

# LA DÉCLINAISON DE LA HRS4R

comités de pilotage

# Plan

- Constat et enjeux
- Comité de pilotage national et plan d'action national
- Mise en place du comité de pilotages établissements (rappel)
- Les attendus/ impacts
- Les nouveautés

# Constat et enjeux

- **Un constat en 2014 :**
  - 1 seul établissement labellisé « HR excellence » en France l'époque, l'INRA
  - 1 université en cours d'obtention, labellisée en 2015 - Université de Montpellier
  - Nécessité d'accélérer les procédures de labellisation HRS4R en France au vu des mesures prises dans le programme Horizon 2020 et de leur évolution future...  
=> nécessité de se conformer aux exigences de l'article 32 du Grant agreement du programme Horizon 2020
    - *Art 32 : obligation pour les bénéficiaires du programme H2020 d'implémenter une stratégie RH alignée sur les principes de la charte et du code*



# Comité de pilotage national et plan d'action

# Comité de pilotage national

- **Lancement du comité de pilotage national en septembre 2014** sous l'égide du Ministère
  - Membres : MENESR, CPU, Amue, des représentants d'universités et d'organismes,...
  - Objectif : favoriser l'obtention du label HR excellence et coordonner l'ensemble des acteurs et partenaires relevant de l'ESR
  - Méthodologie :
    - Echanges avec des experts évaluateurs HRS4R et acteurs européens
    - Echanges avec les 2 établissements labellisés français : INRA et Université de Montpellier
    - Définition d'un plan d'action national
    - Mobilisation des acteurs des établissements

# Le plan d'action national les enjeux

- **Créer une dynamique concrète de mise en œuvre de la Stratégie RH**
  - Structuration et montée en compétences de la stratégie RH nationale
  - Mutualisation des forces existantes
  - Partage d'expériences entre établissements
  - Appropriation de la démarche au sein des établissements (transversalité)

# Le plan d'action national

- Diffusion d'informations
- Organisation d'une **webconférence** (Ministère/CPU/AMUE) avec évaluateurs européens et exemples d'établissements (31 mars 2015)
- **Tableau « gap analysis » HRS4R pré-remplis** des textes nationaux en vigueur (septembre 2015)
- Organisation du **séminaire du 20 novembre 2015** :
  - Remontée attendue des établissements: identification de l'existant, de vos besoins et réponses à vos attentes formulées lors des ateliers
  - Une proposition de plan d'action vous sera proposée à la suite de ce séminaire en fonction de vos demandes

# Le plan d'action national

- Tableau « Gap Analysis » HRS4R pré-renseigné

JLR/SLR/DGRH A1	Universités et autres établissements publics d'enseignement supérieur et de recherche			06/07/2015
<b>DOCUMENT DE TRAVAIL</b>				
Version 10 du 6 juillet 2015				
<b>The European Charter for Researchers and the Code of Conduct for the Recruitment of Researchers</b>				
<b><u>"A Human Resources Strategy for Researchers incorporating the Charter and Code"</u></b>				
<b>Annex 1 : Example of a standard template for the internal analysis –</b>				
<a href="http://ec.europa.eu/euraxess/rights">http://ec.europa.eu/euraxess/rights</a>				
<b>I. Ethical and professional aspects – ASPECTS ETHIQUES ET PROFESSIONNELS</b>				
<b>1. Research freedom</b>				
Researchers should focus their research for the good of mankind and for expanding the frontiers of scientific knowledge, while enjoying the freedom of thought and expression, and the freedom to identify methods by which problems are solved, according to recognised ethical principles and practices. Researchers should, however, recognise the limitations to this freedom that could arise as a result of particular research circumstances (including supervision/guidance/management) or operational constraints, e.g. for budgetary or infrastructural reasons or, especially in the industrial sector, for reasons of intellectual property protection. Such limitations should not, however, contravene recognised ethical principles and practices, to which researchers have to adhere.				
<b>1. Liberté de recherche</b>				
Les chercheurs devraient centrer leurs travaux de recherche sur le bien de l'humanité et l'extension des frontières de la connaissance scientifique, tout en jouissant de la liberté de pensée et d'expression, ainsi que de la liberté de déterminer les méthodes qui permettent la résolution des problèmes, selon les pratiques et principes éthiques qui sont reconnus.				
Les chercheurs doivent néanmoins reconnaître les limites à cette liberté susceptibles de découler de circonstances particulières de recherche (notamment sur le plan de la supervision, l'orientation et la gestion) ou de contraintes opérationnelles, par exemple pour des raisons de budget ou d'infrastructure ou particulièrement dans le secteur industriel, pour des raisons de protection de la propriété intellectuelle. Ces limites ne doivent cependant pas s'opposer aux pratiques et principes éthiques reconnus, auxquels les chercheurs doivent adhérer.				
<b>Relevant legislation (permitting or impeding the implementation of this principle)</b>	<b>Existing Institutional rules and/or practices</b>	<b>Actions required</b>	<b>When/Who</b>	
Principe fondamental reconnu par les lois de la République d'indépendance des enseignants-chercheurs : Décisions du Conseil constitutionnel n° 83-165 DC du 20 janvier 1984, n° 93-322 DC du 30 juillet 1993, n° 94-355-DC du 10 janvier 1995, n° 94-358 DC du 26 janvier 1995 et n° 2010-20/21 QPC du 6 août 2010	Les garanties de l'indépendance des enseignants-chercheurs résultent d'un principe fondamental reconnu par les lois de la République dégagé par plusieurs décisions du Conseil constitutionnel.			



