



RH





INRAE







Bilan du plan d'action FRH 2017-2021
Etats de la réalisation des actions au 30.04.2020

Sommaire

Partie n°1 : Développer nos compétences dans un environnement motivant et respectueux **p.3**

-  **Thématique 1 : Qualité de vie au travail pour l'individu dans son environnement professionnel**
-  **Thématique 1 : Qualité de vie au travail pour l'individu dans l'intérêt de la communauté de travail**
-  **Thématique 2 : Gestion stratégique des cibles de compétences**
-  **Thématique 3 : Ethique de la connaissance, déontologie, intégrité**

Partie n°2 : Agir par une action continue sur les fondamentaux **p.6**

-  **Pilier 1 : Gestion et pilotage du cadre statutaire**
-  **Pilier 2 : Contribuer à la modernisation des fonctions support**
-  **Pilier 3 : Etablissement d'un plan pluriannuel de prévention**
-  **Pilier 4 : Le développement des parcours et des compétences**

Partie n°1 : Développer nos compétences dans un environnement motivant et respectueux



Thématique 1 : Qualité de vie au travail pour l'individu dans son environnement professionnel



Développement de carrière – Accès à la formation à la recherche et au développement continu – Stabilité dans l'emploi – Reconnaissance de la profession – Non discrimination – Equilibre entre les sexes – Conditions de travail – Environnement de la recherche – Accès aux services d'orientation de la carrière – Systèmes d'évaluation – Recrutement – Supervision - + Principes généraux et conditions de base constituant le code de conduite (Labels diversité/égalité professionnelle)

Priorité	Action	Réalisé	En cours	Stand by
Accompagner les parcours individuels	Bilan de la nouvelle politique de mobilité	●		
	Développer la communication sur CPF	●		
	Valoriser et maintenir les dispositifs de formation individuels	●		
Poursuivre la politique des contractuels, développer les compétences des managers	Poursuivre l'appropriation du passeport de compétences et mise en place d'un suivi		●	
	Mise en place d'un suivi des entretiens de fin de contrat			●
	Réalisation de bilans chiffrés			●
	Mise en place de l'entretien de management pour les CDD longue durée (+ 1 an)	●		
Conserver le label "HR Excellence in Research"	Obtenir un avis favorable lors de l'audit externe	●		
Obtention le label "Diversité et Egalité"	Obtenir un avis favorable lors de l'audit externe	● (pour 4 centres)	● (pour les autres)	
Prévenir les RPS	Plan d'actions pluriannuel pour l'Inra (2018) et pour les unité (2021)	●		
	Recruter un-e ingénieur-e dédié-e à la QVT	●		
	Initier un baromètre QVT	●		
	Travailler avec ANACT pour faire évoluer le plan d'actions et aider à sa concrétisation	●		
Organiser la flexibilité des lieux de travail	Mettre en place le télétravail	●		
Réformer l'entretien d'activité des IT			●	



Thématique 1 : Qualité de vie au travail pour l'individu dans l'intérêt de la communauté de travail



Développement de carrière – Accès à la formation à la recherche et au développement continu – Accès aux services d'orientation de la carrière – Conditions de travail – Environnement de la recherche – Supervision – Valorisation de la mobilité – Bonnes pratiques dans le domaine de la recherche

Priorité	Action	Réalisé	En cours	Stand by
Renforcer les compétences en gestion de projet	Valoriser et développer l'utilisation de cercle éphémère dans le schéma directeur du numérique			●
	Mettre en avant l'importance du leadership dans la EPMRA			●
	Continuité des formations « gestion de projets »		●	
Accompagner le déploiement de Mercure	Lancer la phase 2 : développement des usages en s'appuyant sur les réseaux accompagnateurs-relais - réalisé	●		
	Charte employeur sur le numérique		●	
Développer les compétences des managers	Refonte du dispositif de formation des Dus	●		
	Former au management à distance		●	
Démarche « d'acculturation » au numérique	Contribuer à la mise en œuvre et à la déclinaison des actions du schéma directeur du numérique (SDN)			●
	Lien avec réseau social d'entreprise		●	
Organiser les modalités d'instruction et les conditions d'accueil des entrants et des sortants	Analyse des propositions issues du groupe de travail "international" et modalités de mise en œuvre	●		
	Mise en œuvre des premières propositions	●		
Organiser la flexibilité des temps	Benchmark	●		
	Expérimentation Saclay		●	



