

Stratégie Inria des ressources humaines pour la recherche

En lien avec la charte européenne
du chercheur et du code
de conduite du recrutement

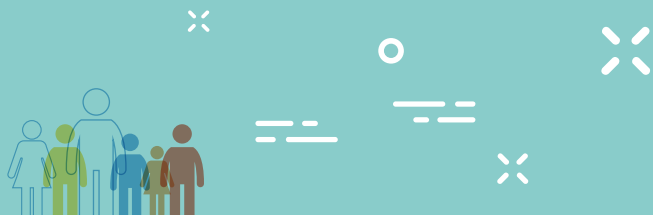
Période 2019 - 2021



HR EXCELLENCE IN RESEARCH



Inria



Inria en bref

Inria, l'institut national de recherche dédié aux sciences du numérique, promeut l'excellence scientifique et le transfert pour avoir le plus grand impact. Il emploie 2500 personnes. Ses 200 équipes-projets agiles, en général communes avec des partenaires académiques, impliquent plus de 3000 scientifiques pour relever les défis des sciences informatiques et mathématiques, souvent à l'interface d'autres disciplines.

Inria travaille avec de nombreuses entreprises et a accompagné la création de plus de 160 start-up. L'institut s'efforce ainsi de répondre aux enjeux de la transformation numérique de la science, de la société et de l'économie.

Pour en savoir plus, consultez le rapport annuel 2018 de l'institut :
<https://www.inria.fr/institut/inria-en-bref/rapport-annuel-d-inria>



Sommaire

1. Contexte de la démarche HRS4R	03
2. Organisation	03
3. Déploiement de la démarche	04
4. Résultats de l'analyse interne	05
5. Stratégie et plan d'action	10
6. Annexes	15



1. Contexte de la démarche HRS4R

Dans le cadre de ses activités de recherche et d'innovation, Inria est engagé auprès de nombreux partenaires scientifiques et industriels en Europe et à travers le monde.

Inria offre notamment la possibilité à ses équipes de recherche de pouvoir travailler avec les meilleurs scientifiques du domaine, d'attirer et de recruter des étudiantes et étudiants et de jeunes chercheuses et chercheurs prometteurs afin de relever ensemble les défis des sciences du numérique. Programmes d'échanges et de séjours dans des universités étrangères, partenariats prestigieux, laboratoires communs, chaires internationales, organisation de conférences : les opportunités sont nombreuses pour attirer une très grande diversité de profils au sein de l'institut.

En décembre 2006, l'institut a tout naturellement souhaité signer la Charte européenne du chercheur et du Code de conduite pour le recrutement des chercheurs. L'engagement dans la démarche de labellisation s'inscrit donc dans la continuité des actions déjà engagées par l'institut en matière de recrutement et de carrière des scientifiques.

Dans son Contrat d'Objectif et de Performance 2015-2019, Inria s'est engagé à conduire une politique de ressources humaines ambitieuse afin de garantir les meilleures conditions d'accueil et d'accompagnement à tous les personnels, dans un contexte de compétition internationale renforcée. Cet engagement est réaffirmé par la présidence d'Inria dans le projet d'établissement de l'institut et il constituera un volet important du prochain Contrat d'Objectif et de Performance en cours de préparation.

La stratégie européenne des ressources humaines pour les scientifiques, dans laquelle Inria s'inscrit, doit permettre de renforcer le potentiel scientifique de l'institut mais également de contribuer à accroître son attractivité.

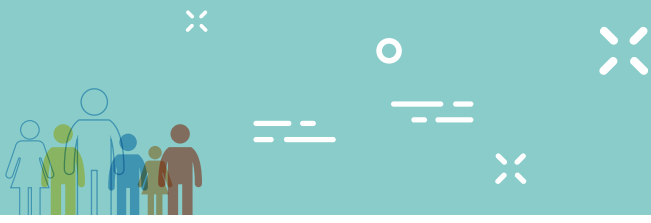
2. Organisation

Pour organiser et structurer sa stratégie ressources humaines pour la recherche, Inria a choisi une organisation en mode projet, s'appuyant sur un comité de pilotage, une cheffe de projet, un comité d'implémentation (avec des représentantes et représentants scientifiques) et des pilotes d'actions.

Le **comité de pilotage** valide les productions et propositions relatives à HRS4R, avant décision finale du Président-directeur général d'Inria. Ce comité est placé sous la responsabilité du directeur général délégué à la science.

Comité de pilotage :

- **Jean-Frédéric Gerbeau**
Directeur général délégué à la science
- **Sylvie Inizan**
Directrice des ressources humaines
- **Christine Morin**
Directrice des partenariats européens et internationaux
- **Stéphane Ubeda**
Directeur du centre de recherche Inria Rennes – Bretagne Atlantique
- **Aurélie Willi**
Directrice de la communication



Le **comité d'implémentation** assure le bon déploiement de la démarche, coordonne les temps forts du suivi des différentes actions et accompagne les campagnes d'information du label auprès de la communauté scientifique.

