

## Plan d'action

**Numéro de dossier :** 2021FR597163

**Nom de l'organisation à l'étude :** INSA Strasbourg

**Coordonnées de l'organisation :** 24 boulevard de la Victoire, Strasbourg, Grand Est, 67000

**Date de soumission :** XX/XX/XXXX

### 1- Renseignement sur l'organisation :

*Veillez fournir un nombre limité de chiffres clés pour votre organisation. Les champs marqués d'un \* sont obligatoires.*

Personnel et étudiants	ETP
Nombre total de chercheurs = personnel, boursiers, doctorants à temps plein ou à temps partiel participant à la recherche.	146 chercheurs
Dont internationaux (c'est-à-dire de nationalité étrangère)	43
Dont financés par des sources extérieures (c'est-à-dire pour lesquels l'organisation est l'organisation d'accueil)	21
Dont les femmes	=3 (PU/R4) + 11(MCF/R3) + 1(R2) + 21 (doctorants/R1) = 36 femmes chercheurs
Dont le stade R3 ou R4 = chercheurs disposant d'une grande autonomie, ayant généralement le statut de chercheur principal ou de professeur.	13 PU 54 MCF
Dont le stade R2 = dans la plupart des organisations correspondant au niveau postdoctoral	4
Dont le stade R1 = dans la plupart des organismes correspondant au niveau doctoral	61 doctorants dirigés ou co-dirigés par un EC INSA 14 doctorants encadrés par un EC INSA
Nombre total d'étudiants (le cas échéant)	2018 étudiants
Nombre total d'employés (y compris le personnel de gestion, d'administration, d'enseignement et de recherche)	251 employés sans les contrats étudiants 261 employés avec les contrats étudiants
Financement de la recherche (Chiffres du dernier exercice)	845 409,06€
Budget organisationnel annuel total	8 550 622,80€
Financement organisationnel annuel direct du gouvernement (destiné à la recherche)	120 000,00€
Financement public compétitif annuel (destiné à la recherche, obtenu en concurrence avec d'autres organisations – y compris le financement de l'UE)	725 409,06€
Financement annuel provenant de sources privées, non gouvernementales, destinées à la recherche	
Profil organisationnel (une très brève description de votre organisation, max 100 mots)	<p>L'INSA Strasbourg est une Grande école d'ingénieurs et d'architecture sous la tutelle du MESRI, ses missions sont la formation initiale d'ingénieurs et d'architectes, la formation continue d'ingénieurs, d'architectes et de cadres, la préparation à d'autres diplômes d'enseignement supérieur, la recherche fondamentale et appliquée.</p> <p>Trois unités de recherche (AMUP, ICube et Institut Charles Sadron) accueillent les activités de recherche des personnels de l'INSA Strasbourg. Les thèmes développés portent sur l'architecture, la conception innovante, l'ingénierie des connaissances, la photogrammétrie, l'ingénierie des matériaux et des surfaces, la robotique médicale, le génie civil, la mécanique des fluides, la photonique.</p>

## 2. FORCES ET FAIBLESSES DE LA PRATIQUE ACTUELLE :

Veillez donner un aperçu de l'organisation en termes de forces et de faiblesses actuelles de la pratique actuelle sous les quatre rubriques thématiques de la Charte et du Code dans votre organisation.

Titre thématique de la Charte et du Code	Forces
Aspects éthiques et professionnels	Réglementation et dispositifs en place et efficaces Organigramme décisionnaire existant et opérationnel Dispositifs de contrôle des budgets diligents
Recrutement et sélection	Strict respect des règles de recrutement Traitement équitable des candidats Reconnaissance des qualifications et de l'expérience pour un recrutement basé sur le mérite Utilisation de plusieurs sites pour faire paraître les offres d'emploi
Condition de travail	Mentorat bien développé entre le personnel permanent et le personnel contractuel (directeur de thèse/doctorant, directeur de stage/stagiaire) Création d'un groupe de travail sur les violences sexistes, sexuelles et homophobes. Egalité en matière de rémunération femme-homme sur les aspects relevant de la décision de l'établissement Possibilité de télétravail (limité à 1 jour par semaine) Accès à de nombreuses ressources pour le personnel
Formation et perfectionnement	Offre de formation bien développée. Accès à l'offre de formation du site alsacien.

Titre thématique de la Charte et du Code	Faiblesses
Aspects éthiques et professionnels	<p>Manque de rendez-vous informels autour de la Recherche au sein de l'établissement</p> <p>Méconnaissance réciproque des métiers au sein de l'INSA Strasbourg</p> <p>Synergie imparfaite entre la formation initiale et la recherche</p> <p>Valorisation peu visible de la production scientifique des chercheurs</p>
Recrutement et sélection	<p>Le mentorat entre personnels permanents est peu développé.</p> <p>Besoin de formaliser l'ensemble des jurys de recrutement</p> <p>Formaliser le processus d'élaboration des fiches de poste des enseignants-chercheurs titulaires</p>
Condition de travail	<p>Déficit de communication sur les travaux des instances représentatives</p> <p>Manque de moyens humains pour accompagner le montage de projets de recherche</p>
Formation et perfectionnement	<p>Les places en formation sont limitées (sur l'ensemble du site alsacien et par manque de moyens financiers)</p> <p>Manque de visibilité de l'offre de formation</p> <p>Besoin d'augmenter le nombre des formations métier.</p>

### 3. ACTIONS

Le plan d'action et la stratégie HRS4R doivent être publiés dans un endroit facilement accessible sur le site Web de l'organisation.

