



LA STRATEGIE RESSOURCES HUMAINES POUR LES CHERCHEURS
INTEGRANT LA CHARTE EUROPEENNE DU CHERCHEUR ET LE CODE DE CONDUITE
POUR LE RECRUTEMENT DES CHERCHEURS

PLAN D'ACTION

Mai 2016

1. L'Inserm : au cœur des sciences de la vie et de la santé

Créé en 1964, l'Institut national de la santé et de la recherche médicale (Inserm) est un établissement public à caractère scientifique et technologique, placé sous la double tutelle du Ministère de la Santé et du Ministère de la Recherche.

Les 318 unités de recherche de l'Institut sont localisées partout en France. La plupart d'entre elles sont établies dans des universités, des hôpitaux ou des organisations de recherche. Cette organisation implique alors une double gestion : régionale et nationale.

Etant le seul organisme public de recherche français entièrement dédié à la santé humaine, l'Inserm s'est vu confié en 2008 la responsabilité d'assurer la coordination stratégique, scientifique et opérationnelle de la recherche biomédicale. Ce rôle central de coordinateur lui revient naturellement par la qualité scientifique de ses équipes mais également par sa capacité à assurer une recherche translationnelle, du laboratoire au lit du patient.

Cette mission de coordination a conduit à la création d'une alliance inter-organismes « Aviesan » dédiée aux sciences de la vie et de la santé et de 9 instituts thématiques (IT) associés à l'Inserm. Les rôles des Instituts sont principalement de coordonner l'analyse stratégique, la programmation scientifique et la mise en œuvre opérationnelle de la recherche en sciences de la vie et de la santé en France.

En décembre 2014, 12992 chercheurs étaient présents dans les formations Inserm :

- Statutaires publics Inserm : 17%
- Statutaires autres institutions : 42%
- CDD Inserm : 7%
- Autres CDD : 7%
- Doctorants (très peu sont payés par l'Inserm) : 27%

Les principaux objectifs de l'Institut sont :

- Promouvoir créativité et excellence
- Affirmer une responsabilité sociale
- Contribuer au renforcement de la recherche et des formations universitaires
- Donner un nouvel essor à la recherche translationnelle et clinique
- Etablir des partenariats stratégiques avec l'industrie
- Jouer un rôle moteur dans la construction de l'Espace européen de la recherche : l'Inserm gère dans la cadre du 7^{ème} PCRD 59 lauréats ERC et 116 lauréats Actions Marie Curie
- Contribuer au rayonnement international et à l'attractivité
- Assurer cohérence et efficacité des actions dans le cadre de l'Alliance nationale pour les sciences de la vie et de la santé (Aviesan)

2. Contexte : Participation au processus “Stratégie Ressources Humaines pour les Chercheurs” (HRS4R)

Depuis des années, l’Inserm a développé des centres de recherche internationaux compétitifs afin d’attirer d’excellents chercheurs, docteurs et étudiants. En 2006, l’Inserm a signé la « Déclaration d’engagement aux principes de la Charte européenne du chercheur et le Code de conduite pour le recrutement des chercheurs ».

Afin d’aller plus loin, en 2011, la Direction générale de l’Inserm a décidé de s’engager dans la seconde cohorte du Groupe stratégique Ressources Humaines de la Commission européenne afin d’obtenir le logo « HR Excellence in Research ».

Le 31 mars de la même année, le gouvernement français a signé un Protocole d’accord visant la sécurisation des parcours professionnels des agents contractuels de la fonction publique afin d’améliorer les droits individuels et collectifs des agents contractuels et leurs conditions d’emploi.

En 2013, l’Institut a établi une « Charte pour le recrutement et le suivi des personnels contractuels (CDD) de l’Inserm » dont les principes sont très proches de ceux exprimés par la Commission européenne. Elle a été élaborée en concertation avec les organisations syndicales. Elle fixe un cadre et des principes de référence visant à mieux impliquer et responsabiliser les managers dans la gestion du parcours professionnel de leurs personnels : un appui systématique des pôles ressources humaines, un affichage clair des conditions et des critères de recrutement, un rappel des principes définissant la politique de rémunération, un suivi renforcé pendant le contrat... sont autant de priorités soulignées par cette charte.

Tout récemment, l’Inserm a signé la « Charte de déontologie des métiers de la recherche ». Cette charte constitue une déclinaison nationale des principaux textes internationaux dans ce domaine : la Charte européenne du chercheur (2005) ; the Singapore statement on research integrity (2010) ; the European code of conduct for research integrity (ESF-ALLEA, 2011).

Les textes relatifs à la réglementation ressources humaines sont consultables sur le site RH de l’Inserm et accessibles à tous publics.

De plus, pour mieux accompagner les chercheurs contractuels et statutaires tout au long de leur carrière, le réseau de la formation continue recueille les besoins de formation de chaque agent et de chaque équipe et construit avec eux des réponses adaptées (formations collectives, formation individuelle...).