Comité d'implémentation :

- **Zoila-Rosa Bernal Carrera**
Chargée d'affaires européennes à la direction des partenariats européens et internationaux
- **Gwenael Desfontaines**
Responsable service des ressources humaines du centre de recherche Inria Lille – Nord Europe
- **Christian Duriez**
Directeur de recherche, responsable de l'équipe-projet Inria Defrost
- **Marie-Agnès Enard**
Responsable communication marque employeur à la direction de la communication
- **Audrey Fronton**
Responsable du service parcours professionnel à la direction des ressources humaines
- **Nathalie Scottez**
Responsable du service recrutement et carrière à la direction des ressources humaines

● **Nicolas Sendrier**

Directeur de recherche, représentant de la direction générale déléguée à la science

Les pilotes d'action ont pour rôle d'assurer le cadrage et l'animation des travaux pour la ou les actions dont ils sont référents. Il s'agit de 19 membres d'Inria, expertes et experts dans leur domaine, nommés par la direction.

La cheffe de projet est en charge de piloter et d'organiser la démarche HRS4R. Elle veille à la coordination, la diffusion de l'information et au bon fonctionnement des circuits de décisions entre le comité de pilotage, le comité d'implémentation et les pilotes d'action. Elle assure le lien avec les directions fonctionnelles, les centres de recherche, les instances Inria et la Commission européenne.

● **Marie-Agnès Enard**

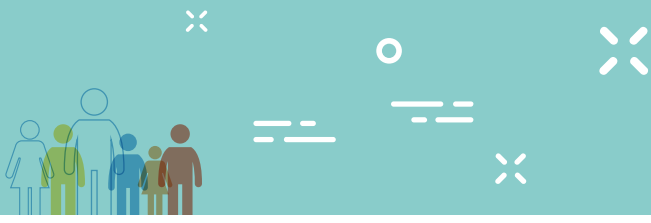
Responsable communication marque employeur, direction de la communication (Depuis octobre 2018)

3. Déploiement de la démarche

Les phases d'organisation, d'audit et d'analyse ont démarré fin 2016 et se sont poursuivies jusqu'à fin 2017. Entre juin 2016 et juillet 2018, Inria a connu des changements importants, particulièrement de ses cadres dirigeants. Néanmoins l'implication des membres de la direction a été maintenue et l'engagement dans la démarche, ainsi que le processus, ont pu être avancés.

Début 2017, une trentaine de scientifiques ont été interviewés (via questionnaire et/ou entretien in-

dividuel) afin de recueillir leurs remarques et suggestions après lecture d'une première proposition du GAP Analysis et du plan d'action, préparée par le comité d'implémentation et validée par le comité de pilotage. L'échantillon de scientifiques a été choisi auprès de trois centres de recherche, et de façon la plus représentative possible (femmes et hommes, juniors et expérimentés, responsables d'équipes et étudiants de niveau doctoral, personnes rémunérées par Inria ou par un autre employeur).



Dans le souci de mener son analyse en cohérence avec les enjeux et principes portés par la Commission européenne, Inria s'est appuyé sur des expertises externes dans le cadre d'entretiens individuels d'une part (chargée de mission Politique RH au ministère, et coordinateur Euraxess), et en assistant aux séminaires dédiés d'autre part (journée d'information du GTN Marie Curie du 28 novembre 2016 ; Webinar HRS4R du 22 mars 2017 organisé par l'AMUE ; journée thématique du CLORA en date du 30 mars 2017 sur « la carrière du chercheur et les dispositifs d'accompagnement par l'UE »).

Le comité de pilotage s'est réuni plusieurs fois, sur proposition du comité d'implémentation, afin de valider les différentes étapes et production liées à la démarche HRS4R. Il s'est également réuni en juillet et septembre 2018 pour valider les documents définitifs soumis à la Commission européenne.

Le 04 décembre 2018, Inria a déposé son dossier sur la plate-forme Euraxess (passage de témoin entre Geneviève Lago, cheffe de projet HRS4R Inria qui est partie à la retraite et Marie-Agnès Enard).

Le 04 mars 2019, les experts ont souligné le caractère ambitieux de notre approche et nous recommandent de réajuster certains points liés à la visibilité de notre dossier et à l'implication de la communauté scientifique. Pour répondre au mieux à ces recommandations, Inria a donc réalisé et mis en ligne la présentation globale de sa stratégie (versions française et

anglaise) et prévoit dans les mois à venir de s'appuyer sur ses différentes instances scientifiques telles que le conseil scientifique, la commission d'évaluation et les huit comités des équipes-projets pour déployer et s'engager de manière concrète à tous les niveaux de l'institut. Le comité d'implémentation prévoit aussi de s'étoffer de profils scientifiques (début de carrière jusqu'au senior).

DATES CLÉS

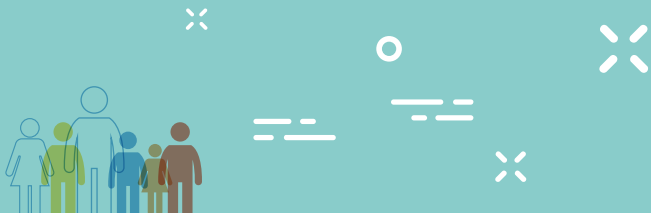
- **28 juin 2016** : diffusion d'une note interne Inria de présentation du label HRS4R ;
- **Fin 2016** : analyse des pratiques et état des lieux (GAP analysis) en lien avec des experts métiers Inria ;
- **Automne 2017** : validation de la stratégie et du plan d'action par la direction générale ;
- **Printemps 2018** : lancement des chantiers avec les membres des comités et rédaction des documents à soumettre à la Commission européenne ;
- **28 juillet 2018** : lettre d'intention (endorsement letter) déposée par Inria marquant l'entrée officielle dans le processus de labélisation ;
- **06 décembre 2018** : admission administrative (administrative eligibility) ;
- **04 mars 2019** : retour des experts avec des recommandations mineures à mettre en application avant le 3 mai. (initial assessment)

