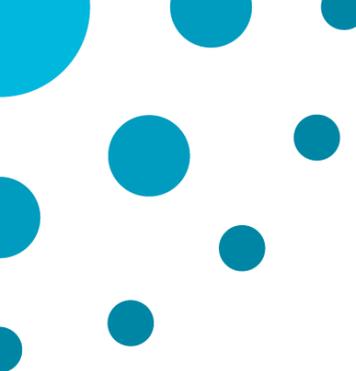




Bienvenue au webinaire HRS4R, il commencera dans quelques minutes....



Les intervenants et intervenantes

Noël Dimarcq

Vice-Président Recherche et innovation UCA

Anne Khoury

DGSA Développement et Moyens UCA

Jean-Baptiste Nicolas

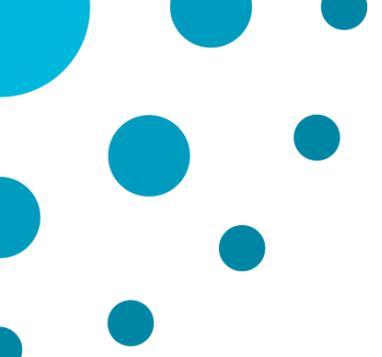
Directeur de projet HRS4R UCA

Sophie Rouzière

Secrétaire générale OCA

Véronique Van De Bor

Vice-Présidente Politique Sociale, Egalité, Diversité UCA



Présentation du label HRS4R

Présentation du calendrier prévisionnel

**Temps d'échanges avec les participants et
participantes**

Qu'est ce que le label HRS4R ?

HRS4R signifie « *Human resources strategy for researchers* »

Il s'agit d'une démarche européenne qui vise à améliorer les pratiques des établissements de recherche en matière de ressources humaines pour les chercheurs et les chercheuses.

Elle fait l'objet d'un label « HR Excellence in Research » accordé par la Commission européenne aux établissements engagés dans cette démarche.



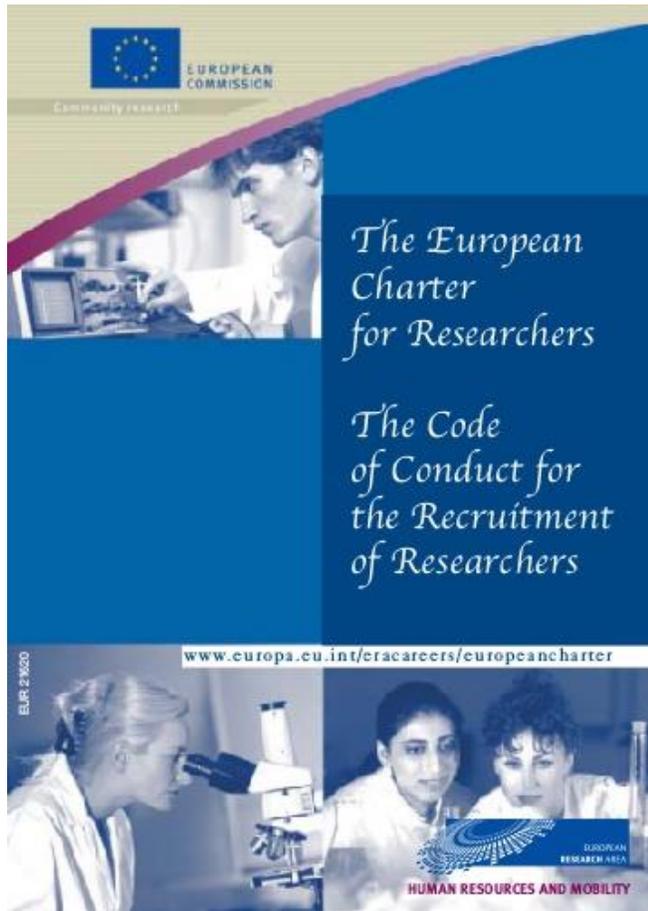
Les enjeux pour les chercheurs et chercheuses

- Voir ses conditions de travail améliorées
- Bénéficier d'un meilleur développement de carrière
- Profiter d'une meilleure politique de recrutement
- Mieux appréhender la notion de responsabilité de la recherche
- Etre au cœur de la politique institutionnelle et y contribuer

Les enjeux pour nos établissements

- Renforcer la visibilité des établissements à l'international
- Accroître l'attractivité des établissements
- Répondre aux exigences de la Commission Européenne et obtenir davantage de financements
- Mettre en œuvre une politique RH exemplaire en recherche d'amélioration constante

La charte



40

Principes

I

Aspects professionnels et éthique

II

Recrutement et Sélection

III

Conditions de travail

IV

Formation et Développement de carrière

- Concerne les chercheur.se.s, 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 chercheur.se.s.

