



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 suite à l'évaluation interne
en vue du renouvellement du label - juin 2023*

Table des matières

Préambule	5
1. Informations générales sur l'Ecole des Hautes Etudes en Santé Publique (EHESP)	7
2. Forces et faiblesses des pratiques actuelles	8
2.1. Sur les aspects éthiques et professionnels.....	8
2.2. Sur le recrutement	10
2.3. Sur les conditions de travail	12
2.4. Sur la formation.....	15
2.5. Eléments de contexte ayant un impact sur la stratégie HRS4R	17
3. Plan d'amélioration.....	18
3.1 Bilan du plan d'action 2020-2022.....	18
3.2 Plan d'action mis à jour (2023-2026)	19
4. Mise en œuvre de la démarche au sein de l'école	24
4.1. Modalités de préparation de l'auto-évaluation	24
4.2. Implication des chercheurs	25
4.3. Comité de pilotage	27
4.4. Intégration de la stratégie HRS4R dans la stratégie globale de l'Ecole.....	27
4.5. Vérification de la bonne mise en œuvre des actions proposées et suivi des progrès	28
4.6. Préparation des prochaines étapes et évaluations	29
Annexe 1 : Checklist OMT-R (<i>Open Merit-Based Transparent Recruitment</i>) mise à jour	30
Annexe 2 : Bilan du plan d'action 2020-2022	33
Annexe 3 : Consultation de la communauté scientifique (rapport d'enquête avril 2023)	38

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 5 années de mise en œuvre, dont une première auto-évaluation intermédiaire soumise à la Commission européenne en 2019, nous avons re-questionné les forces et faiblesses de l'école en vue d'ajuster et de prioriser 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, et des services concernés. 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 pour la période 2023-2026 ont été présentés en Conseil scientifique et validés par la Direction de l'école.

Ce rapport est notifié à la Commission européenne fin juin 2023.

La notion de « chercheur » est à entendre dans son sens le plus large, et ce quel que soit le statut ou l'ancienneté (étudiant, doctorant, technicien, ingénieur, post-doctorant, enseignant-chercheur, enseignant-expert, contractuel ou titulaire, financé sur le budget de l'école ou sur d'autres ressources).

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

L'EHEP (www.ehesp.fr) est un grand établissement français, à vocation nationale. Sous la double tutelle du ministère 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.

L'EHEP est établissement composante de l'Etablissement public expérimental (EPE) Université de Rennes.

PERSONNEL DE RECHERCHE (chiffres 2022)	Équivalent Temps Plein (ETP)	Evolution par rapport à 2019
Nombre total de chercheurs	163	↗
<i>Dont chercheurs internationaux (= de nationalité étrangère)</i>	<i>5</i>	↗
<i>Dont financés sur ressources externes (« ressources propres »)</i>	<i>43</i>	=
<i>Dont femmes</i>	<i>112</i>	↗
<i>Dont chercheurs R3 et R4 (enseignants-chercheurs, professeurs des universités, maitres de conférence)</i>	<i>81</i>	↘
<i>Dont chercheurs R2 (ingénieurs de recherche, post-doctorants)</i>	<i>22</i>	↗
<i>Dont chercheurs R1 (ingénieurs d'études, doctorants)</i>	<i>60</i>	↗
<i>Dont contrats étudiants</i>	<i>0</i>	↘
Nombre total de salariés (hors élèves et vacataires)	427	↘
<i>Pour information Nombre d'élèves fonctionnaires</i>	<i>400</i>	↘
<i>Pour information Nombre de vacataires</i>	<i>1183</i>	↘

FINANCEMENT DE LA RECHERCHE (chiffres 2022¹)	€	
Budget annuel total	6 829 198	↗
<i>Dont dotation budgétaire du ministère (MESR)</i>	<i>2 627 313</i>	↗
<i>Dont financements publics obtenus sur les projets</i>	<i>3 390 443</i>	↗
<i>Dont financement privés obtenus sur les projets</i>	<i>811 442</i>	↗

¹ Source : Enquête MESR (données du compte financier 2022)

2. Forces et faiblesses des pratiques actuelles

2.1. Sur les aspects éthiques et professionnels

Forces

- **Une équipe support de proximité au service des chercheurs.** L'école bénéficie depuis une dizaine d'années d'un Bureau des contrats de recherche, très bien identifié au sein de l'établissement et composé de 4 agents, ayant développé une expertise en accompagnement et suivi de projets de recherche. Il est le point d'entrée des chercheurs sur les aspects administratifs et financiers, et fait l'interface avec les autres services supports de l'école (RH, juriste etc).
- **Un engagement des chercheurs dans la société.** Les thématiques de santé publique étant au cœur des enjeux de société, les chercheurs ont l'habitude de répondre aux problématiques d'actualité, de travailler en lien avec les acteurs de terrain, et de rendre accessible les résultats de leur recherche, aux décideurs et praticiens notamment.
- **Une structure à taille humaine favorisant les interactions.** Avec 427 agents seulement dont 163 chercheurs, l'identification des champs et rôles de chacun est facilitée. La structure centralisée sur 2 campus et les espaces de vie communs favorisent par ailleurs les échanges.
- **Une reconnaissance nationale et/ou internationale- qui ouvre financements et réseaux.** En tant qu'école nationale de service public, implantée depuis près de 70 ans sur le territoire français, l'EHESP est identifiée des acteurs publics œuvrant pour et finançant l'amélioration des politiques de santé publique. La labélisation nationale (par le Centre national de la recherche scientifique - CNRS), et l'Institut national de la santé et de la recherche médicale -INSERM) de ses 2 unités de recherche témoigne de leur excellence.

Faiblesses

- **Une prise en compte perfectible de l'investissement dans la recherche :** La part de l'enseignement, plus facilement quantifiable, reste encore prépondérante dans les entretiens d'évaluation et discussions autour du plan de charge des enseignants-chercheurs, ce qui entraîne parfois un sentiment de manque de reconnaissance des activités de recherche et d'expertise. La consultation en ligne a également fait ressortir un besoin concret de davantage de valorisation interne et institutionnelle autour des travaux de recherche.
- **Un manque d'animation et de visibilité de la communauté recherche au sein de l'école :** La culture d'école professionnelle reste prégnante tant dans l'organisation que dans les fonctions d'appui ; et l'école a souhaité ces dernières années inscrire sa recherche dans les Unités mixtes de recherche (UMR). Le renforcement du rôle d'animation de la Direction de la recherche et de son lien avec la communauté des chercheurs est souhaité par cette dernière qui pointe également un besoin d'acculturation recherche et de facilitation des services administratifs de l'école.

- **L'absence de comité d'éthique :** Malgré les possibilités offertes par nos partenaires en matière d'avis éthique, les chercheurs de l'EHESP ne bénéficient pas à ce stade d'un accès direct et facilité à un comité dédié qui soit en capacité de traiter des enjeux et disciplines variées en santé publique (notamment SHS). La formalisation d'un tel espace de traitement assorti d'un accompagnement concret sur les questions éthiques est donc un enjeu fort pour l'école, à construire en lien avec nos partenaires dans le cadre de l'Etablissement Public Expérimental (EPE) qu'est l'Université de Rennes.
- **Une culture de l'open access encore à développer :** Si l'EHESP bénéficie d'un service de documentation très actif, la proportion des publications scientifiques en texte intégral sur une archive ouverte de type HAL reste insuffisante. Les chercheurs remontent un manque de connaissances pratiques sur les modalités et avantages de cette démarche.

Principales évolutions depuis la stratégie initiale

Depuis le précédent plan d'action, **des avancées importantes ont été réalisées sur l'intégrité scientifique**. L'intervention du Référent intégrité scientifique (RIS) a été systématisée lors du séminaire de rentrée des doctorants, lesquels sont par ailleurs sensibilisés aux implications du "serment d'intégrité scientifique du docteur" désormais institué par la Loi française lors de la soutenance de thèse. Un séminaire entre le RIS et l'ensemble de la communauté scientifique de l'EHESP est régulièrement organisé pour sensibiliser et échanger sur ces sujets.

Des liens étroits se sont par ailleurs institués entre les différents RIS du site rennais. L'établissement expérimental (EPE), l'Université de Rennes, en vigueur au 1er janvier 2023 prévoit dans sa feuille de route un objectif partagé sur la promotion de la culture de l'intégrité scientifique et de l'éthique, ainsi que la création d'un comité d'éthique commun à moyen terme.

L'EHESP a de son côté institué, de manière pro-active, une **déclaration de liens d'intérêts obligatoire** pour l'ensemble des enseignants-chercheurs et enseignants-experts, ainsi que des membres du Comité de direction. Le modèle de déclaration et les modalités de mise en œuvre ont fait l'objet de longues discussions en interne, assorties d'un examen approfondi de la proportionnalité au regard des enjeux et de la protection des données personnelles. Une boîte mail sécurisée a été créée pour réceptionner les déclarations, et un comité ad hoc doit désormais se réunir pour analyser les déclarations, prévenir les éventuelles situations de conflits d'intérêt et en tirer les enseignements pour améliorer notre politique de prévention et la promotion des bonnes pratiques au sein de l'établissement.

Ces échanges ont permis une meilleure appropriation en interne des critères et enjeux d'une démarche scientifique rigoureuse et intègre.

2.2. Sur le recrutement

La grille d'auto-analyse européenne pour une « politique de recrutement ouverte, basée sur le mérite et transparente » (OTM-R) a été mise à jour. Elle fait apparaître un niveau globalement satisfaisant, notamment s'agissant de la qualité du processus de sélection, et des progrès en matière de transparence du processus de publication et de visibilité des offres à l'international. Toutefois, des efforts doivent encore être faits sur la communication autour des processus et sur la marque employeur qui, si elle s'améliore avec de nouveaux outils de recrutement, pourrait être meilleure et donner plus de visibilité à l'Ecole.

Forces

- **L'attractivité de l'école auprès de profils variés** : l'Ecole, de par sa forte visibilité au sein des réseaux professionnels et son histoire d'école de service public, attire des profils variés qui contribuent à la richesse de l'établissement. Ainsi, des professionnels détachés des milieux professionnels côtoient des enseignants-chercheurs et de jeunes chercheurs.
- **La mise en place d'un processus d'intégration des nouveaux arrivants** : un parcours d'accueil des nouveaux recrutés se structure autour de plusieurs étapes : un accueil administratif assuré par la DRH, un accueil au sein du service, et un accueil institutionnel. Ce parcours ayant pour but de permettre à chacun de disposer de toutes les informations utiles à sa prise de fonctions, de connaître le fonctionnement de l'Ecole, et de faire communauté, mériterait d'être adapté aux agents présents pour de courtes périodes.
- **Une volonté d'alignement progressif sur la procédure MESR** : l'EHESP recrute des enseignants-chercheurs contractuels et a formalisé une procédure de recrutement qui, si elle n'est pas totalement alignée avec celle pratiquée par le MESR pour le recrutement des enseignants-chercheurs titulaires, tend à s'en approcher (campagne annuelle transparente et réfléchie collégialement ; comité de sélection représentatif, paritaire, et incluant des experts externes ; retours systématiques aux candidats).
- **Des efforts de concertation et de transparence sur le processus de recrutement** : cf encart principales évolutions

Faiblesses

- **Un plafond d'emploi restreint** : l'EHESP en tant qu'opérateur de l'Etat français, doit inscrire sa politique d'emploi dans un plafond contraignant déterminé par ses 2 ministères de tutelles, qui est en diminution ou stagnation ces dernières années.
- **Des statuts spécifiques recherche non encore mis en place** : En raison de son passage récent au statut d'établissement d'enseignement et de recherche, l'EHESP n'a à ce jour pas déployé certains statuts (attaché temporaire d'enseignement et de recherche (ATER), post-doctorant, « visiting professor »). Pour autant ces types de contrats seraient attractifs pour de jeunes chercheurs qui pourraient ainsi valoriser leur expérience à l'EHESP sur des statuts identifiés dans le monde de la recherche. Ces statuts permettraient également à l'Ecole de gagner en visibilité et d'attirer des profils de haut niveau.

- **Un manque de chercheurs titulaires de l’HDR** (Habilitation à Diriger des Recherches) : le nombre de chercheurs titulaires d’une HDR demeure faible, qu’il s’agisse d’enseignants-chercheurs recrutés avec une HDR ou passant une HDR à l’Ecole, et ne permet pas de répondre pleinement aux ambitions de l’établissement en matière de développement de la recherche (accueil de doctorants, visibilité).
- **Une publication des postes à l’international qui reste limitée** : malgré le cadrage des modalités de diffusion des fiches de poste sur Euraxess, le nombre de postes effectivement publiés à l’international demeure insuffisant et relève souvent de l’initiative individuelle du porteur de projet de recherche. Cela ne contribue pas à la visibilité de l’établissement à l’international et prive parfois l’Ecole de candidatures internationales potentiellement de haut niveau.

