



Mise en œuvre de la Stratégie européenne de ressources humaines pour les chercheurs (HRS4R)

à l'Ecole des Hautes Etudes en Santé Publique

en application de la Charte européenne du chercheur et du Code de conduite pour le recrutement des chercheurs

Version mise à jour en décembre 2019 suite à l'évaluation interne à 2 ans

Table des matières

Ρı	reamb	ule	5
1.	Info	ormations générales sur l'Ecole des Hautes Etudes en Santé Publique (EHESP)	7
2.	For	ces et faiblesses des pratiques actuelles	8
	2.1.	Sur les aspects éthiques et professionnels	8
	2.2.	Sur le recrutement	9
	2.3.	Sur les conditions de travail	11
	2.4.	Sur la formation	13
	2.5.	Eléments de contexte ayant un impact sur la stratégie	14
3.	Pla	n d'amélioration	15
	3.1 Bi	lan du plan d'action initial (2017-2019)	15
	3.2 Pl	an d'action mis à jour (2020-2022)	16
4.	Mis	se en œuvre de la démarche au sein de l'école	21
	4.1.	Modalités de préparation de l'auto-évaluation	21
	4.2.	Implication des chercheurs	22
	4.3.	Comité de pilotage	23
	4.4.	Intégration de la stratégie HRS4R dans la stratégie globale	24
	4.5.	Vérification de la bonne mise en œuvre des actions proposées et suivi des progrès	24
	4.6.	Préparation de l'évaluation externe prévue début 2023	25
Α	nnexe	1 : Checklist OMT-R (Open Merit-Based Transparent Recruitment)	26
Α	nnexe	2 : Bilan du plan d'action initial (2017-2019)	29
Α	nnexe	3 : Consultation de la communauté scientifique (rapport d'enquête)	30

Préambule

Depuis 2005, dans le cadre de l'Espace européen de la recherche, l'Union européenne promeut une stratégie européenne de ressources humaines pour les chercheurs, également appelée HRS4R (*Human resources strategy for researchers*). Celle-ci vise à améliorer les pratiques des établissements européens en vue de créer un environnement attrayant, favorable et stimulant pour la recherche en Europe. Il s'agit notamment d'attirer les meilleurs chercheurs du monde et d'encourager les jeunes à poursuivre leur parcours dans les carrières scientifiques.

Pour atteindre cette ambition, la Commission européenne a adopté la Charte européenne du chercheur et le Code de conduite pour le recrutement des chercheurs. Ces documents fixent 40 principes autour des 4 grands thèmes suivants :

- l'éthique et la responsabilité professionnelle,
- le recrutement, le développement de carrière et la mobilité,
- les conditions de travail et l'environnement professionnel,
- la formation des chercheurs.

Les établissements de recherche sont invités à s'inscrire dans cette démarche d'amélioration continue. S'ils répondent aux exigences fixées par la Commission européenne, leur engagement peut faire l'objet du label européen « *HR excellence in research* ».

Engagée dans une démarche qualité volontaire, l'EHESP s'inscrit pleinement dans les objectifs de la stratégie HRS4R qui apporte un cadre utile d'auto-analyse et de suivi. L'EHESP avait ainsi approuvé la Charte et le Code dès août 2016. Un état des lieux des pratiques a ensuite été effectué en interne en vue de proposer un premier plan d'amélioration que la Commission européenne a validé le 21 décembre 2017. L'EHESP a ainsi été parmi les premiers établissements français à obtenir le label.

Après 2 années de mise en œuvre, il s'agit de réaliser une **auto-évaluation intermédiaire** et de requestionner les forces et faiblesses de l'école en vue d'ajuster les actions à mener dans les années à venir.

Les travaux ont été coordonnés en interne par un comité de pilotage mixte composé à la fois de représentants de la communauté scientifique de l'école, des services concernés et du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail. Ils ont par ailleurs fait l'objet d'une consultation en ligne de l'ensemble de la communauté scientifique.

L'auto-évaluation et le plan d'action révisé qui en découle (2020-2022) ont été présentés en Conseil scientifique le 28 novembre 2019 et validés par la Direction de l'école.

Ce rapport est notifié à la Commission européenne fin décembre 2019.

La notion de « chercheur » est à entendre dans son sens le plus large, et ce quel que soit le statut (étudiant, doctorant, technicien, ingénieur, post-doctorant, enseignant-chercheur, contractuel ou titulaire, etc).

1. Informations générales sur l'Ecole des Hautes Etudes en Santé Publique (EHESP)

L'EHESP (<u>www.ehesp.fr</u>) est un grand établissement français, à vocation nationale. Sous la double tutelle du ministère des Solidarités et de la Santé, et du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, elle a 4 missions :

- assurer la formation des personnes ayant à exercer des fonctions de direction, gestion, inspection ou contrôle dans les domaines sanitaires, sociaux ou médicosociaux ;
- assurer en réseau un enseignement supérieur en matière de santé publique ;
- contribuer aux activités de recherche en santé publique ;
- développer les relations internationales notamment avec des établissements comparables.

PERSONNEL DE RECHERCHE (chiffres 2018)	ETP
Nombre total de chercheurs	160
Dont chercheurs internationaux (= de nationalité étrangère)	3
Dont financés sur ressources propres	42
Dont femmes	102
Dont chercheurs R3 et R4 (EC, PR, MCF)	89
Dont chercheurs R2 (IGR, post-doctorants)	14
Dont chercheurs R1 (IGE, doctorants)	54
Dont contrats étudiants	3
Nombre total de salariés (hors élèves et vacataires) Pour information Nombre d'élèves fonctionnaires Pour information Nombre de vacataires	452 478 1472

FINANCEMENT DE LA RECHERCHE (chiffres 2018¹)	€
Budget annuel total	5 531 912
Dont dotation budgétaire du ministère (MESRI)	2 274 000
Dont financements publics obtenus sur les projets	2 562 102
Dont financement privés obtenus sur les projets	695 810

_

¹ Source : Enquête 2018 MESRI (données du compte financier 2018)

2. Forces et faiblesses des pratiques actuelles

2.1. Sur les aspects éthiques et professionnels

Forces

- Un ancrage professionnel qui permet des liens étroits avec les acteurs de terrain et les décideurs: Le caractère hybride de l'EHESP est considéré comme un atout important par les chercheurs. Etablissement d'enseignement supérieur et de recherche, l'école assure la formation des cadres de la santé publique, notamment la formation statutaire et continue. Ainsi, l'interprofessionalité propre à notre campus permet une implication facilitée dans la recherche. L'école affirme également son engagement à participer aux débats publics et à éclairer la décision politique.
- Une capacité à attirer des financements : Le statut d'école nationale et la notoriété de l'EHESP y compris à l'international lui permettent un accès direct à un large panel de bailleurs. Le taux de succès en réponse aux appels à projets est par ailleurs de 27%, ce qui démontre la capacité des chercheurs de l'EHESP à se positionner dans un environnement extrêmement concurrentiel. Dans ce cadre, un « Bureau des contrats de recherche » accompagne les chercheurs pour le montage, le conventionnement et le suivi des projets de recherche.
- Un cadrage stratégique et une politique de rattachement à des UMR/EA: L'EHESP a défini, en concertation avec les chercheurs, son nouveau Projet stratégique d'établissement pour 2019-2023. Celui-ci définit 3 domaines prioritaires dans lesquels les chercheurs inscrivent leurs travaux, et réaffirme l'inscription de l'école dans des unités de recherche labellisées et dans la politique de site rennaise.
- La mise en place d'une politique sur l'intégrité scientifique : cf. encart « principales évolutions depuis la stratégie initiale » ci-après

Faiblesses

- La taille de la structure qui reste faible pour mener à bien certains chantiers: Avec 160 chercheurs, les effectifs de l'EHESP sont modestes comparativement à un établissement d'enseignement supérieur et de recherche classique. L'échelle de l'établissement n'est parfois pas pertinente pour traiter des questions comme la création d'un comité éthique, la communication scientifique ou la valorisation économique. La consolidation des partenariats est ainsi un enjeu fort pour l'EHESP.
- Un espace de dialogue dédié à la recherche encore insuffisant: Le statut d'établissement de recherche est récent dans l'histoire de l'école et la culture d'école professionnelle reste prégnante tant dans l'organisation que dans les fonctions d'appui. Le renforcement de l'animation et de l'accompagnement de la communauté scientifique est une demande qui ressort fortement de la consultation.
- Une hétérogénéité dans l'évaluation des chercheurs: La pluridisciplinarité, les différences de statuts et de cultures d'évaluation selon les unités de recherche de rattachement complexifient l'harmonisation des évaluations. La part de l'enseignement, plus facilement quantifiable, est

souvent prépondérante dans les entretiens d'évaluation des enseignants-chercheurs, ce qui entraı̂ne parfois un sentiment de manque de reconnaissance des activités de recherche.

• Une gestion des liens d'intérêt non formalisée à ce stade : Au-delà des autorisations de cumuls d'activité et du traitement des éventuels signalements par le Référent intégrité scientifique, il n'existe pas de procédure de déclaration et de traitement des liens d'intérêt. C'est un enjeu fort au regard des missions d'expertise et de la place de l'école en prise avec les décideurs.

Principales évolutions depuis la stratégie initiale

Depuis l'obtention du label HRS4R, des avancées importantes ont été réalisées sur les sujets de l'éthique et de l'intégrité scientifique. L'EHESP est désormais signataire de la Charte française de déontologie des métiers de la recherche. Elle a nommé un Référent à l'intégrité scientifique (RIS) fin 2018 qui a pour mission de traiter en toute indépendance les signalements relatifs aux manquements à l'intégrité ou à la déontologie scientifique, et de formuler des recommandations à l'établissement. Des partenariats ont également été initiés pour faciliter les démarches des chercheurs souhaitant obtenir un avis d'un comité éthique : avec le CHU de Rennes pour un appui dans le cadre du dépôt de dossier auprès de Comité de Protection des Personnes (CPP), et pour les autres projets impliquant l'humain, le Comité d'Evaluation de l'Ethique de l'Inserm (CEEI) peut être sollicité.

Le Délégué à la protection des données (DPO) a également mené un important travail de sensibilisation à la protection des données personnelles, de rappel de la règlementation et de facilitation des démarches auprès de la CNIL.

Cette mobilisation de l'établissement a permis d'expliciter en interne les critères d'une démarche scientifique rigoureuse et intègre, et d'en débattre au sein de la communauté scientifique, y compris avec les étudiants (dans le cadre du séminaire de rentrée du Réseau doctoral) et les partenaires de l'établissement. Elle doit maintenant s'inscrire dans la durée, et alimenter les procédures de prévention et de promotion des bonnes pratiques au sein de l'établissement (déclarations de liens d'intérêt par exemple).

2.2. Sur le recrutement

A noter que la grille d'auto-analyse européenne pour une « politique de recrutement ouverte, basée sur le mérite et transparente » n'était pas requise lors de la stratégie initiale. Elle a été renseignée en annexe 1 (« checklist OMT-R »). Elle fait apparaître un niveau globalement satisfaisant, notamment s'agissant de la qualité du processus de sélection, mais aussi des lacunes sur l'attractivité internationale, la publication des postes et plus globalement sur la transparence du process à l'égard des candidats extérieurs. La consolidation des différents procédures et guides internes en vue d'une publication plus visible sur le site internet est ainsi ajouté au plan d'action.

Forces

- Des chercheurs aux parcours variés: La communauté scientifique salue la grande diversité de profils (disciplines, parcours, statuts) présents au sein de l'EHESP qui démontre le caractère intrinsèquement ouvert de sa politique de recrutement. Ainsi, près de la moitié des chercheurs sont contractuels, les fonctionnaires quant à eux peuvent relever du Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche, du Ministère des affaires sociales et de la santé, ou encore être détachés d'une agence, d'un établissement ou d'une collectivité. Les femmes sont particulièrement bien représentées. La dimension internationale des parcours est valorisée.
- Un cadre fixé par le Ministère et la législation française: Le recrutement des universitaires est encadré par le décret portant statut des enseignants-chercheurs, sur lequel l'EHESP a décidé d'harmoniser sa pratique de sélection des chercheurs quel que soit leur statut. Au-delà de 6 années de service au sein de l'école, les personnels contractuels peuvent passer en contrat à durée indéterminée.
- Un retour systématique aux candidats non retenus : Un avis motivé est donné par téléphone à chaque candidat auditionné, et est tracé dans l'outil de la DRH. Pour les candidats non retenus non auditionnés, un e-mail est systématiquement envoyé et un échange avec la DRH est possible sur demande.

