

**1. ORGANISATIONAL INFORMATION**

<b>STAFF &amp; STUDENTS</b>	<b>FTE</b>
Total researchers = staff, fellowship holders, bursary holders, PhD. students either full-time or part-time involved in research <i>Enseignants-chercheurs (MCF+PR en excluant les enseignants) + IR titulaires et IR contractuels uniquement chercheurs + Doctorants + ATER</i>	481,9
Of whom are international (i.e. foreign nationality) <i>Nombre de chercheurs (cf. ci-dessus) de nationalité étrangère</i>	111,3
Of whom are externally funded (i.e. for whom the organisation is host organisation) <i>Financés par des fonds externes (payés sur convention de Recherche)</i>	114,8
Of whom are women <i>Nombre de chercheuses</i>	156,8
Of whom are stage R3 or R4 <sup>1</sup> = Researchers with a large degree of autonomy, typically holding the status of Principal Investigator or Professor. <i>MCF + PR</i>	257
Of whom are stage R2 = in most organisations corresponding with postdoctoral level <i>IR titulaires et IR contractuels</i>	69,4
Of whom are stage R1 = in most organisations corresponding with doctoral level <i>Doctorants et ATER</i>	155,5
Total number of students (if relevant) <i>Source: la Formation en Chiffres</i>	4 311
Total number of staff (including management, administrative, teaching and research staff)	950,1
<b>RESEARCH FUNDING (figures for most recent fiscal year)</b>	<b>€</b>
Total annual organisational budget	94 782 569,91 €
Annual organisational direct government funding (block funding, used for teaching, research, infrastructure,...)	3 936 297 €
Annual competitive government-sourced funding (designated for research, obtained in competition with other organisations – including EU funding)	7 095 099,27 €
Annual funding from private, non-government sources, designated for research	7 291 255,25 €
<b>ORGANISATIONAL PROFILE</b>	
<p>The National Polytechnic Institute of Toulouse (Toulouse INP) was founded in 1969 by three engineering schools: INP-ENSAT (Institute of agriculture and life sciences), INP-ENSIACET (Institute of engineering in materials, chemical &amp; industrial engineering) and INP-ENSEEIH (Institute of engineering in electrical engineering automation, electronics, computer science, applied mathematics, hydraulics and telecommunications).</p> <p>Toulouse INP's main missions are: initial and continuing training; research (scientific and technological research, exploitation of results, and dissemination of scientific culture); national and international outreach through industrial partnerships; international cooperation; and professional integration and orientation.</p> <p>Toulouse INP offers engineering training, as well as integrated preparatory classes in more than 15 specialities; and is strongly linked with 17 research units in the region and nine doctoral schools.</p>	

## 2. STRENGTHS AND WEAKNESSES OF THE CURRENT PRACTICE

### Ethical and professional aspects

Avec l'appui du service qualité, la directrice de la DRED et la VP Recherche ont cartographié les pratiques des écoles doctorales pour lesquelles Toulouse INP est co-habilité. Bien qu'initialement il ait été proposé à ces écoles d'organiser à minima un comité de suivi individuel pour chaque doctorant au bout de 18 mois de doctorat, il a été décidé en concertation avec les ED qu'un comité de suivi individuel serait organisé dans les 24 mois du doctorat, ce qui constitue le minimum requis pour le passage en 3ème année de doctorat.

Dans le cadre du principe de liberté de la recherche, la VP Recherche a rappelé lors du Conseil Académique de novembre 2019 que dans le cas d'un changement de laboratoire interne INP, le CAC doit être informé (ce rappel est fait annuellement auprès du CAC, qui regroupe les membres de la Commission de la Recherche et de la Commission de la Formation et de la Vie Universitaire de Toulouse INP).

Un certain nombre d'actions ont été menées en 2019 et 2020 afin de mieux faire connaître les actions transverses notamment de la Cellule Bien vivre (qui a évolué en Observatoire QVT à compter de sept. 2020) ou des associations mixtes personnels/étudiants DD&RS (cleanwalk annuelle, campagne Éco-gestes menée de février 2019 à janvier 2020, semaine étudiante du Développement Durable réalisée annuellement, clean up digital en mars 2021). Depuis sept. 2019, tous les personnels et les étudiants ont été invités à participer à la « Rentrée du climat » (ateliers de 3h pour sensibiliser aux enjeux du changement climatique et discuter de la place de la Recherche dans la transition énergétique).

Afin d'améliorer la visibilité de la recherche à Toulouse INP et diversifier l'origine de provenance de ses chercheurs, des actions ont été mises en œuvre, telles que la mise en ligne sur les sites des laboratoires de tous les sujets de thèse et post-docs (dernier trimestre 2019), et l'élaboration d'un mode d'emploi pour publier des offres sur EURAXESS (présentation en CoOpeR au 1er trimestre 2019, ainsi qu'au 1er trimestre 2020, rappel annuel en CoOpeR). De plus, un site internet Toulouse INP en anglais est en ligne depuis 2019, ciblant les chercheurs et étudiants non-francophones. Enfin, le service DR21 a mis à jour le site internet afin que les liens vers les offres de poste et les sujets de recherche publiés par les laboratoires et les ED soient rassemblés et disponibles.

Fin 2019, la VP Recherche a lancé un groupe de réflexion sur l'intégrité scientifique (IS) qui a conduit à l'élaboration d'un plan d'actions incluant la diffusion de la charte nationale de déontologie des métiers de la recherche, la rédaction d'une fiche de mission et lancement d'un appel à candidature pour un référent intégrité scientifique et mise en place d'un comité IS (dont le rôle sera de promouvoir les actions autour de l'intégrité scientifique, recueillir les témoignages relatifs à des manquements à l'IS), l'organisation d'une demi-journée de sensibilisation à l'intégrité scientifique (janv. 2020), la création d'une page web dédiée à l'IS sur le site web de l'INP avec les principales chartes, les sites web utiles, les liens sur les MOOC de formation à l'IS et à l'éthique et l'identification et diffusion des formations ciblées existantes (Plagiat, droit d'auteur, plan de gestion des données...), dispensées par différents organismes et services (SCD INP, CNRS, INRA, UPS, URFIST...).

