



**Stratégie**  
**ressources humaines**  
**pour les chercheurs -**  
**HRS4R**



Institut de Recherche  
pour le Développement





**Stratégie de Ressources Humaines pour les Chercheur.e.s – HRS4R  
à l’Institut de Recherche pour le Développement**

Mise en œuvre des principes de la « Charte européenne des chercheurs » et  
du « Code de conduite de recrutement des chercheurs »

## SOMMAIRE

1. Présentation de l'IRD.....	4
2. Démarche de l'IRD vers la labellisation européenne « <i>HR Excellence for Research</i> » .....	6
2.1. Contexte .....	6
2.2. Démarche HRS4R.....	6
2.3. Méthodologie .....	7
3. Résultats de l'analyse interne .....	9
3.1. Bilan des points forts.....	9
3.2. Perspectives d'amélioration.....	13
4. Le plan d'action HRS4R 2019-2020 de l'IRD .....	15
5. Annexes .....	22

## 1. Présentation de l'IRD

L'IRD est un établissement public français placé sous la double tutelle des ministères de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation et de l'Europe et des Affaires Étrangères. Il porte, par son réseau et sa présence dans une cinquantaine de pays, une démarche originale de recherche, d'expertise, de formation et de partage des savoirs au bénéfice des territoires et pays qui font de la science et de l'innovation un des premiers leviers de leur développement.

Une communauté riche de plus de 7000 personnes actifs sur tous les continents :

- **2050 agents IRD** (851 chercheurs et 1199 ingénieurs et techniciens IRD)<sup>1</sup>
- 29% des agents affectés hors métropole
- 72 unités de recherche
- 1429 références d'articles publiés en 2017 par les chercheurs de l'IRD dans le Web of Science
- 62 % de co-publications avec un partenaire du Sud

### Une science engagée pour un futur durable

Les avancées scientifiques sont nécessaires pour faire progresser le développement durable et humain : cette conviction, l'IRD la porte partout où il est présent, partout où il agit avec ses partenaires. L'IRD est un acteur français majeur de l'agenda international pour le développement. Son modèle est original : le partenariat scientifique équitable avec les pays en développement, principalement ceux des régions intertropicales et de l'espace méditerranéen.

Seul ce modèle permet de concevoir des solutions adaptées aux défis auxquels les humains et la planète font face : pandémies, dérèglements climatiques, crises humanitaires et politiques... Car les défis du développement se posent à la planète toute entière.

Les priorités de l'IRD s'inscrivent dans la mise en œuvre, associée à une analyse critique, des Objectifs de Développement Durable (ODD) adoptés en septembre 2015 par les Nations unies, avec pour ambition d'orienter les politiques de développement et de répondre aux grands enjeux liés aux changements globaux, environnementaux, économiques, sociaux et culturels qui affectent la totalité de la planète.

### La recherche à l'IRD

L'IRD compte une soixantaine d'unités de recherche, pouvant revêtir différentes formes : unité mixte de recherche (UMR), unité mixte de service (UMS), unité mixte internationale (UMI), unité de recherche (UR), unité de service (US).

Une unité de recherche est un regroupement temporaire de personnels qui relèvent de l'Institut, et d'un organisme extérieur pour les unités mixtes, pour mener à bien un projet scientifique déterminé, soumis à évaluation. Ce projet s'inscrit dans la mission de recherche pour le développement confiée à l'Institut et doit contribuer à ses activités de transfert notamment dans les domaines de la valorisation de la recherche et du soutien et de la formation des communautés scientifiques du Sud. Une unité de recherche correspond à un ensemble cohérent du point de vue des thématiques, des chantiers, des méthodes et des outils. Chaque unité est rattachée à un des cinq départements scientifiques de l'IRD :

- Département Dynamiques Internes et de Surface des Continents (DISCO)

---

<sup>1</sup> Chiffres au 31/12/2018

- Département Ecologie, Biodiversité et Fonctionnement des Ecosystèmes Continentaux (ECOBIO)
- Département Océans, climat et ressources (OCEANS)
- Département Santé et sociétés (SAS)
- Département Sociétés et Mondialisation (SOC)

L'IRD développe une recherche coopérative dans le cadre d'un partenariat équilibré avec les pays du Sud. Les projets associent étroitement les équipes de recherche locales et celles de l'Institut. Ils supposent une présence durable sur les terrains des personnels scientifiques. Plus largement, l'IRD accueille en expatriation des chercheur.e.s et enseignant.e.s-chercheur.e.s d'organismes de recherche ou d'établissements d'enseignement supérieur français et européens. Il s'agit d'une véritable mobilisation de l'ensemble de l'appareil scientifique et technique dont les activités de recherche concernent la problématique du développement.

Les personnels de l'IRD sont investis des missions suivantes, définies par l'article L411-1 du code de la recherche :

- le développement des connaissances,
- leur transfert et leur application dans les entreprises et dans tous les domaines contribuant au progrès de la société,
- la diffusion de l'information et de la culture scientifique et technique dans toute la population et notamment parmi les jeunes,
- la participation à la formation initiale et à la formation continue,
- l'administration de la recherche,
- l'expertise scientifique.

Les fonctionnaires et agents contractuels de l'IRD sont des :

- chercheur.e.s (métier de recherche) : leurs principales missions sont la production scientifique, la valorisation des résultats, la diffusion de l'information scientifique, la formation par la recherche (encadrement) ;
- ingénieur.e.s et techniciens (métiers d'accompagnement à la recherche) : les ingénieur.e.s définissent les caractéristiques techniques de projets scientifiques, les conduisent de la conception à la réalisation et pilotent l'instrumentation. Ces personnels peuvent être chargés d'activités d'appui à la recherche : gestion administrative et financière, communication, systèmes réseaux, *etc.* ;
- les technicien.ne.s assistent à tous les niveaux les chercheur.e.s et les ingénieur.e.s dans la mise en œuvre et la conduite des expérimentations. Ces personnels participent également à toutes les activités d'appui à la recherche : secrétariat, gestion administrative et financière, communication, *etc.*

Les **fonctionnaires** de l'IRD relèvent de la législation et de la réglementation nationales, qui fixent notamment le statut des fonctionnaires [loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires et loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État] et les dispositions statutaires communes aux corps de fonctionnaires des établissements publics scientifiques et technologiques (décret n°83-1260 du 30 décembre 1983). ).