Faiblesses

- La problématique du plafond d'emploi : En tant qu'établissement public, le nombre de postes ouverts est contingenté par les 2 Ministères de tutelle de l'EHESP. Il n'est pas possible règlementairement de recruter en dehors de ce plafond, sauf sur des financements obtenus en externe (ressources propres). En cette période de restriction budgétaire, le sujet est donc particulièrement prégnant. Une part de plus en plus importante de la recherche est réalisée par des personnels sur ressources propres ce qui, du fait de leur non pérennité, génère une précarité pour les agents et les équipes concernées.
- Le manque de lisibilité sur l'articulation du recrutement avec la stratégie: Malgré la mise en place d'un process sur les campagnes des recrutements et d'une discussion stratégique au sein du comité de direction, les chercheurs regrettent un manque d'anticipation, de visibilité et de réflexion partagée sur les critères de choix au regard du nouveau Projet d'établissement, et ce d'autant plus dans un contexte de réduction du nombre de postes ouverts.
- Un statut de post-doctorant non clairement défini: Les conditions applicables aux chercheurs contractuels détenteurs d'un doctorat sont celles des « Ingénieurs de recherche » quels que soient les objectifs de leur mission ou leur temporalité. Il n'y a pas à ce stade de statut spécifique « post-doctorant » pour les jeunes chercheurs en développement de carrière.
- La faible proportion de chercheurs internationaux et de haut niveau : Malgré l'inscription de l'école dans un environnement résolument international (cursus, expertise, collaborations, etc) et la valorisation des mobilités, le nombre de chercheurs de nationalité étrangère reste faible. Par ailleurs, la communauté scientifique souligne le besoin d'attirer davantage de chercheurs détenteurs d'une habilitation à diriger des recherches (HDR).

Principales évolutions depuis la stratégie initiale

Depuis l'obtention du label, le processus de recrutement de l'ensemble des chercheurs au sein de l'EHESP a été progressivement harmonisé sur la procédure du MESRI pour les enseignants-chercheurs : composition ouverte et paritaire du comité de sélection, retour systématique aux candidats non retenus, etc. Une information complète est donnée aux nouveaux recrutés sur ses conditions d'accueil et perspectives de carrière au sein de l'EHESP. Un parrain/marraine est désigné pour chaque nouveau recruté en vue de faciliter son intégration dans l'école. Une journée collective des nouveaux arrivants est par ailleurs organisée chaque année par la Direction des ressources humaines. Celle-ci prévoit une présentation de l'ensemble des missions et services de l'école, une visite du campus ainsi qu'un déjeuner convivial.

La DRH et le Bureau des contrats de recherche ont par ailleurs mis en place un processus spécifique concernant le recrutement du personnel de recherche financé sur ressources propres, afin de fluidifier les informations entre les différentes parties prenantes de l'école, davantage anticiper et mieux communiquer auprès des porteurs de projets et candidats sur les contraintes propres à ce type de contrats.

2.3. Sur les conditions de travail

Forces:

- Un environnement scientifique riche et varié: Comme souligné ci-dessus, l'ancrage professionnel, la transversalité et la pluridisciplinarité de l'EHESP sont perçus comme un atout majeur. L'école est au confluent de nombreux réseaux académiques et professionnels, locaux, nationaux et internationaux, qui offrent des possibilités de collaborations multiples pour les chercheurs.
- Les aménagements possibles du temps de travail : L'EHESP facilite le travail « nomade » des enseignants-chercheurs qui n'ont d'obligation de présence sur le campus que dans le cadre de leurs enseignements. Pour les autres personnels de recherche, un système d'horaires variables est en place et le télétravail est proposé un jour par semaine. Le matériel adapté (portable connecté au serveur à distance et de manière sécurisée) est fourni. Des aménagements sont également possibles pour la préparation à l'habilitation à diriger des recherches (HDR) ou autres formations diplômantes. Les mises à disposition sont également facilitées.
- Une mobilité internationale favorisée: L'EHESP est une école ouverte à l'international de par la nature même de ses missions. Cela se traduit également par une politique internationale active: bourses de mobilité proposées chaque année à l'ensemble du personnel, collaborations avec les établissements partenaires, adhésion au Centre de mobilité internationale (CMI) qui facilitent les démarches et l'hébergement des chercheurs étrangers accueillis à l'EHESP.

Faiblesses:

 Des activités multiples qui limitent le temps consacré à la recherche: La majorité des chercheurs de l'école ont, de par leur statut, des obligations d'enseignement voire des activités d'expertise à mener en plus de leurs travaux de recherche (minimum 192h annuelles pour tous les enseignantschercheurs et souvent davantage pour assurer l'ensemble des activités pédagogiques). Cela est considéré comme le principal frein au développement de la recherche notamment à des moments clés de la carrière. La lourdeur du travail administratif et de recherche de financements est également pointée.

- Une précarité des personnels contractuels sur ressources propres : La multiplication des contrats de travail financés sur ressources propres, pour la plupart de courte durée et renouvelés au fil des financements, empêche la visibilité à long terme pour les agents concernés et les équipes d'accueil. Le bien-être au travail et l'intégration dans la vie de l'école en sont impactés : formations, déroulement de carrière, management des équipes, etc.
- **Des grilles salariales contraintes :** La variété des statuts implique l'application de grilles différentes dans le respect de la règlementation française en vigueur, générant de fait des disparités salariales entre les chercheurs. Cela peut entraîner un sentiment de dévalorisation et de manque de reconnaissance pour certains.

Principales évolutions depuis la stratégie initiale

Les grilles salariales sont désormais accessibles par tous sur l'intranet. Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires et les grilles des contractuels ont été réindexées sur celles des fonctionnaires.

Avec l'appui du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et ses groupes de travail, d'importants travaux ont été menés pour améliorer le bien-être au travail notamment sur les thématiques suivantes :

- Après une phase expérimentale concluante, le dispositif mis en place pour permettre le télétravail a été pérennisé et ouvert à l'ensemble des personnels de l'école.
- Avec la mise place d'une gestion des déplacements et d'une politique incitative de déplacements doux, le Plan de déplacements de l'établissement (PDE) est labélisé « déplacement durable » par la Ville de Rennes.
- Le schéma directeur handicap est entré dans sa phase de mise en œuvre avec le renforcement de l'accessibilité du campus et la nomination d'une référente handicap pour les personnels en situation de handicap, participant au recrutement et à l'accompagnement de ceux-ci. La référente s'attache à anticiper et à résoudre les problématiques afférentes principalement au maintien dans l'emploi et aux aménagements de postes. Depuis 2018, l'EHESP est aussi signataire de la Charte Romain Jacob « Unis pour l'accès à la santé des personnes en situation de handicap ».
- L'EHESP est devenu en 2018 le premier « campus sans tabac » en France.
- Un guide pour prévenir et lutter contre le harcèlement a été présenté et diffusé. L'EHESP a par ailleurs été récompensé, conjointement lien avec les partenaires rennais, du Prix Orange Day Champions 2018 d'ONU femmes pour son engagement en faveur de la lutte contre les violences faites aux femmes.
- Depuis 2018, l'EHESP est engagée dans une démarche « Développement Durable et Responsabilité sociétale » et a intégré cette stratégie dans son Projet stratégique d'établissement (PSE) 2019-2023.

2.4. Sur la formation

Forces:

- L'accès à un large panel de formation continue: De par ses missions et son accréditation en tant qu'organisme de formation continue, l'EHESP dispose d'un large catalogue de formations en santé publique ouvert aux chercheurs désirant intégrer des modules spécifiques. En complément, les formations diplômantes, les colloques ainsi que les thèses des chercheurs déjà en poste sont prises en charge par l'établissement tout comme les cours individuels en langue étrangère dispensés à la carte et très appréciés des chercheurs. De plus, le Centre d'appui à la pédagogie accompagne les chercheurs dans leurs missions pédagogiques au quotidien. Les partenariats mis en place au niveau local permettent par ailleurs de proposer des formations mutualisées sur des sujets communs (encadrement doctoral notamment).
- Le Réseau Doctoral en Santé Publique (RDSP): Mis en place depuis plus de 10 ans, ce Réseau coordonné par l'EHESP est unique en France. Il accueille une centaine de doctorants issus de 11 écoles doctorales membres, situées sur tout le territoire français et travaillant dans des disciplines différentes. Outre l'attribution de 8 contrats doctoraux par an, l'EHESP accorde aux doctorants des bourses à la mobilité, notamment à l'international. Les doctorants suivent une formation complémentaire en santé publique et organisent des séminaires interdisciplinaires, ce qui permet de développer leur pratique interdisciplinaire et internationale, et d'aboutir à long terme à l'émergence d'une communauté de professionnels et de chercheurs partageant une culture commune en santé publique.

L'EHESP pilote par ailleurs le Parcours doctoral national en santé-travail (PDNST). Les objectifs du PDNST sont d'attirer des candidats d'excellence vers la thématique de recherche en santé-travail et d'améliorer la visibilité de cette thématique et des équipes de recherche œuvrant dans ce champ, condition d'une plus grande attractivité nationale et internationale. 2 contrats doctoraux sont attribués chaque année.

• La co-accréditation de doctorat possible avec les écoles doctorales d'Université Bretagne Loire : cf. encart « principales évolutions depuis la stratégie initiale » ci-après

<u>Faiblesses</u>:

- Une politique de formation insuffisamment formalisée pour les chercheurs: Malgré le nombre important de formations à disposition des chercheurs, le domaine de la recherche n'est pas suffisamment représenté en tant que tel dans le plan de formations, notamment sur des sujets spécifiques comme le management des équipes de recherche, la valorisation des travaux ou encore la propriété intellectuelle. Du fait d'un manque de structuration, l'offre actuelle ne permet pas aux chercheurs d'y accéder aisément.
- L'absence d'Ecole doctorale qui lui est propre: Malgré son statut d'école nationale de santé publique, l'EHESP ne dispose pas d'une école doctorale sur le sujet, compte tenu notamment d'un vivier trop faible de chercheurs habilités à diriger les recherches. Même si elle est impliquée dans la gouvernance des écoles doctorales, est habilitée à délivrer le diplôme de doctorat et coordonne le RDSP, elle reste ainsi quelque peu dépendante de ses partenaires pour la sélection et la formation de ses doctorants, et a une moindre visibilité auprès des jeunes chercheurs.

Principales évolutions depuis la stratégie initiale

Alors que les chercheurs de l'école encadraient et hébergeaient depuis longtemps des doctorants au sein de leur équipe, l'EHESP ne pouvait pas jusqu'alors inscrire ses propres doctorants et leur délivrer le diplôme de doctorat. Après de longues négociations, cela a été rendu possible en 2018 par la signature de conventions avec les partenaires du site UBL dans le cadre des 4 écoles doctorales d'intérêt pour l'école : Biologie Santé, Sciences économiques et sciences de gestion, Droit et Science Politique, Sociétés Temps Territoire. Depuis l'automne 2018, 12 doctorants sont ainsi inscrits à l'EHESP

Cette avancée doit toutefois être consolidée, et les processus internes à l'EHESP à destination des doctorants facilités. Il faudra également veiller à ce qu'elle ne soit pas remise en cause par la reconfiguration à venir des écoles doctorales d'UBL dans les prochaines années eu égard à la nouvelle politique de site.