40

Principes

I

Aspects
professionnels
et éthique

II

Recrutement
et
Sélection

III

Conditions de
travail

IV

Formation et
Développement
de carrière

I Aspects professionnels et éthiques

1. Liberté de recherche
2. Principes éthiques
3. Responsabilité professionnelle
4. Attitude professionnelle
5. Obligations contractuelles et légales
6. Responsabilité (retour financier, audits financiers/recherche/éthique, transparence des données)
7. Bonnes pratiques dans le secteur de la recherche (santé et sécurité, protection des données et mesures de confidentialité,..)
8. Diffusion et exploitation des résultats
9. Engagement vis-à-vis de la société
10. Non-discrimination
11. Systèmes d'évaluation

II Recrutement et sélection

12. Recrutement
13. Recrutement (publication des postes)
14. Sélection
15. Transparence
16. Jugement du mérite
17. Variations dans la chronologie des curriculum vitae (interruption de carrière)
18. Reconnaissance de l'expérience de mobilité
19. Reconnaissance des qualifications
20. Ancienneté
21. Nominations post doctorat



40

Principes

I

Aspects
professionnels
et éthique

II

Recrutement
et
Sélection

III

Conditions de
travail

IV

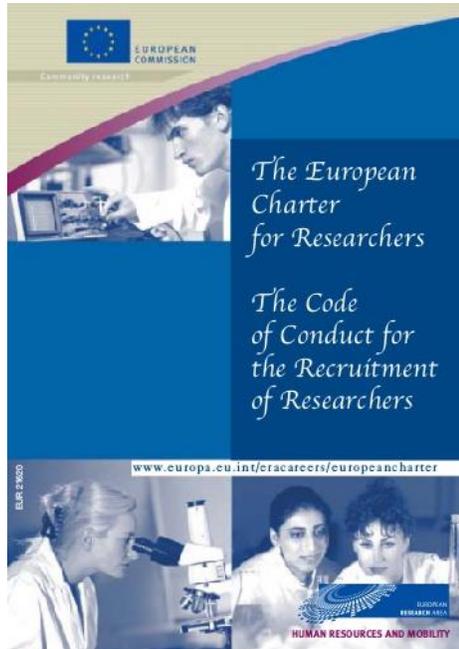
Formation et
Développement
de carrière

III Conditions de travail

- 22- Reconnaissance de la profession
- 23 - Environnement de la recherche
- 24 -Conditions de travail
- 24. Stabilité et continuité d'emploi
- 25. Financement et salaires
- 27 - Équilibre entre les sexes
- 28. Développement de carrière
- 29. Valorisation de la mobilité
- 30. Conseils sur la carrière
- 31. Droits de propriété intellectuelle
- 32. Co-auteurs
- 33. Enseignement
- 34. Plaintes et recours
- 35. Participation aux organes de décision

IV Formation et développement des carrières

- 36. Relation avec les directeurs de thèse/stage
- 37. Supervision et tâches de gestion
- 38 - Développement professionnel continu
- 39. Accès à la formation à la recherche et au développement continu
- 40. Supervision



2005

Sur recommandation de la communauté européenne, une charte des chercheur.se.s et un code pour leur recrutement est élaboré et adopté en 2005.