Les **personnels contractuels** de l'IRD sont régis notamment par le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984.

Les **doctorants** de l'IRD relèvent du décret n° 2009-464 du 23 avril 2009 modifié relatif aux doctorants contractuels des établissements publics d'enseignement supérieur ou de recherche.

## **2. Démarche de l'IRD vers la labellisation européenne « *HR Excellence for Research* »**

### **2.1. Contexte**

Depuis 2005, la Commission Européenne a émis une série de recommandations (JO L75/67 du 22.03.2005) à destination des chercheurs, des employeurs et des bailleurs de fonds publics et privés, et adopté deux textes : la « Charte européenne des chercheurs » et le « Code de conduite de recrutement des chercheurs »

Ces textes relatifs aux droits et aux obligations des employeurs et de tous les personnels ayant une activité liée à la recherche scientifique visent à faciliter les carrières, généraliser les bonnes pratiques, les conditions d'emploi et la mobilité des métiers de la recherche en Europe.

Ils constituent un outil essentiel de la politique européenne de recherche qui vise à rendre la carrière de chercheur plus attractive et qui représente un aspect majeur de sa stratégie de croissance et de l'emploi. Les établissements répondant à la Charte et au Code reçoivent de la Commission Européenne le label européen «*HR Excellence in Research*».

L'IRD a réaffirmé son engagement à faire évoluer ses pratiques et à se rapprocher au mieux des recommandations énoncées dans la Charte et le Code. En mars 2018, le PDG de l'IRD, Prof. Jean-Paul Moatti, a signé une lettre d'engagement dans laquelle l'institution s'engage à mettre en œuvre les principes énoncés dans la Charte et le Code. Cette signature fut le point de départ de la démarche vers la labellisation «*HR Excellence in Research* ». Un groupe de travail s'est constitué début 2018 pour conduire cette démarche.

### **2.2. Démarche HRS4R**

Cette démarche vise à :

- soutenir la politique d'excellence de l'IRD dans le domaine de la recherche ;
- participer à la construction de l'espace européen de la recherche;
- contribuer au rayonnement international de l'établissement et à son attractivité.

La démarche volontaire de l'établissement visant à engager un processus de convergence de ses procédures internes avec les dispositions contenues dans la Charte et le Code repose sur l'outil mis à disposition par la Commission Européenne : la stratégie de gestion des ressources humaines pour les chercheurs (*Human Resources Strategy for Researchers - HRS4R*), comprenant 6 étapes :

1. Signature d'une lettre d'engagement dans laquelle l'organisme s'engage à mettre en œuvre les principes énoncés dans la Charte et le Code ;
2. Analyse interne des pratiques actuelles de l'établissement vis-à-vis des 40 points de la Charte et du Code européens des chercheurs en impliquant les acteurs clés de la recherche (*gap analysis*) ;

3. Publication sur le site web institutionnel du plan d'action à entreprendre sur la base des résultats de l'auto-analyse avec définition d'objectifs à atteindre et d'indicateurs de progrès ;
4. Evaluation et reconnaissance de la stratégie RH par la Commission européenne, suivie de l'attribution par la Commission Européenne du label HR *Excellence for Research* ;
5. Application de la stratégie RH en interne et auto-évaluation à +2 ans ;
6. Evaluation externe à +5 ans et renouvellement du label.

### 2.3. Méthodologie

La démarche au sein de l'IRD vers la labellisation s'est articulée autour du travail de 3 « groupes » d'acteurs :

- Un groupe projet label RH
- Un comité de pilotage
- Des contributeurs et des contributrices (panel de chercheur.e.s et directions fonctionnelles)

#### 2.3.1. Le groupe projet label RH

**Le Groupe Projet Label RH** a été constitué dans une logique transversale, impliquant les 3 pôles de l'Institut. Trois ingénieur.e.s d'étude ont été désigné.e.s, respectivement rattaché.e.s à la Mission évaluation et programmation de la recherche (MEPR, Pôle Science), la Direction des ressources humaines (RH, Pôle Appui), le Département des relations internationales et européennes (SAE, Pôle Développement).

Le groupe projet a été missionné par la gouvernance de l'IRD pour ses champs de compétences sectorielles et sa connaissance des unités et de l'activité de l'établissement : gestion et développement des ressources humaines, montage et gestion de projets de recherche, développement de la recherche à l'Europe et à l'international, gestion des Commissions Scientifiques Sectorielles, connaissance des unités de recherche et des conditions de travail.

Il est le maître d'œuvre du projet (réalisation du Gap analysis, construction du Plan, rédaction de la demande, en passant par toutes les démarches de mobilisation des acteurs et de validation par les instances).

*Comment il a travaillé :*

- Approche répartie ou collective du travail selon le besoin
- Réunions hebdomadaires : agenda, mise en commun et validation
- Présentation aux diverses instances
- Montage et animation des actions collectives avec les chercheurs et les structures
- Conduites des entretiens bilatéraux et synthèses
- Rédaction du dossier de candidature à soumettre à la Commission européenne

#### 2.3.2. Les instances de pilotage

Afin d'assurer un portage institutionnel fort, **le pilotage de la démarche de labellisation a mobilisé trois instances essentielles préexistantes à l'IRD** : le Comité exécutif, le Conseil d'administration et le Comité technique d'établissement public. Il s'agissait, au-delà de la validation des propositions, de permettre la mobilisation et l'appropriation de la démarche à tous les niveaux et de rester économe en termes d'organisation.