2.5. Eléments de contexte ayant un impact sur la stratégie HRS4R

Le Projet stratégique d'établissement (PSE), sur lequel se base le Contrat d'objectifs et de performance (COP) signé entre l'EHESP et les ministères de tutelle, est arrivé à échéance en 2018. L'EHESP a par conséquent adopté en 2019 son nouveau PSE pour la période 2019-2023 à l'issue d'une démarche d'élaboration collective visant à construire les objectifs stratégiques de façon partagée en mobilisant l'ensemble de la communauté de l'EHESP et son écosystème (partenaires académiques et professionnels de l'Ecole, divers acteurs de la santé publique au niveau national et international). Elle a dû par ailleurs tenir compte des grandes orientations qui se dessinent au niveau national dans les domaines de la santé (Plan Santé 2018-2022), de l'enseignement supérieur et de la recherche (évolutions des regroupements universitaires), et les mutations induites par les réformes de la formation professionnelle et la modernisation de l'action publique.

Les principaux points du nouveau Projet stratégique d'établissement 2019-2023 qui ont un impact sur la stratégie de ressources humaines :

- Réaffirmation des valeurs fondamentales de l'école : les valeurs de service public, de l'éthique, la coopération, l'excellence, la responsabilité sociétale et environnementale, l'acquisition et la diffusion de connaissances contribuant au bien-être des populations.
- Ciblage de la stratégie de développement autour de 3 grandes thématiques prioritaires:
 « organisation, management et performance de notre système de santé »; « environnements et santé »; « santé, populations et politiques publiques ». Dans ce cadre, l'optimisation des processus de recrutement, d'évaluation des carrières, de formation ainsi que de l'attractivité de l'école est identifiée comme un levier important permettant de mener à bien cette stratégie.
- Renforcement du rayonnement et de la reconnaissance internationale : Le développement des activités internationales, ancrées dans les missions de l'école, doit s'intensifier.
- Révision du modèle économique de l'école pour assurer sa pérennité. Les cotisations des établissements sanitaires et médico-sociaux qui constituaient la majorité du financement de l'école sont remplacés, pour plus de simplicité, par une dotation globale de l'Assurance maladie à partir de 2020 qui comblera le déficit structurel constaté. Par ailleurs, au regard des

efforts importants de l'EHESP au cours des dernières années, la réduction du plafond d'emplois « Santé » est limité d'une seule unité (-1 ETP) en 2020 et la baisse des dépenses de fonctionnement imposée ne sera que de 1% en 2020 contre 5% pour les autres opérateurs de l'Etat. L'école s'engage à développer de manière continue ses ressources propres, et à poursuivre les efforts d'efficience et d'optimisation de son fonctionnement sur une base pluriannuelle.

- Renforcement de son ancrage sur le site rennais: La communauté d'établissements Université Bretagne Loire disparaît au 31/12/2019. L'EHESP participe ainsi depuis plusieurs mois à la construction de la future « Université de Rennes » (UniR) et s'inscrira dans son contrat de site 2022-2026. Un plan d'action, déterminant les premières actions mutualisées à court et moyen terme, a été validé à l'automne 2019 entre tous les partenaires. L'EHESP a par ailleurs décidé de se retirer de l'Alliance USPC à partir de 2020. Dans ce cadre, le MESRI a accepté le changement de vague de contractualisation de l'EHESP de la vague D (USPC) vers la vague B (UniR).

Les choix de configuration juridique de la nouvelle communauté d'établissements UniR peuvent avoir un impact important sur les actions prévues dans le cadre de cette stratégie HRS4R.

De même la mise en œuvre de la Loi de transformation de la fonction publique pourra contraindre ou faciliter certaines actions.

Une enquête sur le bien-être au travail est enfin en cours au niveau de l'école. Ses conclusions viendront alimenter le plan d'action révisé.

3. Plan d'amélioration

3.1 Bilan du plan d'action initial (2017-2019)

L'évaluation permet de retracer les progrès réalisés depuis l'obtention du label. Des avancées importantes sont notamment à noter sur :

- La mise en place d'une politique sur l'éthique et l'intégrité scientifique au sein de l'établissement : signature de la charte française de déontologie des métiers de la recherche, nomination d'un référent intégrité extérieur à l'école et en charge du traitement des signalements de suspicions de manquements, etc ;
- La mise en œuvre concrète d'actions sur la non-discrimination et le bien-être au travail;
- L'harmonisation « par le haut » de la politique de recrutement ;
- La co-accréditation pour la délivrance de thèses ainsi que la mise en place d'une politique de signatures partagée avec nos partenaires rennais.

Ce bilan montre également que certains chantiers restent inachevés à ce jour, notamment sur la gestion des liens d'intérêt, la clarification du statut de « post-doctorant » au sein de l'école, ou encore sur le temps dédié à la recherche et l'évaluation des chercheurs.

L'analyse détaillée par action est présentée en annexe 2.

3.2 Plan d'action mis à jour (2020-2022)

Au regard de ce premier bilan et pour répondre aux axes d'amélioration identifiés dans le cadre du diagnostic partagé en interne, l'EHESP a identifié **30 actions** à conduire pour les années à venir. Il s'agit à la fois d'actions :

- de sensibilisation et de meilleure communication interne sur des processus existants,
- de développement de nouveaux dispositifs,
- et de réflexion sur des aspects stratégiques pour l'établissement.

Ces actions s'inscrivent dans la démarche Développement Durable et Responsabilité Sociétale de l'école et répondent aux grands objectifs suivants :

- la poursuite des travaux sur l'éthique et l'intégrité scientifique,
- une plus grande valorisation des travaux de recherche,
- une meilleure lisibilité de la politique de recrutement,
- un renforcement du volet international,
- un meilleur équilibre recherche / formation,
- une meilleure prise en charge des équipes financées sur ressources propres,
- un meilleur cadrage pour les jeunes chercheurs,
- une plus grande structuration des formations recherche.

N°	Action	Principes de la Charte/du Code	Echéance	Services concernés	Indicateurs	Statut à fin 2019
I- s	ur les aspects éthiques et professionnels					
1	Mise en place d'une déclaration de liens d'intérêt pour tous les enseignants-chercheurs	1- liberté de recherche 2- principes éthiques	2 nd semestre 2021	DRH-Juriste en lien avec référent intégrité	Nombre de déclarations	En cours
2	Intégration des questions d'éthique et de protection des données dans la formation (initiale et continue) des chercheurs	2- principes éthiques 7- bonnes pratiques	2 nd semestre 2021	DR-DE	Nombre de personnes formées	Nouvelle action
3	Inscription dans une démarche éthique commune au site rennais et partage des bonnes pratiques éthiques y compris en SHS	2- principes éthiques	2 nd semestre 2022	Direction-DR	Stratégie UNIR	Nouvelle action
4	Systématisation du dépôt des publications dans des archives ouvertes de type HAL	8- diffusion et exploitation des données	2 nd semestre 2022	DR- Documentation	Taux d'identifiants HAL et nombre de publications	Nouvelle action
5	Inscription dans une démarche de communication scientifique et de valorisation socio-économique commune au site rennais	8- diffusion et exploitation des données 9- engagement vis- à-vis de la société	2 nd semestre 2022	DR-DirCom- Direction	Stratégie UNIR	Nouvelle action
6	Développement des temps communs entre chercheurs et organisation du dialogue inter-unités de recherche		2 nd semestre 2021	DR	Cohésion de la communauté scientifique	Nouvelle action
7	Sensibilisation à la non-discrimination	10- non- discrimination	Annuel	DRH-DE	Nombre de participants aux actions	Réalisée et à poursuivre

N°	Action	Principes de la	Echéance	Services	Indicateurs	Statut
		Charte/du Code		concernés		à fin 2019
II- S	Sur le recrutement			_		
8	Publication de la politique de recrutement OMT-R sur le site	12- recrutement (charte) 13- recrutement (code)	2 nd semestre 2022	DRH	Lien internet	Nouvelle action
9	Amélioration de la communication sur les campagnes d'emploi : processus de décision et critères de choix	12- recrutement (charte) 15- transparence	2 nd semestre 2020 puis annuel	Direction en lien avec DRH-DR-DE	Diffusion du processus	Nouvelle action
10	Réunion d'information sur les grilles salariales	15- transparence 26- financement et salaires	2 nd semestre 2020 puis tous les 2 ans	DRH	Nombre de participants	Nouvelle action
11	Clarification du positionnement des « post-doctorants » par rapport aux ingénieurs de recherche	21- nominations post-doctorat	2 nd semestre 2021	DRH-DR	Fiche statut et nombre de contrats post-doctorants	En cours
12	Définition de critères de publication des offres en anglais sur Euraxess	12- recrutement (charte) 13- recrutement (code)	2 nd semestre 2021	DRH en lien avec la DR	Procédure de diffusion Nombre de publications	Nouvelle action
13	Formalisation du processus d'accueil des chercheurs internationaux	18- reconnaissance de l'exp. de mobilité 29- valorisation de la mobilité	2 nd semestre 2020	DRI	Processus écrit	Nouvelle action
14	Expérimentation de l'accueil de doctorants internationaux issus des établissements partenaires	18- reconnaissance de l'exp. de mobilité 29- valorisation de la mobilité	2 nd semestre 2022	DR-DRI-DRH	Nombre de doctorants internationaux accueillis	Nouvelle action
15	Mise en œuvre de la politique sur les chaires de recherche	13- recrutement (code) 20- ancienneté	2 nd semestre 2020	DR-Direction	Nombre de chaires en lien avec les thèmes prioritaires	Nouvelle action

N°	Action	Principes de la Charte/du Code	Echéance	Services concernés	Indicateurs	Statut à fin 2019
111-	Sur les conditions de travail	Charte/ du Code		Concernes		a IIII 2013
16	Poursuite des négociations sur le plafond d'emploi avec les tutelles, notamment en vue d'un rééquilibrage MESRI- Santé	25- stabilité et continuité d'emploi	Annuel	Direction-DRH	Nombre de postes ouverts	En cours
17	Mise en place d'un dispositif « sabbatique recherche »	24- conditions de travail	2 nd semestre 2020	DRH-DR-DE	Nombre de bénéficiaires	Nouvelle action
18	Amélioration du protocole de gestion des enseignants chercheurs notamment s'agissant du traitement des heures complémentaires et de l'articulation de l'évaluation entre école/unités de recherche	26- financement et salaires 11- systèmes d'évaluation	2 nd semestre 2022	DRH	Bilan du protocole	En cours
19	Création d'une fiche de cadrage spécifique aux agents financés sur ressources propres à remettre à chaque recrutement	25- stabilité et continuité d'emploi 15- transparence	2 nd semestre 2020	DRH en lien avec le BAC	Publication et diffusion de la fiche	Nouvelle action
20	Réflexion sur les critères de CDIsation des ingénieurs	25- stabilité et continuité d'emploi	2 nd semestre 2022	DRH-DR-DE	Validation de la procédure	Nouvelle action
21	Réflexion sur la mise en place d'une plateforme de partage de CV de contractuels avec nos partenaires	25- stabilité et continuité d'emploi 28- développement de carrière	2 nd semestre 2022	DRH en lien avec Direction	Propositions	Nouvelle action
22	Cartographie des partenariats internationaux stratégiques et restitution des mobilités de recherche	29- valorisation de la mobilité	2 nd semestre 2021	DRI-DR	Carte et format de restitution	En cours
23	Obtention d'une mobilité internationale de crédits	29- valorisation de la mobilité 18- reconnaissance de l'exp. de mobilité	2 nd semestre 2021	DRI	Acceptation du projet par la CE	Nouvelle action
24	Mise en œuvre du plan d'action diversité	10- non discrimination	2 nd semestre 2022	DE- chargé de mission DD&RS et GT diversité	Bilan du plan d'action	Nouvelle action

N	Action	Principes de la Charte/du Code	Echéance	Services concernés	Indicateurs	Statut à fin 2019
IV	· Sur la formation des chercheurs	Charte/du code		concernes		a IIII 2013
25	Consolidation de la co-accréditation de doctorats avec nos partenaires rennais	36- relations avec les directeurs de thèse/stage	2 nd semestre 2022	DR-Direction	Nombre d'ED en co- accréditation	Réalisée et à poursuivre
26	Création d'un guide des doctorants de l'EHESP	36- relations avec les directeurs de thèse/stage 40- supervision 2 nd semestre 2020		DR-Juriste- Scolarité	Adoption du guide	Nouvelle action
27	Expérimentation d'une communauté des directeurs de thèse	37- supervision et tâches de gestion	2 nd semestre 2021	DR	Identification d'un format d'échanges	Nouvelle action
28	Mise en place d'un package de formations recherche, notamment sur le management de la recherche, la valorisation et la propriété intellectuelle	38- développement professionnel continu	2 nd semestre 2022	DRH-DR	Nombre de parcours	En cours
29	Politique d'incitation et de soutien aux chercheurs engagés dans une démarche d'habilitation à diriger des recherches	37- supervision et tâches de gestion	Annuel	DR	Nombre de HDR	Réalisée et à poursuivre
30	Facilitation de l'accès pour tous aux ressources documentaires y compris numériques, dans le cadre d'UniR		2 nd semestre 2022	DR- Documentation	Droits d'accès	Nouvelle action

4. Mise en œuvre de la démarche au sein de l'école

La stratégie HRS4R de l'EHESP est animée de manière conjointe par la Direction de la recherche (DR) et la Direction des ressources humaines (DRH), en lien étroit avec la Direction.

