

HRS4R - mise à jour 2024 du plan d'action

56 actions dont 9 nouvelles

les actions sont réparties en 4 typologies :

- réalisé (26)
- en cours (4 - assez peu puisque très peu d'actions étaient prévues après 2023)
- prolongé (17)
- nouveau (9)

Un code couleur vous est proposé dans les actions (colonne E), afin d'avoir un repère visuel, notamment pour les actions prolongées, de façon à vous permettre de saisir facilement l'état d'avancement.

Actions proposées	BPA Principe(s)	Calendrier (au moins par trimestre/semestre de l'année)	Unité responsable	Actions proposées	indicateurs	état d'avancement	commentaires et propositions
AXE 1							
COMMUNIQUER pour promouvoir et informer la communauté (2022-2026)							
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	réalisé	
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	2e 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	réalisé	action récurrente
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	2e 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	réalisé	Action à prolonger jusque fin 2025. Le référent intégrité scientifique est nommé. Le référent déontologie a reçu un soutien. La direction de la formation a mis en place une procédure de détection du plagiat, à décliner en recherche Informer de leurs périmètres d'action et des outils en place (ci-dessous)
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	2ème semestre 2024	DR	communiquer sur le guide des bonnes pratiques et sur les outils de lutte contre le plagiat	Indicateurs : -organisation d'une formation : nombre de participants -évolution des réponses à l'enquête HRS4R	nouveau	proposé au regard des résultats de l'enquête HRS4R 2023
1.3 Accompagner et former sur les pratiques et les codes liés à la publication scientifique	3.responsabilité professionnelle	2ème 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	réalisé	

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	2ème semestre 2022 puis en continu	DR INSA entreprises SAGJ	Organiser des réunions dédiées à la propriété intellectuelle : à la rentrée, à la journée de la recherche 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. 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. 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.	Indicateur : - nombre d'événements organisés et des chercheurs sensibilisés par ans et par événement - nombre des permanences tenues et leur fréquentation - % des chercheurs et autre personnel de l'INSA formés à la propriété intellectuelle - étude juridique sur la propriété intellectuelle des PRT et PFE	prolongé 1er semestre 2025	Action partiellement effectuée L'étude juridique est commencée L'enquête montre une insatisfaction des chercheurs sur ce sujet. Il convient donc de prévoir des actions complémentaires (ci-dessous)
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	1er semestre 2025	DR INSA entreprises	organisation des événements pour sensibiliser et former la communauté recherche à la propriété intellectuelle. Présentation INPI (institut national de la propriété intellectuelle) à la journée de la recherche 2024 Formations sur la valorisation de la recherche	Indicateur : - nombre de formations, événements et nombre de participants -évolution des réponses à l'enquête HRS4R	nouveau	2 axes : 1 action sur le dévelpt de la formation et l'accompagnement de la propriété intellectuelle 1 action stratégique de la valorisation de la recherche à l'insa (dont étude juridique)
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	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.) 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	Indicateur : - recruter un.e chargé.e de mission avec ces missions - élaboration d'une stratégie de la recherche au sein de l'établissement	réalisé	le chargé de mission mène ses actions depuis deux ans
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	Informar 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	Indicateur : - information dans les CRs du Conseil scientifique, mails d'information générale - mise en ligne des documents sur les pages en interne et externe	réalisé	
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	Élaborer un vadémécum sur les différents dispositifs	Indicateurs : - mise à jour des pages internes et externes du site avec les informations nécessaires - nombre d'événements et de chercheurs sensibilisés au sujet de l'intéressement	prolongé 1er semestre 2025	En cours La prime brevet sera indiquée au vadémécum et sera mise en place en 2024 sur les actions 2023 Le vadémécum est en cours de rédaction : création d'une procédure pour chaque dispositif La valorisation de la recherche abordée dans la journée de la recherche
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	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	Indicateur : -guide de référence sur les aspects de la valorisation et des dispositifs d'intéressement	prolongé 1er semestre 2025	guide informant des différents dispositifs existants.
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	1er semestre 2022 puis régulièrement	DR	Élaborer un guide des modalités d'engagement et d'utilisation des crédits Élaborer des calendriers financiers spécifiques à la recherche possibilité d'un BR intermédiaire dédié à la recherche Dématérialiser les annexes financières	Indicateurs : -guide d'utilisation des crédits - formalisation des dialogues de gestion budgétaire au niveau du budget rectificatif et du budget initial - refonte des documents type pour les annexes financières	réalisé	Formalisé sous forme de documentation de la direction de la recherche Dématérialisation des annexes financières effectuée

