

STRATÉGIE RESSOURCES HUMAINES MENÉE PAR L'INSA TOULOUSE POUR LA RECHERCHE

La Charte européenne du chercheur et le Code de conduite pour le recrutement des chercheurs élaborés en 2005 par la Commission européenne pose un cadre facilitant l'attractivité, l'accompagnement de carrière et la mobilité des chercheurs aux meilleurs standards, dans l'espace européen de l'enseignement supérieur et de la recherche. L'INSA Toulouse dans ses pratiques de recherche et dans sa politique d'internationalisation s'inscrit pleinement dans cette ambition européenne. Conjuguant l'excellence scientifique, une politique inclusive et une attention au bien-être au travail, l'établissement prône le développement maîtrisé et durable de son environnement.

Il convient de situer le projet de labellisation HRS4R par rapport à la démarche de progrès initié par la certification ISO 9001. Le label HRS4R complètera la certification déjà obtenue. Il permettra à l'établissement de faire converger ses pratiques vers des standards internationaux, renforçant sa visibilité et son attractivité, européenne et internationale.

La fonction ressources humaines est au service des valeurs soutenues par l'INSA et au bénéfice des personnels de l'établissement dans le respect des individus et des valeurs humaines (épanouissement des parcours et des talents, solidarité, soutien apporté aux diversités, lutte contre les inégalités culturelles ou sociales, liées à l'état de santé ou à la situation au regard d'un handicap ou respect de l'égalité homme/femme).

Un travail spécifique a déjà été mené :

-pour prévenir les risques, sécuriser les procédures tant au profit de l'établissement que des personnes tant au plan administratif, juridique que financier en promouvant une dynamique d'amélioration continue,

-pour accompagner les personnes dans leur carrière, leur diversité, mais aussi leurs difficultés, l'établissement a fait de la gestion prévisionnelle des compétences et de la qualité de vie au travail des domaines stratégiques à part entière s'appuyant sur des valeurs fortes (respect, équité, écoute).

Ces avancées et ces progrès ont été conduits dans le cadre d'un dialogue social renforcé en étroite association avec la stratégie de l'établissement. Les impacts de cette démarche ont été évalués et ont produit pour les personnels les résultats suivants:

-renforcement du sentiment d'appartenance des personnels et de leur utilité,
-motivation et volonté d'évoluer ou d'innover.

Le système français fondé sur le statut de la Fonction publique est encadré par un droit spécial, le droit administratif. Les principaux textes sont intégrés dans le Code de l'éducation et dans le Code de la recherche qui précisent tant au niveau des recrutements que de la gestion des carrières et des rémunérations les règles, mais également la codification aborde le temps de travail ainsi que les droits et les obligations s'appliquant aux agents publics. Ce sont des points forts de la politique RH à conforter en poursuivant l'amélioration des mesures et des dispositifs, en les élargissant ou les amplifiant.

L'INSA a souhaité privilégier les avancées dans les domaines de faiblesse :

- **UN MEILLEUR PARTAGE DE L'ENVIRONNEMENT DE LA RECHERCHE**

Des avancées sont programmées dans le domaine de la communication et de la transmission de l'information plus ciblées vers les chercheurs et enseignants-chercheurs, notamment sur les grandes orientations européennes et la stratégie nationale et régionale de recherche et d'innovation ou sur les recherches privilégiées au sein l'établissement.

- **L'ACCENTUATION DE L'INTERNATIONALISATION**

La mobilité sortante et entrante des chercheurs et enseignants-chercheurs sur projets internationaux reste à densifier, le conseil scientifique a fait des propositions pour améliorer les flux.

L'INSA a saisi également le levier que constitue l'intégration de la recherche au niveau du site, le plus souvent, dans des UMR et UPR pour renforcer les échanges entre chercheurs d'horizons divers et les actions interdisciplinaires.

- **LE DÉVELOPPEMENT DE L'ACCUEIL ET DE L'ACCOMPAGNEMENT DES PARCOURS EN LANGUE ANGLAISE**

Trop peu de documents sont rédigés en anglais ! Des supports synthétiques en anglais seront mis à disposition des entrants au moment de leur accueil. De nombreuses traductions de documents sont programmées. L'accompagnement au sein des services supports et soutiens en langue étrangère sera renforcé.

- **UNE ACTION POUR MIEUX FAIRE CONNAITRE LES TEXTES QUI FONT STATUT ET ASSURENT UN ENCADREMENT DES PROCEDURES RH DE RECRUTEMENT OU DE GESTION DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS**

Le statut de la fonction publique est mal connu, il constitue pourtant un cadre de gestion extrêmement riche et protecteur des droits sur des champs très étendus comme le recrutement au meilleur niveau, la gestion des carrières, la déontologie et l'éthique tant pour les personnels titulaires que pour les agents publics non titulaires. Le régime de travail des personnels non-titulaires s'est d'ailleurs calqué, avec bien entendu des différences, sur ce modèle. Des guides ou des chartes doivent permettre de mieux le faire connaître aux chercheurs et enseignants-chercheurs, notamment aux entrants et aux collègues étrangers.