

PLAN D'ACTIONS HR Excellence in Research	BILAN DES ACTIONS
--	-------------------

Thèmes	Points de Repères	Réf	Actions INSA	Responsable	Etat de l'action au 31/08/25
Aspects Ethiques et Professionnels	Liberté de recherche	I-1	Afficher la Charte et le Code à l’entrée de chaque laboratoire afin de les rendre accessibles aux enseignant-chercheurs (EC) et chercheurs	DR/Dir Com	FAIT
	Principes éthiques	I-2	Faire référence dans le règlement intérieur (RI) des laboratoires au Comité d’Éthique sur les Recherches Non Interventionnelles (CERNI) de l’université de Toulouse (UT) permettant de garantir la déontologie des protocoles de recherche impliquant la personne humaine	DR/ Référente "Intégrité Scientifique"	EN COURS
	Responsabilité professionnelle	I-3-1	Élargir aux EC et chercheurs la charte sur le plagiat (en modifiant l’annexe 3 du RI de l’INSA) et la communiquer largement	DR /DGS / Référente "Intégrité Scientifique"	FAIT
	Intelligence /Sécurité	I-3-2	Proposer aux EC entrants une formation à l’intelligence économique	FSD	EN COURS
	Attitude professionnelle	I-4	Communiquer aux EC la politique de recherche du MESRI*, de la région, etc. par une information ciblée	DR	FAIT
	Obligations contractuelles et légales	I-5	Informers les EC entrants sur la propriété intellectuelle (PI) : PI industrielle et la PI liée aux droits d’auteur	D-DOC	FAIT
	Responsabilité	I-6	Généraliser les cahiers de laboratoire à tous les chercheurs de sciences expérimentales	DR + Référente "Intégrité Scientifique"	EN COURS
	Bonnes pratiques dans le secteur de la recherche	I-7	Assurer une sensibilisation et un suivi régulier des procédures ZRR. Evaluer régulièrement la pertinence des zones à régime restrictif (ZRR) dans les laboratoires sensibles	FSD	FAIT
	Diffusion et exploitation des résultats	I-8	Rendre la référence à la signature unique obligatoire conformément aux engagements pris dans la COMUE	DR	EN COURS
	Nouvelle charte 2023 : Pilier 3, Partie 1 - Environnement de recherche	I-8-bis	Action 2024 nouvelle au plan : Soutien et accompagnement en matière de communication pour les projets de recherche	D COM	EN COURS
	Nouvelle charte 2023 : Pilier 1, Partie 3 - Science ouverte	I-8-Ter	Action 2025 nouvelle au plan (nouvelle charte 2023) : Favoriser la diffusion sans entrave des résultats, méthodes et produits issus de la recherche	BIB/DR	EN COURS
	Engagement vis-à-vis de la société	I-9	Inviter les scientifiques à partager, faire connaître leurs interventions auprès du grand public : quai des savoirs, nuit des chercheurs, newsletter, ESOF 2018...	DR /DIR COM	FAIT
Recrutement	Recrutement	I-10	Proposer une version anglaise des documents ainsi que des contrats de travail mis à disposition des entrants	DRH/COM	FAIT / EN COURS
		I-11	Mieux faire connaître les rapports du HCERES en publiant une synthèse dans la Newsletter (NL) recherche	DGS/DR /DIR COM	FAIT
	Sélection	II-12	Publier les annonces de recrutement sur Euraxess, en plus de la publication systématique sur le site institutionnel déjà en place	DRH	FAIT
		II-13	Procédures liées aux recrutements	DRH	FAIT
	Transparence	II-14	Mettre en place une réunion annuelle de l'ensemble des présidents des comités de sélection afin de préciser toutes les modalités de recrutement	DRH	FAIT
	Jugement du mérite	II-15	Répondre aux candidats au recrutement qui en font la demande	DRH	FAIT
	Variations dans la chronologie des curriculum vitae (interruptions de carrière)	II-16	Rappel au président des comités de sélection des éléments consacrés au recrutement dans la Charte et le Code	DRH	FAIT
	Reconnaissance de l'expérience de mobilité	II-17	cf.II-13/II-14	DRH	
	Reconnaissance des qualifications	II-18	cf.II-13/II-14	DRH	
	Ancienneté	II-19	cf.II-13/II-14	DRH	
	Nominations post doctorat	II-20	cf.II-13/II-14	DRH	
