

STRATEGIE DE RESSOURCES HUMAINES POUR LES CHERCHEURS

HRS4R

Mise en œuvre des principes de la Charte européenne des chercheurs
et du Code de conduite de recrutement des chercheurs



Evaluation interne
Ecole Centrale de Lyon
20/07/2022



ÉCOLE
CENTRALE LYON

Sommaire

- | | |
|---|---------|
| 1. Présentation de l'École Centrale de Lyon | page 3 |
| 2. Mise en œuvre du plan d'action HRS4R | page 4 |
| 3. Evaluation du plan d'action | page 6 |
| 4. Poursuite du plan d'action révisé | page 10 |

1. Présentation de l'Ecole Centrale de Lyon

L'Ecole Centrale de Lyon (ECL) est un établissement public d'enseignement supérieur et de recherche français, créé en 1857. Environ 3 640 élèves sont formés chaque année, dont 25% d'élèves internationaux. La recherche constitue une activité majeure de l'ECL, grâce à ses 6 laboratoires et ses 256 chercheurs, actifs dans les sciences pour l'ingénieur : acoustique, dynamique des systèmes, génie électrique, informatique, mathématiques, mécanique des fluides, nanotechnologies, tribologie ...

L'ECL est également impliquée dans 8 laboratoires internationaux, avec l'Australie, le Brésil, le Canada, la Chine, la Corée, l'Espagne et le Japon et mène une collaboration étroite avec le milieu de la recherche industrielle.

Indicateurs

PERSONNELS ET ETUDIANTS	<i>Equivalent temps plein ETP (2021)</i>
<i>Nombre total de chercheurs</i>	256
<i>Dont chercheurs étrangers</i>	61
<i>Dont chercheurs financés sur des ressources propres (hors budget Etat)</i>	88
<i>Dont chercheuses</i>	62
<i>Dont chercheurs de niveau R3 ou R4 : Chercheurs avec un haut degré d'autonomie (Professeur, Maître de Conférence)</i>	139
<i>Dont chercheurs de niveau R2 : ATER, Ingénieurs de recherche, Post-doctorants</i>	42
<i>Dont chercheurs de niveau R1 : doctorants</i>	76
<i>Nombre total d'étudiants</i>	3 640
<i>Nombre total de personnel (direction, administration, enseignement et recherche)</i>	547
FINANCEMENT DE LA RECHERCHE (Année 2021)	M€
<i>Budget total annuel</i>	57 M€
<i>Financement organisationnel annuel direct du gouvernement (destiné à la recherche)</i>	11 M€
<i>Financement public compétitif annuel (destiné à la recherche, obtenu en concurrence avec d'autres organisations - y compris le financement de l'UE)</i>	6 M€
<i>Financement annuel provenant de sources privées, non gouvernementales, destinées à la recherche</i>	3 M€

2. Mise en œuvre du plan d'action HRS4R

La politique HRS4R

En 2007, Centrale Lyon s'est engagée dans une démarche de progression concernant le recrutement, la carrière et la mobilité des chercheurs, en signant la Charte européenne du chercheur et le Code de conduite pour le recrutement des chercheurs.

La Charte et le Code prônent 40 principes pour favoriser la mobilité et la carrière des chercheurs en Europe selon 4 axes principaux :

- Les principes éthiques et professionnels (la liberté de la recherche, la non-discrimination, l'évaluation...)
- Le recrutement (la transparence des procédures, le jugement au mérite, la valorisation de la mobilité...)
- Les conditions de travail et de sécurité (l'environnement de la recherche, le développement de carrière, l'égalité femmes-hommes, la représentativité ...)
- La Formation (la supervision/mentorat, l'accès à la formation, le développement professionnel continu...)

La Commission Européenne engage chaque établissement d'enseignement et de recherche à aller plus loin dans cette démarche, et, à cette fin, a lancé sous la présidence française de l'UE en 2008, la stratégie de ressources humaines pour les chercheurs (HRS4R) qui incite à :

- Déployer sa stratégie de gestion des ressources humaines en recherche,
- Faire évoluer ses pratiques et se rapprocher au mieux des recommandations énoncées dans la Charte européenne du chercheur et le Code du recrutement.

Centrale Lyon a souhaité poursuivre sa démarche sur ce sujet en déposant en 2019 un dossier de demande de labellisation HRS4R incluant une analyse de l'existant, l'identification des marges de progrès et un plan d'action sur 24 mois.