# Mise en place des comités de pilotage en établissements

# Mise en place des comités de pilotage en établissement

- Nécessité d'un soutien politique fort au sein des établissements
- Mise en place d'un **comité de pilotage transversal** avec une représentation des différentes directions, au niveau politique et administratif
- Profils des membres du comité de pilotage
  - Représentants politiques (VP RH, VP Recherche, VP RI, ...)
  - Représentants des différentes directions :
    - DGS
    - DRH
    - Direction Recherche, Valorisation et Etudes doctorales
    - Direction des relations internationales
    - Représentants de la communauté des chercheurs (doctorants, chercheurs expérimentés, ...)
    - ...
  - Représentants de la communauté des chercheurs (doctorants, chercheurs expérimentés, ...)

# En établissement - les objectifs -

- S'appuyer sur la stratégie RH de l'établissement
  - S'appuyer sur l'existant
  - Importance de la démarche qualité (systématiser certaines démarches existantes, toucher le public concerné)
- Choisir un nombre limité d'objectifs (...) de la charte et du code correspondants

# Importance du comité de pilotage

- Le Comité de pilotage met en place des groupes de travail et des sessions inter-groupes visant à :
  - Faire avancer ensemble les différents services (RH, Recherche, DRI, DGS,...) et les chercheurs (qui doivent être systématiquement représentés)
  - Analyser les écarts entre les principes de la charte et du code par rapport aux pratiques de l'établissement
  - Proposer au comité de pilotage des axes de progrès prioritaires s'inscrivant dans les orientations de la Charte et du code
- Le comité de pilotage valide les propositions d'amélioration des groupes de travail et construit la stratégie et le plan d'actions HRS4R de l'établissement

# Impact et bénéfices attendus

# Bénéfices

- Pour l'établissement :
  - Amélioration de sa visibilité internationale
  - Attractivité accrue pour ses recrutements (label HR sur les annonces Euraxess, relais dans les revues à fort impact,...)
  - Satisfait à l'article 32 H2020 tout en contribuant à ses propres objectifs stratégiques
  - Evolution de sa politique RH vers une démarche centrée sur le chercheur (droits professionnels, recrutements ouverts et transparents, mobilité reconnue, ...)
  - Changement de la culture et environnement de travail
  - Dialogue et amélioration continue

# Bénéfices

- Pour les chercheurs :
  - Les droits du chercheur en tant que professionnel sont reconnus
  - La transparence des recrutements est reconnue
  - Vision claire des droits et des devoirs du chercheurs
  - Stratégie de développement de la carrière
  - Meilleure reconnaissance de la mobilité (géographique, intersectorielle), expérience valorisée
  - formation