4. Résultats de l'analyse interne

Une analyse des pratiques internes a été menée sur la base des quatre axes de la Charte européenne du chercheur et du Code de conduite pour le recrutement des chercheurs :

- Principes éthiques et responsabilités professionnelles ;
- Recrutement, développement de carrière, mobilité
- Conditions de travail et de sécurité, environnement professionnel ;
- Formation et développement.

Sur chaque axe, Inria a déployé depuis plusieurs années un certain nombre d'actions au bénéfice de la stratégie de ressources humaines pour les scientifiques. L'analyse des points faibles a permis de structurer notre plan d'action en vue d'un processus d'amélioration. Nous répondons par des actions



spécifiques et concrètes à chaque point d'amélioration identifié dans l'analyse. La liste des actions est accessible en Annexe.

Principes éthiques et responsabilités professionnelles

POINTS FORTS

- Inria a signé deux chartes fondamentales : la Charte européenne du chercheur en 2006 ; puis la Charte de déontologie des métiers de la recherche en 2015. Cette seconde charte vise à expliciter les critères d'une démarche scientifique rigoureuse et intègre. Inria est également signataire de la Déclaration de San Francisco établissant des recommandations en matière de critères d'évaluation de la recherche.
- Inria a créé en 2011 le comité opérationnel d'évaluation des risques légaux et éthiques (COERLE). Ce comité consultatif est chargé d'examiner toute demande d'autorisation de recherches et expérimentations susceptibles de mettre en cause l'intérêt des personnes, des entreprises ou de l'État. Il émet ensuite un avis circonstancié à l'intention du Président-directeur général. Dans chaque centre de recherche, deux représentantes ou représentants du COERLE ont été nommés parmi les personnels. Leur rôle est de sensibiliser les scientifiques aux problématiques de l'éthique, en particulier dans le cadre du montage d'un projet européen, et d'assurer le suivi des dossiers en apportant une réponse de premier niveau.
- En matière de formation, une action de sensibilisation à l'éthique et à l'intégrité scientifique à destination des doctorantes et doctorants a été engagée en 2017 par la direction des ressources humaines, en lien avec le COERLE. Cette formation a vocation à s'ouvrir à tous les personnels à compter de 2018.
- Dans l'objectif d'accroître l'impact socio-économique d'Inria et de valoriser les résultats de leurs

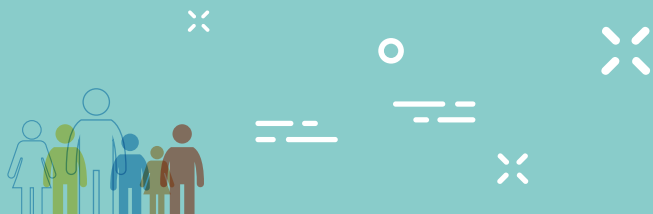
recherches, les scientifiques peuvent également s'appuyer sur les compétences des chargées et chargés des partenariats et projets d'innovation. Elles et ils ont pour rôle de les accompagner dans leurs démarches de partenariats et de transfert technologique.

- Les chercheurs et chercheuses disposent d'un soutien important en matière de développement technologique de la part des ingénieures et ingénieurs R&D présents dans les équipes de recherche et services expérimentation et développement. Ces personnels ont en particulier pour mission le développement logiciel et la mise en place de plates-formes technologiques.
- En matière de diffusion, Inria a mis en place des dispositifs permettant d'assurer l'accessibilité aux travaux de recherche : archives ouvertes, archives thématiques, développement des MOOC.

POUR MIEUX FAIRE

L'analyse des pratiques démontre néanmoins :

- Le besoin de renforcer certains dispositifs et leur animation : par exemple étendre la formation à l'éthique à l'ensemble des personnels ou développer l'utilisation des outils de la recherche reproductible en lien avec les activités du COERLE. **(Actions 3, 4, 5, 6, 7)**
- La nécessité d'améliorer la visibilité des actions du COERLE et en particulier la communication auprès des chercheurs et chercheuses : l'existant (supports d'information, procédures, interlocuteurs et interlocutrices clés, etc.), n'est pas vraiment connu des scientifiques. **(Action 2)**
- Le besoin de produire un livret à destination des scientifiques, ayant vocation à aborder l'ensemble des thématiques clés liées à l'exercice du métier de chercheur et chercheuse chez Inria (organisation d'Inria, liberté de la recherche, éthique, déontologie, politique de publication, carrière, etc.). **(Actions 1, 8, 13, 14)**



Recrutement et sélection

POINTS FORTS

Recrutements financés par la subvention d'État :

- La direction générale décide chaque année des postes ouverts, au vu du budget disponible. Ces recrutements concernent l'ensemble des profils chercheurs-chercheuses, sur des statuts fonctionnaires ou contractuels.
- Des notes de cadrage sont élaborées annuellement et communiquées aux centres : elles précisent le calendrier, les modalités de déploiement et les critères/principes de sélection, principalement la mobilité, la transparence, la non-discrimination et la parité au sein des commissions de recrutement.
- Les guides « aux candidates et candidats » téléchargeables fournissent toute l'aide nécessaire à la constitution d'un dossier de candidature recevable.
- Pour les post doctorantes et post doctorants, doctorantes et doctorants, et ingénieures et ingénieurs, les campagnes de recrutement sont déconcentrées. Des comités de sélection sont organisés dans les centres, qui veillent à l'équité de traitement des candidatures.