En mars 2021 a eu lieu une Open Access Week toulousaine : 9 conférences en ligne ont été organisées par le réseau des bibliothèques universitaires de Toulouse, l'URFIST Occitanie et le groupe Tou'AO avec le soutien de l'UFTMiP. L'évènement a réuni 14 intervenants et près de 400 participants (30% de chercheurs inscrits). Parmi les thèmes abordés : Traduction et Science ouverte : enjeux, état des lieux et perspectives, Dans les coulisses de la science : les données de la recherche.

En mars 2021, le service communication a lancé une enquête sur l'espace numérique de travail (ENT) ciblant tous les personnels de l'établissement. L'objectif est d'améliorer le système de partage de contenus et de permettre un meilleur accès aux informations à tous les usagers.

Il faut noter que certaines actions accusent du retard, notamment en raison de la crise sanitaire ayant affecté le pays (cf. ci-dessous), par exemple l'organisation de formations de sensibilisation à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles pour les EC entrants et HDR. La formation initialement prévue le 30 avril 2020 a été reportée à 2022.

**Recruitment and selection**

Depuis janvier 2020, la mention « post-doctorant » a été incluse dans tous les nouveaux contrats produit par la DRH à partir du logiciel SIHAM utilisé à Toulouse INP. Il faut néanmoins noter que techniquement, cette mention est indiquée dans un champ libre, car le logiciel ne dispose pas de code grade qui corresponde à un post-doctorat. Ainsi sur l'année 2020, 135 post-doctorants ont été recrutés dans l'établissement.

Par ailleurs, à la fin de l'année 2019, la directrice de la DRED a sensibilisé les directions des ED sur l'importance de l'authenticité des diplômés (principe 19) et la nécessité de remplir annuellement la fiche individuelle de suivi sur ADUM. Ce rappel sera fait tous les ans.

Afin d'inciter tous les laboratoires adossés à Toulouse INP à publier leurs offres sur le site EURAXESS, un mode d'emploi de création d'un compte EURAXESS, ainsi qu'un canevas d'offre de poste ont été diffusés à tous les laboratoires en janvier 2019. Un rappel de cette démarche a été fait en CoOpeR en février 2020. A juin 2021, 11 laboratoires sur 15 ont créé leurs comptes EURAXESS (LAAS, IMFT, Genphyse, IRIT, CIRIMAT, LGC, LAPLACE, LCC, LCA, LGP et Toxalim).

Il y a cependant un retard considérable dans la publication des procédures de recrutement des chercheurs en raison de la pandémie, mais aussi du changement de gouvernance à Toulouse INP (priorisation lors de la transition). En ce qui concerne les principes 12. Recrutement, 14. Sélection (Code) et 16. Jugement du mérite (Code), la publication de procédures de recrutement pour les Enseignants-chercheurs, ATER, doctorants, post-doctorants et ingénieurs de recherche titulaires compatible avec les principes OTM-R est en cours de finalisation. Ces procédures seront publiées sur intranet d'ici la fin de l'année 2021, ainsi que sur les sites internet en français et en anglais de Toulouse INP. Les procédures seront disponibles prochainement dans les deux langues. Pour compléter cette action, un document d'orientation pour un recrutement ouvert, transparent et basé sur le mérite à Toulouse INP est actuellement disponible sur Internet et Intranet.

**Working conditions**

Le Conseil d'Administration a voté en juillet 2019 l'inclusion dans la « Charte d'utilisation du référentiel d'équivalences horaires de l'enseignant-chercheur » d'un processus d'accompagnement des alertes en cas de surcharge de travail. Ce processus implique un entretien individuel en début d'année scolaire lors de l'édition des Fiches d'Activité Prévisionnelles (FAP). Cet entretien est organisé en composante de formation par les directeurs avec les EC concernés par des alertes. Le processus prévoit la possibilité d'organiser un autre entretien en fin d'année scolaire, lors de l'étape de validation de la Fiche d'Activités Réelles (FAR).

En ce qui concerne les conditions de travail des chercheurs à Toulouse INP, notamment leur évolution de carrière, Toulouse INP a créé en décembre 2019 sur son Intranet une rubrique dédiée aux sections CNU. Cette rubrique explique le rôle du Conseil National des Universités, ses missions, et fournit la liste des membres élus pour la période 2019-2023.

Le 20 avril 2020, après 6 semaines de confinement, une enquête préparée par le CHSCT avec la Présidence a été diffusée à l'ensemble des personnels, à laquelle 613 personnes ont répondu. Cette enquête avait pour objectif de mesurer l'impact du confinement sur les conditions de travail des équipes. Le CHSCT a ainsi pu proposer des actions de prévention dans ce contexte particulier.

Suite à l'annonce de la Ministre de l'Enseignement Supérieur du 23 avril 2020, l'ANR a annoncé la prolongation systématique de 6 mois des projets dont la date de fin scientifique était postérieure au 17 mars 2020, ainsi que les projets financés dans le cadre du plan d'action de l'ANR. Un financement compensatoire a été également annoncé afin de permettre la prolongation de contrats de thèse, de post-doctorat, ainsi que de CDD d'ingénieurs et de techniciens financés sur projet ANR. Pour Toulouse INP, cela représente la prolongation de 14 contrats doctoraux (durée allant de 2 à 7 mois) pour un montant total de 137 001.48€ sur l'année 2021.

L'arrivée de la nouvelle Gouvernance de Toulouse INP a conduit à la nomination en septembre 2020 d'une Vice-Présidente (VP) Qualité de Vie au Travail (QVT) par la Présidente de l'établissement.

En novembre 2020, la VP QVT a publié sur Intranet quelques conseils pour aider les personnels à mieux vivre cette période et les aider dans l'organisation du télétravail. Deux fiches pratiques ont été mises à disposition :

« Télétravail en confinement » et « Encadrer à distance ».

Le 26 novembre 2020, la VP QVT a présenté à tous les personnels les champs et axes de travail de sa nouvelle mission. Dès le mois de décembre 2020 ont eu lieu les premiers ateliers QVT ouverts à tous, dont l'objectif était de confronter les expériences de travail des participants pour faire émerger un plan d'actions. Fin avril 2021, suite à des échanges avec le CHSCT, la VP QVT a également mis à disposition de tous les personnels de Toulouse INP un espace d'expression libre sur les conditions de travail, sous la forme d'une boîte à idées.