Veillez fournir le lien Web vers la ou les pages Web consacrées à la stratégie RH de l'organisation :

URL : <http://www.insa-strasbourg.fr/fr/recherche/demarche-hrs4r-human-resources-strategy-for-researchers/?menu=recherche>

Veillez remplir une liste récapitulative de toutes les actions individuelles à entreprendre dans le HRS4R de votre organisation pour remédier aux faiblesses ou forces identifiées dans l'analyse des lacunes :

Actions proposées	BPA Principe(s)	Calendrier (au moins par trimestre/semestre de l'année)	Unité responsable	Indicateur(s)/Cible(s)
<b>AXE 1</b>				
<b>COMMUNIQUER pour promouvoir et informer la communauté (2022-2026)</b>				
1.1 Introduire les textes relatifs à la notion de liberté et principes déontologiques des chercheurs, dans les pages internes et externes du site institutionnel, ainsi que lors des journées de la recherche.	1. liberté de recherche	1er semestre 2022	DR	Modifier les pages internes et externes du site institutionnel en ajoutant les textes en vigueur et en actualisant régulièrement si besoin Indicateurs : - date de publication - références des articles
1.1 Prévoir lors de la journée d'accueil un moment sur le "Code de conduite pour le recrutement des chercheurs" et la "Charte européenne du chercheur".	1. liberté de recherche	2 <sup>e</sup> semestre 2022	SRH	Fréquence annuelle Compléter le livret d'accueil Intégrer l'approche éthique dans le déroulé de la journée accueil Indicateur : -taux de participation des chercheurs
1.3 Informer sur les conséquences éventuelles et les étapes de vérification tout au long de la carrière de l'ensemble des chercheurs (R1 à R4) concernant la lutte contre le plagiat	3. responsabilité professionnelle	2 <sup>e</sup> semestre 2023	DR	Définir ces éléments dans les outils et les méthodes d'accompagnement de la lutte contre le plagiat (groupe de travail dédié) Indicateur : - identification des outils contre le plagiat, définition de leurs périmètres d'action et mise à disposition des chercheurs ; - guide de bonnes pratiques et alimentation des bases de données
1.3 Accompagner et former sur les pratiques et les codes liés à la publication scientifique	3. responsabilité professionnelle	2 <sup>ème</sup> semestre 2022 puis régulièrement	Service de documentation	Former, sensibiliser et accompagner les chercheurs sur la publication scientifique : conseils de rédaction, choix de la revue appropriée... Former, sensibiliser et accompagner les chercheurs sur les pratiques de la science ouverte au sein de l'INSA : organisation des événements en lien avec la science ouverte Open Access Week, organisation des formations sur l'utilisation des plateformes d'archivage de type HAL, ORCID.  Indicateur : - nombre des formations et registre des accompagnements effectués par année - nombre d'action en faveur de la science ouverte par an - % chercheurs enregistrés sur ORCID et HAL

Actions proposées	BPA Principe(s)	Calendrier (au moins par trimestre/semestre de l'année)	Unité responsable	Indicateur(s)/Cible(s)
1.3 Développer la formation et l'accompagnement de l'INSA et de la SATT sur les principes généraux de la propriété intellectuelle	3. responsabilité professionnelle	2 <sup>ème</sup> semestre 2022 puis en continu	DR INSA entreprises	<p>Organiser des réunions dédiées à la propriété intellectuelle : à la rentrée, à la journée de la recherche</p> <p>Organiser des formations sur la propriété intellectuelle dédiées aux chercheurs de R1 à R4 : présentation des programmes et des dispositifs dédiés à chaque catégorie de chercheurs.</p> <p>Une permanence SATT Conectus est prévue chaque deux semaines au sein de l'INSA pour sensibiliser et informer sur les principes de la propriété intellectuelle.</p> <p>Elaborer une étude juridique pour le Projet de Fin d'Etudes (PFE) et les Projets de Recherche Technologique (PRT) concernant la propriété intellectuelle appliquée lors des collaborations avec les entreprises.</p> <p>Indicateur :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- nombre d'événements organisés et des chercheurs sensibilisés par ans et par événement</li> <li>- nombre des permanences tenues et leur fréquentation</li> <li>- % des chercheurs et autre personnel de l'INSA formés à la propriété intellectuelle</li> <li>- étude juridique sur la propriété intellectuelle des PRT et PFE</li> </ul>
1.4 Mener une politique d'établissement favorable aux actions collectives de la recherche (dont les publications) et informer régulièrement des règles à observer dans la menée de leur recherche et aux avantages que cela leur procure.	4. Attitude professionnelle	1er semestre 2022	DR	<p>Définir une stratégie de la recherche et mener des réflexions sur les actions des chercheurs par rapport à leurs engagements et la dynamique de la recherche (partenariats etc.)</p> <p>Recrutement d'un.e chargé.e de mission pour la promotion de la science ouverte et l'accompagnement des chercheurs dans les publications à mener au sein de la recherche</p> <p>Indicateur :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- recruter un.e chargé.e de mission avec ces missions</li> <li>- élaboration d'une stratégie de la recherche au sein de l'établissement</li> </ul>

Actions proposées	BPA Principe(s)	Calendrier (au moins par trimestre/semestre de l'année)	Unité responsable	Indicateur(s)/Cible(s)
1.4. Communiquer sur les différents dispositifs de la charte et du code de conduite du recrutement des chercheurs ainsi que la charte française de déontologie des métiers de la recherche	4. Attitude professionnelle	1er semestre 2022	DR	<p>Informer la communauté recherche de l'INSA de l'adoption de ces chartes et code ainsi que les mettre à sa disposition sur les pages internes et externes de l'établissement</p> <p>Indicateur :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- information dans les CRs du Conseil scientifique, mails d'information générale</li> <li>- mise en ligne des documents sur les pages en interne et externe</li> </ul>
1.5 Communiquer mieux sur les dispositifs d'intéressement via les différents canaux externes et internes de l'INSA	5. Obligations contractuelles et légales	1er semestre 2024	DR INSA entreprises	<p>Élaborer un vadémécum sur les différents dispositifs</p> <p>Indicateurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- mise à jour des pages internes et externes du site avec les informations nécessaires</li> <li>- nombre d'événements et de chercheurs sensibilisés au sujet de l'intéressement</li> </ul>
1.5 Informer et sensibiliser la communauté recherche des différents dispositifs d'intéressement liés à une invention, la création d'un logiciel ou des travaux valorisés	5. Obligations contractuelles et légales	2ème semestre 2023	DR INSA entreprises	<p>Élaborer un guide des différents dispositifs d'intéressement liés à une invention, la création d'un logiciel ou des travaux valorisés au sein de l'INSA</p> <p>Indicateur :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- guide de référence sur les aspects de la valorisation et des dispositifs d'intéressement</li> </ul>
1.6 Accompagner et informer de façon plus transverses l'ensemble des chercheurs des règles relatives à l'utilisation des crédits de la recherche à l'INSA Strasbourg, ainsi que des modalités de fonctionnement	6. Responsabilité (retour financier, audits financiers / recherche / éthique / transparence des données)	1 <sup>er</sup> semestre 2022 puis régulièrement	DR	<p>Élaborer un guide des modalités d'engagement et d'utilisation des crédits</p> <p>Élaborer des calendriers financiers spécifiques à la recherche :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- possibilité d'un BR intermédiaire dédié à la recherche</li> </ul> <p>Dématérialiser les annexes financières</p> <p>Indicateurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- guide d'utilisation des crédits</li> <li>- formalisation des dialogues de gestion budgétaire au niveau du budget rectificatif et du budget initial</li> <li>- refonte des documents type pour les annexes financières</li> </ul>
1.7 Communiquer sur les dispositifs sécurisés de publication existants (HAL, UNIVOAK, SCOPUS, etc.)	7. Bonnes pratiques dans le secteur de la recherche (santé et sécurité, protections des données...)	1 <sup>er</sup> semestre 2022 puis régulièrement	DR	<p>Élaborer des procédures et un guide de bonnes pratiques pour accompagner les chercheurs dans leurs publications</p> <p>Indicateur :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- guide de bonnes pratiques pour les publications et les revues référencées</li> </ul>