Principales évolutions depuis la stratégie initiale

Le recrutement des enseignants-chercheurs et enseignants-experts fait désormais l’objet d’une campagne annuelle lors de laquelle la Direction des études et la Direction de la recherche formulent des orientations stratégiques communes, en lien avec les objectifs du Projet stratégique d’établissement. Les opportunités de recrutement sont ensuite examinées par le Comité de direction en regard de la stratégie de l’Ecole. Un échange sur ces perspectives a lieu au sein d’un comité réunissant l’équipe de direction, les directeurs de département et les directeurs d’UMR (« comité FER » Formation Expertise Recherche), puis fait l’objet de présentations dans les instances en charge de la stratégie de l’établissement et de dialogue social. Cette campagne, couplée à la publication en ligne de la procédure de recrutement et de toutes les fiches de postes, contribue à une plus grande transparence du processus. La consultation en ligne de la communauté scientifique montre toutefois qu’il faut poursuivre les efforts de communication sur cette procédure et de concertation en amont.

Par ailleurs, le cadrage de la procédure de publication des offres à l’international via la plateforme Euraxess doit désormais permettre aux porteurs de projets et à la Direction des ressources humaines de structurer la politique d’ouverture des postes à l’international, et ainsi recruter des profils internationaux de haut niveau, participant de la visibilité de l’Ecole.

L’accueil des chercheurs internationaux a fait l’objet d’un cadrage sous la forme d’un logigramme en interne permettant à chacun de connaître les règles d’accueil de ce public, les rôles de chacun et d’ainsi leur proposer une intégration qualitative et efficace.

2.3. Sur les conditions de travail

Forces :

- **Un environnement de travail de qualité :** Les espaces de travail individuels et communs, les matériels à disposition des chercheurs et les équipements du Laboratoire largement financés et entretenus sur le budget de l'Ecole, le cadre verdoyant et « sans tabac » du campus rennais, ou encore le service de restauration collective de qualité sont autant d'atouts pour la qualité des travaux et le bien-être au travail des chercheurs de l'EHESP.
- **Une participation des chercheurs à la vie de l'institution :** Les chercheurs sont bien présents dans toutes les instances de décision de l'école, qui intègrent également les responsables d'unités de recherche non-salariés de l'Ecole.
- **Des politiques actives sur les questions de non-discrimination :** Sujets de santé publique en tant que tels, l'EHESP a intégré depuis de nombreuses années déjà ces questions à la vie de l'établissement et a nommé des référents handicap, diversité, égalité femmes-hommes et laïcité qui font vivre tout au long de l'année les stratégies votées, avec de nouvelles actions de sensibilisation et des méthodes innovantes comme « la Fresque de la diversité ».

Faiblesses :

- **Une précarité des personnels financés sur ressources externes :** Près d'un quart des chercheurs de l'Ecole est financé sur les contrats de recherche obtenus via des appels concurrentiels ou via le réseau de l'école (« ressources propres »). Il s'agit majoritairement d'ingénieurs qui enchaînent des contrats de travail de courte durée et auxquels l'Ecole offre peu de perspectives en raison du plafond d'emplois particulièrement contraint. Cette insécurité pèse en premier lieu sur les intéressés mais également sur les équipes qui ont des difficultés à inscrire leurs travaux sur le long terme et à s'extirper des enjeux de renouvellement des contrats de leurs collègues. Cette problématique ressort de façon quasi unanime de la consultation.
- **Un manque de temps et de valorisation des activités recherche :** La charge d'enseignement reste importante eu égard au programme de formations ambitieux de l'école. De même, le faible nombre de chercheurs implique une sollicitation importante de ces derniers pour les temps institutionnels ou groupes de réflexion internes. Avec l'accentuation de la charge administrative inhérente aux travaux de recherche, il en résulte un sentiment partagé de ne plus avoir suffisamment de temps pour la recherche en elle-même. Ce temps est par ailleurs difficilement comptabilisable et ne fait pas l'objet d'incitation financière particulière au sein de l'école (pas d'heures supplémentaires recherche, pas de prime prévue pour inciter à aller vers les bourses européennes d'excellence « ERC », pas d'ouverture de droits nouveaux à l'obtention de l'HDR, etc).
- **Peu d'accompagnement à l'évolution de carrière recherche :** Un certain nombre de statuts conçus pour la recherche ne sont pas encore appliqués au sein de l'école, notamment pour les jeunes chercheurs (ATER, post-doctorants) qui ne peuvent par conséquent pas bénéficier des droits assortis notamment l'accompagnement personnalisé. De même le plafond d'emplois MESR étant restreint, une faible proportion de chercheurs de l'école ont un développement de carrière recherche classique. Le statut de chercheurs contractuels de l'Ecole prévoit une évolution linéaire avec un point seulement tous les 3 ans. Le chercheur développe donc sa carrière plutôt dans le cadre de l'unité de recherche.

- **Des grilles salariales hétérogènes :** La variété des statuts implique l'application de grilles différentes dans le respect de la réglementation française en vigueur, générant de fait des disparités salariales parfois importantes entre les chercheurs de l'école. Cela peut entraîner un sentiment de dévalorisation et de manque de reconnaissance pour certains.

Principales évolutions depuis la stratégie initiale

L'EHESP a poursuivi ses efforts pour améliorer le bien-être au travail de ses agents et leurs conditions de travail, en lien avec les instances de dialogue social. On peut noter les éléments marquants suivants :

- Au-delà du « travail nomade » déjà en vigueur chez les enseignants-chercheurs, l'élargissement des possibilités de télétravail a bénéficié aux autres personnels de recherche, ingénieurs notamment. L'ensemble des équipements informatiques a également été adapté.
- Sur le volet prévention, le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et le Comité technique ont adopté en juillet 2020 une procédure « conduite à tenir en cas de chaleur », vu l'importance de ce sujet ces dernières années.

L'EHESP a également souhaité réaliser un RETEX (Retour d'Expériences) après deux années de gestion de crise sanitaire de la Covid- 19 afin d'analyser de manière objective la gestion de la crise par l'institution, les équipes et les individus ; tirer des enseignements afin de progresser et agir différemment à l'avenir en identifiant les difficultés pour réduire les vulnérabilités et renforcer nos capacités.

A compter de 2023, l'EHESP intègre le Service de Médecine Universitaire du Travail (SMUT), qui assure le suivi médico-professionnel des personnels de 9 établissements Rennais, permettant un travail collaboratif et une réflexion commune sur ces enjeux sur le site rennais.

- L'EHESP a reçu en 2020 le label « développement durable et responsabilité sociétale » de l'enseignement supérieur français (DD&RS) et a mené plusieurs actions structurantes dans ce cadre :
 - l'instauration d'un éco-pâturage sur son campus,
 - le développement d'une formation « ChanCES – Changement Climatique, transitions Et Santé » accessible en formation continue,
 - le développement des incitations à la mobilité durable avec des places de covoiturage, un forfait mobilité, des bornes de rechargement électriques, la participation au défi mobil'acteurs et un plan de mobilité régulièrement mis à jour
 - ou encore l'adoption d'un plan « sobriété » afin de sensibiliser la communauté, et d'identifier les leviers d'actions en vue d'atteindre l'objectif de réduction de la consommation énergétique.
- Sur le volet inclusion, de nouvelles actions se sont développées avec par exemple des sessions autour de "la Fresque de la diversité" pour sensibiliser les personnels de l'EHESP aux questions de diversité mais aussi la création d'une classe "Prépa talents" ainsi que d'un "Programme d'études intégrées" pour l'orientation des lycéens, et ce en vue de diversifier les publics de l'EHESP.

Le plan égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de l'Ecole a été publié sur le site internet. Une sensibilisation des doctorants a été organisée lors des rencontres scientifiques 2022. En 2023, est également mis en place un dispositif de signalement, traitement et accompagnement des violences à caractère sexuel et/ou sexiste.

Dans une volonté de rendre accessibles les échanges avec les personnes ayant un problème d'audition, malentendantes ou sourdes, l'EHESP a mis en place l'application ACCEO leur permettant d'échanger par téléphone ou sur place avec leurs interlocuteurs à l'École via 3 modes de communication : Transcription Instantanée de la Parole (TIP), visio-interprétation en Langue des Signes Française (LSF), ou visio-codage en Langue française Parlée Complétée (LfPC).

L'EHESP a également obtenu le label « Bienvenue en France » attribué par Campus France pour sa politique d'accueil volontariste développée depuis plusieurs années en direction des étudiants étrangers.

2.4. Sur la formation

Forces :

- **Une facilité d'accès à des formations et à la participation à des colloques :** Les chercheurs ont accès à un large catalogue de formations proposé par la DRH et dont les frais d'inscription sont pris en charge par l'établissement. Par ailleurs, un accompagnement spécialement développé pour les enseignants-chercheurs est proposé par le Centre d'appui à la pédagogie et le service de documentation et d'archives. L'inscription à des colloques est prise en charge par les UMR ou les départements, notamment lorsque le chercheur y présente une communication. Enfin dans le cadre de l'EPE, certaines formations sont désormais ouvertes à l'ensemble des établissements composantes, permettant d'une part de diversifier les formations accessibles aux chercheurs de l'EHESP malgré la taille restreinte de l'établissement, et d'autre part de faciliter des rencontres entre chercheurs de disciplines et établissements différents. Cette dynamique doit être poursuivie.
- **Les activités interdisciplinaires et la diversité du catalogue de formation du Réseau doctoral en santé publique :** Le Réseau doctoral en santé publique coordonné par l'EHESP accueille des doctorants de différentes disciplines. Il propose des formations et finance des activités (séminaires, mobilités) favorisant les liens interdisciplinaires et internationaux, pour aboutir à long terme à une communauté de chercheurs partageant une culture commune de santé publique.
- **La délivrance du doctorat par l'EHESP et la mise en place progressive d'un guichet unique pour les doctorants :** cf encart « principales évolutions »
- **Une articulation possible entre formations professionnelles et recherche :** De par le statut de l'école qui est à la fois une école de service public formant les professionnels de la santé publique et un établissement d'enseignement supérieur et de recherche, les différents publics et enseignements s'alimentent et s'enrichissent mutuellement. Ces liens pourraient être davantage exploités.

Faiblesses :

- **De multiples échelles qui peuvent rendre flous les espaces de formation** (pôle doctoral, Réseau doctoral en santé publique (RDSP), Parcours doctoral national en santé travail (PDNST), UMR, EPE) : Les chercheurs ont accès à une offre diversifiée de formations proposées à plusieurs niveaux, qui sont répertoriées dans différents outils et auprès d'interlocuteurs qui ne communiquent pas toujours entre eux. Ils ne savent ainsi pas toujours vers qui se tourner pour rechercher une formation, et doivent interroger plusieurs personnes ou plateformes.
- **Pas d'offre de formation ni d'outil spécifique recherche proposé dans le catalogue de formation :** Malgré une offre de formation existante et un support financier assuré, le catalogue proposé ne correspond pas pleinement aux attentes des chercheurs, qui n'y retrouvent que peu de formations dédiées aux problématiques qu'ils rencontrent dans leurs activités de recherche. Un parcours de formation spécifique à la carrière recherche n'est par ailleurs pas structuré à ce stade, contrairement aux aspects pédagogiques.

- **Des ressources documentaires incomplètes, encore trop centrées en santé** : Malgré les efforts déployés dans le cadre du rattachement des équipes de recherche aux UMR et les liens développés dans ce cadre avec les co-tutelles (Inserm et CNRS), tous les chercheurs n'ont pas encore accès à l'ensemble des bases de données qui leur seraient utiles. La diversité des disciplines à couvrir nécessiterait des budgets très importants au regard de la taille de l'école pour répondre à la demande de tous les chercheurs.

Principales évolutions depuis la stratégie initiale

Les écoles doctorales ont été reconfigurées après la dissolution de l'Université Bretagne Loire et la réorganisation du collège doctoral de Bretagne. De nouvelles écoles doctorales ont ainsi été créées sur le site rennais ces dernières années, sans que cela ne vienne remettre en cause la place de l'EHESP au sein de chacune d'elle et pour la délivrance du doctorat. En effet, nos accréditations ont bien été maintenues.

Les doctorants dirigés par les HDR de l'EHESP sont ainsi désormais inscrits à l'EHESP, et la première thèse de l'EHESP a été soutenue en 2022. Les services supports se sont organisés pour permettre cette délivrance de thèse, et un Pôle doctoral est mis en place au sein de la Direction de la recherche pour coordonner tous les services internes parties prenantes de l'inscription à la soutenance. Il vise à devenir un guichet unique à destination des doctorants et des directeurs de thèse.

Un logigramme interne a été réalisé dans ce cadre et un guide interactif en ligne à destination des directeurs de thèse a été diffusé en 2022 à l'ensemble des enseignants-chercheurs de l'Ecole.

La politique doctorale de l'école, prévoyant notamment l'attribution de 2 contrats doctoraux par an, a fait l'objet de clarifications et d'une validation par les unités de recherche et en Conseil scientifique, permettant une plus grande anticipation et transparence sur la sélection effectuée.

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

L'épidémie COVID-19, particulièrement impactante pour une école en santé publique, a mis en lumière un certain nombre de questionnements autour de la parole des chercheurs dans l'espace public, de la diffusion des résultats de recherche et des liens avec les décisions politiques. Le nouveau plan d'action intègre cet enjeu de manière à formaliser davantage la politique de l'Ecole en la matière et les outils à disposition des chercheurs.