Recrutements financés par les ressources propres :

- Chaque centre, et donc les équipes-projets, apprécie ses besoins en moyens humains compte tenu des projets à venir sur l'année et des activités en cours.
- Il s'agit exclusivement de recrutement de personnels contractuels.
- Ils font l'objet d'un visa préalable des services financiers afin de s'assurer de la disponibilité budgétaire pour le financement du recrutement sur la période envisagée.

Recrutement de stagiaires :

La majorité des chercheurs d'Inria associant leur recherche à des activités d'enseignement en France

ou à l'étranger, cela leur donne l'opportunité de rencontrer un vivier de futurs stagiaires. Chaque année, l'Inria recrute des centaines de stagiaires, principalement des étudiants ou étudiantes en master (ou équivalent), qui sont immergés dans les équipes-projets. Chaque stagiaire, les administrations de son université et d'Inria, doivent signer conjointement une convention de stage. Des offres de stages de recherche sont également publiées sur la plate-forme e-recrutement (voir ci-dessous).

Recrutement contractuels :

- Depuis 2013, un cadre d'emploi des contractuelles et contractuels a été adopté. Il détermine les missions associées à chaque type de recrutement, ainsi que les niveaux de recrutement et grilles de rémunération.
- Le recrutement des scientifiques contractuelles et contractuels bénéficie d'une politique partagée sur laquelle s'appuient les recruteurs et recruteuses.
- Une note de cadrage des recrutements contractuels est validée par la DRH et diffusée au sein des SRH.

Plates-formes de recrutement en ligne

Depuis 2017, Inria a développé deux plates-formes :

- SELECT : pour les concours chercheurs et chercheuses et les campagnes nationales de contractuelles et contractuels à profil international. SELECT permet de gérer les candidatures en ligne dans le respect des textes réglementaires (français) afférents.
- Jobin : pour les recrutements autres que sur concours (en particulier contractuels). Conçu pour inciter davantage à l'affichage systématique des offres et pour faciliter le processus de publication et de sélection, cet outil simplifie les modalités d'échanges avec les candidates et candidats.

Les programmes « Recrutement et Attractivité » et « Attractivité et Mobilité »

Depuis 2008, Inria a lancé une démarche « Attractivité » et « Communication recrutement » portée



par la direction des ressources humaines et la direction de la communication. En 2018, une nouvelle réflexion sur la valorisation de l'institut vis-à-vis de recrues potentielles en France et à l'international a été engagée, avec la collaboration de la direction des partenariats européens et internationaux. Le label qualité HRS4R est perçu comme un atout dans la valorisation de l'institut, les démarches « attractivité » et « HRS4R » sont appelées à se compléter et se renforcer.

POUR MIEUX FAIRE

- Actuellement, si l'affichage des postes financés sur subvention est systématique, ce n'est pas toujours le cas pour les recrutements sur ressources propres. Un travail de sensibilisation et d'articulation avec les réseaux de recrutement des scientifiques sera donc mené en ce sens.
(Actions 11, 12, 13, 16, 19, 20)
- Certains processus de recrutement doivent encore être formalisés pour garantir un déploiement homogène dans l'ensemble des centres.
(Actions 10, 13, 14, 15, 17, 18)

Conditions de travail

La qualité de vie au travail et les conditions de travail sont des axes majeurs de la politique RH d'Inria, avec un enjeu fort d'attractivité et de fidélisation de ses personnels.

POINTS FORTS

L'institut a déjà engagé trois actions phares dans ce domaine :

1. la mise en place d'un baromètre social depuis 2015, pour la mesure du climat social et l'identification des pistes d'amélioration à mettre en œuvre ;
2. la constitution d'un réseau action sociale, en charge de contribuer à la mise en œuvre de la politique qualité de vie au travail et au déploiement

des actions inhérentes (ressources humaines, médecine de prévention, accompagnement social et professionnel de la prévention) ;

3. le développement d'une politique Diversité, en particulier autour des thématiques du handicap et de la parité.
- Des actions (sensibilisation, formation) auprès des responsables ont déjà été entreprises concernant les risques psychosociaux et le harcèlement, ces actions sont maintenant proposées à un public plus large et seront complétées dans les centres par la mise en place des cellules de veille.
 - Un comité Parité-Égalité a été créé en 2015. Ce comité veille à la prise en compte des dimensions « Parité » et « Égalité » dans l'ensemble des activités d'Inria. Il est force de proposition et il peut s'autosaisir de toute problématique dans son domaine de compétences.
 - Enfin, il est essentiel de préciser que le dialogue social est un enjeu auquel Inria apporte une attention particulière dans le souci de proposer à ses personnels des dispositifs adaptés, tenant compte des besoins du terrain. La représentativité des personnels est assurée au travers des instances règlementaires (comité technique, commission administrative paritaire, etc.) mais aussi par la mise en place de réunions régulières entre la direction des ressources humaines, la direction générale et les organisations syndicales.

