

## Politique RH pour la recherche

| Avril 2026



L'INSA Toulouse est un établissement public d'enseignement supérieur et de recherche reconnu pour l'excellence de ses formations d'ingénieur-es et la qualité de sa recherche scientifique.



L'établissement développe une recherche pluridisciplinaire, éthique et déontologique, associant des questions fondamentales à des applications finalisées. Adossée à des laboratoires reconnus au meilleur niveau international, cette recherche s'effectue en lien avec, d'une part, des partenaires publics, dont des organismes de recherche et des établissements d'enseignement supérieur, et, d'autre part, des partenaires privés, issus notamment du monde socio-économique. En janvier 2026, l'INSA Toulouse emploie près de 400 personnels de recherche et accueille plus de 200 doctorants et doctorantes, engagés dans de nombreux projets nationaux et internationaux.

---

À l'INSA Toulouse, la recherche s'inscrit dans les grands enjeux de la société, en contribuant notamment à cinq thématiques majeures :

- Systèmes et données numériques au service de la société
- Environnement, milieux naturels, industriels et urbains
- Santé globale et bio-ingénierie
- Transport : structures, infrastructures et mobilités
- Énergie pour un développement durable

Ces thématiques reflètent notre engagement à répondre aux défis scientifiques, technologiques et environnementaux du XXI<sup>e</sup> siècle en collaboration étroite avec les acteurs et actrices académiques, industriels et territoriaux. Notre politique de ressources humaines pour la recherche s'inscrit dans cette dynamique : elle vise à créer un écosystème stimulant où chaque talent trouve les conditions pour innover, collaborer et s'épanouir.

Labellisés « HR Excellence in Research », nous nous engageons à poursuivre le déploiement des principes de la Charte européenne du chercheur en promouvant l'équité, l'inclusion et la transparence dans les parcours professionnels. En cultivant un environnement de travail propice à l'excellence scientifique et en mobilisant notre communauté autour de la transition écologique et sociétale, nous préparons les acteurs et actrices de la recherche à relever les défis de demain.

## LE CADRE EUROPÉEN

En janvier 2000, la Commission des Communautés Européennes a lancé l'Espace Européen de la Recherche (EER) afin de structurer et renforcer la politique européenne de recherche.

Dans cette dynamique, elle a adopté en 2005 la Charte européenne du chercheur et le Code de conduite pour le recrutement des chercheurs.

Ces textes visaient notamment à :

- renforcer l'attractivité des carrières scientifiques,
- prévenir les risques de pénurie dans certaines disciplines clés,
- améliorer les perspectives de carrière,
- promouvoir l'égalité professionnelle,
- garantir des pratiques de recrutement ouvertes, transparentes et fondées sur le mérite.

La mise en œuvre des textes se faisait à travers le label «Human Resources Strategy for Researchers» (HRS4R), créé en 2008.

En 2023, le Conseil de l'Union européenne a actualisé ce cadre en fusionnant le Code et la charte. L'adoption de ce nouveau dispositif est notamment destiné à attirer et retenir les talents scientifiques en Europe. Le label HRS4R est désormais dénommé **HR Excellence in Research**.

Son objectif est de contribuer au développement d'un marché européen du travail attrayant, ouvert et durable pour les chercheurs et chercheuses, dans lequel les conditions-cadres permettent de recruter et de conserver des chercheurs et chercheuses de haut niveau.

### Les 4 piliers de la charte européenne du chercheur

#### Ethique, intégrité, sexe et science ouverte

Reprend les principes fondamentaux communs destinés à guider l'ensemble des acteurs et actrices vers un espace européen de la recherche cohérent et revitalisé : éthique, science ouverte, égalité de genre, durabilité de la recherche...

#### Carrières scientifiques et développement des talents

Ce pilier encourage le développement et la valorisation de la diversité des talents et des compétences des chercheurs et chercheuses, notamment par la formation continue, afin de renforcer la qualité de la recherche et d'élargir les perspectives de carrière dans tous les secteurs.

#### Évaluation, recrutement et progression professionnelle

Ce pilier vise à garantir une évaluation, un recrutement et une sélection des chercheurs et chercheuses qui soient équitables, transparents et fondés sur les talents, assurant une reconnaissance égale des parcours quels que soient les secteurs et favorisant un marché du travail ouvert.

#### Conditions et méthodes de travail

Ce pilier met l'accent sur l'amélioration des conditions de travail et la stabilité des carrières des chercheurs et chercheuses en développant une culture de la recherche propice à l'excellence scientifique.