Actions proposées	BPA Principe(s)	Calendrier (au moins par trimestre/semestre de l'année)	Unité responsable	Indicateur(s)/Cible(s)
1.11 Sensibiliser et accompagner les enseignants chercheurs au dispositif du suivi de carrière et aux évolutions possibles dans leurs parcours professionnels (grade, PEDR...)	11. Systèmes d'évaluation	1er semestre 2022	SRH	<p>Informier et accompagner dans les démarches de candidatures à l'avancements de grade au mérite auprès du CNU et conseil d'administration restreint de l'établissement.</p> <p>Informier et accompagner dans les démarches de candidatures à la Prime d'Encadrement Doctorale et Recherche (PEDR)</p> <p>Modifier les pages internes afin de présenter les tenants et les aboutissants du dispositif de suivi de carrière</p> <p>Indicateur :  - % sur l'évolution du nombre d'avancement de grade  - courbe d'évolution sur les demandes déposées et les demandes acceptées sur 5 dernières années</p>
<b>FORMALISER pour soutenir et maintenir les dispositifs mis en place (2022-2026)</b>				
1.2 Officialiser la nomination d'un référent intégrité scientifique, d'un comité éthique et l'élaboration d'un code de conduite d'éthique	2. Principes éthiques	1 <sup>er</sup> semestre 2022	Direction de l'INSA DR	<p>Nommer le référent Intégrité scientifique</p> <p>Intégrer le Référent déontologue et le référent intégrité scientifique au CS de l'établissement</p> <p>Elaborer un code de conduite éthique sur les aspects scientifiques</p> <p>Formaliser un comité d'éthique et établir une synergie entre le référent déontologie et le référent d'intégrité scientifique et éthique.</p> <p>Indicateur :  - code de conduite éthique  - nomination d'un référent intégrité scientifique  - création et définition des modalités de fonctionnement d'un comité d'éthique</p>
1.3 Référencer les logiciels déployés dans les différents réseaux de l'INSA <del>gratuitement</del> concernant la lutte contre le plagiat. Identifier le type d'accompagnement (outils anti-plagiats) et les modalités de mise à disposition des chercheurs	3. responsabilité professionnelle	2e semestre 2023	DR	<p>Elaborer une liste des logiciels existants au niveau du groupe INSA et du site alsacien</p> <p>Définir les possibilités d'accompagnement nécessaires.</p> <p>Indicateurs :  -identification des outils anti-plagiat et de leurs périmètres d'action</p>

Actions proposées	BPA Principe(s)	Calendrier (au moins par trimestre/semestre de l'année)	Unité responsable	Indicateur(s)/Cible(s)
1.3 Faire un parangonnage concernant les pratiques des écoles doctorales et sur les outils d'accompagnement existants, concernant la divulgation scientifique (ex: Unité Régionale de Formation à l'Information Scientifique et Technique (URFIST)) notamment l'accompagnement du service de documentation de l'INSA	3. responsabilité professionnelle	1er semestre 2025	DR	Élaborer une liste des outils de divulgation scientifique au niveau du groupe INSA et du site alsacien Identifier l'outil retenu par l'INSA Strasbourg Indicateur : - mise en place des ateliers pour l'utilisation d'URFIST - identification d'un outil adapté aux besoins de l'INSA
1.5 Accompagner la communauté recherche pour la valorisation des travaux de recherche, notamment pour les jeunes chercheurs	5. Obligations contractuelles et légales	1 <sup>er</sup> semestre 2022 puis régulièrement	DR	Renforcer et assoir la stratégie de valorisation notamment à l'attention des jeunes chercheurs, pour les informer et les sensibiliser à cette thématique Indicateurs : - note d'accueil de la recherche - guide de bonnes pratiques pour la valorisation des produits et résultats de la recherche présentation notamment des dispositifs relatifs aux jeunes chercheurs
1.8 Accompagner les chercheurs dans le cadre des échanges de l'intégrité scientifique et des principes éthiques sur les problématiques liés aux entreprises	8. Diffusion et exploitation des résultats	2 <sup>ème</sup> semestre 2023	DR INSA Entreprises	Prévoir dans le code de conduite éthique les problématiques liées à l'intégrité scientifique et les principes éthiques dans le cadre des relations avec les entreprises. Ces éléments seront définis par le comité d'éthique et le conseil scientifique de l'établissement. Indicateur : - inclure dans le code de conduite d'éthique les principes d'intégrité et d'éthique liés aux collaborations avec les entreprises
Actions proposées	BPA Principe(s)	Calendrier (au moins par trimestre/semestre de l'année)	Unité responsable	Indicateur(s)/Cible(s)
1.10 et 2.24 Information des différents principes de non-discrimination Nomination du référent égalité Création du schéma directeur du handicap Campagnes de sensibilisation (handicap et égalité professionnelle) Finalisation du dispositif VSSH Organisation d'un temps fort mensuel dédiés aux femmes chercheuses de l'INSA afin de les encourager à mener des actions plus affirmées envers la recherche	10. Non-discrimination 24- Conditions de travail	2 <sup>ème</sup> semestre 2022	Direction de l'INSA SRH	Nomination d'un.e référent.e égalité au sein de l'établissement au 1 <sup>er</sup> trimestre 2022  Signaler le plan égalité professionnelle femmes-hommes dans tous les offres d'emploi (dans les conditions de travail)  Finaliser les différents dispositifs : - la création du schéma directeur du handicap - l'adoption du dispositif de lutte contre les violences sexistes,