En octobre 2020, afin de faciliter l'accès aux informations et partager les projets en cours dans l'établissement, les comptes-rendus des réunions hebdomadaires du Bureau de la Présidente (Présidente, DGS, VP CA, VP CR, VP CFVU, Directeurs de La Prépa, des 3 écoles internes et de l'Ipst-Cnam) ont été mis à la disposition de tous les personnels sur l'Intranet de Toulouse INP.

En décembre 2020, une seconde enquête a été lancée permettant de faire un point sur l'évolution des conditions de travail dans ce contexte sanitaire et dresser un nouveau plan d'actions. 378 personnes ont répondu et l'analyse des résultats a été publiée en février 2021, montrant notamment que 75% des chercheurs et enseignants-chercheurs estiment leur charge de travail supérieure ou très supérieure dans ce contexte covid-19 par rapport au travail en période avant le covid-19. Mais les résultats ont aussi démontré que les personnels de Toulouse INP ont appris à s'adapter à ces nouvelles modalités de travail et notamment aux respects des consignes sanitaires sur site ou au télétravail.

Depuis mars 2021, dans le cadre de l'amélioration de la démarche de prévention de l'établissement et de ses composantes, le registre de santé et sécurité au travail a été dématérialisé pour faciliter son accessibilité à tous les personnels et étudiants de l'ensemble des composantes de Toulouse INP. Son objectif est de faciliter la déclaration de risques éventuels observés ou encourus, accidents ou incidents vus ou vécus, tout dysfonctionnement ou non-fonctionnement d'une installation ou d'un dispositif de sécurité, toute situation liée à l'environnement de travail et toute observation ou suggestion relative à la santé, la sécurité et les conditions de travail.

Par ailleurs, Toulouse INP s'est doté d'un plan d'actions pour l'égalité professionnelle 2021-2023. Ce plan d'action est une obligation qui relève de loi de transformation de la fonction publique. Au sein de l'établissement, ce plan d'actions est porté, par la Chargée de mission égalité femmes-hommes. Il a été présenté et voté dans les instances (CT, CA), il est également disponible sur Intranet.

### **Training and development**

Afin de déterminer le niveau d'accès à la formation à la recherche et au développement continu dans l'établissement, le nombre de consultation des pages dédiées aux volets Plan de Formation et Dynamique Pédagogique de l'Intranet seront mesurées tous les ans. Ainsi pour la rubrique « pédagogie » on compte du 1/09/2018 au 31/08/2019 un total de 85 601 vues dont 56 135 vues uniques. Du 1/09/2019 au 30/06/2020 on compte 111 vues. Cette baisse s'explique par le fait que le service de Dynamique Pédagogique a choisi en septembre 2019 de mettre les actualités sur Internet afin de les rendre accessibles à l'ensemble des composantes. Il n'est donc plus possible d'assurer un suivi des consultations.

Depuis février 2021, le laboratoire LGC a élaboré un tutoriel afin que les doctorants et encadrants partagent systématiquement des informations sur ADUM pour pouvoir planifier leur montée en compétences durant la thèse (et notamment échanger sur le choix des formations). Ce tutoriel a été transmis et est disponible sur l'Intranet du laboratoire dans la rubrique démarche d'amélioration. Cette bonne pratique sera présentée en 2021 aux autres laboratoires pour être déployée à large échelle.

Depuis février 2021, tous les enseignants et enseignants-chercheurs de Toulouse INP peuvent participer aux formations offertes par les ingénieurs pédagogiques des composantes ou par les partenaires de l'établissement (Comment introduire la pédagogie active dans son enseignement, accompagnement à la demande de CPP, présentation d'outils pour l'enseignement, etc.)

Les enseignants chercheurs et enseignants titulaires peuvent bénéficier, à leur demande, d'une action de formation appelée Congé pour Projet Pédagogique (CPP). Le CPP est un dispositif de formation pour

reconnaître l'investissement pédagogique des personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche. Les informations relatives à la création et aux conditions d'attribution et d'exercice d'un CPP sont consultables sur le site Intranet de Toulouse INP. Les conditions d'attribution et d'exercice d'un CPP sont précisées dans la Circulaire n°2019-0040 du 16 novembre 2019. La Dynamique Pédagogique a organisé un atelier de présentation de ce dispositif le 18 mars 2021.

Depuis avril 2021, le service Langues de l'Université fédérale Toulouse Midi-Pyrénées propose des cours à distance à l'attention des étudiants, doctorants, post-doctorants, enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs et personnel administratif inscrits ou en activité dans les établissements membres de l'Université fédérale. Trois modes de formations sont possibles : cours du soir en collectif pour FLE et anglais, cours du soir pour les autres langues, et cours individuels.

Les actions en lien avec le plan de formation de Toulouse INP n'ont pas pu être mises en œuvre en raison de la crise sanitaire de 2020. Aussi, la publication du nouveau plan de formation a accusé du retard et ce travail sera mené en 2022.

---

**Have any of the priorities for the short- and medium term changed?**

Un scrutin a été organisé au niveau de l'établissement le 3 mars 2020 pour le renouvellement complet du Conseil d'Administration de Toulouse INP, de la Commission de la Formation et de la Vie Universitaire et de la Commission de la Recherche. Cependant, la suite du processus électoral a dû être suspendue en raison du confinement général dû à la crise sanitaire. Les circonstances exceptionnelles de l'épidémie COVID-19 ont conduit le parlement à adopter la loi n°2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence. L'article 15 de cette loi dispose que « Les mandats, échus depuis le 15 mars 2020 ou qui viendraient à l'être avant le 31 juillet 2020, des présidents, des directeurs et des personnes qui, quel que soit leur titre, exercent la fonction de chef d'établissement dans des établissements relevant du titre Ier du livre VII du code de l'éducation ainsi que ceux des membres des conseils de ces établissements sont prolongés jusqu'à une date fixée par arrêté du ministre chargé de l'enseignement supérieur, et au plus tard jusqu'au 1er janvier 2021. » Ceci se traduit au niveau de l'établissement par le fait que le processus électoral a été suspendu jusqu'à la fin des mesures d'urgence sanitaire (sans remise en cause des résultats électoraux d'ores et déjà obtenus).