Un comité de pilotage est en charge du suivi de la mise en œuvre. Il est composé de représentants de la Direction, des services concernés, de la communauté scientifique et des instances représentatives.

4.1. Modalités de préparation de l'auto-évaluation

Les coordinateurs de la démarche (DR-DRH) ont préparé le diagnostic interne. Des premiers points d'étape ont été réalisés en juin 2018, puis en juillet 2019. Le Comité de pilotage s'est ensuite réuni formellement et de manière mensuelle afin de consolider l'auto-évaluation intermédiaire fin 2019 et le présenter aux instances :

- comité de pilotage du 12/09/2019: rappel de la démarche notamment pour les nouveaux arrivants et organisation du processus d'auto-évaluation; présentation d'un 1^{er} bilan des actions initialement prévues
- comité de pilotage du 16/10/2019 : validation du bilan du plan d'action 2017-2019 ; réévaluation des forces et faiblesses de l'établissement et définition des modalités de consultation de la communauté scientifique
- 04/11/2019 : présentation en comité de direction de l'état des travaux ; validation des modalités de consultation de la communauté scientifique
- Du 04/11/2019 au 13/11/2019 : ouverture de l'enquête en ligne
- comité de pilotage du 14/11/2019 : présentation d'un 1^{er} bilan de l'enquête ; discussions sur les actions à mener dans les prochaines années
- 22/11/2019 : finalisation du rapport sur les résultats de l'enquête
- 28/11/2019 : présentation au Conseil scientifique de l'avancée des travaux
- Comité de pilotage du 10/12/2019 : validation du plan d'action révisé et du dossier à soumettre à la Commission européenne
- Fin décembre 2019 : validation du Directeur et soumission du dossier sur la plateforme en ligne ; communication à la communauté scientifique sur les sites internet et intranet.

Entre chacun de ces points, la démarche a été complétée par des temps de collecte d'information et de mise en forme du dossier. La DR a consulté les personnes ressources et travaillé à la rédaction du dossier, en lien avec la DRH.

4.2. Implication des chercheurs

Les chercheurs sont parties prenantes du Comité de pilotage. Un représentant par département a ainsi été désigné (cf. composition détaillée ci-après), et la pluralité des statuts assurée. Ces représentants ont été très actifs dans les discussions et ont également présenté la démarche HRS4R au sein de leur propre équipe de recherche.

Une consultation en ligne a également été organisée en novembre 2019, afin qu'il soit donné à chaque chercheur la possibilité de s'exprimer sur l'auto-évaluation, et que la communauté scientifique dans son ensemble s'approprie la démarche. Il s'agissait également de vérifier que l'analyse préparée par le Comité de pilotage était partagée au sein de l'établissement. Le questionnaire qui a été soumis en ligne ainsi que le rapport détaillé sur les résultats de cette consultation sont joints en annexe 3.

50 personnes ont répondu à l'enquête. Le taux de participation a ainsi été d'un peu plus de 30%, ce qui est considéré comme satisfaisant notamment au regard de la précédente enquête organisée pour la consolidation de la stratégie initiale (36 répondants en 2017). Le profil des répondants est cohérent avec la composition de la communauté scientifique de l'EHESP (plus de 50% d'enseignants-chercheurs, plus de 60% de femmes, part importante des contractuels) excepté pour les doctorants et techniciens qui ont peu répondu. Ce sont également davantage les chercheurs en poste depuis plusieurs années à l'EHESP qui ont participé à l'enquête.

L'enquête permet de confirmer que la communauté scientifique est globalement en accord avec l'analyse proposée par le Comité de pilotage. Les rares forces identifiées n'ayant pas été validées par plus de 50% des répondants à l'enquête ont été écartées du diagnostic interne. Les principales problématiques citées sont les suivantes :

- Le manque de temps dédié à la recherche notamment à des moments clés de la carrière (actions 17-18),
- Le plafond d'emploi et ses répercussions, en particulier la fragilité des équipes financées sur ressources propres (actions 16 et 19 à 21),
- Le nécessaire développement des travaux sur l'éthique (en prenant en compte les spécificités SHS) et sur la valorisation (actions 1 à 5),
- Une prise en compte des problématiques des jeunes chercheurs qui doit être renforcée (actions 11, 25-27, 30).

Par ailleurs, la consultation a fait ressortir d'autres faiblesses et pistes d'amélioration qui ont été intégrées dans l'auto-évaluation :

- Le besoin d'attirer davantage de chercheurs de haut niveau, en capacité d'encadrer les équipes (actions 12, 15 et 29)
- Un espace de dialogue dédié à la recherche qui reste encore insuffisant. Les chercheurs ont pointé la nécessité de renforcer l'animation et l'accompagnement de la communauté scientifique (actions 6 et 27-29)
- Un besoin de davantage de lisibilité sur l'articulation du recrutement avec la stratégie de l'école malgré la mise en place d'un process sur les campagnes des recrutements et d'une

- discussion stratégique au sein du CODIR. Des efforts de communication sont donc nécessaires (actions 9-10),
- Un sentiment d'inégalités ou de non reconnaissance induit par les disparités salariales dues à la variété des statuts et des parcours (action 10).

4.3. Comité de pilotage

C'est le Comité de pilotage qui est en charge du suivi de la mise en œuvre de la stratégie HRS4R au sein de l'EHESP. Il est composé de représentants de la Direction, des services concernés, de la communauté scientifique et des instances représentatives. A fin 2019, sa composition précise est la suivante :

Personnel administratif:

- Direction : Manuel Coat, directeur de cabinet
- Direction des ressources humaines : Marie-Hélène Renault, directrice, et Marine Hamelin, chargée de recrutement et de formation
- Direction de la recherche : Christophe Le Rat, directeur adjoint, et Maïlys Tisseau-Ménez, responsable du bureau des contrats de recherche
- Centre d'appui au pilotage et à la qualité (ApPI) : Manuella Poute, Responsable qualité, et Françoise Cormerais, chargés de projets qualité
- Direction des relations internationales : Laurence Houari, responsable mobilité internationale entrante
- Direction des études : Frank Gélébart, directeur adjoint

<u>Personnel de re</u>cherche:

- Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) : Frédérique Quidu, ingénieure de recherche et secrétaire du CHSCT
- Département Méthodes quantitatives en santé publique (METIS) : Emmanuelle Leray, enseignante-chercheure
- Département Santé environnement travail et génie sanitaire (DSET) : Pierre Le Cann, enseignant-chercheur
- Département Sciences humaines et sociales (SHS) : Alis Sopadzhiyan, enseignante-chercheure
- Département Institut du Management (IDM) : Richard Rouxel, enseignant-chercheur
- Laboratoire d'étude et de recherche en environnement et santé (LERES) : Pierre Le Cann, enseignant-chercheur et Jade Chaker, doctorante.

Les chercheurs prenant part au comité de pilotage relèvent de disciplines, de statuts et de catégories différentes : contractuel, fonctionnaire, en détachement ou doctorant. Ce panel représentatif des différents groupes en présence à l'EHESP permet que chacun puisse apporter sa vision du métier, et discuter et rendre compte de ses contraintes / besoins propres.

Sur des points spécifiques, l'expertise d'autres personnes peut être sollicitée :

- Sylvie Prioul, responsable juridique,
- Philippe Marin, délégué à la protection des données,
- Pierre Fournier, référent intégrité scientifique,
- Nathalie Cavagni, directrice de la communication,
- Estelle Baurès, chargée de mission développement durable et responsabilité sociétale,
- Sabrina Chabant, référente santé, handicap et prévention des risques,
- Jacques Orvain, référent laïcité et lutte contre les radicalisations,

- Nicoletta Bakhos, référente égalité femmes-hommes,
- Solène Chevreau, chargée de mission en charge du plan diversité.

4.4. Intégration de la stratégie HRS4R dans la stratégie globale

Le Projet stratégique d'établissement (PSE) intègre les principes de la stratégie HRS4R. Ils sont identifiés comme des leviers importants pour mener à bien son orientation stratégique n°2 « accroître la visibilité des activités de recherche et d'expertise scientifique favorisant l'aide à la décision politique, grâce à une structuration, une coordination et une valorisation soutenues » et son objectif transversal visant « une organisation et un fonctionnement performants et efficients, en cohérence avec la politique de site de l'école ». Sur ces volets du PSE, les indicateurs de suivi internes servant au pilotage de la stratégie par le Comité de Direction ont d'ailleurs été mutualisés avec ceux d'HRS4R.

De même, les différentes démarches qualité en œuvre au sein de l'école répondent et alimentent la stratégie HRS4R. C'est le cas notamment de la démarche « Développement Durable et Responsabilité Sociétale » qui reprend les actions prévues dans les volets I-Aspects professionnels et éthiques et III-Conditions de travail. C'est le cas aussi dans le cadre de l'accréditation APHEA (Agency for Public Health Education Accreditation), du plan bien-être au travail, ou encore « campus accessible » dans le cadre du schéma directeur handicap.

Enfin, la stratégie HRS4R, notamment les éléments de diagnostic interne et de suivi des progrès, seront intégrés au dossier qui sera soumis en septembre 2020 au Haut Conseil de l'Evaluation de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur (HCERES), autorité administrative indépendante chargée d'évaluer l'ensemble des structures de recherche en France.

4.5. Vérification de la bonne mise en œuvre des actions proposées et suivi des progrès

Le plan d'action et ses mises à jour sont rendus publics, sur le site institutionnel de l'EHESP dans la rubrique « engagement qualité », de même que les évaluations afférentes.

Le Comité de pilotage, selon la même composition décrite ci-avant, se réunira 1 fois par semestre pour s'assurer du respect du calendrier prévu, et effectuer les ajustements nécessaires le cas échéant. Entre ces temps formels de suivi et d'échanges, les animateurs de la démarche (DR-DRH) effectueront régulièrement des points d'étape pour suivre l'avancée des actions par semestre, relancer les services concernés et sensibiliser à la stratégie et aux exigences HRS4R les nouveaux arrivants si besoin.

Les travaux pourront faire l'objet de présentations et discussions aux instances représentatives (CHSCT, CS).

Les animateurs recueillent également les justificatifs et données permettant de documenter les indicateurs de suivi identifiés dans le plan d'action. Ces travaux sont menés en lien avec la cellule

« Appui au pilotage » qui apporte un accompagnement méthodologique. Un dossier de suivi est par ailleurs consolidé au sein de la DR.

4.6. Préparation de l'évaluation externe prévue début 2023

Le rapport sur l'évaluation intermédiaire (consensus report) formalisera les retours de la Commission européenne sur les 1ères années de mise en œuvre de la stratégie HRS4R au sein de l'EHESP ainsi que ses recommandations pour le plan d'action révisé. Ce rapport fera l'objet d'une analyse approfondie par les animateurs de la démarche (DR-DRH) et les leçons à en tirer seront discutées en Comité de pilotage mi 2020.