La période 2022-2023 est par ailleurs marquée par un renouvellement de l'équipe de direction, avec l'arrivée d'une nouvelle Directrice en octobre 2022. Si le nouveau plan 2023-2026 s'inscrit dans la continuité du précédent, il est d'ores et déjà imprégné de la vision de la nouvelle Direction, avec une attention particulière portée aux questions d'égalité femmes-hommes et de précarité.

L'adoption en 2020 de la Loi de programmation de la recherche (LPR) française a défini une stratégie pour la recherche d'ici à 2030 en France articulée autour de plusieurs enjeux qui résonnent avec et influent sur la stratégie HRS4R de l'établissement, notamment

- Diffuser la recherche dans la société et l'économie
- Simplifier le quotidien des personnels et la vie des laboratoires
- Renforcer l'attractivité des carrières scientifiques

L'attractivité des carrières scientifiques passe notamment par la revalorisation de la rémunération des chercheurs, et par un déroulement de carrière plus favorable. Plusieurs mesures issues de la LPR et allant en ce sens ont d'ores et déjà été déployées à l'EHESP. Ainsi, depuis 2021, la mise en œuvre du nouveau régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs (RIPEC) a permis une revalorisation significative (tant en euros qu'en nombre de bénéficiaires) de la part indemnitaire de la rémunération des enseignants-chercheurs titulaires qui disposent désormais d'un régime indemnitaire unique et unifié.

Par ailleurs, depuis le 1er janvier 2022, la rémunération des ingénieurs de recherche a été réévaluée significativement, et l'Ecole a fait le choix (dans le cadre de sa politique de rémunération des personnels contractuels) de permettre à l'ensemble des ingénieurs de recherche, qu'ils soient titulaires ou contractuels, de bénéficier d'une revalorisation de leur rémunération.

Le Plan stratégique d'établissement (PSE) arrivant à échéance fin 2023, l'EHESP est actuellement en train d'élaborer pour la période 2024-2027 son prochain PSE ainsi que son Contrat d'objectifs et de performance (COP), au travers d'une démarche mobilisant la communauté de l'EHESP, ses partenaires et ses instances. La démarche HRS4R est d'ores et déjà identifiée comme un outil d'amélioration de nos processus.

Depuis le 1er janvier 2023, l'EHESP est un « établissement composante » de l'Etablissement Public Expérimental (EPE) de l'Université de Rennes, comme quatre autres grandes écoles de la métropole. La période d'expérimentation (jusqu'en 2027) sera ainsi l'occasion de développer et mettre en œuvre des liens forts avec l'ensemble des établissements composants et associés. Dans cette optique, le plan HRS4R de l'EHESP prévoit, pour de nombreuses actions, de prendre appui sur les partenaires de l'EPE. Par ailleurs, l'objectif à l'échelle de l'EPE, est de faire dialoguer puis converger les stratégies HRS4R des établissements disposant déjà du label, et d'accompagner les établissements qui ne l'ont pas dans la démarche d'obtention.

Enfin, comme cela est prévu dans son plan d'actions, l'EHESP souhaite déployer rapidement le nouveau statut de post-doctorant, créé par la LPR. Ce dispositif sera présenté devant ces instances avant l'été 2023. Ce statut, visant la facilitation de l'insertion professionnelle des jeunes

chercheurs, prévoit un accompagnement solide spécialement conçu pour ce public. Ce statut, très identifié à l'international, permettra aux jeunes chercheurs de valoriser plus aisément leur expérience à l'Ecole vers des postes internationaux, à l'université ou des organismes de recherche. L'Ecole, en proposant des postes de post-doctorat espère en outre attirer des profils internationaux de haut niveau. Toutefois, des limites à ce statut qui s'imposeront à l'Ecole ont d'ores et déjà été identifiées.

3. Plan d'amélioration

3.1 Bilan du plan d'action 2020-2022

L'évaluation interne permet de retracer les progrès réalisés depuis la dernière revue intermédiaire. Des avancées importantes sont à noter sur :

- **Le renforcement de la politique sur l'intégrité scientifique et la protection des données** personnelles au sein de l'établissement : sensibilisation systématique des doctorants, mise en place d'une déclaration de liens d'intérêt, guide des bonnes pratiques RGPD ;
- **La définition d'actions structurantes à l'échelle du site rennais** : charte éthique commune, projet collectif « sciences avec et pour la société » *TISSAGE*, partenariat avec la Société d'accélération du transfert de technologies (SATT) *Ouest Valorisation*, etc ;
- **La transparence des campagnes d'emplois** : publication du processus de recrutement des enseignants-chercheurs contractuels, diffusion des échanges en Comité de direction et en instances, mise en œuvre de la politique sur les chaires;
- **L'internationalisation** : guide de l'accueil d'un chercheur international invité, définition d'une procédure de publication des offres d'emploi sur Euraxess ;
- **L'articulation entre Ecole et unités de recherche** : discussions en comité Formation Expertise Recherche (FER), plus de possibilités de décharges d'enseignement,
- **Le doctorat au sein de l'EHESP** : consolidation des co accréditations, guide interactif à destination des directeurs de thèse, clarification du processus d'attribution des 2 contrats doctoraux de l'Ecole.

Ce bilan montre également que certains chantiers restent inachevés à ce jour, notamment sur la précarité des ingénieurs, la mise en place du statut de « post-doctorant » et sa différenciation avec celui d'ingénieur de recherche, sur le temps dédié à la recherche ou encore sur la culture de l'open access au sein de l'Ecole.

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

3.2 Plan d'action mis à jour (2023-2026)

Au regard de ce bilan et pour répondre aux axes d'amélioration identifiés dans le cadre du diagnostic partagé en interne, l'EHESP a identifié **22 actions prioritaires** à conduire pour les années à venir. Il s'agit à la fois d'actions :

- dans la continuité des plans précédents,
- de développement de nouveaux dispositifs,
- et de réflexion sur des aspects stratégiques pour l'établissement.

Ces actions s'inscrivent dans le Projet stratégique ainsi que dans les autres démarches qualité de l'établissement (notamment DD&RS). Elles répondent aux grands objectifs suivants :

- un cadrage opérationnel sur l'éthique et l'intégrité scientifique,
- une plus grande valorisation des travaux de recherche,
- une meilleure lisibilité de la politique de recrutement,
- une plus grande ouverture à l'international,
- une meilleure prise en charge des équipes financées sur ressources propres,
- de meilleures conditions d'accueil 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 2023
I- Sur les aspects éthiques et professionnels						
1	Systématisation de la déclaration de liens d'intérêt pour tous les enseignants-chercheurs/experts et réunion du comité d'analyse dédié au moins une fois par an	1- liberté de recherche 2- principes éthiques 4- attitude professionnelle	1 ^{ère} réunion du comité d'analyse d'ici fin 2023 puis annuelle	DE-DR	Taux de déclarants	En cours
2	Structuration d'un espace de traitement et d'accompagnement des questions éthiques y compris SHS, en lien avec nos partenaires	2- principes éthiques 3- responsabilité professionnelle 7- bonnes pratiques dans le secteur de la recherche 5- obligations contractuelles et légales 6- responsabilité	2 nd semestre 2025	Direction-DR	Structuration effective Nombre de chercheurs accompagnés	Nouvelle action
3	Développement d'une démarche d'accompagnement à la science ouverte / open access	8- diffusion et exploitation des données 31- droits de propriété intellectuelle 3- responsabilité professionnelle 5- obligations contractuelles et légales	2 nd semestre 2024	Documentation-DR	Diffusion d'un guide Nombre de publications texte intégral en open access	Nouvelle action
4	Elaboration d'une stratégie de communication sur les activités de recherche de l'école	8- diffusion et exploitation des données 9- engagement vis-à-vis de la société 32- co-auteurs	1 ^{er} semestre 2024	DIRCOM-DR	Stratégie écrite	Nouvelle action
5	Echanges réguliers entre la DR et l'ensemble de la communauté scientifique EHESP	22- reconnaissance de la profession 34- plaintes et recours	A minima annuelle	DR	Nombre de séminaires de la DR	Nouvelle action
6	Interconnexion entre le plan HRS4R et les autres labels de l'école, notamment DDRS pour la sensibilisation sur l'impact carbone des travaux de recherche de l'école	23- environnement de la recherche	Rencontre annuelle des pilotes des labels et la responsable qualité ApPi	ApPI-DR-DEESSE	Cohérence des démarches qualité	Nouvelle action

N°	Action	Principes de la Charte/du Code	Echéance	Services concernés	Indicateurs	Statut à 2023
II- Sur le recrutement des chercheurs						
7	Développement des attendus recherche dans les fiches de poste et critères de sélection	13- <i>recrutement (charte)</i> 14- <i>sélection</i> 16- <i>jugement du mérite</i>	2 nd semestre 2024	DRH-DR	Formalisation dans les trames de fiches de poste et grilles de sélection	En cours
8	Augmentation des publications des offres sur les plateformes internationales (conformément à la procédure Euraxess)	12- <i>recrutement (code)</i> 13- <i>recrutement (charte)</i>	2 nd semestre 2024	DRH-DR	Nombre de publications sur Euraxess	Nouvelle action
9	Communication sur la stratégie et le processus de recrutement de l'école	12- <i>recrutement (code)</i> 15- <i>transparence</i>	Annuelle (Séminaire/réunion CODIR, puis concertation avec les UMR en comité FER, points en réunion de département)	Direction-DRH-Responsables de département	Nombre de points en réunion de départements	Nouvelle action
10	Mise en place du statut de « post-doctorants »	21- <i>nominations post-doctorat</i> 24- <i>conditions de travail</i> 26- <i>financement et salaires</i> 28- <i>développement de carrière</i> 30- <i>conseils sur la carrière</i>	2 nd semestre 2023	DRH-DR	Validation d'une charte par les instances ; Nombre de contrats post-doctoraux	En cours
11	Mise en place d'un statut « visiting professor »	18- <i>reconnaissance de l'expérience de mobilité</i> 19- <i>reconnaissance des qualifications</i> 29- <i>valorisation de la mobilité</i>	1 ^{er} semestre 2024	DRI-DR-DRH	Formalisation d'un programme de visiting professor	Nouvelle action

N°	Action	Principes de la Charte/du Code	Echéance	Services concernés	Indicateurs	Statut à 2023
III- Sur les conditions de travail des chercheurs						
12	Mise en place d'un dispositif « sabbatique recherche »	24- conditions de travail	1 ^{er} semestre 2025	DRH-DR-DE	Nombre de bénéficiaires	En cours
13	Réflexion sur les modalités de financement et de fonctionnement d'un socle d'ETP d'appui à la recherche (IG) dont les compétences permettent une participation à des projets successifs	25- continuité et stabilité de l'emploi 28- développement de carrière	2 nd semestre 2025	DRH-DR	Proposition de financement et de procédure	Nouvelle action
14	Désignation d'un référent chargé de l'animation d'un groupe de pairs jeunes chercheurs	22- reconnaissance de la profession 36- relations avec les directeurs de thèse/stage 34- plaintes et recours	2 nd semestre 2024	DRH-DR	Communication sur le rôle du référent ; Nombre de séminaires jeunes chercheurs	Nouvelle action
15	Mise en place d'une charte LGBTQIA+	10- non discrimination	2 nd semestre 2023	DE-DRH-DSVE	Publication de la charte et du plan d'action	Nouvelle action
16	Intégration des enjeux spécifiques recherche dans le plan égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et le plan diversité de l'école	10- non discrimination 27- équilibre entre les sexe 17- variations dans la chronologie des CV	2 nd semestre 2024	DE-DRH-DR	Nombre d'actions	Nouvelle action

N°	Action	Principes de la Charte/du Code	Echéance	Services concernés	Indicateurs	Statut à 2023
IV- Sur la formation des chercheurs						
17	Systématisation des formations à l'encadrement recherche, en lien avec nos partenaires	37- supervision et tâches de gestion 38- développement professionnel continu 40- supervision	2 nd semestre 2024	DRH-DR	Nombre de chercheurs formés	En cours
18	Développement d'un catalogue de formations adaptées aux besoins recherche (anglais, médiation scientifique, propriété intellectuelle, éthique, recherche participative, recherche durable...) en mutualisant avec nos partenaires	39- accès à la formation à la recherche et au développement continu	2 nd semestre 2025	DRH en lien avec DR	Insertion au catalogue de formation	En cours
19	Expérimentation d'une communauté des directeurs de thèse	37- supervision et tâches de gestion 40- supervision	2 nd semestre 2024	DR	Identification d'un format d'échanges	En cours
20	Réflexion sur l'accès aux bases documentaires communes à l'EPE	23- environnement de la recherche	2 nd semestre 2026	Documentation-DR	Définition du périmètre et des couts des accès partagés	Nouvelle action
21	Développement des co-tutelles de thèse avec nos partenaires internationaux	29- valorisation de la mobilité	2 nd semestre 2025	DRI-DR	Mentions dans nos accords de partenariats ; Nombre de cotutelles	Nouvelle action
22	Réflexion sur une politique d'accompagnement des étudiants notamment internationaux des masters de l'école vers le doctorat	29- valorisation de la mobilité 30- conseils sur la carrière	2 nd semestre 2024	DRI-DR-DRH	Description de la politique ; Nombre d'élèves EHESP inscrits en doctorat	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 (COPIL) est en charge du suivi de la mise en œuvre. Il est composé de représentants de la Direction, des services supports principalement concernés par la mise en œuvre des actions, et de la communauté scientifique. Une attention particulière est portée à sa représentativité (différents statuts /anciennetés et départements).

