d'une échelle de satisfaction sur 4 gradualités « Complètement d'accord, plutôt d'accord, plutôt pas d'accord, pas d'accord » + possibilité de cocher « non concerné ».

Cette typologie de réponse est validée par le comité de pilotage.

Coraline MARIE exprime sa crainte que l'enquête n'apporte pas assez de matière aux discussions des groupes de travail si elle ne permet pas aux personnes d'expliquer leurs réponses.

Marie-Pierre SARRAZIN indique qu'il est prévu une question ouverte pour chaque sous-catégorie afin de permettre aux personnes interrogées de préciser leurs réponses et/ou d'émettre des suggestions. Cette solution est validée par le Comité de Pilotage.

La question est posée de l'anonymat de l'enquête. Le comité de pilotage valide le fait que l'enquête soit anonyme.

Il se pose également la question d'avoir à indiquer le laboratoire de rattachement dans le démarrage de l'enquête car par recoupage d'informations cela peut nuire à l'anonymat.

Marie-Pierre SARRAZIN explique que l'idée d'avoir à indiquer le laboratoire de rattachement a pour but de permettre de dégager s'il s'agit d'une tendance au sein d'un laboratoire ou d'un sentiment partagé par l'ensemble des personnels. Cela a aussi pour but de faire remonter des bonnes pratiques.

Il est décidé par le Comité de pilotage que cette question ne soit pas bloquante pour répondre au reste du questionnaire.

Sur ce point Samuel DUBOIS ajoute qu'il faudra bien faire attention lors de la communication et sur la présentation du questionnaire à indiquer que Marie-Pierre SARRAZIN sera la seule destinataire des résultats de l'enquête. C'est elle qui fera l'analyse des réponses et seule cette analyse sera communiquée aux groupes de travail.

M'Hamed DRISSI soulève que dans les questions 9, 10 et 11 le terme « connaissez-vous » est trop vague. Il est décidé de le remplacer par le terme « identifiez-vous ».

Coraline MARIE s'interroge sur la connaissance par les personnes interrogées des termes utilisés tels que « open access » ou « open data ». Hervé FOLLIOU confirme qu'il s'agit de termes connus par les chercheurs, pour les techniciens en revanche la question peut effectivement se poser. En cas d'incompréhension de la question, par défaut, la case « non concerné » pourra être cochée.

Suite à ces corrections et hormis les corrections à effectuer sur la version anglaise du questionnaire, les questions sont validées par le Comité de Pilotage.

Relevé de Décisions :

- Corriger la version anglaise des questions (janvier 2019)
- Remplacer dans les questions 9,10 et 11 les termes « connaissez-vous » par « identifiez-vous » (janvier 2019)
- Opter pour l'anonymat de l'enquête (février 2019)
- Rendre la réponse relative à l'indication du laboratoire de rattachement non bloquante (février 2019)
- Ajouter dans le paragraphe de présentation de l'enquête une communication sur le fait que seule Marie-Pierre SARRAZIN sera destinataire des résultats de l'enquête (février 2019)

➤ **Sur le calendrier de mise en place de l'enquête :**

Compte tenu de la seconde enquête sur la Qualité de Vie au Travail lancée auprès des personnels de l'établissement et ouverte jusqu'à mi-février, il ne paraît pas opportun de se faire chevaucher les deux enquêtes.

Par la même, il ne paraît pas opportun de lancer l'enquête pendant la période de congés.

Néanmoins, il ne faudrait pas trop décaler le lancement de l'enquête par rapport au calendrier prévisionnel de la démarche pour permettre la tenue des groupes de travail avant les congés d'été.

Suite à ces contraintes, il est décidé de lancer l'enquête la dernière semaine de février pour une durée de 3 semaines soit jusqu'à mi-mars. Ainsi, après une phase d'analyse et de retour des résultats de l'enquête Marie-Pierre SARRAZIN, les groupes de travail pourront être programmés de mi-avril à mi-juillet.

Une relance devra être faite au bout de 10j environ par mail et via le 1^{er} COLAB de mars.

Relevé de décisions :

- Lancement de l'enquête du 25 février au 15 mars 2019
- Faire une relance par mail + via le colab le 6 mars 2019

4. Divers :

M'Hamed DRISSI souhaite que soit réalisé par Marie-Pierre SARRAZIN une analyse comparée des plans d'actions publiés par les grands établissements européens ainsi que les établissements français semblables à l'INSA ayant obtenu la labellisation tels que l'UTC et l'INSA Rouen.

Coraline MARIE ajoute qu'il serait bien que soit préparé à destination des groupes de travail, en sus du retour des résultats de l'enquête, un relevé d'exemple d'actions mises en place par ces établissements sur les points où il ressortira un écart au sein de nos pratiques.

M'Hamed DRISSI met en avant le fait que cette stratégie HRS4R relève d'une démarche qualité et qu'il est important que celle-ci s'inscrive pleinement dans la démarche qualité globale mise en place au sein de l'établissement.

Marie-Pierre SARRAZIN confirme que le fait d'intégrer pleinement la démarche HRS4R à la politique d'amélioration continue de l'établissement est une obligation de la Commission Européenne.

Coraline MARIE précise qu'elle souhaite par ailleurs relancer les processus qualité et la recherche de pilotes de processus courant second semestre.

Coraline MARIE et Christèle HOSCAR soulèvent alors que les groupes de travail de la démarche HRS4R pourraient être l'occasion de faire émerger des personnes motivées pour s'engager de manière pérenne dans la stratégie d'amélioration continue globale de l'établissement. Cet enjeu second des groupes de travail ne sera pas communiqué initialement.

Par ailleurs, la stratégie HRS4R est une démarche d'amélioration s'inscrivant sur la durée avec la réalisation par la Commission Européenne d'audits réguliers sur la mesure de la réalisation des

objectifs par les établissements. C'est pourquoi, pouvoir avoir plusieurs personnes pour soutenir la réalisation des objectifs et la mesure des indicateurs pourrait être plus efficace et assurer la pérennité de la démarche.

Relevé de décisions :

- Marie-Pierre SARRAZIN doit réaliser une analyse comparée des plans d'actions des différents établissements labélisés (février – mars 2019)
- Marie-Pierre SARRAZIN doit réaliser, en fonction des résultats de l'enquête, un relevé d'exemples d'actions mises en place par ces établissements (mars-avril 2019)
- Coraline MARIE et Marie-Pierre SARRAZIN doivent travailler ensemble pour intégrer la démarche HRS4R au sein de la politique d'amélioration continue de l'établissement (à partir de février 2019)