L'École a obtenu le label HRS4R en 2020, lui permettant ainsi d'étendre sa visibilité aux plans européen et international, d'accroître son attractivité et de poursuivre son activité dans le programme cadre de recherche européen.

Modalités de suivi du plan d'action

Afin d'assurer le suivi du plan d'action HRS4R défini en 2019, un comité de pilotage de 3 personnes a été constitué impliquant la directrice générale des services, le directeur des ressources humaines et la responsable des affaires européennes. Ces personnes ont été nommées par le directeur de l'école et sont directement impliquées dans la démarche HRS4R au sein de l'établissement. Le comité de pilotage rend compte deux fois par an au comité de supervision composé du directeur de l'École et du directeur de la recherche.

Ce comité de pilotage est mené par la cheffe de projet, également responsable des affaires européennes au sein de la direction partenariat, recherche et valorisation, sous l'égide de la direction de la recherche. Elle a rencontré plusieurs fois par an chacune des personnes responsables des 30 actions prévues initialement, de façon à s'assurer de la continuité du plan d'action et éventuellement de la mise en commun de certaines idées en lien avec plusieurs actions.

Contexte

Trois faits majeurs ont impacté l'établissement ces deux dernières années :

La crise du covid-19 et les réorganisations successives nécessitées par les confinements ont ralenti la mise en œuvre du plan d'action HRS4R qui avait été défini en 2019. En effet, les principales priorités en 2020 ont été le maintien de la formation des étudiants et les activités de recherche à distance, et le développement de la dématérialisation. Ceci explique que certains objectifs prévus dans le plan d'action HRS4R n'ont pas pu être achevés dans les deux ans impartis.

Par ailleurs, l'école nationale des ingénieurs de Saint-Etienne (ENISE) est devenue une école interne de Centrale Lyon ce qui a généré plusieurs mois de changements organisationnels et humains, et a également impacté la réalisation du plan d'action HRS4R.

Enfin, un changement de direction de l'ECL s'est produit ces derniers mois, trois personnes clés dans le pilotage du plan d'action sont parties à la retraite et ont été remplacées entre décembre 2020 et avril 2022, il s'agit du directeur de l'école, du directeur de la recherche et de la directrice générale des services. Ces personnes se sont rapidement appropriées cette démarche HRS4R.

La stratégie 2030 actuellement en cours de définition au sein de l'établissement devrait avoir un impact positif sur le plan d'action, car cette stratégie prend en compte la qualité de vie au travail, la responsabilité sociale des entreprises, et l'attractivité de l'établissement pour les chercheurs.

La mise en œuvre de cette stratégie sera prise en compte par le comité de pilotage et par le comité de supervision, cela permettra de faire évoluer les pratiques dans l'esprit d'une démarche d'amélioration continue.

3. Evaluation du plan d'action

Evolution des forces et faiblesses de l'établissement

La mise en œuvre du plan d'action HRS4R ces deux dernières années a permis de faire évoluer les forces et faiblesses de l'établissement identifiées lors de la phase d'analyse initiale. Les principales progressions sont détaillées ci-dessous pour chacun des 4 axes de la charte européenne du chercheur.

Aspects éthiques et professionnels

Un important chantier a été mené sur la science ouverte, qui a permis d'aboutir en 2020 à :

- La définition d'une politique d'établissement,
- L'élaboration d'un guide à destination des chercheurs,
- La mise en place d'ateliers d'information pour accompagner les chercheurs dans leurs démarches de publication en accès ouvert et dans l'ouverture des données de la recherche.

Cette action se poursuivra dans les prochaines années avec la mise en place de recommandations et d'outils pour la sauvegarde des données.

L'établissement a également évolué sur des sujets complémentaires, avec la constitution d'un comité d'éthique inter-établissement à l'Université de Lyon, la mise en place l'intéressement au dépôt de brevet et de la procédure concernant les autorisations de cumul.

Recrutement et sélection – Politique OTM-R

Sur cet axe, la plus grande faiblesse de l'ECL résidait dans le recrutement OTM (ouvert, transparent et basé sur le mérite): si cette pratique est en vigueur depuis de nombreuses années pour le recrutement des chercheurs fonctionnaires, elle n'avait pas été mise en place pour le chercheurs contractuels. Cela concernait particulièrement les doctorants et post-doctorants recrutés sur les contrats de recherche subventionnés par l'Etat ou par la Commission Européenne, mais aussi par les partenaires industriels.