##### a) **Le Comité exécutif (ComEx).**



C'est l'instance de direction de l'Institut. Il commande, arbitre et décide des sujets à fort enjeux pour l'Institut. Il est composé comme suit :

- Jean-Paul Moatti, Président-directeur général (PDG),
- Elisabeth Barbier, Directrice générale déléguée (DGD),
- Isabelle Benoist, Secrétaire générale,
- Philippe Charvis, Directeur du département scientifique DISCO,
- Valérie Verdier, Directrice du département scientifique ECOBIO,
- Frédéric Ménard, Directeur du département scientifique OCEANS,
- Yves Martin-Prevel, Directrice du département scientifique SAS,
- Flore Gubert, Directrice du département scientifique SOC,
- Directeur du Département relations internationales et européennes,
- Mireille Guyader, Directrice du Département mobilisation de la recherche et de l'innovation pour le développement,
- Anne-Claire Jucobin, Directrice de la Communication et du partage de l'information,
- Sabine Desclides, Directrice des ressources humaines,
- Claire-Isabelle Coquin, Directrice de la Mission évaluation et programmation de la recherche.

C'est le Comité exécutif qui a piloté l'ensemble de la démarche. En amont, il a validé la composition de l'équipe projet et s'est fortement investi sur la méthodologie de travail. Régulièrement Il a validé les avancées et les propositions et au final les livrables avant leur présentation au Conseil d'administration et aux partenaires sociaux. C'est le COMEX qui a donné l'autorisation de publication de la démarche sur le site institutionnel et, en parallèle, de l'envoi à la commission européenne pour validation et labellisation.

#### **b) Le Conseil d'administration**

Le conseil d'administration délibère sur les grandes orientations de la politique de l'Institut (le plan stratégique et le projet de contrat pluriannuel), les programmes généraux de recherche et les mesures générales relatives à l'organisation et au fonctionnement de l'Institut, y compris les budgets, le rapport annuel d'activité et la politique d'action sociale de l'Institut.

Présidé par le PDG, il compte 21 membres : six représentants des ministères de tutelle de l'IRD, huit personnes qualifiées extérieures à l'IRD, et six représentants des personnels de l'Institut.

#### **c) Le Comité technique d'établissement public (CTEP)**

Le Comité technique d'établissement public (CTEP) est une instance de consultation stratégique de l'IRD. Composé de représentant.e.s des organisations syndicales, des personnels et de l'administration, Il a compétence sur l'organisation et le fonctionnement des services (RH ; règles statutaires ; évolutions technologiques et méthodes de travail de l'administration ; grandes orientations en matière de politique indemnitaire ; égalité professionnelle, parité et lutte contre toutes les discriminations ; formation et développement des compétences et des qualifications professionnelles ; insertion professionnelle).

Il doit être particulièrement informé sur le bilan social de l'établissement, qui donne lieu à un débat annuel et sur les principales décisions à caractère budgétaire ayant des incidences sur la gestion des emplois.

Il s'agissait à la fois d'informer et mobiliser les partenaires sociaux qui ont ainsi pu s'approprier la méthodologie et les avancées de la démarche. Le plan d'action finalisé leur a été présenté.

### **2.3.3. Deux groupes de contributeur.e.s**

#### **Les chercheur.e.s**

Constitué sur la base de propositions des départements scientifiques et de candidatures spontanées, le groupe des chercheur.e.s est composé d'une vingtaine de représentant.e.s de la communauté : femmes, hommes, 4 niveaux (doctorant.e, post-doctorant.e, chargé.e de recherche, directeur/directrice de recherche).

Ce groupe a été mobilisé sur le gap-analysis et sur la construction du plan d'action.

- Sur la gap analysis : validation du constat établi par le groupe projet et apport de la vision chercheur.e
- Sur le plan : dans un premier temps, validation des propositions et nouvelles suggestions ; dans un second temps priorisation des actions.

Le groupe projet a choisi de s'adapter à la disponibilité et à l'éloignement des chercheur.e.s du panel, en mobilisant des outils spécifiquement adaptés.

- Un éditeur d'écriture collaborative en ligne sur Internet (Framapad) autour de quelques questions choisies (confirmation du Gap analysis). Le niveau d'implication et de participation a été très fort malgré le caractère nouveau de l'exercice pour nos chercheur.e.s. Il a livré des compléments et des confirmations notamment autour de la responsabilité professionnelle, des contractuel.le.s et de la population des boursiers.ières du Sud, de l'égalité Femme/Homme.
- Un forum (Espace Numérique de Travail sous ALFRESCO) pour la finalisation du plan d'actions, autour des thèmes de la CE. Il a permis au panel de mobiliser d'autres collègues.
- Un webinaire pour prioriser les actions.

### **Le groupe des structures fonctionnelles concernées**

Les directions suivantes ont été identifiées et mobilisées : Ressources humaines, Affaires juridiques, Finances, Communication et partage de l'information, Développement des usages numériques innovants, Information scientifique et technologique, Mobilisation de la recherche et de l'innovation pour le développement, ainsi que les Missions Infrastructures et Données Numériques, Evaluation et programmation de la recherche, Santé et sécurité au travail et, enfin, le Référent Intégrité.

Elles ont été sollicitées à la fois sur le gap analysis (analyse et validation) et sur le plan d'actions (construction et validation) *via* différents formats :

- Des réunions bilatérales spécifiques avec les directeurs.trices
- Deux ateliers de travail collectif : le premier sur une journée avec l'ensemble des cadres RH (une quinzaine de personnes) à partir d'un Word café qui a permis aux participant.e.s de s'approprier le SWOT et de produire de nombreuses propositions pour le plan d'actions ; le second avec l'ensemble des responsables des structures d'appui pour validation du gap analysis et des propositions d'actions.
- Des réunions avec des agents spécialistes.