Ainsi, le mandat d'Olivier SIMONIN, Président de Toulouse INP (et par conséquent celui des Vice-Président.e.s et des Chargé.e.s de mission) a été prolongé jusqu'au 1er juillet 2020. Le calendrier électoral a été adapté pour permettre aux nouveaux élus du CA de procéder à l'élection de la nouvelle Présidente, Catherine XUEREB, le 29 juin 2020. La Présidente a nommé de nouveaux VPs pour porter le projet d'établissement, notamment une VP Qualité de Vie au Travail, Irène GAILLARD et un VP Ecologisation, Roman TEISSERENC. En septembre 2020, un nouveau Directeur Général des Services, Frédéric BOUSQUET a rejoint l'établissement après le départ de la DGS précédente et un nouveau Directeur des Ressources Humaines et DGS adjoint, Olivier DE SOUZA a pris ses fonctions en décembre 2020. Enfin, une Directrice des Affaires Financières (DAF) et DGS adjointe, Christelle ASSEMAT a été recrutée pour renforcer l'équipe depuis le mois d'avril 2021. L'équipe de Gouvernance a donc été totalement renouvelée entre 2020 et 2021.

Ce changement de gouvernance implique l'amorce d'une réflexion sur la politique menée actuellement et celle qui sera menée dans les années à venir pour Toulouse INP. Le service qualité assurera la continuité des actions planifiées et soumises à la Commission Européenne en 2019, et travaillera étroitement avec la nouvelle gouvernance afin de les mettre en œuvre et de réfléchir à de nouvelles actions pouvant améliorer les conditions de travail des chercheurs de l'établissement.

**Have any of the circumstances in which your organisation operates, changed and as such have had an impact on your HR strategy?****Organisation de Toulouse INP au moment du confinement**

À partir du lundi 16 mars, Toulouse INP a fermé son accès aux étudiants. La mise en œuvre du plan de continuité d'activité (PCA) de l'établissement a été engagée le même jour avec une mise en sécurité des

bâtiments et des expériences en laboratoire. Pour les étudiants et les enseignants, des mesures de continuité pédagogique ont été mises en place par les composantes. Afin de respecter les règles de distanciation sociale, il a été demandé à l'ensemble des personnels de recourir au télétravail. Une ligne téléphonique spéciale a été ouverte le 17 mars afin de répondre aux questions urgentes des étudiants, personnels, partenaires ou fournisseurs. Une enquête portée par le CHSCT avec la Gouvernance a été lancée en avril 2020 pour s'assurer des conditions de réalisation des activités de l'ensemble des personnels à distance (613 répondants).

**Organisation de Toulouse INP lors du déconfinement (mai 2020)**

Un Plan de Reprise d'Activité (PRA) a été publié visant à accompagner la reprise sur site dans le respect des règles sanitaires en vigueur. Il a été convenu au niveau du site qu'il revenait à l'établissement hébergeur de garantir les bonnes conditions de reprise d'activité des équipes. Cette reprise a nécessité au préalable une préparation des locaux (autorisations d'accès aux locaux, bureaux et espaces collectifs) et l'accès aux équipements expérimentaux a été programmé de telle sorte à ce qu'un minimum de personnes se croisent dans les diverses zones expérimentales. La réservation des équipements a dû être scrupuleusement suivie.

Chaque site a ainsi dû produire un PRA intégrant le périmètre des laboratoires hébergés, à savoir l'INP-ENSEEIH, l'INP-ENSAT, l'INP-ENSIACET, l'IPST-CNAM, l'IMFT et les Services centraux.

Il a été demandé à chaque laboratoire de travailler avec l'école qui l'héberge sur les aspects pratiques de la reprise de façon à être intégré dans le plan de reprise d'activité (PRA).

Du 4 au 18 décembre 2020, une seconde enquête a été lancée par la Présidente. L'objectif de ce questionnaire était de tirer des enseignements de ce deuxième confinement lié au Covid-19. Avec 378 répondants, cette enquête a fait ressortir le fait que 75% des chercheurs et enseignants-chercheurs estimaient leur charge de travail supérieure ou très supérieure.

**Changement de gouvernance**

Comme indiqué ci-dessus, le processus électoral visant à renouveler le CA de Toulouse INP, la CFVU et la CR lancé le 3 mars 2020 a dû être suspendu en raison de la crise sanitaire affectant le pays. Un temps d'adaptation a été donc nécessaire dans le cadre des actions du label HRS4R, notamment celles impulsées par la précédente VP Recherche, qui s'est traduit par une phase de présentation de la démarche à la nouvelles gouvernance faite par le service qualité (entre septembre et novembre 2020), afin que les nouveaux élus puissent connaître le label, ses implications et leur rôle dans la poursuite de la mise en place d'une stratégie de gestion de ressources humaines pour les chercheurs de Toulouse INP.

**Are any strategic decisions under way that may influence the action plan?**

Dans le cadre du changement de gouvernance de l'établissement, un travail de formalisation d'une politique d'Etablissement a été amorcé. Cette politique s'articule autour des 3 champs de travail du projet INPulse : cadre de travail plus humanisé, dynamique d'ouverture, missions de Toulouse INP. A travers cette politique sont évoqués entre autres les projets Formation et Recherche, la stratégie RH, financière, patrimoniale, partenariats, numérique ainsi que la politique qualité et DD&RS. Ce document est aujourd'hui une feuille de route partagé avec tous les collaborateurs qui permet de rendre lisible et visible les projets de la Gouvernance. Ce sera également la 1ère brique qui permettra de lancer officiellement les services centraux dans une démarche ISO 9001. Tous ces éléments permettront à moyen terme (en étant articulés de manière cohérente avec les actions du label HRS4R) d'avoir un impact notamment sur les conditions professionnelles, le recrutement, le suivi de carrière et la formation des chercheurs de Toulouse INP.

