

The background of the cover features a laboratory setting with a rack of test tubes containing green liquid, pipettes, and a multi-well plate. The image is overlaid with large, semi-transparent teal geometric shapes that create a modern, abstract design.

Stratégie Ressources Humaines pour la communauté de la Recherche (HRS4R)

INSA Lyon

**Auto-évaluation intermédiaire sur la période
2021 -2023**

SOMMAIRE

Partie 1 : Contexte actuel de l'INSA Lyon

1 - Renseignement sur l'organisation

2 - Evolution du contexte et stratégie de l'établissement

Partie 2 : Mise en œuvre du plan d'action et de l'autoévaluation intermédiaire

1 - Le comité de pilotage

2 - Les acteurs du processus

3 - Méthodologie de travail

4 - La future évaluation

Partie 3 : Autoévaluation intermédiaire

1 - Aspect éthiques et professionnels

2 - Recrutement et sélection

3 - Conditions de travail

4 - Formation et développement de carrière

5 - Bilan de la politique des ressources humaines Ouverte, Transparente et basée sur le mérite

Partie 4 : Le plan d'action de l'INSA Lyon

Partie 1 : Contexte actuel de l'INSA Lyon

1 - Renseignement sur l'organisation

Créé en 1957 par le philosophe Gaston Berger et le recteur Jean Capelle, l'Institut National des Sciences Appliquées de Lyon (INSA Lyon) forme des ingénieurs humanistes, capables d'aborder toute problématique non seulement sous l'angle technique et technologique, mais plus largement dans toutes ses dimensions – sociales, économiques, culturelles, environnementales – afin de répondre aux enjeux socio-écologiques et numériques d'un monde en mutation toujours plus rapide. Chaque année, l'INSA Lyon accueille plus de 6.000 étudiants, 600 doctorants et délivre 1.100 ingénieurs et 150 docteurs. École ouverte sur le monde, l'INSA Lyon a constitué un réseau de plus de 200 partenaires académiques sur les 5 continents et compte près de 100 nationalités différentes sur son campus, représentant 26% des effectifs étudiants. Engagé en faveur de l'ouverture sociale et des diversités, l'INSA Lyon mène une politique très active dans ce domaine à travers son Institut Gaston Berger. L'école compte actuellement 40% d'étudiantes, 26% de boursiers CROUS et 180 élèves en situation de handicap, bénéficiant d'un accompagnement spécifique.

Membre de la COMUE Université de Lyon, l'école assure la tutelle de 22 laboratoires, dont 14 Unités Mixtes de Recherche, 6 unités propres et 2 Laboratoires Internationaux de Recherche. L'INSA Lyon est co-accrédité pour 8 écoles doctorales dont 2 pour lesquelles l'établissement délivre le diplôme. Conjointement avec Centrale Lyon, l'ENTPE et les Mines Saint-Etienne, l'INSA Lyon a créé le Collège d'Ingénierie Lyon Saint-Etienne. Cette alliance vise à renforcer les coopérations et coordonner les stratégies entre les quatre écoles, en particulier en matière de recherche, de formation initiale et continue, et de valorisation.

L'INSA Lyon est également une composante majeure du Groupe INSA, premier réseau d'écoles d'ingénieurs publiques françaises, qui compte actuellement 7 établissements et 6 écoles partenaires en France, formant plus de 20 000 élèves et comptabilisant 100 000 diplômés à travers le monde. La stratégie du Groupe INSA, adoptée fin 2022, s'articule aujourd'hui autour de quatre grandes orientations : cultiver un modèle qui conjugue excellence académique et responsabilité sociale, valoriser un potentiel scientifique pour une recherche et une formation au service du bien commun, inscrire le Groupe INSA dans l'ESR européen et international, et enfin renforcer les capacités d'action et d'influence du Groupe.

La recherche de l'établissement a été structurée autour de 5 enjeux sociétaux, élaborés à partir des 10 défis de la Stratégie Nationale de la Recherche (S.N.R.) : Énergie pour un développement durable ; Environnement : milieux naturels, industriels et urbains ; Information et société numérique ; Santé Globale et bio-ingénierie ; Transport : structures, infrastructures et mobilités. Cette structuration est en totale cohérence avec la stratégie nationale de recherche (S.N.R.), le programme Horizon Europe de l'Union Européenne et les valeurs fondamentales de l'INSA Lyon basées sur le modèle d'ingénieur humaniste.

Chiffres clés	
Personnel et étudiants	ETP
Nombre total de chercheurs = personnel, boursiers, doctorants à temps plein ou à temps partiel participant à la recherche.	2022 : R2 + R3 + R4 = 236,3 ETP R1 = 573 (nombre)
Dont internationaux (c'est-à-dire de nationalité étrangère)	2022 : R2 + R3 + R4 = 33,8 ETP Doctorants étrangers = 254 (nombre)
Dont financés par des sources extérieures (c'est-à-dire pour lesquels l'organisation est l'organisation d'accueil)	2022 : R2 + R3 + R4 = 30 ETP Doctorants = 410 (nombre)
Dont les femmes	2022 : 65,1 ETP
Dont le stade R3 ou R4 = chercheurs disposant d'une grande autonomie, ayant généralement le statut de chercheur principal ou de professeur.	2022 : 200 ETP
Dont le stade R2 = dans la plupart des organisations correspondant au niveau postdoctoral	2022 : 21 ETP
Dont le stade R1 = dans la plupart des organismes correspondant au niveau doctoral	2022 : R1 = 573 (nombre)
Nombre total d'étudiants (le cas échéant)	5 449
Nombre total d'employés (y compris le personnel de gestion, d'administration, d'enseignement et de recherche)	2022 : 115,7 ETP
Financement de la recherche (Chiffres du dernier exercice)	2022 : 37,5 m€
Budget organisationnel annuel total	2022 : 141,6 m€
Financement organisationnel annuel direct du gouvernement (destiné à la recherche)	/
Financement public compétitif annuel (destiné à la recherche, obtenu en concurrence avec d'autres organisations – y compris le financement de l'UE)	2022 : 9,827 m€
Financement annuel provenant de sources privées, non gouvernementales, destinées à la recherche	2022 : 10 m€
Profil organisationnel	Placée sous le Directeur de l'INSA Lyon, la Directrice de la Recherche et de la Valorisation définit la stratégie de recherche de l'établissement. L'animation scientifique est portée par cinq adjoints et déployée au sein des laboratoires via des Groupes Enjeux multidisciplinaires. Les 22 laboratoires de recherche - 14 Unités Mixtes de Recherche, 2 Unités Mixtes Internationales et 6 Équipes associées - en tutelle ou cotutelle avec des établissements de la COMUE de Lyon Saint-Etienne, développent une recherche d'excellence, reconnue internationalement. Au quotidien, ce sont plus de 700 enseignants-chercheurs et chercheurs, 650 personnels administratifs et techniques, 630 doctorants, 80 post-doctorants qui portent cette recherche dans les équipes de l'INSA Lyon.

2 – Evolution du contexte et stratégie de l'établissement

Depuis le dépôt de sa stratégie RH et des éléments complémentaires, le contexte de l'INSA Lyon a évolué sur les champs suivants :

Evolution de la réglementation :

Le 1er janvier 2021, dans le cadre de la loi LRU (loi n° 2007-1199 relative aux libertés et responsabilités des universités), l'INSA Lyon a accédé aux Responsabilités et Compétences Elargies (RCE). Cette loi donne l'autonomie dans les domaines budgétaires et permet plus de souplesse dans la mise en œuvre de dispositifs RH favorables. La nouvelle loi de programmation de la recherche (LPR) pour les années 2021 à 2030, promulguée le 24 décembre 2020 (loi n°2020-1674), permet quant à elle :

- De revaloriser les rémunérations des enseignants-chercheurs avec un effet rétroactif,
- De mettre en œuvre un régime indemnitaire des personnels enseignants-chercheurs (RIPEC),
- De créer des possibilités de promotions pour les maîtres de conférences avec un accès au corps des professeurs des universités.
- De créer des possibilités de promotions complémentaires pour les personnels techniques et administratifs contribuant à la recherche au sein de nos laboratoires,
- De créer une nouvelle voie de financement via des chaires de professeurs juniors.

L'ensemble de ces éléments a été pris en compte dans le plan d'action de la démarche HRS4R.

Stratégie de l'établissement :

Au Conseil d'Administration du 5 novembre 2020, le Directeur de l'INSA Lyon a présenté sa stratégie « Ambitions 2030 ». Ce projet stratégique s'articule autour de cinq transitions (Transition énergétique, environnementale, écologique ; Transition sociale ; Transition numérique ; Transition économique ; Transition institutionnelle) et de seize ambitions qui définissent une trajectoire de transformation profonde, cultivant l'identité singulière de l'INSA Lyon. Différents axes de cette stratégie impactent directement les champs visés par la stratégie ressources humaines pour les personnels de la recherche.

