

La stratégie européenne des ressources humaines

5 Juillet 2016

DGESIP – DGRI – département des stratégies des ressources humaines, de la parité et de la lutte contre les discriminations



Le label « Human Resources excellence in research »



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

- ✓ **Créé en 2008**
- ✓ **Un outil (Award) pour promouvoir la mise en œuvre des principes issus de la C&C**
- ✓ **Un label reconnaissant les institutions engagées dans l'amélioration continue de leurs pratiques RH**
- ✓ **Une procédure renforcée à compter de 2017**

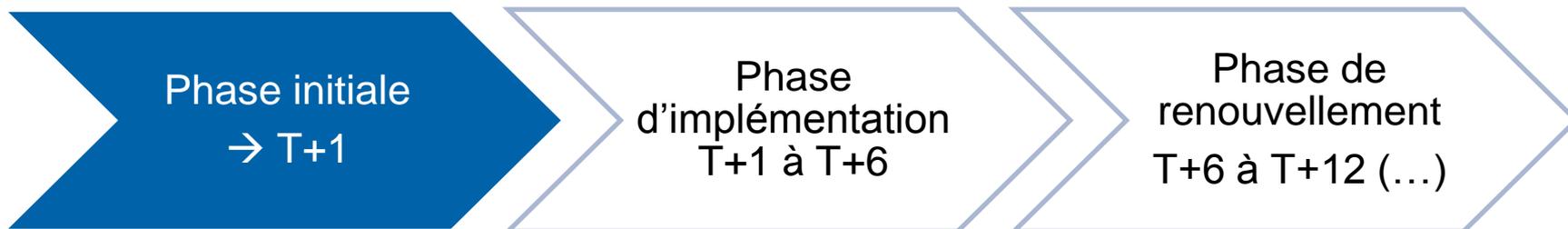
Le label « Human Resources excellence in research », une nouvelle procédure



A partir du 1^{er} janvier 2017



La phase initiale



La phase initiale

Phase initiale : Lancement de la procédure

1^{ère} étape:

- ✓ Engagement officiel dans la mise en œuvre des 40 principes de la Charte et le Code
 - ✓ Notification officielle de son engagement auprès de la Commission européenne
- Intention et engagement à décliner les mesures issues de la Charte et du Code.

Déclinaison des mesures:

- ✓ 2 documents :
 - une **analyse comparative** (template 1)
 - un **plan d'action** pour deux ans (template 2)
- ✓ A fournir dans un délai de 12 mois suivants la notification de l'engagement officiel
- ✓ Accessibilité du document en anglais sur le site internet



La phase initiale (l'analyse comparative ou Gap analysis)

Contenu

- ✓ 4 thématiques
- ✓ Indiquer si les principes de la Charte et du Code sont (partiellement) remplis
Si mise en évidence d'écarts, description des actions envisagées pour les combler
- ✓ Partie spécifique dédiée à la politique et aux pratiques concernant OTM-R

Méthode

- ✓ Mise en place d'un comité bénéficiant de l'appui de la plus haute autorité de l'institution
- ✓ Associer toutes les parties prenantes (consultation large des chercheurs)

La phase initiale (le plan d'action)

- ✓ **Aperçu** de l'organisation (données chiffrées sur le personnel, structure, etc.)
- ✓ **Partie narrative (état des lieux des 4 grands axes de la Charte et du Code)**
Modalité de déclinaison
Qualité de réalisation
Mettre en exergue les priorités stratégiques et les thèmes émergents
- ✓ **Futures actions à mettre en œuvre pour combler les écarts**
Qui ?
Quel calendrier ?
- ✓ **Intégration de la HRS4R dans l'organisation**
Comment ?
Quelle intégration dans les organisations de direction ?
Quel alignement sur la politique RH ?

Faire un état des lieux pour chacun des points



Publication (visibilité) et transmission à la CE

La phase initiale (l'évaluation initiale)

✓ Clôture de cette première phase

Examen de la cohérence entre le Gap Analysis et le plan d'action

✓ 4 critères

- Aperçu clair et suffisant
- Un bilan narratif clair, détaillé et compréhensible de l'état des lieux
- Les futures actions envisagées
- L'intégration du plan d'action et des principes de la Charte et du Code dans l'organisation de l'institution

✓ 3 experts externes

Transmission de la synthèse à l'institution

3 hypothèses: - Attribution du label

- Attribution du label sous réserve (mise à jour sous un mois)
- Refus (nouveau dossier à soumettre)