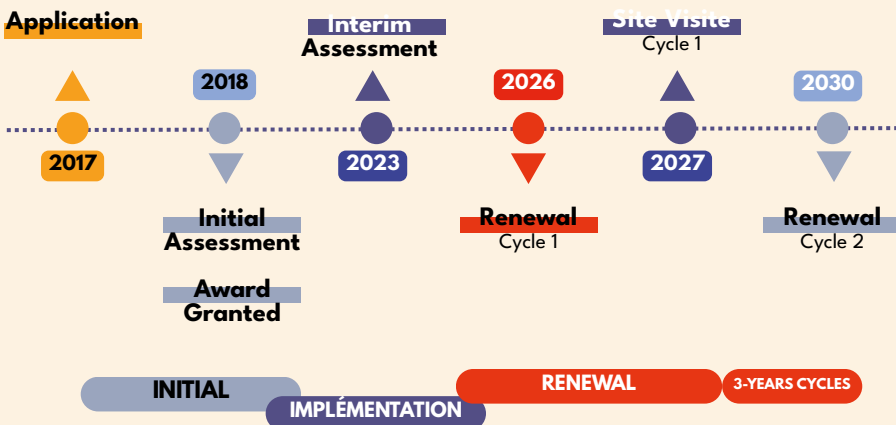
# L'ENGAGEMENT INSTITUTIONNEL DE L'INSA TOULOUSE

L'INSA Toulouse s'inscrit pleinement dans cette ambition européenne. L'établissement conjugue excellence scientifique, politique inclusive et attention portée à la qualité de vie au travail, dans une perspective de développement maîtrisé et durable.

L'INSA Toulouse a obtenu le label en octobre 2018 et l'appréciation favorable formulée par la Commission Européenne à l'issue de l'évaluation à mi-parcours ("Interim Assessment") en 2023, confirme l'engagement de l'établissement dans une démarche structurée et pérenne.

La labellisation "HR Excellence in Research" s'articule avec la certification ISO 9001 de l'établissement. Elle en constitue un prolongement naturel, permettant de faire converger les pratiques vers les standards européens et internationaux tout en renforçant la visibilité et l'attractivité de l'établissement.

L'établissement poursuit activement sa démarche avec une nouvelle équipe de pilotage installée depuis le 22 octobre 2025.





---

## Une fonction RH au service des valeurs et des parcours

La fonction Ressources Humaines est au service des valeurs portées par l'INSA Toulouse et agit dans le respect des personnes et des principes d'équité, d'écoute et de solidarité.

Elle vise notamment :

- l'épanouissement des parcours et des talents,
- le soutien aux diversités,
- la lutte contre les inégalités sociales, culturelles ou liées à l'état de santé ou au handicap,
- la promotion de l'égalité de genre,
- l'amélioration continue des conditions d'exercice des métiers de la recherche.

L'établissement s'appuie sur une gestion prévisionnelle des compétences, une politique structurée de qualité de vie et des conditions de travail (QVCT), ainsi qu'un dialogue social renforcé, étroitement articulé à la stratégie globale.

Le Schéma Directeur Ressources Humaines adopté en Conseil d'administration en juin 2025 projette sur les 5 ans à venir la stratégie RH de l'établissement. Articulé en 4 grands axes :

- Se centrer sur l'expertise et l'innovation RH
- Faire vivre un environnement de travail attractif
- Soutenir le développement professionnel
- Intégrer la dimension sociale et environnementale dans nos pratiques

Il donne une place particulière au label **HR Excellence in Research** dans son axe 4 : intégrer la dimension sociale et environnementale dans nos pratiques et l'action 45 : poursuivre nos engagements dans le cadre du label **HR Excellence in Research**.



## Modalités de pilotage

Le pilotage du label “HR Excellence in Research” à l’INSA Toulouse repose sur :

- Une stratégie RH pour la recherche formalisée,
- Une politique OTM-R (Open, Transparent and Merit-based Recruitment),
- Un plan d’actions structuré (47 actions),
- Une check-list OTM-R de 23 items,
- Un dispositif de 10 indicateurs avec suivi annuel,
- Une actualisation bisannuelle.

La gouvernance s’organise autour de :

- **Un chef de projet** : Omar CHOA – Chargé d’aide au pilotage de la Recherche,
- **Une cheffe de projet adjointe** : Alice TRANNOIS – Chargée de projet RH,
- **Un Comité de pilotage (COPIL)** composé de 14 personnels administratifs et scientifiques,
- Un **ensemble de parties prenantes** représentant 12 directions, services et fonctions associées.