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...)	1er semestre 2022 puis régulièrement	DR	Élaborer des procédures et un guide de bonnes pratiques pour accompagner les chercheurs dans leurs publications	Indicateur : -guide de bonnes pratiques pour les publications et les revues référencées	réalisé	
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	Informé 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. Informé et accompagner dans les démarches de candidatures à la Prime d'Encadrement Doctorale et Recherche (PEDR) Modifier les pages internes afin de présenter les tenants et les aboutissants du dispositif de suivi de carrière	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	réalisé	L'accompagnement pour les avancements de grade est fait Concernant la PEDR, elle est remplacée par la RIPEC C3 qui a fait l'objet d'une forte communication. Les deux restent mal compris et nécessitent une nouvelle action Le suivi de carrière est un dispositif en déshérence au niveau national et ne constitue plus un objectif prioritaire (ci dessous)
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	2ème semestre 2025	SRH	Accompagner les chercheurs dans le déroulement de leurs carrières Renforcer la communication sur les dispositifs indemnitaires (prime individuelle notamment)	Indicateur : - Nombre d'entretiens de carrière - nombre de candidats à la prime individuelle	nouveau	Mettre en place un dispositif d'accompagnement des chercheurs en lien avec la formation professionnelle Mettre à jour les pages internes pour plus de visibilité de la prime individuelle Renforcer les sollicitations à l'avancement de grade.
FORMALISER pour soutenir et maintenir les dispositifs mis en place (2022-2026)							
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	1er semestre 2022	Direction de l'INSA DR	Nommer le référent Intégrité scientifique Intégrer le Référent déontologie et le référent intégrité scientifique au CS de l'établissement Elaborer un code de conduite éthique sur les aspects scientifiques Formaliser un comité d'éthique Établir une synergie entre le référent déontologie et le référent d'intégrité scientifique et éthique.	Indicateur : - code de conduite éthique - nomination d'un référent intégrité scientifique - création et définition des modalités de fonctionnement d'un comité d'éthique	prolongé 1er semestre 2025	rédaction du code de conduite éthique en cours.
1.3 Référencer les logiciels déployés dans les différents réseaux de l'INSA 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	Elaborer une liste des logiciels existants au niveau du groupe INSA et du site alsacien Définir les possibilités d'accompagnement nécessaires.	Indicateurs : -identification des outils anti-plagiat et de leurs périmètres d'action	prolongé 2ème semestre 2025	Trouver un lien avec ce que fait l'UNISTRA (outils)
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	en cours	Action à venir

1.5 Accompagner la communauté recherche pour la valorisation des travaux de recherche, notamment pour les jeunes chercheurs	5. Obligations contractuelles et légales	1er 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	prolongé 1er semestre 2025	En cours Guide des règles de fonctionnement des plateformes R&D État des lieux effectué sur la valorisation de la recherche pour alimenter la stratégie
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	2ème 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	réalisé	Le code de conduite éthique n'est pas terminé mais tous les documents correspondant à l'action ont été élaborés par le référent intégrité scientifique et et présentés au Conseil scientifique en 2023 et dans les réunions mensuelles de la recherche : Principes et procédure de traitement des signalements relatifs à l'intégrité scientifique. De plus Deux MOOC dédiés à l'intégrité scientifique et l'éthique de la recherche. Ils sont suivis par tout étudiant inscrit en thèse dans une école doctorale de l'université de Strasbourg. Des sessions sont organisées régulièrement : https://www.fun-mooc.fr/fr/cours/integrite-scientifique-dans-les-metiers-de-la-recherche/ https://www.fun-mooc.fr/fr/cours/ethique-de-la-recherche Dilemma Game, une application téléchargeable en anglais proposée par Erasmus University Rotterdam, proposant des cas d'étude pour approfondir votre réflexion sur l'intégrité scientifique : https://www.eur.nl/en/about-eur/policy-and-regulations/integrity/research-integrity/dilemma-game

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 Le plan égalité professionnelle entre les femmes et les hommes prévoit des améliorations concernant l'équilibre vie professionnelle et vie privée.	10. Non-discrimination 24- Conditions de travail	2ème semestre 2022	Direction de l'INSA SRH	Nomination d'un.e référent.e égalité au sein de l'établissement au 1er 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, sexuelles et homophobe par les instances de l'établissement 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 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 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. Informé le personnel de l'INSA sur ces évolutions et modifier les pages internes	Indicateurs : - un.e référent.e égalité au sein de l'établissement - nombre des offres d'emploi qui signale le plan d'égalité professionnelle femmes-hommes - élaboration et diffusion du schéma directeur d'handicap - adoption et mise en œuvre du dispositif de lutte contre les violence sexistes, sexuelles et homophobe - organisation d'une campagne de sensibilisation sur le handicap - organisation d'une campagne de sensibilisation à l'égalité professionnelle à destination de l'ensemble du personnel - organisation d'un temps fort mensuel dédiés aux femmes chercheuses de l'INSA - Mise en place des formations VSS	prolongé 2ème semestre 2025	Les actions ont été menées à l'exception du schéma directeur du handicap, prévu pour courant 2025
--	---	--------------------	-------------------------	---	--	-----------------------------	---