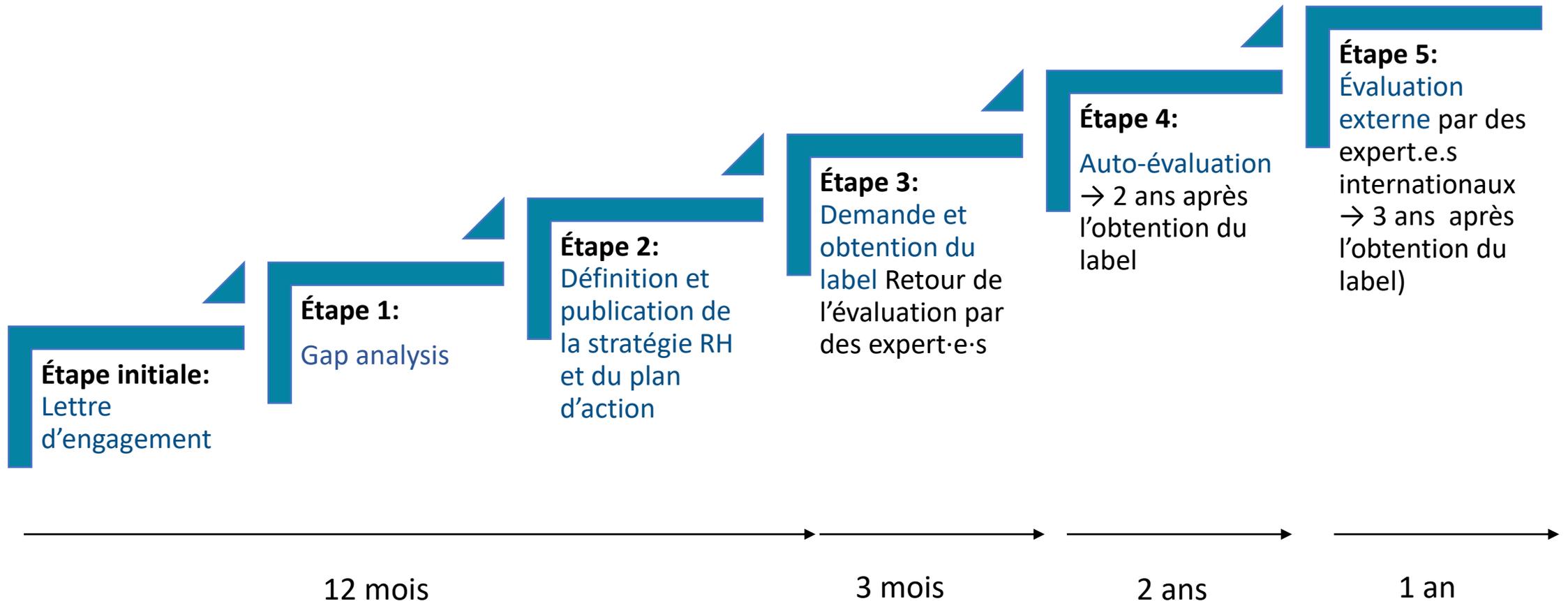


HR EXCELLENCE IN RESEARCH

2010

Le label HRS4R a été créé en 2010 en support à la mise en œuvre de la charte

Les étapes d'obtention du label



Le processus de labellisation



Commitment



Gap Analysis



Action Plan



Publication



Submission

Le processus de mise en œuvre



Involvement



Progress



Evidence

Le processus ne fait sens que si ...

- Il “nous” correspond
- Il implique les chercheur.se.s à toutes les étapes
- Il se conçoit et se développe progressivement
- Il est compréhensible et compris
- Il est transparent



Gap Analysis



Action Plan

Contenu du GA



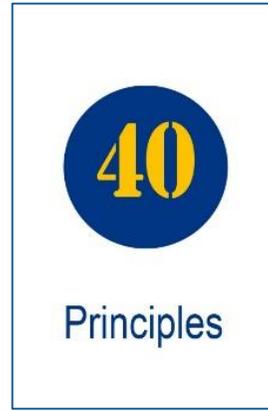
- La description du processus doit être claire et documentée
- Chaque principe de la charte doit être examiné : ce qui existe déjà, ce qui manque, ce qui pourrait être fait. Genre, Ethique, OTM-R et OS sont des thèmes clés.

Implication



- Les parties prenantes (des doctorant.e.s aux chercheur·se·s et toute la chaîne métier) doivent être intégrées dans le processus à toutes les étapes : SWOT, initiatives en cours, idées pour améliorer la situation

Contenu du PA



- Information sur l'institution, pour une bonne compréhension des priorités retenues
- Description des forces et faiblesses par groupes de 40 principes
- Actions à mettre en œuvre dans les 2 ans / 5 ans
- *Titre de l'action – Timing – Responsable – Indicateur(s) / cible(s).*
- Processus de mise en œuvre impliquant les chercheur.se.s



Contenu

Quand?