POUR MIEUX FAIRE

- L'état des lieux des pratiques dans les centres montre la nécessité de poursuivre les efforts engagés à l'échelle nationale en formalisant les cadres des actions locales et en augmentant leur liaison. Par exemple, Inria souhaite développer l'animation du réseau d'action sociale, en mettant notamment en place des cellules de veille dans chaque centre.
(Actions 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 30)



- Le nombre de recrutements de personnes ayant une reconnaissance de qualité de travailleur/travailleuse handicapé(e) (RQTH) reste faible (le taux d'emploi légal 2016 est de 1.97% dont un taux direct de 1.89%) c'est pourquoi le renforcement d'actions dans le cadre du nouveau protocole d'accord (2017-2020) est engagé. **(Action 28)**

Formation

L'accompagnement des parcours et la formation constituent un levier essentiel permettant à l'institut de s'appuyer sur des compétences pointues et variées tout en offrant aux personnels l'opportunité de développer leur projet professionnel.

POINTS FORTS

- Au sein d'Inria, comme plus globalement des établissements publics en France, les chercheurs et chercheuses disposent de possibilités variées leur permettant de développer leur carrière : départ en mobilité dans d'autres établissements publics, départ vers le privé, promotion interne, départ à l'étranger dans le cadre de missions longue durée ou expatriation, changement de poste. Ces dispositifs s'appuient sur des fondements réglementaires, sur la base desquels Inria a par ailleurs mis en place des mesures de politique interne.
- La population scientifique bénéficie aujourd'hui de possibilités multiples pour se former (formation continue, colloques scientifiques, écoles d'été, MOOC, etc.). L'offre de formations est portée par les plans de formation : le national et le local. Un des axes de la mission « jeune chercheur – jeune chercheuse » est de mettre en œuvre les soutiens aux écoles thématiques.
- Depuis 1997, Inria propose un dispositif « Mission jeunes chercheurs » destiné aux doctorants.

Depuis sa création, ce dispositif propose de fournir des ressources pour organiser des journées thématiques et un soutien financier pour encourager les jeunes chercheurs et chercheuses à y participer.

POUR MIEUX FAIRE

- L'état des lieux mené auprès des scientifiques montre cependant la nécessité d'améliorer la communication sur les possibilités d'évolution de carrière et de construction de parcours professionnel. L'information est aujourd'hui disponible sur le site intranet mais de façon trop diffuse. Intégrée au livret d'accueil, cette information se trouvera contextualisée et plus facile à retrouver.

Plus globalement, Inria souhaite améliorer la visibilité de ses actions et harmoniser l'information disponible sur cette thématique du développement.

(Actions 1, 21, 34)

- En matière d'accompagnement RH, Inria a entamé la mise en place de dispositifs internes clés pour les scientifiques, mais qui sont aujourd'hui inégalement déployés selon les centres, voire non finalisés.

Il s'agit en particulier :

1. Du dispositif de suivi carrière chercheurs - chercheuses (avec la mise en place de cellules conseil-orientation composées de référents et référentes scientifiques et RH auxquels le chercheur ou la chercheuse peut faire appel en cas d'interrogation sur sa situation professionnelle). **(Actions 33, 35)**
2. Et du dispositif d'accompagnement des doctorantes et doctorants (afin de proposer des actions de suivi RH de qualité, en lien avec les écoles doctorales, pour cette population clé identifiée comme « sensible » et nécessitant un accompagnement spécifique). **(Actions 29, 31, 32)**



- Le développement des compétences managériales est également une priorité qu’Inria inscrit dans sa politique RH depuis plusieurs années. L’école du management, créée en 2009, et destinée à tous les nouveaux responsables nommés est, par exemple, un dispositif pour les sensibiliser et les préparer à ces fonctions. **(Action 37)**
- L’objectif est d’étendre le rôle des responsables d’équipes ou encadrantes et encadrants de thèse, au-delà de leur expertise scientifique et de leur leadership, vers une fonction d’accompagnement RH et d’animation de collectifs plus larges que leur « équipe ». **(Action 38)**

5. Stratégie et plan d’action

La labellisation HRS4R est une très belle opportunité pour Inria de consolider sa stratégie des ressources humaines pour la recherche tout en la faisant évoluer et de pouvoir ainsi l’inscrire dans la politique globale de l’institut. L’attractivité est au cœur de notre démarche.

L’impact des actions proposées doit être au bénéfice des scientifiques mais bien au-delà, elle permettra sans aucun doute d’apporter des améliorations pour l’ensemble des catégories de personnels travaillant chez Inria.

La stratégie qu’Inria souhaite déployer se focalise en priorité sur les volets suivants :

- Poursuivre les initiatives et bonnes pratiques mises en place pour être en adéquation avec les critères OTM-R ;
- Clarifier et améliorer la diffusion de l’information sur les processus de recrutement et l’évolution de carrière ;
- Déployer le volet attractivité dans toutes ses dimensions : formation, développement, qualité de vie au travail et suivi des carrières.