L’Inserm est depuis de longue date impliqué dans la construction de l’espace Européen de la Recherche. L’Institut est le premier coordinateur européen et le premier partenaire européen de projets collaboratifs Santé dans le cadre du 7ème PCRD. L’Inserm est également l’une des premières institutions de recherche européennes à accueillir des lauréats ERC (Panels Life Sciences).

La position européenne de l’Inserm va être maintenue, voire améliorée, lors du programme cadre européen Horizon 2020.

Pour ce faire, l’Inserm poursuit ses actions d’information et de formation à destination de ses équipes scientifiques et administratives des différents instruments d’Horizon 2020.

3. L'approche

La première étape a été d'analyser les différentes règles et pratiques mises en place au sein de l'Institut relatives aux principes de la Charte et du Code.

- Au départ, des discussions ont été organisées en collaboration avec un groupe de travail inter-organismes impliquant le CNRS, l'INRA et l'Inserm.
- Puis, différents départements du Siège ont finalisé le « Gap Analysis » en sous-groupes afin de mettre en avant les améliorations qui pouvaient être effectuées.

Ces départements sont :

- Département de l'Evaluation et du Suivi des Programmes
- Délégation à l'Intégrité Scientifique
- Département de l'Information Scientifique et de la Communication
- Département des Partenariats et des Relations Extérieures
- Département des Ressources Humaines

Les personnes du DRH impliquées sont en charge :

- de l'égalité des genres
 - de la formation continue et du développement professionnel
 - de la politique sociale
 - de la santé et la sécurité au travail
 - du suivi des chercheurs
 - du suivi des contrats à durée déterminée
 - de la réglementation des personnels
- Des groupes de travail et des entretiens individuels avec les chercheurs ont été organisés.
 - Les propositions d'améliorations ont été discutées avec la Direction générale.

4. Plan d'action

Les actions envisagées s'inscrivent dans les orientations stratégiques de l'Inserm. Plusieurs axes ont été privilégiés afin d'améliorer en particulier les actions mises en place récemment :

- Le recrutement des CDD

- La « Charte pour le recrutement et le suivi des personnels contractuels (CDD) à l'Inserm », signée en avril 2013, est appliquée. Elle implique la mise en œuvre de procédures et d'outils pour l'accompagnement des jeunes chercheurs. Nous venons de mettre en place la publication automatique des offres de recrutement sur Euraxess via une plateforme d'échange Inserm.
- Des journées nationales et régionales sont organisées pour informer et conseiller les post-doctorants sur les perspectives professionnelles qui leur sont offertes dans les secteurs académiques et privés.

- Le développement de carrière et l'évaluation des chercheurs

- Les chercheurs peuvent être recrutés sur des postes permanents par le biais de concours. Pour ces chercheurs, il est nécessaire d'améliorer l'accompagnement dans leur carrière.
- Une sensibilisation des commissions d'évaluation a été mise en place sur les thématiques ayant trait aux questions de mobilité. Les pairs considèrent la mobilité intersectorielle et interdisciplinaire comme un atout lorsqu'elle est portée par un objectif scientifique.

- Les conditions de travail

- L'Inserm est très attaché au bien-être de ses agents et à la prévention des risques psychosociaux.

- L'égalité des genres

- A l'Inserm, on observe le même plafond de verre que dans les entreprises. L'accès aux postes à responsabilité reste difficile pour les femmes. De fait, il apparaît entre autres une autocensure de la part des femmes pour postuler à des promotions et aux programmes d'excellences ; d'où la nécessité d'actions de sensibilisation et d'incitation.
- Des indicateurs sur la parité ont été mis en place et l'Institut est attentif au respect de la parité femmes/hommes dans tous les comités de sélection.

- Un certain nombre de mesures ont été prises comme, par exemple, l'allongement de la période d'éligibilité pour maternité ou congé de paternité et/ou service militaire pour les candidats à l'appel d'offres du programme d'excellence ATIP-Avenir ou encore, l'incitation à se présenter aux appels d'offres des programmes d'excellence et la mise en place de visio-conférences pour les femmes enceintes.
- **La non-discrimination/le handicap**
 - L'Inserm, fermement engagé dans une politique handicap attentive aux conditions de travail, souhaite développer le recrutement de chercheurs handicapés, ce qui implique une sensibilisation de l'ensemble des acteurs participant au recrutement
 - La conclusion d'une convention pluriannuelle avec le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique va permettre de conforter la démarche de l'Inserm pour l'insertion des personnes handicapées par la conduite de nouvelles actions à venir.