## **3. Résultats de l'analyse interne**

### **3.1. Bilan des points forts**

Depuis l'adoption de la Charte & du Code, l'IRD a mis en place des actions et s'est doté d'outils qui permettent de porter la grande majorité des recommandations de ces textes.

Sont mentionnés à titre indicatif, les points suivants :

## 1. Ethique de la recherche et partenariale et responsabilité professionnelle

*L'IRD offre à ses chercheur.e.s, fonctionnaires et contractuel.le.s, un statut et un dispositif réglementaire qui fixent clairement leurs droits et obligations* en pleine conformité avec les textes régissant la Fonction publique d'Etat et en plein accord avec les objectifs de la Charte et du Code de la CE.

*Les chercheur.e.s de l'IRD participent à la décision.* Ils sont de droit représenté.e.s dans toutes les instances paritaires de l'Institut aux côtés des représentant.e.s de l'administration et des tutelles. Ils/elles sont ainsi mobilisé.e.s sur l'ensemble des questions relatives à l'organisation des structures, à la formation, à l'hygiène et à la santé, à la politique scientifique et au pilotage politique.

*Ils.Elles sont responsabilisé.e.s sur leurs missions et sur les objectifs de l'IRD en termes de production scientifique.* Chaque année, ils.elles publient plus de 1 000 articles dans des revues de référence internationale. En sciences sociales, environ 250 articles par an et 300 contributions à des ouvrages scientifiques restituent les travaux des équipes de recherche l'IRD.

L'IRD s'est doté d'outils pour conserver, gérer et mettre à disposition la production de ses chercheur.e.s : un fonds documentaire labellisé CollEx ; la base de données Horizon / Pleins textes ; la base de référencement Sphaera (cartographie); les Éditions de IRD qui ont pour vocation de publier les ouvrages.

*Ils.Elles sont clairement investis dans des actions d'enseignement et de formation* en France et plus particulièrement dans les pays du Sud où ils.elles développent leurs collaborations. Ils.Elles sont associé.e.s à plusieurs écoles doctorales et contribuent au développement de masters (nationaux ou internationaux). Ces activités sont regardées attentivement chaque année à partir d'une fiche d'activité et dans le cadre de l'évaluation biennale.

*Le contrat d'objectifs et de performance qui lie aujourd'hui l'IRD à ses tutelles, jusqu'en 2020, met en avant son engagement sur les valeurs sociétale, économique, culturelle et éthique des recherches menées par ses équipes.* Les différents éléments de cadrage sont disponibles en ligne (Contrat d'objectifs, Plan d'orientation stratégique).

*L'IRD a signé en janvier 2015 la Charte de déontologie des métiers de la recherche* et édité un guide des bonnes pratiques de la recherche pour le développement. Il a créé un service pour cadrer l'expertise individuelle et collégiale et s'est doté d'une Mission intégrité scientifique. Le référent à l'intégrité scientifique (nommé le 27 février 2017) a pour mission de définir et mettre en œuvre la politique d'intégrité de l'IRD.

L'institut a développé une expertise sur la mise en œuvre du protocole de Nagoya et mis en place ou participé à plusieurs séminaires de formation pour l'ensemble de la communauté française.

*Tout est en place pour assurer la transparence et la restitution sur les recherches menées à l'IRD.*

- Les unités de recherche sont régulièrement auditées par l'instance nationale compétente (HCERES) dans le cadre des vagues d'évaluation nationale.
- Les modalités d'évaluation des projets et les documents financiers attendus sont systématiquement prévu-e-s dans les conventions en tenant compte des attentes des parties impliquées.
- Le cadre réglementaire de l'IRD l'oblige à traiter toutes les sources de financement de la même façon : « justification au premier euro ».

## 2. Recrutement

L'IRD partage avec les autres opérateurs publics de la recherche et de l'Enseignement supérieur français l'exigence d'une recherche de qualité, condition *sine qua non* de la reconnaissance de son expertise auprès des acteurs publics ou privés du développement et de l'aide au développement. De fait il est très vigilant au recrutement de ses collaborateurs et collaboratrices.

*La procédure de recrutement des fonctionnaires se fait sur concours. Il est cadré et transparent.*

Les concours ne sont ouverts qu'après validation des budgets nécessaires. Ils font l'objet d'une publicité sur le site IRD, en français et en anglais. Un délai d'un mois est laissé aux candidat.e.s pour déposer leurs dossiers, et toutes les informations concernant la procédure sont disponibles sur le site de l'IRD (documents, organisation, composition des commissions sectorielles, critères d'évaluation, équivalences,...).

La procédure se fonde sur un décret national qui fixe le principe d'une évaluation par les pairs, réunis en commissions (CSS) composées de chercheur.e.s élu.e.s par leurs pairs et de chercheur.e.s nommé.e.s par l'administration. Les listes des membres des commissions sont en ligne sur le site de l'IRD.

*Le recrutement des agents fonctionnaires à l'IRD s'appuie sur un dispositif compétent, éthique et réactif.*

Les concours sont ouverts à tous, sans restriction de nationalité, de confession ni de genre. En 2018, pour 352 candidatures (Chargé de Recherche - CR et Directeur de Recherche - DR), 137 venaient de l'étranger (47 des pays européens) et 163 étaient des femmes.

La procédure et le dispositif sont portés par une Mission spécifique qui organise, anime et facilite les travaux des commissions. Les commissions sont composées avec un soin particulier en termes d'équilibre entre les genres, de couverture des disciplines et des différentes facettes du métier des chercheurs, et de représentativité des CR / DR. Elles peuvent mobiliser des expert.e.s exceptionnel.le.s pour les besoins de dossiers spécifiques.