Les résultats de ses travaux sont présentés en Comité de direction (CODIR) et au Conseil scientifique (CS).

4.1. Modalités de préparation de l'auto-évaluation

Les coordinateurs de la démarche HRS4R (DR-DRH) ont préparé l'évaluation interne. Des points d'étape formels avaient été réalisés en juillet 2020, juillet 2021 et mars 2022. Le Comité de pilotage s'est ensuite réuni à intervalles plus réguliers à partir de novembre 2022 afin de consolider l'auto-évaluation et le présenter aux instances :

- comité de pilotage du 24/11/2022 : rappel de la démarche notamment pour les nouveaux arrivants et discussion autour des modalités à retenir pour le processus d'auto-évaluation ; présentation d'un bilan de quelques actions phares (mise en place de la déclaration de liens d'intérêt, post-doctorat, et processus d'accueil d'un chercheur international)
- comité de pilotage du 19/01/2023 : présentation du projet de bilan du plan d'action 2020-2022 ; travaux en sous-groupe pour la réévaluation des forces et faiblesses de l'établissement en repartant des principes de la Charte/Code
- comité de pilotage du 02/03/2023 : validation du bilan du plan d'action 2020-2022 ; définition des modalités de consultation de la communauté scientifique ; formalisation des forces et faiblesses retenues par le COPIL
- 20/03/2023 : information au Comité de direction de l'état des travaux et des modalités retenues pour la consultation plus large de la communauté scientifique
- 04/04/2023 : organisation d'une session d'information ouverte à tous pour rappeler le contexte de la démarche HRS4R et présenter l'enquête
- Du 04/04/2023 au 14/04/2023 : ouverture de l'enquête en ligne
- 09/05/2023 : présentation du bilan 2020-2022 et des premiers résultats de l'enquête lors de séance commune des Conseil scientifique et Conseil des formations
- Comité de pilotage du 11 mai 2023 : discussions sur le bilan de l'enquête et sur les actions à prioriser dans les prochaines années
- 22/05/2023 : présentation au comité de direction du rapport sur les résultats de l'enquête ; discussions sur le plan d'action 2023-2026

- Fin juin 2023 : validation de la Directrice et soumission du dossier sur la plateforme en ligne ; communication à la communauté scientifique sur les sites internet et intranet ; présentation du plan d'action finalisé en Conseil scientifique

Entre chacun de ces points, la démarche a été complétée par des temps de collecte d'information, d'échanges et de consolidation 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 a minima par département / laboratoire a ainsi été désigné (cf. composition détaillée ci-après), et la pluralité des statuts et modes de financements assurée. Des jeunes chercheurs sont aussi systématiquement associés. Ces représentants ont été très actifs dans les discussions et ont également présenté la démarche HRS4R et relayé l'enquête au sein de leur propre équipe de recherche.

Le 4 avril 2023, a été organisée une **session d'information** d'une heure sur la pause méridienne, annoncée un mois à l'avance depuis la boîte mail de la Direction et ouverte à toute la communauté scientifique y compris les personnels d'appui à la recherche. Une cinquantaine de personnes (dont la moitié en présentiel) ont participé à l'évènement, qui a permis un temps de rappel collectif de la démarche, de présentation du bilan du précédent plan d'action et de contextualisation de la consultation en ligne.

Cette enquête est restée en ligne une dizaine de jours en avril 2023 et a fait l'objet de relance et d'information dans la newsletter interne, 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, et d'identifier les actions prioritaires. Le questionnaire et le rapport détaillé sur les résultats de cette consultation sont joints en annexe 3.

Ces efforts de pédagogie et de communication ont permis une participation satisfaisante à la consultation, légèrement supérieure aux enquêtes précédentes. En effet, **54 personnes ont répondu à l'enquête** (contre 36 en 2017, et 50 en 2019), soit un taux de réponse équivalent à un tiers du public cible ce qui est considéré comme satisfaisant.

En réponse aux remarques issues des précédentes enquêtes sur l'anonymat, les questions sur le profil n'étaient pas obligatoires. Toutefois, le profil de ceux qui ont répondu apparaît cohérent avec la composition de la communauté scientifique de l'EHESP (majorité d'enseignants-chercheurs, près de 70% de femmes, part importante des contractuels). Il semble que ce sont de nouveau davantage les chercheurs en poste depuis plusieurs années à l'EHESP qui ont participé à l'enquête. Les jeunes chercheurs notamment les doctorants sont encore faiblement représentés ou n'ont pas souhaité se présenter comme tels. On peut cependant noter un nombre d'ingénieurs beaucoup plus conséquent que sur les précédentes enquêtes et la participation de 9 personnels non chercheurs exerçant des fonctions d'appui.

Par ailleurs, s'il avait été décidé de soumettre à la communauté, à partir des 4 grands blocs thématiques de la stratégie (aspects éthiques et professionnels, recrutement, conditions de travail et formation), les forces et faiblesses pré-identifiées par le COPIL, l'expression était laissée libre quant à l'identification d'autres faiblesses et des actions prioritaires à mener dans les 3 prochaines années pour chacun de ces blocs thématiques. La communauté s'est largement emparée de ces espaces, ce qui a permis d'enrichir le plan d'action.

L'enquête a permis de confirmer que **la communauté scientifique est globalement en accord avec l'analyse proposée par le Comité de pilotage**. Les rares forces et faiblesses identifiées n'ayant pas été validées par une majorité de répondants à l'enquête ont été écartées du diagnostic interne. Les principales problématiques citées sont les suivantes :

- La précarité des personnels financés sur ressources propres (actions 10, 13),
- Une valorisation insuffisante des activités et temps recherche (actions 3, 7, 12),
- Un manque d'animation de la communauté scientifique au-delà des UMR (action 19),
- L'absence de statuts spécifiques au monde de la recherche, et importants pour le développement de carrière des jeunes chercheurs notamment (actions 10, 11),
- L'absence de comité d'éthique (actions 1, 2),
- Une nécessaire structuration de l'offre de formation recherche (actions 17, 18),
- Des difficultés à être attractif pour des chercheurs internationaux ou au profil spécifique (actions 8, 10, 11, 21, 22).

La consultation a également **précisé certaines faiblesses et proposé des pistes d'amélioration** qui ont été intégrées dans l'auto-évaluation :

- Des liens à renforcer entre la Direction de la recherche et la communauté des chercheurs (action 5),
- Un besoin de structuration sur la communication scientifique (action 4),
- Des efforts de communication et de concertation à poursuivre sur la campagne d'emplois (action 9),
- Un besoin d'accompagnement sur les questions éthiques, qui soit concret et adapté aux spécificités de l'Ecole notamment en SHS (action 2),
- Un besoin de davantage de lisibilité sur l'articulation avec les différentes démarches qualité de l'Ecole (actions 6, 15, 16),
- Des bases documentaires encore trop centrées en santé (action 20).

Par ailleurs, un « **séminaire des jeunes chercheurs** » a été organisé en décembre 2022 à l'initiative d'ingénieurs et de doctorants, et avec le soutien financier de la Direction de la recherche. 21 jeunes chercheurs y ont participé. Celui-ci a débouché sur un rapport comprenant des propositions d'amélioration qui a été remis à la DR et à la DRH, puis présenté au Conseil scientifique de mars 2023. Le Comité de pilotage HRS4R a jugé intéressant de prendre appui sur ces éléments pour alimenter le plan d'action (actions 14, 10, 13, 5).

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, et de la communauté scientifique. Début 2023, sa composition précise est la suivante :

Personnel administratif :

- Direction : Manuel Coat, directeur de cabinet, et Marion Agneau, Secrétaire générale
- Direction des ressources humaines : Marie-Hélène Renault, directrice, et Marion Ganivet, directrice adjointe
- Direction de la recherche : Sylvie Ollitrault, directrice, Christophe Le Rat, directeur adjoint, Sarah Kitar, responsable communication scientifique, 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
- Direction des relations internationales : Aliénor Vivion, responsable mobilité internationale entrante
- Direction des études : Vincent Fertey, directeur adjoint

Personnel de recherche :

- Département Méthodes quantitatives en santé publique (METIS) : Emmanuelle Leray, enseignante-chercheure
- Département Sciences en santé environnementale (DEESSE) dont Laboratoire d'étude et de recherche en environnement et santé (LERES) : Pierre Le Cann, enseignant-chercheur
- Département Sciences humaines et sociales (SHS) : Alis Sopadzhian, enseignante-chercheure
- Département Institut du Management (IDM) : Hélène Croguennec, enseignante-experte
- Jeunes chercheurs : Jade Chaker, ingénieure de recherche ; Marie Dufresne, doctorante

Les chercheurs prenant part au Comité de pilotage relèvent de disciplines, de statuts et de catégories différentes : contractuels, fonctionnaires, financés sur budget permanent ou sur des projets de recherche. 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 a pu être sollicitée :

- Annette Quero, responsable juridique, et référente laïcité
- Philippe Marin, délégué à la protection des données, et référent déontologue
- Pierre Fournier, référent intégrité scientifique,
- Ianis Delpla, référent développement durable et responsabilité sociétale,
- Nicoletta Bakhos, référente égalité femmes-hommes,
- Sandrine Villalon, chargée de mission diversité et handicap
- Charlotte Rocher, directrice de la communication.

4.4. Intégration de la stratégie HRS4R dans la stratégie globale de l'Ecole

Le Directeur de cabinet, qui est également responsable du centre d'appui au pilotage et à la qualité (ApPi), et la Secrétaire générale participent au Comité de pilotage HRS4R et sont à ce titre garants de la cohérence des différentes politiques et démarches qualité au sein de l'établissement. La démarche HRS4R est notamment intégrée dans une démarche plus globale sur l'amélioration continue de la

qualité du pilotage et du fonctionnement de l'Ecole (« Happy ») où elle fait l'objet d'une action particulière. De même, les différentes démarches qualité au sein de l'école s'alimentent mutuellement, et des actions spécifiques sont prévues pour s'assurer de leur complémentarité. C'est le cas notamment du label « Développement Durable et Responsabilité Sociétale » (action 6), du plan égalité femme-homme (action 15, 16), ainsi que de l'accréditation APHEA (*Agency for Public Health Education Accreditation*), ou encore du label « Bienvenue en France ».

Le Projet stratégique d'établissement (PSE) intègre la stratégie HRS4R. Elle est identifiée comme un des leviers 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 efficaces, 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. Le prochain PSE (2024-2027) est en cours d'élaboration et intégrera nécessairement le plan d'actions du label HRS4R.

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.

Pour chaque action, un service pilote a été identifié et est garant de la mise en œuvre de l'action dont il a la responsabilité dans le calendrier prévu.

Le Comité de pilotage, selon la même composition décrite ci-avant, se réunira 1 fois par semestre pour s'assurer du respect de la bonne avancée des travaux, 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 : Conseil scientifique, Comité social d'administration ou Formation spécialisée.

Les animateurs recueillent également auprès des services concernés les justificatifs et données permettant de documenter les indicateurs de suivi identifiés dans le plan d'action. Ces travaux sont menés en lien avec le centre d'Appui au pilotage et à la qualité (ApPi) qui apporte un accompagnement méthodologique. Un dossier de suivi est par ailleurs consolidé au sein de la DR et sur un espace numérique partagé accessible aux membres du Comité de pilotage. Les indicateurs sont autant que possible mutualisés avec ceux des autres démarches qualité et des indicateurs de pilotage de l'établissement, afin d'en assurer la fiabilité et la pérennité.

4.6. Préparation des prochaines étapes et évaluations

Un Comité de pilotage sera dédié à l'organisation et à la définition du contenu de la visite sur site des évaluateurs externes prévue à l'automne 2023.

Les animateurs HRS4R en lien avec le directeur de cabinet prépareront le programme et les aspects logistiques selon les lignes directrices fournies par la Commission européenne, et assureront la communication auprès de la communauté.

Le rapport d'évaluation formalisera les retours de la Commission européenne sur la mise en œuvre de la stratégie HRS4R au sein de l'EHESP ainsi que ses recommandations pour le plan d'action révisé. Ce rapport ainsi que les retours exprimés lors de la visite sur site feront 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 fin 2023.

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 auto-évaluation, celles-ci seront reconduites ou ajustées pour le prochain renouvellement du label.

Les animateurs participeront également à des échanges de bonnes pratiques avec d'autres établissements, dans le cadre de l'Université de Rennes mais aussi de l'Agence de mutualisation des universités et établissements français (AMUE). Des échanges ou participations à des formations au niveau européen pourront également être organisés.

Le Comité de pilotage se réunira plus fréquemment fin 2026 pour préparer la prochaine auto-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.