L'Ecole a défini en 2021 une politique de recrutement OTM-R pour les chercheurs contractuels, qui sera appliquée dans les prochains mois, grâce au déploiement d'un outil dédié.

Par ailleurs, dans la mesure où la filiale de l'école, Centrale Innovation, gère une partie des projets de recherche de l'établissement, elle est amenée à recruter régulièrement des chercheurs. Par conséquent, la filiale a également défini une politique OTM-R et elle est actuellement en phase de déploiement du logiciel d'aide au recrutement.

Conditions de travail

La principale action menée sur cet axe concerne l'élaboration d'un plan d'actions pour la qualité de vie au travail, co-construit avec le personnel et la direction de l'école. Sur la base d'un diagnostic réalisé en 2022, 99 actions ont été recensées puis priorisées, menant à la définition d'un plan annuel de 10 actions en 2022 qui sera poursuivi les années suivantes.

Formation et développement

Sur le volet de la formation et du développement des chercheurs, la force de l'école réside dans la formation des chercheurs tout au long de la vie, du niveau R1 au niveau R4. L'organisation dispose d'un catalogue de formations variées, concernant aussi bien les sciences et technologies, les langues, que les soft skills.

Sur cet axe, l'école a complété son offre de formation avec la mise en œuvre d'une formation des superviseurs/directeurs de thèse pour l'encadrement des doctorants.

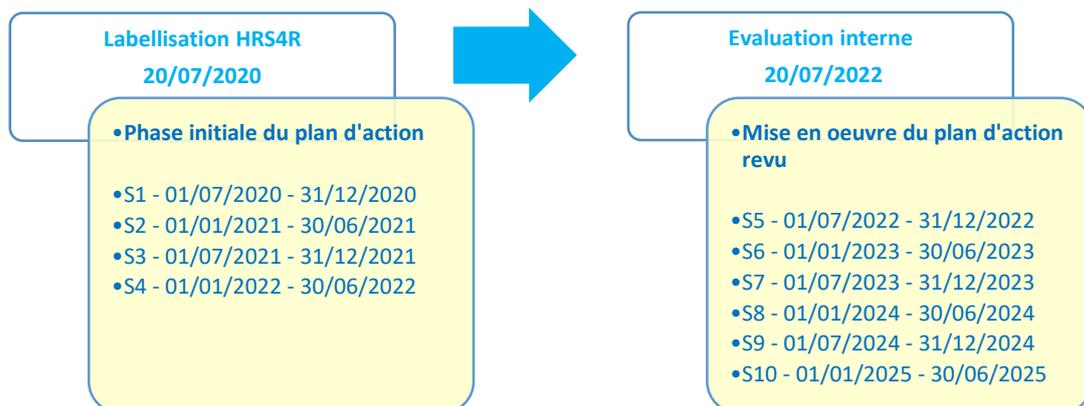
Suivi des actions

Le plan d'action établi en 2019 recensait 30 objectifs à atteindre entre 2020 et 2022.

L'analyse de ce plan, réalisée en juillet 2022 montre que 26 actions ont été partiellement ou totalement réalisées (soit 87% des actions prévues), et que 3 actions entrant dans le champ de la stratégie HRS4R, non prévues initialement ont été également réalisées.

Le Tableau 1 synthétise l'état des lieux de toutes les actions prévues dans le plan initial. Les actions en cours ont été replanifiées sur la période 2022-2025, leur nouvelle date de fin est indiquée à côté de leur statut. Pour les actions achevées, leur date d'achèvement est mentionnée. Enfin, deux actions sont réalisées mais s'inscrivent dans la durée, elles caractérisées par le statut « étendu ».

Dans certains cas, l'unité responsable a évolué, ces modifications ont été prises en compte dans ce tableau.