<p>Le plan égalité professionnelle entre les femmes et les hommes prévoit des améliorations concernant l'équilibre vie professionnelle et vie privée.</p>				<p>sexuelles et homophobe par les instances de l'établissement</p> <p>Mise en place des formations de sensibilisation dans le cadre du projet de renforcement de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles du site strasbourgeois</p> <p>Lancement d'une nouvelle campagne de sensibilisation sur le handicap au sein de l'établissement et sensibilisation à l'égalité professionnelle à destination de l'ensemble du personnel</p> <p>Organisation d'un temps fort mensuel dédiés aux femmes chercheuses de l'INSA afin de les encourager à mener des actions plus affirmées envers la recherche : porter des projets de recherche, valoriser et disséminer mieux leurs produits et résultats de recherche, devenir mentor pour les étudiantes qui souhaitent se diriger vers la recherche, s'affirmer plus sur le mentoring scientifique dans des établissements de type lycées ou autre.</p> <p>Informers le personnel de l'INSA sur ces évolutions et modifier les pages internes</p> <p>Indicateurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- un.e référent.e égalité au sein de l'établissement</li> <li>- nombre des offres d'emploi qui signale le plan d'égalité professionnelle femmes-hommes</li> <li>- élaboration et diffusion du schéma directeur d'handicap</li> <li>- adoption et mise en œuvre du dispositif de lutte contre les violence sexistes, sexuelles et homophobe</li> <li>- organisation d'une campagne de sensibilisation sur le handicap</li> <li>- organisation d'une campagne de sensibilisation à l'égalité professionnelle à destination de l'ensemble du personnel</li> <li>- organisation d'un temps fort mensuel dédiés aux femmes chercheuses de l'INSA</li> <li>- Mise en place des formations VSS</li> </ul>
---	--	--	--	---

Actions proposées	BPA Principe(s)	Calendrier (au moins par trimestre/semestre de l'année)	Unité responsable	Indicateur(s)/Cible(s)
<b>DÉVELOPPER de nouveaux outils et pratiques pour la communauté (2022-2026)</b>				
1.3 Développer le mentorat (accompagnement en supports de formation)	3. responsabilité professionnelle	1er semestre 2023	DR Service communication	<p>Élaborer des outils qui accompagnent les mentors et les mentorés dans les activités de recherche</p> <p>Informier et sensibiliser les étudiants INSA sur les activités de la recherche</p> <p>Présenter les opportunités d'aller vers la recherche lors des journées portes ouvertes chaque année.</p> <p>Indicateurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- mise à disposition d'une structure d'accompagnement utile élaborée par un groupe de travail (cartes conceptuelles par exemple)</li> <li>- campagne de sensibilisation des étudiants de l'INSA en 3ème et 4ème année mais aussi lors des journées des portes ouvertes</li> </ul>
1.7 Mener une politique de gestion des données des différents projets de recherche cohérente avec la politique nationale et européenne de la science ouverte	7. Bonnes pratiques dans le secteur de la recherche (santé et sécurité, protections des données...)	1er semestre 2022	DR	<p>Élaborer un baromètre de la science ouverte au sein de l'INSA Strasbourg</p> <p>Élaborer une politique de science ouverte de l'établissement en cohérence avec la politique du site et la politique nationale</p> <p>Participer à l'accompagnement commun sur le site alsacien sur la gestion des données de la recherche</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- recruter un.e chargé.e de la promotion de la science ouverte et de l'accompagnement des chercheurs</li> </ul> <p>Indicateur :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- élaboration d'une stratégie d'établissement envers la science ouverte</li> <li>- définition d'une stratégie d'accompagnement, des ressources et de leur développement en cohérence avec le site alsacien et la politique nationale</li> <li>- un ETP dédié à la science ouverte</li> </ul>

Actions proposées	BPA Principe(s)	Calendrier (au moins par trimestre/semestre de l'année)	Unité responsable	Indicateur(s)/Cible(s)
1.7 Assurer la sauvegarde, le stockage, la sécurité des données de la recherche	7. Bonnes pratiques dans le secteur de la recherche (santé et sécurité, protections des données...)	1er semestre 2022	DSIN DR	<p>Définir un espace sécurisé de stockage et de sauvegarde des données de la recherche</p> <p>Élaborer un guide pour les chercheurs sur la gestion des données de la recherche : plans de gestion des données, réutilisation des données, etc.</p> <p>Indicateurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- création de l'espace de stockage sécurisé et définition de son périmètre</li> <li>- création du guide d'utilisation (stocker, apprendre à organiser et à réutiliser)</li> </ul>
1.8 Rédiger une charte de la propriété intellectuelle et un guide des possibilités de valorisation et de transfert de technologie de la recherche	8. Diffusion et exploitation des résultats	1er semestre 2023	DR INSA Entreprises	<p>Rédiger la charte et le guide avec l'aide de la SATT Conectus</p> <p>Indicateurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- création et diffusion de la charte de la propriété intellectuelle et d'un guide des possibilités de valorisation et de transfert de technologie de la recherche</li> </ul>
1.9 Sensibiliser les chercheurs de la nécessité et de l'intérêt de créer des liens entre les thématiques de la recherche (dans leurs aspects appliqués et fondamentaux) et les problématiques sociétales, ainsi qu'aux moyens d'y parvenir	9. Engagement vis-à-vis de la société	1er semestre 2022 puis régulièrement	DR	<p>Recenser des thématiques de recherche présentant des liens possibles avec les enjeux sociétaux</p> <p>Indicateurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- définition de la stratégie de la recherche de l'INSA Strasbourg tournée vers les enjeux sociétaux adossée à des moyens humains et matériels</li> </ul>