Annexe 1 : Checklist OMT-R (*Open Merit-Based Transparent Recruitment*) mise à jour

	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)?	x	x	x	<i>Oui, principalement</i>	La procédure de recrutement des enseignants-chercheurs contractuels est désormais disponible sur le site internet de l'Ecole. https://www.ehesp.fr/wp-content/uploads/2022/07/Note-procedure-recrutement-enseignants-chercheurs-contractuels-EHESP.pdf
2. Avons-nous un guide interne présentant clairement les procédures et pratiques OMT-R pour tous les types de postes de chercheurs ?	x	x	x	<i>Oui, principalement</i>	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 ?	x	x	x	<i>Oui, principalement</i>	Formations régulières des Chargé de recrutement + gestionnaire EC (formations AMUE)
4. Faisons-nous usage (suffisant) des outils de recrutement électronique?	x	x		<i>Oui, principalement</i>	Outils « Beetween » 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. Des équipes Teams sont mises en place pour chaque comité de sélection, afin de faciliter le partage des candidatures et la communication entre les membres du comité.
5. Avons-nous mis en place un système de contrôle de qualité pour l'OMT-R	x	x	x	<i>Oui, principalement</i>	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?	x	x	x	<i>Oui, principalement</i>	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 est-elle en ligne avec les politiques d'attractivité des chercheurs étrangers ?	x	x	x	<i>Oui, partiellement</i>	Diffusion de certaines offres en anglais et cadrage d'un processus de publication sur Euraxess. Site internet en version anglaise, EHESP adhérente au CMI et utilisation du réseau international de l'école (Direction des relations internationales) Nombre d'intervenants extérieurs
8. Notre politique OTM-R actuelle est-elle en ligne avec les politiques d'attractivité des groupes sous-représentés ?	x	x	x	<i>Oui, principalement</i>	Tendance à avoir davantage de candidats des groupes sous-représentés (ex. femmes) Politique handicap, et plan d'action diversité dans le cadre de la stratégie DD&RS Le plan d'action égalité professionnelle entre les femmes et les hommes prévoit que les candidats du sexes sous représenté au sein du service dans lequel le poste est ouvert sont systématiquement auditionnés (sous réserve de disposer des prérequis pour le poste)
9. Notre politique OTM-R actuelle est-elle en ligne avec les politiques de conditions de travail attractives pour les chercheurs ?	x	x	x	<i>Oui, principalement</i>	Tendance à avoir davantage de candidats venant d'autres organisations Possibilité de travail nomade, formations, service supports, politique sociale de l'école Mais grilles salariales contraintes
10. Avons-nous les moyens de vérifier que les chercheurs les plus appropriés candidatent aux postes ouverts?				<i>Oui, partiellement</i>	Candidatures de qualité Pas de difficulté à pourvoir les postes Partage d'informations entre partenaires, réseau
Publication des postes et Phase de candidature					
11. Avons-nous des lignes directrices et des formulaires clairs pour publier les postes (par ex. Euraxess) ?	x	x		<i>Oui, principalement</i>	Protocole chercheurs Procédure de publication sur Euraxess (quels postes ? Comment ?) Trame fiche de poste de l'école Trame Galaxie
12. Incluons-nous tous les éléments (ou les liens) de la liste donnée dans le rapport OTM-R, dans les publications de postes ?	x	x		<i>Oui, principalement</i>	Trame fiche de poste de l'école
13. Faisons-nous usage de la plateforme Euraxess pour nous assurer que nos offres d'emploi touchent un large public de chercheurs ?	x	x		<i>Oui, partiellement.</i>	Certains postes sont déposés sur Euraxess mais chacun doit maintenant s'approprier cette plateforme et en étendre l'usage.
14. utilisons-nous un autre outil de publication de postes de chercheurs ?	x	x		<i>Oui, partiellement</i>	Choisir le service public Galaxie Support de diffusion adapté au profil de poste
15. Veillons-nous à ce que la simplification administrative pour les candidats?	x			<i>Oui, principalement</i>	Utilisation du numérique (dépôt de la candidature en ligne)

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

Annexe 2 : Bilan du plan d'action 2020-2022

Plan d'action 2020-2022 tel que soumis fin 2019 à la Commission européenne						Auto-évaluation à fin 2022	
N°	Action	Principes de la Charte/du Code	Échéance initiale	Services concernés	Indicateurs	Statut	Commentaires
I- sur 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	Réalisée et à poursuivre	D'importantes discussions ont eu lieu en interne sur le modèle de déclaration et sur les modalités de mise en oeuvre (COPIL HRS4R, comité FER, CODIR). Le lancement officiel de la 1ère campagne a été annoncé aux instances de fin 2022. Un courrier de la Direction accompagné d'une note de service présentant le processus ont été diffusés en janvier 2023 à l'ensemble des enseignants chercheurs, enseignants experts et enseignants affiliés, ainsi qu'aux membres du comité de direction. Une boîte mail sécurisée a été créée pour réceptionner les déclarations, et un comité ad hoc est créé pour leur analyse.
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	Réalisée et à poursuivre	L'intervention du Délégué à la protection des données et du Référent intégrité scientifique a été systématisée lors du séminaire de rentrée des doctorants, lesquels sont par ailleurs sensibilisés aux implications du "serment doctoral" désormais institué par la Loi française. Le DPO a par ailleurs réalisé un "Guide des bonnes pratiques liées aux données personnelles dans le domaine de la recherche" publié en 2020 et mis à disposition des chercheurs de l'école. Un séminaire permettant un échange entre le référent intégrité scientifique et l'ensemble de la communauté scientifique de l'EHESP est enfin organisé régulièrement pour sensibiliser et échanger sur ces sujets (10/06/2022).
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	Réalisée et à poursuivre	Il existe des liens étroits entre les Référents intégrité scientifique du site rennais. Ainsi le séminaire de juin 2022 susmentionné a été réalisé à 2 voix avec la RIS de l'Université de Rennes 1. L'établissement expérimental (EPE) en vigueur au 1er janvier 2023 prévoit bien un objectif partagé sur la promotion de la culture de l'intégrité scientifique et de l'éthique au delà des différences disciplinaires. La création d'un comité d'éthique commun est prévu à moyen terme.
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	En cours	La majorité des chercheurs de l'EHESP ont désormais un identifiant HAL, ils déposent de plus en plus de notices (+22% en 2022 par rapport à 2021) mais encore insuffisamment en texte intégral. Des démarches de sensibilisation sont régulièrement menées par la DR en lien avec le service de documentation de l'EHESP. On peut citer par exemple le "HALathon", marathon du dépôt de texte intégral dans HAL, du 30 mai au 3 juin 2022, qui a fait l'objet d'une campagne de communication interne importante. Cette incitation n'a toutefois pas eu le succès escompté.
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	Réalisée et à poursuivre	L'EHESP a signé en décembre 2021 un accord de partenariat avec la Société d'Accélération du Transfert de Technologies (SATT) Ouest Valorisation qui est l'opérateur de valorisation économique de la recherche publique en Bretagne et Pays de Loire, s'alignant ainsi sur les autres membres du site rennais. L'EHESP s'est par ailleurs engagée -pour le compte du site rennais- dans la chefferie du projet TISSAGE (Triptyque Science Société pour Agir Ensemble) qui a obtenu en 2022 le label « sciences avec et pour la société » (SAPS) du Ministère ainsi que des financements associés. Dans le cadre de l'EPE qui entre en vigueur au 1er janvier 2023, il est bien prévu le déploiement d'une politique partagée de science ouverte et participative au service de la société et de la décision publique.
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	Réalisée et à poursuivre	Le format des comités "Formation-Expertise-Recherche" (FER) de l'EHESP a été adapté, avec un pilotage par la Direction de la recherche, et une ouverture aux directeurs des unités de recherche. Ces réunions qui ont lieu tous les trimestres en amont des instances ont permis d'échanger sur les problématiques communes et transversales aux chercheurs. La DR a par ailleurs organisé une fois par an un séminaire à l'attention de l'ensemble de la communauté scientifique. Le Réseau doctoral en santé publique est également un espace de dialogue intrinsèquement interdisciplinaire et inter-unités de recherche. La création dans le cadre de l'EPE d'un "Centre interdisciplinaire en santé mondiale" sous l'égide de l'EHESP est également le fruit de ce dialogue renforcé.
7	Sensibilisation à la non-discrimination	10- non-discrimination	Annuel	DRH-DE	Nombre de participants aux actions	Réalisée et à poursuivre	Le nouveau plan d'action égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2021-2023 a été adopté au conseil d'administration de décembre 2020, et les différentes actions du plan diversité se sont poursuivies sous l'impulsion des référents handicap, diversité, égalité femmes-hommes et laïcité de l'EHESP. La rédaction d'un nouveau plan d'action est prévue en 2023. Une formation-sensibilisation est proposée chaque année aux personnels de l'EHESP avec l'introduction pour les dernières sessions de l'outil "Fresque de la diversité".

Plan d'action 2020-2022 tel que soumis fin 2019 à la Commission européenne						Auto-évaluation à fin 2022	
N°	Action	Principes de la Charte/du Code	Échéance initiale	Services concernés	Indicateurs	Statut	Commentaires
II- 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	Réalisée	Après échanges et validation au CODIR du 7 mars 2022, le processus de recrutement des enseignants chercheurs et enseignants experts contractuels a été publié sur le site internet : https://www.ehesp.fr/wp-content/uploads/2022/07/Note-procedure-recrutement-enseignants-chercheurs-contractuels-EHESP.pdf
9	Amélioration de la communication sur les campagnes d'emploi : processus de décision et critères de choix	12- recrutement (charte) 15- transparence	2 nd sem 2020 puis annuel	Direction en lien avec DRH-DR-DE	Diffusion du processus	Réalisée et à poursuivre	La note sur le processus de recrutement susmentionnée a été discutée à plusieurs reprises au Comité de direction et a été validée lors du CODIR du 7 mars 2022. Un échange sur la campagne d'emplois Enseignants Chercheurs 2022-23 a par ailleurs eu formellement lieu au CS/CF d'octobre 2021 et a fait l'objet d'une information au CA.
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	En cours	Le nouvel intranet et la création d'une rubrique RH / rémunération a permis une meilleure visibilité et accessibilité des différentes grilles salariales de l'école. Les discussions dans le cadre des lignes directrices de gestion ainsi que les réunions d'information sur la mise en oeuvre du régime indemnitaire RIFSEEP ont participé de cet exercice de clarification au sein de l'école. En 2022, un groupe de travail sur le RIPEC pour les enseignants chercheurs titulaires a également été mis en place. La revalorisation des IGR et des doctorants sera en 2023 une nouvelle occasion de communiquer sur les grilles.
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	D'importants travaux ont été réalisés sur le sujet du post-doctorat, à l'occasion de la publication du décret français instaurant un nouveau "contrat post-doctoral". Un groupe de travail dédié (DRH, DR, représentants des personnels et chercheurs) s'est réuni 4 fois en 2022 et a abouti sur de nombreuses propositions sur le processus de recrutement, les critères d'attribution du niveau de prime, les droits et devoirs (y compris travail nomade et heures d'enseignement). Celles-ci ont été regroupées dans un projet de charte du post-doctorant. Le cadrage rédigé ne peut toutefois pour l'instant être déployé, les discussions achoppant sur la question du délai de conclusion du contrat dans les 3 ans suivant la thèse qui ne prévoit pas de dérogation pour congé maternité / maladie, ce qui constitue une ligne rouge pour les représentants des chercheurs.
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	Réalisée	Une 1ère discussion a eu lieu en COPIL HRS4R et une note actant la procédure a été réalisée par la DRH et la DR. Celle-ci doit maintenant être diffusée et appliquée pour augmenter le nombre d'offres publiées sur la plateforme.
13	Formalisation du processus d'accueil des chercheurs internationaux	18- reconnaissance de l'exp. de mobilité 23- valorisation de la mobilité	2 nd semestre 2020	DRI	Processus écrit	Réalisée	Un guide de l'accueil d'un « chercheur international invité » au sens large (cible : séjour de recherche entre 4 semaines et 1 an) a été réalisé conjointement par la DRI et la DRH, à destination des parties prenantes internes. Il est accompagné d'un logigramme permettant de visualiser concrètement et rapidement les différentes étapes et rôles des différents services. Il a été validé par le CODIR en janvier 2023 et doit désormais être publié sur l'intranet.
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	En cours	Le contexte COVID n'a pas été propice au développement d'une telle expérimentation. Toutefois, le nombre de doctorants internationaux n'est pas négligeable (en moyenne 30% des doctorants inscrits depuis 2020), et une doctorante brésilienne en cotutelle avec notre université partenaire a été accueillie à l'EHESP.
15	Mise en œuvre de la politique sur les chaires de recherche	recrutement (code) 20- ancienneté	2 nd semestre 2020	DR-Direction	Nombre de chaires en lien avec les thèmes prioritaires	Réalisée	Ces dernières années, le renouvellement de la chaire EMES et la création des 2 nouvelles chaires INSPIRE et RESPECT s'inscrivant dans les priorités du plan stratégique de l'établissement (recherche sur les services et management en santé) ont fait l'objet de discussions stratégiques amont en Conseil scientifique. Un dispositif d'intéressement voté au CA de décembre 2021 est par ailleurs en phase test.