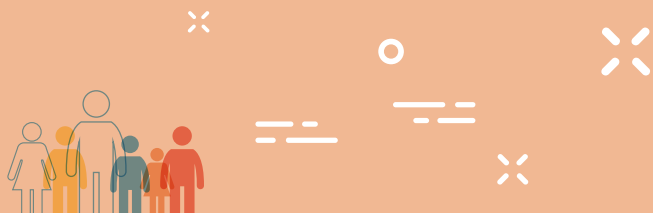
Pour y répondre, nous avons proposé 38 actions qui s’inscrivent dans les 4 grands axes de la Commission européenne. Elles sont réparties de la façon suivante :

- **Responsabilités professionnelles et éthiques (9 actions)**
- **Recrutement et sélection (11 actions)**
- **Conditions de travail et politique sociale (10 actions)**
- **Formation et encadrement (8 actions)**

Pour chaque axe, nous avons indiqué quels sont les critères C&C dans lesquels les actions s’inscrivent ainsi que leur planning, synthétisé les actions et précisé leurs numéros associés (détail en annexe). Nous avons précisé les types d’indicateurs attendus catégorisés de la manière suivante :

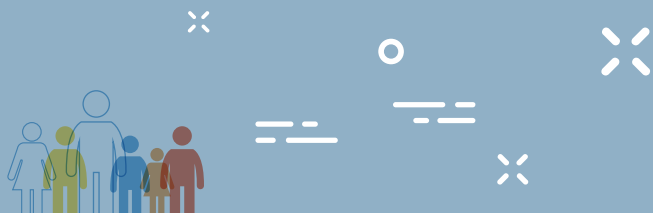
- **P** : Production (d’un support print, online, d’un événement)
- **S** : Enquête (Survey)
- **QR** : Bilan chiffré (Quantify Report)
- **C** : Avis, retour d’expérience, bilan qualitatif (Comments)

Le planning des actions indique la période de mise en œuvre jusqu’au livrable. Il est entendu que ces actions passeront ensuite dans une phase de suivi et d’évolution continue.



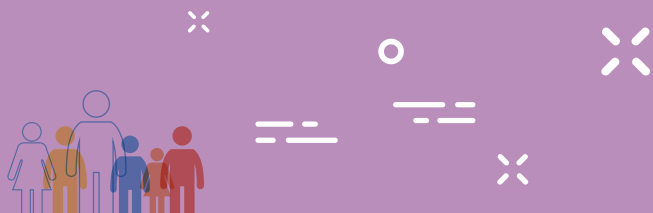
Responsabilités professionnelles et éthiques (9 actions numérotées de 1 à 9)

Critères de la Charte & du Code ↖	Résumé des actions et numéro des actions concernées (cf annexes)	2019		2020		2021		Indicateurs
		S 1	S 2	S 1	S 2	S 1	S 2	P - S - QR - C
1. Liberté de recherche 2. Principes éthiques 3. Responsabilité professionnelle 4. Attitude professionnelle 5. Obligations contractuelles et légales 6. Responsabilité 7. Bonnes pratiques dans le secteur de la recherche 8. Diffusion et exploitation des résultats 9. Engagement vis-à-vis de la société 23. Environnement de la recherche 24. Conditions de travail 28. Développement de carrière 31. Droits de propriété intellectuelle 38. Enseignement	Professionnalisation Produire un livret d'accueil à destination des scientifiques pour les sensibiliser à l'exercice de leur métier sur les volets éthique, liberté de la recherche, déontologie, carrière... (1)							P - S - QR - C
	Faire connaître et favoriser l'usage des outils de la recherche reproductible en identifiant un correspondant par centre, en créant un MOOC, en sensibilisant et en formant scientifiques et ingénieurs/ingénieures (5,6,7)							P - QR
	Soutenir la recherche et l'innovation en favorisant les échanges et retours d'expérience (8)							QR - C
	Développer le partage de connaissances en valorisant les actions des MOOC ou de médiation scientifique (9)							QR
	Ethique Renforcer la visibilité du COERLE (2)							QR
	Formation à l'éthique et à l'intégrité scientifique pour les doctorantes/doctorants et plus globalement pour tout Inria (3 et 4)							QR - S



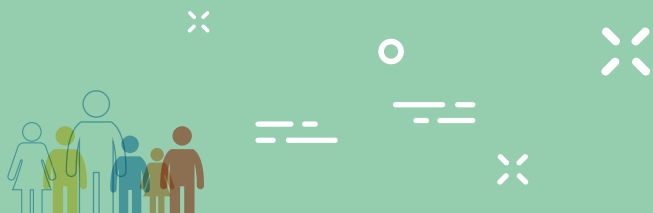
Recrutement et sélection (11 actions numérotées de 10 à 20)

