

DEMANDE RENOUVELLEMENT HRS4R – TOULOUSE INP

Janvier 2025

1. INFORMATIONS GENERALES

PERSONNEL ET ETUDIANT.ES	2024
Nombre total de chercheurs et chercheuses	469,1
Dont chercheurs et chercheuses internationaux (= de nationalité étrangère)	120
Dont financé.es par des fonds externes (payés sur convention de Recherche)	97
Dont femmes	158
Dont chercheurs / chercheuses R3	259,4
Dont chercheurs R2 / chercheuses	50,3
Dont chercheurs R1 / chercheuses	167,8
Nombre total d'étudiant.es	4 416
Nombre total de personnels	966,6
FINANCEMENT DE LA RECHERCHE	€
Budget annuel total de l'organisation	113 695 736,91 €
Financement direct annuel de l'organisation provenant du gouvernement (financement global, utilisé pour l'enseignement, la recherche, l'infrastructure, etc.)	2 200 000 €
Financement annuel compétitif provenant du gouvernement (destiné à la recherche, obtenu en concurrence avec d'autres organisations - y compris le financement de l'UE)	15 656 562,26 €
Financement annuel provenant de sources privées, non gouvernementales, destiné à la recherche	5 754 622,45 €

2. FORCES ET FAIBLESSES DES PRATIQUES ACTUELLES

1) Aspects éthiques et professionnels

Septembre 2021 : Toulouse INP a lancé l'AAP EMERGENCE, TRANSVERSALITÉS ET INTERNATIONAL (ETI) qui s'adresse à tous les enseignants-chercheurs et personnels de Toulouse INP menant leurs activités scientifiques dans les unités de recherche dont l'établissement est tutelle. Cet appel porte sur le soutien à la mobilité internationale, les actions transversales et l'accueil des jeunes recrutés entre autres. Il finance aussi et concrétise un soutien à la politique scientifique de l'établissement et de ses laboratoires, en lien avec la structuration du site et les opportunités externes de financement.

Toulouse INP et le CNRS ont signé une convention le 3 **novembre 2021** pour six ans et s'engagent dans une « politique de recherche concertée » qui prévoit de mettre en place des actions de sensibilisation et de formation afin d'accélérer l'évolution de la parité et des carrières égales dans tous les métiers. La déontologie, l'intégrité scientifique et le « développement accéléré de la science ouverte » font aussi partie des objectifs communs.

A compter de **2023**, le département d'Appui à la Recherche et Science ouverte du SCD a proposé un « kit Données et Science ouverte » pour aider à répondre aux obligations des financeurs sur les sujets de gestion des données de la recherche et de science ouverte. Le SCD propose également un appui à l'élaboration de plans de gestion des données.

Toulouse INP et l'Université Toulouse 3 (UT3) ont mis en place un portail commun HAL qui permet d'organiser la gestion par les bibliothécaires des publications des UMR en cotutelles de Toulouse INP et d'UT3, ainsi que celles des autres UR de Toulouse INP. La collection Toulouse INP est opérationnelle depuis **septembre 2022**. Un accompagnement individuel et collectif a été proposé à partir de septembre 2022 via l'organisation de séminaires techniques consacrés au dépôt dans HAL. En complément, le dispositif "Les Services aux chercheurs hors les murs !" a été lancé **en mai 2024** par le SCD, permettant aux chercheurs de poser des questions sur le dépôt de fichiers ou sur la création de leurs identifiants HAL. En plus d'un accompagnement personnalisé, le SCD offre des précisions sur le cadre législatif de la science ouverte et le périmètre d'application de la loi pour une République Numérique ainsi qu'un accompagnement pour le choix des modalités de référencement et de partage.

Le Schéma Directeur Développement Durable et Responsabilité Socio-Environnementale (Schéma Directeur DD&RSE) a été voté par le CA de Toulouse INP en **juin 2024**. Ce plan pour la transition écologique et sociale de l'établissement, a pour objectif de définir les grandes orientations et les principales mesures sur la période 2024-2027, en vue de répondre aux grands enjeux socio-écologiques contemporains. Au niveau de la recherche, ce schéma vise à accompagner les laboratoires dans la réduction de l'impact environnemental de la recherche, favoriser les recherches contribuant directement à la transition écologique et sociale et mener une réflexion sur les enjeux éthiques des recherches menées.

En décembre 2024, la nouvelle équipe de gouvernance a nommé une chargée de mission Égalité Femmes-Hommes et un référent de la formation spécialisée du CSA pour les questions de violences, discriminations, harcèlement moral ou sexuel et agissements sexistes (VDHAS).

Enfin, en janvier 2025, l'établissement a proposé une demi-journée de sensibilisation à l'intégrité scientifique, présentée par la référente intégrité scientifique et éthique de la recherche de l'ONERA ciblant les chercheurs, chercheuses et personnels d'appui à la recherche.

Quelques points faibles ont été identifiés :

L'enquête menée auprès des chercheuses et chercheurs de l'établissement fin 2024 montre que plus de la moitié des personnes répondantes ne connaissent pas l'existence du comité d'éthique dans leur structure de recherche, et un peu moins de la moitié indiquent que leur travail n'est pas guidé par un guide éthique de la structure. Par ailleurs, la plupart des personnes répondantes ne connaissent pas le Référent Intégrité Scientifique de l'établissement et ne connaissent pas les instances en charge de faire appliquer la liberté de recherche. Enfin, la formalisation d'une feuille de route sur la Science Ouverte (SO) doit être lancée au niveau de l'établissement, menée conjointement par le SCD et le chargé de mission SO.

2) Recrutement et sélection

Dans le cadre de la Loi de Programmation de la Recherche (LPR), le MESR a mis en place un dispositif de financement apporté par l'Agence Nationale de la Recherche (ANR) au projet de recherche et d'enseignement associée à une chaire de professeur junior (CPJ). Toulouse INP a mis en œuvre ce dispositif et ainsi ouvert une nouvelle voie de recrutement sur projet de recherche et d'enseignement permettant à son terme, entre 3 et 6 ans, et après évaluation de la valeur scientifique et de l'aptitude professionnelle de l'agent par une commission de titularisation, d'accéder à un emploi titulaire dans le corps des professeurs des universités ou assimilés. En **2024** pour exemple l'établissement a ouvert 2 CPJ :

Chaire de Professeur Junior "Etude et Modélisation multi-échelle du vieillissement des piles à combustible de puissance" impliquant 4 laboratoires de Toulouse INP (LAPLACE, IMFT, LGC, CIRIMAT) et le CNRS ;

Chaire de Professeur Junior "Modélisation et Apprentissage automatique pour l'Agroécologie" impliquant 2 laboratoires de Toulouse INP (IRIT et DYNAFOR), le CNRS et l'INRAe.

A partir de **2023**, une "expertise emplois" a été lancée dans le cadre du déploiement de la politique RH. Cette expertise a été développée avec la volonté de faire évoluer les pratiques et apporter des solutions aux besoins RH de chaque composante grâce à des réponses adaptées. Afin de garantir une gestion programmée des ressources humaines, l'établissement poursuivra la mise en place de processus qui consistent entre autres en l'analyse des départs à la retraite, les flux sortants et le turn-over des postes contractuels, ce qui *in fine* permet d'avoir une vision pluriannuelle.

L'enquête menée auprès des chercheuses et chercheurs de l'établissement **fin 2024** a montré que la majorité des chercheurs et chercheuses interrogées déclarent connaître les procédures de recrutement, et plus de la moitié déclare que ces procédures sont précises, compréhensibles et transparentes et que le processus garantit une égalité de traitement des candidats. De plus, la grande majorité des personnes interrogées connaît les campagnes d'avancement.