		II-21	Proposer aux post-doctorants des formations à l’entrepreneuriat et à la recherche d’emploi	DRH/DR	FAIT / EN COURS
Conditions de Travail Sécurité Sociale	Reconnaissance de la profession	III-22-1	Soutenir l’association des doctorants (soutien financier et administratif) - Action supprimée. • COPIL 10/03/23 : Nouvelle action : structuration de la communication entre l'INSA (DR, RH, ...) et l'ensemble des doctorants de chacun des laboratoires en convention avec l'INSA (par exemple via l'identification d'un ou plusieurs correspondants doctorants et un correspondant E-C INSA au sein de chaque labo)	DR/DRH	À REVOIR
		III-22-2	Veiller à la représentation des doctorants dans le conseil scientifique	DGS	FAIT
	Environnement de la recherche	III-23	Soutenir les programmes d’équipements scientifiques lourds, coordonnés à l’échelle du site	D DOC	FAIT
	Conditions de travail	III-24	Suivre les recommandations des visites santé sécurité au travail de la F3SCT (Formation Spécialisée en matière de Santé de Sécurité de conditions de travail) concernant les laboratoires dans un plan d’action	DRH/CPrévention	FAIT
	Stabilité et continuité d'emploi	III-25	Proposer les contrats CDD les plus stables en favorisant l’employabilité en fonction des aspects financiers et de la réglementation	DRH	FAIT
	Financement et salaires	III-26	Faire connaître la grille des salaires pour les jeunes chercheurs post-doctorants dans GEDIT**	DRH	FAIT / EN COURS
	Équilibre entre les sexes	III-27	Faire connaître le référent égalité de genre en l’invitant régulièrement à des CD labos	DR	FAIT / EN COURS
	Développement de carrière	III-28	Sensibiliser les enseignants-chercheurs à l’offre de formation qui leur est destinée (management, gestion des compétences, MOOC...)	DRH	FAIT / EN COURS
	Valorisation de la mobilité	III-29-1	Valoriser les mobilités sortantes dans les dossiers de promotion	Président du CAR	FAIT
		III-29-2	Faire connaître la Toul’box en intégrant cette information dans le dossier de mobilité entrante	DRH/DRI / DR	FAIT
		III-29-3	Action nouvelle 2024 : Faire connaître le rayonnement international au travers d'une stratégie partenariale dynamique	DRI	FAIT
		III-29-4	Action nouvelle 2024 : Faire connaître les activités du service des relations internationales et les opportunités de développement à l’international pour les EC	DRI	EN COURS
	Conseils sur la carrière	III-30	Mettre en place un "Réfèrent Conseil Carrières"	DRH	EN COURS
	Droits de propriété intellectuelle	III-31	Voir I-5 (33)	D DOC	
	Co-auteurs	III-32	Voir I-5 (33)	D DOC	
	Enseignement	III-33	•Allouer des décharges pour les tâches administratives exercées par des EC dans le référentiel équivalent horaire (REH). •Réduire la charge d’enseignement pour les nouveaux entrants ; interdire les sollicitations administratives durant les deux premières années suivant une prise de poste	DRH + Président CAR	FAIT
	Plaintes et recours	III-34-1	Rappel par une note des instances existantes en cas de conflit : commission consultative des doctorants contractuels (CCDC), médiation par le DR, la DRH, les syndicats et en dernier recours le tribunal administratif	DGS/DRH	FAIT
		III-34-2	Indiquer systématiquement les voies de recours dans toutes les réponses négatives/médiation	DRH	FAIT
	Participation aux organes de décision	III-35	Participation des chercheurs et EC aux instances et au comité de direction des laboratoires (statuts de l’établissement)	DGS	FAIT
Formation	Relation avec les directeurs de thèse/stage	IV-36-1	S’assurer du suivi des doctorants (comité de suivi) par les écoles doctorales et l’école des docteurs de la COMUE	DR	EN COURS
		IV-36-2	Suivi des thèses selon la réglementation (Décret du 26 Août 2022)	DR	EN COURS
	Supervision et tâches de gestion	IV-37	Proposer une formation aux nouveaux cadres scientifiques (directeurs de labo, responsables d’équipes...)	DRH	FAIT / EN COURS