Par ailleurs, un audit organisationnel et financier a été lancé en avril 2021 à Toulouse INP dans l'objectif de réaliser un état des lieux des services et écoles, étudier les principes organisationnels et fonctionnels entre services, identifier des axes d'amélioration concrets permettant d'augmenter la performance opérationnelle des processus et avoir ainsi une gestion efficiente des moyens. Les 1ères conclusions et recommandations de cet audit seront présentées lors du Congrès des 3 Conseils le 13 juillet 2021. Une phase d'appropriation sera ensuite engagée et des pistes d'amélioration proposées et partagées (présentation, discussion puis vote dans les instances CT et CA). Le plan de transformations retenu sera décliné et mis en œuvre par l'établissement.

**3. ACTIONS**

	<i>Proposed actions</i>	<i>Gap Principle(s)</i>	<i>Timing</i>	<i>Responsible Unit</i>	<i>Current status</i>
1	Post-doctorants et doctorants : à minima, publier le poste sur le site de chacun des laboratoires pour permettre aux personnels de candidater - mise en ligne de tous les sujets de thèse ou post-doc (français et anglais).	<b>1. Liberté de recherche</b>	3ème Trimestre de chaque année	VP Recherche en CoOpeR	<b>EXTENDED</b>
2	Post-docs et doctorants : réfléchir à la rediffusion de l'ensemble des offres des laboratoires sous tutelle et sous convention sur le site Internet de Toulouse INP ( <i>action en Stand-by</i> )	<b>1. Liberté de recherche et 22. Reconnaissance de la profession</b>	3ème Trimestre 2019	DRED + Communication	<b>COMPLETED</b>
3	EC : mettre en place un entretien à caractère non obligatoire sur un cycle de 3 à 5 ans mené sous la responsabilité du Directeur de l'école par au moins un binôme formation et recherche.	<b>1. Liberté de recherche et 11. Systèmes d'évaluation</b>	2ème Trimestre 2023	Sensibilisation par VP CFVU et VP Recherche en CODIRE Présentation en CAC pour validation: VP CFVU et VP Recherche	<b>COMPLETED</b>
4	Doctorants : A minima un comité de thèse se réunit dans les <b>24 mois</b> <del>18 mois</del> . Inciter les ED à mettre en place un entretien/échange via un Comité de suivi individuel du doctorant avant la fin de la 1ère année.	<b>1. Liberté de recherche et 11. Systèmes d'évaluation</b>	2ème Trimestre 2019	ED appuyés par VP Recherche	<b>COMPLETED</b>
5	Post-docs : mettre en place un entretien 6 mois avant la fin du post-doctorat avec le Directeur du laboratoire et/ou le Responsable de groupe/thème/labo. Inclure dans cet entretien une discussion sur le plan de carrière.	<b>1. Liberté de recherche et 11. Systèmes d'évaluation</b>	1er Trimestre 2023	Dir. de labo (trame faite par la DRH) Information par VP Recherche en CR sur procédure à suivre.	<b>EXTENDED</b>
6	Dans le cas d'un changement de laboratoire interne INP, le CaCFR doit être informé.	<b>1. Liberté de recherche</b>	2ème Trimestre 2019	VP Recherche en CoOpeR <b>CAC</b>	<b>COMPLETED</b>
7	Mobilité (EC, IR, Doctorants) : revoir et centraliser le contenu du site Internet de l'INP pour mieux expliquer toutes les possibilités de mobilité (CRCT, délégations, SMI). Ajouter une rubrique "Mobilité" dans l'Intranet Toulouse INP/Ressources Humaines/Je suis personnel EC.	<b>1. Liberté de recherche et 29. Valorisation de la mobilité</b>	2ème et 3ème Trimestre 2021	<b>Service Communication</b>	<b>EXTENDED</b>
8	Faire un état des lieux sur les pratiques en matière d'éthique et faire émerger des principes éthiques communs au sein de l'INP.	<b>2. Principes éthiques</b>	1er Trimestre 2022	Sous-groupe HRS4R + chargés de mission égalité femmes-hommes, handicap, etc.	<b>IN PROGRESS</b>

9	Mettre en place des modules de formation de sensibilisation à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles et le harcèlement moral obligatoires pour les EC entrants et les candidats à l'HDR.	<b>2. Principes éthiques</b>	3ème et 4ème Trimestre 2021	DRH: Plan de formation INP + introduction dans la formation des EC entrants, proposer d'inclure ce volet dans la formation Management	<b>EXTENDED</b>
10	Organiser une formation annuelle sur la Propriété Intellectuelle (PI) visant toute nouvelle recrue de l'INP. (DRH inclut cette formation dans le Plan de formation INP + introduction dans la formation des EC entrants, proposer d'inclure ce volet dans la formation Management)	<b>3. Responsabilité professionnelle</b>	1er Trimestre 2022	SCD / SAIC + DRH inclut dans le Plan de Formation	<b>EXTENDED</b>
11	Financements externes : s'appuyer sur les pratiques de l'UPS et du CNRS (envoi périodique de la liste de tous les Appels d'offres en cours classés par thématique).	<b>4. Attitude professionnelle</b>	1er Trimestre 2022	Etudier la possibilité d'une gestion/centralisation par la DRED/le SAIC qui relaye les mails aux Directeurs des Laboratoires.	<b>IN PROGRESS</b>
12	Clarifier le terme de post-doctorat (différent de contractuel Recherche) au sein de Toulouse INP et réfléchir à la possibilité d'élaborer une charte de post-doctorants comme celle des doctorants. Cette charte doit contenir des informations sur les instances, accompagnement, formation, etc. Inclure dans la charte du post-doctorant un item sur les moyens mis à disposition pour la réalisation du projet de Recherche et les formations accessibles.	<b>4. Attitude professionnelle et 22. Reconnaissance de la profession et 28. Développement de carrière</b>	4ème Trimestre 2022	Conception par les élus de la CR avec accompagnement DRH + Diffusion par DRED et DRH sur intranet	<b>IN PROGRESS</b>
13	Mieux communiquer sur le rôle de la GRH de proximité au sein des laboratoires.	<b>5. Obligations contractuelles et légales</b>	4ème Trimestre 2021	DRH	<b>EXTENDED</b>
14	Fournir des fiches de coût type selon les types de projet afin de formaliser une 1ère estimation.	<b>6. Responsabilité</b>	1er Trimestre 2021	SAIC	<b>EXTENDED</b>
15	Elaboration de la PSSI et accompagnement des usagers.	<b>7. Bonnes pratiques dans le secteur de la recherche</b>	1er Trimestre 2024	DSIN	<b>EXTENDED</b>
16	Intégrer dans le plan de formation de Toulouse INP une formation sur la protection des données.	<b>7. Bonnes pratiques dans le secteur de la recherche</b>	1er Trimestre 2022	<del>DSIN</del> <b>MODIFICATION: DRH + VP Recherche + Service Qualité</b>	<b>EXTENDED</b>
17	Mieux faire connaître les actions transverses notamment de la Cellule Bien vivre ou des associations mixtes personnels/étudiants.	<b>10. Non-discrimination</b>	2ème Trimestre 2019	VP CFVU + Communication <b>VP QVT</b>	<b>COMPLETED</b>