- **La Transition énergétique, écologique, environnementale** porte l'ambition d'un établissement de référence en matière de formation et de recherche avec comme programme le développement d'une stratégie de recherche en réponse aux défis sociétaux. Dans ce cadre, deux alliances ont été développées, une avec l'ONG Handicap International et la seconde avec Atmo (organisme d'intérêt général expert de référence sur l'air en région Auvergne-Rhône-Alpes). Ces alliances sont des dispositifs de coopération ayant pour objectif de mettre l'expertise scientifique de l'INSA au service de la cause soutenue et d'y associer des entreprises dans le cadre du mécénat. Ce dispositif est porté par la Fondation Groupe INSA. Une autre ambition portée par cette transition est d'ouvrir vers la société les recherches et innovations orientées DDERS. Dans cette optique le programme « Science ouverte » a pour objectif de déposer 100% de la production scientifique dans notre portail HAL au 31/12/2023. Un deuxième projet concernant la gestion et le partage des données de la recherche (FAIR) a été lancé début 2021.
- **La Transition sociale** a comme objectif de prendre soin de la communauté INSA Lyon. Dans ce cadre, deux projets d'ampleurs ont été conduits : une cellule d'écoute, d'accompagnement et d'information contre les discriminations, harcèlement et violences sexistes et sexuelles a été créée fin 2021 et un centre de santé accessible aux personnels et étudiants a ouvert le 2 janvier 2022. Un deuxième objectif vise à porter une politique RH ambitieuse notamment par la mise en œuvre de conditions de travail attractives telles que le rehaussement du régime indemnitaire et l'ouverture de concours internes. Le troisième objectif, en lien avec les principes du label, porte sur une politique volontariste de notre établissement pour inclure la diversité de notre société et contribuer à la mobilité sociale : le Schéma Directeur Handicap a été rénové pour

poursuivre les actions entreprises et un Schéma Directeur Egalité de genre a été établi incluant, un volet portant spécifiquement sur les activités de recherche et égalité de genre.

Le Directeur et l'équipe de direction ont souhaité un déploiement de la démarche participative, dans la co-construction : mobilisation d'environ 80 personnes réparties dans cinq groupes d'animation, un groupe par transition. Des personnels, étudiants, personnalités externes sont donc directement impliqués dans le portage et la mise en œuvre de la stratégie de l'établissement.

Dynamique du site de Lyon Saint-Etienne :

Dans la mouvance d'un paysage universitaire qui doit se rendre plus visible au niveau national, européen et international, l'INSA Lyon s'est rapproché naturellement des autres acteurs du site qui œuvrent dans l'ingénierie.

L'établissement s'est donc fortement engagé dans la structuration de l'ingénierie à l'échelle du site Lyon Saint-Etienne à travers la création en novembre 2022 du **Collège d'Ingénierie** avec Centrale Lyon, l'ENTPE et Mines Saint-Étienne. Cette alliance a été conclue par la signature d'un mémorandum d'entente entre les parties prenantes pour une durée de trois ans, pouvant être prolongée au-delà de cette période. Dans ce cadre, les écoles initient des projets collaboratifs, ouverts aux autres acteurs universitaires du site, et développent des actions communes, en partenariat avec les acteurs socio-économiques - entreprises, branches professionnelles, collectivités territoriales - permettant de mettre en œuvre des synergies dans les domaines de la formation, de la recherche, de l'innovation et du transfert technologique, de l'entrepreneuriat et de la diffusion des connaissances.

L'ambition commune est de mobiliser les forces de l'ingénierie de l'ensemble du site au service de trois enjeux prioritaires : industrie et société décarbonées, économie circulaire et société numérique responsable.

Deux projets ont d'ores et déjà été élaborés sous l'impulsion du Collège d'Ingénierie, en partenariat avec l'Université Jean Monnet de Saint-Etienne et avec le soutien des établissements du site et les organismes nationaux de recherche : E@SELY (Engineering at Saint-Etienne-Lyon), déposé en janvier 2023 en réponse à l'appel à projets France 2030 « Excellence sous toutes ses formes », et sa déclinaison E@SELY Skills, déposé en septembre 2022 dans le cadre de l'appel à projets ASDES. Le 13 avril 2023, le MESR a annoncé qu'E@SELY Skills faisait partie des projets retenus et qu'il serait financé à hauteur de 5,182 millions d'euros. La réponse pour le projet E@SELY est attendue en 2023 pour un déploiement couvrant toute la période du contrat.

Le projet E@SELY SKILLS s'inscrit comme un élément structurant de la démarche de quatre écoles d'ingénieurs du site académique Lyon-Saint-Etienne : Centrale Lyon, ENTPE, Mines Saint-Étienne et INSA Lyon et en partenariat avec l'Université Jean Monnet-Saint-Étienne et le CNRS visant à rendre visible au niveau du site une ingénierie pour les transitions. Les moyens demandés dans le cadre de cet appel à projets ont vocation à bâtir en étroite collaboration un Centre de compétences mutualisées regroupant des ressources dédiées, afin d'amplifier l'accès aux financements européens d'une part et de créer une nouvelle offre de formation continue d'autre part.

L'INSA Lyon participe au développement de liens étroits de coopération avec les collectivités territoriales pour inscrire le système universitaire dans des dynamiques conjointes. Il est un contributeur majeur des relations stratégiques de la COMUE à l'international avec le Japon et le Canada, en particulier à travers deux Laboratoires Internationaux de Recherche, ElyTMAX à Sendai et LN2 à Sherbrooke.

Alignement de la stratégie RH avec les politiques de l'établissement :

La stratégie RH pour la communauté de la recherche fait partie intégrante de la stratégie de l'établissement et plus spécifiquement dans ses volets RH et recherche. Pour rappel, notre stratégie est structurée en 5 transitions et 16 ambitions dans lesquelles s'inscrivent l'intégralité des projets de l'établissement. La démarche HRS4R alimente ainsi l'objectif visant à porter une politique RH ambitieuse. Du côté de la recherche, elle nourrit l'objectif visant à transférer vers la société les recherches et innovations orientées DDRS notamment grâce aux actions portant sur la science ouverte.

Notre site intranet et notre outil de gestion électronique documentaire rendent accessible l'information concernant la stratégie et donc la démarche HRS4R en fonction de l'actualité des projets et de leur passage devant nos différentes instances.

La déclinaison de la stratégie est également visible, sur l'outil Pytheos, par l'équipe de direction, l'ensemble des membres des groupes d'animation des transitions et l'ensemble des personnes en charge du pilotage d'un projet. L'objectif est d'étendre cette visibilité, condition sine qua non à la compréhension de la trajectoire de l'établissement et des changements engendrés par les différents projets. D'ici fin 2023, il est donc planifié de mettre en place des extractions régulières disponibles pour l'ensemble des personnels sur le site intranet. Dans un second temps il est prévu d'étendre l'accès à Pytheos à l'ensemble des Directeurs/trices et responsables d'entité.

Partie 2 : Mise en œuvre du plan d'action et de l'autoévaluation intermédiaire

1- Le comité de pilotage

Suite à l'obtention du label en juillet 2021, un comité de suivi a été mis en place afin de suivre l'implémentation du plan d'action. Le comité est constitué des membres suivants :

Directrice de la Recherche et de la Valorisation : **Marie-Christine Baietto** (Directrice de recherche CNRS)

Directrice des Ressources Humaines : **Céline Blanc**

Directrice de l'Aide au Pilotage et Amélioration Continue : **Françoise Georges**

Directeur du laboratoire GEOMAS : **Stéphane Grange** (Professeur)

Directrice Administrative de la Recherche : **Mélanie Jacquin**

Directeur de FEDORA : **Mickael Lallart** (Professeur)

Responsable du Pôle Enseignants et Chercheurs (DRH) : **Delphine Colella**

Responsable du Pôle Accompagnement des Parcours Professionnels (DRH) : **Amélie Favier**

Enseignante-chercheuse au laboratoire BF2i : **Mélanie Ribeiro Lopes** (Maître de conférences)

Responsable Qualité Amélioration Continue : **Sylvain Roux**

Doctorant au laboratoire ICBMS : **Ibrahim Bin Said** (Doctorant)

Dans un premier temps, le plan d'action a été formalisé sous un tableau Excel, il est accessible par l'ensemble des membres du comité sur un espace partagé de l'outil de gestion électronique documentaire de l'établissement. Lors des réunions du comité, le plan d'action est parcouru afin d'échanger sur l'avancement des actions. C'est également lors de ces réunions que certaines actions ont été ajoutées en tenant compte des évolutions du contexte (réglementation et stratégie de l'établissement).

Pour progresser dans le pilotage de l'ensemble de ces plans d'actions, qui concourt au déploiement de la stratégie « Ambitions 2030 », l'établissement s'est doté, fin 2021, d'un outil de pilotage qui lui permet de suivre l'ensemble des projets, dont le plan d'action du label. Chaque pilote met à jour ses propres projets ce qui donne une bonne visibilité de l'avancée des dossiers.

2 - Les acteurs du processus

La communauté de la recherche est impliquée dans le pilotage de la démarche, l'évaluation des forces et faiblesses, la mise en œuvre des actions, dans l'évaluation de l'établissement sur les objectifs de sa stratégie « Ambitions 2030 » et par la préconisation de priorisations ouvertes à l'ensemble de la communauté.