Plan d'action 2020-2022 tel que soumis fin 2019 à la Commission européenne						Auto-évaluation à fin 2022	
N°	Action	Principes de la Charte/du Code	Échéance initiale	Services concernés	Indicateurs	Statut	Commentaires
III- Sur les conditions de travail							
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	De nombreux messages ont été passés aux tutelles en ce sens, avec notamment un avis défavorable du Conseil d'administration lors du vote du budget 2022 en raison de la diminution du plafond d'emploi (-1 ETP). A ce stade, ces alertes n'ont pas été suivies d'effet.
17	Mise en place d'un dispositif « sabbatique recherche »	24- conditions de travail	2 nd semestre 2020	DRH-DR-DE	Nombre de bénéficiaires	En cours	Une proposition a été formalisée et soumise début 2020 à la Direction. Le dispositif n'a pas été validé à ce stade faute de financement. La possibilité de modulation de service et de décharge d'enseignement sur lettre de mission de la Directrice de la recherche a toutefois été ajoutée dans le nouveau REH (référentiel équivalence horaire) qui a été validé aux instances d'octobre 2021. C'est notamment le cas pour la préparation de l'habilitation à diriger des recherches, la responsabilité d'une équipe de recherche labellisée mais aussi sur une mission spécifique à enjeu (dont les contours restent à définir concrètement).
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	Réalisée et à poursuivre	Les travaux du contrôle de gestion sur l'outil Siscole et les discussions à l'occasion du nouveau REH fin 2021 ont permis d'améliorer et de clarifier le traitement des heures complémentaires au sein de l'établissement. De nouvelles lignes directrices de gestion sur la stratégie pluriannuelle de pilotage des RH ont par ailleurs été validées par le Comité technique de janvier 2022. Le nouveau format des comités FER permet également une meilleure articulation entre école et unités de recherche.
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	Réalisée	Le processus de recrutement d'un agent financé sur ressources propres a fait l'objet d'une formalisation entre DRH et DR, et des échanges réguliers entre les 2 services sont organisés pour traiter des problématiques spécifiques (notamment fin de contrat). Une fiche de cadrage a été élaborée, elle doit désormais être davantage exploitée et remise par la DRH à l'appui de chaque nouveau contrat sur ressources propres.
20	Réflexion sur les critères de CDIisation des ingénieurs	25- stabilité et continuité d'emploi	2 nd semestre 2022	DRH-DR-DE	Validation de la procédure	En cours	Suite à l'adoption des nouvelles lignes directrices de gestion sur la stratégie pluriannuelle de pilotage des RH, un groupe de travail sur les parcours professionnels des contractuels a été mis en place en 2022. A ce stade, les discussions achoppent au regard des variétés de statuts et des difficultés à définir la notion de besoin pérenne en recherche / poste permanent.
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- développ. de carrière	2 nd semestre 2022	DRH en lien avec Direction	Propositions	En cours	2 bourses à la mobilité ont été organisées sur le site rennais. La première a concerné les agents de catégorie A, la seconde les agents de catégorie B et C. Au regard des résultats contrastés (faible taux de concrétisation et difficultés à surmonter les écarts de rémunérations/conditions de travail), ce dispositif n'a pas été pérennisé. A ce stade, un simple relai vers les offres d'emploi des établissements partenaires est réalisé sur notre site internet. Les établissements partenaires relaient également les offres de l'EHESP sur leur site internet.
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	Réalisée et à poursuivre	Une cartographie a été réalisée. Elle a notamment été présentée à toute la communauté pédagogique lors du séminaire de rentrée de 2021 portant sur la thématique de l'international à l'EHESP. Les mobilités de recherche font l'objet d'un rapport écrit à ce stade. Il est envisagé un retour oral sur les retombées des mobilités financées par l'EHESP dans le cadre de la "Modalité SEPT" au printemps 2023.
23	Obtention d'une mobilité internationale de crédits	29- valorisation de la mobilité 18- reconnaiss. exp. de	2 nd semestre 2021	DRI	Acceptation du projet par la CE	En cours / à redéfinir	Suite à 2 essais non fructueux dans un contexte extrêmement concurrentiel pour les pays partenaires que sont le Canada et le Brésil, et vu la modification du programme européen, un changement de stratégie est à l'étude (dépôt porté par des enseignants-chercheurs et avec des régions plus stratégiques pour le programme) et des échanges de bonnes pratiques sont prévues sur le site rennais.
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	Réalisée et à poursuivre	Une évaluation annuelle du plan d'action égalité professionnelle femme-homme est organisée. De même pour la stratégie handicap. Ces dernières années, de nouvelles actions se sont développées pour sensibiliser les personnels de l'EHESP à ces questions avec notamment l'outil de "la Fresque de la diversité" mais aussi pour diversifier les publics apprenants de l'EHESP avec la création d'une classe "Prépa talents" ainsi que d'un "Programme d'études intégrées" pour l'orientation des lycéens. En 2022, a été proposée aux personnels et apprenants une Semaine de la diversité, du 17 au 25 novembre 2022, afin de sensibiliser aux discriminations, au handicap, à l'égalité femme-homme sous différentes formes : ateliers, ciné-débat, table-ronde...

Plan d'action 2020-2022 tel que soumis fin 2019 à la Commission européenne						Auto-évaluation à fin 2022	
N°	Action	Principes de la Charte/du Code	Échéance initiale	Services concernés	Indicateurs	Statut	Commentaires
IV- Sur la formation des chercheurs							
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	Dans le cadre de la nouvelle politique de site rennais, la réorganisation des écoles doctorales et du collège doctoral de Bretagne, nos co-accréditations ont bien été maintenues. Il s'agira désormais de les renforcer.
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	Réalisée	Un guide interactif en ligne à destination des directeurs de thèse a été élaboré, et diffusé en 2022 à l'ensemble des enseignants-chercheurs de l'école (https://view.genial.ly/60dad1c561dbed0dd1bd4444/presentation-guide-doctorat). Un logigramme a par ailleurs été formalisé en interne pour bien identifier tous les acteurs parties prenantes de l'inscription à la soutenance.
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	En cours	La clarification de la politique doctorale de l'école (avec notamment l'attribution de 2 contrats doctoraux par an), la constitution d'un guide à l'attention des directeurs de thèse de l'EHESP, la constitution d'un pôle doctoral guichet unique au sein de la DR, l'accès aux formations du Collège Doctoral de Bretagne sur l'accompagnement à l'encadrement, participent à la constitution progressive d'une telle communauté au sein de l'école, sans qu'un format spécifique n'ait été toutefois proposé à ce stade. Une demande semble toutefois émaner des principaux intéressés mais également des jeunes chercheurs qui ont à l'occasion d'échanges avec la Direction ("séminaire des jeunes chercheurs") et la DR fait remonter des propositions en la matière.
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	Des formations plus spécifiquement dédiées aux enjeux et problématiques recherche sont désormais mises au catalogue de formation chaque année, avec une mutualisation sur le site rennais, sans qu'un package soit clairement constitué et proposé à ce stade. Le projet science avec et pour la société "TISSAGE" prévoit à partir de 2023 un parcours de formation dédié à la médiation scientifique.
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	Dans le cadre du nouvel REH validé en 2021, une décharge d'enseignement de 30h ETD est prévue l'année de passage de l'HDR. Une formation, mutualisée sur le site rennais, est par ailleurs proposée aux candidats.
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	Réalisée et à poursuivre	Toutes les demandes d'accès raisonnables notamment des doctorants ont fait l'objet de réponse positive. La mise en œuvre d'une offre documentaire unifiée au niveau du site rennais au service de la recherche, est par ailleurs prévue dans le cadre de l'EPE, avec la mise en place d'un portail documentaire commun avec offre de service dédiée.

Annexe 3 : Consultation de la communauté scientifique (rapport d'enquête avril 2023)

Rapport sur la consultation en ligne de la communauté scientifique

Avril 2023

Processus

La forme et le contenu de l'enquête ont été **discutées au COPIL HRS4R** du 3 mars 2023 à partir du bilan 2020-2022 et de l'auto-évaluation réalisés par le même COPIL les mois précédents. Il a ainsi été décidé d'interroger la communauté, à partir des 4 grands blocs thématiques de la stratégie (aspects éthiques et professionnels, recrutement, conditions de travail et formation) en leur soumettant les forces et faiblesses pré-identifiées par le COPIL et en leur demandant d'identifier les actions prioritaires à mener dans les 3 prochaines années pour chacun de ces blocs thématiques.

Le 4 avril, une **session d'information d'une heure** sur la pause méridienne, annoncée un mois à l'avance depuis la boîte mail de la Direction et ouverte à tout le personnel, a été organisée pour lancer officiellement l'enquête. Le Comité de direction de l'école (CODIR) avait fait l'objet d'une information sur le sujet, et les membres du COPIL étaient chargés de relayer l'annonce au sein de leur département respectif. Une cinquantaine de personnes (dont la moitié en présentiel) ont participé à l'évènement, qui a permis un temps de rappel collectif de la démarche, de présentation du bilan du précédent plan d'action et de contextualisation de l'enquête. Cette dernière, éditée via le logiciel SPHINX, est ensuite restée **en ligne du 4 au 14 avril**. Le lien pour répondre à l'enquête avait été envoyé depuis la boîte mail de la Direction en précisant bien que tous les chercheurs -quel que soit leur statut et leur ancienneté- étaient invités à donner leur avis, de même que les personnels d'appui à la recherche (services support). L'information était aussi rappelée dans la newsletter interne de l'école. Une relance mail a enfin été envoyée le 11 avril.

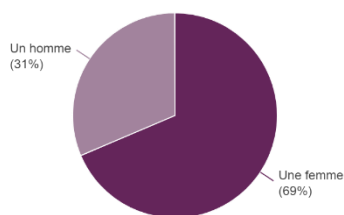
Les 1ers résultats de l'enquête ont fait l'objet d'un point de présentation lors de la session commune du Conseil scientifique et du Conseil des formations du 9 mai 2023, du COPIL HRS4R du 11 mai puis du CODIR du 22 mai.

Caractéristiques de l'échantillon

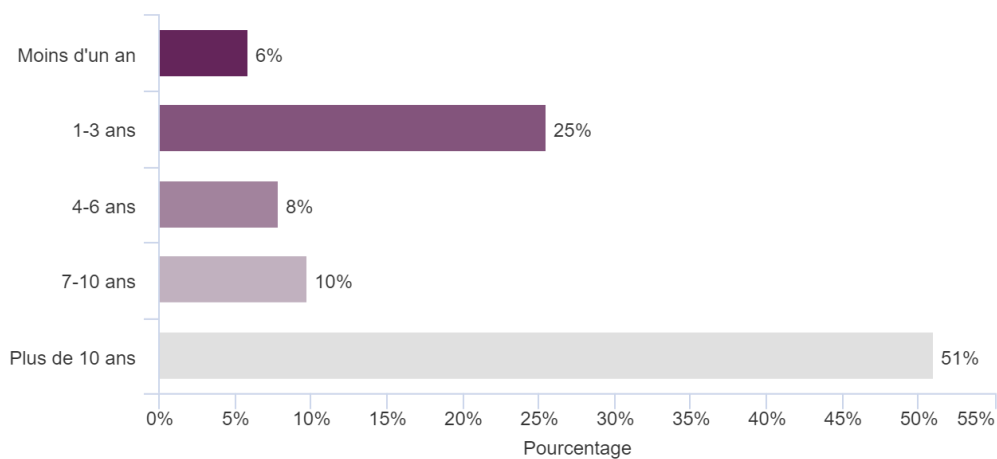
Ces efforts de pédagogie et de communication ont permis une participation satisfaisante à la consultation, légèrement supérieure aux enquêtes précédentes. En effet, **54 personnes ont répondu à l'enquête** (contre 36 en 2017, et 50 en 2019), soit un taux de réponse équivalent à un tiers du public cible ce qui est considéré comme satisfaisant.

En réponse aux remarques issues des précédentes enquêtes sur l'anonymat, les questions sur le profil n'étaient pas obligatoires. Ainsi, certains participants n'ont pas souhaité apporter de précisions sur certains aspects de leur profil, notamment sur la question du statut qui a été laissée vide pour 16% des participants à l'enquête. Il n'est donc pas possible de caractériser finement l'échantillon. Toutefois, le profil de ceux qui ont répondu apparaît cohérent avec la composition de la communauté scientifique de l'EHESP (majorité d'enseignants-chercheurs, près de 70% de femmes, part importante des contractuels). Il semble que ce sont encore davantage les chercheurs en poste depuis plusieurs années à l'EHESP qui ont participé à l'enquête. Les jeunes chercheurs notamment les doctorants sont encore faiblement représentés ou n'ont pas souhaité se présenter comme tels. On peut cependant noter un nombre d'ingénieurs beaucoup plus conséquent que sur les précédentes enquêtes et la participation de 9 personnels non chercheurs exerçant des fonctions d'appui.