Au regard de ces éléments ainsi que de l'appréciation par les membres du Comité de pilotage et de la direction de l'école sur les modalités qui ont présidé à cette 1^{ère} auto-évaluation, celles-ci seront reconduites ou ajustées pour la phase de renouvellement du label.

Les animateurs participeront également à des échanges de bonnes pratiques avec d'autres établissements, dans le cadre de sa politique de site rennaise mais aussi de l'Agence de mutualisation des universités et établissements français (AMUE). Des échanges au niveau européen pourront également être organisés (avec l'Université de Liège par exemple).

Le Comité de pilotage se réunira plus fréquemment au 2nd semestre 2022 pour coordonner cette évaluation externe, à la fois sur le fond (bilan du plan d'action) mais également pour définir les modalités de consultation élargie de la communauté scientifique ainsi que l'organisation logistique de l'éventuelle visite sur site des évaluateurs externes.

<u>Annexe 1</u>: Checklist OMT-R (*Open Merit-Based Transparent Recruitment*)

	Ouvert	Transp arent	Basé sur les mérites	++ Oui, complètement +/-Oui, principalement -/+ Oui, partiellement Non	*Indicateurs ou mesures
1. Avons-nous publié en ligne notre politique de recrutement OMT-R (en versions FR et EN)?	х	х	х	Non	Publication sur le site intranet uniquement à ce stade. Lien à indiquer
2. Avons-nous un guide interne présentant clairement les procédures et pratiques OMT-R pour tous les types de postes de chercheurs ?	х	х	х	Oui, principalement	Protocole des contractuels disponible sur l'intranet – Mise à jour régulière. Décrets encadrant les procédures pour les fonctionnaires
3. Les personnes impliquées dans le processus OMT-R sont-elles suffisamment formées ?	х	х	х	Oui, principalement	Formations régulières des Chargé de recrutement + gestionnaire EC (formations AMUE)
4. Faisons-nous usage (suffisant) des outils de recrutement électronique?	x	x		Oui, principalement	Outils web CVMAIL pour l'ensemble du process : dépôt des candidatures, réponse aux candidats, transfert des dossiers, CVThèque Utilisation régulière de la visio pour les candidats qui le demandent et les comités de pré-sélection. Piste d'amélioration : utilisation d'une plateforme numérique pour le comité de sélection
5. Avons-nous mis en place un système de contrôle de qualité pour l'OMT-R	х	х	х	Oui, principalement	Participation de personnes extérieures au processus de sélection. Par ailleurs, pour les universitaires, le CA approuve : - la création du comité de sélection - la désignation du président - La composition du comité de sélection - Le classement des candidats - Le recrutement du candidat - La reclassement du candidat (salaire)
6. Notre politique OTM-R actuelle OMT- R encourage-t-elle les candidats externes à postuler?	х	х	х	Oui, principalement	Tendance à avoir davantage de candidats externes Diffusion systématique sur le site internet de l'EHESP +publication large et diffusion dans les réseaux

7. Notre politique OTM-R actuelle	x	х	x	Oui, partiellement	Diffusion de certaines offres en anglais
est-elle en ligne avec les	^	^	^	Oui, partiellement	Site internet en version anglaise,
politiques d'attractivité des					EHESP adhérente au CMI et utilisation du réseau international de
chercheurs étrangers ?					l'école (Direction des relations internationales)
					Nombre d'intervenants extérieurs
8. Notre politique OTM-R actuelle	х	Х	Х	Oui, principalement	Tendance à avoir davantage de candidats des groupes sous-
est-elle en ligne avec les					représentés (ex. femmes)
politiques d'attractivité des					Politique handicap, et plan d'action diversité dans le cadre de la
groupes sous-représentés ?					stratégie DD&RS
9. Notre politique OTM-R actuelle	Х	Х	Х	Oui, principalement	Tendance à avoir davantage de candidats venant d'autres
est-elle en ligne avec les					organisations
politiques de conditions de travail					Possibilité de travail nomade, formations, service supports, politique
attractives pour les chercheurs ?					sociale de l'école
· ·					Mais grilles salariales contraintes
10. Avons-nous les moyens de				Oui, partiellement	Candidatures de qualité
vérifier que les chercheurs les				Can participant	Pas de difficulté à pourvoir les postes
plus appropriés candidatent aux					Partage d'informations entre partenaires, réseau
postes ouverts?					rartage u illiornations entre partenaires, reseau
•					
Publication des postes et Phase					
de candidature					
11. Avons-nous des lignes	Х	Х		Oui, principalement	Protocole chercheurs
directrices et des formulaires					Trame fiche de poste de l'école
clairs pour publier les postes (par					Trame Galaxie
ex. Euraxess) ?					
12. Incluons-nous tous les	х	Х		Oui, principalement	Trame fiche de poste de l'école
éléments (ou les liens) de la liste					
donnée dans le rapport OTM-R,					
dans les publications de postes ?					
13. Faisons-nous usage de la	х	Х		Non	Nombre de postes publiés sur EURAXESS
plateforme Euraxess pour nous					
assurer que nos offres d'emploi					
touchent un large public de					
chercheurs ?					
14. utilisons-nous un autre outil	х	х		Oui, partiellement	BIEP
de publication de postes de	"	[Galaxie
chercheurs?					Support de diffusion adapté au profil de poste
15. Veillons-nous à ce que la	X			Oui, principalement	Utilisation du numérique
simplification administrative pour	^			Gui, principalement	otilisation du numenque
les candidats?					
Phases d'évaluation et de					
sélection					

16. Avons-nous des règles claires	x	х	Oui	Statistiques sur la composition des comités
quant à la création des comités				Procédure enseignement supérieur
de sélection ?				
17. Avons-nous des règles claires	Х	х	Oui	Lignes directrices écrites
quant à la composition des				Procédure enseignement supérieur
comités de sélection ?				
18. Les comités sont-ils composés	х	х	Oui, principalement	Procédure enseignement supérieur
à parité de femmes et d'hommes				
?				
19. Avons-nous des lignes		х	Oui, principalement	Lignes directrices écrites
directrices claires pour aider les				Briefing du comité en amont par la DRH et le N+1
comités de sélection à juger les				
mérites pour recruter les				
meilleurs candidats ?				
Phase de nomination				
20. Informe-t-on tous les	х		Oui	Réponse systématique par mail
candidats de l'issue du				
recrutement à la fin du processus				
de sélection ?				
21. Donnons-nous un retour	х		Oui	Retour individualisé par téléphone
adéquat aux personnes				
auditionnées ?				
22. Avons-nous mis en place un	х		Oui	Juridiction française compétente
système adéquat pour les recours				Nombre de recours (A ce jour, aucun recours)
et plaintes ?				
Analyse générale				
23. Avons-nous mis en place un			Oui, partiellement	Auto-évaluation par le COPIL HRS4R et consultation de la
système pour évaluer si le				communauté scientifique
processus OT-R remplit bien ses				
objectifs ?				

Annexe 2 : Bilan du plan d'action initial (2017-2019)