Pilotage de la démarche :

Comme détaillé ci-dessous, le comité de suivi est en charge du pilotage et du suivi du déploiement du plan d'action. Dans ce comité, l'ensemble des catégories de chercheurs (R1 à R4) est représenté, permettant un regard et une prise de décisions partagées par des représentants de l'ensemble la communauté de la recherche. Conformément à l'organisation de l'INSA Lyon, les instances statutaires sont consultées et votent la mise en œuvre des actions propres à leur champ de compétences. Ces instances sont composées pour partie des personnels de la recherche.

Le Conseil d'Administration (CA) détermine la politique générale de l'établissement, se prononce sous réserve de la réglementation nationale générale des études, ainsi que sur les programmes de recherche, d'information scientifique et technique et de coopération internationale. Il propose les mesures propres à favoriser la vie de la communauté. Il est composé entre autres, de 8 enseignants, enseignants-chercheurs (dont 4 professeurs et 4 maîtres de conférences) et 4 représentants des personnels BIATSS.

Le Conseil Scientifique (CS), organe consultatif, propose au Conseil d'Administration les orientations de la politique de recherche, de documentation scientifique et technique, ainsi que la répartition de crédits de recherche généraux (Bonus Qualité Recherche). Il est consulté sur les programmes de recherche (nationaux et régionaux), sur les contrats proposés par les différents laboratoires, ainsi que sur les collaborations internationales. Il est composé entre autres de 18 représentants des personnels dont 7 professeurs, 4 docteurs d'état ou HDR, 3 maîtres de conférences, 3 doctorants et 1 autre enseignant-chercheur et personnel assimilé.

Le Comité social d'Administration (CSA), précédemment nommé Comité Technique (CT), est consulté pour le fonctionnement et l'organisation des services, l'accessibilité des services et la qualité des services rendus, l'égalité professionnelle, la protection de la santé, l'hygiène et la sécurité de tous les agents, les orientations stratégiques sur les politiques de ressources humaines, les lignes directrices de gestion (LDG) en matière de mutation, de mobilité, de promotion interne et d'avancement de grade des agents. Il est composé de 20 membres (10 titulaires et 10 suppléants) dont au 1er janvier 2023 : 9 enseignants, enseignants-chercheurs.

A noter, qu'il émane de ce CSA une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (F3SCT), précédemment nommé CHSCT. Également composée de 20 membres, 7 sont enseignants, enseignants-chercheurs.

L'ensemble des comptes-rendus, des avis, et des documents présentés lors de ces instances sont accessibles à tous depuis soit l'intranet soit sur l'outil de gestion électronique des documents.

Au-delà des instances statutaires, un Comité de direction recherche est en place ; il est composé de l'ensemble des directrices et directeurs d'unité de recherche. La directrice de la recherche et de la valorisation partage également dans ce comité les informations concernant l'implémentation des actions.

Mise à jour des forces et faiblesses de l'établissement :

Le travail de mise à jour des forces et faiblesses a été réalisé par quatre groupes de travail constitués pour partie de personnels de la recherche.

Composition des Groupes de Travail
Groupe de travail « Aspects éthiques et professionnels » : <u>Pilote : Mélanie Jacquin</u> – Directrice Administrative de la Recherche (DAREC) Marie-Cécile Barras – Responsable du pôle partenariats collaboratifs, INSAVALOR Delphine Colella – Responsable du pôle Enseignants-Chercheurs, DRH Françoise Georges – Directrice de l'Aide au Pilotage et amélioration continue (DAPAC) Mickael Lallart – Directeur de la formation par la recherche et les études doctorales (FEDORA), Professeur Stéphane Grange – Directeur du laboratoire GEOMAS, Professeur Sergio Peignier – Maître de conférences (Laboratoire de Biologie fonctionnelle, insectes et interactions (BF2I))
Groupe de travail « Recrutement » : <u>Pilote : Delphine Colella</u> – Responsable du pôle Enseignants-Chercheurs, DRH Jeannette Buzzoni – Pôle Enseignants-Chercheurs, DRH Laure Corrigan – Présidente du Directoire d'INSAVALOR Fabienne Joubert – Pôle Contrat de Recherche, DAREC Mélanie Ribeiro Lopes - Maître de conférences - Laboratoire de Biologie fonctionnelle, insectes et interactions (BF2I) Jessica Baude – Assistant Ingénieur – Laboratoire de Microbiologie Adaptation Pathogénie (MAP) Jean-Fabien Capsal – Maître de Conférences - Laboratoire de Génie Electrique et Ferroélectricité (LGEF) Ali Daouadji – Professeur – Laboratoire GEOMAS

Groupe de travail « Conditions de travail et sécurité sociale » :

Pilote : Amélie Favier – Responsable du pôle Accompagnement des Parcours Professionnels (APP), DRH

Sophie de Oliveira – Gestionnaire - Laboratoire de Mécanique des Contacts et des Surfaces (LAMCOS)

Leslie Gaillard – Directrice adjointe de la DAREC

Nicolas Parisot – Maître de Conférences - Laboratoire de Biologie Fonctionnelle, Insectes et Interactions (BF2I)

Jean-Luc Debayle – Chargé de Qualité de Vie au Travail (pôle APP de la DRH)

Groupe de travail « Formation » :

Pilote : Mickael Lallart - Directeur de la formation par la recherche et les études doctorales (FEDORA), Professeur

Amélie Favier – Responsable du pôle Accompagnement des Parcours Professionnels (APP), DRH

Rita Rebollo – Chercheur - Laboratoire de Biologie Fonctionnelle, Insectes et Interactions (BF2I)

Florence Popowycz – Professeur - Institut de Chimie et Biochimie Moléculaires et Supramoléculaires (ICBMS)

Fatma Said Touhami – Responsable de l'équipe d'Appui aux techniques de l'enseignement, du numérique et de l'apprentissage (ATENA)

Mathilde Courmont – Responsable formation pôle Accompagnement des Parcours Professionnels, pôle APP, DRH

Sylvain Baudu – Ingénieur de Recherche - Laboratoire Ingénierie des Matériaux Polymères (IMP)

Mise en œuvre des actions :

Le plan d'action est mis en œuvre par différents groupes de travail impliquant la communauté de la recherche :

- Les projets autour de la science ouverte sont construits en concertation, en s'appuyant sur un groupe du travail constitué par des membres du Conseil Scientifique, avec une phase de discussion en CDR avec les directeurs de laboratoire, puis soumis au CA après un avis favorable du CS. Une feuille de route a ainsi été votée (100 % des EC ont un IDHAL, dépôt production scientifique sous notre portail HAL, texte intégral ...),
- Le travail sur la charte des contractuels et entre autres, la partie consacrée à la rémunération, a été conduit par un groupe de travail issu du Comité Technique.

Une journée sur le thème de science ouverte a eu lieu le 20 octobre 2022. Cet événement a été organisé conjointement par la Direction administrative de la recherche et notre bibliothèque Marie Curie. L'ensemble de la communauté de la recherche était convié à participer aux différentes animations (programme : Droit d'auteur ; Choisir sa voie et sa revue de publication ; Déposer dans HAL ; Les enjeux de l'ouverture des données de la recherche ; Rédiger un plan de gestion des données).

Evaluation de l'établissement au regard des objectifs de la stratégie :

La philosophie de méthodologie de déploiement de la stratégie dessinée par le directeur se veut inclusive et intègre de ce fait l'ensemble des démarches, plan d'action et projets de l'établissement. Au cœur de cette démarche de déploiement, les Groupes d'animation des Transitions (GrAnT) ont pour mission d'évaluer annuellement le niveau d'atteinte des 49 objectifs de cette stratégie. Certains de ces objectifs couvrent le périmètre du label. Pour citer quelques exemples : « Renforcer l'attractivité internationale », « Porter une politique RH ambitieuse » et « Personnels : refléter la diversité de notre société et contribuer à la mobilité sociale ». A la suite de cette évaluation, les Groupes d'animation des Transitions (GrAnT) préconisent des axes prioritaires qui permettent d'éclairer l'équipe de direction sur le choix de ses priorités. Enfin, au regard des priorités n+1 identifiées lors de la Revue de Direction Stratégique de

début d'année, l'ensemble de la communauté est sollicité par un appel à contribution pour proposer des projets permettant de répondre à ces priorités. Cette approche, qui vise à impliquer les personnels dans la stratégie, a comme bénéfice une meilleure compréhension et adhésion à la trajectoire de l'établissement et doit permettre d'améliorer le sens des missions de chacun et leur réalisation.

Information sur la démarche :

La communauté INSA est régulièrement informée des projets en cours dont entre autres le plan d'action du label lors de différents temps. Le directeur a mis en place un webinaire après chaque CA durant lequel il explique les points à l'ordre du jour et les sujets débattus. Ce temps se déroule en présentiel mais également en visioconférence. Il est enregistré et permet à l'ensemble des personnels de prendre connaissance des chantiers du moment et de comprendre les enjeux de l'établissement.