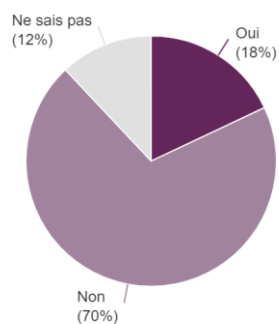
Vous êtes :



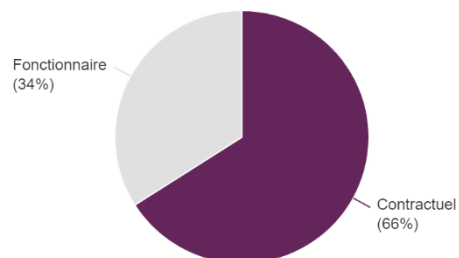
Vous travaillez à l'EHESP depuis :



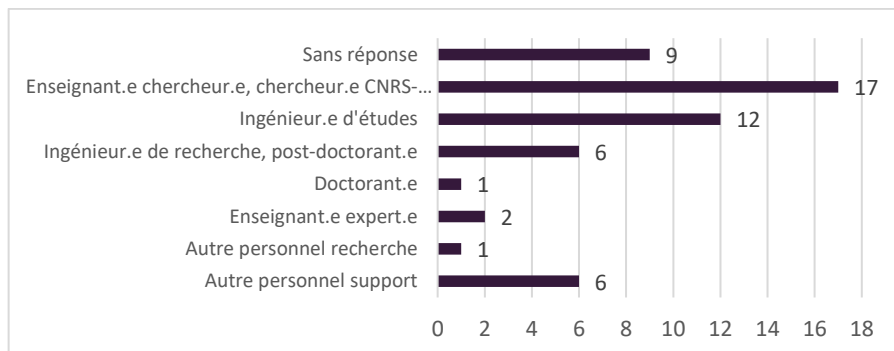
Votre salaire est financé sur ressources propres :



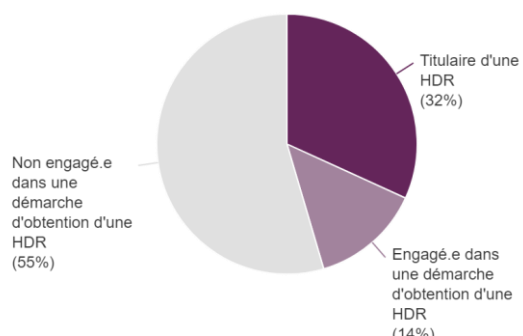
Votre statut :



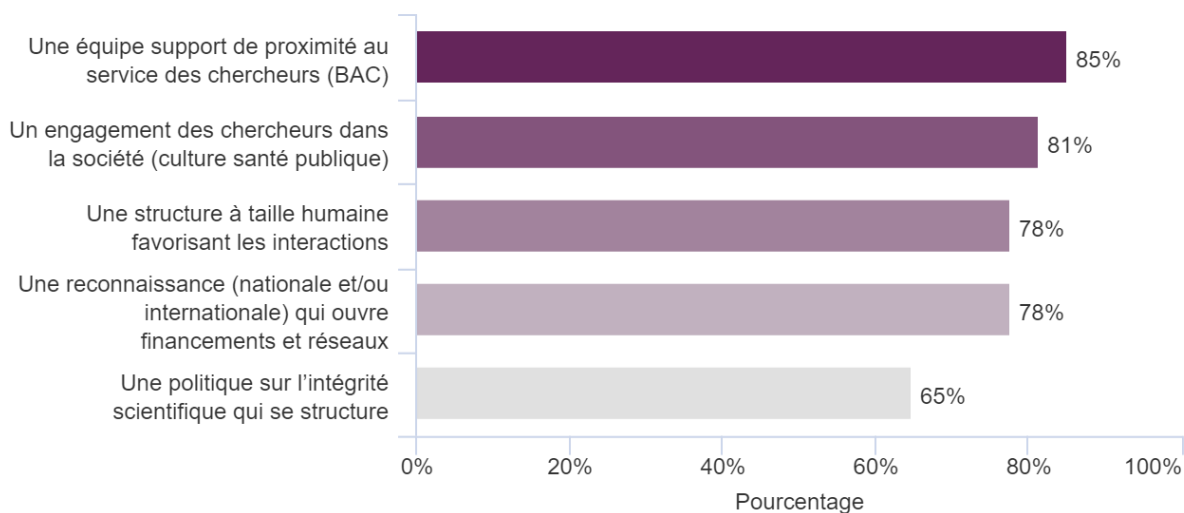
Votre fonction :



Habilitation à diriger des recherches :



1) Quelles sont, selon vous, les forces de l'EHESP ? (Choisissez la ou les proposition(s) que vous partagez par ordre d'importance)



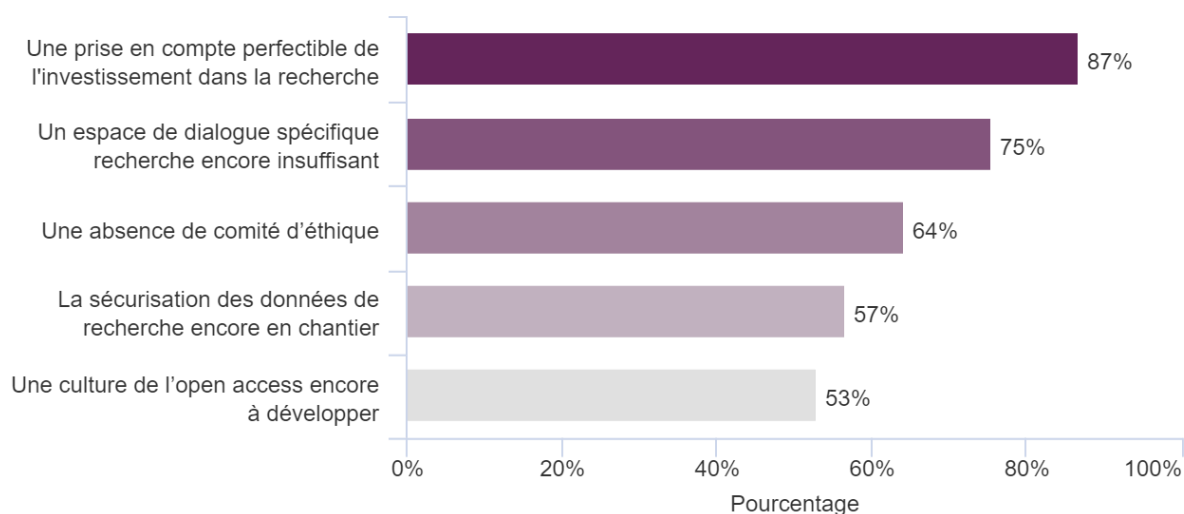
Si vous identifiez d'autre(s) force(s) non mentionné(e)s ci-dessus, merci de le(s) préciser ci-après:

8 réponses

Points saillants :

- L'interdisciplinarité (5)
- Un climat d'engagement et de collaboration des chercheurs (2)
- Un réseau de partenaires de recherche et d'acteurs de terrain (1)

2) Quelles sont, selon vous, les faiblesses de l'EHESP ? (Choisissez la ou les proposition(s) que vous partagez par ordre d'importance)



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

10 réponses

Points saillants :

- Une précarité des ingénieurs impactant le maintien des compétences recherche au sein de l'école et leur reconnaissance (5)
- Le lien insuffisant entre la Direction de la recherche et la communauté des chercheurs et le manque d'animation (4)
- Une valorisation insuffisante des travaux de recherche (4)
- La lourdeur des procédures administratives / manque de soutien des services transversaux (2)
- Des liens avec nos partenaires à clarifier / formaliser (1)
- Le manque d'incitation à passer une HDR (1)

3) Quelles sont, selon vous, la(les) action(s) prioritaire(s) à mener dans les 3 prochaines années sur les aspects éthiques et professionnels ?

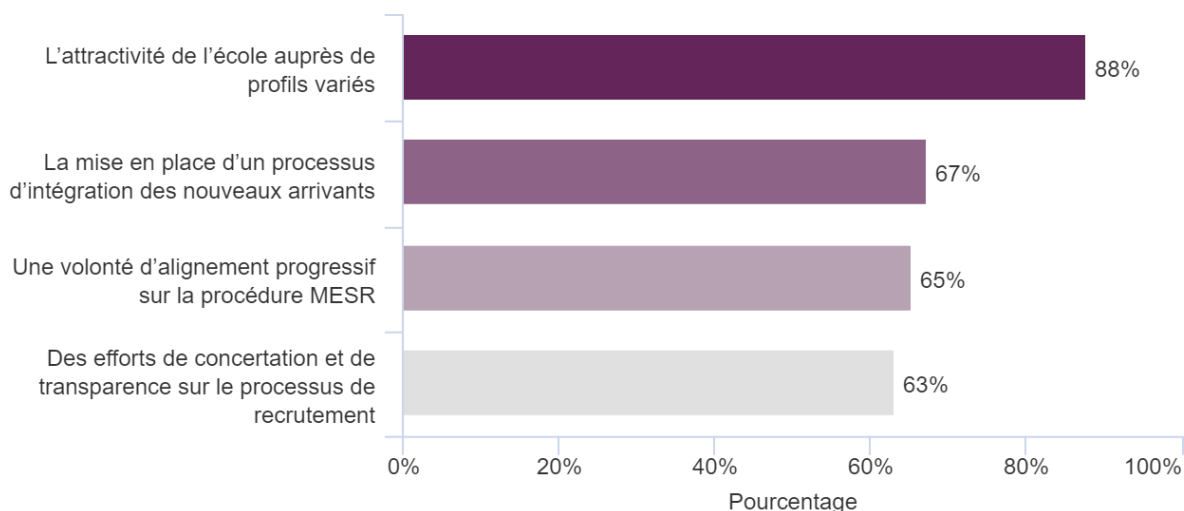
17 réponses

Points saillants :

- Former et accompagner les chercheurs à l'éthique, en prenant en compte les spécificités de l'école / interdisciplinaires (SHS notamment) et les nouveaux enjeux pour l'école (IA, place des usagers, etc) (4)
- Laisser plus de temps à la recherche, mieux articuler enseignement et recherche et alléger la charge administrative (4)
- Améliorer la lisibilité et la valorisation des activités de recherche de l'école y compris en interne (4)
- Renforcer l'écoute et fédérer une communauté de recherche au sein de l'école (3)
- Pérenniser les ingénieurs (2)
- Renforcer la politique d'encouragement à l'HDR (1)

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 besoin de soutien administratif, d'écoute et d'animation de la communauté scientifique. Au-delà de la création d'un comité d'éthique c'est l'accompagnement concret sur ces questions qui est souhaité, en prenant en compte les particularités de la santé publique et des SHS. La mise en place d'une politique de soutien à la valorisation des travaux et à la gestion des données est également une demande qui ressort fortement de la consultation.

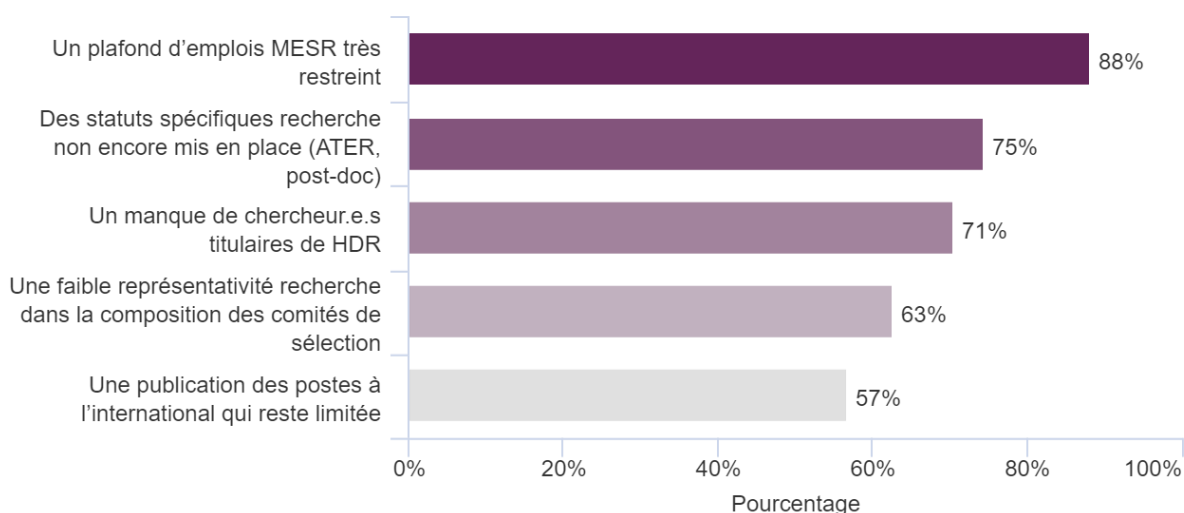
1) Quelles sont, selon vous, les forces de l'EHESP ? (Choisissez la ou les proposition(s) que vous partagez par ordre d'importance)



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

2 commentaires mais 0 nouvelle force

2) Quelles sont, selon vous, les faiblesses de l'EHESP ? (Choisissez la ou les proposition(s) que vous partagez par ordre d'importance)



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

7 réponses

Points saillants :

- Une attractivité insuffisante pour les chercheurs internationaux et ou de haut niveau (niveau de rémunération, double CDD de 3 ans) (3)
- Une faible visibilité (sur la recherche française, sur les réseaux sociaux) (2)
- L'impossibilité pour les IGR (ingénieures de recherche) de donner des cours à l'EHESP (1)

3) Quelles sont, selon vous, la(les) action(s) prioritaire(s) à mener dans les 3 prochaines années sur le recrutement des chercheur.e.s ?