Cette organisation garantit cohérence, transversalité et continuité stratégique.

Le COPIL se réunit au moins une fois par an afin d’assurer le suivi stratégique du plan d’actions. Cela commence par l’analyse des différents indicateurs afin de valider les évolutions et d’ajuster, si besoin le plan d’actions.

Cette organisation transversale garantit une approche coordonnée et cohérente à l’échelle de l’établissement.

## Modalités d’information des personnels

La réussite de la démarche implique également l’adhésion de l’ensemble des personnels de l’établissement. Une communication spécifique est déployées afin de favoriser la compréhension et l’implication de chacun autour des enjeux d’une politique RH valorisante pour les chercheurs et chercheuses.

## Les principaux axes qui ont structuré la démarche jusqu'à maintenant

Depuis l'obtention du label, l'INSA Toulouse a souhaité mieux prendre en compte certains points et a mobilisé ses forces sur :

### **Un meilleur partage de l'environnement de la recherche**

Des avancées ont été réalisées sur la diffusion auprès de la communauté scientifique des stratégies de soutien à la recherche et à l'innovation de l'établissement, pleinement inscrites dans les priorités portées par les instances régionales, nationales et européennes.

### **Une accentuation de l'internationalisation**

Le soutien à la mobilité entrante et sortante des personnels de la recherche constitue un levier stratégique pour l'établissement dans la structuration de son partenariat international avec, en complément, une visibilité accrue de ses opportunités d'emploi via EURAXESS.

### **Une inscription forte dans la politique de site**

L'INSA Toulouse est fortement associé aux établissements du site pour contribuer à la construction de l'Université de Toulouse en bénéficiant de grands projets territoriaux comme TIRIS (Toulouse Initiative for Research's Impact on Society), ANITI (Artificial and Natural Intelligence Toulouse Institute), les EUR (Écoles universitaires de recherche), les Instituts Carnot et le PUI (Pôle universitaire d'innovation) UT Innovation.

### **Le développement de l'accueil et l'accompagnement des parcours en langue anglaise**

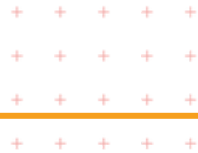
La documentation essentielle est disponible en anglais et régulièrement actualisée (recrutement d'un traducteur en CDI en 2020).

Des supports synthétiques en anglais ont été développés pour les nouveaux et nouvelles entrantes. L'accompagnement en langue étrangère par les services supports est renforcé afin de sécuriser les parcours internationaux.

### **Conditions de Vie et de Travail : une démarche globale**

- Une démarche participative a été menée à partir d'une enquête interne (juin 2022). Elle a permis la mise en place de nouvelles modalités d'organisation du temps de travail des BIATSS, l'élaboration d'une charte de l'encadrant et d'un kit d'aide à la prise de fonction.

Cette dynamique a été relayée par le schéma directeur RH à partir de septembre 2025.



## **Déploiement de la Loi de Programmation de la Recherche**

La Loi de Programmation de la Recherche (2021–2030) a été activement déployée à l'INSA Toulouse, notamment par :

- La mise en œuvre de Chaires de Professeurs Juniors (postes pourvus et en cours)
- Des mesures d'amélioration des rémunérations (valorisation du doctorat et des post-doctorats)
- Des dispositifs spécifiques d'accompagnement des contractuels.

Ces mesures contribuent à renforcer l'attractivité nationale et internationale.

## **Formation continue et accompagnement des parcours**

L'INSA Toulouse a placé au cœur de ses priorités les mesures d'accompagnement collectif et individuel pour ses agentes et agents ; dans ce cadre, un programme de formation continue riche et diversifié est proposé. Les agents et agentes sont régulièrement informés de cette offre.

Dans ce programme on peut relever notamment :

- des formations aux langues étrangères pour les francophones.
- des cours de français (« français : langue étrangère ») destinés aux non francophones.

Ces programmes sont développés en complément des programmes proposés par l'Université de Toulouse.



---

## Des résultats engageants à mi-parcours

À mi-parcours, le plan d'actions initial a été largement mis en oeuvre puisque les 47 actions ont été engagées si ce n'est terminées pour certaines et inscrites dans une continuité d'action. L'ensemble des acteurs actrices principales ont été mobilisées et l'analyse de ces résultats nous a permis d'identifier les axes principaux sur lesquels poursuivre nos efforts.

## Les priorités opérationnelles 2026-2027

Les axes de progrès identifiés, sur lesquels l'établissement souhaite porter une attention particulière, concernent notamment un soutien fort aux nouveaux personnels de la recherche recrutés, un appui spécifique aux personnels techniques et le renforcement de la communication interne autour du label.