DÉVELOPPER de nouveaux outils et pratiques pour la communauté (2022-2026)

1.3 Développer le mentorat (accompagnement en supports de formation)	3. responsabilité professionnelle	1er semestre 2023	DR Service communication	Élaborer des outils qui accompagnent les mentors et les mentorés dans les activités de recherche Informer et sensibiliser les étudiants INSA sur les activités de la recherche Présenter les opportunités d'aller vers la recherche lors des journées portes ouvertes chaque année.	Indicateurs : - mise à disposition d'une structure d'accompagnement utile élaborée par un groupe de travail (cartes conceptuelles par exemple) - campagne de sensibilisation des étudiants de l'INSA en 3ème et 4ème année mais aussi lors des journées des portes ouvertes	réalisé	4 mentors dans le cadre du programme doctoral du site alsacien, prolongé en 2024. 2 rencontres (speed meeting) et 1 formation sur les métiers de l'ingénieur en 2023 membre du COPIL sur le mentoring du site alsacien
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	Élaborer un baromètre de la science ouverte au sein de l'INSA Strasbourg Élaborer une politique de science ouverte de l'établissement en cohérence avec la politique du site et la politique nationale Participer à l'accompagnement commun sur le site alsacien sur la gestion des données de la recherche - recruter un.e chargé.e de la promotion de la science ouverte et de l'accompagnement des chercheurs (un ETP)	Indicateur : - élaboration d'une stratégie d'établissement envers la science ouverte - définition d'une stratégie d'accompagnement, des ressources et de leur développement en cohérence avec le site alsacien et la politique nationale	réalisé	
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	Définir un espace sécurisé de stockage et de sauvegarde des données de la recherche Élaborer un guide pour les chercheurs sur la gestion des données de la recherche : plans de gestion des données, réutilisation des données, etc.	Indicateurs : - création de l'espace de stockage sécurisé et définition de son périmètre - création du guide d'utilisation (stocker, apprendre à organiser et à réutiliser)	réalisé	

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	Rédiger la charte et le guide avec l'aide de la SATT Conectus	Indicateurs : - 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	prolongé 1er semestre 2025	En attente de l'élaboration de la stratégie par la SATT pour établir le guide
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	Recenser des thématiques de recherche présentant des liens possibles avec les enjeux sociétaux	Indicateurs : - définition de la stratégie de la recherche de l'INSA Strasbourg tournée vers les enjeux sociétaux adossée à des moyens humains et matériels	réalisé	
1.9 Établir et réaliser le Schéma Directeur Développement Durable et Responsabilité Sociétale & Environnementale (SD DD&RSE) de l'INSA Strasbourg	9. Engagement vis-à-vis de la société	2ème semestre 2026 et en continu	responsable DDRS	Le Schéma Directeur Développement Durable et Responsabilité Sociétale & Environnementale s'articule autour de 6 axes dont l'une autour de la recherche et de l'innovation (12 actions)	Indicateurs : - existence du schéma directeur - création du plan d'action - mise en œuvre	nouveau	Le Schéma directeur est d'ores et déjà réalisé.

AXE 2, 3 et 4

COMMUNIQUER pour promouvoir et informer la communauté (2022-2026)

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)	réalisé	
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 Informer 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	réalisé	Confirmé par l'enquête, la compréhension est bien meilleure qu'il y a 4 ans
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	prolongé 2ème semestre 2024	Quelques pages internes à compléter Le livret d'accueil est en place
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	réalisé	

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	prolongé 2ème semestre 2024	En cours
FORMALISER pour soutenir et maintenir les dispositifs mis en place (2022-2026)							
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 13. Publication des postes 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	réalisé	Fait et compris (cf enquête HRS4R 2023)
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	réalisé	
2.12 Établir un document sur les biais cognitifs intervenant lors des procédures de recrutement	12. recrutement 16- Jugement du mérite	1er semestre 2024	SRH	Établir le document relatif aux biais cognitifs et le diffuser systématiquement aux membres des jurys, accompagné de la charte du recrutement.	Indicateur : élaboration et diffusion du document	nouveau	le document est élaboré et sera diffusé à compter d'avril 2024 aux membres des jurys
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.	réalisé	
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	réalisé	réalisé par le service qualité
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	prolongé 1er semestre 2025	La question portera principalement sur les cofinancements INSA, dans la mesure où les enveloppes des contrats de recherche peuvent déjà permettre cette variabilité.

