

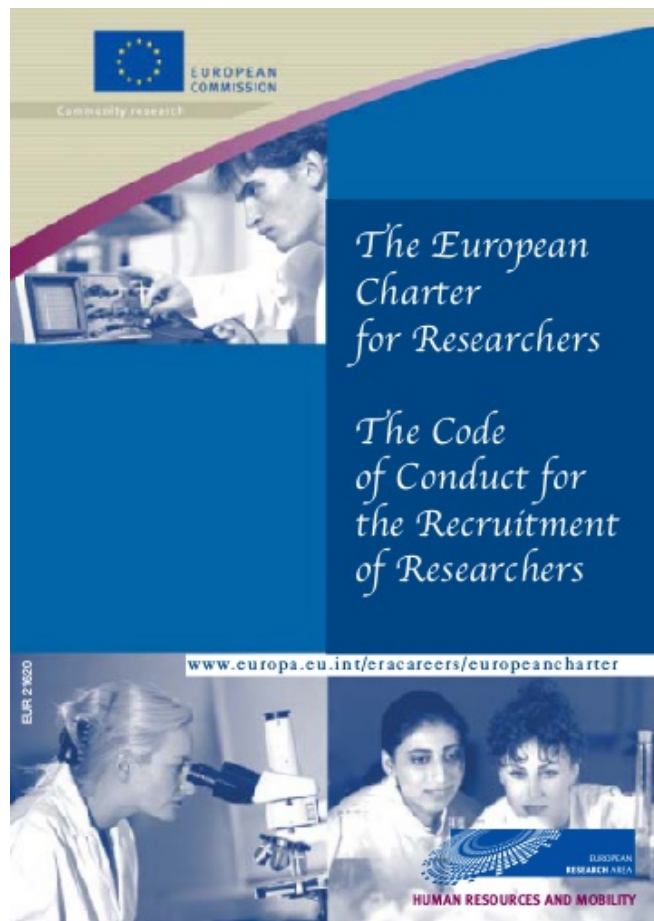
PROJET HRS4R 2021

CAC
2 décembre 2021

HRS4R : une démarche de site

- La stratégie européenne de ressources humaines pour les chercheurs, également appelée «HRS4R » pour « Human resources strategy for researchers », vise à améliorer les pratiques des organismes et établissements œuvrant dans le domaine de la recherche en matière de recrutement et de cadre d'exercice des chercheurs.
- La démarche de labellisation HRS4R UCA a été initiée en septembre 2021 en coordination avec l'OCA.

La charte



- **Concerne les chercheurs et les chercheuses, toute la chaîne métier de la recherche et l'employeur.**
- **Un idéal vers lequel tendre pour améliorer les conditions de travail et développer la carrière des chercheurs et des chercheuses.**



Les enjeux

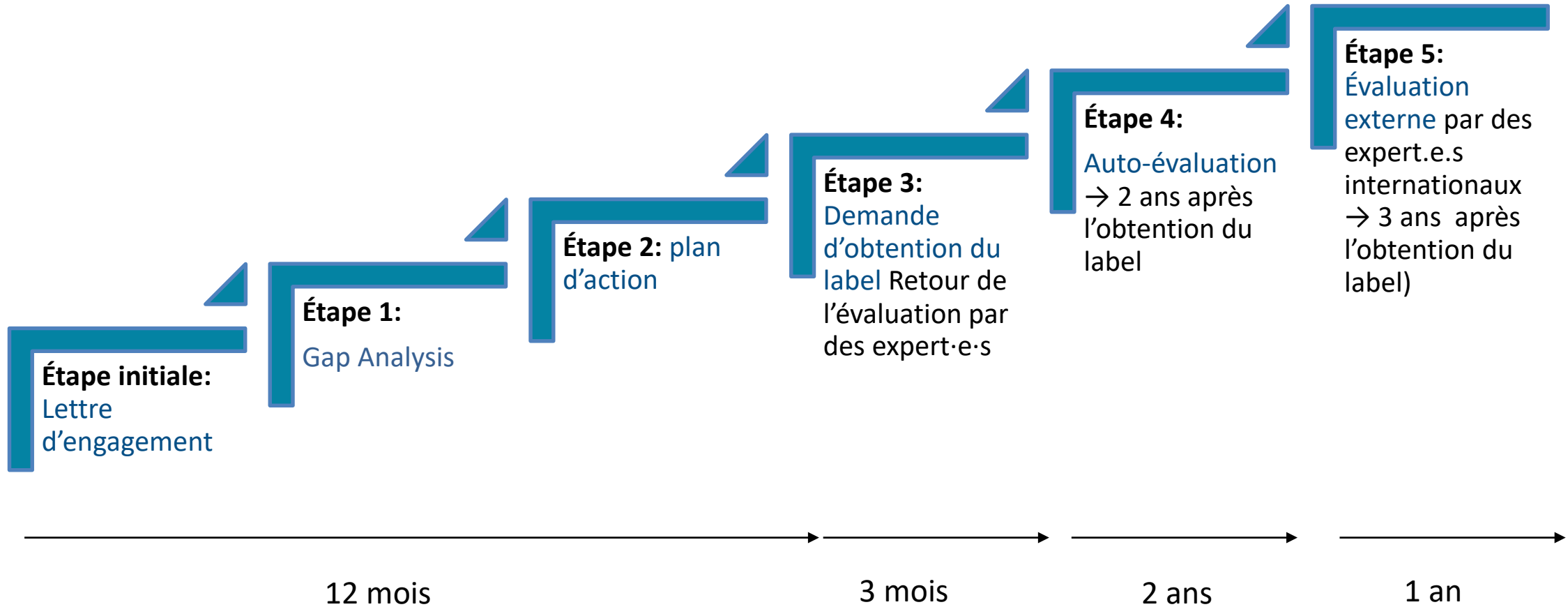
Les enjeux du label pour l'établissement