72% des personnes répondantes ont également indiqué que le processus de sélection prend en considération l'expérience acquise.

Des progrès restent à faire notamment pour sensibiliser davantage les unités de recherche à la publication systématique des offres de poste sur EURAXESS. Il est important également de mieux former les personnes en charge des recrutements au sein des laboratoires ainsi que les membres de comités de sélection aux critères de sélection non discriminants dans le respect des principes de déontologie.

L'établissement poursuivra également ses efforts pour communiquer sur l'organisation de la DRH, ses missions, et les possibilités d'accompagnement des personnels, et donnera plus de visibilité aux options de mobilité des personnels.

3) Conditions de travail

En **2020**, la DRH a annoncé la mise en place du Forfait Mobilités Durables (FMD), qui est un dispositif financier de soutien aux personnels de l'établissement pour leurs déplacements domicile-travail.

Dans le cadre de la Loi de Programmation de la Recherche (LPR), un nouveau régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs (RIPEC) est entré en vigueur le 1er **janvier 2022**. Il s'agit d'une reconnaissance de la qualité de l'investissement des enseignants-chercheurs dans les domaines de la pédagogie, et/ou l'activité scientifique, et/ou l'accomplissement de tâches d'intérêt général.

La troisième enquête sur la Qualité de Vie au Travail et facteurs de RPS a été lancée en **mars 2022**, avec 434 personnes répondantes (enseignants-chercheurs et personnels techniques et administratifs). Les résultats ont été présentés en CT en mai 2022.

En **octobre 2022**, les membres du CHSCT (Comité d'Hygiène et Sécurité et Conditions de Travail) ont donné un avis favorable au plan d'actions Qualité de vie au travail qui se décline en plusieurs actions, notamment la mise en place d'une boîte à idées QVT ouverte à tous les personnels de l'établissement, un dispositif d'assistante sociale, une évaluation des Risques Psycho-Sociaux (RPS), entre autres.

En **novembre 2022**, Toulouse INP a lancé l'Espace d'Écoute, d'Accompagnement et de Suivi (EEAS) en matière de Risques PsychoSociaux (RPS), violences et harcèlement et Violences Sexistes et Sexuelles (VSS) destiné à l'ensemble des personnels. Il a pour mission de proposer une écoute, d'analyser les difficultés rencontrées, de faire le lien avec les responsables et les services compétents de l'établissement pour identifier des réponses.

Le Schéma Directeur du Handicap pour la période 2022-2025 a été voté en **juin 2023** par le CA de Toulouse INP et s'oriente autour de 3 axes : 1. Accompagner les étudiants en situation de handicap ou à besoins spécifiques pour la réussite de leurs parcours, 2. Accompagner les personnels, 3. Développer l'accessibilité des lieux et des services. Une personne de la DRH a été identifiée comme référente handicap auprès des personnels.

La COMUE expérimentale de Toulouse est accréditée depuis **juillet 2023** à délivrer le diplôme national du doctorat. Ainsi, depuis septembre 2023, tous les doctorants et doctorantes sont inscrits automatiquement à la fois dans l'établissement de préparation de la thèse et à la COMUE. Cette co-délivrance contribue à la simplification de la gestion du doctorat et optimise les circuits de décision.

Le Schéma Directeur du Numérique de l'établissement a été voté en CA en **mars 2024 est structuré** autour de 3 grands axes : s'appuyer sur le numérique pour faire établissement ; faire du numérique un atout au service des métiers et de la transversalité ; développer une culture du numérique responsable et inclusive.

La Charte sur le Droit à la déconnexion pour Toulouse INP a été adoptée par le CSA en **septembre 2024**, et a pour objectif d'assurer le respect des temps de repos, de congés et d'arrêt de travail, ainsi que l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des personnels. Elle a été diffusée à l'ensemble du personnel et mis en annexe du Règlement intérieur de l'établissement.

La Direction du Patrimoine a travaillé à l'élaboration d'un Schéma Pluriannuel de Stratégie Immobilière (SPSI) qui a été présenté au CA en **novembre 2024**. Le SPSI a pour objectif de développer une stratégie visant à améliorer le patrimoine immobilier de l'INP, afin qu'il réponde au mieux aux besoins de ses usagers.

Enfin, l'enquête conduite en nov. 2024 montre que la très grande majorité des personnes enquêtées connaissent les instances de Toulouse INP (87%) et 72% déclarent que les différentes catégories de personnels sont représentées de manière satisfaisante dans les organes de décision de Toulouse INP.

Points faibles et actions identifiées :

- pour améliorer son efficacité, l'établissement doit réfléchir à de nouvelles modalités de communication, avec un meilleur ciblage et différents outils.
- 47% des personnes interrogées ne connaissent pas l'Espace d'Écoute, d'Accompagnement et de Suivi (EEAS) en matière de Risques PsychoSociaux, violences et harcèlement et Violences Sexistes et Sexuelles destiné à l'ensemble des personnels de Toulouse INP, majoritairement les doctorantes, doctorants et post-docs.

4) Formation et développement

Depuis **janvier 2023**, une mission Diffusion de la Culture Scientifique Technique Industrielle (DCSTI) a été menée par la DRIP intitulée " Construire les actions à moyen et long terme dans les domaines de la Science par et pour la Société (SAPS)". La personne développant cette action est en lien direct avec le chargé de mission Sciences Ouvertes et le SCD de Toulouse INP et de l'UT.

En plus du CRCT et du congé pédagogique, un CRCT spécifique financé par l'établissement pour mobilité courte en entreprise a été proposé en **2023** par Toulouse INP.

La majorité des personnes ayant répondu à l'enquête de **2024** déclarent que Toulouse INP met en place suffisamment de dispositifs pour développer les compétences et connaissances et propose des actions en faveur du développement professionnel et de la formation dans le cadre des activités de recherche.

Bien que ne connaissant pas le Plan de Formation de Toulouse INP pour la plupart, les répondants semblent connaître les formations proposées par Toulouse INP, mais majoritairement par le biais des mails et en moindre mesure via Mercure ou la newsletter.

Points faibles et actions identifiées :

Les Ingénieures et Ingénieurs Pédagogiques sont bien identifiés par les PR et MCF, mais il est important d'augmenter la visibilité de l'offre de services.

Enfin, une enquête sera réalisée auprès des jeunes MCF arrivés depuis trois ans pour mieux identifier leurs besoins en matière d'accompagnement.

Changements dans les priorités de l'établissement à court ou moyen terme

Toulouse INP veut être un acteur actif dans le développement de la recherche et de l'innovation notamment au sein de la COMUE et de l'Etablissement Public Expérimental (EPE) qui a été créé au 1^{er} janvier 2025 porté par l'Université Toulouse III-Paul Sabatier (UT3) en vue de créer une Grande Université de Recherche (GUR). Un groupe de travail à l'échelle de l'EPE sera créé pour lancer la réflexion autour de la signature unique des publications de recherche.

L'établissement souhaite aider les laboratoires hébergés et les accompagner à gagner en visibilité internationale en favorisant l'accès à la communauté européenne par le portage de projets européens collaboratifs. Aujourd'hui, Toulouse INP est en soutien de 13 laboratoires en cotutelle avec les établissements toulousains et 3 organismes nationaux de recherche (CNRS, INRAe et IRD). Toulouse INP souhaite encourager les laboratoires en cotutelle à développer des recherches en phase avec les problématiques de la Transition Écologique pour un Développement Soutenable (TEDS) et de façon réflexive les aider à s'interroger sur l'impact environnemental et sociétal de leur recherche.