Critères de la Charte & du Code	Résumé des actions et numéro des actions concernées (cf annexes)	2019		2020		2021		Indicateurs P - S - QR - C	
		S 1	S 2	S 1	S 2	S 1	S 2		
12. Recrutement 13. Recrutement (Code) 14. Sélection (Code) 15. Transparence (Code) 16. Jugement du mérite (Code) 17. Variations dans la chronologie des CV (Code) 18. Reconnaissance de l'expérience de mobilité (Code) 19. Reconnaissance des qualifications (Code) 20. Ancienneté (Code) 21. Nominations post-doctorat (Code) 26. Financement et salaires 34. Plaintes et recours	Informations et promotion Mieux informer les candidats (F/H) contractuels sur les modalités de recrutement. (14) Produire un guide de recrutement (interne et externe) sur la rédaction des fiches de poste, les modalités de sélection, les critères, les bonnes pratiques en entretien... (10) Augmenter la visibilité des offres d'emplois sur les réseaux <i>ad hoc</i> et engager une démarche de communication spécifique au recrutement (16, 19)							P - S	
								P - QR	
								QR	
	Process Clarifier les processus de recrutement mis en œuvre par les scientifiques (15) . Les sensibiliser aux critères OTM-R (13) Proposer des fiches génériques pour faciliter la rédaction des offres sur l'espace jobs.inria.fr (20) Donner la possibilité d'interroger ou de déposer une réclamation concernant un recrutement (18) Développer les fonctionnalités de Jobin vers Euraxess (11) . Renforcer l'usage de Jobin pour tous les recrutements (12)								P - QR - C
								P	
								QR	
								P - QR - C	
	Sélection Evaluation des modalités et processus des jurys de concours CR et DR (17)								QR - C



Conditions de travail et politique sociale (10 actions numérotées de 21 à 30)

Critères de la Charte & du Code	Résumé des actions et numéro des actions concernées (cf annexes)	2019		2020		2021		Indicateurs
		S 1	S 2	S 1	S 2	S 1	S 2	
10. Non discrimination 13. Recrutement (Code) 18. Reconnaissance de l'expérience de mobilité (Code) 23. Environnement de la recherche 24. Conditions de travail 27. Equilibre entre les sexes 28. Développement de carrière 29. Valorisation de la mobilité 34. Plaintes et recours	Informations, sensibilisation et prévention Renforcer les dispositifs de veille et de promotion d'un environnement de travail : baromètre social, interactions avec les acteurs sociaux, création d'une cellule de veille sociale par centre (21)							P - S - QR
	Prévenir les risques de harcèlements (22) Déployer et faire connaître les procédures en cas d'incidents liés aux risques psychosociaux (23, 24, 25)							QR
	Faire connaître le comité parité-égalité (26)							P - QR
	Déploiement du plan d'action handicap (28)							P - QR
	Accompagnement Maintenir et développer les cours de langue française (27)							QR
	Soutenir les associations de doctorantes et doctorants (29)							QR
	Favoriser l'intégration pour l'accueil en mobilité géographique (30)							P - QR



Formation et encadrement (8 actions numérotées de 31 à 38)

Critères de la Charte & du Code	Résumé des actions et numéro des actions concernées (cf annexes)	2019		2020		2021		Indicateurs P - S - QR - C
		S 1	S 2	S 1	S 2	S 1	S 2	
4. Attitude professionnelle 11. Systèmes d'évaluation 18. Reconnaissance de l'expérience de mobilité (Code) 20. Ancienneté (Code) 21. Nominations post-doctorat (Code) 22. Reconnaissance de la profession 28. Développement de carrière 29. Valorisation de la mobilité 30. Accès aux services d'orientation de carrière 36. Relation avec les directeurs de thèse/stage 37. Supervision et tâches de gestion 38. Développement professionnel continu 39. Accès à la formation et au développement continu 40. Supervision	Carrière scientifique Faciliter l'accès et promouvoir l'offre de formation, de parcours et de carrière (34)							P - QR
	Mise en place de l'entretien RH à destination des scientifiques permanent (35)							P - C
	Développer un programme de suivi professionnel des chercheurs et chercheuses, harmonisé et coordonné au niveau national (33)							P - QR
	Accompagnement du parcours jeunes scientifiques Renforcer et harmoniser les dispositifs d'accompagnement et de formation des doctorantes et doctorants (31 et 32)							QR
	Accompagnement des parcours des managers Proposer des ateliers d'échanges et de formation à l'encadrement de thèse (36)							QR - S
	Renforcer l'information sur l'école du management Inria (37)							P - QRS - S
	Harmoniser et déployer l'offre de développement professionnel des scientifiques en lien avec l'évolution de leurs responsabilités de supervision (38)							P - C

6. Annexes

Vue d'ensemble des 40 critères
de la Charte et du Code avec la répartition des 38 actions Inria

Vue d'ensemble des 38 actions Inria
et du planning.