3 - Méthodologie de travail

La Directrice de la Recherche et de la Valorisation est la pilote politique de la démarche. A ce titre, elle s'assure que les étapes clés soient respectées, que les ressources permettent de déployer le plan d'action. Enfin, elle informe les instances statutaires et institutionnelles de l'avancement de la démarche. Le pilotage opérationnel est assuré par le Responsable du pôle Qualité amélioration continue de la DAPAC et appuyé par sa directrice. Un temps est donc dédié à ce pilotage dans leurs missions respectives, des points sont fait mensuellement pour planifier et préparer les comités de suivi, relancer les pilotes d'actions et mettre à jour les indicateurs.

Pour s'assurer la mise en place des actions, le comité de suivi a nommé un ou deux pilotes sur chacune des actions. Les pilotes ont pour rôle de s'assurer de la mise en œuvre de leurs actions suivant le planning décidé. Les pilotes ont, suivant les actions, constitué des groupes de travail en incluant des membres de la communauté de la recherche (cité plus haut : le groupe de travail sur la science ouverte et celui sur la charte des contractuels). Des points réguliers sur l'avancement de ces actions sont fait avec le Responsable du pôle Qualité amélioration continue de la DAPAC, et depuis fin 2021, les projets de l'établissement sont suivis dans l'outil PYTHEOS. Cet outil envoi un email automatique à l'ensemble des pilotes pour leur demander de mettre à jour l'avancement de leurs projets. Une relance complémentaire est faite par le Responsable du pôle Qualité amélioration continue en amont des trois Revues de Direction Stratégique annuelles (janvier, juin, octobre) pour pouvoir s'appuyer sur des informations à jour. Enfin, un suivi général du plan d'action est fait lors des comités de suivi (06/12/2021 – 21/04/2022 – 23/01/2023).

Les actions nouvelles issues des évolutions réglementaires, des travaux des Groupes d'Animation des Transitions (GrAnT) dans le cadre de la stratégie « Ambitions 2030 », et des propositions internes du comité de suivi, ont été intégrées dans le plan d'action avec l'identification d'un pilote et d'un délai de mise en œuvre.

Afin de préparer l'évaluation intermédiaire, le comité de suivi a décidé de relancer les quatre groupes de travail ayant participé à l'évaluation initiale (un groupe de travail par grande thématique). En plus de cette première sollicitation, les directeurs de nos laboratoires de recherche ont convié leurs équipes pour participer à ce travail. Les pilotes initiaux ont animé cette évaluation intermédiaire. Il s'agit de la Directrice administrative de la recherche pour le GT aspects éthiques et professionnels, la Responsable du pôle enseignant-chercheur de la DRH pour le GT recrutement, la Responsable du pôle accompagnement des parcours professionnels de la DRH pour le GT conditions de travail et sécurité sociale et enfin le Directeur de la formation par la recherche et études doctorales pour le GT formation. Chaque groupe de travail a repris l'ensemble des principes de sa thématique pour analyser les changements intervenus et mesurer les impacts en termes de forces et faiblesses. Il était chargé également de vérifier la complétude des actions entreprises. Les travaux des groupes de travail ont été

présentés, dans l'ordre, au Comité Social d'Administration du 22 juin 2023, au Conseil Scientifique du 29 juin 2023, et au Comité de Direction Recherche du 4 juillet 2023.

Afin de suivre les progrès, un tableau Excel a été créé pour compiler l'ensemble des indicateurs. Il est accessible à l'ensemble des membres du comité de suivi et est mis à jour régulièrement.

Ce tableau détaille la manière dont sont construits et calculés les indicateurs, la localisation des sources de données ainsi que les personnes qui les suivent. L'ensemble de ces informations permet d'assurer la pérennité du suivi.

Le recrutement d'un responsable du SI décisionnel début 2021 a permis de lancer la construction d'un système d'information décisionnel qui a rendu possible de mettre un place un entrepôt de données issues de nos SI métiers destiné à la production de statistiques fiables.

A partir de 2024, un outil décisionnel, adossé à cet entrepôt, sera déployé progressivement au sein de l'établissement. Il permettra d'accéder facilement (notamment par un gain de temps important dans le retraitement des données) aux tableaux de bord et indicateurs RH et financiers, de faire un suivi détaillé des contrats de recherche et de mieux appréhender le profil et l'évolution des étudiants accueillis par l'établissement.

Préparation de l'évaluation externe :

L'INSA Lyon devra s'emparer du retour de la Commission Européenne sur l'auto-évaluation et les recommandations des experts afin d'améliorer la stratégie RH. Une consultation, auprès de la communauté de la recherche et basée sur une analyse comparative de la situation initiale et de celle issue du plan d'action, sera également menée durant la période des 36 mois précédant l'évaluation externe. Le rapport des experts de la Commission Européenne et les résultats de cette consultation seront observés par le comité de suivi afin de nourrir notre stratégie et de mettre à jour notre plan d'action.

Le suivi et la coordination de la mise en œuvre des actions par le comité de suivi permettront de préparer efficacement l'examen externe.

Dans le cadre de la mise en œuvre de la stratégie de l'établissement « Ambitions 2030 », une évaluation de l'atteinte des 49 objectifs est réalisée annuellement. Cette évaluation de la trajectoire de l'établissement viendra également alimenter le travail du comité de suivi pour ajouter, si nécessaire, des actions sur certains champs.

L'établissement devra également continuer à impliquer l'ensemble de la communauté de la recherche dans la démarche du label. Dans cette optique, les groupes de travail en charge de la mise en place des actions solliciteront toujours la participation de cette communauté. Les actions de communication déjà en place seront maintenues et renforcées notamment par la mise en œuvre sur notre site intranet d'extractions provenant de l'outil de pilotage Pytheos. Cela permettra de communiquer plus régulièrement sur le déploiement de nos plans d'action et d'améliorer la compréhension de la logique globale de la stratégie « Ambitions 2030 ».

Dans le cadre du collège d'ingénierie (partenariat entre l'INSA Lyon, l'ENTPE, Mines Saint Etienne et Centrale Lyon), il faudra réfléchir à des actions de partage de pratiques afin de toujours progresser sur les champs couverts par le label.

Partie 3 : Autoévaluation intermédiaire

1 – Aspects éthiques et professionnels :

L'autoévaluation initiale avait fait apparaître un manque d'harmonisation des règlements intérieurs des laboratoires et des processus d'accueil des nouveaux arrivants. Pour répondre à ce besoin, l'INSA a travaillé en étroite collaboration, avec les autres établissements tutelles des laboratoires, à la rédaction d'un modèle de RI. Ce modèle sera peu à peu mis en place au sein de l'ensemble des laboratoires et permettra d'harmoniser l'information donnée aux personnels sur leurs droits et devoirs.

En matière d'intégrité scientifique, l'établissement est en cours de désignation d'un nouveau référent, suite au départ à la retraite du précédent. Une nouvelle fiche de mission a été rédigée et sera publiée sous peu. Le profil attendu est celui d'un enseignant-chercheur. Une nomination au plus vite est nécessaire afin de poursuivre la réflexion sur cette thématique. Dans le cadre de leur parcours de formation, les doctorants doivent suivre un module obligatoire de 15h intitulé « Ethique à la recherche » porté par la COMUE Université de Lyon.

L'outil de détection du plagiat, compilatio, a été mis en place et testé sur la période 2018-2022 et son utilisation a été rendue officielle après validation par le Conseil d'Administration en 2021. Cette étape est aujourd'hui incluse dans le calendrier de soutenance de thèse. Une procédure est enclenchée si plus de 10% de plagiat est détecté.

Dans le cadre d'une démarche d'amélioration continue de l'accompagnement des enseignants-chercheurs dans le montage et le suivi des projets de recherche, la Direction administrative de la recherche s'est réorganisée en intégrant les 3 agents qui étaient affectés au pôle contrat de la Direction des Affaires Financières. Depuis le 01/01/2023, la Direction administrative de la recherche accompagne les enseignants-chercheurs à toutes les étapes de la vie d'un contrat, du montage jusqu'au solde. Cette nouvelle réorganisation a permis une harmonisation des procédures et une montée en compétence du service support.

L'INSA a renforcé son engagement en faveur de l'open access :

- En se dotant d'un portail HAL INSA LYON et en coordonnant le déploiement de la collection Hal Groupe INSA, donnant ainsi une vision globale des thématiques et travaux de recherche conduits dans l'établissement.
- En se dotant d'un Baromètre Science Ouverte, déclinaison locale du Baromètre national mis en place par le Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche. L'objectif est de mesurer l'évolution de la Science ouverte dans l'établissement.
- En sensibilisant et en accompagnant les personnels : rédaction d'un guide Science ouverte, formation des nouveaux arrivants, création d'un idhal (identifiant numérique unique), organisation d'une journée science ouverte.
- En mettant en place un groupe de travail porté par Conseil scientifique sur la gestion des données de la recherche (rédaction d'un plan de gestion de données, réflexion sur la collecte, la préservation et la réutilisation des données, réflexion sur le développement d'outils, etc.)