Avant la soumission

Où?

<https://univ-cotedazur.fr/services-aux-chercheurs/labellisation-hrs4r>

<https://www.oca.eu/fr/labelisation-hrs4r>

Quoi?

HR & PA + docs éclairants



UNIVERSITÉ
CÔTE D'AZUR

HRS4R

THE HUMAN RESOURCES
STRATEGY FOR RESEARCHERS



OBSERVATOIRE

DE LA CÔTE D'AZUR

UNIVERSITÉ CÔTE D'AZUR

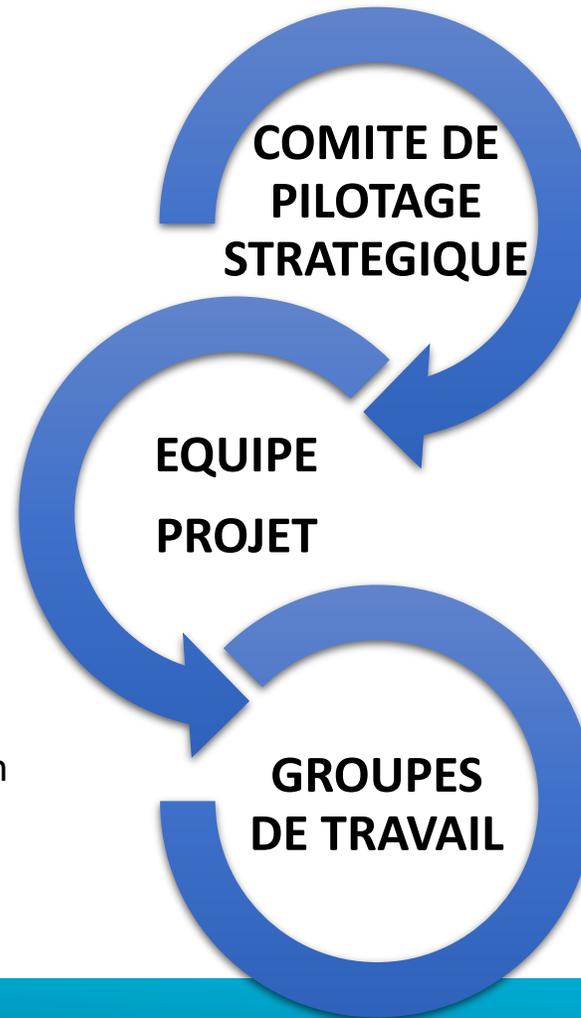


Stratégie HRS4R

- Un portage politique fort (10 vice-président.e.s UCA impliqués.es dans le comité de pilotage stratégique),
- Un plan de communication ambitieux (des communications associées à chaque étape du projet),
- Une consultation large des acteurs et des actrices de la recherche (par une enquête et appel à candidature pour l'implication de référents et de référentes dans des groupes de travail)