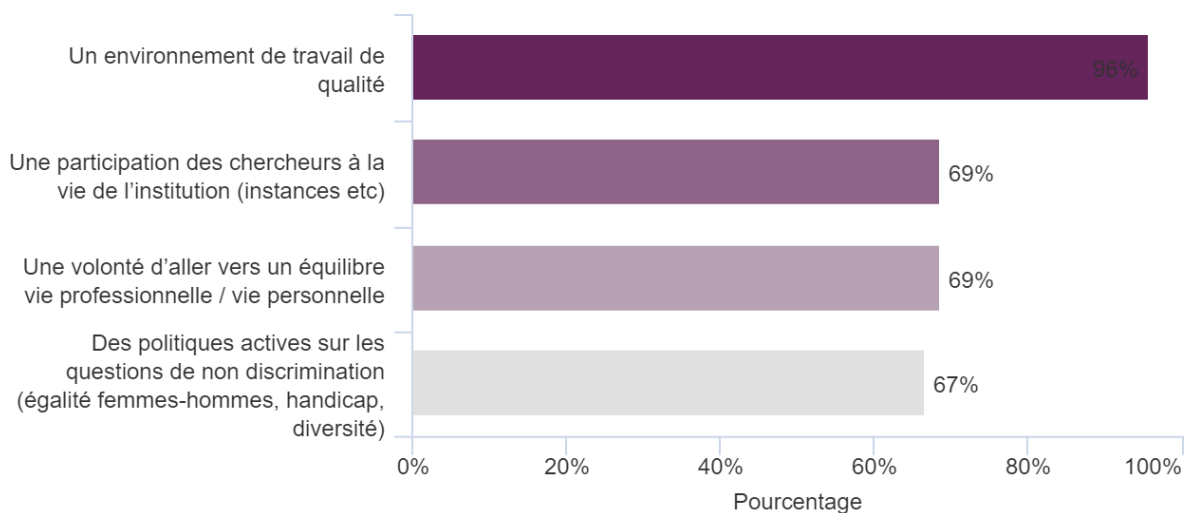
14 réponses

Points saillants :

- Augmenter le plafond d'emploi MESR (y compris sur des postes d'ingénieurs) et pérenniser (5)
- Poursuivre les efforts de transparence des processus de recrutement et d'affectation des postes au sein des entités (4)
- Développer la communication sur la recherche à l'EHESP pour attirer (3)
- Développer d'autres statuts de chercheurs (2)
- Mettre la recherche sur un pied d'égalité avec la formation (1)

Conclusions : La communauté scientifique confirme l'analyse présentée par le COPIL, notamment sur la problématique du plafond d'emplois MESR, et sur le besoin d'attirer davantage de chercheurs de haut niveau en capacité d'encadrer les équipes et d'ouvrir davantage vers l'international. Les chercheurs ont toutefois pointé la nécessité de mieux communiquer et de poursuivre les efforts de transparence et de concertation de la politique de recrutement.

1) Quelles sont, selon vous, les forces de l'EHESP ? (Choisissez la ou les proposition(s) que vous partagez par ordre d'importance)



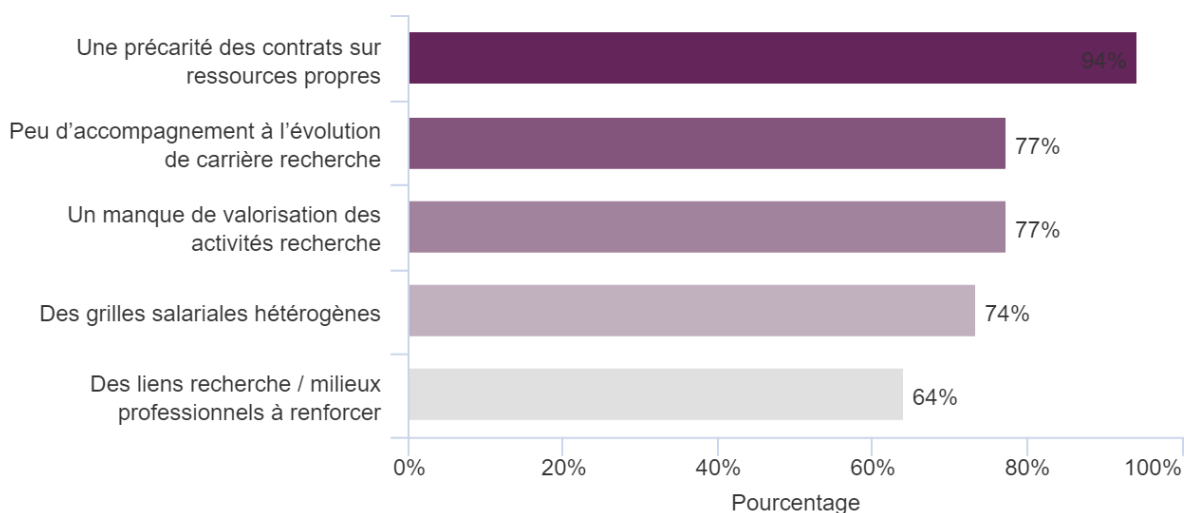
Si vous identifiez d'autre(s) force(s) non mentionné(e)s ci-dessus, merci de le(s) préciser ci-après:

4 commentaires dont 1 réponse

Points saillants :

- L'hybridation école professionnelle d'état et établissement ESR qui prend corps (1)

2) Quelles sont, selon vous, les faiblesses de l'EHESP ? (Choisissez la ou les proposition(s) que vous partagez par ordre d'importance)



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

3 réponses

Points saillants :

- Peu de temps dédié à la recherche en raison d'une charge d'enseignement trop importante/centrale et du nombre de réunions (2)
- Des services supports loin de l'univers de la recherche et non facilitateurs (1)
- Des conditions pour les personnels sur ressources propres (RP) qui pèsent sur les équipes (1)

3) Quelles sont, selon vous, la(les) action(s) prioritaire(s) à mener dans les 3 prochaines années sur les conditions de travail ?

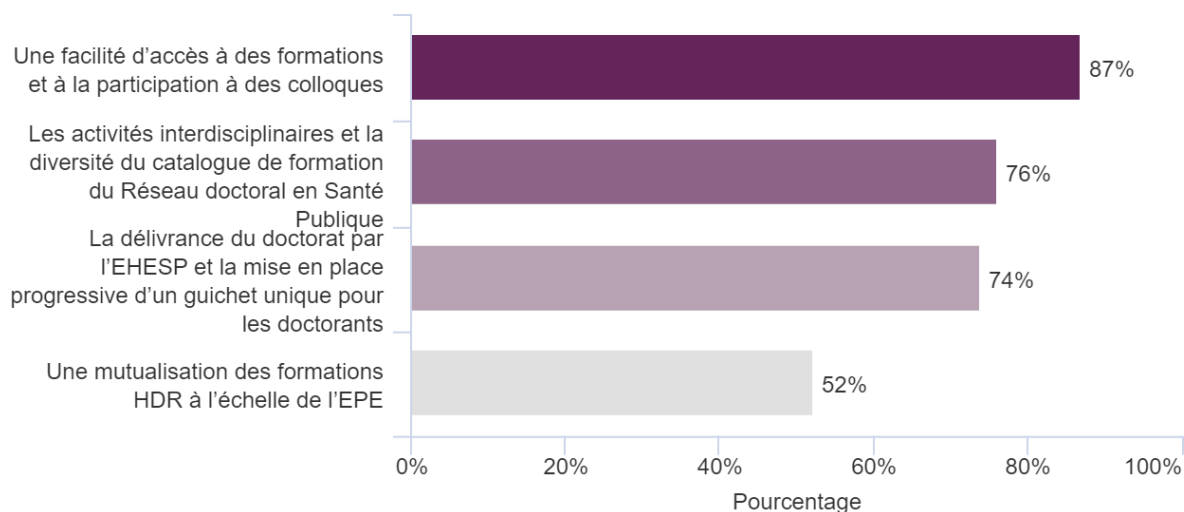
12 réponses

Points saillants :

- Réduire la précarité et améliorer le statut des personnels sur RP (4)
- Organiser et soutenir la valorisation des travaux de recherche (4)
- Libérer du temps, formaliser et valoriser davantage les temps recherche (3)
- Renforcer à la DR le rôle d'animation de la communauté scientifique (3)

Conclusions : La communauté scientifique partage les constats du COPIL, en soulignant de façon quasi unanime le chantier prioritaire de la réduction de la précarité des personnels financés sur ressources propres, de plus en plus nombreux et indispensables au sein de l'école, précarité qui pèse sur un climat globalement favorable par ailleurs. Les chercheurs regrettent également le manque de temps à consacrer à la recherche, et le faible soutien sur la valorisation de leurs travaux.

1) Quelles sont, selon vous, les forces de l'EHESP ? (Choisissez la ou les proposition(s) que vous partagez par ordre d'importance)



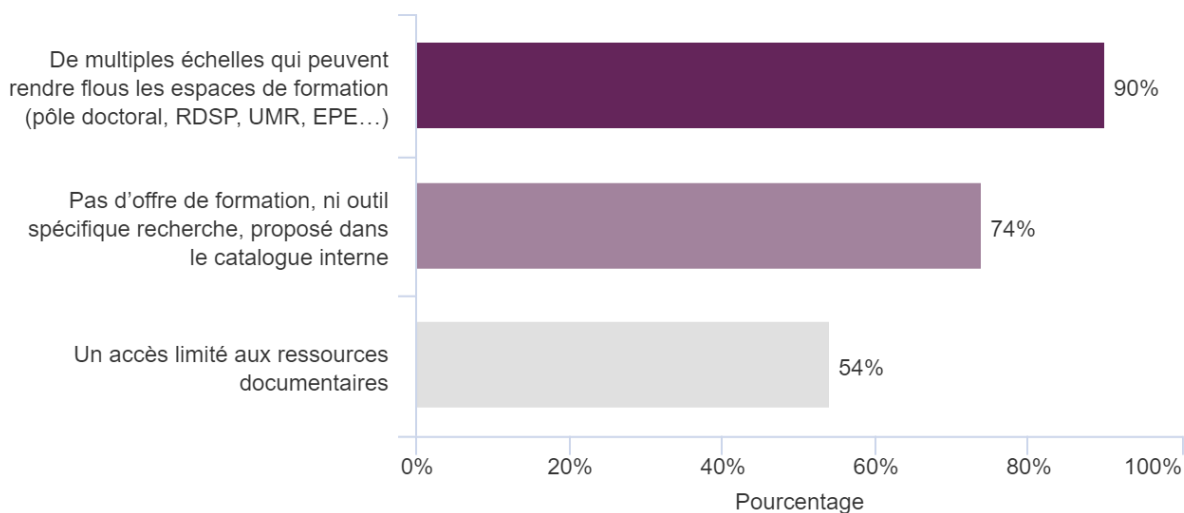
Si vous identifiez d'autre(s) force(s) non mentionné(e)s ci-dessus, merci de le(s) préciser ci-après:

3 commentaires dont 1 réponse

Points saillants :

- Une articulation possible entre formations professionnelles et recherche (1)

2) Quelles sont, selon vous, les faiblesses de l'EHESP ? (Choisissez la ou les proposition(s) que vous partagez par ordre d'importance)



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

5 réponses

Points saillants :

- Une base de données bibliographique incomplète / centrée en santé (2)
- L'insuffisante exploitation de l'ancrage professionnel de nombreuses formations dispensées au sein de l'école et leur lien avec la recherche (1)

3) Quelles sont, selon vous, la(les) action(s) prioritaire(s) à mener dans les 3 prochaines années sur la formation des chercheur.e.s ?

7 réponses

Points saillants :

- Développer un catalogue de formation adapté aux besoins des chercheurs (notamment communication, propriété intellectuelle, éthique, brevets) (4)
- Développer la mutualisation avec l'EPE et les ONR (dans le cadre des UMR) pour les formations et les accès aux bases documentaires (3)
- Encourager le passage des HDR (1)

Conclusions : La communauté scientifique est globalement en accord avec l'analyse présentée par le COFIL. L'accès aux formations est reconnu, mais les chercheurs souhaitent désormais un catalogue construit davantage sur les problématiques de recherche, notamment sur la question de l'encadrement à la recherche, point qui ressort également des demandes des jeunes chercheurs. La mutualisation avec nos partenaires est la voie à privilégier pour répondre à cette demande.

AUTRES

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

7 réponses

Points saillants :

- Développer les temps d'échanges et l'implication des chercheurs dans la démarche (2)
- Renforcer globalement au niveau de la DR les efforts de concertation et les retours de la DR à la communauté sur ses travaux (2)
- Ne pas abandonner les chantiers listés en points forts (1)
- Cela représente un très gros travail (1)
- La création d'une instance de supervision en matière d'éthique dans la recherche paraît centrale (1)