18	Laboratoires sous tutelle INP: intégrer articles dans Règlement Intérieur sur savoir-être, harcèlement, discrimination, plagiat, règles d'hygiène et sécurité sur les campus, etc.	<b>10. Non-discrimination</b>	1er Trimestre 2022	Rédaction et proposition par Correspondants Recherche + VP Recherche + relecture par le service juridique INP Proposition en CoOpeR	<b>EXTENDED</b>
19	Elaborer un site internet Toulouse INP en anglais	<b>10. Non-discrimination</b>	3ème Trimestre 2019	DRED + D2RI + Communication	<b>COMPLETED</b>
20	Post-doc : revoir la dénomination des contrats et voir si possibilité d'utiliser la mention « post-doctorant » (et non IR ni Ingénieur) afin d'avoir des statistiques détaillés sur ces profils.	<b>12. Recrutement</b>	2ème Trimestre de chaque année	DRH	<b>EXTENDED</b>
21	Post-doctorant : fournir des grilles de salaire tenant compte de l'ancienneté pour éviter une trop grande disparité de salaire entre les post-doctorants.	<b>12. Recrutement et 21. Nominations Post-doctorat (Code)</b>	2ème Trimestre 2022	Proposition de préconisations suite au travail DRH + DRED + VP Recherche Information en Commission Recherche	<b>EXTENDED</b>
22	Publication de procédures de recrutement pour les EC, ATER, doctorants, post-docs et IR compatible avec les principes de recrutement ouvert, transparent et basé sur le mérite de la CE. Dans la procédure, proposer un délai réaliste entre publication des offres et réponses (vigilance sur ZRR).	<b>12. Recrutement et 14. Sélection (Code) et 16. Jugement du mérite (Code)</b>	3ème Trimestre 2021	<del>Sous-groupe OTM R+</del> Service Qualité + DRH + Communication	<b>EXTENDED</b>
23	Doctorants et post-doctorants: s'assurer de la diffusion par mail des informations relatives à l'ouverture des campagnes de qualification	<b>13. Recrutement (Code)</b>	1er Trimestre 2020	DRH	<b>COMPLETED</b>
24	Offres doctorat et post-doctorat : <del>regroupement des offres sur le site INP + possibilité de trouver les sujets de thèse et de post-doctorat sur le site INP en plus des sites des laboratoires.</del> Faire un lien depuis le site Internet de l'INP vers les pages des laboratoires et des ED.	<b>13. Recrutement (Code)</b>	1er Trimestre 2021	DRED + Communication	<b>COMPLETED</b>
25	Veiller à ce que tous les laboratoires publient leurs offres sur le site EURAXESS. Utiliser et diffuser le template EURAXESS à tous les laboratoires.	<b>13. Recrutement (Code)</b>	1er Trimestre 2021	<del>DRED + service Qualité</del> <b>VP Recherche en CoOpeR</b>	<b>COMPLETED</b>
26	Promouvoir la participation de personnalités internationales dans les comités de sélection.	<b>14. Sélection (Code)</b>	4ème Trimestre 2021	<b>VP Recherche en CACFR</b> (avec DRH pour la collecte des données de l'indicateur)	<b>EXTENDED</b>

27	Avant la sélection, s'assurer que l'information sur les processus de recrutement et les critères de sélection sont bien transmis aux candidats pour des postes de doctorant.	<b>15. Transparence (Code)</b>	4ème Trimestre 2021	VP Recherche + DRED	<b>EXTENDED</b>
28	Attirer la vigilance des ED sur l'authenticité des diplômes.	<b>19. Reconnaissance des qualifications (Code)</b>	4ème Trimestre 2019	DRED	<b>COMPLETED</b>
29	Post-doctorants : inciter les post-doctorants à participer aux formations inscrites dans le plan de formation de Toulouse INP.	<b>21. Nominations Post-doctorat (Code)</b>	2ème Trimestre de chaque année	DRH + VP Recherche + Dir. de laboratoires	<b>IN PROGRESS</b>
30	Post-doctorants : inclure les post-doctorants dans les formations destinées aux jeunes MCF.	<b>21. Nominations Post-doctorat (Code)</b>	1er Trimestre 2022	<b>VP transformation pédagogique + VP Recherche et dir labos</b>	<b>EXTENDED</b>
31	Réflexion sur la mise en service d'un outil collaboratif pour permettre aux EC et IR de collaborer à distance avec des acteurs internationaux (dépôt de documents, agenda, etc.). Actuellement, l'UFTMiP a développé un outil SCOUT qui permet de déposer et échanger des documents au niveau des acteurs de l'UFTMiP.	<b>23. Environnement de la recherche</b>	4ème Trimestre 2022	VP Recherche + VP Num + DSIN	<b>IN PROGRESS</b>
32	Réflexion à engager sur le droit à la déconnexion.	<b>24. Conditions de travail</b>	3ème Trimestre 2022	Cellule Bien vivre à l'INP <b>VP QVT</b>	<b>EXTENDED</b>
33	Améliorer l'information des jeunes chercheuses sur l'attribution d'un financement en soutien aux jeunes chercheuses pour faciliter une reprise d'activité après un congé maternité éventuellement suivi d'un congé parental.	<b>24. Conditions de travail</b>	1er Semestre 2021	DRH + VP QVT	<b>COMPLETED</b>
34	Consolider l'accompagnement au concours des personnels contractuels. Renforcer les dispositifs existants. Réflexion pour mutualiser les dispositifs existants au sein de l'UFTMiP sur le volet préparation au concours.	<b>25. Stabilité et continuité d'emploi</b>	1er Trimestre 2023	DRH	<b>EXTENDED</b>
35	L'accès à l'information sur les contrats post-doctoraux pourrait être amélioré (obj. : harmoniser/avoir un cadre général sur les contrats de post-doctorat). Rédaction d'une fiche explicative claire sur le contrat post-doctoral utile pour les chercheurs.	<b>26. Financement et salaires</b>	1er Trimestre 2020	DRH + SAIC	<b>COMPLETED</b>
36	Dans le bilan social, ajouter des indicateurs sur la répartition femmes/hommes et analyser ces indicateurs.	<b>27. Équilibre entre les sexes</b>	4ème Trimestre 2019	Chargée de mission égalité femmes/hommes <b>SPFI + DRED + DRH + VP QVT</b>	<b>COMPLETED</b>