Thématique 2 : Gestion stratégique des cibles de compétences



Recrutement - Développement de carrière - Accès à la formation à la recherche et au développement continu - Accès aux services d'orientation de la carrière - Valorisation de la mobilité - Droits de propriété intellectuelle - Co-auteur - Liberté de la recherche - Principes éthiques - Responsabilité professionnelle - Obligations contractuelles et légales - Bonnes pratiques dans le domaine de la recherche - Diffusion et exploitation des résultats - Engagement vis-à-vis de la société

Priorité	Action	Réalisé	En cours	Stand by
Etendre le plan d'action GPEC	Analyse GPEC de l'appui DICSDAR, informatique, IST		●	
	Définir la programmation des moyens sur 4-5 ans pour Saclay	●		
	Définir la programmation des moyens sur 4-5 ans au niveau institutionnel		●	
Entretenir le dialogue GPEC et construire des synthèses	Faire valider par DGDA l'organisation d'un dialogue régulier sur base annuelle avec les départements	●		
	Lancer le 1 ^{er} séminaire avec départements avant fin 2018 DG-CD-PC	●		
	Organiser un séminaire avec acteurs RH le 1 ^{er} février 2018	●		
Développer des politiques complémentaires et intégrées avec les leviers formation, recrutements, mobilité, alliance de compétences	Bilan de la mobilisation des différents leviers pour atteindre les cibles de compétences	●		
Valoriser l'innovation dans le label HR Excellence in Research	Valorisation dans le cadre de l'audit	●		
	Mise en place actions communes avec DPTI autour de l'innovation		●	

> Thématique 3 : Ethique de la connaissance, déontologie, intégrité



Droits de propriété intellectuelle – Co-auteur – Liberté de la recherche – Principes éthiques – Responsabilité professionnelle – Obligations contractuelles et légales – Bonnes pratiques de la recherche – Diffusion et exploitation des résultats – Engagement vis-à-vis de la société

Priorité	Action	Réalisé	En cours	Stand by
Accompagnement de la gestion des manquements à l'intégrité et des situations de cumul	Mise en place d'une cellule d'accompagnement et de suivi des situations individuelles difficiles	●		

Partie n°2 : Agir par une action continue sur les fondamentaux

> Pilier 1 : Gestion et pilotage du cadre statutaire



Reconnaissance de la profession – Financement et salaires – Valorisation de la mobilité

Priorité	Action	Réalisé	En cours	Stand by
Accompagner les parcours individuels	Redynamiser la démarche processus pour une harmonisation facilitée de nos pratiques		●	
	Rendre plus visible le rôle des différents acteurs de la DRHDD avec la mise en place d'une plaquette de présentation	●		
	Développer la communication pour valoriser l'existant et /ou de nouvelles pratiques		●	
	Clarifier et optimiser les périmètres de compétences (lien avec le travail sur la proximité)		●	
Conseiller sur les nouvelles modalités : accueil international, expatriation, dispositifs à forte évolution	Création d'un service transverse DRHDD / DRI : mobilité internationale	●		
Elaborer une politique indemnitaire plus transparente	Note de gestion sur la prime informatique		●	
	Mention liste du nombre de bénéficiaires du CIA dans le BS		●	
	Compléter la NS sur le régime indemnitaire		●	
	Support pédagogique avec liste des primes existantes et des publics concernés		●	
Réflexion sur promotions			●	



Pilier 2 : Contribuer à la modernisation des fonctions support



Reconnaissance de la profession – Stabilité et permanence dans l'emploi – Développement de carrière – Accès à la formation à la recherche et au développement continu – Accès aux services d'orientation de la carrière – Environnement de la recherche

