

## 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



Stratégie de ressources humaines et plan d'action

Ecole Centrale de Lyon

08/11/2019



ÉCOLE  
CENTRALE LYON

## Sommaire

- |   |   |
|---|---|
| 1. Présentation de l'École Centrale de Lyon           | 3 |
| 2. Elaboration de la stratégie de ressources humaines | 4 |
| 3. Plan d'action                                      | 7 |

## 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 1 500 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 222 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

<b>PERSONNELS ET ETUDIANTS</b>	<i>Equivalent temps plein ETP (2018)</i>
<i>Nombre total de chercheurs</i>	201
<i>Dont chercheurs étrangers</i>	49
<i>Dont chercheurs financés sur des ressources propres (hors budget Etat)</i>	46
<i>Dont chercheuses</i>	83
<i>Dont chercheurs de niveau R3 ou R4 : Chercheurs avec un haut degré d'autonomie (Professeur, Maître de Conférence)</i>	112
<i>Dont chercheurs de niveau R2 : ATER, Ingénieurs de recherche, Post-doctorants</i>	26
<i>Dont chercheurs de niveau R1 : doctorants</i>	63
<i>Nombre total d'étudiants</i>	1 468
<i>Nombre total de personnel (direction, administration, enseignement et recherche)</i>	390
<b>FINANCEMENT DE LA RECHERCHE (Année 2018)</b>	€
<i>Budget total annuel</i>	41 M€
<i>Financement organisationnel annuel direct du gouvernement (destiné à la recherche)</i>	9 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>	3 M€
<i>Financement annuel provenant de sources privées, non gouvernementales, destinées à la recherche</i>	6 M€

## 2. Elaboration de la stratégie de ressources humaines

### *Réalisation du Gap Analysis*

Afin de conduire le processus opérationnel menant à la labellisation de l'Ecole, un comité de pilotage de 4 personnes a été constitué. Ces personnes ont été nommées par le directeur de l'ECL et sont directement impliquées dans la démarche HRS4R au sein de l'établissement.

Ce comité de pilotage a été guidé par la chef de projet, Bénédicte MARTIN, responsable des affaires européennes au sein du service partenariat, recherche et valorisation, sous l'égide de la direction de la recherche.

Deux panels de consultation ont été mis en place :

Un panel « chercheurs », constitué sur la base du volontariat après information et appel à candidature, et associant toutes les catégories de chercheurs présentes à l'ECL :

- Enseignants-chercheurs (Maîtres de conférences, Professeurs),
- Ingénieurs de recherche,
- ATER,
- Doctorants,
- chercheurs contractuels (post-docs).

Un panel « services supports », constitué sur la base de proposition des directions et services concernés ou directement impliqués dans HRS4R :

- Direction de la Recherche,
- Direction des RH,
- Direction Générale des Services,
- Direction de la Communication,
- Directeurs de Laboratoires,
- Service Partenariat et Valorisation de la Recherche,
- Service des affaires juridiques,
- Bibliothèque,
- Conseiller de prévention,
- Chargée de mission "mixité, diversité, égalité femmes hommes",
- Secrétaires générales de laboratoires de recherche

Ces panels ont travaillé de façon indépendante avec le comité de pilotage, ils ont analysé le GAP, identifié les forces et les faiblesses et ont préconisé des actions à mener pour améliorer la situation actuelle. In fine, une réunion de synthèse, en présence des membres des deux panels a été organisée, pour retenir les actions prioritaires et définir l'échéancier du plan d'action.

## *Forces et faiblesses*

### *Aspects éthiques et professionnels*

#### FORCES

Les aspects éthiques et professionnels des enseignants - chercheurs et des chercheurs sont inscrits dans la loi française et sont respectés: garantie de l'indépendance, responsabilité professionnelle, non discrimination, etc.

#### FAIBLESSES

Cependant, plusieurs actions devraient être menées afin de:

- rappeler ces principes aux nouveaux chercheurs,
- mettre en place un comité éthique (ou nommer un référent intégrité scientifique),
- diffuser la charte de déontologie des métiers de la recherche,
- établir une politique d'établissement en matière d'open science.

### *Recrutement et sélection*

#### FORCES

Pour le personnel permanent, les procédures de diffusion des offres de poste, de candidature, de sélection et de recrutement sont claires et transparentes, elles sont soumises au respect de la réglementation nationale.

#### FAIBLESSES

En revanche, pour le personnel temporaire, recruté sur des ressources contractuelles, la formalisation des conditions de recrutement n'est pas aboutie. L'ECL se doit de mettre en place une procédure officielle et publique de recrutement des chercheurs contractuels, selon les principes de la charte européenne des chercheurs. Cela inclura la publication systématique des offres de poste sur Euraxess pour la visibilité internationale, la diffusion des règles de sélection et la constitution de comités de sélection objectifs.