37	Sur la base du référentiel EC, croiser la répartition hommes/femmes vis-à-vis des missions et intégrer dans le bilan social.	<b>27. Équilibre entre les sexes</b>	4ème Trimestre 2022	Commission référentiel + DRH ( <del>prochain bilan social 2019</del> Bilan Social)	<b>EXTENDED</b>
38	Publication sur l'Intranet Toulouse INP de l'ensemble des informations sur les sections CNU, élus et actualités.	<b>28. Développement de carrière</b>	4ème Trimestre 2019	<b>Service Qualité + DRH Bureau des Enseignants + Communication</b>	<b>COMPLETED</b>
39	Dans la fiche d'évaluation de l'EC, lors des jurys de recrutement, intégrer l'analyse de la mobilité géographique, intersectorielle, interdisciplinaire, transdisciplinaire et virtuelle.	<b>29. Valorisation de la mobilité</b>	4ème Trimestre 2023	VP CFVU	<b>EXTENDED</b>
40	Proposer un livret d'accueil pour tous les post-doctorants de l'établissement qui fasse une description des possibilités d'accès à l'enseignement, des opportunités d'emploi, etc. (de préférence disponible en français et anglais). Etudier la possibilité de reprendre certains contenus du livret d'accueil des doctorants. (Complémentarité avec la future Charte du post-doctorat). Dans le livret d'accueil doctorat/post-doctorat ou sur le site de l'INP, expliciter la procédure de traitement de gestion des conflits (vers qui les doctorants et post-doctorants peuvent se tourner en cas de conflits avec leur encadrement).	<b>30. Accès aux services d'orientation de carrière et 34. Plaintes et recours</b>	4ème Trimestre 2022	Engagement d'une réflexion par la Commission Recherche (CR) pour l'élaboration du document.	<b>IN PROGRESS</b>
41	Mettre en œuvre un suivi de la charge d'enseignement et proposer des actions pour les EC en surcharge.	<b>33. Enseignement</b>	3ème Trimestre 2019	<b>VP CA</b>	<b>COMPLETED</b>
42	Clarifier le rôle/missions des différentes instances pour faciliter l'orientation des chercheurs (notamment en ce qui concerne les recours et appels: CHSCT, CVST, commission disciplinaire)	<b>34. Plaintes et recours</b>	2ème et 3ème Trimestre 2021	<b>Qualité + SPFI + VP CA DRH + Communication</b>	<b>EXTENDED</b>
43	S'assurer que l'ensemble des chercheurs du périmètre HRS4R ont un LDAP et donc accès à l'intranet dès leur recrutement.	<b>35. Participation aux organes de décision</b>	1er Trimestre of 2020	DSIN	<b>COMPLETED</b>
44	Communiquer sur l'existence et la diffusion des comptes rendus des diverses instances	<b>35. Participation aux organes de décision</b>	4ème Trimestre 2020 et 1er Trimestre 2021	<del>DRED</del> + Communication + <b>Qualité + VP CA</b>	<b>COMPLETED</b>
45	Réflexion avec les Correspondants Recherche sur les moyens pour tracer l'antériorité des résultats (sécurisation des données de la Recherche).	<b>36. Relation avec les directeurs de thèse/stage</b>	4ème Trimestre 2023	VP Recherche + Correspondants Recherche + Chercheurs. Présentation en CoOpeR, CR puis Conseil de laboratoire.	<b>EXTENDED</b>

46	S'assurer que les ED et les doctorants remplissent la fiche individuelle de suivi du doctorat tous les ans sur ADUM.	<b>36. Relation avec les directeurs de thèse/stage</b>	2ème Trimestre de chaque année	VP Recherche	<b>IN PROGRESS</b>
47	Généraliser l'idée du parrainage pour les jeunes EC jusqu'à leur titularisation (au minimum 2 ans).	<b>37. Supervision et tâches de gestion et 40. Supervision</b>	4ème Trimestre 2022	Dir. école / Directeur des études (proposition à présenter en CAc)	<b>EXTENDED</b>
48	Etudier la possibilité d'inclure, lors du CACFR, un bilan de l'intégration au bout des 2 ans de recrutement (fin de la décharge).	<b>37. Supervision et tâches de gestion</b>	4ème Trimestre 2023	VP Recherche en CACFR	<b>EXTENDED</b>
49	Pour la PEDR, l'établissement met en place un accompagnement pour la relecture des dossiers	<b>37. Supervision et tâches de gestion</b>	1er Trimestre 2022	CaCFR + DRH + VP Recherche	<b>EXTENDED</b>
50	Mieux communiquer sur les formations en soft skills (ex. : langues, management, risques psychosociaux).	<b>38. Développement professionnel continu</b>	2ème Trimestre 2019	DRH	<b>COMPLETED</b>
51	Mise en place d'un indicateur concernant la consultation des pages (volet Plan de Formation et DyP de l'ENT Planète) à mesurer tous les ans.	<b>39. Accès à la formation à la recherche et au développement continu</b>	3ème Trimestre de chaque année	Communication	<b>EXTENDED</b>

#### Comments on the implementation of the OTM-R principles

Un document d'orientation pour un recrutement ouvert, transparent et basé sur le mérite à Toulouse INP a été élaboré début 2020 et est publié sur le site internet de Toulouse INP ainsi que sur l'intranet. A travers ce document, Toulouse INP souhaite mettre en exergue sa Stratégie des ressources humaines pour la recherche, qui fait partie intégrale de la politique générale de l'établissement.