Toulouse INP souhaite ainsi devenir un véritable levier pour renforcer les transversalités entre les laboratoires dont Toulouse INP est soutien et faire émerger de nouveaux axes de recherche au service des TEDS. Un des

objectifs est de construire des réseaux de recherche autour des questions scientifiques de pointe qui puissent s'articuler avec la formation et répondre aux grands enjeux sociétaux liés aux changements globaux.

Changement des circonstances et ayant eu un impact sur la stratégie RH

Comme indiqué lors du rapport intermédiaire de 2021, en mars 2020, une nouvelle gouvernance de l'établissement a été élue mais n'a pris ses fonctions qu'en juillet 2020 du fait de la crise COVID. Dans une période marquée par la crise sanitaire de 2020-2021, une cyberattaque d'ampleur a touché l'établissement en septembre 2022 et a fortement impacté le fonctionnement de Toulouse INP durant plus de 6 mois. Par ailleurs, l'étude d'un projet de transformation globale de l'établissement en Centrale Toulouse Institut initiée fin 2021 a fortement mobilisé les personnels et a suscité de vives tensions au sein des personnels de l'établissement. En juillet 2024 une nouvelle gouvernance a pris ses fonctions.

La Direction des Ressources Humaines (DRH) a aussi connu une profonde évolution depuis 2022 avec le développement de compétences nouvelles au service de l'accompagnement des personnels et des projets de l'établissement (QVCT, Formation Tout au Long de La Vie, Égalité femme-homme, inclusion...). La DRH est désormais organisée en 4 services (BIATSS, Enseignants, Développement RH et accompagnement des carrières, Cellules RH).

Par ailleurs, et afin de mieux appuyer les activités de recherche de l'établissement, le Service d'Activités Industrielles et Commerciales (SAIC) est devenu en janvier 2024 la Direction de la Recherche, de l'Innovation et des Partenariats (DRIP). Cette direction a pour objectif d'accompagner les chercheurs et chercheuses à élaborer un projet de recherche, recruter des chercheurs et chercheuses dans le cadre de projets, répondre à des appels à projets, valoriser leur recherche, participer à la culture scientifique et technique entre autres.

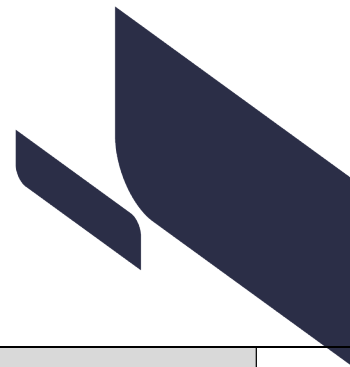
Décisions stratégiques pouvant influencer le plan d'action

A ce stade, aucune décision stratégique ayant un impact sur le plan d'actions identifié pour la période 2025-2028.

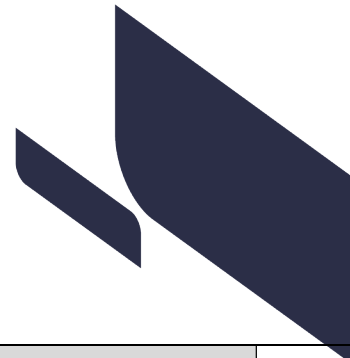


3. ACTIONS

	<i>Action</i>	<i>Principe de la charte/code</i>	<i>Echéance</i>	<i>Services responsables</i>	<i>Indicateur(s) / Cible(s)</i>	<i>Etat</i>	<i>Remarques</i>
1	Post-doctorants et doctorants : à minima, publier le poste sur le site de chacun des laboratoires pour permettre aux personnels de candidater - mise en ligne de tous les sujets de thèse ou post-doc (français et anglais).	1. Liberté de recherche	3rd Quarter of every year	VP Recherche en CoOpeR	Nombre de postes publiés à monitorer tous les 6 mois Nombre d'offres et de sujets publiés sur chaque site de laboratoire et sur EURAXESS	FINALISE	L'ensemble des offres d'emploi des laboratoires sont disponibles sur leurs sites internet et la plupart des offres sont disponibles en anglais et français. Par ailleurs, Toulouse INP a développé une page dédiée à la publication d'offres d'emploi disponible depuis intranet et le site internet (https://toulouse-inp.nous-recrutons.fr/).
3	EC : mettre en place un entretien à caractère non obligatoire sur un cycle de 3 à 5 ans mené sous la responsabilité du Directeur de l'école par au moins un binôme formation et recherche.	1. Liberté de recherche et 11. Systèmes d'évaluation	2nd Quarter 2023	Sensibilisation par VP CFVU et VP Recherche en CODIRE Présentation en CAC pour validation: VP CFVU et VP Recherche	Support de présentation en CAC Nombre d'entretiens non-obligatoires menées dans chaque école	FINALISE	Un dispositif non obligatoire a été mis en place au niveau des trois écoles, sur la base du volontariat (environ 3 enseignants reçus par chaque directeur par an sur 2 écoles sur 3). Par ailleurs, la DRH propose désormais un accompagnement individuel personnalisé par une Conseillère Mobilité Carrières ciblant tout agent qui ressent le besoin d'être accompagné dans son projet d'évolution professionnelle.
5	Post-docs : mettre en place un entretien 6 mois avant la fin du post-doctorat avec le Directeur du laboratoire et/ou le Responsable de groupe/thème/labo. Inclure dans cet entretien une discussion sur le plan de carrière.	1. Liberté de recherche et 11. Systèmes d'évaluation	1st Quarter 2023	Dir. de labo (trame faite par la DRH) Information par VP Recherche en CR sur procédure à suivre.	Pourcentage de post-doctorants (dont le contrat finit l'année N) qui ont fait l'objet d'un entretien (ratio du nombre d'entretiens / nombre de doctorants ayant terminé leur doctorat la même année)	FINALISE	Cette action a été annulée et ne sera pas reconduite pour la période 2025-2028.
7	Mobilité (EC, IR, Doctorants) : revoir et centraliser le contenu du site Internet de l'INP pour mieux expliquer toutes les possibilités de mobilité (CRCT, délégations, SMI). Ajouter une rubrique "Mobilité" dans l'Intranet Toulouse INP/Ressources Humaines/Je suis personnel EC.	1. Liberté de recherche et 29. Valorisation de la mobilité	2nd and 3rd Quarters of 2021	DRH (qui relaie les opportunités de mobilité) + DRED (transmet les informations par mail et sur intranet) + Comm (valide contenu)	Internet mis à jour Intranet mis à jour	FINALISE	Les dispositifs relatifs à la mobilité des personnels sont disponibles sur l'intranet de l'établissement. Cette action est complétée par la nouvelle action #57 visant à mettre à jour et regrouper les rubriques relatives aux moyens de réaliser une mobilité pour les personnels.
8	Faire un état des lieux sur les pratiques en matière d'éthique et intégrité scientifique et faire émerger des principes éthiques communs au sein de l'INP.	2. Principes éthiques	1st Quarter 2022	Sous-groupe HRS4R	Note sur les pratiques formalisées	FINALISE	Dans le cadre de l'éthique et l'intégrité scientifique, la VP Recherche a lancé fin 2019 un groupe de réflexion sur l'intégrité scientifique (plan d'action présenté en CAC le 28/11/19). Des réunions ont déjà eu lieu (GT composé par 74 personnes), notamment deux demi-journées de