Actions proposées	BPA Principe(s)	Calendrier (au moins par trimestre/semestre de l'année)	Unité responsable	Indicateur(s)/Cible(s)
<b>AXE 2, 3 et 4</b>				
<b>COMMUNIQUER pour promouvoir et informer la communauté (2022-2026)</b>				
2.12, 2.16, 2.19, 2.20, 3.22 et 3.25 Informer sur les différentes possibilités ouvertes par le décret statutaire sur les concours de recrutement d'enseignants chercheurs pour information.	12. recrutement 16- Jugement du mérite 19- Reconnaissance des qualifications 20- Ancienneté 22- Reconnaissance de la profession 25- Stabilité et continuité d'emploi	2ème semestre 2022	SRH	Informier et sensibiliser l'ensemble du personnel sur les textes en vigueur et en actualisant régulièrement si besoin  Indicateur : - modification des pages internes lié à ce sujet (décret statutaire)
2.13 Renseigner les missions des instances en matière de définition des profils de recrutement sur le site interne et dans le livret d'accueil	13. Publication des postes	1er semestre 2022	SRH	Modifier le règlement intérieur de l'établissement Informier la communauté sur les missions des instances dans les pages internes dédiées Indicateurs : - une nouvelle version du règlement intérieur qui explicite les missions des instances - modification des pages internes en ajoutant les missions des instances
2.13 et 2.14 Communiquer les éléments de carrière (consultable en ligne sur le site en interne)	13. Publication des postes 14. Sélection	1er semestre 2022	SRH	Compléter le livret d'accueil et les pages internes Indicateur : - date de complétion des pages du SRH - date de mise à jour du livret d'accueil
4.36 Rappeler les éléments relatifs à la charte du doctorat et aux missions des écoles doctorales sur la page interne des doctorants, avec une version anglaise	36. Relation avec les directeurs de thèse/stage	1er semestre 2022	DR	Renseigner les pages internes des doctorants Indicateur : - date de complétion des pages de la DR
3.29 Communiquer sur les textes afférents à divers avantages sociaux : « transférabilité » des acquis (CET, primes, indemnités, sécurité sociale) et la « portabilité » des droits liés à des conditions d'ancienneté dans les pages internes en simplifiant leur compréhension	29. valorisation de la mobilité	2ème semestre 2024	SRH	Renseigner les pages internes Indicateur : -complétion des pages du SRH

Actions proposées	BPA Principe(s)	Calendrier (au moins par trimestre/semestre de l'année)	Unité responsable	Indicateur(s)/Cible(s)
<b>FORMALISER pour soutenir et maintenir les dispositifs mis en place (2022-2026)</b>				
2.12, 2.13, 2.16, 2.17, 2.18, 2.19, 2.20, 3.22 et 3.25 la charte du recrutement en vigueur début 2022 formalisera l'ensemble de ces règles, avec une production documentaire du processus de recrutement Formaliser les règles relatives aux non titulaires dans la stratégie OTM-R Jugement du mérite, prise en compte de l'expérience professionnelle et de l'expérience de mobilité :	12. recrutement 16- Jugement du mérite 17- Variation chronologie des CV 18- Reconnaissance de l'expérience de mobilité 19- Reconnaissance des qualifications 20- Ancienneté 22- Reconnaissance de la profession 25- Stabilité et continuité d'emploi	2ème semestre 2022	SRH	Finalisation de la charte de recrutement au sein de l'établissement.  Indicateur : - validation par les instances de l'INSA Strasbourg de la charte du recrutement
2.13 Publier les offres d'emploi sous EURAXESS	13. Publication des postes	1er semestre 2022	SRH	Publication des postes Indicateur : - publication systématique des emplois recherche sur Euraxess et en anglais à compter de 2022
2.15 et 2.17 Prévoir systématiquement pour chaque recrutement contractuel en recherche un jury composé d'au moins 3 personnes - comme c'est déjà le cas pour les autres jurys - dont le SRH et la DR, ainsi qu'un équilibre entre les sexes	15. Transparence 27- Equilibre entre les sexes	1er semestre 2022 puis en continu	SRH	Formaliser les règles de constitution des jurys pour l'ensemble des recrutements dans le respect des principes de la charte de recrutement. Communiquer ces informations lors d'une des réunions d'information de la Direction de l'établissement et chaque fois qu'il s'avère nécessaire pour des rappels.  Indicateurs : - finalisation de la stratégie et la mettre en ligne sur le site de l'établissement - promotion à destination de l'ensemble des chercheurs dans le journal de l'établissement - nombre de communications sur la stratégie OTM-R dans les différentes réunions.
2.21 Elaborer une note sur les modalités de recrutement des titulaires d'un doctorat et leur nomination, à diffuser sur les pages interne de la DR	21. Nomination post doctorat	1er semestre 2023	DR	Constituer et communiquer la note dans les pages internes  Indicateur : - diffusion de la note et présentation en réunion d'information de la communauté recherche
3.26 Examiner la possibilité d'une variabilité des rémunérations des doctorants et post-doctorants en cohérence avec le financement des projets	26. Financements et salaires	1er semestre 2023	SRH	Créer un groupe de travail dédié Indicateurs : - création du groupe de travail (feuille d'émargement) - élaboration et mise en œuvre du protocole

Actions proposées	BPA Principe(s)	Calendrier (au moins par trimestre/semestre de l'année)	Unité responsable	Indicateur(s)/Cible(s)
3.28 et 4.36 Tous les agents contractuels (y compris chercheurs) sont concernés par les entretiens professionnels annuels. Préciser les attendus concernant les chercheurs	28. Développement de carrière 36. Relation avec les directeurs de thèse/stage	1er semestre 2023	SRH	Créer un groupe de travail chargé d'élaborer les attendus Ajouter les éléments dédiés dans la note annuelle Indicateur : - mise à jour de la note existante, date de mise à jour
3.30 renforcer l'activité de conseil du SRH et de la direction de la recherche plus spécifiquement pour les chercheurs.	30- Conseils sur la carrière	2ème semestre 2023	SRH DR	Créer un accompagnement mobilité carrière au sein du SRH pour l'ensemble des personnels à tout moment de leurs carrière, titulaires ou non titulaires Mettre en place un accompagnement pour la mobilité des chercheurs au sein de la DR Indicateur : Création des deux activités
3.34 Formaliser la procédure de saisine du médiateur de l'EN et de l'ESR	34. Plaintes et recours	1er semestre 2023	SRH SAGJ	Rédiger la procédure, qui précise les saisines préalables en interne, et la mettre en ligne Indicateur : -mise en ligne de la procédure
3.34 Mise à la disposition du personnel des outils et des moyens de plaintes avec l'explication des procédures afférentes et publiés sur le site de l'école. Un dispositif de propositions d'amélioration va être élaboré également	34. Plaintes et recours	2ème semestre 2024	SRH SAGJ	Informé le personnel sur les procédures concernant les plaintes et les suggestions  Elaborer un dispositif pour saisir l'établissement sur des propositions d'amélioration continue Indicateur : -création d'une page dédiée sur le site de l'établissement
4.37 Mener des actions pour informer la communauté de ses droits et devoirs en termes de supervision et de co-encadrement de thèses.	37- Supervision et tâches de gestion	1er semestre 2023	DR	Définir la notion de co-encadrement de thèse en cohérence avec les écoles doctorales concernées.  Indicateur : Note à destination de la communauté
4.38 et 4.39 Améliorer la gestion du plan de formation des personnels et la communication sur la formation continue	38. Développement professionnel continu  39. Accès à la formation à la recherche et au développement continu	en continu et à partir du 1er semestre 2022	SRH	Améliorer la constitution et la diffusion des offres de formation en ciblant les publics concernés. Indicateurs : - élaboration et adoption du guide de la formation continue des personnels et mise en place du compte personnel de formation à l'INSA Strasbourg : mise en ligne sur les pages externes - mise en ligne sur les pages externes de l'offre de formation notamment sur les thématiques de la gestion de propriété intellectuelle, de la science ouverte ; de la gestion des données de la recherche, utilisation des crédits, etc. -amélioration des pages interne du SRH sur ce sujet