La phase d'implémentation



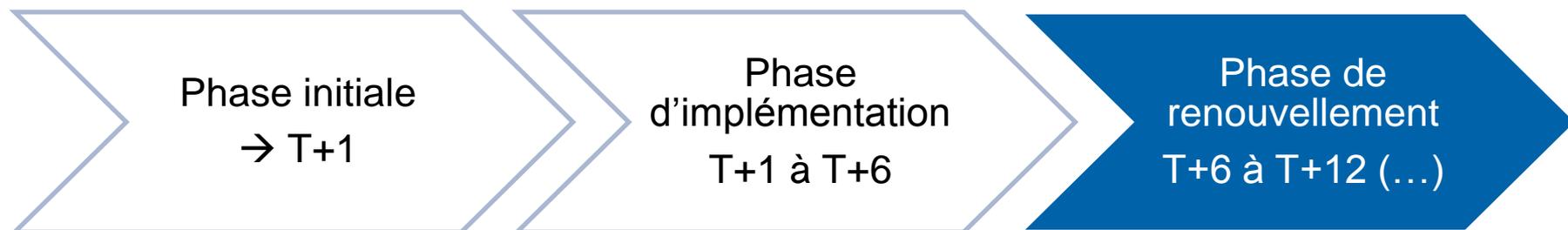
Phase d'implémentation : mise en œuvre de la stratégie/plan d'action RH et préparation à l'évaluation intermédiaire

- ✓ **Mise en œuvre du plan d'action, donnant lieu à une évaluation intermédiaire**
Quand ? 2 ans après l'obtention du label

- ✓ **Double étape**
 - Une analyse interne (soumise à la Commission européenne) avec un plan d'action révisé par la suite
 - Une évaluation externe réalisée à distance via un panel d'experts

- ✓ **3 conclusions possibles**
 - Une bonne intégration d'HRS4R → l'institution est encouragée à poursuivre
 - Des progrès sont observés mais des modifications sont attendues → l'institution est encouragée à prendre des mesures correctives
 - Pas d'intégration effective → avertissement de l'institution et risque de perte du label

La phase de renouvellement



La phase de renouvellement

- ✓ Quand ? 3 ans après l'évaluation intermédiaire
- ✓ Une analyse interne
 - Progrès réalisés et qualité des actions proposées (indicateurs, cibles de réussite)
 - Participation des différentes parties prenantes (horizons très diversifiés) en incluant les chercheurs
 - Publication de ces actions revues (facilement accessible) + politique OTM-R
- ✓ Une évaluation externe à distance
 - Examen du document interne par un panel d'évaluateurs externes
 - Critères identiques à ceux de l'évaluation à l'issue de la phase initiale
- ✓ Visite de site
 - Environ une journée
 - Rencontres de l'ensemble des parties prenantes (chercheurs, managers, tous les professionnels pertinents de la communauté de travail)
 - Elaboration d'un rapport
- ✓ 3 conclusions possibles
 - Renouvellement (maintien du label, attribution pour une nouvelle période de 3 ans)
 - Renouvellement sous réserve de modifications mineures
 - Rejet

La nouvelle procédure en quelques points clés

Process

- Calendrier avec des périodes fixes
- une meilleure prise en compte des progrès et de la qualité des changements mis en place dans les institutions
- Dialogue continu avec la Commission et les experts

