



## INTRODUCTION

En décembre 2017, Toulouse INP a adhéré aux Principes de la Charte européenne du chercheur et du Code de conduite pour le Recrutement des Chercheurs. Ainsi, l'établissement s'est engagé à travers cette lettre à mettre en œuvre une Stratégie de gestion des Ressources Humaines pour les Chercheurs (HRS4R - Human Resources Strategy for Researchers). Les principes de la Charte spécifient les rôles, les responsabilités et les droits des chercheurs ainsi que des employeurs et/ou des bailleurs de fonds. Le Code est un ensemble de principes et d'exigences générales qui devraient être suivis par les employeurs et/ou les bailleurs de fonds lors de la nomination ou du recrutement de chercheurs. Ces principes et conditions de base garantissent ainsi des processus de recrutement ouverts, transparents et basés sur le mérite (OTM-R - *Open Transparent and Merit-based Recruitment*).

L'objectif pour Toulouse INP est de mieux anticiper et de mieux satisfaire les besoins exprimés par les écoles, les laboratoires de recherche et l'ensemble des composantes, dans le cadre d'une politique d'établissement claire et transparente, et dans les limites des leurs moyens. Il s'agit aussi d'améliorer la qualité du recrutement. Le but est également d'accroître la notoriété et l'attractivité de l'établissement auprès des jeunes chercheurs comme des scientifiques confirmés, au niveau national et international.

Toulouse INP témoigne ainsi ouvertement de son engagement à agir d'une manière responsable et respectable, et à fournir des conditions équitables aux chercheurs, dans l'intention manifeste de contribuer à l'avancement de l'Espace Européen de la recherche (E.E.R.).

En juin 2019, Toulouse INP s'est vu attribuer le label HRS4R par la Commission Européenne. Ce label est l'occasion de souligner la place qu'occupe Toulouse INP dans l'espace européen de la recherche et son engagement pour améliorer son attractivité auprès de la communauté scientifique du monde entier.

La Stratégie des ressources humaines pour la recherche fait partie intégrale de la politique générale de l'établissement. Les axes stratégiques de développement de Toulouse INP pour la période 2021-2025 indiquent que l'établissement continuera à **soutenir directement l'activité de recherche** de ses chercheurs, **promouvoir une activité de recherche diversifiée et reconnue**, en soutenant humainement, techniquement et financièrement ses personnels. Par ailleurs, des efforts seront entrepris pour **faciliter les mobilités entrantes et sortantes**, renforcer **l'aide aux montages de projets** européens, et favoriser les **actions de diffusion et de vulgarisation** de nos résultats scientifiques. Enfin, Toulouse INP entend continuer à **favoriser le développement des carrières des personnels** en les accompagnant dans tous leurs investissements pour l'établissement, en les encourageant à se former et à être mobile, en les impliquant dans ses instances et en amplifiant les mesures d'appui à l'équité, à la diversité et à l'inclusion.

La mise en œuvre de la stratégie de ressources humaines de Toulouse INP pour les chercheurs se décline en un certain nombre d'actions formulées dans le cadre du Label HRS4R obtenu par Toulouse INP en juin 2019, et dont le plan d'actions est publié sur le site Internet de Toulouse INP en version bilingue.



## I. RAPPEL DES PRINCIPES ISSUS DE LA CHARTE ET DU CODE EN LIEN AVEC UN RECRUTEMENT OTM-R

### **Recrutement**

« Les employeurs et/ou bailleurs de fonds devraient établir des procédures de recrutement ouvertes, efficaces, transparentes, favorables, comparables à l'échelle internationale, et adaptées aux types de postes publiés. Les annonces devraient donner une description étendue des connaissances et compétences requises, et ne devraient pas être spécialisées au point de décourager les candidats recevables. Les employeurs devraient inclure une description des conditions de travail et des droits, y compris les perspectives de développement de carrière. En outre, le délai séparant la publication de l'offre d'emploi ou de l'appel de candidatures et la date limite de réponse doit être réaliste ».