2 – Recrutement et sélection :

La politique de recrutement des enseignants-chercheurs titulaires possède un cadre réglementaire solide sur lequel s'appuie l'établissement et permet d'asseoir les principes de recrutement ouvert, transparent et basé sur le mérite (OTMR). Malgré tout, il est à noter une piste d'amélioration concernant la prise en compte des compétences humaines et relationnelles par les comités de sélection pour le recrutement des enseignants-chercheurs. En effet, actuellement la réglementation ne permet pas de faire appel à un spécialiste RH au sein des jurys de concours, cela peut avoir pour conséquence de laisser de côté certains aspects humains qui sont importants dans la conduite des activités de recherche réalisées en équipe. Ce point pourrait être traité par la mise en place de test en amont des entretiens et par l'intervention d'un spécialiste RH lors des comités de sélection ou par la montée en compétences d'enseignants-chercheurs sur ces aspects. L'établissement peut également progresser de la même manière sur la prise en compte des compétences humaines et relationnelles lors de la phase de titularisation de nos maîtres de conférences.

La volonté de cadrer et de donner des outils aux comités de sélection est forte. Cela se traduit par la mise en œuvre d'une note de cadrage utilisée lors des recrutements des enseignants-chercheurs titulaires, note de cadrage qui est révisée annuellement afin d'assurer une mise à jour la plus complète possible.

Concernant les recrutements effectués sur des contrats ou conventions de recherche, il manque actuellement une coordination entre la Direction des ressources humaines, la Direction administrative de la recherche et les laboratoires. L'établissement a une marge de progrès pour donner à la fois plus de visibilité aux services RH et plus d'outils aux laboratoires et chargés de projets dans la manière dont sont conduits et communiqués ces recrutements. Les recrutements effectués par notre filiale INSAVALOR rencontrent les mêmes problématiques. Le plan d'action initial faisait apparaître la nécessité d'harmoniser les procédures de recrutement de l'établissement avec celles de notre filiale, pour des contrats au-delà d'un an. Pour des raisons de priorisation des nombreux projets à porter, ce travail n'a pas encore été réalisé, il devra être concrétisé durant la prochaine période.

L'accession en 2021 aux Responsabilités et Compétences Elargies (RCE) a donné plus de pouvoir à l'établissement en matière de recrutement des personnels contractuels (qui représentent 36% de nos personnels) et a conduit à la mise en œuvre d'une politique interne en la matière avec la refonte de la charte des contractuels. Ce travail répond d'une part, à l'évolution de la réglementation (loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019) qui donne de nouvelles possibilités pour l'embauche de contractuels en garantissant les conditions d'un recrutement objectif, et d'autre part, à une volonté politique forte de mieux reconnaître l'engagement et la contribution des personnels dans le succès de l'établissement, par une amélioration des conditions salariales. Ce dernier engagement se traduit dans la stratégie de l'établissement qui adresse, dans sa transition sociale, l'objectif de porter une politique RH ambitieuse. Le travail de réflexion et concertation, conduit avec la RH et les partenaires sociaux autour de la charte des contractuels, a permis de construire une trajectoire pluriannuelle qui programme une mise à jour annuelle de certains axes.

Conformément à la situation nationale du marché du travail en 2023, l'INSA Lyon rencontre un déficit d'attractivité sur ses postes. Ce point est à surveiller les prochaines années pour décider, si nécessaire, des mesures à mettre en œuvre.

3 – Conditions de travail :

Les conditions de travail de la communauté de la recherche et de l'ensemble des personnels de l'INSA Lyon, ont été améliorées grâce à la rénovation du patrimoine immobilier du campus de la DOUA. Le plan « Lyon cité Campus », initié en 2016 avec pour objectif de moderniser le patrimoine immobilier du campus de la DOUA, s'est poursuivi sur la période 2021-2023 et a permis de créer de nouveaux bâtiments, de moderniser et d'améliorer les performances thermiques. En tout, ce sont plus de 13 bâtiments de l'INSA Lyon qui ont été concernés par ce vaste chantier qui doit se terminer fin 2023. La réhabilitation de bâtiments va se poursuivre grâce aux financements obtenus dans la cadre du CPER (Contrat Plan Etat Région). Suite à des demandes et après analyse du médecin du travail, de nombreux aménagements de postes ont également été réalisés (169 depuis 2021), toujours avec l'objectif d'améliorer l'environnement et l'ergonomie de travail.

Le Schéma Directeur Handicap initial couvrant la période 2016-2022 a été retravaillé, avec une deuxième version pour la période 2023 -2026 votée au CA du 4 mai 2023. Il comporte les quatre axes suivants : « Accueil et accompagnement des étudiants » ; « Formations et recherches dans le domaine du handicap » ; « Politique Ressources Humaines » et « Campus inclusif ». Pour compléter l'engagement de l'INSA sur les questions d'inclusion, un Schéma Directeur Egalité de Genre a également été rédigé puis voté au CA du 4 mai 2023. Il est décliné suivant cinq axes : « Garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » ; « Lutter contre les discriminations et les violences sexistes et sexuelles » ; « Développer et diffuser la culture de l'égalité » ; « Mixité des filières et des métiers d'ingénierie » et « Intégration de la dimension du genre dans la formation et la recherche ». Des actions concrètes ont déjà été mises en place pour répondre aux objectifs visés par ces deux schémas :

- Mise en oeuvre d'un plan égalité professionnelle avec le respect du temps vie professionnelle, vie personnelle,
- Création, en septembre 2021, d'une Cellule d'écoute d'accompagnement et d'information contre les discriminations, harcèlement et les violences sexistes et sexuelles (votée au CA de mars 2020). Pour mieux gérer les suivis des signalements et améliorer le dispositif actuel, le Groupe d'Animation de la Transition sociale (dans le cadre de la stratégie «Ambitions 2030 ») propose un projet qui doit débiter en septembre 2023,
- Une Charte du temps portant l'équilibre vie privée, vie professionnelle est en cours d'élaboration.

La Loi de programmation de la Recherche (LPR - Loi n°2020-1674) de la période 2021-2030, promulguée le 24 décembre 2020 a permis de mettre en oeuvre les dispositifs suivants :

- Régime indemnitaire des personnels enseignants chercheur (RIPEC), qui permet de donner une prime individuelle liée à la qualité des activités et à l'engagement professionnel.
- Augmentation de la rémunération des doctorants pour atteindre 2300 euros brut mensuel en 2025.
- Repyramidage des enseignants-chercheurs en permettant la promotion de MCF en PU sur la période 2021-2025 et des changements de corps pour les BIATSS contribuant à l'activité de recherche.
- Rémunération minimum pour les MCF, correspondant à deux fois le SMIC.
- Chaire de professeur junior, permettant d'accéder au statut de PU après maximum 6 ans d'exercice.

La charte des contractuels, après un important travail de refonte mené par un groupe de travail composé de membres du Comité Technique, de la DRH et du DGS, a été votée au CA du 30 septembre 2021. De nouvelles dispositions, notamment sur la partie rémunération, ont été incluses et votée au CA du 30 juin 2022. Cette charte a pour objectif d'améliorer la situation professionnelle des contractuels, au niveau du recrutement, de la rémunération, et de la pérennité des contrats.

Le dispositif de télétravail actuellement en place qui permet deux jours de télétravail par semaine et dix jours volants sur l'année, a évolué en mars 2022. Un assouplissement a été apporté sur la règle d'ancienneté minimale d'une année sur poste, ainsi que sur la période de demande, pouvant désormais

se faire à tout moment de l'année. L'indemnité forfaitaire de télétravail a également augmenté au 1^{er} janvier 2023. Actuellement, 277 personnels BIATSS bénéficient de jours de télétravail, contre 45 en 2019.

Début 2021, a été mis en place un remboursement à hauteur de 15€ par mois des cotisations de protection sociale complémentaire santé.

Le forfait « mobilités durables » a évolué en septembre 2022, pour atteindre 300€ par an pour les personnels utilisant des modes « doux » de transport (vélo, trottinettes) ou venant au travail en covoiturage.

Depuis l'accession de l'INSA Lyon aux Responsabilités et Compétences Elargies (RCE) en janvier 2021, le nombre de postes ouverts aux concours a largement diminué passant d'une vingtaine par an à deux ou trois. Cette décision politique vise à stabiliser les finances de l'établissement sur les prochaines années.

L'établissement est toujours confronté à l'écart entre le taux de féminisation du statut de Maître de Conférence et celui de Professeure des universités. Le rapport social unique 2022 fait apparaître clairement cela : si les MCF femmes sont 31,1%, elles ne représentent que 19,2% des PU. Cette problématique est nationale, les données 2021 du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche montrent que, dans le domaine des sciences et techniques les taux de féminisation sont : MCF = 34 %, PU = 20% (tous domaines confondus : MCF = 54 %, PU = 29 %). Nos efforts doivent continuer sur ce sujet.

Le financement de 5 projets Bonus Qualité Recherche (BQR) annuel, pour un budget total de 150 000 euros, à destination des jeunes enseignants-chercheurs est toujours en place et favorise l'initiation de projets de recherche.