						<p>sensibilisation à l'intégrité scientifique organisées par Toulouse INP (10 & 24/01/2020 – Intervenante Catherine Tessier - 72 inscrits), ciblant des chercheurs tels que des doctorants, post-doctorants et le personnel d'appui à la recherche.</p> <p>Toulouse INP et le CNRS ont signé une convention en novembre 2021 et s'engagent dans une « politique de recherche concertée » qui prévoit enfin un engagement à "mettre en place des actions de sensibilisation et de formation pour accélérer l'évolution vers la parité et vers des carrières égales dans tous les métiers". La déontologie, l'intégrité scientifique et le "développement accéléré de la science ouverte" font aussi partie des objectifs visés en commun, de même que "des objectifs de développement durable dans les pratiques de la recherche".</p> <p>F. PICHON a été désigné référent déontologue et alerte en janvier 2024 et il est chargé d'apporter des conseils à l'ensemble des personnels sur l'application des principes déontologiques.</p> <p>O. THUAL a été nommé Référent Intégrité Scientifique et chargé de mission Science Ouverte en septembre 2024 et il a pour mission principale de garantir et de promouvoir l'intégrité dans toutes les activités de recherche et de publication scientifique de l'établissement.</p>
9	<p>Mettre en place des modules de formation de sensibilisation à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles et le harcèlement moral obligatoires pour les EC entrants et les candidats à l'HDR.</p>	<p>2. Principes éthiques</p>	<p>4th Quarter 2021</p>	<p>RH: Plan de formation INP + introduction dans la formation des EC entrants, proposer d'inclure ce volet dans la formation Management</p>	<p>Développement de matériel de formation et inclusion du module dans le Plan de Formation (formation externalisée)</p>	<p>FINALISE</p> <p>Toulouse INP s'est impliqué avec la COMUE dans l'appel à projet « Soutien aux établissements d'enseignement supérieur dans la lutte contre les violences sexistes et sexuelles ». Une subvention a été attribuée en décembre 2021 pour financer une Stratégie de communication sur les VSS, la formation des personnels d'encadrement et la formation des doctorantes et doctorants aux VSS, la mise en place du Guichet Unique Santé et l'accompagnement de la mise en réseau et du partage des bonnes pratiques des membres des cellules par un ou une professionnelle de la prise en charge des VSS.</p> <p>En novembre 2022, Toulouse INP a lancé l'Espace d'Écoute, d'Accompagnement et de Suivi (EEAS) en matière de Risques PsychoSociaux (RPS), violences et harcèlement et Violences Sexistes et Sexuelles (VSS) destiné à l'ensemble des personnels. Il a pour mission de proposer une écoute, d'analyser les difficultés rencontrées, de faire</p>

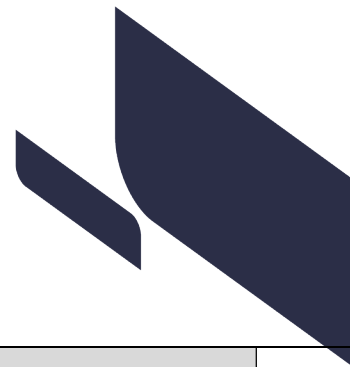


							le lien avec les responsables et les services compétents de l'établissement pour identifier des réponses.
10	Organiser une formation annuelle Proposer des formations et sensibilisations sur la Propriété Intellectuelle (PI) visant toute nouvelle recrue de l'INP dans le cadre d'une introduction aux bonnes pratiques de la recherche à Toulouse INP.	3. Responsabilité professionnelle	3T 2026	DRIP	Développement de matériel de formation + inclusion du module dans le Plan de Formation	NOUVELLE ECHÉANCE	Action reformulée : Proposer des formations et sensibilisations sur la Propriété Intellectuelle (PI) à destination des nouveaux entrants de l'INP dans le cadre d'une introduction aux bonnes pratiques de la recherche à Toulouse INP. Indicateurs reformulés : Supports de formation et sensibilisation + inclusion du module dans le Plan de Formation Une sensibilisation par an auprès des nouveaux arrivants. Nouvelle échéance : 3T 2026
11	Financements externes : s'appuyer sur les pratiques de l'UPS et du CNRS (envoi périodique de la liste de tous les Appels d'offres en cours classés par thématique).	4. Attitude professionnelle	1er Trimestre 2022	Etudier la possibilité d'une gestion/centralisation par la DRED/le SAIC qui relaye les mails aux Directeurs des Laboratoires.	Rappels périodiques envoyés aux laboratoires	FINALISE	La DRIP est en charge de diffuser et relayer les appels à projet auprès des chercheurs de l'établissement. Les différents appels à projets sont communiqués à travers la newsletter INP, et ils sont relayés également auprès des directeurs de unités de recherche (par exemple ceux liés à TIRIS). L'enquête de 2024 a révélé que 77% des chercheurs et chercheuses interrogés déclarent avoir accès aux informations sur les possibilités de financements externes et 75% pour les financements internes.
12	Clarifier le terme de post-doctorat (différent de contractuel Recherche) au sein de Toulouse INP et réfléchir à la possibilité d'élaborer une charte de post-doctorants comme celle des doctorants. Cette charte doit contenir des informations sur les instances, accompagnement, formation, etc. Inclure dans la charte du post-doctorant un item sur les moyens mis à disposition pour la réalisation du projet de Recherche et les formations accessibles.	4. Attitude professionnelle et 22. Reconnaissance de la profession et 28. Développement de carrière	4ème Trimestre 2022	Conception par les élus de la CR avec accompagnement DRH + Diffusion par DRED et DRH sur intranet	Charte post-doctorat élaborée Procédure de recrutement des post-doctorants formalisée	FINALISE	L'élaboration d'une charte du post-doctorat n'a pas été jugée pertinente car en tant que personnels de l'établissement, les post-doctorantes et post-doctorants disposent des mêmes conditions de travail et bénéficient des mêmes dispositifs que les autres personnels. La majorité de doctorants et post-docs interrogés dans le cadre de l'enquête de 2024 indiquent être reconnus comme des chercheurs à part entière. La mention « post-doctorant » est indiquée sur les contrats depuis janvier 2020 (cf. action #20).
13	Mieux communiquer sur le rôle de la GRH de proximité au sein des laboratoires.	5. Obligations contractuelles et légales	4ème Trimestre 2021	DRH	Communication envoyée aux Laboratoires	FINALISE	La nouvelle organisation de la DRH en 2022 a été l'occasion de communiquer auprès de l'ensemble des personnels sur le nouvel organigramme et ses nouvelles fonctions, notamment à travers la présentation de l'équipe sur chacun des campus en 2023. L'action #55 prendra la suite de cette action, avec la mise en œuvre des rencontres mutualisées DRIP et DRH avec les gestionnaires des laboratoires dans un objectif de partage de bonnes pratiques et de faire connaître la DRIP et la DRH.