		Plan d'action soumis en 2017	mis en 2017 à la Commission européenne				Auto-évaluation à fin 2019
Principe de la charte	Référence	Action	Échéance	Services concernés	Indicateurs	Statut	Commentaires
I. Aspects éthiques et pr	ofessionnels						
1. Liberté de recherche	l.1.1	mise en place de Déclaration d'Intérêt pour responsabiliser le chercheur sur les éventuels effets de relations d'intérêt qui seraient instituées dans le cadre de sa recherche.	2 ans	Direction, DR et SAJ (M. Coat, S. Prioul, C. Le Rat)	Nombre de déclarations d'intérêt	en cours	Les déclarations d'intérêt ont été mises en place pour les membres du Conseil d'administration, Conseil Formation et Conseil Scientifique. Elles sont également réalisées pour certains chercheurs impliqués dans des partenariats avec l'ANSES, l'ANSM, etc. Un état des lieux a été réalisé par la DRH sur les déclarations de cumuls d'activité des enseignants-chercheurs et un groupe de travail sur le sujet a été mis en place, sous l'égide du "référent intégrité scientifique" nommé fin 2018.
2. Principes éthiques	1.2.1	Adoption de regles déontologiques sous forme d'une charte éthique et organisation de la gestion des relations d'intérets et des conflits d'intéret en lien avec les comités d'éthiques des partenaires de l'EHESP.	2 ans	Direction, DR, DE, SAJ (L. Chambaud, B. Jegou, S. Prioul, P. Marin)	Partenariat identifié	réalisée	Un important travail a été réalisé sur ce point. Le 11 octobre 2018, l'EHESP a ratifié la Charte française de déontologie des métiers de la recherche explicitant les critères d'une démarche scientifique rigoureuse et intègre. L'EHESP a également nommé le 16 octobre 2018 un Référent à l'intégrité scientifique (RIS) et mis en place un dispositif de saisine. https://www.ehesp.fr/2018/12/05/ethique-et-integrite-scientifique-l-ehesp-se-mobilise/ Des partenariats ont également été identifiés pour faciliter les démarches des chercheurs de l'école souhaitant obtenir un avis d'un comité éthique : avec le CHU de Rennes pour un appui dans le cadre du dépôt de dossier auprès de Comité de Protection des Personnes (CPP), et pour les autres projets impliquant l'homme, le Comité d'Evaluation de l'Ethique de l'Inserm (CEEI) peut être sollicité. Des actions de communication ont été organisées pour diffuser l'information en interne, y compris à destination des étudiants.
3. Responsabilité professionnelle	1.3.1	Mise en place d'un processus garantissant l'accord de l'établissement pour tout dépôt de projets / lettre d'intention en réponse à un appel à projets.	2 ans	BAC (I. El Hamdi)	Diffusion de la procédure	réalisée	L'ensemble des dépôts doit passer par le Bureau des contrats de recherche, qui vérifie la soutenabilité du projet et les soumet à la signature de la Direction. Il peut alerter en cas de doublons ou d'incohérences par rapport au projet stratégique d'établissement. Le processus a été formalisé au sein d'un logigramme disponible sur l'intranet. Le logiciel COMPILATIO, outils acoompagnant les chercheurs dans la prévention et la détection du plagiat, est par ailleurs mis à disposition de l'ensemble des enseignants-chercheurs sur la plateforme REAL.
4. Attitude professionnelle		Voir point I.3.1					
5. Obligations contractuelles et légales	1.5.1	Sensibiliser les enseignants-chercheurs quant à leurs obligations contractuelles	2 ans	BAC - SAJ (I. El Hamdi S. Prioul)	Rédaction et diffusion de la note	réalisée	La responsable juridique a formalisé au sein d'une note les principaux point d'attention sur les obligations des chercheurs dans le cadre des contrats de recherche. Cette note est disponible sur l'intranet. Le Bureau des contrats de recherche diffuse systématiquement au porteur du projet, ainsi qu'aux gestionnaires des Départements impliqués dans la mise en oeuvre du projet, les conventions signées avec les financeurs. Tout au long du projet, il est le référent des chercheurs et a notamment un rôle de décryptage et de vigie quant aux règles d'éligibilité et justificatifs demandés.
6. Responsabilité	l.6.1	une démarche de sensibilisation sur les obligations en matière d'éthique doit être organisée régulièrement auprès de la communauté des enseignants-chercheurs et des personnels administratifs. L'EHESP s'engage à initier une démarche susceptible de déboucher sur la désignation d'un CIL.	2 ans	Direction, DSIT, SAJ, DR, DOC, service com (L. Chambaud, P. Benhaddou, S. Prioul, B. Jegou, A. Magdelaine, N. Cavagni)	Désignation d'un CIL	réalisée	cf point I.2.1 sur les aspects éthiques. Un CIL/délégué à la protection des données (DPO) a été désigné au sein de l'EHESP le 25 mai 2018, ainsi qu'un assistant DPO. Ils tiennent une permanence tous les lundis et une adresse fonctionnelle a été mise en place pour faciliter leur saisine. Des séminaires de sensibilisation au RGPD à destination de l'ensemble du personnel de l'établissement ont été organisés une fois par an depuis leur nomination.
	1.6.2	Voir point I.3.1					
7. Bonnes pratiques dans le secteur de la recherche	1.7.1	Rédaction d'un livret d'accueil sur l'hygiène et la sécurité	1 an	DRH-GPR (N. Sourdaine, M. Renault)	Diffusion du livret d'accueil	réalisée	Le livret hygiène et sécurité a été diffusé à l'ensemble des agents de l'établissement. Il est accessible sur l'intranet et régulièrement mis à jour dans le cadre des travaux du CHSCT. Un conseiller de prévention a également été nommé.
8. Diffusion et exploitation des données	1.8.1	Communiquer auprès de la communauté des enseignants-chercheurs des possibilités qu'offrent les SATTs en terme de valorisation de leurs travaux de recherche	2 ans	BAC - SAJ (I. El Hamdi S. Prioul)	- Elaboration d'une session d'information auprès des enseignants-chercheurs sur les prestations qu'offrent les SATTs	en cours	Au regard de la nature des projets de recherche conduits et de la taille de l'établissement, l'échelle du site a été considérée comme plus pertinente pour traiter des questions de valorisation. Dans le cadre du plan d'action de l'Université de Rennes adopté en septembre 2019, plusieurs actions ont ainsi été prévues en la matière (pilotage stratégique au sein d'un Comité de l'innovation, postes dédiés, articulation avec la SATT, mise en place d'un incubateur).
9. Engagement vis-à-vis de la société	1.9.1	Identifier de nouveaux supports de diffusion des connaissances	2 ans	DR (S. Kitar)	Nouveaux supports de diffusion	réalisée	L'EHESP et l'Institut national de la Consommation ont signé une convention de partenariat visant à renforcer leur collaboration dont l'objectif est de permettre au consommateur de prendre des décisions éclairées sur des questions de santé publique. L'EHESP, par le biais de la COMUE USPC, est également membre de "The Conversation", un média en ligne collaboratif à but non lucratif dont l'objectif est de faire entendre la voix des chercheurs dans le débat citoyen. Les chercheurs sont incités à y publier des articles sur leur thématique de recherche. Des partenariats locaux ont également été identifiés : avec l'Espace des sciences de Rennes, ou encore la Maison de la consommation et de l'environnement. Le renforcement de la communication scientifique est par ailleurs inscrit dans le plan d'action UNIR.
10. Non-discrimination	1.10.1	Finalisation et application de la charte du handicap	2 ans	DRH (M. Hamelin)	Application de la charte du handicap	réalisée	L'EHESP est engagée dans une politique en faveur de l'accessibilité pour tous, afin de promouvoir l'accueil, la participation et l'autonomie à l'école des personnes en situation de handicap. L'EHESP a adopté un schéma directeur handicap fin 2017 et un espace dédié a été créé sur l'intranet permettant de retrouver l'ensemble des informations. Deux référents handicap ont par ailleurs été nommés, permettant un accompagnement personnalisé : l'un à destination des apprenants et l'autre du personnel de l'établissement. Ces référents suivent régulièrement des formations adaptées (ex: DE accompagnement des personnels en situation de handicap au travail). L'EHESP héberge par ailleurs un Collectif de recherche sur le handicap, l'autonomie, société inclusive (CoRHASI) qui regroupe des doctorants, ingénieurs et enseignants travaillant sur les questions de handicap et "autonomie de l'EHESP. Depuis le 27 mars 2018, l'EHESP est aussi signataire de la Charte Romain Jacob « Unis pour l'accès à la santé des personnes en situation de handicap », et propose une nouvelle session de formation continue dans le champ du handicap. La question du handicap est par ailleurs pleinement intégrée au plan d'action DD&RS 2019-2023 de l'établissement.
	1.10.2	Développement des actions de formation sur la non-discrimination	2 ans	DRH (M. Hamelin)	Augmentation du nombre de formations et montée en compétence des acteurs	réalisée	Une formation-sensibilisation sur l'égalité et la non-discrimination a été mise en place et est désormais proposée une fois par an à l'ensemble du personnel de l'établissement (dispensée par la Fondation Agir contre l'exclusion). En 2018, une cinquantaine de personnes l'a suivie, et l'édition 2019 qui a lieu en novembre est ouverte également aux étudiants. Des initiatives sont également régulièrement proposées par la référente égalité femme-homme de l'établissement. Une formation-sensibilisation à la prévention du harcèlement été organisée en 2018 en lien avec les établissements partenaires. Les travaux du groupe de travail CHSCT ont about à la mise en place d'un guide prévenir et lutter contre le harcèlement", disponible sur l'intranet. Un plan d'action diversité est par ailleurs prévu dans le cadre de la stratégie DD&RS 2019-2023 de l'établissement.
11. Systèmes d'évaluation	I.11.1	Un bilan à 2 ans sur l'execution de ce protocole de gestion est envisagé et pourra donner lieu le cas échéant à des travaux complémentaires	2 ans	DRH (M. Renault)	Ajustement du protocole de gestion	en cours	Le protocole de gestion des personnels d'enseignement et de recherche est disponible sur l'intranet dans l'onglet "gestion de carrière/enseignants". Un premier bilan à mi-parcours a été présenté par la DRH en CODIR en mai 2018 et il fait régulièrement l'objet de points en CODIR. Les évaluations de l'activité recherche des enseignants chercheurs restent majoritairement réalisées dans le cadre des unités de recherche, notamment à l'occasion des évaluations indépendantes du HCERES, et selon les critères INSERM/CNRS.

		Plan d'action soumis en 2017 à la Commission européenne					Auto-évaluation à fin 2019		
Principe de la charte	Référence	Action	Échéance	Services concernés	Indicateurs	Statut	Commentaires		
II. Recrutement									
	II.12.1	Mettre en place une fiche explicative spécifique pour chaque statut	2 ans	DRH (M. Renault)	Affichage d'une politique claire sur les différents statuts	réalisée	Les fiches sur les différents statuts sont finalisées : contractuels, mutation et détachement. Elle est remise à chaque agent recruté, et sera disponible sur l'intranet.		
12. Recrutement	II.12.2	Harmoniser le recrutement des différents statuts en s'appuyant sur le décret des universitaires	2 ans	DRH (M. Hamelin)	Procédure identique de recrutement quelque soit le statut	réalisée	La composition des comités de sélection au sein de l'établissement respecte le décret 84-431 du ministère de l'enseignement supérieur quelque soit le statut de la personne recrutée : juy composés d'experts de la discipline, intégrant des membres extérieurs à l'établissement et respectant la parité femme-homme notamment.		
13. Recrutement / publication des postes	II.13.1	Préciser les perspectives de développement de la carrière dans la fiche de poste	2 ans	DRH (M. Hamelin)	Modification de la fiche de poste	en cours	Au regard du peu d'opportunités en interne, il n'apparaît pas à ce jour pertinent d'afficher les perspectives de développement de carrière dans la fiche de poste. Celles-ci ont toutefois été intégrées aux fiches statuts transmises à chaque personne recruté.		
14. Sélection	II.14.1	Voir point II.12.2							
15. Transparence	II.15.1	Etendre le principe d'un avis pour chaque candidat auditionné à tous les recrutements	2 ans	DRH (M. Hamelin)	Présence d'un avis pour chaque candidat auditionné	réalisée	Un retour est désormais donné par téléphone à chaque candidat auditionné, et l'avis est tracé dans l'outil de la DRH. Pour les candidats non retenus non auditionnés, un mail est systématiquement envoyé et un échange avec la DRH est possible sur demande.		
16. Jugement du mérite	II.16.1	Sensibiliser les membres des comités de sélection à l'importance d'élargir les critères d'évaluation : - enseignement - supervision - travall d'équipe - transfert de connaissance - gestion de la recherche - innovation - activités de sensibilisation du public	2 ans	DRH (M. Hamelin)	Qualité et diversité des recrutements	réalisée	Un briefing aux membres du jury, par la DRH et le cas échéant la personne qui travaillera en lien direct, est organisé en amont de chaque recrutement. Une attention particulière est portée sur l'adéquation entre le profil du candidat et les blocs de compétences mentionnés dans la fiche de poste.		
17. Variations dans la chronologie des CV									
18. Reconnaissance de l'expérience de mobilité									
19. Reconnaissance des qualifications									
20. Ancienneté	II.20.1	Accompagner les enseignants-chercheurs et futurs enseignants- chercheurs dans des démarches d'habilitation et/ou dans des parcours de formations diplomantes et certifiantes	3 ans	DR - DRH (S. Kitar - C. Chauvin)	Nombre de formations diplomantes et d'habilitations	réalisée	Des formations de préparation à l'Habilitation à Diriger des Recherches sont proposées en lien avec les partenaires du site rennais. Le coût des HDR est pris en charge (en moyenne 2-3/an). Par aileurs une formation dédiée aux directeurs de thèses (HDR ou futur) est proposé tous les ans sur la thématique de l'encadrement d'un doctorant. Les formations diplomantes, en lien avec l'activité du chercheur, sont prises en charge par l'établissement (en moyenne 5/an). L'établissement prend également en charge les thèses des chercheurs déjà en poste. Le catalogue de formation continu est ouvert aux chercheurs qui souhaitent intégrer des modules de formation spécifiques.		
21. Nominations post- doctorat	II.21.1	Création d'un statut de post-doc apparaissant explicitement sur les contrats à durée déterminée	2 ans	DRH (M. Renault)	Nombre de contrats Post-doc	en cours	Les conditions applicables aux chercheurs contractuels titulaires d'un doctorat sont celles des Ingénieurs de recherche. Il n'y a pas à ce stade de statut RH spécifique "post-doctorant" et la réflexion sur une éventuelle distinction IGR/post-doctorant reste à mener. Le statut de "post-doctorant" est toutefois mentionné dans la fiche de poste et le contrat de l'agent.		

