



HR EXCELLENCE IN RESEARCH



UNIVERSITÉ
CÔTE D'AZUR

HRS4R

THE HUMAN RESOURCES
STRATEGY FOR RESEARCHERS



Les intervenants et intervenantes :

Noël Dimarcq

Anne Khoury

Jean-Baptiste Nicolas

Sophie Rouziere

Véronique Van De Bor



Présentation du label HRS4R

Présentation du calendrier prévisionnel

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

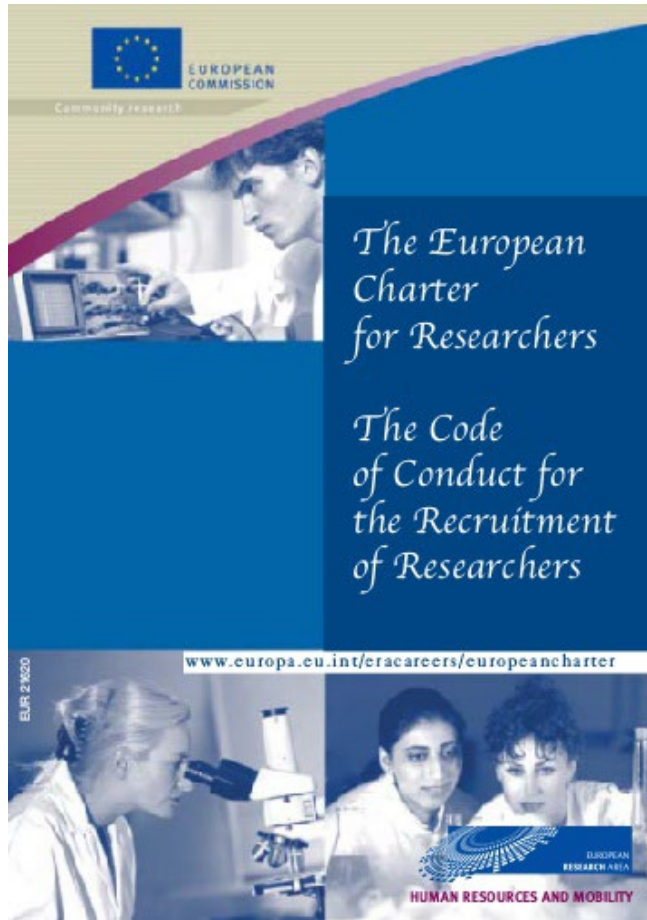
Qu'est-ce que le label HRS4R ?

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.

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



La charte



40

Principes

I

Aspects professionnels et éthique

II

Recrutement et Sélection

III

Conditions de travail et Sécurité sociale

IV

Formation et Développement de carrière

- **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 40 principes

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

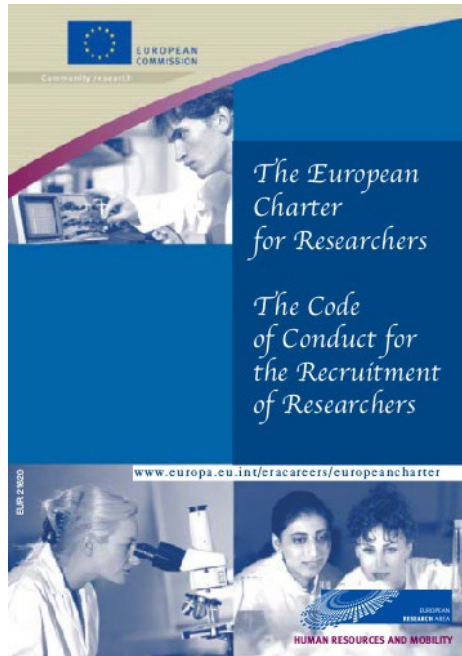
12. Recrutement
13. Recrutement (publication des postes)
14. Sélection
15. Transparence
16. Jugement du mérite
17. Variations dans la chronologie des curriculum vitae (interruption de carrière)
18. Reconnaissance de l'expérience de mobilité
19. Reconnaissance des qualifications
20. Ancienneté
21. Nominations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

III Conditions de travail et sécurité sociale

- 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 chercheurs et des chercheuses 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 oeuvre de la charte

