

Le Président-directeur général

Paris, le 5 mai 2016

Chèr(e)s Collègues

La Charte européenne et le Code de conduite pour le recrutement du chercheur (Charte et Code) comportent un ensemble de principes généraux et de conditions de base qui spécifie les rôles, responsabilités et prérogatives des chercheurs et des employeurs. Pour soutenir les institutions qui souhaitent mettre en œuvre cette charte et ce code de conduite, la Commission Européenne a mis en place un outil : la stratégie ressources humaines pour les chercheurs.

La Direction générale de l'Inserm a donné son accord pour s'engager dans cette « Stratégie ressources humaines pour les chercheurs (HRS4R) ».

L'objectif de cette Stratégie est de présenter des améliorations au niveau des ressources humaines afin d'obtenir un logo européen, d'augmenter l'attractivité des institutions et de développer l'espace européen de la recherche. Les chercheurs sont en effet assurés de trouver un environnement de travail stimulant qui favorisera leur carrière.

Les principes généraux de la Charte européenne impliquent notamment de reconnaître comme professionnels les doctorants et les post-doctorants, de veiller à créer l'environnement de recherche et de formation à la recherche le plus stimulant et d'élaborer une stratégie de développement de carrière à toutes les étapes du parcours professionnel des chercheurs, qu'ils soient statutaires ou contractuels.

Pour mener à bien ce projet, l'Inserm est devenu membre de la 2ème cohorte européenne « Human Resources Strategy Group ».

La stratégie adoptée est la suivante :

- Effectuer une analyse fine des convergences et des écarts existant entre les attendus de la Charte européenne (40 points) et les pratiques de l'Inserm
- Définir les axes de progrès pour les années à venir, leurs priorités et en planifier la réalisation, les publier sur le site institutionnel et soumettre le plan d'action à la Commission européenne
- Obtenir la reconnaissance officielle de la Commission européenne
- Mettre en œuvre la stratégie RH dans l'Institut et définir des indicateurs de suivi
- Mettre en place un comité de suivi, composé de représentants des départements impliqués dans la stratégie, d'Instituts thématiques et de chercheurs. Ce comité sera chargé d'examiner périodiquement les progrès de la mise en place du plan d'action
- Réaliser une auto-évaluation au bout de deux ans

Une évaluation externe sera réalisée à l'échéance de quatre ans. L'organisme devra rédiger un rapport montrant les progrès accomplis vers les objectifs de sa stratégie ressources humaines pour les chercheurs et de sa conformité avec les principes de la Charte et Code.

Le rapport sera évalué sur la cohérence entre la stratégie des ressources humaines et les actions menées soit par un panel d'examineurs externes soit par le biais des mécanismes nationaux d'assurance de la qualité, tels que les agences d'évaluation nationales.

Ci-joint la proposition de plan d'action avec les cinq axes prioritaires qui a été soumise à la Commission Européenne.

  
Pr. Yves LEVY  
Président-directeur général