Actions proposées	BPA Principe(s)	Calendrier (au moins par trimestre/semestre de l'année)	Unité responsable	Indicateur(s)/Cible(s)
<b>DÉVELOPPER de nouveaux outils et pratiques pour la communauté (2022-2026)</b>				
2.13 Prévoir un document relatif aux carrières des enseignants chercheurs joint à l'offre d'emploi sur le site	13. Publication des postes	1er semestre 2023	SRH	Créer le document relatif aux carrières des enseignants chercheurs Indicateur : - inclure ces éléments dans le livret d'accueil de l'établissement
2.16, 2.17 et 2.18, 2.19, 2.20, 3.22 et 3.26 Mettre en place une évolution des rémunérations des non titulaires enseignants chercheurs (inspirée de celle menée pour les contractuels BIATSS) : création du protocole de gestion des enseignants et chercheurs non titulaires.	16- Jugement du mérite 17- Variation chronologie des CV 18- Reconnaissance de l'expérience de mobilité 19- Reconnaissance des qualifications 20- Ancienneté 22- Reconnaissance de la profession 26. Financements et salaires	2 <sup>ème</sup> semestre 2022	SRH	Créer le groupe de travail dédié à l'élaboration du protocole Indicateurs : - création du groupe de travail (feuille d'émargement) - élaboration et mise en œuvre du protocole
3.28 et 4.36 Examiner la possibilité d'inclure les doctorants contractuels dans le dispositif des entretiens professionnels	28. Développement de carrière 36. Relation avec les directeurs de thèse/stage	1er semestre 2024	SRH	Travaux d'un groupe de travail dédié Indicateur : - conclusions/compte-rendu du groupe de travail
3.31 La possibilité d'élargir l'intéressement à l'ensemble du personnel de l'INSA est actuellement à l'étude. Les actions d'accompagnement des chercheurs vont s'enrichir au cours des ans, pour répondre au mieux à l'évolution des besoins des chercheurs.	31- Droits de propriété intellectuelle	2 <sup>ème</sup> semestre 2022	SRH SAGJ DR	Définir les rôles de l'établissement et des différents personnels, dont la communauté recherche, sur cette question, puis les modalités de mise en œuvre. Indicateurs : - Groupe de travail (feuille d'émargement) - Mise en œuvre des propositions
3.32 Un rappel des bonnes pratiques de co-auteurs, avec la définition des rôles de chacun, sera mis à la disposition de l'ensemble de la communauté recherche. La Direction de la recherche va sensibiliser les chercheurs aux problématiques spécifiques en prodiguant des conseils de premier niveau sur les pratiques de rédaction, les choix d'édition (etc.)	32. Co-auteurs	2 <sup>ème</sup> semestre 2022	DR	Le chargé de la promotion de la science ouverte (recruté début 2022) formera sur cette question et assurera des formations sur la question des co-auteurs et d'autres spécificités de la science ouverte. Indicateurs : - Organisation des formations (feuilles d'émargement) - Guide des bonnes pratiques

Actions proposées	BPA Principe(s)	Calendrier (au moins par trimestre/semestre de l'année)	Unité responsable	Indicateur(s)/Cible(s)
3.33 Evaluer les demandes de cumul d'activités externes au regard des activités de recherche à l'INSA Strasbourg et leur enrichissement mutuel et rendre le décret n° 2017-105 du 27 janvier 2017 portant sur le cumul d'activités plus accessible	33. Enseignement	régulièrement	SRH	Signaler les déclarations au Directeur de la recherche ainsi qu'aux Directeurs de département, qui pourront utilement éclairer un éventuel avis défavorable du Directeur Indicateurs : - Nombre de demandes ayant fait l'objet d'une évaluation - Rapports d'activité des intéressés.
3.33 Evaluer l'impact quantitatif des activités complémentaires par rapport aux activités de recherche à l'INSA Strasbourg ainsi que leurs équilibres et interactions	33. Enseignement	1er semestre 2024 puis en continu	SRH DR DF	Améliorer l'outil de suivi des heures supplémentaires afin de rationaliser les heures complémentaires entre les enseignants chercheurs Utiliser les plateformes R&D de l'école pour la formation et pour la recherche.  Indicateurs : - Outil de suivi des heures complémentaires - Elaboration d'une charte d'utilisation des plateformes
4.40 Envisager une modalité d'entretien pour les enseignants chercheurs au sein de la direction de la recherche	40. Accompagnement	2ème semestre 2024	SRH DR	Créer un temps d'échange annuel entre chaque équipe de recherche et la direction de la recherche afin de présenter les moments forts/marquants de l'année tant en activités qu'en difficultés rencontrées pour mener leurs actions de recherche.  Indicateur : -formaliser un temps échange avec chaque équipe de recherche annuellement

La mise en place d'une politique de recrutement ouvert est un élément clé de la stratégie HRS4R. Veuillez également indiquer comment votre organisation utilisera la boîte à outils de recrutement ouvert, transparent et fondé sur le mérite et comment vous avez l'intention de mettre en œuvre les principes du recrutement ouvert, transparent et fondé sur le mérite. Bien qu'il puisse y avoir un certain chevauchement avec une série de mesures énumérées ci-dessus, veuillez fournir un bref commentaire démontrant cette mise en œuvre. Si c'est le cas, veuillez faire le lien entre la liste de contrôle OTM-R et le plan d'action global.



