

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 menée dans le cadre de la certification ISO 9001. Le label HRS4R complète la certification déjà obtenue. Il permet à l'établissement de faire converger ses pratiques vers des standards internationaux en 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 est 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 sont 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 ainsi mieux prendre en compte certains points :

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

Des avancées sont mises en œuvre 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, orientées vers les enjeux sociétaux.

➤ **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, favorisées désormais par le programme TIRIS développé par l'Université de Toulouse (UT).

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

Bien que la plupart des documents essentiels soient actuellement rédigés en anglais, des supports synthétiques en anglais seront mis à disposition des entrants au moment de leur accueil en tant que de besoin. De nombreuses traductions de documents sont disponibles et actualisées régulièrement (Un recrutement d'un traducteur en CDI a été effectué en 2020. L'accompagnement au sein des services supports et soutiens en langue étrangère est ainsi renforcé.

➤ **une action pour mieux faire connaître les textes réglementaires qui assurent un encadrement des procédures rh de recrutement et 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 BIATSS s'est d'ailleurs calqué 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.

➤ **Cadre et conditions de Vie et de Travail (CVT) : une démarche globale et participative**

La démarche a pour objectif de mettre en œuvre des actions pour améliorer l'environnement de travail des personnels de l'INSA et faire évoluer l'organisation, les pratiques et les outils de travail. Il implique tous les personnels volontaires, quels que soient leur statut et leur fonction et s'appuie sur la contribution active d'un comité de pilotage.

Sur la base d'un état des lieux réalisé via une enquête générale (juin 2022), des points d'amélioration ont été priorisés et font aujourd'hui l'objet de sujets de travail traités en ateliers participatifs.

De nouvelles modalités d'organisation du temps de travail des BIATSS ont ainsi pu être développées, en lien avec le Comité Social d'Administration de l'établissement. Des avancées sont également en cours en termes de pratiques du management avec notamment l'établissement d'une charte de l'encadrement.

➤ **La Loi de Programmation de la Recherche (LPR) : un déploiement réussi à l'INSA de Toulouse.**

Promulguée en Décembre 2020, la LPR mise en œuvre sur les années 2021/2030 poursuit trois ambitions principales : mieux évaluer et financer la Recherche Publique, replacer la Science dans une relation ouverte avec l'ensemble de la société et améliorer l'attractivité des métiers de la Recherche et ce, au prix d'un effort budgétaire conséquent.

A l'échelle de l'établissement, le choix a été fait de déployer activement ses dispositions principales en utilisant notamment :

- les CDI de Missions afin de s'inscrire au mieux sur la durée des projets de recherche
- les Chaires de Professeurs Juniors (CPJ) dont deux postes sont pourvus et deux autres sont en cours
- l'ensemble des mesures destinées à améliorer les conditions de travail et de rémunération (valorisation du doctorat et des contrats post doctoraux, mesures ciblées d'accompagnement pour les contractuels...)
- les conventions de séjour de recherche pour les étrangers.

Ces mesures visent ainsi à améliorer la visibilité et l'attractivité internationale de l'établissement.

➤ **La Formation Continue : une offre abondante, pertinente et de qualité**

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

Dans ce programme on peut relever notamment :

-des formations aux langues étrangères pour les agents francophones.

-des cours de français (« français : langue étrangère ») destinés aux étrangers non francophones.

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