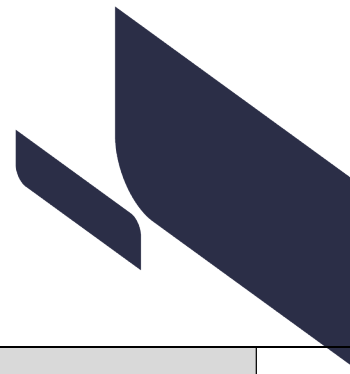
14	Fournir des fiches de coût type selon les types de projet afin de formaliser une 1ère estimation.	6. Responsabilité	1er Trimestre 2021	SAIC	Fiche élaborée par le SAIC	FINALISE	<p>La DRIP a mis à disposition sur sa page Mercure l'ensemble des documents utiles pour le montage de projets par type de financement (financements publics de l'Etat, financements européens, financements régionaux). La DRIP fournit également documents et outils nécessaires pour la justification des projets.</p> <p>En ce qui concerne les conventions avec les industriels, une fiche de couts simplifiée est envoyée aux chercheurs pour commencer à instruire les éléments financiers.</p>
15	Elaboration de la PSSI et accompagnement des usagers.	7. Bonnes pratiques dans le secteur de la recherche	1er Trimestre 2024	DSIN	PSSI élaborée par la DSIN	FINALISE	<p>La stratégie numérique de l'établissement a été formalisée à travers le Schéma directeur du numérique 2024-2027. Il s'agit d'une feuille de route comprenant un ensemble de projets autour du numérique et d'un modèle de gouvernance pour piloter et mettre à jour la feuille de route.</p> <p>Ce schéma a été élaboré dans le cadre d'une démarche de co-construction déployée entre avril et septembre 2023 avec l'ensemble des personnels et usagers de l'établissement pour établir un diagnostic de la DSIN, identifier les enjeux stratégiques de l'établissement et collecter les besoins et attentes des personnels et usagers. Ce SDN se décline en 3 axes qui se divisent en 7 programmes et 51 projets (s'appuyer sur le numérique pour faire Etablissement, Faire du numérique un atout au service des métiers et de la transversalité et développer une culture du numérique responsable et inclusive).</p> <p>Soutenir et faciliter les activités de recherche et mieux valoriser la recherche figurent parmi les priorités identifiées.</p>
16	Intégrer dans le plan de formation de Toulouse INP une formation sur la protection des données.	7. Bonnes pratiques dans le secteur de la recherche	1er Trimestre 2022	<i>DRH + VP Recherche + Service Qualité</i>	Développement de matériel de formation et inclusion du module dans le Plan de Formation	FINALISE	<p>Dans le cadre de l'amélioration de la gestion des données de la recherche au niveau de l'établissement, le programme 5 du Schéma directeur du numérique 2024-2027 (Soutenir les activités de la recherche) prévoit la mise en place de solutions pour disposer de moyens de stockage des données de la recherche.</p> <p>Cette action sera complétée par l'action #10 (formations et sensibilisations sur la Propriété Intellectuelle).</p>

18	Laboratoires sous tutelle INP: intégrer articles dans Règlement Intérieur sur savoir-être, harcèlement, discrimination, plagiat, règles d'hygiène et sécurité sur les campus, etc.	10. Non-discrimination	1er Trimestre 2022	Rédaction et proposition par Correspondants Recherche + VP Recherche + relecture par le service juridique INP Proposition en CoOpeR	RI des laboratoires mis à jour	NOUVELLE ECHEANCE	Action reformulée : Révision du RI de Toulouse INP et de ses annexes afin d'y affirmer clairement les politiques notamment en matière de harcèlement, discrimination, plagiat. Pour le rendre accessible à toutes et tous, formalisation du RI en français et anglais. Indicateurs reformulés : RI Toulouse INP à jour et diffusé Nouvelle échéance : 4T 2026
20	Post-doc : revoir la dénomination des contrats et voir si possibilité d'utiliser la mention « post-doctorant » (et non IR ni Ingénieur) afin d'avoir des statistiques détaillés sur ces profils.	12. Recrutement	2ème Trimestre de chaque année	DRH	Les contrats incluent la mention "chercheur post-doctorant"	FINALISE	La mention « post-doctorant » est indiquée sur les contrats depuis janvier 2020.
21	Post-doctorant : fournir des grilles de salaire tenant compte de l'ancienneté pour éviter une trop grande disparité de salaire entre les post-doctorants.	12. Recrutement et 21. Nominations Post-doctorat (Code)	2ème Trimestre 2022	Proposition de préconisations suite au travail DRH + DRED + VP Recherche Information en Commission Recherche	Grilles de salaires mises à disposition des laboratoires	FINALISE	La DRIP a mis à disposition des chercheuses et chercheurs l'ensemble des documents utiles pour le montage de projets par type de financement, y compris des grilles salariales indiquant les couts moyens par catégorie.
22	Publication de procédures de recrutement pour les EC, ATER, doctorants, post-docs et IR compatible avec les principes de recrutement ouvert, transparent et basé sur le mérite de la CE. Dans la procédure, proposer un délai réaliste entre publication des offres et réponses (vigilance sur ZRR).	12. Recrutement et 14. Sélection (Code) et 16. Jugement du mérite (Code)	3ème Trimestre 2021	Service Qualité + DRH + Communication	Procédures publiées sur le site internet Toulouse INP et sur l'intranet	FINALISE	La DRH a lancé plusieurs chantiers dans le cadre d'une démarche qualité, notamment la publication d'une procédure de recrutement et de renouvellement de contrat de l'établissement mise à jour en janvier 2024. Les offres d'emplois sont publiées afin de garantir la plus grande participation. La diffusion se fait par différents canaux : portail nationaux, européens, réseaux sociaux, réseaux professionnels.
26	Promouvoir la participation de personnalités internationales dans les comités de sélection.	14. Sélection (Code)	4ème Trimestre 2021	VP Recherche en CACFR (avec DRH pour la collecte des données de l'indicateur)	Nombre de personnalités internationales dans les comités de sélection (monitoring annuel)	FINALISE	Cette action a été annulée et ne sera pas reconduite pour la période 2025-2028. Aujourd'hui pas de consigne particulière auprès des animateurs de section pour trouver des personnalités étrangères pour les COS. La constitution des COS doit tenir compte de beaucoup de critères : parité MCF/PR, parité H/F, membres internes/externes, conflits d'intérêt. Difficulté constatée pour trouver des personnes disponibles aux mêmes dates, etc.

27	Avant la sélection, s'assurer que l'information sur les processus de recrutement et les critères de sélection sont bien transmis aux candidats pour des postes de doctorant.	15. Transparence (Code)	4ème Trimestre 2021	VP Recherche + DRED	Diffusion des procédures aux candidats	FINALISE	Cette action a été annulée et ne sera pas reconduite pour la période 2025-2028. Le processus de recrutement des doctorantes et doctorants n'émane pas de la DRH de Toulouse INP, mais des écoles doctorales et de laboratoires qui s'assurent de fournir les informations pertinentes aux personnes qui candidatent.
29	Post-doctorants : inciter les post-doctorants à participer aux formations inscrites dans le plan de formation de Toulouse INP.	21. Nominations Post-doctorat (Code)	2ème Trimestre de chaque année	DRH + VP Recherche + Dir. de laboratoires	Publication et mise à jour du Plan de Formation sur intranet Information aux directeurs de labo par mail	FINALISE	Les post-doctorants reçoivent les mêmes informations sur l'offre de formation que l'ensemble des personnels de l'établissement de la part du pôle Formation de la DRH. L'enquête auprès des chercheuses et chercheurs de 2024 indique que les répondants sont informés majoritairement par le biais des mails et en moindre mesure via Mercure et la newsletter.
30	Post-doctorants : inclure les post-doctorants dans les formations destinées aux jeunes MCF.	21. Nominations Post-doctorat (Code)	1er Trimestre 2022	VP transformation pédagogique + VP Recherche et dir labos	Mail envoyé aux post-docs sur le planning des formations	FINALISE	Les post-doctorants reçoivent les mêmes informations sur l'offre de formation que l'ensemble des personnels de l'établissement de la part du pôle Formation de la DRH. L'enquête auprès des chercheuses et chercheurs de 2024 indique que les répondants sont informés majoritairement par le biais des mails et en moindre mesure via Mercure et la newsletter.
31	Réflexion sur la mise en service d'un outil collaboratif pour permettre aux EC et IR de collaborer à distance avec des acteurs internationaux (dépôt de documents, agenda, etc.). Actuellement, l'UFTMiP a développé un outil SCOUT qui permet de déposer et échanger des documents au niveau des acteurs de l'UFTMiP.	23. Environnement de la recherche	4ème Trimestre 2022	VP Recherche + VP Num + DSIN	Benchmark présenté en CR ou CoOpeR	NOUVELLE ECHEANCE	Indicateur reformulé : Choix de l'offre de collaboration de l'établissement, déploiement et accompagnement des usagers Nouvelle échéance : 1T 2028 Toulouse INP a proposé un outil collaboratif dans le cadre de la mise en place de la suite PARTAGE. Par ailleurs, les personnels ont exprimé le besoin de disposer d'une suite collaborative permettant de travailler en simultané et en mode projet lors des consultations en amont de l'écriture du SDN. Le programme 3 du SDN (Harmoniser l'environnement de travail et transformer les pratiques de collaboration) prévoit de définir et choisir l'offre de collaboration de l'établissement, la déployer et accompagner les nouveaux usages de la solution.