	Développement professionnel continu	IV-38-1	Proposer une offre de formation au management et à l’anglais	DRH	FAIT
		IV-38-1-bis	Action nouvelle 2024 : faire connaître l'offre de formation professionnelle concernant les séjours à l'étranger proposée par le Groupe INSA relayée par le Service des Relations Internationales	DRI	FAIT
		IV-38-1-Ter	Action nouvelle 2024 : faire connaître l'offre de formation professionnelle dans le cadre des séjours à l'étranger proposés par ERASMUS +	DRI	FAIT
		IV-38-2	Promouvoir les CRCT, les mobilités et les délégations CNRS en développant l’information et les procédures adéquates	DR/DRH	EN COURS
	Accès à la formation à la recherche et au développement continu	IV-39-1	Proposer aux doctorants, aux post-doctorants, aux contractuels des formations à l’entrepreneuriat et à la recherche d’emploi	DR / DRH	FAIT / EN COURS
		IV-39-2	Renforcer l’information sur le cadre réglementaire utile aux EC (commission déontologie, détachement, mise à disposition, auto-entrepreneuriat...)	DRH	EN COURS
	Supervision	IV-40	Travail réglementaire et d’accompagnement du directeur de la recherche et du conseil scientifique. Suivi des nouveaux entrants pendant 2 ans par la Direction de la recherche.	DR et VPCS	FAIT / EN COURS

INSA OTM-R Policy (Open, Transparent and Merit Based Recruitment Policy)			BILAN AU 31/08/25				
			Acteur	Open	Merit Based	Transparent	Evaluation
'Système OMT R"	1	Avons-nous publié en ligne notre politique de recrutement"OMT R" (Fr et EN)	Pilote HR Excellence in Research	+	+	+	(+++)
	2	Avons-nous un guide interne présentant la procédure "OMT R" pour tous types de postes Chercheurs	RH	-	+	-	(- + -)
	3	Les personnes impliquées dans le processus sont elle suffisamment formées	RH	+	+	+	(+++)
	4	Faisons nous usage des outils de recrutement électronique	RH	+	+	-	(+ + -)
	5	Avons-nous un Contrôle Qualité sur "OMT R"	RH	-	-	-	(- - -)
	6	Notre politique "OMT R" encourage t elle les candidatures externes	RH	+	+	+	(+++)
	7	Notre politique "OMT R" est elle en ligne avec les politiques d'attractivité des chercheurs étrangers	RH + DR	+	+	+	(+++)
	8	Notre politique "OMT R" est elle en ligne avec les politiques d'attractivité des "groupes sous représentés"	RH	+	+	+	(+++)
	9	Notre politique "OMT R" est elle en ligne avec les politiques de conditions de travail attractives	Référente pilote du chantier CVT, RH	+	+	+	(+++)
	10	Avons-nous le moyens de vérifier que les chercheurs les plus appropriés candidatent sur les postes ouverts	RH	-	-	-	(- - -)
'Phase Publication et Candidatures"	11	Avons-nous des lignes directrices et des formulaires de publication (Euraxess)	RH	-	+	+	(-++)
	12	Incluons nous dans nos publications tous les éléments OMT R (Contenu de l'offre d'emploi)	RH	-	+	-	(- + -)
	13	Faisons nous usage systématiquement de la plateforme EURAXESS	RH	-	-	-	(- - -)
	14	Utilisons nous d'autres outils de publication	RH	+	+	+	(+++)
	15	Veillons nous à la simplification administrative pour les candidats	RH	+	+	+	(+++)
Phase Sélection	16	Avons-nous des règles claires quant à la création des Comités de Sélection	RH	+	+	+	(+++)
	17	Avons-nous des règles claires quant à la composition des Comités de Sélection	RH	+	+	+	(+++)
	18	Les comités de sélection sont ils paritaires H/F	RH	+	+	+	(+++)
	19	Avons-nous des règles claires pour aider les comités de sélection pour juger les mérites en vue de recruter les meilleurs candidats	RH	+	+	+	(+++)
Phase Nomination	20	Informe t on tous les candidats de la fin du processus	RH	+	+	+	(+++)
	21	Donne t on un retour à tous les candidats auditionnés	RH	+	+	+	(+++)
	22	Avons-nous un système adéquat pour les éventuels recours et plaintes	RH	+	+	+	(+++)
Analyse Générale	23	Avons-nous mis en place un système pour évaluer si le processus OMT R remplit bien son objectif	RH	+	+	+	(+++)