

**Visibilité et  
reconnaissance des  
réseaux professionnels  
du CNRS**



Plusieurs types de regroupements professionnels, qualifiés de « réseaux » existent au CNRS.

Certains se sont développés dans le cadre d'un soutien national lié à l'idée que l'innovation naît de l'interdisciplinarité et donc qu'un échange entre utilisateurs d'une technologie identique dans des disciplines différentes peut permettre une évolution des pratiques et des outils. Ainsi reconnaît-on aisément les réseaux pilotés aujourd'hui par la plateforme de la Mission pour l'Interdisciplinarité. En effet, la MI qui a pour objectif de recenser et valoriser les travaux et initiatives interdisciplinaires menés au CNRS accueille et coordonne un certain nombre de réseaux par le biais de sa plateforme.

Cependant, celle-ci n'a pas vocation à accompagner l'ensemble des réseaux du CNRS<sup>(1)</sup> mais uniquement ceux ayant une dimension nationale et transverse à l'organisme dont « l'objet (un métier ou une technologie) doit concerner au moins deux instituts ou deux directions du CNRS ». Or, certains réseaux issus d'initiatives de terrain ne dépendent que d'un seul institut ou d'une seule direction fonctionnelle et beaucoup relèvent d'un périmètre régional.

Dans ce contexte, une réflexion globale a été conduite sur les formes de réseaux, les pratiques et les besoins existants dans un but d'harmonisation et de clarification au profit des acteurs concernés.

## I— DES RESEAUX A LA RECONNAISSANCE VARIABLE

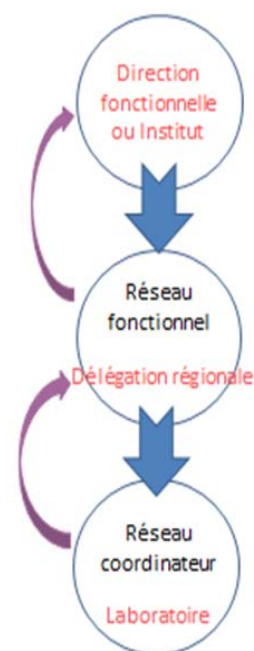
### 1—Des réseaux « descendants »...

Créés et portés par une direction fonctionnelle ou un institut afin de constituer un relai au niveau local dans une délégation ou un laboratoire, ce type de réseau contribue notamment à relayer l'information afin d'harmoniser les pratiques ou de participer au déploiement d'une politique. Dans le cadre d'un échange d'information, ils font remonter des pratiques, des besoins, des questionnements, etc.

Les membres de ces réseaux étant relativement bien identifiables car visibles auprès des délégations, directions fonctionnelles ou instituts, ils peuvent constituer un vivier d'experts à solliciter lors de rencontres, retours d'expériences, actions de formation etc. Ils ont également, du fait de leur visibilité, la possibilité de valoriser aisément leurs activités lors des concours internes<sup>(2)</sup>, promotions au choix ou sélection professionnelle. En effet, les critères applicables prévoient de valoriser « la transmission des savoirs-faire » et « la participation à des activités transverses relatives à la vie de l'unité (assistant de prévention, correspondant formation<sup>(3)</sup>) ».

La participation à des activités complémentaires, reconnues par l'établissement est donc favorable à la promotion interne.

Il est également prévu que « la participation à des activités transverses relatives à la vie du métier (animation de réseaux professionnels<sup>(4)</sup>) » soit aussi valorisée car « cet ensemble de critères permet de distinguer les agents faisant preuve d'un fort niveau d'implication dans leur activité et dans des fonctions d'intérêt collectif ». Par ailleurs ces réseaux n'ont pas de difficulté à financer les déplacements de leurs membres, ceux-ci étant convoqués par l'entité à l'initiative du réseau



(1) Charte relative aux réseaux de la Plateforme des Réseaux de la MI : <http://www.cnrs.fr/mi/spip.php?article381>

(2) Voir le guide du candidat Concours internes : <http://www.dgdr.cnrs.fr/drh/carriere/concint/docs/Guide-Candidat-CI2014.pdf>

(3) Note sur les critères applicables aux promotions au choix (changements de corps et de grade) disponible sur le site de la Direction des Ressources Humaines : <http://www.dgdr.cnrs.fr/drh/carriere/ita-avanc.htm>

(4) Idem



## 2—... et des réseaux « ascendants »

Initiés et portés par des membres d'un même métier ou travaillant avec les mêmes technologies (outils, instruments, méthodes, etc.), ils sont en principe en lien privilégié avec une direction fonctionnelle, un institut, une délégation ou la MI.