### **3. Conditions de travail / Qualité de vie au travail**

*Santé et sécurité*

L'IRD a mis en place une démarche très complète et très opérationnelle de protection de la santé de chacun de ses agents dans l'exercice de leur profession.

En priorité, il a développé à l'échelle de l'Institut, pour l'ensemble de ses structures (délégations régionales, unités de recherche, représentations à l'étranger) la production d'un document unique d'évaluation des risques (DUER) afin de pouvoir mettre en place des plans de prévention adaptés.

L'IRD est particulièrement vigilant aux maladies invalidantes et handicaps que les personnes peuvent développer au cours de leur carrière professionnelle. Il a mis en place un dispositif de suivi médical de proximité avec notamment une traçabilité des expositions. Il a également établi un Plan de prévention des risques psychosociaux ambitieux (décembre 2016). Ce plan comprend notamment un axe consacré à l'amélioration de l'accompagnement à l'expatriation des chercheur.e.s, l'une des forces et spécificités de l'Institut.

La réponse apportée par l'institution à cette large problématique de santé s'appuie sur un ensemble de professionnel.le.s expérimenté.e.s :

- des médecins sur sites ou extérieurs
- une conseillère de prévention qui coordonne un réseau de référents H&S

- un médecin coordonnateur national qui organise et anime le réseau des médecins de prévention et participe à la réflexion sur le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés et sur la politique de prévention des risques psychosociaux au travail.

#### *Les chercheur.e.s peuvent s'appuyer sur des conditions générales de travail favorables.*

Ils.Elles reçoivent ou peuvent mobiliser des budgets de fonctionnement et d'équipement récurrents.La stabilité de l'emploi liée au statut de l'IRD est très favorable à l'expression et au développement de leurs compétences et à la continuité de leurs travaux et de leurs trajectoires individuelles.

Les conditions de rémunération et de couverture sociale sont cadrées au niveau national (grille de référence disponible sur le site IRD). L'IRD applique la prime d'encadrement doctoral et de recherche attribuée individuellement dont les conditions d'éligibilité sont détaillées dans le guide du candidat diffusé lors des campagnes d'attribution.

Les droits à congés, la constitution du compte épargne-temps et la durée du temps de travail sont clairement définis et permettent une large adaptation aux besoins. L'IRD vient de mettre en place une première expérimentation du télétravail (2018).

#### *Evaluation*

La carrière des chercheur.e.s fonctionnaires de l'IRD s'organise dans le cadre des évaluations biennales pour les avancements de grade sur dossier, ou de concours pour les changements de corps. L'IRD met en œuvre une politique de ressources humaines volontaire pour valoriser l'Institut et ses agents.

Elle suit un schéma classique de progression qui renvoie directement à la qualité de la production, aux bonnes conditions de travail et à la qualité de l'évaluation conduite par les commissions sectorielles qui sont en charge de la promotion. Les commissions ont notamment la charge de repérer les situations « exceptionnelles » ou les agents en difficulté et l'IRD a mis en place un premier dispositif d'accompagnement spécifique.

### **4. Développement de carrière et supervision**

#### *Accueil et intégration*

L'IRD a mis en place des dispositifs pour accompagner les nouveaux.elles lauréat.e.s des concours à leur entrée à l'IRD. Ils.Elles se voient désigner un parrain/une marraine scientifique pour leur année de stage et bénéficient d'un séminaire d'accueil et d'intégration collectif. Le séminaire leur offre l'occasion de prendre la mesure de leurs missions, de leur environnement institutionnel et de leurs droits et devoirs en termes de métier et de carrière.

#### *Formation et accompagnement*

La formation à l'IRD vise à assurer l'acquisition, le maintien et le développement des compétences individuelles et collectives des agents. Les chercheur.e.s fonctionnaires ou contractuel.le.s (sous réserve de la durée du contrat) ont accès à tous les dispositifs de formation et mesures d'accompagnement du déroulement de carrière (VAE, bilan de compétences) mis en place par l'IRD ou à l'extérieur.

Depuis 2011, le plan de formation de l'IRD affiche une priorité sur les métiers scientifiques et intègre régulièrement des actions nouvelles à leur destination. Entre 2013 et 2017, le nombre d'heures de formation consacré aux formations scientifiques a considérablement augmenté (plus de 50%). La note de cadrage de la formation prévoit depuis 2019 de pouvoir accompagner le développement de la carrière et du parcours professionnel du chercheur en lui offrant un espace de dialogue et de conseil personnalisé. Cet accompagnement peut concerner la prise d'un nouveau poste ; un repositionnement interne entraînant une évolution substantielle des activités, des compétences, voire une reconversion ; une recherche de mobilité interne ou externe à l'IRD ; une difficulté professionnelle ponctuelle ou plus

complexe ; une réflexion globale sur le parcours et le projet professionnel. Ce dispositif doit également garantir les conditions nécessaires à la qualité de vie au travail et à la prévention des risques psychosociaux.

La valorisation du capital humain passe également à l'IRD par le soutien et l'accompagnement de la ligne managériale, de l'encadrant de proximité pour les jeunes chercheurs. Depuis 2011, un cycle long de formation au management supérieur et des actions de formation pour le management intermédiaire ont été mis en place. Ceci a permis d'accompagner les directeurs d'unités, des responsables d'équipes, des encadrants de doctorants (environ 120 bénéficiaires par an)

Les chercheur.e.s sont associé.e.s à la politique de formation au travers de la commission formation permanente.