L'INSA Strasbourg est un établissement public d'enseignement et de recherche et comme tel, respecte les différentes réglementations existantes en matière de recrutement. Afin d'améliorer sa stratégie en matière de recrutement, l'INSA a adopté des Lignes directrices de gestion des ressources humaines des personnels titulaires en matière de mobilité (2020) et de promotions (2021). Il dispose par ailleurs d'un protocole de gestion des personnels non titulaires BIATSS qui formalisent les règles applicables à ces agents.

La qualité du recrutement des chercheurs, enseignants et enseignants-chercheurs est fondamentale pour garantir l'excellence et l'avenir de l'INSA, en formation comme en recherche. La qualité du recrutement des autres personnels concourant à ces missions revêt une importance équivalente, car leur action leur donne les outils pour parvenir à leurs objectifs.

Dans le cadre de la stratégie HRS4R, l'INSA Strasbourg renforce sa politique de recrutement ouvert, transparent et fondé sur le mérite, en généralisant et en renforçant les règles existantes à l'ensemble des recrutements, et notamment les recrutements en matière de recherche, en généralisant la formalisation des règles de composition des jurys et en officialisant leurs nominations, en soutenant l'égalité entre les femmes et les hommes, en accompagnant la mobilité et la reconnaissance des chercheurs. Par ailleurs, l'INSA formalisera un certain nombre d'actions qui définiront un accompagnement des candidats avant et après avoir intégré l'INSA Strasbourg.

En effet, si le recrutement intéresse directement les départements ou les services concernés, il s'inscrit dans la stratégie des ressources humaines de l'établissement, qui est garant de sa qualité. Le service des ressources humaines coordonne l'ensemble des recrutements en proposant un cadre qui favorise l'ouverture, la transparence, la collégialité et la non-discrimination des processus de sélection.

D'ores et déjà, il est constaté en revenant sur les recrutements des dernières années que l'INSA ne pratique aucun favoritisme des candidatures internes au détriment des candidatures externes, ainsi qu'en témoignent notamment les résultats de l'enquête HRS4R et les recrutements des enseignants chercheurs titulaires des 5 dernières années (12 recrutements dont 8 externes, sans lien initial avec l'école).

Depuis des années, l'INSA utilise des sites variés pour faire paraître ses offres d'emploi (Pôle emploi, Association pour l'emploi des cadres, Place de l'emploi public, etc.) et veillera à renforcer cette pratique en systématisant la parution des postes de chercheurs sur le site Euraxess, notamment en anglais, ce qui permettra d'améliorer la visibilité de ses recrutements à l'échelle européenne et internationale.

L'INSA utilise depuis des années un ensemble de règles destinées à garantir l'égalité de traitement des candidats, sans que celles-ci soient complètement formalisées et appliquées à l'ensemble des recrutements, notamment ceux de la recherche. L'INSA adoptera donc début 2022 un document général en matière de recrutement, qui tienne compte de certains particularismes mais qui s'applique à la totalité des recrutements de l'école. Cette charte du recrutement (soumise aux instances au 1<sup>er</sup> semestre 2022) décrit les principes d'un recrutement ouvert, transparent et fondé sur le mérite. Elle s'inscrit naturellement dans le respect des cadres réglementaires propres à chaque corps et s'applique au recrutement de l'ensemble des personnels sans distinction de statut ou de type de contrat.

L'INSA Strasbourg favorise la diversité, l'égalité et l'inclusion au sein de sa communauté. Aucune discrimination fondée sur le sexe, l'âge, l'origine ethnique, nationale ou sociale, la couleur de peau, la religion ou la croyance, l'orientation sexuelle, la maîtrise non native du Français, le handicap, l'opinion politique, la situation sociale ou économique ne doit affecter le recrutement d'une candidate ou d'un candidat. Une attention particulière doit de surcroît être portée à l'égalité de traitement entre femmes et hommes au moment du recrutement et aux étapes ultérieures de la carrière, sans prévaloir sur les critères de qualité et de compétence, afin de viser un équilibre représentatif entre les genres.

Pour cela, un document de sensibilisation aux biais cognitifs de sélection sera proposé aux parties prenantes des processus de recrutement

Par conséquent, cette politique de recrutement ouverte et transparente s'inscrit dans une politique globale de gestion des ressources humaines qui verra la mise en place d'un certain nombre de dispositifs visant à garantir l'équité dans la gestion des personnels. Sont d'ores et déjà lancés le plan d'égalité professionnelle femme-homme dont les actions sont planifiées sur 3 ans et le dispositif de lutte contre les risques psycho-sociaux, pendant que se mettent en place le dispositif de lutte contre les agissements sexistes (quasiment finalisé) et le schéma directeur du handicap.

Par ailleurs, l'INSA va aussi se doter d'un protocole de gestion des enseignants, enseignants-chercheurs et enseignants non titulaires, en complément de celui existant déjà pour les BIATSS, afin de formaliser l'ensemble des règles applicables à ces agents non titulaires, garantissant un traitement équitable pour tous les personnels concernés à toutes les étapes de leurs parcours professionnels.

L'établissement a l'intention de réaliser un bilan du plan d'action 24 mois après l'obtention de la labellisation ainsi que de mener une enquête sur l'application des principes de la Charte et du Code. Cette enquête permettra une analyse, axe par axe, pour retracer les progrès réalisés depuis l'obtention du label. Une démarche globale intitulée « stratégie RH ouverte, transparente et fondé sur le mérite » sera déployée au niveau de l'établissement à l'attention de la communauté recherche. Par ailleurs, le COPIL HRS4R coordonnera l'auto-évaluation en déterminant un planning de suivi ainsi que les modalités de mise en œuvre du bilan (consultation de la communauté recherche, validation des indicateurs ainsi que du bilan intermédiaire). Les groupes de travail vont élaborer cette analyse et vont définir le bilan et la mise à jour du plan d'action. Les chercheurs sont partie prenante du COPIL et des groupes de travail, par leurs représentants (de R1 à R4).