- Renforcer les processus de recrutement et d'accompagnement des carrières,
- Consolider les conditions de travail et d'exercice des activités de recherche
- Etre au cœur de la politique institutionnelle et y contribuer

Les enjeux du label pour les chercheurs

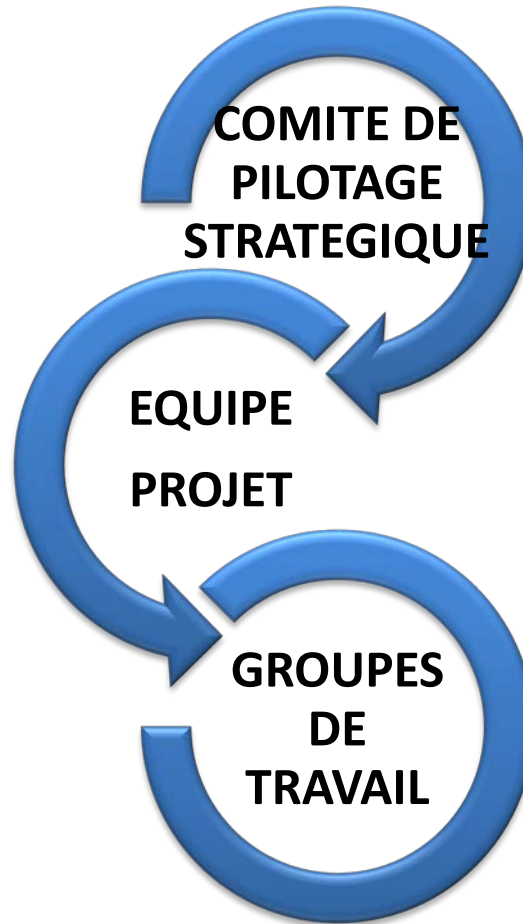
- Renforcer la visibilité de l'établissement à l'international
- Accroître l'attractivité et la visibilité de l'établissement au niveau des recrutements
- Répondre aux exigences de la Commission Européenne et obtenir davantage de financements
- Mettre en œuvre une politique RH exemplaire en recherche d'amélioration constante (recrutement, carrière,...)

Les étapes de la démarche HRS4R



Pilotage et organisation UCA

- Président
- VP Affaires institutionnelles
- VP Développement RH et organisationnel
- VP Recherche et Innovation
- VP Politique Sociale, Egalité, Diversité
- VP Handicap
- VP Politique Doctorale
- VP Enjeux Européens
- CERNI
- DGS,
- DGSA Développement RH
- DGSA Sécurisation
- DRH
- Directeur de projet
- DRVI/Cellule Europe
- Direction de la qualité et de la certification
- Direction communication
- Direction formation
- Secrétariat



- Vice-Président.e Politique Sociale, Egalité, Diversité
- DGSA Développement RH
- Directeur.rice de projet
- Dir Com
- Accompagnement et Valorisation du projet