La journée d'accueil des nouveaux personnels sera accompagnée de la création d'un kit d'intégration et d'un espace dédié facilitant l'accès aux dispositifs d'accompagnement. Les nouveaux enseignants-chercheurs et enseignantes-chercheuses bénéficient en complément d'un soutien financier spécifique de l'établissement durant leurs deux premières années d'activités ; ils sont ensuite accompagnés dans leur progression de carrière vers l'HDR (habilitation à diriger des recherches) avec des dispositifs privilégiant la première co-direction de doctorat.

Une cartographie des compétences BIATSS ainsi qu'un renforcement du soutien aux personnels techniques accompagnant les doctorants et doctorantes viendront consolider l'appui apporté aux enseignants-chercheurs et enseignantes-chercheuses.

Enfin, les différentes communautés de l'établissement seront davantage sensibilisées au label à travers la présentation et la mise en valeur de ce dernier au sein de leurs instances, à l'occasion de l'arrivée des nouveaux et nouvelles entrantes, mais aussi à travers des opérations de communication RH plus spécifiques.

---

## LA POLITIQUE OTM-R

Dans la continuité de la présente politique RH pour la recherche, l'établissement met en œuvre une politique de recrutement conforme aux principes OTM-R (Open, Transparent and Merit-based Recruitment). Celle-ci garantit des procédures ouvertes, transparentes et fondées sur le mérite, en cohérence avec les engagements pris dans le cadre du label HR Excellence in Research.

Ces engagements se traduisent par la volonté d'offrir un environnement de travail attractif, équitable et propice au développement professionnel des chercheurs et des chercheuses.

Si le recrutement ouvert, transparent et fondé sur le mérite ne constitue pas une nouveauté pour l'établissement, un travail de formalisation, de centralisation et de communication des initiatives existantes a été engagé afin d'en renforcer la lisibilité et la cohérence.

Malgré les progrès réalisés, l'établissement demeure conscient des marges d'amélioration, notamment en matière d'attractivité internationale. Le renforcement de l'ouverture aux candidatures internationales et la poursuite des actions en faveur d'un environnement de recherche de qualité constituent des priorités stratégiques. Le label agit ainsi comme un catalyseur pour accroître le rayonnement et le profil international de l'établissement.

L'ensemble des offres est publié sur la plateforme Euraxess, via des fiches de poste rédigées en français et en anglais.

Les différentes étapes du processus de recrutement décrites dans ce document s'appuient sur un corpus de textes réglementaires nationaux et de dispositions internes à l'établissement.

### Champ d'application

La présente politique s'applique au recrutement de l'ensemble des enseignants-chercheurs et enseignantes-chercheuses, ainsi qu'aux attachés temporaires d'enseignement et de recherche (ATER) et aux ingénieur-es de recherche, quel que soit le type de contrat (CDD ou CDI).



---

## Recrutement des personnels non titulaires (CDD & CDI)

L'INSA a mis en place une charte des contractuels. Les profils de poste sont définis par la ou le directeur du laboratoire et son équipe avant d'être proposés au recrutement.

À l'échelle de l'établissement, les dispositifs contractuels prévus par la Loi de programmation de la recherche (LPR) sont mobilisés dans le cadre des recrutements liés aux activités de la Direction Opérationnelle de la Contractualisation et de la Valorisation.

Une commission d'embauche, composée d'un-e responsable RH et d'enseignant-es-chercheur-ses ou chercheur-ses, assure le suivi réglementaire des recrutements, l'analyse de l'employabilité et des conditions d'embauche, ainsi que la validation de la soutenabilité financière.

Les recrutements en CDI font l'objet d'un examen par le Comité Social d'Administration (CSA), compétent en matière de politique RH et de développement des compétences, puis par la Commission Consultative Paritaire des Agents Non Titulaires (CCP-ANT), consultée sur les situations individuelles.

## Recrutement des personnels titulaires

Les profils de poste sont élaborés par les laboratoires et départements, puis validés par les instances de gouvernance (directoire, comité de direction, conseil scientifique et conseil d'administration).

Le processus de recrutement des enseignants-chercheurs et enseignantes-chercheuses titulaires comprend cinq phases :

1. Définition du profil de poste
2. Publicité et information
3. Sélection et recrutement
4. Nomination
5. Évaluation et amélioration continue

Ces différentes étapes constituent autant de points de contrôle garantissant la maîtrise des principes OTM-R.