Priorité	Action	Réalisé	En cours	Stand by
Démarche processus avec l'appui du numérique	Poursuivre l'identification des bonnes pratiques via les réseaux métiers, valoriser les initiatives individuelles		●	
	Encourager l'analyse et la description des processus		●	
Encourager les analyses de la qualité du service rendu	Travailler sur la confidentialité (CNIL, instances, etc.)		●	
	Développer le contrôle interne			●
	Réaliser des enquêtes de satisfaction			●
Faciliter l'appropriation des outils récemment mis en place via la conduite du changement	Ariane et Sharepoint pour outils génériques	●		
	Dématérialisation entretien d'activité CDD	●		
Modernisation de la fonction RH	Développer les compétences et favoriser les parcours professionnels des acteurs RH			●
	Rendre autonomes les agents sur l'élaboration de leur parcours (périmètre acteurs RH)	●		



Pilier 3 : Etablissement d'un plan pluriannuel de prévention



Environnement de la recherche – Conditions de travail – Bonnes pratiques de la recherche

Priorité	Action	Réalisé	En cours	Stand by
Développer la pratique de l'évaluation des risques et de leur maîtrise	Développer et adapter le système d'information en matière d'évaluation des risques en intégrant dans OPPI, une méthode d'évaluation			●
	Promouvoir une approche globale de la maîtrise des risques par une note organisationnelle	●		
	Cartographier et caractériser les dangers et les risques			●
Mettre à disposition de la hiérarchie des outils de pilotage de la prévention des risques	Tableau de bord centre et unité	●		
Assurer la qualité du dialogue social au sein des CHSCT	Revisiter la formation des membres des CHSCT	●		
Développer l'animation du réseau des assistants et conseillers de prévention	Donner une méthodologie de contenu d'animation des Assistants de prévention	●		
	Remise en place du BIP		●	
Améliorer la connaissance des dommages	Procédure de déclaration des accidents et incidents par Ariane pour le recensement des événements dommageables en matière d'atteinte aux biens	●		
	Favoriser les analyses d'accidents et d'incidents (●		
	Partager les informations au sein de la communauté de travail par des bilans	●		
Respecter l'environnement	Sensibiliser les agents à la protection de l'environnement par de la formation			●
	Poursuivre l'accompagnement à la certification ISO 14001 des unités	●		
	Poursuivre la régularisation des installations classées et installations relatives à la loi sur l'eau		●	



Pilier 3 : Etablissement d'un plan pluriannuel de prévention



Environnement de la recherche – Conditions de travail – Bonnes pratiques de la recherche

Se préparer aux situations d'urgence	Maintenir à jour l'identification des points névralgiques via une cartographie		●	
	Formaliser les plans de continuité d'activité de centre	●		
	Systematiser la mise en œuvre d'exercice sur les plans de continuité d'activité		●	



Pilier 4 : Le développement des parcours et des compétences



Développement de carrière – Accès à la formation à la recherche et au développement continu – Accès aux services d'orientation de la carrière – Stabilité et permanence dans l'emploi – Reconnaissance de la profession – Environnement de la recherche

Priorité	Action	Réalisé	En cours	Stand by
Une politique formation affirmée	Lancement des assises de la formation		●	
	Cadrage politique		●	
Des modalités et une organisation de la formation adaptées	S'adapter aux nouvelles modalités d'apprentissage et continuer à innover et intégrer les possibilités offertes par les nouvelles technologies du numérique par l'enrichissement de la plateforme e-learning	●		
	Poursuivre le partage des bonnes pratiques, réflexion local/national, vision partagée sur le métier d'ingénieur formation		●	
Des acteurs RH au plus près des besoins	Construire une offre de formation en appui des priorités scientifiques		●	
	Continuer à développer la construction des parcours professionnels et consolider l'accompagnement des parcours entre OP, formation et mobilité	●		



Direction des ressources humaines
147, rue de l'Université
75338 Paris Cedex 07
France

Tél. : + 33 1 42 75 90 00

Fax : + 33 1 42 75 94 86

www.inrae.fr

Institut national de recherche pour
l'agriculture, l'alimentation et l'environnement



**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

INRAE