Pour compléter les appels à projets « Pré-maturation » portés par la filiale de valorisation INSAVALOR, 3 projets impliquant la SATT Pulsalys et pouvant intéresser les laboratoires INSA : Circle, SciTy DDM et SciTy VDBI sont mis en œuvre pour valoriser les projets innovants dans le cadre de l'appel à projet PIA ANR Premat-Mat.

4 – Formation et développement de carrière :

L'autoévaluation initiale avait fait apparaître une hétérogénéité des pratiques en matière d'encadrement de thèse. Pour s'améliorer sur ce point, l'établissement a mis en place, depuis novembre 2021, des séminaires sur l'encadrement de thèse. Chaque année, sont réalisées une ou deux éditions (une édition étant décomposée de 4 sessions de 4h + 1 atelier de 2h). Animées par une personne spécialisée dans l'accompagnement professionnel, chaque session réunit, sur la base du volontariat, une dizaine d'encadrant(e)s d'expériences variées et de différents horizons. Les séminaires ont reçu un très bon accueil par les participants, mais il est difficile d'obtenir un nombre suffisant de candidatures pour ouvrir chaque session. Des réflexions sont en cours sur le format de ces séminaires, ainsi que sur la mise en place d'une politique incitant à la participation.

Des supports recensant des bonnes pratiques et des conseils sur l'encadrement de thèse existent (guide Axelera), mais ils sont méconnus des enseignants-chercheurs et chercheurs et sont peu diffusés.

Pour permettre une entrée progressive dans la fonction de direction en vue de la préparation d'une HDR, une procédure de codirection de thèse est en place depuis 2007. En complément, une procédure de reconnaissance de codirection internationale a également été mise en place fin 2021. Cette nouvelle procédure, complémentaire à celle des cotutelles, facilite la reconnaissance de l'implication des chercheuses et chercheurs dans la codirection.

Une réflexion est en cours sur les dérogations possibles pour l'encadrement de doctorants dans des écoles doctorales (E2M2 par exemple) qui n'accepteront plus, dès septembre 2023, de directeurs ou co-directeurs sans HDR.

La mise en place d'une politique incitative à la HDR, sous forme d'une décharge de service, a contribué à un rétablissement d'un nombre pérenne de soutenances. En effet, chaque année depuis trois ans, le nombre de soutenances se stabilise à une quinzaine environ, ce qui est cohérent avec les années antérieures.

Le département dédié à la formation par la recherche et les études doctorales FEDORA proposent à l'ensemble des doctorants INSA, peu importe leurs sources de financements, les formations spécifiques suivantes.

- Formation « PEPS Doc » sur les « soft skills » (compétences humaines et managériales), déclinée en version française (« Promouvoir et Explorer les compétences professionnelles du DOCTORAT ») et anglaise (« Promote and Explore your Professional Skills of your DOCTORAL experience »). Cette formation est l'évolution du séminaire « Futurs docteurs : aigüez vos compétences » / « Lean Empowerment ». Chaque année sont planifiées une session en français et une en anglais.
- Formation aux métiers de l'enseignement animée par ATENA. Une session est planifiée chaque année depuis 2019.
- Formation DDRS animée par la cellule DDRS. Une session est planifiée chaque année depuis 2021.

Ces actions sont comptabilisées dans le volume de formations devant être suivies par les futurs docteurs. Les doctorants en sont informés par mail et par la distribution d'un flyer, ainsi que lors de différentes journées d'accueils.

Depuis 2022, l'INSA est co-porteur d'un projet de site sur la sensibilisation des compétences du doctorat pour le secteur privé (2/3 des doctorant(e)s INSA continuent en entreprise). Ce parcours, labellisé par la CDEFI (Conférence des directeurs des écoles françaises d'ingénieurs) dans le cadre du programme « parcours pour les Compétences Pour l'Entreprise », sera lancé à la rentrée 2023.

L'INSA a également mis en place, en 2021, un Doctorat par validation des acquis de l'expérience (VAE) qui suit une procédure spécifique régie par le décret généraliste concernant la VAE.

Globalement, l'INSA a une très bonne dynamique dans l'animation et la création de nouveaux parcours de formation, portés par plusieurs services de manière décentralisée et concertée. Ces événements s'adressent à un large panel, allant des doctorant(e)s aux chercheuses et chercheurs confirmés.

Toutefois, ces formations sont mal connues. Pour améliorer l'accès à l'information sur les formations gérées ou cogérées par FEDORA, un site web dédié a été lancé en septembre 2022 (<https://fedora.insa-lyon.fr/>).

Les échanges entre les entités (ATENA, FEDORA, pôle APP de la DRH) sont soutenus au moment de l'organisation des formations communes. Néanmoins, il manque des interactions régulières sur l'offre spécifique proposée par chacune des unités, ainsi que sur leur politique et stratégie de formation.

Afin d'acculturer les jeunes chercheurs aux bonnes pratiques en matière de pérennisation et de sécurisation de leurs travaux, des cahiers de laboratoire sont mis à disposition et les incitations à leur utilisation sont récurrentes, avec une réflexion actuelle sur une version numérique, déjà en place au niveau du CNRS.

Les interactions quotidiennes, au sein des promotions du second cycle, créent un sentiment d'appartenance qui semble faire défaut au niveau des doctorants aussi bien vis-à-vis de la communauté des doctorants que vis-à-vis de l'école. Pour améliorer cela, FEDORA participe chaque année aux journées doctorales d'entités. Enfin, une cérémonie de remise des diplômes pour les doctorants va être mise en place à partir de la fin d'année 2023.

5 - Bilan de la politique des ressources humaines Ouverte, Transparente et basée sur le mérite :

La politique de recrutement basée sur les principes d'ouverture, de transparence et de jugement sur le mérite a été formalisée en 2021. Ce document est disponible, en français et en anglais, sur le site web de l'INSA Lyon depuis mars 2021.

La note de cadrage utilisée lors des comités de sélection (CoS) est mise à jour annuellement en prenant en compte notamment les retours des présidents de CoS. Chaque année, une réunion est organisée par le pôle enseignants-chercheurs de la DRH pour présenter cette note aux enseignants-chercheurs constituant les CoS.

Le groupe de travail ayant réalisé l'autoévaluation intermédiaire sur les principes concernant le recrutement, a mis en évidence deux points sur lesquels l'établissement doit encore progresser :

- Améliorer la prise en compte des compétences humaines et relationnelles des candidats auditionnés par les CoS.
- Apporter plus de coordination entre la Direction des Ressources Humaines, la Direction Administrative de la Recherche et les laboratoires pour le recrutement sur contrats ou conventions de recherche.

Ces deux points sont inscrits dans le plan d'action et feront l'œuvre d'une réflexion par le comité de suivi du label.

Partie 4 : Le plan d'action de l'INSA Lyon

Le plan d'action initial comprenait 26 actions dont 50% ont abouti. Les réunions du comité de suivi ont permis de faire évoluer ce plan en apportant plus de précisions sur certaines actions, qui ont été déclinées en sous actions (exemple : sous actions 5.2 ; 5.3). Ces réunions de travail ont également fait émerger trois nouvelles actions pour permettre à l'établissement de s'améliorer sur les rôles et responsabilités au sein des laboratoires de recherche.

Le plan d'action actuel est donc composé de :

Total d'actions et sous actions	42 = 29 actions + 13 sous actions
Nouvelles actions et sous actions	5
Action annulée	1
Actions ou sous actions en retard - délai étendu	3
Actions ou sous actions en cours	14
Actions ou sous actions terminées	21

Actions	Principes	Calendrier initial	Unité responsable	Indicateur(s) / Cible(s)	Statut	Commentaires
1 - Pour les équipes associées, rédiger les règlements intérieurs (RI) des laboratoires (conforme au modèle proposé). Pour les Unités Mixtes de Recherche (UMR), les mettre à jour et les harmoniser. Communiquer sur la totalité des règlements intérieurs et expliciter leurs contenus auprès des enseignants chercheurs, chercheurs, doctorants et personnels de laboratoires.	1 – 2 – 3 – 4 – 5	Semestre 2 – 2021	Direction Administrative de la Recherche	13 Règlements intérieur sont rédigés/ mis à jour	En cours	Suite à l'ordonnance du 15/12/2021, certaines dispositions concernant notamment les droits de propriétés intellectuelle et les stagiaires, doivent être mises à jour sur la trame du CNRS
2 – Refonte de la charte des contractuels.	4 – 5	Semestre 2 – 2021	Direction Générale des Services	Charte modifiée, validée (Vote CA) et communiquée	Terminé	
2.1 - Travail supplémentaire sur la charte des contractuels, notamment sur la partie rémunération.	II (12 – 21) 22	Semestre 1 - 2022		Charte modifiée, validée (Vote CA) et communiquée	Terminé	Vote au CA du 30 juin 2022 du complément de rémunération annuel des contractuels BIATSS
3 - Documenter nos pratiques en matière de recrutement des enseignants-chercheurs et chercheurs et doctorants au travers d'une politique basée sur l'ouverture, la transparence et le mérite --> Politique OTM-R.				Politique OTM-R formalisée, validée et communiquée	Terminé	
3.1 - Mettre en place un groupe de travail (RH, DirRec, un membre du CS et/ou un Directeur de labo, DirCom) pour travailler sur le recrutement concernant des chercheurs (postdoc), doctorants et recrutements sur contrats de recherche.	II (12 – 21)	Semestre 2 - 2024	Direction des Ressources Humaines		Planifié	- Un travail a été réalisé afin de rendre visible les offres d'emplois pour les doctorants et les post doctorants en créant un lien entre les sites des laboratoires avec le site de FEDORA accessible depuis le site web de l'INSA Lyon. - La réorganisation de la DARREC avec l'intégration du pôle contrats de recherche initialement à la DAF, permet de sécuriser recrutement et financement. - Les grilles de rémunération ont été harmonisées et sont applicables et respectées.
4 - Faire converger les procédures de recrutement d'INSAVALOR avec l'INSA sur les recrutements pour une durée supérieure à 12 mois.	12 – 13	Semestre 1 - 2021	INSAVALOR	Procédures formalisées et appliquées	En retard	