Les axes stratégiques de développement de Toulouse INP pour la période 2021-2025 indiquent que l'établissement continuera à soutenir directement l'activité de recherche de ses chercheurs, promouvoir une activité de recherche diversifiée et reconnue, en soutenant humainement, techniquement et financièrement ses personnels. Par ailleurs, des efforts seront entrepris pour faciliter les mobilités entrantes et sortantes, renforcer l'aide aux montages de projets européens, et favoriser les actions de diffusion et de vulgarisation de nos résultats scientifiques.

Enfin, Toulouse INP entend continuer à favoriser le développement des carrières des personnels en les accompagnant dans tous leurs investissements pour l'établissement, en les encourageant à se former et à être mobile, en les impliquant dans ses instances et en amplifiant les mesures d'appui à l'équité, à la diversité et à l'inclusion.

Par ailleurs, la publication de procédures de recrutement pour les Enseignants-chercheurs, ATER, doctorants, post-doctorants et ingénieurs de recherche titulaires compatible avec les principes OTM-R est en cours de finalisation. Ces procédures seront publiées sur intranet, ainsi que sur les sites internet en français et en anglais de Toulouse INP. Les procédures seront disponibles prochainement dans les deux langues.

## 4. IMPLEMENTATION

- How have you prepared the internal review?

Le présent rapport a été préparé sur base d'un outil interne de suivi d'activités qui est mis à jour en temps réel, à mesure que les actions sont mises en œuvre. Cet outil permet d'indiquer si les actions ont été réalisées, sont en cours de réalisation, ont du retard ou sont au stade de planification.

Comme indiqué ci-dessous, cet outil est complété et mis à jour suite aux réunions organisées avec le core working group, ainsi qu'avec les porteurs des activités. Entre juin 2019 et février 2020, le core working group a pu ainsi organiser des réunions de travail avec la direction de la DRED, de la DRH, du service communication, du SAIC, entre autres. En raison de la situation sanitaire (cf. section 2), des réunions du core group n'ont pas pu être organisées, mais la démarche HRS4R a été présentée à la nouvelle gouvernance au deuxième semestre 2020.

- How have you involved the research community, your main stakeholders, in the implementation process?

La démarche HRS4R et la mise en œuvre des activités ont fait l'objet de présentations face aux conseils et commissions de l'établissement, regroupant notamment les représentants des chercheurs de Toulouse INP : Commission de la Recherche, CoOpeR, Conseil d'Administration. Des présentations ont également été organisées dans le cadre des réunions des chefs de services.

- Do you have an implementation committee and/or steering group regularly overseeing progress?

Le progrès dans la mise en œuvre des activités a été monitoré par le Comité de Pilotage, notamment à travers une présentation sur l'avancement des actions le 24 février 2020 ainsi que la présentation d'un rapport annuel d'avancement en juillet 2021.

- Is there any alignment of organisational policies with the HRS4R? For example, is the HRS4R recognized in the organisation's research strategy, overarching HR policy?

Le label HRS4R à Toulouse INP fait partie intégrante de la démarche d'amélioration continue doublée d'une politique qualité de l'établissement (avec la Certification ISO 9001 : 2015 des formations Ingénieurs et la Certification de services FCU de la formation continue). En effet, dans les Axes stratégiques de développement de l'établissement présentés lors de l'évaluation HCERES de 2019-2020, Toulouse INP indique que "la formation et l'accompagnement des carrières des personnels constitueront une pièce clé du dispositif avec l'aide de la labellisation HRS4R et son appropriation par tout le personnel". Le label HRS4R fait donc partie de cette démarche qualité globalisée. C'est ainsi que le comité d'experts du HCERES indique dans son rapport d'évaluation que la démarche HRS4R, accompagnée d'autres dispositifs DD&RS "témoignent de l'engagement de la gouvernance à inscrire l'établissement dans une démarche responsable des RH".

Par ailleurs, Toulouse INP s'engage dans le cadre du Contrat Quinquennal 2021-2025 de site -en cours de négociation avec le Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation- à structurer et afficher les contributions de Toulouse INP à la stratégie scientifique de site, améliorer continûment l'attractivité des doctorats proposés par Toulouse INP et favoriser les nouvelles pratiques et nouvelles compétences en science ouverte.

- How is your organisation ensuring that the proposed actions are also being implemented?

L'équipe de travail restreinte (Core Working Group) composée par le service qualité et la VP Recherche a assuré le suivi de l'implémentation des actions depuis l'obtention du label en juin 2019. Par ailleurs le service qualité s'est également réuni de manière régulière avec l'adjoint de la Direction des Ressources Humaines ainsi qu'avec la Directrice Générale des Services et la directrice de la DRED afin d'effectuer un suivi et de faire des relances par rapport à la mise en œuvre des actions dans le respect des échéances imparties. Les actions décrites dans le plan d'action validé par la CE sont portées soit par un chef de service, soit par un Vice-Président de l'établissement. Avec l'appui de ces personnes, le core working group s'assure, à travers de notifications et relances, que les actions sont mises en œuvre. S'il s'avère que certaines actions ne peuvent pas être implémentées, la justification est consignée dans l'outil de suivi.

- How are you monitoring progress (timeline)?

Comme indiqué ci-dessus, le core working group fait le suivi des activités sur base d'un outil interne mis à jour en temps réel, à mesure que les actions sont mises en œuvre. Le service qualité notifie en amont les porteurs d'actions, afin que ceux-ci puissent les mettre en œuvre, et fait les relances nécessaires en cas de retard.

- How will you measure progress (indicators) in the view of the next assessment ?

L'outil de suivi sera utilisé de manière régulière, et les avancées seront présentées non seulement au comité de pilotage mais également en conseils et commissions.

- How do you expect to prepare for the external review?

L'évaluation externe sera coordonnée par le core working group, sous le contrôle du Comité de Pilotage. La méthodologie de travail sera proposée par le core working group, en accord avec les lignes directrices du label HRS4R et sera validée par le Comité de Pilotage. Cette méthodologie veillera à ce que soient activement impliqués les chercheurs de Toulouse INP de niveau R1 à R4, ainsi que les services de support des activités de la recherche.