32	Réflexion à engager sur le droit à la déconnexion.	24. Conditions de travail	3ème Trimestre 2022	VP QVT	Discussion engagée par le Président de Toulouse INP (support de présentation et/ou ordre du jour de réunion CBV)	FINALISE	La Charte sur le Droit à la déconnexion pour Toulouse INP a été adoptée par le CSA en septembre 2024, et a pour objectif d'assurer le respect des temps de repos, de congés et d'arrêt de travail, ainsi que l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des personnels. Elle a été diffusée à l'ensemble du personnel et mis en annexe du Règlement intérieur de l'établissement.
34	Consolider l'accompagnement au concours des personnels contractuels. Renforcer les dispositifs existants. Réflexion pour mutualiser les dispositifs existants au sein de l'UFTMiP sur le volet préparation au concours.	25. Stabilité et continuité d'emploi	1er Trimestre 2023	DRH	Discussions lancées au niveau de l'UFT	FINALISE	A l'occasion de la réorganisation de la DRH, le service Développement RH et Accompagnement des Carrières a créé un Pôle Formation / Recrutement / Concours. Des mails sont envoyés par ce pôle au sujet des sessions de concours et examens professionnels. Les personnels peuvent avoir toutes les informations relatives aux concours dans la rubrique « Recrutement et Concours ».
37	Sur la base du référentiel EC, croiser la répartition hommes/femmes vis-à-vis des missions et intégrer dans le RSU.	27. Équilibre entre les sexes	4ème Trimestre 2022	Commission référentiel + DRH	Indicateurs inclus dans le Bilan Social Annuel	NOUVELLE ECHEANCE	Nouveau responsable de l'action : DRH Nouvelle échéance : 3T 2027
39	Dans la fiche d'évaluation de l'EC, lors des jurys de recrutement, intégrer l'analyse de la mobilité géographique, intersectorielle, interdisciplinaire, transdisciplinaire et virtuelle.	29. Valorisation de la mobilité	4ème Trimestre 2023	VP CFVU	Fiche mise à jour	FINALISE	Dans la fiche de poste accessibles aux personnes souhaitant candidater, on retrouve des éléments liés aux attentes sur l'interdisciplinarité et à la valorisation géographique et virtuelle (appétence pour des outils de pédagogie hybride et innovante). Ces valeurs sont retransmises par les correspondantes recherche et formation de l'établissement qui sont membres des comités de sélection.
40	Proposer un livret d'accueil pour tous les post-doctorants de l'établissement qui fasse une description des possibilités d'accès à l'enseignement, des opportunités d'emploi, etc. (de préférence disponible en français et anglais). Etudier la possibilité de reprendre certains contenus du livret d'accueil des doctorants. (Complémentarité avec la future Charte du post-doctorat). Dans le livret d'accueil doctorat/post-doctorat ou sur le site de l'INP, expliciter la procédure de traitement de gestion des conflits (vers qui les doctorants	30. Accès aux services d'orientation de carrière et 34. Plaintes et recours	4ème Trimestre 2022	Engagement d'une réflexion par la Commission Recherche (CR) pour l'élaboration du document.	Livret d'accueil publié	FINALISE	Toulouse INP a élaboré un livret d'accueil pour l'ensemble de ses personnels qui explique l'organisation de l'établissement, l'offre de services des ressources humaines, l'accès à l'offre de formation, des informations sur la vie quotidienne et la qualité de vie au travail, les outils de travail et les instances de l'établissement. Chaque école a également développé un livret d'accueil spécifique pour ses personnels. En complément, l'ensemble des nouveaux arrivants à Toulouse INP sont conviés à une journée d'accueil des nouveaux personnels organisée lors de la rentrée universitaire afin de leur faire visiter l'ensemble des campus.

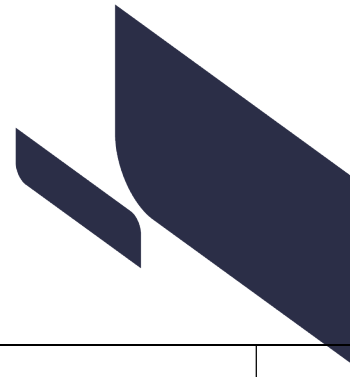


	et post-doctorants peuvent se tourner en cas de conflits avec leur encadrement).						
42	Clarifier le rôle/missions des différentes instances pour faciliter l'orientation des chercheurs (notamment en ce qui concerne les recours et appels: CHSCT, CVST, commission disciplinaire)	34. Plaintes et recours	2ème et 3ème Trimestre 2021	Qualité + SPFI + VP CA + Communication	Information disponible sur intranet	NOUVELLE ECHEANCE	Action reformulée : Afficher le rôle/missions des différentes instances pour faciliter l'orientation des chercheurs Nouveau responsable de l'action : Service communication Nouvelle échéance : 3T 2025
45	Réflexion avec les Correspondants Recherche sur les moyens pour tracer l'antériorité des résultats (sécurisation des données de la Recherche).	36. Relation avec les directeurs de thèse/stage	4ème Trimestre 2023	VP Recherche + Correspondants Recherche + Chercheurs. Présentation en CoOpeR, CR puis Conseil de laboratoire.	Discussion lancée en GT Plan d'action présenté en CoOpeR, en CR et en Conseil de Laboratoire	FINALISE	Il a été décidé de retravailler cette initiative en se concentrant sur l'appui aux chercheurs proposé par le Service Commun de la Documentation dans la gestion des données de la recherche (cf. nouvelle action #52). Par ailleurs, cette action sera complétée par la mise en place de solutions pour disposer de moyens de stockage des données de la recherche prévues dans le Schéma Directeur du Numérique 2024-2027 (Programme 5- Soutenir les activités de la recherche) Cf. action #16.
46	S'assurer que les ED et les doctorants remplissent la fiche individuelle de suivi du doctorat tous les ans sur ADUM.	36. Relation avec les directeurs de thèse/stage	2ème Trimestre de chaque année	VP Recherche	Fiches ADUM mises à jour annuellement	FINALISE	En application de l'arrêté du 25 mai 2016, le comité de suivi individuel évalue dans un entretien avec la doctorante ou doctorant, les conditions de sa formation et les avancées de sa recherche et transmet un rapport de l'entretien à la direction de l'école doctorale, à la doctorante ou doctorant et à la directrice ou directeur de thèse (confirmé par 100% des doctorantes et doctorants ayant répondu à l'enquête de 2024).
47	Généraliser l'idée du parrainage pour les jeunes EC jusqu'à leur titularisation (au minimum 2 ans).	37. Supervision et tâches de gestion et 40. Supervision	4ème Trimestre 2022	Dir. école / Directeur des études (proposition à présenter en CAC)	Proposition présentée en CAC Mécanisme formalisé dans chaque école Mécanisme mentionné dans la procédure de recrutement des EC	NOUVELLE ECHEANCE	Action reformulée : Conduire une enquête auprès des jeunes MCF arrivés depuis trois ans pour identifier les besoins d'accompagnement. Déployer des solutions d'accompagnement pour répondre aux attentes identifiées par l'enquête pour les jeunes EC jusqu'à leur titularisation (au minimum 2 ans). Nouveau responsable de l'action : Service qualité Indicateurs reformulés : Résultats enquête MCF entrants et Plan d'actions Nouvelle échéance : 1T 2026