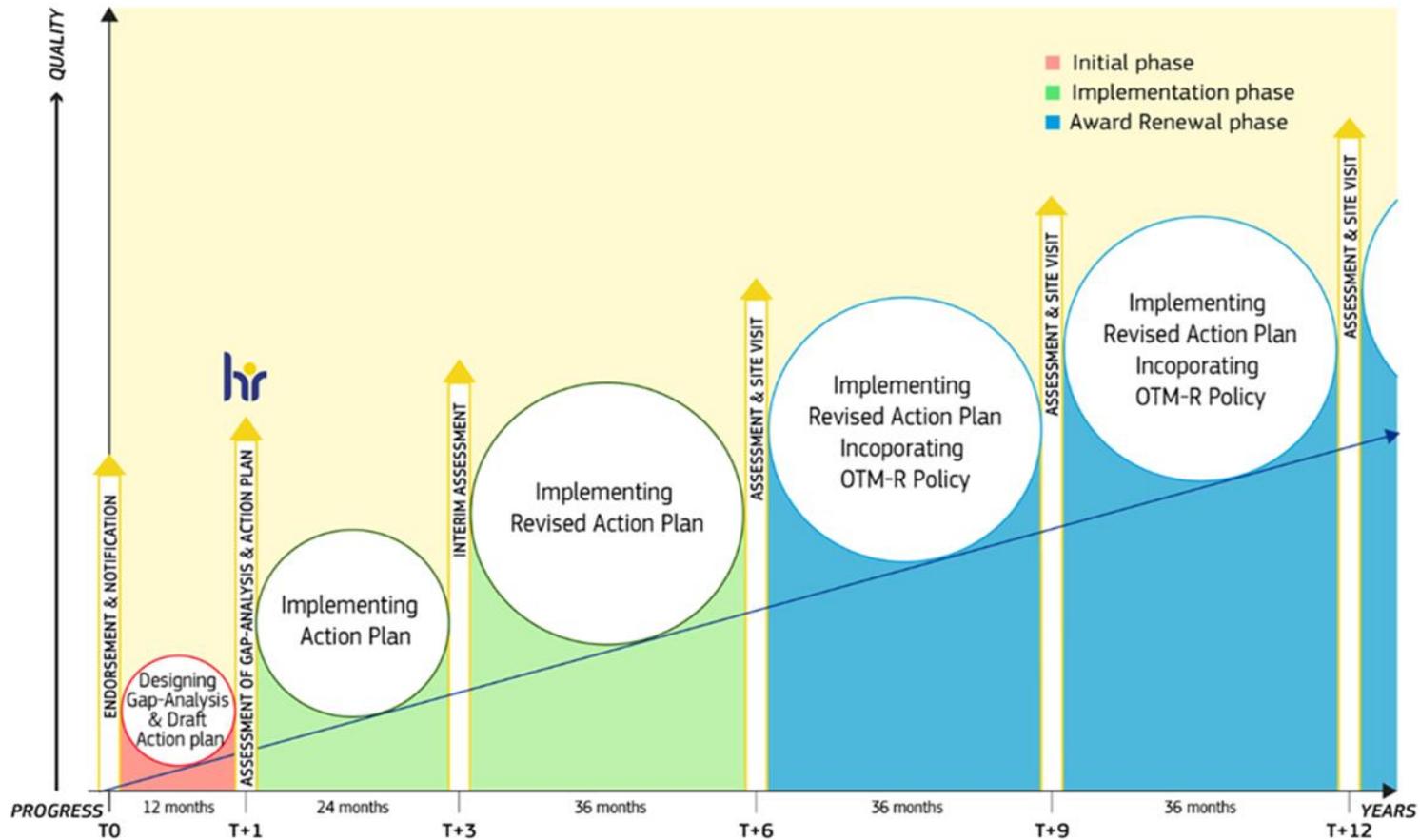
Critères

- Mise en place d'indicateurs et de cibles de réussite : Définition par les institutions qui débute la procédure de leurs indicateurs et des cibles appropriées
- Des critères explicités par la Commission (Cf. templates)
- Surveillance tous les 3 ans de la qualité des progrès et des réalisations

Evaluation

- Intégration des recommandations OTM-R
- Consultation obligatoire : Consultation d'acteurs clés, mise en place de structures internes.
- Evaluation renforcée tout au long des différentes phases
- Internationalisation plus rapide : Experts indépendants internationaux évaluent les demandes dès le début
- Retrait du label si les experts le recommandent

Le label « Human Resources excellence in research »



Informations disponibles

- ✓ Site de la Commission européenne Eraxess Rights

<http://ec.europa.eu/euraxess/index.cfm/rights/index>

- ✓ Site H2020 du ministère

<http://www.horizon2020.gouv.fr/cid94530/seminaire-strategie-europeenne-des-ressources-humaines-pour-les-chercheurs.html>

- ✓ Fiche Zoom info sur la stratégie européenne des RH CPU-Amue

http://www.amue.fr/fileadmin/amue/recherche/zoom/201605-zoom-Fiche_Strategie_HRS4R.pdf

Merci pour votre attention

Contact :

DGESIP – DGRI

Département des stratégies des Ressources Humaines, de la Parité et de la Lutte contre les discriminations (DGESIP-DGRI-A1-2)

Vanessa DUMETIER

@ vanessa.dumetier@recherche.gouv.fr

Présentation réalisée avec l'appui de Mathilde NICOLLET (DGESIP-DGRI-A1-2)