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	prolongé 2ème semestre 2024	Parfaire le dispositif. Les IGE et les IGR sur ontrat de recherche ont déjà un entretien annuel Les doctorants bénéficient de la mesure au sein de l'école doctorale. Il reste encore à préciser la situation des postdoctorants.
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	prolongé 2ème semestre 2025	Nécessité d'un agent supplémentaire au SRH afin de permettre un dispositif pérenne dispositif interne pour favoriser la mobilité EC sur appel à candidature (budget annuel de 5000 €)
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	prolongé 1er semestre 2024	La procédure sera indiquée dans les pages internes du SRH
3.24 compléter le règlement intérieur	24- Conditions de travail	2ème semestre 2024	DGS SAGJ Direction de la stratégie	Mettre à jour et compléter le règlement intérieur, de façon à faciliter le fonctionnement de la communauté, dont la communauté recherche.	Indicateur : Mise à jour du règlement intérieur	nouveau	rédaction en cours et soumise aux instances courant 2024
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	en cours	Les procédure VSS et RPS (dont saisines) sont en place Le référent intégrité est en place (procédure de saisine prochainement en ligne) Étude de la création d'une page de propositions des pages internes accessible aux personnels et régulièrement vérifiée.
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	prolongé 2ème semestre 2025	Travail d'élaboration en commun avec les écoles doctorales.
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	prolongé 2ème semestre 2025	Repenser tout le dispositif de formation continue des personnels en notamment en redéfinissant l'organisation du SRH en matière de formation et de sa communication. Embauche d'un apprenti à la rentrée 2024.
DÉVELOPPER de nouveaux outils et pratiques pour la communauté (2022-2026)							
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 2022	SRH	Créer le document relatif aux carrières des enseignants chercheurs	Indicateur : - inclure ces éléments dans le livret d'accueil de l'établissement	réalisé	Elle est en ligne au-dessus des offres d'emploi

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	2ème 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	réalisé	L'objectif a été dépassé puisque c'est finalement un protocole général qui a été rédigé, concernant l'ensembles des personnels non titulaires, qui permet d'avoir des règles pour l'ensemble des personnels non titulaires, inspirées de celles des titulaires.
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 DR	Travaux d'un groupe de travail dédié	Indicateur : - conclusions/compte-rendu du groupe de travail	réalisé	Le suivi de thèse, avec le comité de thèse, semble suffisant.
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	2ème 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	prolongé 1er semestre 2025	Le groupe de travail sera lancé au CSA du 26 février 2024
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	2ème 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	réalisé	Le guide des bonnes pratiques en sciences ouvertes a été fait. Le référent intégrité scientifique a intégré la question des co-auteurs dans sa mission et a communiqué sur la question.
3.24 création d'un baromètre annuel des personnels	24- Conditions de travail	1er semestre 2025 puis en continu	SRH Direction	Création d'un baromètre annuel sur les conditions de travail destiné à l'ensemble des personnels, dont les personnels de recherche, afin de recueillir leurs avis et ressentis sur le fonctionnement de l'école	Indicateur : Création du baromètre Réalisation de l'enquête annuelle	nouveau	

3.24 transformation de l'enquête HRS4R en une enquête annuelle et simplifiée	24- Conditions de travail	1er semestre 2025 puis en continu	SRH DR Qualité	Scission de l'enquête HRS4R en deux parties avec double consultation annuelle plus rapide à compléter	Indicateur : Transformation de l'enquête Communication sur cette évolution Réalisation de l'enquête annuelle	nouveau	
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.	en cours	Le dispositif de la déclaration préalable mis en place au niveau national après la rédaction du plan d'action fragilise cet objectif. En revanche, l'information sur les règles de cumul a bien été effectuée.
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	en cours	L'objectif est de posséder un outil performant de suivi afin de repérer d'éventuels problèmes. En revanche, la sous-dotation de l'école en termes d'effectifs ne permettra pas d'empêcher un important volant d'heures supplémentaires. Le règlement d'utilisation des plateformes a été réalisé.
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	réalisé	Le Directeur de la recherche organise depuis 2019 une rencontre mensuelle ouverte à tous les enseignants chercheurs (ordre du jour et présentation diffusée sur teams)
4.40 Envisager une modalité d'entretien pour les enseignants chercheurs au sein de la direction de la recherche	40- Accompagnement	2ème semestre 2024 puis en continu	DR	Rencontre entre le Directeur de la recherche et le responsable de chaque équipe une fois par an afin de faire un point des avancées et des difficultés.	Indicateur : Fiche d'émargement procès verbal	nouveau	