### **Sélection**

« Les comités de sélection devraient rassembler des expertises et des compétences diverses, refléter un équilibre adéquat entre hommes et femmes et, si nécessaire et possible, inclure des membres issus de différents secteurs (public et privé) et disciplines, provenant notamment d'autres pays, et possédant l'expérience appropriée pour évaluer le candidat. Dans la mesure du possible, un large éventail de pratiques de sélection devrait être utilisé, telles que l'évaluation par des experts externes et les entretiens en tête-à-tête. Les membres des comités de sélection devraient être convenablement formés ».

### **Transparence**

« Les candidats devraient être informés, avant la sélection, du processus de recrutement et des critères de sélection, du nombre de postes disponibles et des perspectives de développement de carrière. A l'issue du processus de sélection, ils devraient également être informés des points forts et des points faibles de leur candidature ».

### **Jugement du mérite**

« Le processus de sélection devrait prendre en considération la totalité de l'expérience acquise par les candidats. Tout en se concentrant sur leur potentiel global en tant que chercheurs, il doit aussi prendre en compte leur créativité et leur degré d'indépendance. Cela signifie que le mérite devrait être jugé tant sur le plan qualitatif que sur le plan quantitatif, en mettant l'accent sur les résultats remarquables obtenus dans un parcours professionnel diversifié et pas uniquement sur le nombre de publications. En conséquence, l'importance des indicateurs bibliométriques devrait être correctement pondérée au sein d'un éventail plus large de critères d'évaluation, tels que l'enseignement, la supervision, le travail d'équipe, le transfert de connaissances, la gestion de la recherche, l'innovation et les activités de sensibilisation du public. Pour les candidats issus du secteur industriel, une attention particulière devrait être accordée à toute contribution à des brevets, activités de développement ou inventions ».



## II. ACTIONS MENÉES PAR TOULOUSE INP

La Politique de recherche portée par Toulouse INP s'efforce de garantir un cadre propice au rayonnement de l'établissement, du recrutement des personnels aux services de soutien, en passant par le financement d'actions clés.

Afin d'attirer les chercheurs extérieurs, Toulouse INP propose de bonnes **conditions de recherche** pour les nouveaux recrutés, telles que les décharges horaires d'enseignement (50% en 1ère année de service puis 25% en 2ème année) ou le dispositif de Soutien à la Mobilité Internationale (SMI) propre à l'INP, qui permet de prendre en charge une partie du financement d'une mobilité sortante afin d'accompagner des projets de recherche.

La politique de gestion du patrimoine de l'INP offre également de bonnes **conditions de travail pour les chercheurs**, notamment à travers la mise à disposition d'infrastructure, locaux et équipements. L'objectif de Toulouse INP est de proposer un campus durable et un cadre de vie de qualité à tous les personnels et usagers à travers la sécurité des bâtiments et des postes de travail, la sûreté, la maîtrise des coûts énergétiques, l'accessibilité aux personnes en situation de handicap, et l'adaptation aux besoins en matière de pédagogie active.

L'Observatoire de la Qualité de Vie au Travail (qui remplace la Cellule Bien vivre à l'INP) et la nouvelle Vice-Présidente Qualité de Vie au Travail ont pour objectif d'établir une interface avec la gouvernance dans l'ambition continue d'améliorer la **qualité de vie sur les campus universitaires de Toulouse INP**. Les thématiques abordées sont : Développement durable, Égalité Femme-Homme, Égalité des chances, respect de la Laïcité, Handicap, Bien-être au travail, Lutte contre les conduites à risques, Promotion des valeurs de l'INP, Amélioration de la vie étudiante, etc.

Par ailleurs, la **politique de gestion des personnels non titulaires** s'appuie sur des principes de transparence et d'équité : règles communes à tous les agents non titulaires sur les recrutements et les durées de contrat, publication de tous les postes en interne. A l'instar de tout autre emploi, les emplois contractuels à Toulouse INP sont encadrés par la législation française.