48	Etudier la possibilité d'inclure, lors du CACFR, un bilan de l'intégration au bout des 2 ans de recrutement (fin de la décharge).	37. Supervision et tâches de gestion	4ème Trimestre 2023	VP Recherche en CACFR	Bilan présenté en CACFR (inclus dans le support de présentation)	FINALISE	Les informations liées aux enseignants-chercheurs ont été présentées lors du bilan chiffré de l'expertise emplois présentée par la DRH dans le CA de novembre 2024. Il a été indiqué que l'un des buts de cette expertise, notamment en ce qui concerne les postes d'Enseignants et enseignants-chercheurs c'est de renforcer l'encadrement dans les filières en tension et résorber le volume d'heures complémentaires pour le volet formation et de renforcer l'activité de recherche et anticiper les départs à la retraite pour le volet recherche.
49	Pour la PEDR, l'établissement met en place un accompagnement pour la relecture des dossiers	37. Supervision et tâches de gestion	1er Trimestre 2022	CaCFR + DRH + VP Recherche	Accompagnement mis en place chaque année (inclus dans le support de présentation de la réunion)	FINALISE	La dernière cohorte pouvant bénéficier de la PEDR date de 2021. La PEDR a été remplacée par la composante C3 du Régime Indemnitare des Personnels Enseignants et Chercheurs (RIPEC) en 2022 avec une double évaluation faite par la CNU et au niveau local. Cette prime individuelle est liée à la qualité des activités et à l'engagement professionnel des agents au regard de l'ensemble des missions définies à l'article L.123-3 du code de l'éducation. Elle doit faire l'objet d'une candidature et est attribuée pour une durée de trois ans à compter du 1er octobre de l'année de la demande. Les demandeurs de cette prime peuvent se rapprocher de leurs pairs autant que de besoin pour des conseils. A ce stade aucune demande d'accompagnement formalisé pour la relecture du dossier n'a été formulée.
51	Mise en place d'un indicateur concernant la consultation des pages (volet Plan de Formation et DyP de l'ENT Planète) à mesurer tous les ans.	39. Accès à la formation à la recherche et au développement continu	3ème Trimestre de chaque année	Communication	Nombre annuel de consultation des pages Plan de Formation et DyP sur intranet	FINALISE	Cette action n'a pas pu être menée à terme en raison de l'évolution de l'intranet de l'établissement en 2022, ainsi que la cyberattaque subie par Toulouse INP en septembre 2022. Il a été décidé que le suivi des indicateurs initialement planifié n'était pas pertinent. L'enquête auprès des chercheurs et chercheuses de l'établissement révèle que 66% des personnes interrogées connaissent les Ingénieurs et Ingénieures pédagogiques de l'établissement. Toulouse INP propose de visibiliser l'offre de services des Ingénieurs et Ingénieures pédagogiques (action #59).
52	Intégration des formations proposées par le SCD dans le plan de formation Toulouse INP de manière systématique (Exemples : plan de gestion des données, identifiants de la recherche)	7. Bonnes pratiques dans le secteur de la recherche	2T 2026	Service Commun de la Documentation	Plan de Formation + bilan annuel pôle Formation DRH	NOUVELLE ACTION	



53	Réfléchir à de nouvelles modalités de communication dans l'établissement pour améliorer son efficacité (mieux cibler la communication par catégories et thèmes : RH, recherche, etc.)	28. Développement de carrière	4T 2027	Service Communication	Plan de communication	NOUVELLE ACTION	
54	Former les personnes en charge des recrutements au sein des laboratoires sur les principes (point de vigilance, processus, procédures) et création d'une boîte à outils "Recruteurs"	12. Recrutement et 10. Non-discrimination	4T 2025	DRH	Mise en place de la boîte à outils	NOUVELLE ACTION	
55	Mise en œuvre des rencontres mutualisées DRIP et DRH avec les gestionnaires des laboratoires dans un objectif de partage de bonnes pratiques et de faire connaître la DRIP et la DRH,	5. Obligations contractuelles et légales et 6. Responsabilité	3T 2026	Direction de la Recherche, de l'Innovation et des Partenariats (DRIP)	Nombre de réunions organisées par an	NOUVELLE ACTION	
56	Formation des membres de comités de sélection aux critères de sélection non discriminants et respectant les principes de déontologie.	12. Recrutement et 14. Sélection (Code)	1T 2026	DRH	Support de présentation (exemples : capsule vidéo, power point, etc.)	NOUVELLE ACTION	
57	Mise à jour et regroupement des rubriques relatives aux moyens de réaliser une mobilité pour les personnels sur Mercure (pages RI et Recherche), modification de la rubrique ("je participe à une mobilité") avec renvoi vers rubriques pertinentes.	18. Reconnaissance de l'expérience de mobilité (Code)	2T 2025	Service Communication	Rubriques Mercure mises à jour	NOUVELLE ACTION	
58	En termes de prévention : évolution de la Cellule d'écoute et simplification des démarches (signalement, écoute et traitement)	34. Plaintes et recours	4T 2025	Conseiller prévention	Rubrique Mercure	NOUVELLE ACTION	
59	Rendre visible l'offre de services des Ingénieures et Ingénieurs Pédagogiques	39. Accès à la formation à la recherche et au développement continu	4T 2026	Coordinatrice Ingénierie Pédagogique	Feuille de route de la Coordinatrice IP	NOUVELLE ACTION	
60	Renforcer la sécurité du SI dans le cadre de la mise en œuvre du Schéma Directeur du Numérique : sécuriser l'accès à des ressources sensibles (telles que des serveurs ou services)	7. Bonnes pratiques dans le secteur de la recherche	2T 2027	DSIN	Déploiement une solution de sécurité de type Bastion (Wallix)	NOUVELLE ACTION	



	en limitant strictement l'accès depuis des sources externes.						
61	Elaboration d'une feuille de route sur la Science Ouverte à Toulouse INP	7. Bonnes pratiques dans le secteur de la recherche	3T 2025	Chargé de mission Science Ouverte	Feuille de route Science Ouverte travaillée avec le SCD et présentée en CR	NOUVELLE ACTION	
62	Harmoniser/avoir un cadre général sur les contrats de post-doctorat) : établir des contrats "postdoctorants" permettant de faciliter leur suivi.	26. Financement et salaires	1T 2027	DRH	Trame contrat post-doctoral SIHAM	NOUVELLE ACTION	



Commentaires sur la mise en œuvre du recrutement ouvert transparent et basé sur le mérite (OTM-R)

Les principes OTM-R ont été intégrés dans le fonctionnement des ressources humaines de l'établissement. La DRH a lancé plusieurs chantiers dans le cadre d'une démarche qualité, notamment la publication d'une procédure de recrutement et de renouvellement de contrat de l'établissement mise à jour en janvier 2024.

Les offres d'emplois sont publiées afin de garantir la plus grande participation. La diffusion se fait par différents canaux : portail nationaux, européens, réseaux sociaux, réseaux professionnels.

Toulouse INP est garante du respect de la diversité et de l'inclusion dans son processus de recrutement, en considérant les candidates et candidats qualifiés indépendamment de leur origine, de leur genre, de leur âge, de leur statut social, de leur orientation sexuelle, de leur situation familiale, de leur handicap, de leur appartenance ethnique ou de tout autre facteur discriminatoire.

En ce sens, le CSA de novembre 2024 a voté favorable la mise à jour des lignes directrices de gestion concernant la mobilité des personnels enseignants, enseignants-chercheurs et BIATSS.