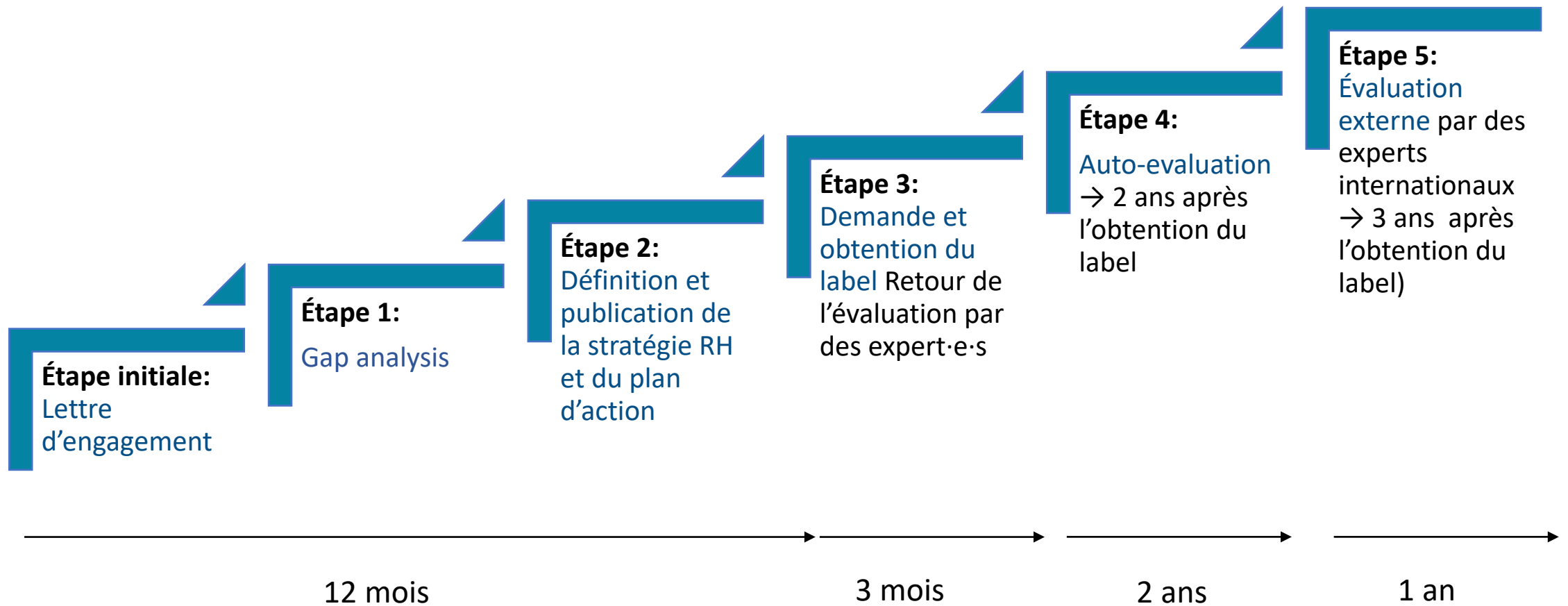
Les enjeux pour les chercheurs et chercheuses

- Amélioration des conditions de travail
- Développement de carrière
- Etre au cœur de la politique institutionnelle et y contribuer

Les enjeux du label pour l'établissement

- 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
- Renforcer la qualité de la procédure de recrutement

Les étapes d'obtention du label



Le processus de labellisation



Engagement



Gap
Analysis



Plan
d'action

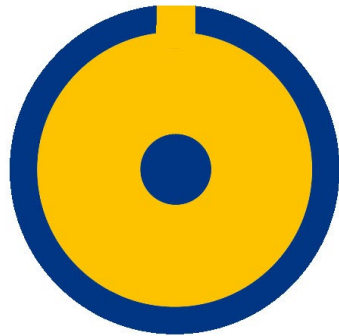


Publication



Soumission

Un processus de mise en oeuvre



Implication



Progrès



Evidence
(démonstration)

Le processus ne fait sens que si ...