les 38 actions de la stratégie HRS4R Inria

		les 38 actions de la stratégie HRS4R Inria																																								
		Aspects professionnels et éthiques									Recrutement et sélection										Conditions de travail et politique sociale										Formation et encadrement											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38			
	Aspects professionnels et éthiques																																									
1	Liberté de recherche	1																																								
2	Principes éthiques	1	2	3	4	5	6	7																																		
3	Responsabilités professionnelles	1	2	3	4	5	6	7																																35		
4	Attitude professionnelle	1																																								
5	Obligations contractuelles et légales																																									
6	Responsabilité	1	2	3	4	5	6	7																																		
7	Bonnes pratiques dans le secteur de la recherche	1																																								
8	Diffusion et exploitation des résultats	1							8																																	
9	Engagement vis-à-vis de la société	1								9																																
10	Non discrimination																																							22		
11	Systèmes d'évaluation																																							26 27 28		
	Recrutement et sélection																																									
12	Recrutement										10	11	12	13	14	15	16	17		19	20																					
13	Recrutement (Code)										10	11	12	13	14	15	16	17		19	20									26	27	28										
14	Sélection (Code)										10			13	14			17																								
15	Transparence (Code)										10		12	13	14	15	16	17	18		20																					
16	Jugement du mérite (Code)										10			13				17																								
17	Variations dans la chronologie des CV (Code)										10			13				17																								
18	Reconnaissance de l'expérience de mobilité (Code)										10			13				17													30							34	35			
19	Reconnaissance des qualifications (Code)										10			13				17																								
20	Ancienneté (Code)										10			13				17																						34 35		
21	Nominations post-doctorat (Code)													13	14		16				20																	33				
	Conditions de travail et politique sociale																																									
22	Reconnaissance de la profession																																							35		
23	Environnement de la recherche	1																														21							29 30			
24	Conditions de travail	1																														21	22	23	24	25		27	28	29 30		
25	Stabilité et continuité d'emploi																																									
26	Financement et salaires														14																											
27	Equilibre entre les sexes																													26	27	28										
28	Développement de carrière	1																												26	27	28	30							33 34 35		
29	Valorisation de la mobilité																																						30			
30	Accès aux services d'orientation de carrière																																						30			
31	Droits de propriété intellectuelle	1																																						31 32 33 34 35		
32	Co-auteur																																									
33	Enseignement									9																																
34	Plaintes et recours																				18											21	22						29			
35	Participation aux organes de décision																																									
	Formation et encadrement																																									
36	Relation avec les directeurs de thèse/stage																																						29	31 32		
37	Supervision et tâches de gestion																																							34		
38	Développement professionnel continu																																							36 37		
39	Accès à la formation et au développement continu																																							37 38		
40	Supervision																																							34		

Vue d'ensemble des 38 actions Inria et du planning

n° action		Principes Charte et code	2019				2020				2021				
			S1		S2		S1		S2		S1		S2		
			T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	
Aspects professionnels et éthiques															
1	Livret d'accueil à destination des scientifiques	1, 2, 3, 4, 6, 7, 8, 9, 23, 24, 28, 31			x										
2	Renforcer la visibilité des travaux du COERLE (Comité d'éthique d'Inria)	2, 3, 6		x											
3	Formation à l'éthique et à l'intégrité scientifique pour les doctorants (F/H)	2, 3, 6		x											
4	Formation à l'éthique et à l'intégrité scientifique pour tout Inria	2, 3, 6		x											
5	Création d'un MOOC recherche reproductible	2, 3, 6						x							
6	Sensibiliser les ingénieurs (F/H) à la recherche reproductible	2, 3, 6						x							
7	Correspondant recherche reproductible dans chaque centre Inria	2, 3, 6						x							
8	Favoriser échanges et retour d'expérience sur le transfert et l'innovation	8						x							
9	Valoriser les actions d'enseignement (MOOC, médiation scientifique)	9, 33										x			
Recrutement et sélection															
10	Guide des recrutements scientifiques Inria	12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20						x							
11	Développer les fonctionnalités plate-forme Jobs Inria vers Euraxess	12, 13						x							
12	Renforcer l'usage de Jobs Inria pour tous les recrutements	12, 13, 15										x			
13	Communiquer sur la checklist OTM-R	12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20													
14	Communiquer sur les modalités de recrutement auprès des candidats contractuels	12, 13, 14, 15, 21, 26													
15	Identifier les processus de recrutement mis en œuvre par les scientifiques	12, 13, 15													
16	Augmenter la visibilité des offres d'emplois sur les réseaux <i>ad hoc</i>	12, 13, 15, 21													
17	Evaluation des modalités et processus des jurys de concours (CR, DR)	12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20													
18	Améliorer le processus «interrogation et réclamation concernant un recrutement»	15, 34													
19	Démarche communication recrutement	12, 13													
20	Fiches génériques «offres d'emploi scientifique»	12, 13, 15, 21													
Conditions de travail et politique sociale															
21	Renforcer les dispositifs liés à l'environnement de travail	23, 24, 34													
22	Prévenir les risques de harcèlement	10, 24, 34		x											
23	Sensibilisation aux risques psycho-sociaux	24													
24	Prévenir les risques de conflits	24													
25	Procédure en cas d'incident à potentiel traumatisant	24													
26	Faire connaître le comité parité- égalité des chances	10, 13, 27, 28													x
27	Cours de langue française	10, 13, 24, 27, 28													x
28	Plan d'action handicap	10, 13, 24, 27, 28													x
29	Soutenir les associations de doctorantes et doctorants	23, 24, 34, 36													x
30	Favoriser l'intégration pour l'accueil en mobilité géographique	18, 23, 24, 28, 29													x
Formation et encadrement															
31	Parcours doctorantes et doctorants	30, 36, 37													
32	Formation doctorantes et doctorants	30, 36													
33	Dispositif national harmonisé pour le suivi des scientifiques	21, 28, 29, 30													
34	Accès à l'information sur les carrières	18, 20, 28, 29, 30		x											
35	Mise en place Entretien RH à destination des scientifiques	4, 11, 18, 20, 22, 28, 29, 30													
36	Formation encadrantes/encadrants de thèse	36, 37													
37	Information École du management	37, 38, 39, 40		x											
38	Développement professionnel des scientifiques	38, 39, 40													

Írria