Ainsi, dès l'élaboration des indicateurs cibles du plan d'action, durant la préparation de la phase initiale, les groupes de travail ont élaboré un certain nombre des jalons permettant de mesurer la mise en œuvre réelle du plan. Ils ont donc déterminé le coordinateur et les contributeurs de chaque réalisation, avec une date prévisionnelle et une date réelle de début et de fin, avec évaluation des indicateurs réalisés et non réalisés, ainsi que du pourcentage de réussite de l'action. Le suivi sera effectué en consultant la communauté recherche et par l'analyse des résultats, qui contribueront au bilan intermédiaire.

La stratégie HRS4R, notamment les éléments de bilan intermédiaire et de suivi des progrès, seront intégrés au dossier qui sera soumis au Haut Conseil de l'Evaluation de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur (HCERES), autorité administrative indépendante chargée d'évaluer l'établissement.

Si votre organisation dispose déjà d'une stratégie de recrutement qui met en œuvre les principes de recrutement ouvert, transparent et fondé sur le mérite, veuillez indiquer le lien Internet où cette stratégie peut être trouvée sur le site Web de votre organisation :

La stratégie de recrutement est en cours d'élaboration et sera mise en ligne sur le site dès finalisation.

#### 4. MISE EN ŒUVRE

Aperçu général du processus de mise en œuvre prévu :

Afin de garantir la mise en œuvre du processus, les instances désignées pour la préparation de la phase initiale de l'obtention du label HRS4R seront maintenues tout au long du processus HRS4R. Pour rappel, ces instances sont :

- le comité de pilotage, en charge du suivi de la mise en œuvre
- les deux groupes de travail, en charge de l'analyse de la consultation et de la mise à jour du plan d'action
- le coordinateur de labellisation accompagné par l'équipe HRS4R en charge de l'animation des instances HRS4R et de la communication à l'attention de la communauté recherche

Dès la phase initiale, l'INSA Strasbourg a mis en œuvre une stratégie d'autoévaluation, afin de répondre à des résultats à court et à moyen termes :

- jalons pour mesurer la réalisation de chaque indicateur
- élaboration des actions sur une durée de 2 ans afin de permettre une autoévaluation efficace à l'issue de 24 mois après obtention du label
- organisation du plan d'action autour de trois objectifs, afin de permettre un engagement et un soutien solides et durables de l'établissement dès la phase initiale :
  - ✓ COMMUNIQUER pour promouvoir et informer la communauté
  - ✓ FORMALISER pour soutenir et maintenir les dispositifs mis en place
  - ✓ DÉVELOPPER de nouveaux outils et pratiques pour la communauté
- mise à jour de l'analyse des forces et faiblesses de l'établissement après 24 mois pour mesurer le chemin parcouru

Cette démarche s'inscrit dans un processus d'amélioration continue et dans la démarche qualité de l'INSA Strasbourg.

Un dispositif de suggestions d'amélioration sera mis en place dès obtention du label, afin d'associer l'ensemble de la communauté à la mise en œuvre du plan d'action, au-delà des instances dans lesquelles elle est déjà partie prenante.

La communauté scientifique sera donc consultée et participera de manière constante à la réalisation de cette amélioration. Le processus HRS4R fait partie intégrante de la stratégie de la recherche et de manière globale la stratégie de l'établissement.

Assurez-vous de couvrir également tous les aspects mis en évidence dans la liste de contrôle ci-dessous, que vous devrez décrire en détail :

Liste de contrôle	Description détaillée et dûment justifiée
Comment le comité de mise en œuvre ou le groupe directeur superviseront-ils régulièrement les progrès ?	Le comité de pilotage est l'instance qui veille sur la mise en œuvre du plan d'action. Toute dérive ou changement du plan sera adopté après validation du comité de pilotage.
Comment comptez-vous faire participer le milieu de la recherche, vos principaux intervenants, au processus de mise en œuvre ?	La communauté de la recherche sera impliquée de manière continue dans la mise en œuvre du processus car à chaque action le contexte HRS4R sera rappelé et la contribution des chercheurs sera valorisé pour une amélioration continue. Cette contribution sera traduite sous forme d'enquêtes, interviews, témoignages ainsi que par le maintien des groupes de travail HRS4R.

<p>Comment procédez-vous pour aligner les politiques organisationnelles sur HRS4R ? S'assurer que l'HRS4R est reconnu dans la stratégie de recherche de l'organisation, en tant que politique RH globale.</p>	<p>Depuis le montage, l'engagement et l'ensemble des éléments qui ont contribué à la préparation de la phase initiale de la candidature de l'INSA Strasbourg, les instances comme le Conseil scientifique, le Comité technique et le Conseil d'administration ont été consultés et ont validé l'engagement HRS4R au sein de l'INSA Strasbourg.</p>
<p>Comment allez-vous vous assurer que les actions proposées seront mises en œuvre ?</p>	<p>Dans le cadre du plan d'action proposé, les services et les directions impliqués dans la mise en œuvre de chaque action effectuera un suivi qui sera ensuite présenté de façon régulière auprès du Comité du pilotage HRS4R. Pour certaines actions, des groupes de travail se formeront pour atteindre les objectifs et les actions engagés.</p>
<p>Comment allez-vous suivre les progrès (calendrier) ?</p>	<p>Un diagramme GANTT du plan d'action a été réalisé lors de son élaboration. Ce calendrier permet le suivi et la gestion des actions proposées. Un bilan intermédiaire de deux ans sera effectué afin de mesurer les progrès et mettre à jour le plan d'action.</p>
<p>Comment allez-vous mesurer les progrès (indicateurs) en vue de la prochaine évaluation ?</p>	<p>Le progrès sera mesuré en fonction des critères de réussite mis en place pour l'évaluation du processus en interne : des indicateurs SMART, des leaders d'actions, une comparaison entre l'analyse des écarts en phase initiale et l'implémentation du processus. Des jalons de suivi ont d'ores et déjà été posés par les groupes de travail lors de l'élaboration du plan, afin de mesurer l'accomplissement des indicateurs.</p>

Remarques/commentaires supplémentaires sur le processus de mise en œuvre proposé :

Les réflexions pour la démarche de labellisation HRS4R portent déjà leurs fruits, dès la phase de préparation du dossier HRS4R : les groupes de travail, les services impliqués ainsi que la communauté intègrent la démarche HRS4R. La stratégie du plan d'action à double dimension temporelle - la définition des objectifs sur 5 ans et des actions sur 2 ans - permettra à l'INSA Strasbourg de mener des actions cohérentes et optimisées dans le temps pour le bénéfice de la communauté recherche de l'établissement.