- Il “nous” correspond
- Il implique les chercheurs et chercheuses 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



Gap Analysis



Involvement



Evidence



Gender



Ethics



OTM-R



Open Science

- 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



Gap Analysis



Involvement



Evidence



Gender



Ethics



OTM-R



Open Science

- Les parties prenantes (des doctorants aux chercheur·e·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



Action Plan



Institution



Principles



Action



Implementation



Indicator

- 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 oeuvre dans les 2 ans / 5 ans
 - *Titre de l'action – Timing – Responsable – Indicateur(s) / cible(s).*
- Processus de mise en oeuvre impliquant les chercheurs



Publication

Contenu

Quand? **Avant la soumission**

Où? **Sur la page**

[La labellisation HRS4R - Université Côte d'Azur \(univ-cotedazur.fr\)](http://univ-cotedazur.fr)

Quoi? **HR & AP + docs éclairants**



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

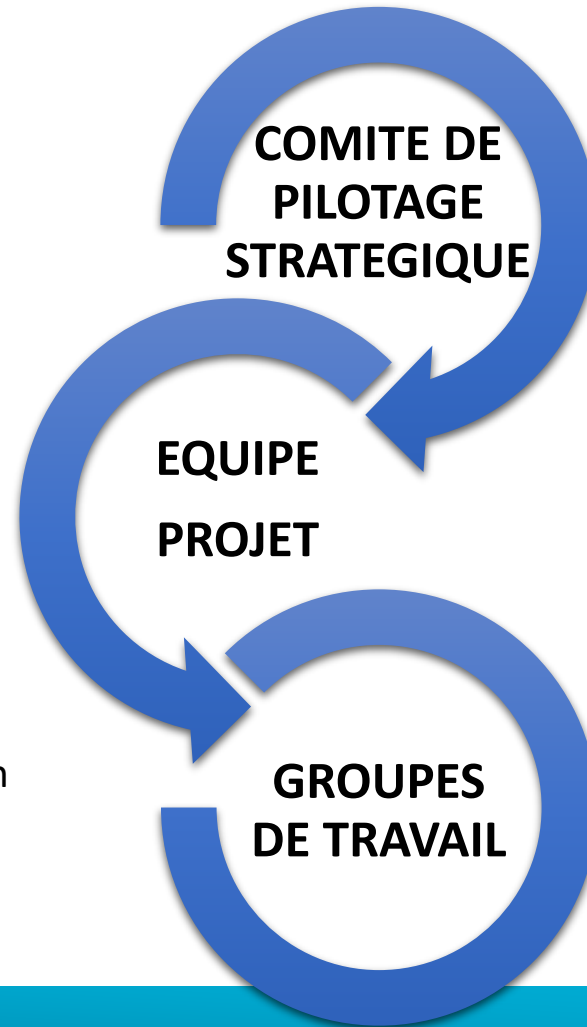


Stratégie HRS4R

- un portage politique fort (10 vice-président.e.s impliqué.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

- 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-Présidente Politique Sociale, Egalité, Diversité
 - DGSA Développement RH
 - Directeur de projet
 - Accompagnement et Valorisation du projet
-
- Référent·e·s HRS4R
 - appel à candidature
 - expert·e·s

Pilotage et organisation

Le **Comité de Pilotage** :

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

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

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

Calendrier

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



Référent·e HRS4R

Engagement de toute la communauté

-Consultation via l'enquête des acteurs et actrices de la recherche sur les forces et faiblesses de nos pratiques au regard des principes évoqués par le label et sur les actions à mettre en place via les groupes de travail .

Engagement des référent·e·s HRS4R

-**Des référent·e·s HRS4R seront des relais qui viendront accompagner la diffusion** de la démarche et **apporter leur expertise** et celle de la communauté dans la détermination du plan d'action, **participeront au suivi** de la mise en œuvre des actions et veilleront à l'effectivité de ces avancées dans leur domaine d'activité.

Principales missions

- - Etre le relai 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 » pour l'autodiagnostic d'UCA
- - Participer aux groupes de travail HRS4R
- - Accompagner la mise en œuvre des actions HRS4R



Contacts

- Pour toute question sur la mission, les candidates et candidats peuvent contacter l'équipe projet HRS4R :

hrs4r@univ-cotedazur.fr