Actions	Principes	Calendrier initial	Unité responsable	Indicateur(s) / Cible(s)	Statut	Commentaires
5 - Assurer la sécurisation et la conservation des données de la recherche en vue de leur réutilisation, de leur traçabilité et de valeur historique. 5.1 - Construction du Data Center de la Doua.	7	Semestre 1 - 2024	Directeur du Numérique Directeur adjoint CISR		En cours	
5 - Assurer la sécurisation et la conservation des données de la recherche en vue de leur réutilisation, de leur traçabilité et de valeur historique. 5.2 - Déploiement GED Collaborative GoFast.	7	Semestre 2 - 2023	Directrice DAPAC Directeur des Systèmes d'Information		Terminé	
5 - Assurer la sécurisation et la conservation des données de la recherche en vue de leur réutilisation, de leur traçabilité et de valeur historique. 5.3 - Mettre en place un groupe de travail au niveau des données de la recherche : plateforme "data.gouv.fr" mise en place par l'état.	7	Semestre 2 - 2024	Directrice de la Recherche		En cours	Des groupes de travail, issus du Conseil Scientifique, sur les données de la recherche sont en place depuis mai 2023. L'établissement participe aux réunions de travail dans le cadre de la préparation de réponse à l'AMI lancé par rech data gouv "ateliers de la donnée"
6 - Continuer à travailler sur la sécurisation et la conservation et diffusion des données de la recherche par la mise en œuvre des Plans de Gestion des Données demandée par l'ANR et l'étendre à l'ensemble des appels à projets.	7 – 8	Semestre 1 - 2021	Directrice Administrative de la Recherche	Mise en œuvre des Plans de Gestion des Données	En cours	Une première version de trame d'un PGD a été créée, elle est à perfectionner. Ce travail va se poursuivre avec les nouveaux membres élus au CS (janvier 2023). Depuis début 2023, la chargée de missions science ouverte participe aux réunions de démarrage des projets afin d'expliquer les attendus concernant les publications et le PGD
6.1 - Mettre en place un guide permettant de répondre aux champs du PGD, travailler avec les acteurs pouvant répondre à ces questions (DPO, DAPAC, DSI, FSD, RSSI). Réaliser un retour d'expérience par les chercheurs de l'utilisation du PGD.		Semestre 2 - 2022			Planifié	

Actions	Principes	Calendrier initial	Unité responsable	Indicateur(s) / Cible(s)	Statut	Commentaires
7 - Mener une réflexion globale et pluridisciplinaire au niveau de l'Etablissement sur l'intégrité scientifique et l'éthique.	1 – 2 – 3 – 6 – 7 – 8 – 32	Semestre 2 - 2024	Référent intégrité scientifique	Document de cadrage créé, validé et communiqué	En cours	Référent intégrité scientifique en attente de nomination
8 - Travailler sur la question de l'auteurisation des publications mentionnant tous les auteurs et rien que les auteurs des travaux.	2 – 3 – 8 – 32	Semestre 2 - 2024	Référent intégrité scientifique	Document de cadrage créé, validé et communiqué	En cours	Ce point est intégré dans la formation des nouveaux chercheurs Durant l'année 2020 les doctorants ont eu la possibilité de suivre des MOOC (1 sur l'intégrité scientifique, 1 sur la déontologie)
9 - Mettre en place un dispositif de surveillance de l'intégrité des thèses pour détecter le plagiat en vue de suspendre éventuellement la soutenance ou sa publication (Groupe de travail FEDORA, BMC, DAJ).	3 – 36 – 40	Semestre 2 - 2020	Direction FEDORA	Procédure formalisée, validée et communiquée Nombre de documents plagiés / nombre total de documents analysés	Terminé	Procédure formalisée et opérationnelle depuis 2020 Fin 2022 Vote du CA sur l'étape 2 : transmission des résultats Compilatio aux rapporteurs du manuscrit de thèse + certificat d'analyse à inclure dans le manuscrit de thèse
10 - Améliorer le pilotage des questions de genre, égalité, parité d'ici 4 ans. → Rédaction d'un Schéma directeur de l'égalité entre les femmes et les hommes conformément à la réglementation → Etablir un rapport de situation comparée (H/F) et mettre en place un plan d'action associé	10 – 27	Semestre 2 - 2020	Direction des Ressources Humaines	Rédaction du Schéma directeur de l'égalité entre les femmes et les hommes et communiqué (disponible intranet) Rapport social unique Rapport de situation comparée et plan d'action associé	Terminé	Vote du Plan d'action Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes au CA du 11/03/2021
10.1 - Mettre en place une Cellule d'écoute sur les discriminations, le harcèlement et les violences sexistes et sexuelles.		Semestre 2 - 2021	Direction des Ressources Humaines IGB		Terminé	Cellule en place depuis septembre 2021
10.2 - Rédiger une charte des temps afin de travailler sur l'équilibre des temps vie privée - vie professionnelle.		Semestre 1 - 2022	Direction des Ressources Humaines		En cours	

Actions	Principes	Calendrier initial	Unité responsable	Indicateur(s) / Cible(s)	Statut	Commentaires
10.3 - Organiser une action de prévention relative à la santé des proches aidants en partenariat avec la MGEN et la Mutualité française.	10 – 27	Semestre 1 - 2022	Direction des Ressources Humaines		Terminé	
11 - Faire un état des lieux des actions qui favorisent l'abaissement du taux d'endorecrutement et s'interroger sur les pistes d'amélioration.	II (12 – 21)	Semestre 1 - 2020	Direction des Ressources Humaines		Annulé	
12 - Engager une réflexion autour des HDR pour s'interroger sur la variation des inscriptions à cette habilitation. Réfléchir à une politique incitative pour les HDR.	37 – 38 – 40	Semestre 2 - 2022	Direction FEDORA	Nombre d'HDR chaque année	Terminé	Procédure de "co-direction" de thèse (spécifique à l'INSA). Nous notons une augmentation des demandes de codirection de thèse. Suite à la 2ème codirection, incitation à la HDR, 3ème codirection et 4ème peuvent être refusées si la HDR n'est pas acceptée Procédure d'incitation à la HDR par l'INSA (décharge d'heures de service) Processus de repyramidage INSA : incite les candidat(e)s au passage de la HDR
12.1 - Mettre en place deux ERC dédiés au passage de l'HDR.			Directrice de la Recherche		Terminé	
13 - Travailler sur l'encadrement de thèse à l'INSA Lyon - missions et responsabilités (à définir et formaliser) - Promouvoir la formation /sensibilisation des encadrants de thèse, s'appuyer sur les préconisations du décret et sur les guides existants	IV (36 – 40)	Semestre 2 - 2024	Direction FEDORA	Formalisation de fiches mission (encadrant de thèse) Nombre de formations / sensibilisation avec les enregistrements associés	En cours	3 éditions de la formation des encadrants mises en place et réalisées (~10 participant(e)s/édition). 4ème édition annulée par manque de participant(e)s. Réflexion sur une édition annuelle plutôt que semestrielle. Réflexions en cours sur l'incitation à la participation des jeunes HDR et des jeunes MCF/CR. Réflexion sur un guide de l'encadrement, incluant la phase pré et post-thèse.