- Référent·e·s HRS4R
- appel à candidature
- expert·e·s

- *Le comité de pilotage stratégique a validé cette organisation le 14/09/2020.*
- *Le CT du 13/10/20 avait la présentation du projet à son ordre du jour.*

La stratégie



- **SEPTEMBRE 2020**
Présentation de la stratégie aux instances
- **SEPTEMBRE 2020**
Démarrage du plan de communication
Dont site web-présentation aux DU
- **SEPTEMBRE À DÉCEMBRE 2020**
GAP analysis par items
- **DÉCEMBRE 2020**
Lettre d'engagement
- **JANVIER 2021**
Démarrage des groupes de travail
GAP analysis (enquête + analyse d'expert-es)
- **SEPTEMBRE 2021**
Plan d'action
- **OCTOBRE - NOVEMBRE 2021**
Dialogue et présentation aux instances
- **JANVIER 2022**
Plan d'action déposé



● Actions de communication

- Réalisation et actualisation d'une page internet dédiée : <https://univ-cotedazur.fr/recherche-innovation/services-aux-chercheurs/labellisation-hrs4r>
- Publication de la lettre d'engagement de l'établissement dans la démarche
- Diffusion d'une information dans la **newsletter** interne (octobre 2020).
- Présentation HRS4R à la réunion des Directeurs d'Unités de Recherche (novembre 2020)
- **Webinaire** (en français et anglais) destiné à l'ensemble des personnels d'unités de recherche (février 2021)
- Publication des résultats de l'enquête (https://issuu.com/univ-cotedazur/docs/re_sultats_enque_te_hrs4r_2021_260521)

GAP ANALYSIS : AUTODIAGNOSTIC

L'autodiagnostic de nos pratiques au regard des 40 principes du label

- Gap Analysis « experts » : 21 entretiens avec les directions ou l'équipe politique ont été réalisés.
- Gap Analysis « communauté des chercheurs » : une enquête HRS4R, s'est déroulée du 12 mars au 16 avril. (591 réponses collectées).

+/+

3 principes « totalement mis en œuvre »

+/-

33 principes « presque mais pas totalement mis en œuvre »

-/+

4 principes « partiellement mis en œuvre »

ELABORATION DU PLAN D'ACTION

- Le plan d'action a été réalisé en consolidant les propositions élaborées par quatre groupes de travail (enseignants-chercheurs, doctorants, référents HRS4R) sur les thèmes suivants:
 - Aspects éthiques et professionnels
 - Recrutement/Carrière
 - Conditions de travail
 - Formation et encadrement doctoral
- Il a aussi été tenu compte des plans d'actions menés par les EPST de site.
- Les actions mutualisées en partenariat avec OCA ont été identifiées.

PLAN D'ACTION

9 priorités et 66 actions du plan d'action 2022-2027 :

THEMES PRINCIPAUX DU LABEL HRS4R	OBJECTIFS DU PLAN D'ACTION
Aspects éthiques et professionnels	Promouvoir le respect des principes d'éthique de la recherche et d'intégrité scientifique
	Accroître le soutien des chercheurs et chercheuses dans leurs activités de recherche et de médiation scientifique
Recrutement/Carrière	Améliorer les process de recrutement
	Renforcer l'accompagnement d'évolution professionnelle
Conditions et environnement de de travail	Accentuer notre politique inclusive
	Améliorer l'environnement et les conditions de travail des chercheurs et chercheuses
	Prévenir les risques professionnels
Formation et encadrement doctoral	Renforcer la qualité des encadrements de thèse
	Consolider notre politique de formation des doctorantes, doctorants, chercheurs et chercheuses

Le comité de pilotage HRS4R a validé le 16/09/21 le plan d'action.

● Suivi du plan d'action

- **Un comité de pilotage du suivi** supervisera la mise en œuvre.
- **Un comité opérationnel projet** sera en charge de la mise en œuvre des actions. Il sera composé des membres de l'équipe projet et des 6 responsables du pilotage des 9 objectifs prioritaires.
- Des **groupes de travail** associant directions, chercheurs, enseignants-chercheurs ou référents HRS4R d'EPST de site souhaitant mutualiser certaines de leurs actions seront créés.
- **Une équipe projet** sera chargée de la supervision de l'organisation du projet et du soutien à la mise en œuvre.
- Un **bilan annuel** sera présenté devant le CAC.