Ce type de réseau constitue un atout pour le CNRS car il favorise le maintien et le développement des compétences de leurs membres, l'échange de pratiques professionnelles dans un contexte éventuel d'isolement métier, l'implication et la motivation professionnelle des agents et enfin la connaissance fine de l'évolution des métiers et/ou des technologies de demain permettant ainsi à l'établissement d'assurer une veille nécessaire.

Leur visibilité est cependant moindre que celle des réseaux « descendants » notamment en lien avec un manque d'identification nationale. De ce fait, la participation ou l'animation de ce type de réseaux, peut poser question au niveau du laboratoire de rattachement.

### II— Une catégorisation des différents types de réseaux

On peut regrouper les réseaux en quatre ensembles :

#### ***Les réseaux fonctionnels (ex. Réseau des SPV)***

Portés par une direction fonctionnelle, ils regroupent des professionnels du métier exerçant leur activité à plein temps. Cette forme de réseau ne nécessite ni financement spécifique, puisque les actions sont prises en charge par la direction, ni reconnaissance particulière puisqu'il s'agit de partage d'informations et de pratiques dans le cadre de l'activité professionnelle ordinaire.

#### ***Les réseaux coordinateurs (ex. Correspondants Formation)***

Il s'agit de réseaux animés par une direction fonctionnelle à destination d'agents exerçant l'activité à temps partiel en plus de leur métier. Ces réseaux permettent de coordonner les actions, développer les compétences de ces agents non-experts et de limiter le sentiment d'isolement. Le besoin de reconnaissance existe pour les membres du réseau car l'activité exercée constitue une charge de travail supplémentaire. Par ailleurs, il n'existe pas de besoin spécifique de financement car les actions sont prises en charge par la direction fonctionnelle.

***Les réseaux technologiques (ex. REMISOL, réseau des microscopies à sondes locales)*** Animés par des experts de la technologie, ils rassemblent des personnels utilisant les mêmes technologies au sein de plusieurs laboratoires et parfois dans des disciplines ou des instituts différents. Le besoin de reconnaissance existe pour les animateurs de ces réseaux car leur action exige une forte implication et les besoins en financements sont réels.

#### ***Les réseaux métiers (ex. RÉCIPROCS, réseau des chercheurs et IT professionnels de la cristallographie structurale)***

Ils fédèrent une communauté pratiquant le même métier (souvent une même famille professionnelle dans le REFérentiel des Emplois-types de la Recherche et de l'ENseignement Supérieur) mais sont le fruit d'initiatives de terrain. Ils ont pour objectif de participer au maintien et au développement des compétences entre agents partageant des compétences communes et de limiter l'isolement professionnel. Les besoins de reconnaissance et de financement sont réels pour permettre l'existence et le fonctionnement de tels réseaux.



### III— DES BONNES PRATIQUES A PARTAGER

#### 1 - L'action particulière de la Plateforme de la MI

a. Des missions claires ont été identifiées pour chacun des réseaux (cf. charte)

- Mettre en place une organisation et des actions structurantes pour la communauté
- Organiser les échanges et le partage du savoir, des compétences et des bonnes pratiques
- Organiser la veille technologique et métier
- Participer activement à la formation
- Tenir à jour des viviers d'experts
- Etre un interlocuteur privilégié et être force de proposition en interne comme en externe

Ces missions, leur déclinaison en projet d'actions et leur évaluation permettent d'allouer à chacun des réseaux un budget annuel. Le financement lié aux actions de formation prises en charge par la DRH (type Action Nationale de Formation) est également intégré à ce budget annuel.

b. Chaque membre du Copil des réseaux reçoit une lettre de mission signée par la direction de la MI sous couvert du directeur d'unité. Un nombre maximum de membres est fixé pour le Copil et un rôle particulier est identifié pour trois d'entre eux (formation, budget, animation).

#### 2 - L'action générale en faveur des réseaux

Il importe que chaque réseau ait une entité de rattachement clairement identifiée afin de s'assurer de la cohérence de ses actions avec la politique nationale.

La DRH poursuit, quant à elle, ses actions en faveur des réseaux en :

- Veillant à l'harmonisation des pratiques
- Attribuant des financements clairement définis pour les formations et cela également en lien avec les SRH des délégations pour les réseaux régionaux
- Rappelant aux présidents de la CAP et de CI l'intérêt de prendre en compte les activités transverses des agents
- Favorisant leur affichage et leur communication vial le portail des métiers IT
- Les sollicitant sur la production d'un bulletin de veille métier assurant le recensement des réseaux existants