Pilotage et organisation UCA

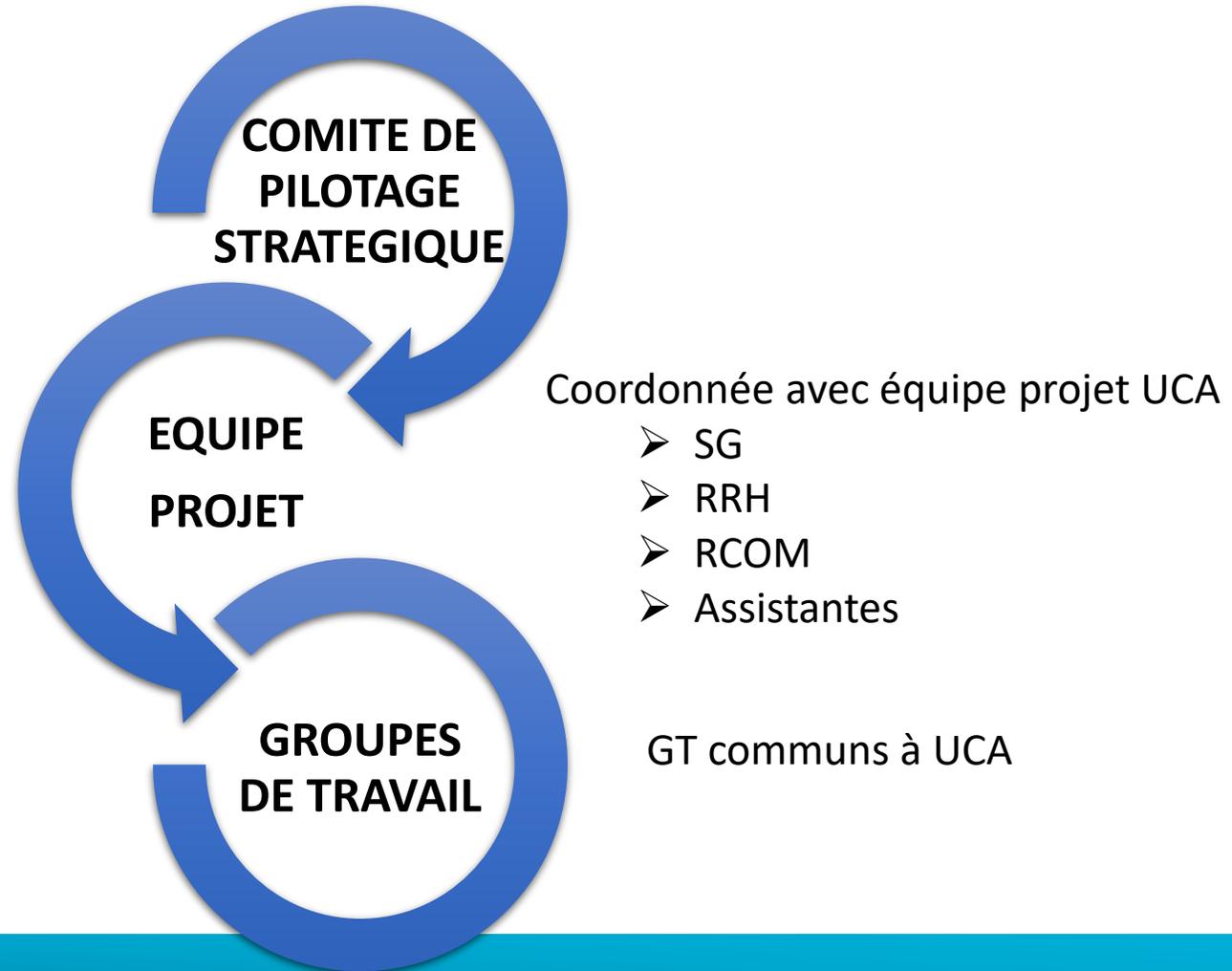
- Président
- VP Affaires institutionnelles
- VP Développement RH et organisationnel
- VP Recherche et Innovation
- VP Politique Sociale, Egalité, Diversité
- VP Handicap
- VP Politique Doctorale
- VP Enjeux Européens
- CERNI
- DGS,
- DGSA Développement RH
- DGSA Sécurisation
- DRH
- Directeur de projet
- 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
 - Accompagnement et Valorisation du projet
-
- Référent·e·s HRS4R
 - appel à candidature
 - expert·e·s

Pilotage et organisation

- Administrateur provisoire/Directeur
- 3 Directeurs d'unité de l'OCA
- SG
- Secrétariat