### *Conditions de travail*

#### FORCES

Les conditions de travail en France sont dictées par les instances de sécurité sociale et de direction du travail. Tout chercheur de l'ECL, qu'il soit permanent ou contractuel, bénéficie des mêmes conditions de travail, d'hygiène et de sécurité, de suivi par la médecine préventive, et dispose de la possibilité de participer aux organes de décision de l'établissement.

#### FAIBLESSES

L'ECL peut encore améliorer les conditions de travail en travaillant sur un plan d'action qualité de vie au travail.

Pour les chercheurs contractuels, une action plus spécifique sera mise en place pour favoriser la poursuite de carrière à la suite de leur emploi temporaire.

### *Formation et développement*

#### FORCES

Dans le cadre des études doctorales, les relations entre les chercheurs en début de carrière et leur(s) superviseur(s) sont clairement définies dans la charte de thèse. Les doctorants bénéficient de formations dispensées par les écoles doctorales et les chercheurs confirmés disposent de formations tout au long de la vie.

#### FAIBLESSES

Dans l'offre de formation proposée par l'ECL, il a été constaté qu'il n'était pas proposé de formation au management pour les superviseurs de doctorants.

### *Processus OTM-R*

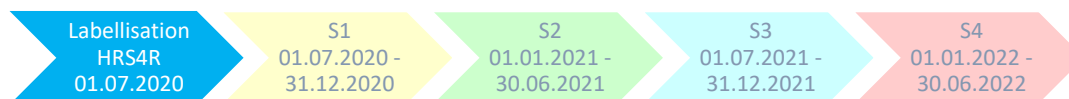
Dans le cadre du recrutement des chercheurs permanents, le processus OTM-R est déjà actif, il garantit la définition des postes à pourvoir, leur publication ouverte (site internet de l'ECL, site EURAXESS), le dépôt des candidatures en ligne et la mise en place de comités de sélection indépendants.

En revanche, pour le recrutement de chercheurs contractuels non-permanents, la politique OTM-R de l'établissement sera définie et diffusée sur le site internet de l'ECL. Une procédure à l'adresse des personnels en charge de la mise en œuvre de cette politique sera rédigée et communiquée sur l'intranet, de façon à garantir la fiabilité des recrutements, les personnels concernés seront bien entendu formés à cette procédure.

Celle-ci couvrira les champs d'actions suivants :

- Définition du poste,
- Diffusion de l'offre d'emploi en français et en anglais, en particulier sur le site EURAXESS,
- Informations pour candidater claires et administrativement réduites (dématérialisation des candidatures),
- Règles de sélection claires et publiques,
- Mise en place d'un comité de sélection objectif,
- Information de tous les candidats sur leur candidature (feedback),
- Mécanisme de recours en cas de discrimination ou de conflit d'intérêt.

### 3. Plan d'action



<i>Actions proposées</i>	<i>GAP Principe(s)</i>	<i>Date de fin de l'action</i>	<i>Unité Responsable</i>	<i>Indicateur(s) / Cible(s)</i>
1. Guide des nouveaux arrivants à compléter	Liberté de recherche Principes éthiques	S1	Direction de la Communication	Page intranet dédiée / Tous les chercheurs
2. Mise en place d'une charte informant des droits et des devoirs des chercheurs	Liberté de recherche Principes éthiques Attitude professionnelle Diffusion et exploitation des résultats	S1	Direction des RH	Existence de la charte / Enseignants-chercheurs, Ingénieurs de recherche, doctorants
3. Procédure écrite pour la mobilité des chercheurs	Liberté de recherche	S1	Direction des RH	Procédure écrite, validée, et diffusée sur intranet/ Enseignants chercheurs
4. Commission de déontologie et charte de déontologie des métiers de la recherche à faire connaître	Principes éthiques Attitude professionnelle Plaintes et recours	S2	Direction de la Communication	Page intranet dédiée / Tous les chercheurs
5. Procédure anti-plagiat à généraliser	Principes éthiques	S1	Direction de la Recherche	Procédure écrite, validée, et diffusée sur intranet/ Tous les chercheurs
6. Mise en place d'un comité éthique ou nomination d'un référent intégrité scientifique	Principes éthiques Responsabilité	S1	Direction	Constitution d'un comité éthique ou nomination d'un référent / Tous
7. Communication à grande échelle sur HRS4R	Principes éthiques	S1	Direction de la Communication	Visibilité sur internet et intranet/ Tous les chercheurs
8. Formation pour les directeurs de département	Responsabilité professionnelle	S4	Direction des RH	Programme de formation / Directeurs de département
9. Fiche de mission pour les directeurs de département	Responsabilité professionnelle	S2	Direction des RH	Fiche de mission / Directeurs de département
10. Vérification des demandes des cumuls d'activités	Attitude professionnelle	S4	Direction des RH	Procédure écrite, validée, et diffusée sur intranet/ Enseignants chercheurs
11. Application du décret sur l'intéressement au dépôt de brevet	Obligations contractuelles et légales	S2	Direction de la Recherche	Procédure écrite, validée et appliquée / Tous les chercheurs

