

La démarche HRS4R à l'Inra: 2006-2017

Enjeux – Démarche - Effets



Quelques dates clés

- Février 2006 : Adhésion à la Charte Européenne du Chercheur
- Juillet 2008 : Elaboration de la Charte interne des doctorants et des jeunes chercheurs
- Novembre 2008 : Engagement dans la démarche HRS4R
- Avril 2010 : Obtention du label « HR Excellence in Research »
- Avril 2014: renouvellement sur un périmètre élargi (note de cadrage FRH 2013-2017 et plan d'action FRH 2014-2017)



S'engager dans HRS4R : quels objectifs lors du lancement?

- Se conformer aux principes édictés par la Commission Européenne qui deviennent la norme au niveau Européen
- Structurer notre politique RH dans une démarche d'amélioration continue
- Renforcer l'attractivité de l'Inra
 - Renforcer la transparence de nos procédures de recrutement des chercheurs
 - Améliorer l'insertion et l'appui aux chercheurs

Une démarche d'amélioration continue

- Une réflexion inter-EPST sur nos pratiques initiée par l'Inra
- Une analyse fine des convergences et des écarts
- Un cadre politique en matière RH et des axes de progrès identifiés
- Une démarche d'amélioration continue
- Deux plans d'actions : 2010-2011 / 2012-2013
- Une démarche d'auto-évaluation participative
- Une évaluation externe positive

Réalisation de 2 plans d'action

- Sur les 4 années (2010-2014) :
 - ✓ Plus de 29 actions visées et réalisées, liées à l'ensemble des items préconisés par la Commission Européenne
 - ✓ Une dynamique collective, avec, lors de l'auto-évaluation :
 - ⇒ Une mobilisation des différents acteurs concernés : RH – chefs de département – directeurs d'unité – chercheurs

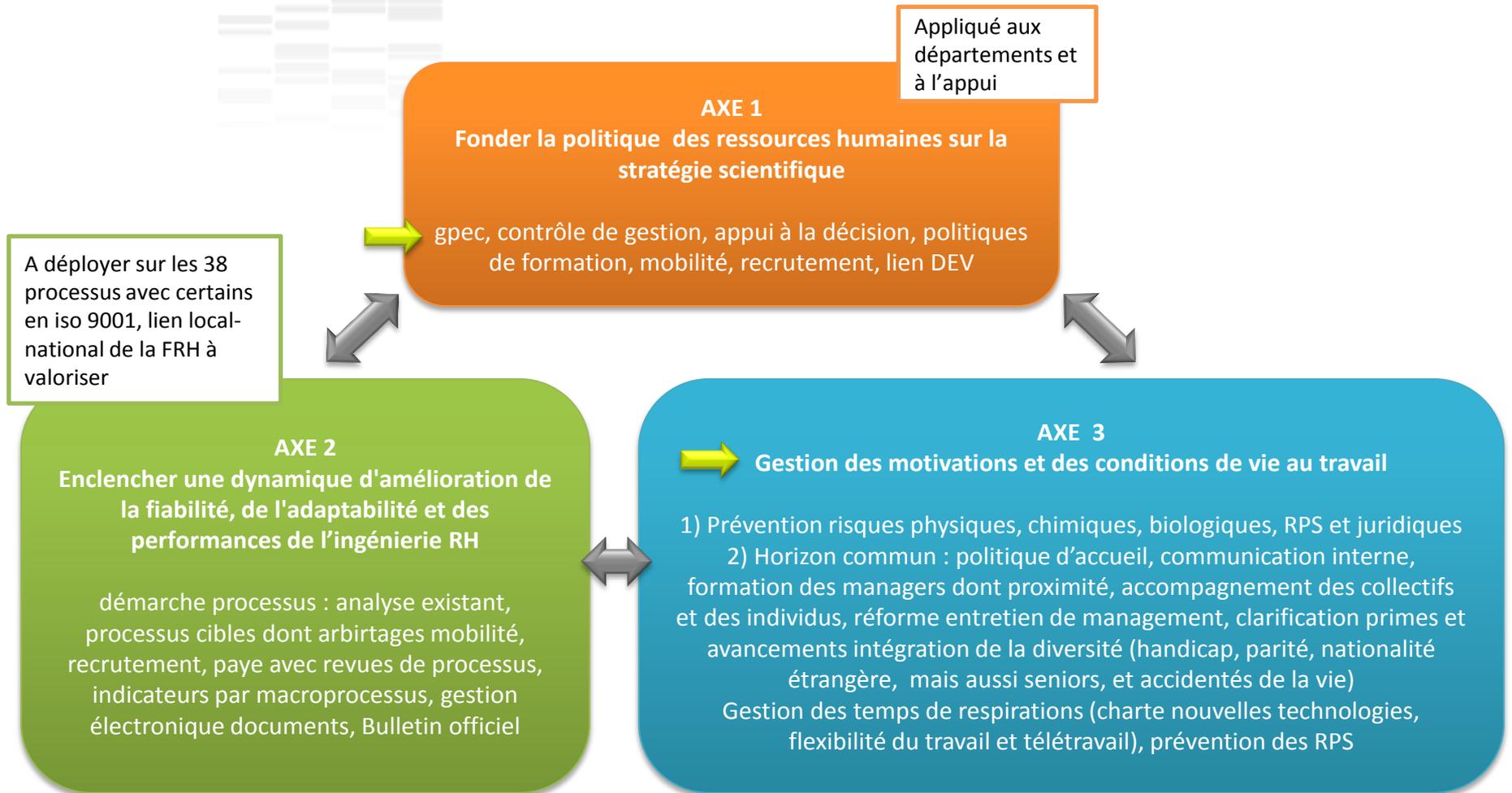
2014-2017: Un pas plus loin grâce à une dynamique participative et structurante