		Plan d'action soumis en 2017	' à la Comm	ission europée	nne		Auto-évaluation à fin 2019
Principe de la charte	Référence	Action	Échéance	Services concernés	Indicateurs	Statut	Commentaires
III. Conditions de travail	et sécurité socia	ale					
22. Reconnaissance de la profession							
23. Environnement de la recherche	III.23.1	Communiquer sur les actions menées au sein des groupes de travail	2 ans	DRH (MT. Desvigne)	Création sur l'intranet d'une rubrique dédiés aux travaux des groupes de travail	réalisée	Des rubriques dédiées ont été créées sur l'intranet au sein de l'espace "les ressources humaines". Elles regroupent l'ensemble des documents et synthétisent les travaux issus des groupes de travail du CHSCT notamment : campus sans tabac, télétravail, accueil des nouveaux arrivants, lutte contre le harcèlement, etc.
24. Conditions de	III.24.1	Mise en place du télétravail	1er semestre 2017	DRH (MT. Desvigne)	Nombre de chercheurs bénéficiant du télétravail	réalisée	Après une phase expérimentale concluante, le dispositif mis en place pour permettre le télétravail au personnel de l'établissement a été pérennisé. Les conditions / modalités sont décrites et les formulaires disponibles sur la rubrique dédiée de l'intranet. Le sujet est également abordé à l'entretien professionnel annuel. Une trentaine de personnes y ont aujourd'hui accès. La possibilité de "travail nomade" est par ailleurs offerte à tous les enseignants-chercheurs.
travail	III.24.2	Recrutement d'un médecin de prévention ou partenariat avec l'université de Rennes 2 ou le CHU de Rennes	3 ans	DRH (M. Renault)	Recrutement d'un médecin du travail	réalisée	L'EHESP bénéficie des services d'un médecin de prévention. Tout personnel de l'établissement peut solliciter un rendez-vous. Une psychologue et une assistante sociale du travail réalisent également des permanences au sein de l'établissement, et des assistants de prévention de proximité ont été nommés et formés (pour les activités du laboratoire LERES, pour le site parisien, et pour les autres activités rennaises). L'ensemble des informations est disponible sur l'intranet au sein de la rubrique dédiée prévention, ainsi que dans le livret hygiène et sécurité.
25. Stabilité et continuité d'emploi	III.25.1	Négociations auprès du MESR afin d'obtenir des ouvertures de postes universitaires supplémentaires et les ressources ad hoc.	2 ans	Direction (L. Chambaud)	Augmentation du nombre de postes universitaires	en cours	La question du plafond d'emplois est toujours prégnante dans un contexte de contraintes budgétaires fortes sur le budget de l'Etat. Les négociations du projet d'établissement et contrat d'objectifs et de performances 2019-2023 ont été l'occasion de soulever de nouveau cette problématique. Au regard des efforts importants réalisés au cours des dernières années, la réduction du plafond d'emplois « Santé » sera d'une seule unité (-1 ETP) en 2020.
26. Financement et salaires	III.26.1	Mieux communiquer sur les grilles salariales et les modalités d'avancement	2 ans	DRH (M. Hamelin)	Présence des grilles sur l'intranet	réalisée	Les grilles salariales sont disponibles sur l'intranet au sein de la rubrique "rémunération". Lors d'évolutions majeures, la DRH informe les agents concernés via des de sessions d'information (ex: fin 2019 revalorisation des contractuels).
27. Equilibre entre les sexes							
28. Développement de carrière							
29. Valorisation de la mobilité	III.29.1	Envisager une réflexion sur un format d'action qui permettrait de partager, par régions géographiques, les expériences internationales entre les pairs.	3 ans	DRI - DR (F.Helliot - S.Kitar)	Identification d'un format d'action	en cours	Un premier travail de cartographie des partenariats stratégiques notamment internationaux a été réalisée par la DR et la DRI. Des bourses de mobilité courtes à l'international et dans le cadre d'Erasmus+ font l'objet chaque année d'appels à candidatures à destination du personnel de l'établissement. 10/12 mobilités de chercheurs, majoritairement sortantes, sont ainsi financées chaque année. Des restitions collectives des mobilités existent pour les étudiants notamment dans le cadre du Forum international de l'EHESP qui se tient chaque année, mais n'ont pas été organisées à ce stade pour les chercheurs en tant que tels.
30. Conseils sur la carrière	III.30.1	Renforcer la professionnalisation des conseillers mobilité carrière	2 ans	DRH (C.Chauvin)	Formations suivies par les référents	réalisée	Des formations des référents RH sont régulièrement prévues.
31. Droits de propriété intellectuelle	III.31.1	Réflexion sur la création d'un package de formations à destination des enseignants-chercheurs concernant l'environnement de leur recherche (propriété intellectuelle, valorisation, financements européens)	3 ans	DRH - SAJ - DR (M. Hamelin, S. Prioul, S. Kitar, I. El Hamdi)	Création d'un package de formations	en cours	Le "package de formations" est apparu plus pertinent à l'échelle du site. De nombreuses formations ciblées sont ainsi proposées aux chercheurs, dans le cadre des partenariats de l'établissement (RESP, COMUE, etc). et des formations de préparation à l'Habilitation à Diriger des Recherches sont proposées. A l'échelle de l'établissement, les formations à l'anglais sont largement dispensées, et les colloques sont pris en charge dès lors qu'une convention de formation existe. Le coût des HDR est pris en charge (en moyenne 2-3/an). Par aileurs une formation dédiée aux directeurs de thèses (HDR ou futur) est proposée tous les ans sur la thématique de l'encadrement d'un doctorant. Les formations diplomantes, en lien avec l'activité du chercheur, sont prises en charge par l'établissement (en moyenne 5/an). L'établissement prend également en charge les thèses des chercheurs déjà en poste. Le catalogue de formation continu est ouvert aux chercheurs qui souhaitent intégrer des modules de formation spécifiques.
32. Co-auteurs	III.32.1	Reprendre le travail initié en 2012 en lien et en cohérence avec les 2 Comues	3 ans	DR (B. Jegou)	Diffusion de la charte	réalisée	La charte de signature unique des publications de l'Université de Rennes a été adoptée et est applicable depuis 2018. Elle est disponible en ligne et une note interne a été diffusée aux chercheurs de l'EHESP par la DR qui fait régulièrement un travail de sensibilisation à ce sujet.
de gestion des enseignants-chercheurs concernant la Renault, P. Marin, B. d'enseignement l'entretien annuel avec le responsable du département, et les heures saisies contractualisation annuelle du plan de charge et les gratifications legou)		Le protocole de gestion des personnels de l'enseignement et de la recherche encadre le sujet. Les taux de contractualisation doivent être définis lors de l'entretien annuel avec le responsable du département, et les heures saisies au fil de l'eau. La centralisation du décompte d'enseignement se fait via le contrôleur de gestion et des travaux sont en cours pour réduire les délais de paiement des heures complémentaires. Un guide d'aide à la saisie des activités d'enseignement dans l'outil SIScolE a été validé fin 2019. Il fera l'objet d'une communication spécifique dans les mois à venir.					
34. Plaintes et recours							
35. Participation aux organes de décision							

		Plan d'action soumis en 2017	7 à la Comm	nission europée	nne		Auto-évaluation à fin 2019
Principe de la charte	Référence	Action	Échéance	Services concernés	Indicateurs	Statut	Commentaires
IV. Formation							
	IV.36.1	Initier une réflexion avec les ED partenaires pour mettre en place un réglement intérieur (charte des thèses).	3 ans	DR (B. Jegou)	Mise en place d'un réglement intérieur .	en cours	Les Ecoles Doctorales disposant de leur propre règlement et charte (dans le cadre d'UBL), la question de la plus-value d'une charte des thèses propre à l'EHESP s'est posée.
36. Relations avec les directeurs de thèse/stage	IV.36.2	Engager une réflexion sur la co-habilitation des thèses	3 ans	DR (B. Jegou)	Elaboration de conventions indiquant les modalités de co-habilitation des thèses	réalisée	L'EHESP a été accréditée à délivrer le diplôme de doctorat dans 4 Ecoles Doctorales d'UBL. Des conventions en vue de l'accréditation conjointe ont ainsi été signées avec les ED Biologie Santé, "Droit et Science Politique", "Sociétés, Temps et Territoires", et "Sciences Economiquse et Sciences de Gestion" permettant de couviri un large champ des recherches effectuées au sein de l'établissement.
37. Supervision et tâches de gestion	IV.37.1	Pousuivre la politique initiées par la DR d'incitation et de soutient des enseignants-chercheurs engagés dans la préparation d'une HDR.	2 ans	DR (B.Jegou)	Nombre d'HDR, d'encadrement et de co-encadrement de thèse	en cours	L'EHESP mène une politique d'incitation à la préparation à l'HDR : mise en place de fomations et accompagnement individualisé par la DR notamment. Toutefois le vivier de chercheurs potentiellement concernés reste limité.
38. Développement professionnel continu	IV.38.1	Voir point III.31.1					
39. Accès à la formation à la recherche et au développement continu	IV.39.1	Voir point III.31.1					
40. Supervision	IV.40.1	Voir point IV.37.1					

Annexe 3 : Consultation de la communauté scientifique (rapport d'enquête)

Stratégie HRS4R de l'EHESP

Rapport sur la consultation en ligne de la communauté scientifique

novembre 2019

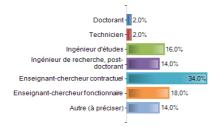
L'enquête a été discutée par le COPIL HRS4R et mise en ligne via le logiciel SPHINX. Elle a été ouverte du 4 au 13 novembre 2019. Le lien pour répondre à l'enquête a été envoyé le 4/11 depuis la boîte mail de la Direction à chaque membre de la communauté scientifique, et une relance a été envoyée le 8/11. L'enquête avait été au préalable présentée en Comité de direction, et relayée par les membres du COPIL au sein de leur département respectif.

- → **50 personnes ont répondu** à l'enquête, soit un taux de réponse équivalent à 30% du public cible (communauté scientifique de l'EHESP : 160 chercheurs). La participation est par conséquent considérée comme satisfaisante, notamment au regard de la précédente enquête (36 répondants en 2017).
- → **Le profil des répondants** apparaît cohérent avec la composition de la communauté scientifique de l'EHESP (plus de 50% d'enseignants-chercheurs, plus de 60% de femmes, part importante des contractuels) excepté pour les doctorants et techniciens dont l'opinion est peu représentée ici. Ce sont toutefois davantage les chercheurs en poste depuis plusieurs années à l'EHESP qui ont participé à l'enquête. 5 agents non chercheurs ont par ailleurs répondu : il s'agit de responsables de service ou de personnes exerçant des fonctions d'appui à la recherche. 2 répondants n'ont pas souhaité indiquer leur statut pour protéger davantage l'apparant de leurs réponses.

Statut:

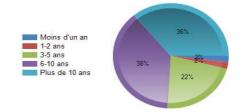
	Effectifs	%	
Enseignant-chercheur contractuel	17	34% 18%	dont
Enseignant-chercheur fonctionnaire	9	18%	uoni
Ingénieur d'études	8	16%	
Ingénieur de recherche, post-doctorant	7	14%	
Autre (à préciser)	7	14%	
Doctorant	1	2%	
Technicien	1	2%	_
Total	50		_

Détenteur d'une HDR	6	23%
Engagé dans une démarche d'obtention d'une HDR	3	12%
Non engagé dans une démarche d'obtention d'une HDR	13	50%
N'ont pas souhaité répondre	4	15%

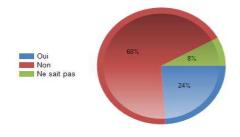


Ancienneté à l'EHESP :

	Effectifs	%
6-10 ans	19	38%
Plus de 10 ans	18	36%
3-5 ans	11	22%
Moins d'un an	1	2%
1-2 ans	1	2%
Total	50	



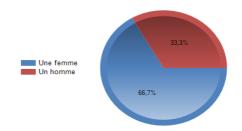
<u>Financement sur ressources propres</u> (financements externes):



	Effectifs	%
Non	34	68%
Oui	12	24%
Ne sait pas	4	8%
Total	50	

Genre:

	Effectifs	%
Une femme	32	67%
Un homme	16	33%
Total	48	
N'a nas souhaité rénondre	2	



SUR LES ASPECTS ETHIQUES ET PROFESSIONNELS

1. Quelles sont, selon vous, les forces de l'EHESP ? (à classer par ordre d'importance)

		Effectifs	%
1	Un ancrage professionnel qui permet des liens étroits avec les acteurs de terrain et les décideurs	47	94%
2	Une capacité à attirer des financements	37	74%
3	Un cadrage stratégique (projet d'établissement) et une politique de rattachement à des UMR/EA	36	72%
4	La mise en place d'une politique sur l'intégrité scientifique	32	64%
5	L'hébergement des Presses de l'EHESP qui permet une valorisation facilitée des travaux de recherche	30	60%
	Total	50	

Un cadrage stratégique (projet d'établissement) et une politique de...
Un ancrage professionnel qui permet des liens étroits avec les acteurs de...
L'hébergement des Presses de l'EHESP qui permet une valorisatio...
Une capacité à attirer des financements
La mise en place d'une politique sur l'intégrité scientifique 64.0%

Non-réponse(s) : 0 Taux de réponse : 100%

Si vous identifiez d'autre(s) force(s) non mentionné(e)s ci-dessus, merci de le(s) préciser ci-après :

9 réponses (18%)

Points saillants :

L'implication et l'engagement des chercheurs (3)

La réactivité / l'agilité en lien avec la taille de la structure (2)

La notoriété de l' EHESP y compris internationale (2)

L'interdisciplinarité (1)

Les réseaux de recherche de l'EHESP (1)

2. Quelles sont, selon vous, les faiblesses de l'EHESP ? (à classer par ordre d'importance)

		Effectifs	%
1	La taille de la structure qui reste faible pour mener à bien certains chantiers	41	82%
2	Une hétérogénéité dans l'évaluation des chercheurs	36	72%
3	Une gestion des liens d'intérêt non formalisée à ce stade	34	68%
	Total	50	
	- Non property : 0		

La taille de la structure qui reste faible pour mener à bien certains chantiers
Une gestion des liens d'intérêt non formalisée à ce stade
Une hétérogénéité dans l'évaluation des chercheurs
72.0%

Non-réponse(s): 0 Taux de réponse: 100%

Si vous identifiez d'autre(s) faiblesse(s) non mentionné(e)s ci-dessus, merci de le(s) préciser ci-après :

19 réponses (38%)

Points saillants :

Espace de dialogue dédié à la recherche insuffisant, manque d'écoute et d'animation (6)

Politique de soutien aux publications encore limitée (participation aux comités de revue, pages web) (4)

Inadaptation de la structuration de la recherche (rôle DR, articulation PSE/ UMR-EA et politique de site) (3)

Manque de chercheurs de haut niveau / avec une HDR (2)

Manque d'accompagnement sur le respect des exigences éthiques y compris spécificités SHS (2)

Manque de financements de la recherche (2)

Difficile intercompréhension entre l'aspect professionnel et l'aspect académique de l'EHESP (2)

3. Quelles sont, selon vous, les actions prioritaires à mener dans les 3 prochaines années sur les aspects éthiques et professionnels ?