<i>Actions proposées</i>	<i>Date de fin de l'action</i>	<i>Unité Responsable</i>	<i>Indicateur(s) / Cible(s)</i>	<i>Etat actuel / Date</i>
1. Guide des nouveaux arrivants à compléter	S1	Direction de la Communication	Page intranet dédiée / Tous les chercheurs	En cours /S5
2. Mise en place d'une charte informant des droits et des devoirs des chercheurs	S1	Direction de la Recherche et de l'Innovation	Existence de la charte / Enseignants-chercheurs, Ingénieurs de recherche, doctorants	En cours /S7
3. Procédure écrite pour la mobilité des chercheurs	S1	Direction des RH	Procédure écrite, validée, et diffusée sur intranet/ Enseignants chercheurs	Achevé /S2
4. Commission de déontologie et charte de déontologie des métiers de la recherche à faire connaître	S2	Direction Générale des Services	Page intranet dédiée / Tous les chercheurs	En cours /S5
5. Procédure anti-plagiat à généraliser	S1	Direction de la Recherche et de l'Innovation	Procédure écrite, validée, et diffusée sur intranet/ Tous les chercheurs	En cours /S6
6. Mise en place d'un comité éthique ou nomination d'un référent intégrité scientifique	S1	Direction	Constitution d'un comité éthique ou nomination d'un référent / Tous	Achevé / S1
7. Communication à grande échelle sur HRS4R	S1	Direction de la Communication	Visibilité sur internet et intranet/ Tous les chercheurs	Achevé / S1
8. Formation pour les directeurs de département	S4	Direction des RH	Programme de formation / Directeurs de département	Achevé / S3
9. Fiche de mission pour les directeurs de département	S2	Direction des RH	Fiche de mission / Directeurs de département	En cours /S5
10. Vérification des demandes des cumuls d'activités	S4	Direction des RH	Procédure écrite, validée, et diffusée sur intranet/ Enseignants chercheurs	Achevé / S1
11. Application du décret sur l'intéressement au dépôt de brevet	S2	Direction de la Recherche et de l'Innovation	Procédure écrite, validée et appliquée / Tous les chercheurs	Achevé / S2
12. Généraliser les réunions de lancement des projets de recherche	S1	Direction de la Recherche et de l'Innovation	% réunion de début de projet par rapport au nb de projets / tous les chercheurs	Achevé / S1
13. Communiquer sur le RGPD	S1	Direction de la Communication	Page intranet dédiée / Tous les chercheurs	Achevé / S1
14. Sauvegarde, cryptage et archivage des données de la recherche	S4	Direction de la Recherche et de l'Innovation	Procédure écrite, validée et appliquée / Tous les chercheurs	En cours /S8
15. Nommer les référents sécurité dans tous les laboratoires	S1	Direction Générale des Services	Nominations effectives et information / tous les chercheurs	Achevé / S4
16. Politique d'établissement en Open Science	S2	Direction de la Recherche et de l'Innovation	Politique écrite et diffusée / Tous les chercheurs	Achevé / S1
17. Diffusion d'un guide open access / open data	S2	Direction de la Recherche et de l'Innovation	Guide écrit et diffuse / tous les chercheurs	Achevé / S1
18. Communiquer sur les chartes égalité F/H et de non-discrimination	S1	Direction de la Communication	Visibilité sur les sites internet et intranet/ Tous les chercheurs	Achevé / S1
19. Définition de la politique de recrutement OTM-R des chercheurs contractuels, incluant la définition des postes, leur	S3	Direction des RH	Procédure OTM-R écrite, validée / chercheurs contractuels (R1 et R2)	Achevé / S3