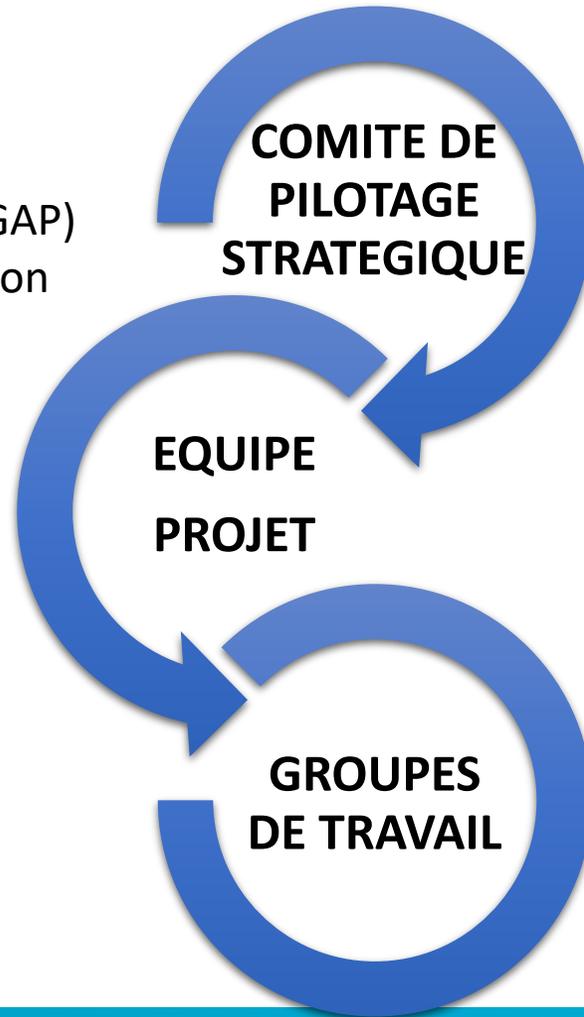
Pilotage et organisation

Le Comité de Pilotage :

- Valide les propositions de l'équipe projet
- Valide l'analyse interne des conformités (GAP)
- Arbitre les actions portées par UCA dans son plan d'actions,
- Valide le dossier de labélisation

Les groupes de travail :

- Analysent l'état des lieux et les résultats de l'analyse des conformités
- Elaborent les plans d'actions
- Assurent l'interface avec les structures de recherche en identifiant des référents



L'équipe projet :

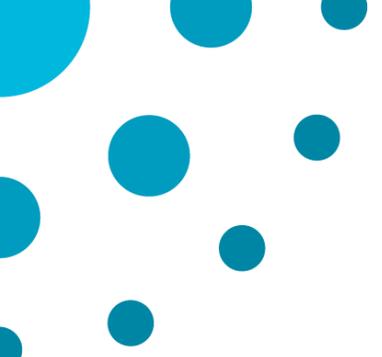
- Assure la maîtrise d'œuvre du projet en lien avec les groupes de travail (réalisation du Gap Analysis, construction du plan d'actions, rédaction de la demande, mobilisation des acteurs et de validation par les instances).
- Supervise le plan de communication
- Accompagne et supervise les groupes de travail

Stratégie

- Démarrage de la démarche-**Septembre 2020**
- Démarrage du plan de Communication- **Septembre 2020**
- GAP analysis - **Octobre à Mars 2020.**
- Information aux laboratoires-**Février 2021**
- Appel à candidature 1 référent·e HRS4R / labo -**Février 2021**
- Enquête -**Février 2021**
- Démarrage des groupes de travail- **Mars 2021**
- Plan d'action **octobre 2021**
- Dialogue OS et présentation aux instances **Octobre-Novembre 2021.**
- Plan d'action déposé - **Décembre 2021**

Référent·e HRS4R

- Etre le relais local dans son laboratoire ou campus du projet HRS4R
- Diffuser le questionnaire autoévaluation et les GT auprès de la communauté des chercheurs et chercheuses
- Apporter une expertise « métier »
- Participer aux groupes de travail HRS4R
- Accompagner la mise en œuvre des actions HRS4R

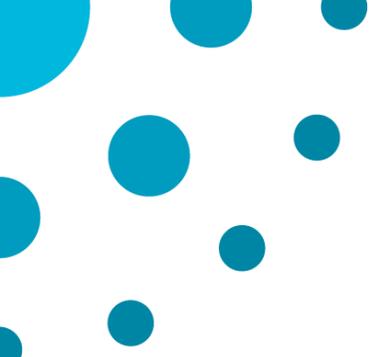


Enquête

- **Engagement et mobilisation de toute la communauté**
- Pour réaliser l'état des lieux préalable, une enquête est adressée aux acteurs et actrices de la recherche sur les forces et faiblesses de nos pratiques au regard des principes évoqués par le label

Groupe de travail

- **Toute la communauté est consultée sur les actions à mettre en place via des groupes de travail sur les thèmes :**
- **Éthique et responsabilité professionnelle**
- **Recrutement, carrière**
- **Conditions de travail**
- **Encadrement de la recherche et formation**
- **Ces groupes seront réunis à partir du mois de mars.**



Contacts

Hrs4r@univ-cotedazur.fr

hrs4r@oca.eu