- Sur la base d'une démarche très largement participative
 - ⇒ Une réflexion et une implication de tous les acteurs de la fonction RH
- Une structuration de la politique RH globale tous corps et statuts confondus en conformité avec la Charte Européenne du Chercheur
 - ⇒ Une note de cadrage – 2013-2017
 - ⇒ Un plan d'action – 2014-2017

Vers un horizon commun, donnant du sens au travail, une direction et des jalons

- Un horizon stratégique commun et des principes d'actions
- Une politique RH au service de la stratégie scientifique
- Des valeurs fortes :
 - ⇒ Equité
 - ⇒ Respect des règles et des individus
 - ⇒ Une communauté de travail ouverte, solidaire et identitaire sous statut public

Les trois axes stratégiques d'action



Un plan d'action en articulation avec HR Excellence 1/2

- Concevoir une politique d'inclusion des contractuels
- Renforcer l'accompagnement des acteurs en responsabilité
- Conduire, mettre en œuvre et valoriser la GPEC, en rénovant arbitrage moyens humains, mobilité et recrutement
- Valoriser la diversité dans toutes ses dimensions
- Faciliter les temps de respiration individuels et collectifs et favoriser les équilibres entre vie personnelle et vie professionnelle

Une politique en articulation avec HR Excellence

2/2

- Vers une amélioration continue et pérenne de la sécurité et des conditions de travail
- Garantir la préservation des intérêts de tous les acteurs
- Favoriser la mobilité internationale des chercheurs et des autres catégories de personnels
- Créer du lien – donner accès à une information lisible et compréhensible par tous

En conclusion:

- Fédérer autour de valeurs et de principes communs avec une méthode de travail autour de ces principes, et en mode projet collectif
 - Doter notre action collective d'une lisibilité interne et internationale
 - Accroître l'attractivité de l'Inra sur sa gestion des leviers profonds de la motivation de l'ensemble de la communauté de travail, productrice, en appui ou en soutien de résultats scientifiques
 - Bénéficier d'une évaluation internationale régulière
- ⇒ Pour une reconnaissance de notre politique RH globale au niveau international