### 3.2. Perspectives d'amélioration

Le travail d'analyse des règles et pratiques internes vis-à-vis des quarante principes de la Charte et du Code a permis de révéler des marges d'amélioration nécessaires et envisageables sur divers sujets. Ce travail a permis de fixer l'objectif général et les axes prioritaires de la Stratégie des ressources humaines pour la recherche de l'IRD à moyen terme. Ainsi, les thématiques et objectifs suivants ont été identifiés :

Thématiques	Objectifs
<b>Ethique de la recherche et partenariale et responsabilité professionnelle</b>	Faciliter l'appropriation individuelle des principes éthiques et de responsabilité professionnelle Renforcer le soutien des chercheurs dans leur obligation de rendre compte Accentuer l'effort pour la diffusion et le transfert des résultats de la recherche
<b>Recrutement</b>	Renforcer le dispositif de sélection Promouvoir l'attractivité au niveau européen et international
<b>Conditions de travail / Qualité de vie au travail</b>	Faciliter l'accès à l'information et promotion de la démarche « qualité de vie au travail » Renforcer le dispositif de suivi de la qualité de vie au travail Améliorer l'environnement de travail du chercheur
<b>Développement de carrière et supervision</b>	Promouvoir la mobilité interinstitutionnelle en Europe et la mobilité intersectorielle Etoffer et mieux accompagner le développement professionnel des chercheurs Conforter la supervision et l'accompagnement des jeunes chercheurs
<b>Non-discrimination</b>	Consolider la démarche non-discriminante de l'Institut en matière de handicap Agir pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
<b>Contractuels</b>	Harmoniser et améliorer le recrutement des chercheurs contractuels Améliorer l'encadrement des doctorants et l'accompagnement des chercheurs contractuels

Trois leviers ont été identifiés :

Des **actions dites de développement**. Elles nécessiteront pour la plupart, soit la mobilisation de groupes de travail réunis pendant plusieurs mois et auxquels participeront des chercheurs ;e.s, soit la mobilisation de plusieurs directions.

Des **actions de formation**. De nouvelles formations seront proposées dans le cadre de ce plan d'action. Nous privilégierions, dans la mesure du possible, des formations à distance (e-learning).

Des **actions de communication**, qui sont l'aboutissement de plusieurs mois de travail et qui pourront être mises en œuvre dès la fin de l'année 2019. Ces actions seront en lien avec la refonte du site web de l'IRD.

Le passage de la conception de la Stratégie des ressources humaines pour la recherche à sa mise en œuvre concrète est assuré par le plan d'action pluriannuel présenté en détail dans le chapitre qui suit. Le Comité de suivi est le garant de la mise en œuvre des actions qui y sont inscrites. Il se réunira tous les trimestres et sera le pilote d'une évaluation interne à deux ans. Une évaluation du dispositif par des évaluateurs mandatés par la Commission européenne est également prévue à cinq ans.

La démarche décrite ici est approuvée par la direction de l'IRD, qui a publié le plan d'action sur son site institutionnel en version bilingue.

## 4. Le plan d'action HRS4R 2019-2020 de l'IRD

### I. Ethique de la recherche et responsabilité professionnelle

Actions	Pps	Calendrier	Unit	Indicateurs
<b>Faciliter l'appropriation individuelle des principes éthiques et de responsabilité professionnelle</b>				
1. Création d'un espace dédié à la documentation de référence relative à l'éthique et la responsabilité professionnelle intégrant la déontologie et l'intégrité scientifique sur web Planète IRD et message de sensibilisation lié	1 2 3 7	Fin 2020	Mission intégrité scientifique	Publication sur Web Planète IRD et suivi du nombre de visites
2. Renforcement de l'engagement institutionnel de l'IRD sur l'éthique et la déontologie des métiers de la recherche		Fin 2020	DAJ	Nomination d'un.e référent.e déontologue Adhésion aux engagements nationaux et internationaux (DORA Singapour, charte nationale expertise,...)
3. Création d'un groupe de travail Nagoya et élaboration d'une feuille de route sur le Protocole de Nagoya		Fin 2021	MEPR	Recrutement d'un.e chargé.e de mission éthique Nagoya et nomination d'un.e référent.e scientifique Protocole Nagoya Feuille de route validée Information diffusée aux DU
4. Communication sur le rôle et l'action de soutien possible du nouveau Comité consultatif éthique pour la recherche en partenariat (CCERP), des référent.e.s déontologue et Intégrité Scientifique		Fin 2020	MEPR	Nombre de sessions de présentation organisées dans les DR Information disponible sur Web Planète IRD
5. Identification des offres de formation disponibles sur les questions d'éthique, de responsabilité professionnelle et de recherche partenariale		Fin 2020	DRH	Nombre d'offres de formation diffusées sur Web Planète IRD et sur l'IRD Infos
<b>Renforcer le soutien des chercheurs dans leur obligation de rendre compte</b>				
6. Formation des personnels d'accompagnement et des porteur.e.s de projets sur la justification financière et technique des contrats de recherche, en particulier les contrats européens	4 5 6	Fin 2020	DF	Nombre de formations organisées Nombre d'agents formés



7. Systématisation de l'utilisation et suivi des cahiers de laboratoire au sein des unités et expérimentation de la dématérialisation des cahiers de laboratoire sur quelques unités pilotes		Fin 2021	MAPS/DS	Evaluation de la situation actuelle dans les laboratoires (sur des unités pilotes) Déploiement à partir de la phase pilote et analyse de la faisabilité des cahiers de laboratoires dématérialisés
8. Mise à disposition d'un outil fonctionnel pour établir les feuilles de temps dématérialisées (notamment pour la gestion du temps de travail des chercheur.e.s impliqué.e.s dans des projets européens)		Fin 2020	DF	Calendrier pour le déploiement de l'outil