diffusion sur Euraxess, la mise en place de comités de sélection etc.				
20. Publication de la politique OTM-R	S3	Direction des RH & Direction de la Communication	Publication de la politique OTM-R de l'ECL sur le site internet (FR et EN) / Tous les chercheurs	En cours /S7
21. Initier le plan de prévention des risques psycho-sociaux	S4	Direction	Plan de prévention en cours d'élaboration / tous les chercheurs	Etendu /S6
22. Plan d'action qualité de vie au travail	S4	Direction	Plan d'action en cours d'élaboration / tous les chercheurs	Etendu /S10
23. Généraliser les entretiens professionnels aux chercheurs contractuels, et aux enseignants-chercheurs sur demande	S2	Direction des RH	% entretiens réalisés / chercheurs contractuels et enseignants-chercheurs	En cours /S7
24. Arrêter les déclarations de service prévisionnel vs réalisé	S4	Direction de la Formation	Procédure d'arrêtés des services prévisionnels vs réalisés / Enseignants-chercheurs	En cours /S6
25. Rappel aux doctorants de la nécessité d'effectuer des heures d'enseignement pour obtenir une qualification	S1	Direction de la Recherche et de l'Innovation	Intégration dans la charte des doctorants / doctorants (R1)	En cours /S5
26. Promouvoir le label du doctorat européen et information sur le supplément au diplôme lors d'une mobilité au cours du doctorat	S1	Direction de la Recherche et de l'Innovation	Intégration dans la charte des doctorants / doctorants (R1)	En cours /S5
27. Mise en place d'un entretien 3 mois avant la fin du contrat	S3	Direction des RH	% entretiens vs départs de fin de contrat / chercheurs contractuels	En cours /S8
28. Formation de retour à l'emploi	S3	Direction des RH	% formations vs départs de fin de contrat / chercheurs contractuels	En cours /S8
29. Nomination d'un médiateur pour la réception des plaintes	S2	Direction	Nomination d'un médiateur / tous les chercheurs	En cours /S6
30. Formation au management pour les superviseurs / directeurs de thèse	S3	Direction des RH	Formation mise en place et proposée / superviseurs, directeurs de thèse	Achévé / S3

Tableau 1 : Etat des lieux des actions prévues dans le plan d'action initial

Le Tableau 2 regroupe les 3 actions réalisées mais non prévues initialement dans le plan d'action.

<i>Actions réalisées</i>	<i>Date de fin de l'action</i>	<i>Unité Responsable</i>	<i>Indicateur(s) / Cible(s)</i>	<i>Etat actuel / Date</i>
Déploiement du télétravail	S3	Direction des RH	Procédure diffusée et mise en œuvre / Tous les chercheurs	Achévé /S3
Plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	S3	Direction	Plan d'action rédigé, validé et publié sur le site internet / Tous les chercheurs	Achévé /S3
Charte contre les violences sexuelles et sexistes	S4	Direction	Charte rédigée, validée, et diffusée sur le site internet/ Tous les chercheurs	Achévé /S4

Tableau 2 – liste des actions non prévues et réalisées

Enfin, cet exercice d'évaluation interne a permis de faire émerger de nouvelles actions, planifiées sur les trois prochaines années, de 2022 à 2025, elles sont regroupées dans le Tableau 3.

<i>Nouvelles actions</i>	<i>Date de fin de l'action</i>	<i>Unité Responsable</i>	<i>Indicateur(s) / Cible(s)</i>
31. Traduction des emails et documents administratifs importants en anglais pour les chercheurs étrangers (contrat de travail, chartes...)	S10	Direction des RH	% documents traduits / documents identifiés / Tous les chercheurs
32. Formation au management pour les superviseurs des chercheurs contractuels	S8	Direction des RH	Formation mise en place et proposée aux superviseurs / superviseurs
33. Mise en place d'un outil d'aide au recrutement des chercheurs contractuels	S7	Direction de la Recherche	Logiciel en service / chercheurs contractuels (R1 et R2)
34. Application de la procédure OTM-R pour les chercheurs contractuels	S8	Direction des RH	% recrutements chercheurs contractuels qui ont suivi la procédure OTM-R / Tous les chercheurs contractuels
35. Publication des noms des référents et des procédures pour les contacter (plaintes)	S6	Direction	Noms et procédures publiés sur l'intranet / Tous les chercheurs

Tableau 3 : Nouvelles actions programmées

4. Poursuite du plan d'action révisé

Ce plan d'action révisé incluant les actions en cours, les actions étendues et les nouvelles actions sera suivi au cours des trois prochaines années par le comité de pilotage et le comité de supervision.

Deux enquêtes seront menées auprès des chercheurs pendant cette période, afin de recueillir leur perception des réalisations effectuées grâce à la mise en œuvre de ce plan d'action, d'identifier les points à améliorer et de faire émerger de nouveaux besoins. Le résultat de ces enquêtes participera à la construction du prochain plan d'action en 2025, et à la préparation de l'audit de renouvellement de la labellisation HRS4R dans 3 ans.

Contact :

Dr Bénédicte MARTIN

Responsable des affaires européennes

*Ecole Centrale de Lyon
36, av Guy de Collongue
69134 Ecully Cedex
France*

Courriel : benedicte.martin@ec-lyon.fr