21 réponses (42%)

Points saillants :

Développer l'accompagnement sur les aspects éthique/intégrité en prenant en compte les spécificités SHS (10)

Développer la politique de valorisation de la recherche (4)

Augmenter les moyens et développer l'accompagnement à la recherche (appuis administratifs, formations méthodologiques, soutien des nouveaux chercheurs) (4)

Renforcer le management, l'animation de la communauté scientifique (écoute et réponses aux besoins) (2)

Conclusions: La communauté scientifique est globalement en accord avec l'analyse présentée par le COPIL. Les chercheurs ont toutefois fait ressortir d'autres faiblesses qui doivent être davantage prises en considération comme le manque d'écoute et la nécessité de renforcer l'animation et l'accompagnement de la communauté scientifique. Le développement des travaux sur l'éthique et la valorisation est également une demande qui ressort fortement de la consultation.

SUR LE RECRUTEMENT

4. Quelles sont, selon vous, les forces de l'EHESP ? (à classer par ordre d'importance)

		Effectifs	%
1	Des chercheurs aux parcours variés	46	92%
2	Un cadre fixé par le Ministère et la loi française : statut des enseignants-chercheurs, CDIsation etc	30	60%
3	Un processus de sélection formalisé et un retour systématique aux candidats non retenus	27	54%
4	Une parité femmes-hommes	27	54%
	Total	50	

Non-réponse(s) : 0 Taux de réponse : 100%



Si vous identifiez d'autre(s) force(s) non mentionné(e)s ci-dessus, merci de le(s) préciser ci-après :

3 réponses (6%)

Pas de propositions, juste des commentaires sur les forces ci-dessus

5. Quelles sont, selon vous, les faiblesses de l'EHESP ? (à classer par ordre d'importance)

		Effectifs	%
1	La problématique du plafond d'emploi	46	92%
2	Un statut de post-doctorant non clairement défini	39	78%
3	La faible proportion de chercheurs internationaux	36	72%
	Total	50	

La problématique du plafond d'emploi
La faible proportion de chercheurs internationaux

Un statut de post-doctorant non clairement défini 78.0%

Non-réponse(s) : 0 Taux de réponse : 100%

Si vous identifiez d'autre(s) faiblesse(s) non mentionné(e)s ci-dessus, merci de le(s) préciser ci-après :

18 réponses (36%)

Points saillants :

Manque d'articulation globale entre la politique de recrutement et la stratégie/les besoins, manque de transparence sur les critères de choix,

Difficulté à accomoder les besoins formation / recherche (6)

Disparités importantes de statuts et de salaires (4)

Recrutements insuffisants de chercheurs confirmés / HDR (3)

Frilosité de l'EHESP à recruter des ingénieurs et à les CDIser, manque de perspectives pour les personnels financés sur ressources propres (2)

Manque de recrutement plus systématique de post-doctorants (1)

Manque de reconnaissance des doctorants (1)

Difficulté à identifier et anticiper le points clés d'une intégration réussie (1)

Manque d'ancrage des recrutements au sein des UMR (1)

Délais de décision de recrutement trop long (1)

6. Quelles sont, selon vous, les actions prioritaires à mener dans les 3 prochaines années sur le recrutement ?

21 réponses (42%)

Points saillants :

Poursuivre la négociation avec les tutelles sur le plafond d'emplois et recruter, notamment des chercheurs confirmés et avec une HDR (10)

Meilleure priorisation des recrutements en adéquation avec les besoins stratégiques et la réalité du terrain (6)

Plus de transparence et d'implication de la communauté scientifique dans le processus de recrutement (3)

Réfléchir aux leviers d'attractivité pour les chercheurs étrangers (1)

Politique de CDIsation des ingénieurs (1)

Entamer une réflexion sur les passages de contractuels de recherche d'un établissement à un autre (1)

Conclusions: La communauté scientifique confirme l'analyse présentée par le COPIL, notamment sur la problématique du plafond d'emplois qui pèse sur la recherche publique française en général. Les chercheurs pointent cependant dans ce cadre un manque de lisibilité sur l'articulation du recrutement avec la stratégie de l'école. Malgré la mise en place d'un process sur les campagnes des recrutements et d'une discussion stratégique au sein du CODIR, les chercheurs regrettent un manque d'anticipation, de visibilité et c réflexion partagée sur les critères de choix au regard du nouveau Projet d'établissement. Par ailleurs, la communauté scientifique souligne le besoin d'attirer davantage de chercheurs de haut niveau, en capacité d'encadrer les équipes.

SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL

7. Quelles sont, selon vous, les forces de l'EHESP ? (à classer par ordre d'importance)

		Effectifs	%
1	Un environnement scientifique riche et varié	41	82%
2	Les aménagements possibles du temps de travail	36	72%
3	Une mobilité internationale favorisée	28	56%
4	Des directions supports à la disposition des chercheurs	25	50%
5	Les travaux du CHSCT notamment le Plan de bien-être au travail	24	48%
	Total	50	

Non-réponse(s) : 0 Taux de réponse : 100%



Si vous identifiez d'autre(s) force(s) non mentionné(e)s ci-dessus, merci de le(s) préciser ci-après :

6 réponses (12%)

Points saillants

Des espaces de travail individuels et collectifs disponibles pour tous et des équipements adaptés (2) Grande liberté laissée aux chercheurs, dans l'organisation du travail et sur les sujets de recherche (2) Une vie institutionnelle inclusive (1)

8. Quelles sont, selon vous, les faiblesses de l'EHESP ? (à classer par ordre d'importance)

		Effectifs	%
1	Des activités multiples qui limitent le temps consacré à la recherche	49	98%
2	Une précarité des personnels contractuels sur ressources propres	42	84%
3	Des grilles salariales contraintes	36	72%
	Total	50	

Non-réponse(s) : 0 Taux de réponse : 100%



Si vous identifiez d'autre(s) faiblesse(s) non mentionné(e)s ci-dessus, merci de le(s) préciser ci-après :

12 réponses (24%)

Points saillants :

Disparités salariales importantes du fait des nombreux statuts et non valorisation des heures complémentaires qui génèrent un sentiment de non reconnaissance et de la démotivation (3)

Défaut d'écoute des attentes / besoins des chercheurs, manque d'espace pour les échanges intellectuels (3)

Manque d'accompagnement et de souplesse des fonctions support de l'école (3)

Une gestion de carrière insuffisante des personnels sur ressources propres (3)

Fragilisation des équipes dépendant des personnels financés sur ressources propres (2)

Une charge de travail qui augmente suite à la diminution des postes (1)

9. Quelles sont, selon vous, les actions prioritaires à mener dans les 3 prochaines années sur les conditions de travail ?

16 réponses (32%)

Points saillants :

Accompagnement renforcé des agents financés sur ressources propres et des équipes concernées (5)

Accorder des décharges d'enseignement au profit de la recherche (3) notamment pour la préparation à l'HDR et les jeunes chercheurs Augmenter les forces vives de recherche, renforcement des capacités de recherche (3)

Développer le management et l'animation de la communauté scientifique (culture de la recherche, accompagnement des équipes) (2)

Initier une réflexion sur la réduction des écarts de traitement (2)

Revoir la structuration de la recherche (1)

Réduire la charge administrative (1)

Conclusions: La communauté scientifique partage l'analyse présentée par le COPIL. L'environnement de travail proposé par l'école est globalement apprécié par les chercheurs qui pointent toutefois la difficulté à libérer du temps pour la recherche et la problématique des personnels financés sur ressources propres qui devient de plus en plus prégnante. Les chercheurs font part de leur besoin d'accompagnement renforcé dans ce cadre. Ils regrettent par ailleurs le sentiment d'inégalités ou de non reconnaissance induit par les disparités salariales.

SUR LA FORMATION DES CHERCHEURS

10. Quelles sont, selon vous, les forces de l'EHESP ? (à classer par ordre d'importance)

		Effectifs	%
1	Le Réseau Doctoral en Santé Publique	36	72%
2	L'accès à un large panel de formation continue	37	74%
3	La co-accréditation de doctorat possible avec 4 Ecoles Doctorales d'Université Bretagne Loire	34	68%
	Total	50	

Non-réponse(s): 0 Taux de réponse : 100%



Si vous identifiez d'autre(s) force(s) non mentionné(e)s ci-dessus, merci de le(s) préciser ci-après :

2 réponses (4%)

Points saillants :

L'organisation d'un grand nombre de rencontres scientifiques et professionnelles (1) Une vie institutionnelle inclusive (1)

11. Quelles sont, selon vous, les faiblesses de l'EHESP? (à classer par ordre d'importance)

		Effectifs	%
1	L'absence d'une politique de formation structurée pour les chercheurs	44	88%
2	L'absence d'Ecole doctorale qui lui est propre	34	68%
	Total	50	

Non-réponse(s): 0 Taux de réponse : 100%



Si vous identifiez d'autre(s) faiblesse(s) non mentionné(e)s ci-dessus, merci de le(s) préciser ci-après :

6 réponses (12%)

Points saillants :

Peu de formations proposées aux chercheurs qui touchent réellement les domaines de la recherche (2) L'accès aux formations compliqué pour les personnels sur ressources propres (1) Faible accès au Réseau doctoral pour les étudiants en Master de l'EHESP (1)

Lourdeurs des engagements du Réseau doctoral (1)

12. Quelles sont, selon vous, les actions prioritaires à mener dans les 3 prochaines années sur la formation des chercheurs ?

8 réponses (16%)

Points saillants :

Penser la formation des chercheurs, notamment en ce qui concerne les aspects liés au management d'équipe et management de projet, ainsi qu'autour des aspects liés à la propriété intellectuelle et la valorisation économique et à l'encadrement des doctorants (3)

Poursuivre la dynamique d'encouragement au passage des HDR et d'encadrement de doctorants (1)

Continuer les efforts pour tendre vers une Ecole doctorale en santé publique (1)

Simplification et renforcement de l'attractivité du Réseau doctoral (1)

Soutenir l'accès à des enseignements d'anglais, notamment pour les jeunes chercheurs (1)

Conclusions : La communauté scientifique confirme l'analyse présentée par le COPIL. L'accès à la formation continue est saluée, mais les chercheurs souhaiteraient davantage de formations plus spécifiquement axées sur les problématiques de recherche, ainsi qu'une meilleure prise en compte des problématiques des doctorants au sein de l'école. La question de l'accès aux formations des personnels sur ressources propres ressort également comme un point à améliorer.

13. Avez-vous éventuellement d'autres observations (sur la stratégie, sur l'auto-évaluation, sur ce questionnaire, etc) ?

11 réponses (22%)

Points saillants :

Questionnements sur l'anonymat au regard des questions posées sur le profil et le faible nombre de chercheurs au sein de l'école (2) Attention au décalage entre l'ambition affiché et la réalité quotidienne (2)

Manque de vision globale de la recherche conduite à l'EHESP, nécessaire cartographie, recherche qui reste à structurer (2)

Question de la comparabilité avec d'autres établissements européens (1)