### Accentuer l'effort pour la diffusion et le transfert des résultats de la recherche

9. Mobilisation des chercheurs sur les bonnes pratiques en matière d'IST notamment en matière d'Open science	7 8 9 31 32		Mi-2021	MCST	Diffusion des règles sur web Planète IRD et contrôle des pratiques d'embargo des publications Mise en place d'un module de formation à l'utilisation de l'archive institutionnelle
10. Sensibilisation et formation des chercheur.e.s à l'utilisation de l'entrepôt de données ouvertes mis en place à l'IRD			Mi-2021	MIDN	Information sur web Planète IRD Nombre de formations organisées Données entreposées
11. Soutien des chercheur.e.s sur les nouvelles pratiques de recherche ouverte (co-design, co-production)			Prévue pour le prochain plan (2022-2025)	DS	Création de communautés sur les nouvelles pratiques de recherche, outillage et formation de ces communautés au travail collaboratif
12. Sensibilisation et formation des chercheur.e.s à la valorisation, au transfert des résultats et à l'innovation responsable			Fin 2020	DMOB	Nombre de formations organisées Nombre de chercheurs formés Nombre de projets déposés/soutenus
13. Mise en place d'un dispositif de détection et d'accompagnement de proximité sur les questions de valorisation de la recherche			Fin 2020	DMOB	Nomination de chargé.e.s de missions Valorisation dans les Délégations Régionales Nomination d'un.e référent.e Valorisation par unité Nombre de personnes/projets accompagné.e.s

## II. Recrutement

Actions possibles à prioriser	Pps	Calendrier prévisionnel	Unit	Indicateurs (de moyens ou de résultats)
<b>Renforcer le dispositif de sélection</b>				
<b>14.</b> Mise en place d'une démarche intégrée Science – CSS – RH qui permette une meilleure appréciation de toutes les compétences des candidat.e.s au concours	14 16 17 18 19	Mi 2021	MEPR	Proposition d'une version amendée du dossier de candidature au concours
<b>Promouvoir l'attractivité au niveau européen et international</b>				
<b>15.</b> Amélioration de la visibilité, la transparence et la diffusion des offres selon les principes de l'OTM-R (y compris pour les contractuels)	12 13	Fin 2020	DRH	Offres publiées sur Euraxess - Offres publiées en anglais - Offres publiées sur les réseaux sociaux et professionnels
<b>16.</b> Ouverture d'un portail unique de l'emploi en anglais et en français selon les principes de l'OTM-R		Fin 2020	DRH	Espace IRD recrute aménagé et traduit en anglais dans le cadre du nouveau site institutionnel
<b>17.</b> Benchmark des dispositifs favorisant l'attractivité de chercheurs européens/internationaux		Prévue pour le prochain plan (2022-2025)	MEPR	compte-rendu du benchmark
<b>18.</b> Promotion du dispositif de bourses individuelles Marie Curie à l'IRD		Fin 2020	DRIE	Réunions d'information dédiées à ce dispositif Nombre d'informations diffusées vers la Planète IRD Nombre de projets soumis à l'appel Bourses individuelles Marie Curie

### III. Conditions de travail / Qualité de Vie au Travail

Actions possibles à prioriser	Pps	Calendrier prévisionnel	Unit	Indicateurs (de moyens ou de résultats)
<b>Faciliter l'accès à l'information et promotion de la démarche QVT</b>				
19. Création d'un espace sur Web Planète IRD dédié aux questions de QVT	24	Fin 2020	DRH	Espace sur Web Planète IRD créé Taux de participation
20. Renforcement de la formation et de la sensibilisation des chercheur.e.s en situation de management sur la question de la QVT		Fin 2020	DRH	Intégration de la question des QVT dans les programmes « cycle management DU/DUa », « management intermédiaire » Nombre de personnes formées
21. Intégration de la question QVT dans le dispositif d'accueil des jeunes chercheur.e.s		Prévue pour le prochain plan (2022-2025)	DRH	Module créé
22. Soutien de la qualité de vie au travail à l'étranger		Fin 2021	DRH	Intégration d'un module dans le parcours d'intégration des Représentant.e.s à l'étranger
23. Mise à jour du guide de l'expatriation et communication sur les activités de la nouvelle Mission RH des Suds		Fin 2020	DRH	Publication et diffusion du guide
<b>Renforcer le dispositif de suivi de la qualité de vie au travail</b>				
24. Lancement du baromètre social	23 24	Mi 2020	DRH	Taux de participation au baromètre Rapport sur la qualité de vie au travail
25. Mise en place et animation des cellules VST (Vie-Santé-Travail) dans une logique pluri-acteurs pour la prise en charge des situations difficiles		Fin 2021	DRH	Bilan du dispositif
<b>Renforcer l'environnement de travail du chercheur.e</b>				

26. Soutenir une politique de l'emploi favorisant les métiers de soutien à la recherche	23	Fin 2021	DRH	Etats des lieux et propositions pour une planification pluriannuelle des métiers de soutien à la recherche
---	----	----------	-----	--

#### IV. Formation et développement professionnel

Actions possibles à prioriser	Pps	Calendrier prévisionnel	Unit	Indicateurs (de moyens ou de résultats)
<b>Promouvoir la mobilité interinstitutionnelle à l'Europe et la mobilité intersectorielle</b>				
27. Mobiliser les chercheurs sur les opportunités de la mobilité sectorielle ou institutionnelle (en particulier à l'Europe)	17 19 18	Fin 2020	DRH	Information en ligne (sur le web Planète IRD) fléchée sur les règles et les mesures d'accompagnement proposées par la DRH sur la mobilité (privé-public, interne/externe, géographique) Information sur les dispositifs et offres existant Affichage des offres des autres acteurs de l'ESR et du développement
<b>Conforter la supervision et l'accompagnement des lauréat.e.s de concours</b>				
28. Optimisation du parrainage des lauréat.e.s des concours		Mi 2021	MEPR	Bilan de la procédure actuelle en lien avec les CSS Procédure de parrainage revisitée et publiée
29. Mise en place d'un suivi de prise de poste par les RRH pour les lauréats de concours		Prévue pour le prochain plan (2022-2025)	DR	Nombre d'agents suivis
<b>Mieux accompagner le développement professionnel des chercheur.e.s</b>				
30. Développement de l'information des chercheur.e.s sur les dispositifs pour le développement de carrière et l'accompagnement des itinéraires professionnels mis en place par l'Institut	28 30 38 39	Fin 2020	DRH	Rubrique dédiée sur Web Planète IRD pour la diffusion d'information sur l'évaluation, la formation, la carrière du chercheur.e
31. Réflexion sur la mise en place d'un entretien professionnel, conduit à la demande des chercheurs (entretien professionnel qui se différencie de l'évaluation par les pairs, dans le cadre des commissions scientifiques)		Fin 2021	DRH	Note de cadrage