Abréviations utilisées

- CSS : Commissions scientifiques spécialisées
- DESP : Département de l'Evaluation et du Suivi des Programmes
- DIS : Délégation à l'Intégrité Scientifique
- DISC : Département de l'Information Scientifique et de la Communication
- DPRE : Département des Partenariats et des Relations Extérieures
- IT : Instituts thématiques
- RH : Ressources Humaines

5. Actions à mettre en œuvre

Objectifs	Comment ?		Quand ?	Qui ?
1. Recrutement	1.1.	Augmenter la diffusion des offres d'emploi et la transparence des recrutements des CDD et des statutaires au niveau national et international (publication systématique des offres sur différents sites : plateforme d'échanges de l'Inserm, Euraxess, ambassades, information multilingue sur les modalités de recrutement, diffusion de la liste des laboratoires Inserm et de leurs directeurs, etc.).	2016	RH, DISC, DPRE
	1.2	<p>Améliorer les conditions d'accueil des chercheurs effectuant une mobilité de l'étranger vers la France</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Permettre aux chercheurs de disposer d'un meilleur soutien dans les démarches administratives liées à leur mobilité (livret d'accueil et documents administratifs traduits en anglais, aide à l'obtention de visa, réseau de correspondants "mobilité", etc.) b. Faciliter l'accès des chercheurs au logement c. Améliorer l'accès des chercheurs à des formations de français d. Améliorer la sensibilisation des DU aux obligations liées à l'accueil de chercheurs 	2017-2018	RH, DPRE
	1.3.	Mettre en place un groupe de réflexion sur les actions à mener pour le devenir professionnel des jeunes chercheurs au terme des contrats à l'Inserm.	2017	RH, Encadrants, Post-docs

2. Développement de carrière & Evaluation des chercheurs	2.1.	<p>Informers les chercheurs sur le développement de leur carrière</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Améliorer et réorganiser le site dédié à l'évaluation des chercheurs et des structures (site EVA) b. Améliorer et réorganiser le site qui fournit les informations et outils RH nécessaires au développement de carrière (site RH) 	2017 2017	RH, DESP, Chercheurs
	2.2.	<p>Renforcer le dispositif de suivi et optimiser l'évaluation des chercheurs tout au long de leur parcours professionnel :</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Mettre en place un observatoire des métiers et des compétences et déterminer les besoins de l'Institut afin de mieux orienter les chercheurs b. Mettre en place des entretiens RH à des moments clés de la carrière c. Accompagner les chercheurs en fin de carrière (transferts de connaissance, tutorat, etc.) d. Diminuer la fréquence de l'évaluation et examiner chaque dossier plus en profondeur et en phase avec l'évaluation de la structure d'accueil pour aider au mieux les chercheurs 	En cours 2017 2017 2017	DESP, RH, CSS, IT RH RH DESP, RH, CSS, IT
	2.3.	<p>Valoriser l'expérience à l'international dans les carrières scientifiques :</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Offrir aux chercheurs les outils nécessaires au développement de collaborations internationales de recherche (guide d'information, support linguistique, réseau de correspondants "mobilité", etc.) b. Donner un rôle « d'Ambassadeurs Inserm » aux chercheurs statutaires Inserm exerçant à l'étranger 	2017-2018	DESP, DPRE, RH, CSS, IT
	2.4.	<p>Elargir le prêt d'aide à l'installation dans le cadre des mobilités en France et de l'étranger vers la France.</p>	2017	RH, DPRE
	2.5.	<p>Former et sensibiliser les personnes concernées par les questions d'intégrité scientifique</p>	2017	DIS, RH

3. Conditions de travail	3.1.	Mettre en place la commission nationale de prévention des risques psychosociaux chargée de proposer et d'évaluer la politique de prévention et former les membres des comités concernés aux risques psychosociaux.	2016	RH
	3.2.	Renforcer l'action et augmenter la visibilité des cellules de veille chargées de prévenir et gérer les situations individuelles ou collectives de mal-être au travail.	2017	RH
4. Egalité des genres	4.1.	Sensibiliser et informer les chercheurs sur le genre : a. Informer sur l'état des lieux b. Informer sur les actions nationales et internationales	2017	RH
	4.2.	Sensibiliser et informer les chercheurs sur les recherches sur le genre : a. Informer sur les colloques sur le genre b. Assurer une veille sur les appels d'offres sur le genre	2018	RH
	4.3.	Créer un portail « L'égalité des genres à l'Inserm ».	2018	RH, DISC
	4.4.	Mettre en place des programmes de mentoring	2019	RH, DESP Chercheurs
	4.5.	Former les Directeurs d'Unité et les membres des instances à l'égalité	2018	RH
	4.6.	Renforcer l'information sur les prestations proposées visant à mieux concilier vie familiale et vie professionnelle (aide à la garde d'enfants dans différentes situations telles que congrès, etc.).	2018	RH
5. Non-discrimination Handicap	5.1.	Développer le recrutement de chercheurs handicapés en menant des actions de sensibilisation et de communication auprès de différents publics (personnes handicapées, écoles doctorales, universités, etc.) sur les métiers de l'Inserm, comme cela est fait pour les techniciens et les ingénieurs, et ainsi créer un vivier de candidats scientifiques	En cours	RH
	5.2.	Ouverture de postes pour chercheurs handicapés	2017	RH

<i>6. Evaluation</i>	6.1.	Mettre en place une auto-évaluation tous les deux ans	2018	
	6.2.	Mettre en place une évaluation externe 4 ans après l'obtention du label	2020	