4. PROCESSUS DE MISE EN OEUVRE

Aperçu général du processus de mise en œuvre

Entre 2021 et 2023, la mise en œuvre des actions planifiées a accusé du retard en raison de la priorisation de la gestion de la crise COVID, du lancement des chantiers de transformation et autres actions impactant les personnels (RIPEC, RIFSEEP), mais surtout de la réflexion conduite autour de la transformation de l'établissement en Centrale Toulouse Institut, qui a mobilisé fortement la gouvernance de l'établissement et ses personnels.

Par ailleurs, Toulouse INP a subi une cyberattaque en septembre 2022, ce qui a fortement impacté le fonctionnement de l'établissement et ses personnels jusqu'en janvier 2023.

Le changement de gouvernance en 2024 a été l'occasion de dynamiser le projet HRS4R, en faisant une mise à jour de sa comitologie et un bilan des 51 actions planifiées pour la période 2019-2024.

Modalités de préparation de l'audit de renouvellement

L'audit de renouvellement a été préparé par le groupe de travail restreint HRS4R, qui a

- élaboré des rapports annuels d'avancement soumis à la gouvernance,
- fait le suivi des indicateurs et identifié les sources de vérification,
- fait le suivi des actions avec ses porteurs dans l'outil interne,
- présenté les différentes étapes de la démarche aux membres des gouvernances successives, au conseil d'administration et autres instances de l'établissement.

Implication de la communauté de recherche et des principales parties prenantes dans le processus de mise en œuvre

En plus des réunions de présentation indiquées ci-haut, la nouvelle équipe de gouvernance de Toulouse INP avec l'appui du groupe de travail restreint HRS4R a conduit une enquête s'adressant aux doctorantes, doctorants, post-doctorantes, post-doctorants, ATER, ingénieures et ingénieurs de recherche, MCF, CR, PR et DR entre le 22 octobre et le 4 novembre 2024. L'objectif était de faire une analyse approfondie de nos pratiques et identifier de nouvelles priorités qui pourront figurer dans le plan d'actions 2025-2030.

Nous avons obtenu au final 188 réponses exploitables dont 74% de personnes employés par Toulouse INP. Toutes les catégories ciblées sont représentées, ainsi que tous les laboratoires et écoles doctorales.

En synthèse, l'enquête met en évidence les points suivants :

- connaissance des instances de Toulouse INP mais méconnaissance des référents (ex. : RIS, laïcité, déontologie) ou encore de certains comités (ex. : espace d'écoute, comité d'éthique).
- informations connues sur les possibilités de financements internes et externes des projets de recherche mais peu font appel à la DRIP
- très bonne connaissance et utilisation de HAL
- peu de personnels ayant suivi des formations sur HAL ou encore la Propriété intellectuelle
- méconnaissance des services proposés par le SCD sur la gestion des données
- le plan égalité femmes/hommes n'est connu que par la moitié des personnes interrogées de même que la Charte sur le droit à la déconnexion
- les procédures de recrutement sont bien connues et les processus en place garantissent une égalité de traitement
- les fiches de postes publiées sont claires mais les personnes interrogées ne connaissent par le portail EURAXESS
- un manque de formation des présidents des comités de recrutement et un manque de formation des personnes qui sont dans les jurys de recrutement
- les pôles "Mobilité carrières" et "Formation, recrutement, concours" de la DRH ne sont pas connus des répondants
- les opportunités d'emploi au sein de Toulouse INP ne sont pas connues
- pas d'entretiens de carrière sur 23/24 pour une grande majorité de MCF, CR, PR et DR, en revanche des entretiens professionnels pour les IR, post-doc et IR et un comité de suivi de thèse pour tous les doctorants
- les doctorants et post-doc. sont reconnus comme des chercheurs à part entière et bénéficient d'un mentorat des chercheurs expérimentés
- très bonne connaissance de l'assistante sociale
- la moitié des doctorants ne savent pas que Toulouse INP subventionne une partie du coût des repas au CROUS ou au CNRS
- les doctorants ne savent pas qu'ils peuvent solliciter l'espace d'écoute
- la section disciplinaire comme les procédures de recours ne sont pas connues
- les répondants indiquent que Toulouse INP a mis en place des actions en faveur du développement professionnel pourtant le plan de formation de Toulouse INP n'est pas suffisamment connu et peu de répondants ont assisté à des formations proposées par Toulouse INP
- les informations sur l'offre de formation arrivent majoritairement par mail et directement par les tutelles
- les ingénieurs pédagogiques sont clairement identifiés par les MCF et les PR
- les mesures de sécurité en place dans la structure sont connues ainsi que les Assistants de Prévention
- la moitié ne connaissent pas les pratiques de sauvegarde informatique de leurs structures
- la majorité des répondants ont accès à une newsletter et les informations contenues sont utiles
- Planete est mieux connu que Mercure et son utilisation est journalière pour une grande partie des MCF, PR et doctorants.

Comité de mise en œuvre et/ou de pilotage assurant le suivi régulier des avancées

La comitologie du projet HRS4R a été revue avec la nouvelle gouvernance en septembre 2024, afin d'identifier les personnes pouvant participer directement à la mise en œuvre et au suivi des actions :

- Porteur politique du projet : Vice-Président de la Recherche. Son rôle est de s'assurer de la cohérence du nouveau plan d'actions HRS4R avec la stratégie de Toulouse INP et de porter le projet devant les instances de Toulouse INP.
- Le Comité de Pilotage HRS4R est composé des membres du Bureau de la Présidente (vice-présidents statutaires, directeurs des écoles, Directeur Général des Services et DRH). Son rôle est de valider les actions mises en œuvre, afin de s'assurer que celles-ci sont en ligne avec la stratégie de Toulouse INP.

Par ailleurs, les actions HRS4R sont également présentées en Conseil d'Administration ou en Comité Opérationnel de la Recherche pour information aux élus.

Alignement des politiques organisationnelles avec le label HRS4R

Depuis 2019, les actions issues du label HRS4R sont en cohérence avec les grandes initiatives de l'établissement en matière de ressources humaines, à savoir le plan égalité femmes-hommes, la démarche ISO 9001 des écoles et laboratoires, le Contrat d'Objectifs, de Moyens et de Performance (COMP) pour la période 2025-2027 et les Schémas Directeurs de l'établissement (Schéma du Handicap, Schéma Directeur du Numérique, Schéma DDRS et Schéma Pluriannuel de Stratégie Immobilière).

Mise en œuvre des actions

Le Groupe de travail restreint HRS4R (VP Recherche, VP CA, Service Qualité/Pilotage, DRH, DRIP, Communication) assure le suivi de l'implémentation des actions, centralise et élabore les documents demandés dans le cadre des audits internes et des demandes de renouvellement, et élabore des rapports annuels d'avancement.

Suivi de la mise en œuvre des actions

Le groupe de travail organise des réunions ponctuelles avec les porteurs des actions afin de faire des points d'avancement sur la mise en œuvre des actions.

Suivi des indicateurs

L'outil de suivi des actions mis en place dès la labellisation est mis à jour régulièrement par le service Qualité et Pilotage, et les avancées sont présentées non seulement au comité de pilotage mais également en conseils et commissions.

Préparation de l'évaluation externe

L'audit de renouvellement sera coordonné par le Groupe de travail restreint HRS4R, sous le contrôle du Comité de Pilotage. La méthodologie de travail a été proposée par le groupe de travail, en accord avec les lignes directrices du label HRS4R. Cette méthodologie veille à ce que les chercheurs et chercheuses de l'établissement soient activement impliqués, ainsi que les services en support aux activités de recherche. Tous les personnels de l'établissement ont été informés de la méthodologie, du calendrier et du nouveau plan d'action. Tous les documents sont en ligne sur l'Intranet de l'établissement. Un formulaire de contact permet également à tous les personnels de poser des questions ou faire des suggestions auprès du service Qualité et Pilotage.