### 1. **Le recrutement ouvert : la publication des offres de poste**

Les offres de poste sont publiées par la direction des Ressources Humaines, à l'exception de certains postes publiés directement par les Unités de Recherche adossées à Toulouse INP tels que les offres de post-doctorat.

**Toulouse INP a recours aux outils externes d'e-recrutement suivants :**

- Place de l'Emploi Public (PEP) pour la publication des offres d'Ingénieur de Recherche (IR titulaire ou contractuel) :

<https://www.place-emploi-public.gouv.fr/>

- GALAXIE : outil pour la publication des offres pour les Enseignant-Chercheur (EC) et Attaché Temporaire d'Enseignement et de Recherche (ATER) :

<https://www.galaxie.enseignementsup-recherche.gouv.fr/ensup/candidats.html>

- RECRUTEMENT-ATER : application pour le dépôt des candidatures des postes d'ATER :

<https://recrutement-ater.inp-toulouse.fr>



## Les outils internes d'e-recrutement sont les suivants :

- Sites internet des Ecoles Doctorales pour la publication des sujets de recherche ;
- Sites internet des laboratoires pour la publication des offres de sujets de recherche pour doctorats et post-doctorats ;
- Sites Internet et Intranet de Toulouse INP, de Toulouse INP-ENSAT, Toulouse INP-ENSEEIH et Toulouse INP-ENSIACET pour la publication des offres de poste (contractuel ou titulaire) et le lien vers les plateformes externes de recrutement.

## 2. Le recrutement transparent : la publication des procédures de recrutement

Dans le cadre de l'obtention du label HRS4R, Toulouse INP publiera sur ses sites Internet les procédures de recrutement des chercheurs afin de permettre aux candidats internes et externes de comprendre les étapes du recrutement. Ces procédures sont complétées par les indications sur les démarches à suivre dans le cadre de chaque recrutement (explications pour candidater dans le cadre d'une campagne d'emploi ou démarches à suivre pour candidater à une offre de poste de contractuel).

## 3. Le recrutement basé sur le mérite : les critères de sélection des candidats

La sélection dans le cadre du recrutement des **enseignants-chercheurs** est très fortement encadrée par la législation française ainsi que par les textes réglementaires de l'établissement.

La constitution des **comités de sélection** est définie par la loi française et rappelée dans la procédure de recrutement des enseignants-chercheurs. En effet, les comités de sélection doivent être composés par 50% de membres extérieurs, et inclure a minima 40% de personnes de chaque sexe, ainsi qu'au moins 50% de 'spécialistes' (tel que définis par les sections CNU). La composition des comités est rendue publique sur le site GALAXIE et sur le site Internet de Toulouse INP.

Dans le processus de recrutement à Toulouse INP, le comité de sélection arrête, par un avis motivé unique portant sur l'ensemble des candidatures reçues par l'établissement, la liste de classement des candidats qu'il retient par ordre préférentiel. En outre il émet un avis motivé sur chaque candidature. Le comité de sélection se prononce à la majorité des voix des membres présents. En cas de partage des voix, le président a voix prépondérante.

Les pratiques en termes de recrutement de **doctorants** et **post-doctorants** sont encadrées par la loi française, mais n'exigent pas d'avoir recours à un comité de sélection. En effet, la composition d'un comité de sélection pour ces deux typologies de poste dépend des pratiques des laboratoires et écoles doctorales. Néanmoins, lors de la phase de publication des offres, les structures en charge du recrutement s'assurent que les démarches, les étapes à suivre, ainsi que les modalités de soumission de candidatures et de sélections des candidats soient claires.

## III. CALENDRIER

Le Comité de pilotage (COFIL) HRS4R est le garant de la mise en œuvre des actions qui y sont inscrites. Il se réunit au moins une fois par an à cette fin et sera le pilote de l'auto-évaluation en juin 2021 qui devra être transmise à la Commission Européenne.

Une évaluation du dispositif par des évaluateurs mandatés par la Commission européenne est également prévue en 2024.