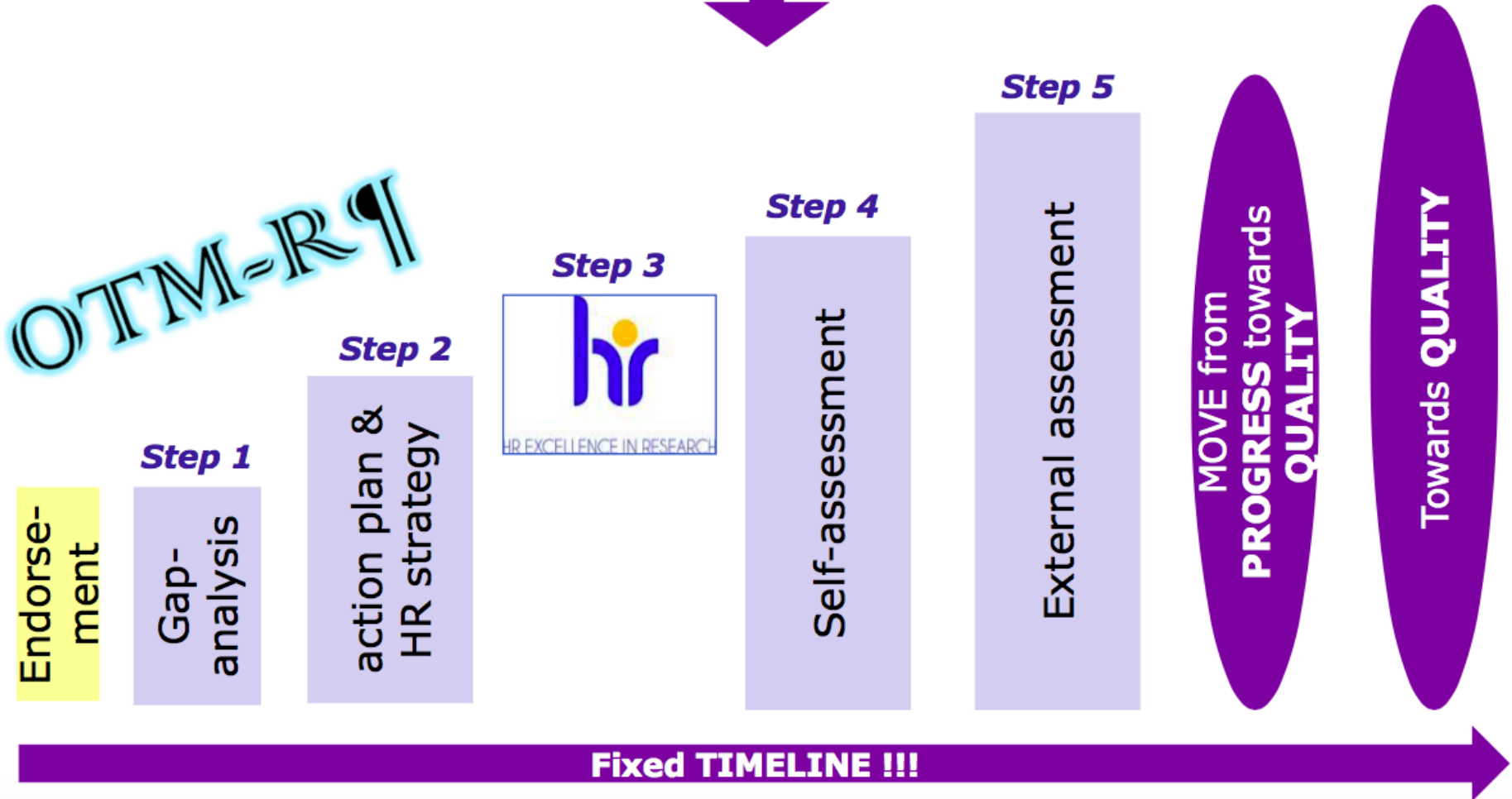
# Les nouveautés HRS4R



# Les nouveautés HRS4R

- Annonces lors de la conférence HRS4R organisée le 30 octobre 2015 par la Commission européenne :
  - Le temps est désormais limité pour demander la labellisation (12 mois à compter de l'envoi de la lettre d'engagement)
  - OTM-R Open Transparent and Merit-made Recrutement
    - Priorité pour la CE donnée aux modalités de recrutement ouvert, transparent et basé sur le mérite
    - Outil checklist fournie
  - Annonce de pénalités possibles (ex. Réduction du montant max de la subvention en cas de non respect de l'article 32)
  - Les auditeurs sont maintenant mandatés sur H2020 pour expertiser l'implémentation de la charte et du code (en part. si des plaintes ont été déposés par des chercheurs)
  - Ethique et Gender renforcés en 2016

# ASSESSMENT by external international independent experts



OTM-R9

# Conclusions

- Importance de recueillir vos besoins aujourd'hui pour poursuivre l'accompagnement de cette démarche nationale
- Liens :
  - Euraxess : <http://ec.europa.eu/euraxess/>
  - Lien webconference
    - [http://www.amue.fr/presentation/bibliotheque/publication/article/hrs4r-comprendre-et-obtenir-le-label-rh-europeen-1/#\\_blank](http://www.amue.fr/presentation/bibliotheque/publication/article/hrs4r-comprendre-et-obtenir-le-label-rh-europeen-1/#_blank)