---

## 1. Définition du profil de poste

Les profils sont élaborés collectivement par les parties prenantes et experts concernés.

L'analyse des besoins repose notamment sur :

- un canevas type pour les demandes d'ouverture de poste,
- un tableau de caractérisation et des indicateurs RH,
- l'originalité scientifique du profil en lien avec les enjeux portés par le site de Toulouse,
- son positionnement aux niveaux local, national et international,
- son articulation avec la formation d'ingénieurs et de docteurs.

Les arbitrages sont rendus en directoire et comité de direction. Les profils sont validés par les instances compétentes (CAR et CSR réunis conjointement). Une attention particulière est portée à la rédaction en langue anglaise, notamment pour l'intitulé et les mots-clés.

## 2. Publicité et information

Seuls les documents réglementaires sont exigés afin d'alléger la charge administrative des candidats.

Les postes sont publiés via l'application ministérielle ODYSSE et sur le site internet de l'établissement. Les profils intègrent des mots-clés compatibles avec Euraxess.

Les dossiers sont dématérialisés et déposés sur ODYSSE.

Les candidates et candidats sont informés :

- de la recevabilité de leur candidature,
- du calendrier de sélection,
- de l'avancement de leur dossier via des notifications automatiques.



### 3. Sélection et recrutement

Le comité de sélection (COS) est composé d'expert-es indépendant-s, dans le respect des exigences réglementaires :

- parité femmes-hommes,
- parité PR/MCF pour les recrutements de MCF,
- majorité de membres extérieurs,
- majorité de spécialistes de la discipline.

La composition du COS fait l'objet d'une délibération du Conseil d'Administration siégeant en formation restreinte aux enseignantes-chercheuses et enseignants-chercheurs (CAR) et d'une décision de la directrice de l'INSA Toulouse. Elle est rendue publique avant le début des travaux du COS sur le site Internet de l'établissement et sur ODYSSEE.

Les présidentes et présidents de COS bénéficient d'une réunion d'information incluant un rappel des principes OTM-R, des règles d'impartialité et des documents de référence (guide ministériel, calendrier, modèles de PV, etc.).

#### Le rôle du membre du comité de sélection est défini

Chaque membre du COS a un rôle de jury de concours défini par le décret 84-431 du 6 juin 1984 fixant les dispositions statutaires relatives aux enseignant-es-chercheur-ses. Il est détaillé dans le guide de fonctionnement des COS.

### 4. Nomination

À l'issue du CAR, le dossier est transmis au ministère compétent.

La nomination des maîtres de conférences est prononcée par la ou le ministre chargé de l'enseignement supérieur et de la recherche. Celle des professeur-es des universités fait l'objet d'un décret du Président de la République et d'une publication au Journal Officiel.

Les enseignants-chercheurs et enseignantes-chercheuses recrutées sont informés qu'ils disposent ensuite d'une année pour demander leur reclassement (prise en compte des services effectués antérieurement à leur nomination dans le corps).



---

## 5. Évaluation et amélioration continue

Les candidates et candidats ont la possibilité de demander la consultation des rapports relatifs à leur candidature rédigés par les rapporteurs du COS et/ou du CAR (possibilité réservée aux candidat-es classé-es).

Le suivi du recrutement s'inscrit dans une démarche qualité intégrant des indicateurs (recours, refus de titularisation, etc.).

L'ensemble du processus de recrutement est regroupé dans plusieurs documents transmis aux différents interlocuteurs : directeurs de laboratoires, directeurs de départements de formation et instances concernées.

Ces documents, harmonisés et diffusés de manière coordonnée, comprennent notamment : le statut des enseignants-chercheurs (EC), les arrêtés relatifs aux modalités de recrutement précisant les conditions de candidature et les pièces constitutives du dossier, le guide de fonctionnement des comités de sélection (COS), la fiche d'instruction relative au processus de recrutement, la note relative au respect du principe d'impartialité, ainsi que le règlement intérieur des COS.

**INSA** | INSTITUT NATIONAL  
DES SCIENCES  
APPLIQUÉES  
**TOULOUSE**

**INSA TOULOUSE**

135 avenue de Rangueil  
31400 Toulouse

Tél : + 33 (0)5 61 55 95 13

**[www.insa-toulouse.fr](http://www.insa-toulouse.fr)**



**Cti**

**U** Université  
de Toulouse

  
**MINISTÈRE  
DE L'ENSEIGNEMENT  
SUPÉRIEUR,  
DE LA RECHERCHE  
ET DE L'ESPACE**  
*Liberté  
Égalité  
Fraternité*