Actions	Principes	Calendrier initial	Unité responsable	Indicateur(s) / Cible(s)	Statut	Commentaires
14 - Réfléchir sur l'amélioration du suivi de carrière des Enseignants-Chercheurs.	20 – 22 – 28 – 30 – 38 – 39	Semestre 2 - 2022	Direction des Ressources Humaines	Indicateurs de suivi de l'avancement du projet	Terminé	La nouvelle loi de programmation de la recherche (LPR) a permis de : • revaloriser les rémunérations des enseignants-chercheurs avec un effet rétroactif, • mettre en œuvre un régime indemnitaire des personnels enseignants-chercheurs • créer des possibilités de promotions complémentaires pour les personnels techniques et administratifs contribuant à la recherche au sein de nos laboratoires • créer une nouvelle voie de financement via des chaires de professeurs juniors.
15 - Développer et pérenniser les formations pour l'actualisation des connaissances des enseignants-chercheurs sur les aspects pédagogiques, en s'appuyant sur le service ATENA.	28 – 33 – 39	Semestre 2 - 2022	ATENA	Nombre d'actions de formation Nombre d'EC ayant suivis les actions de formation	Terminé	
16 - Pérenniser les formations aux enseignants-chercheurs, chercheurs, post-doctorants, doctorants, pour le montage des dossiers de demande de financements (Data management plan).	5 – 38 – 39	Semestre 2 - 2020	Direction Administrative de la Recherche	Nombre de formations chaque année	Terminé	Formations en place (au travers de Convergence) animées par CAP et la cellule contrat de la DAF pour les gestionnaires. Informations destinées à l'ensemble du labo (EC, doctorants, post doc). Formations ciblées sur des thématiques spécifiques (exemple : Open access ; projet public de recherche)

Actions	Principes	Calendrier initial	Unité responsable	Indicateur(s) / Cible(s)	Statut	Commentaires
16.1 - Mettre en place des visites de laboratoires par la DARREC pour présenter les missions de cette Direction aux EC, Chercheurs, Doctorants.	5 – 38 - 39	Semestre 1 - 2022	Direction Administrative de la Recherche		Terminé	La DARREC intervient sur des sujets précis et organise des rencontres en réponse aux besoins des laboratoires, enseignants-chercheurs, chercheurs et doctorants. Nouvelle organisation de la DAREC afin d'accompagner les EC de la veille jusqu'au solde des projets de recherche.
16.2 - Mise en place de mentorats / tutorats sur la réponse aux appels à projets.		Semestre 2 - 2024	Directrice de la Recherche		En cours	Actuellement la Directrice de la recherche et de la valorisation et ses 5 adjoints effectuent des relectures de certaines réponses aux appels à projets importants afin d'améliorer la rédaction et optimiser les chances d'obtention de financements.
17 - Poursuivre et pérenniser les actions de communication et de formation auprès des doctorants sur la vulgarisation scientifique.	8 - 9	Semestre 2 - 2022	Direction FEDORA	Evolution des sujets scientifiques vulgarisés au fil des ans Nombre de participants à « ma thèse en 180 secondes »	Terminé	Communication par mails, Flyers 6ème édition des prix de thèse lancé Journées SO de l'INSA (open accès Day INSA Lyon, le 20 octobre 2022)
18 - Avoir une réflexion pour mettre en place une feuille de route du doctorant avec des actions d'informations, de formations et d'accompagnements tout au long de leur parcours. Inclure la problématique de l'insertion professionnelle des post-doctorants.	22 - 30 IV (36 – 40)	Semestre 2 - 2022	Direction FEDORA	Nombre de formations chaque année : « Promouvoir et Explorer les compétences professionnelles du DOctorat » (évolution de la formation « Futurs docteurs : aiguiser vos compétences »)	En cours	Une convention individuelle de formation est en place, elle regroupe les formations demandées par les doctorants. Lors des comités de suivi de thèse, le futur professionnel est abordé. L'INSA Lyon est co-porteur du parcours "Compétence Pour l'Entreprise", labellisé CDEFI. Qui va être lancé en septembre 2023. Appui large sur formations UdL

Actions	Principes	Calendrier initial	Unité responsable	Indicateur(s) / Cible(s)	Statut	Commentaires
19 - Formaliser et diffuser un guide mobilité pour les Enseignants Chercheurs → Politique plus offensive sur la mobilité internationale des Enseignants-Chercheurs. → Stratégie RH pour permettre la mobilité	29 - 24	Semestre 2 – 2021	Direction des Relations Internationales	Création et communication du guide mobilité	En retard	
20 - Mettre et maintenir à jour chaque année le guide du nouvel arrivant.	24 - 36 - 40	Semestre 2 - 2020	Direction des Ressources Humaines	Guide du nouvel arrivant à jour et communiqué	Terminé	
21 - Mettre en place des formations pour les nouveaux Enseignants-chercheurs à l'échelle du Groupe INSA (FNE) avec des formations et sensibilisations obligatoires.	7 - 8	Semestre 2 - 2022	ATENA Direction de la Recherche	Taux de participation à ces journées Nombre de nouveaux arrivants qui demandent une formation sur les 4 ans	Terminé	En place : journée d'information obligatoire sur la Formation. Une journée optionnelle concernant La Recherche a été tenue en 2019, annulée en 2020 (cause Covid), et réalisée en 2021 et 2022. L'objectif est de rendre cette deuxième journée axée sur la Recherche obligatoire.
22 - Communiquer sur le dispositif de modulation de service en place pour les enseignants chercheurs.	5 - 24 - 33	Semestre 2 – 2023	Direction des Ressources Humaines	Nombre de sollicitations pour bénéficier du dispositif	Terminé	
23 - Partager de l'information entre les différentes entités (laboratoires, départements, services supports) : - Les missions de chacun des services et entités - Les interactions - Entreprendre des actions de communication ciblées auprès des Enseignants-chercheurs sur les dispositifs internes existants en termes de formation, d'accompagnement professionnel et personnel.	29 - 30	Semestre 2 - 2024	Direction Générale des Services		En cours	Le pôle APP de la DRH propose aux directions de laboratoires, des temps de présentations de ses activités. Depuis Septembre 2022, un module stratégie et clés du pilotage est inclus dans le parcours des nouveaux directeurs d'entités. Ce module présente les missions du pôle APP et celles de la DAPAC.
24 - Multiplier les canaux de communication pour une meilleure diffusion des actualités nationales, européennes et internationales sur les nouveautés de la recherche.	5 – 6 - 8	Semestre 2 - 2022	Direction de la Communication Direction de la Recherche	Nombre de consultations	En cours	Le futur site intranet de l'INSA Lyon est en cours de finalisation, du retard a été pris à cause de problématiques avec le prestataire.

Actions	Principes	Calendrier initial	Unité responsable	Indicateur(s) / Cible(s)	Statut	Commentaires
25 - Porter une réflexion sur la communication afin d'améliorer la visibilité des expertises recherche et la vulgarisation de l'innovation en matière de recherche pour améliorer la communication.	8 – 9 - 22	Semestre 1 – 2020	Direction de la Communication Direction de la Recherche	Nombre de travaux de recherche visibles sur intranet et internet Nombre de consultations de ces pages Nombre de travaux de recherche présentés lors d'évènements scientifique	Terminé	Des fiches récapitulant l'ensemble des projets de recherche dans lesquels l'INSA Lyon est impliqué sont disponibles sur le site internet de l'école depuis 2018. Ces fiches précisent les financeurs, les partenaires et le budget.
26 - Continuer de communiquer sur l'importance de la diffusion des travaux de recherche en open access (HAL) ➔ Suivant la feuille de route science ouverte 2022, 2023 et 2024 présentée au CA du 15/12/2023.	8 - 9	Semestre 2 – 2020	Direction Administrative de la Recherche	Indicateurs sur la bibliométrie : Nombre de thèses accessibles sur HAL	En cours	La mise en place d'un IDHAL (identifiant unique) pour chaque EC INSA est en cours. Actuellement environ 80% des EC dispose d'un IDHAL. Cela permet d'avoir l'ensemble des publications pour chacun des enseignants-chercheurs. Baromètre de la science ouverte INSA publié sur le portail HAL afin de suivre l'évolution du nombre de publications en accès ouvert (71% en 2022).
26.1 – Organiser une Journée sur la Science Ouverte : - Publier en accès ouvert, - Gérer et ouvrir ses données de recherche.		Semestre 2 – 2022	Direction Administrative de la Recherche Directrice SCD	Nombre de participants	Terminé	
27 - Rédiger des fiches de mission des directeur/trices de laboratoire en spécifiant dans un « chapeau » commun les attentes de l'établissement vis-à-vis de ces derniers (à l'image des fiches de mission de l'équipe de direction).	2 - 23	Semestre 2 - 2024	Direction de la Recherche	Fiches de mission rédigées et communiquées	En cours (nouvelle action)	Acteurs associés : ▪ Direction des ressources humaines, ▪ Direction d'aide au pilotage et amélioration continue, ▪ Direction administrative de la recherche.

Actions	Principes	Calendrier initial	Unité responsable	Indicateur(s) / Cible(s)	Statut	Commentaires
28 - Mettre en place des fiches de poste pour les gestionnaires de laboratoire avec un chapeau commun pour harmoniser les missions.	11 – 12	Semestre 2 - 2024	Direction des Ressources Humaines	Fiches de poste rédigées et communiquées	Planifié (nouvelle action)	Acteurs associés : ▪ Direction de la recherche, ▪ Direction d'aide au pilotage et amélioration continue, ▪ Direction administrative de la recherche.
29 - Mettre en place des fiches laboratoire à communiquer spécifiquement aux Directeurs de laboratoires, certaines informations étant confidentielles.	3 – 4 – 5 – 7 – 8	Semestre 1 – 2023	Direction Administrative de la Recherche		Terminé (nouvelle action)	Les fiches de laboratoire permettent de présenter, sur une période donnée : - la répartition des projets de recherche en fonction des financeurs, - la répartition des projets de recherche en fonction des 5 enjeux, - les indicateurs des productions scientifiques du laboratoire, - le taux de mention de l'établissement dans les revues spécialisées.