<b>32.</b> Mise en place d'une revue prospective de personnels chercheur.e.s à titre expérimental dans le cadre du lancement de la GPEC chercheurs	Prévue pour le prochain plan (2022-2025)	DRH	Création d'un groupe de travail Bilan de l'expérimentation présenté aux CSS
<b>33.</b> Etude sur la faisabilité du phasage de l'évaluation des chercheur.e.s et des unités	Fin 2021	MEPR	rapport fourni

## V. Non-discrimination

Actions possibles à prioriser	Pps	Calendrier prévisionnel	Unit	Indicateurs (de moyens ou de résultats)
<b>Consolider la démarche non-discriminante de l'Institut en matière de handicap</b>				
<b>34.</b> Benchmark sur les dispositifs et pratiques des autres organismes en France et en Europe en matière de non-discrimination Handicap	14	Fin 2021	DRH	Rapport de benchmark et propositions d'objectifs
<b>35.</b> Expérimentation d'une procédure de fléchage de postes Handicap		Prévue pour le prochain plan (2022-2025)	DRH	Note de cadrage X postes fléchés
<b>36.</b> Intégration de la question de la non-discrimination handicap au dispositif de formation des chercheur.e.s en situation de management et d'encadrement		Fin 2020	DRH	Nombre d'agents sensibilisés
<b>Agir pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</b>				
<b>37.</b> Elaboration d'une feuille de route « Egalité professionnelle Femmes – Hommes »	14 27	Mi 2020	MEPR	Nomination d'un.e porteur.e de projet 'Egalité professionnelle femmes et hommes » en charge de la feuille de route
<b>38.</b> Création d'un encadré spécifique sur les questions « Egalité professionnelle Femmes – Hommes » dans le cadre du bilan social		Fin 2020	DRH	Publication du bilan social

## VI. Chercheurs contractuels

Actions possibles à prioriser	Pps	Calendrier prévisionnel	Unit	Indicateurs (de moyens ou de résultats)
<b>Améliorer le recrutement des chercheur.e.s contractuel.le.s</b>				
<b>39.</b> Promotion de la Charte des CDD pour les chercheur.e.s contractuel.le.s sur les droits et obligations	14 16	Mi 2021	DRH	Nombre de réunions de présentation de la Charte dans les DR Nombre de consultations/téléchargements de la charte
<b>40.</b> Mise en place d'un entretien de recrutement pour tous les chercheur.e.s contractuel.le.s conduit par au moins deux personnes	17 18 19	Fin 2021	DR	Nombre d'entretiens menés
<b>41.</b> Promotion et développement du contrat doctoral		Fin 2021	DR	Nombre de contrats doctoraux signés
<b>42.</b> Optimisation du statut des boursier.e.s du Sud (ARTS)		Fin 2020	DRH	Rapport d'étude
<b>Améliorer l'encadrement des doctorant.e.s et l'accompagnement des chercheur.e.s contractuel.le.s</b>				
<b>43.</b> Promotion de la formation à l'encadrement des doctorant.e.s	28 30 38	Mi 2020	DR	Inscription de l'action au plan de formation Nombre d'agents formés
<b>44.</b> Mise en place de l'évaluation régulière de tous les chercheur.e.s contractuel.le.s (> un an) dans le cadre d'un entretien	39	Prévue pour le prochain plan (2022-2025)	MEPR	Création d'une fiche d'entretien Nombre d'entretiens réalisés

## 5. Annexes

### 5.1 Listes des abréviations

<b>ARTS</b>	Allocations de Recherche pour une Thèse au Sud
<b>CA</b>	Conseil d'Administration
<b>COMEX</b>	Comité Exécutif
<b>CR</b>	Chargé de recherche
<b>CSS</b>	Commissions scientifiques sectorielles
<b>CTEP</b>	Comité technique d'établissement public
<b>DAJ</b>	Direction des affaires juridiques
<b>DCPI</b>	Direction de la Communication et du partage de l'information
<b>DF</b>	Direction des Finances
<b>DISCO</b>	Département Dynamiques Internes et de Surface des Continents
<b>DMOB</b>	Département Mobilisation de la recherche et de l'innovation pour le développement
<b>DR</b>	Directeur de recherche
<b>DRH</b>	Direction des ressources humaines
<b>DRIE</b>	Direction des Relations Internationales et Européennes
<b>DS</b>	Département scientifique
<b>DU</b>	Directeur d'unité
<b>DUER</b>	Document unique d'évaluation des risques
<b>ECOBIO</b>	Département Ecologie, Biodiversité et Fonctionnement des Ecosystèmes Continentaux
<b>GPEC</b>	Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Carrières
<b>IST</b>	L'information scientifique et technique
<b>MCST</b>	Mission Culture scientifique et technologique
<b>MEPR</b>	Mission évaluation et programmation de la recherche
<b>MIDN</b>	Mission Infrastructures et Données Numériques
<b>OCEANS</b>	Département Océans, climat et ressources
<b>QVT</b>	Qualité de Vie au Travail
<b>SAE</b>	Service des affaires européennes
<b>SAS</b>	Département Santé et sociétés
<b>SOC</b>	Département Sociétés et Mondialisation
<b>UMR</b>	Unité mixte de recherche
<b>VST</b>	Veille Santé Travail