	Droits de propriété Intellectuelle			
12. Généraliser les réunions de lancement des projets de recherche	Responsabilité	S1	Direction de la Recherche	% réunion de début de projet par rapport au nb de projets / tous les chercheurs
13. Communiquer sur le RGPD	Bonnes pratiques dans le secteur de la recherche	S1	Direction de la Communication	Page intranet dédiée / Tous les chercheurs
14. Sauvegarde, cryptage et archivage des données de la recherche	Bonnes pratiques dans le secteur de la recherche	S4	Direction de la Recherche	Procédure écrite, validée et appliquée / Tous les chercheurs
15. Nommer les référents sécurité dans tous les laboratoires	Bonnes pratiques dans le secteur de la recherche Environnement de la recherche	S1	Direction de la Recherche	Nominations effectives et information / tous les chercheurs
16. Politique d'établissement en Open Science	Diffusion et exploitation des résultats Engagement vis à vis de la société	S2	Direction de la Recherche	Politique écrite et diffusée / Tous les chercheurs
17. Diffusion d'un guide open access / open data	Diffusion et exploitation des résultats Droits de propriété Intellectuelle Co-auteurs	S2	Direction de la Recherche	Guide écrit et diffuse / tous les chercheurs
18. Communiquer sur les chartes égalité F/H et de non discrimination	Non discrimination Equilibre entre les sexes	S1	Direction de la Communication	Visibilité sur les sites internet et intranet/ Tous les chercheurs
19. Définition de la politique de recrutement OTM-R des chercheurs contractuels, incluant la définition des postes, leur diffusion sur Euraxess, la mise en place de comités de sélectio, etc.	Recrutement Publication des postes Sélection Transparence Jugement du mérite Valorisation de la chronologie du CV	S3	Direction des RH	Procédure OTM-R écrite, validée / chercheurs contractuels (R1 et R2)
20. Publication de la politique OTM-R	Recrutement	S3	Direction de la Communication	Publication de la politique OTM-R de l'ECL sur le site internet (FR et EN) / Tous les chercheurs
21. Initier le plan de prévention des risques psycho-sociaux	Bonnes pratiques dans le secteur de la Recherche Environnement de la recherche Conditions de travail	S4	Direction	Plan de prévention en cours d'élaboration / tous les chercheurs
22. Plan d'action qualité de vie au travail	Bonnes	S4	Direction	Plan d'action en cours



	pratiques dans le secteur de la Recherche Environnement de la recherche Conditions de travail			d'élaboration / tous les chercheurs
23. Généraliser les entretiens professionnels aux chercheurs contractuels, et aux enseignants-chercheurs sur demande	Développement de carrière	S2	Direction des RH	% entretiens réalisés / chercheurs contractuels et enseignants-chercheurs
24. Arrêter les déclarations de service prévisionnel vs réalisé	Développement de carrière	S4	Direction des RH	Procédure d'arrêt des services prévisionnels vs réalisés / Enseignants-chercheurs
25. Rappel aux doctorants de la nécessité d'effectuer des heures d'enseignement pour obtenir une qualification	Développement de carrière conseils sur la carrière	S1	Direction des RH	Intégration dans la charte des doctorants / doctorants (R1)
26. Promouvoir le label du doctorat européen et information sur le supplément au diplôme lors d'une mobilité au cours du doctorat	Valorisation de la mobilité	S1	Direction des RH	Intégration dans la charte des doctorants / doctorants (R1)
27. Mise en place d'un entretien 3 mois avant la fin du contrat	Conseils sur la carrière	S3	Direction des RH	% entretiens vs départs de fin de contrat / chercheurs contractuels
28. Formation de retour à l'emploi	Conseils sur la carrière	S3	Direction des RH	% formations vs départs de fin de contrat / chercheurs contractuels
29. Nomination d'un médiateur pour la réception des plaintes	Plaintes et recours	S2	Direction	Nomination d'un médiateur / tous les chercheurs
30. Formation au management pour les superviseurs / directeurs de thèse	Relation avec les directeurs de thèse Développement professionnel continu Supervision	S3	Direction des RH	Formation mise en place et proposée / superviseurs, directeurs de thèse

**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](mailto:benedicte.martin@ec-lyon.fr)