



HRS4R : processus et acteurs

Human Resources Strategy For Researchers

Validée en Comité stratégique du 3-3-2022

Qu'est-ce que la démarche HRS4R ?



Le label HR Excellence in Research est délivré par la Commission européenne. C'est une reconnaissance de l'engagement de l'établissement dans un plan d'amélioration continue de ses pratiques en faveur des principes fondateurs de l'Espace Européen de la Recherche.

2 documents de référence :

- Charte européenne du chercheur
- Code de conduite pour le recrutement des chercheurs



40 principes répartis en 4 domaines :

- Aspects éthiques et professionnels (éthique, responsabilité du chercheur, respect du cadre réglementaire, bonnes pratiques...)
- Recrutement (transparence, équité, ouverture...)
- Conditions de travail et sécurité sociale (hygiène et sécurité, rémunérations, conditions d'emploi...)
- Formation et développement professionnel (développement des compétences, accompagnement des carrières, mobilité, insertion professionnelle...)

Qu'est-ce que la démarche HRS4R ?



Le label HR Excellence in Research est délivré par la Commission européenne. C'est une reconnaissance de l'engagement de l'établissement dans un plan d'amélioration continue de ses pratiques en faveur des principes fondateurs de l'Espace Européen de la Recherche.

2 documents de référence :

- Charte européenne du chercheur
- Code de conduite pour le recrutement des chercheurs



40 principes répartis en 4 domaines :

- Aspects éthiques et professionnels (éthique, responsabilité du chercheur, respect du cadre réglementaire, bonnes pratiques...)
- Recrutement (transparence, équité, ouverture...)
- Conditions de travail et sécurité sociale (hygiène et sécurité, rémunérations, conditions d'emploi...)
- Formation et développement professionnel (développement des compétences, accompagnement des carrières, mobilité, insertion professionnelle...)

Les 40 principes

I. Aspects éthiques et professionnels

1. Liberté de la recherche
2. Principes éthiques
3. Responsabilité professionnelle
4. Attitude professionnelle
5. Obligations contractuelles et légales
6. Responsabilisation
7. Bonnes pratiques en matière de recherche
8. Diffusion, exploitation des résultats
9. Engagement du public
10. Non-discrimination
11. Systèmes d'évaluation

II. Recrutement

12. Recrutement (principes)
13. Recrutement (procédures)
14. Sélection
15. Transparence
16. Jugement du mérite
17. Variations dans l'ordre chronologique du CV
18. Reconnaissance de l'expérience de mobilité
19. Reconnaissance des qualifications
20. Ancienneté
21. Nominations postdoctorales

III. Conditions de travail et de sécurité, environnement professionnel

22. Reconnaissance de la profession
23. Environnement de recherche
24. Conditions de travail
25. Stabilité et permanence de l'emploi
26. Financement et salaires
27. Équilibre entre les sexes
28. Perfectionnement professionnel
29. Valeur de la mobilité
30. Accès à l'orientation professionnelle
31. Droits de propriété intellectuelle
32. Copaternité d'auteurs
33. Enseignement
34. Plaintes/appels
35. Participation aux organes de décision

IV. Formation

36. Relation avec les superviseurs
37. Fonctions de supervision et de gestion
38. Perfectionnement professionnel continu
39. Accès à la formation en recherche et au développement continu
40. Supervision

Pourquoi s'engager dans la démarche de labélisation HRS4R ?



- Cette démarche permettra de :
 - Développer un **environnement de travail** plus favorable aux chercheurs
 - Accroître l'**attractivité** de l'établissement
 - Sécuriser l'accès aux **financements européens**

Le processus d'obtention du label

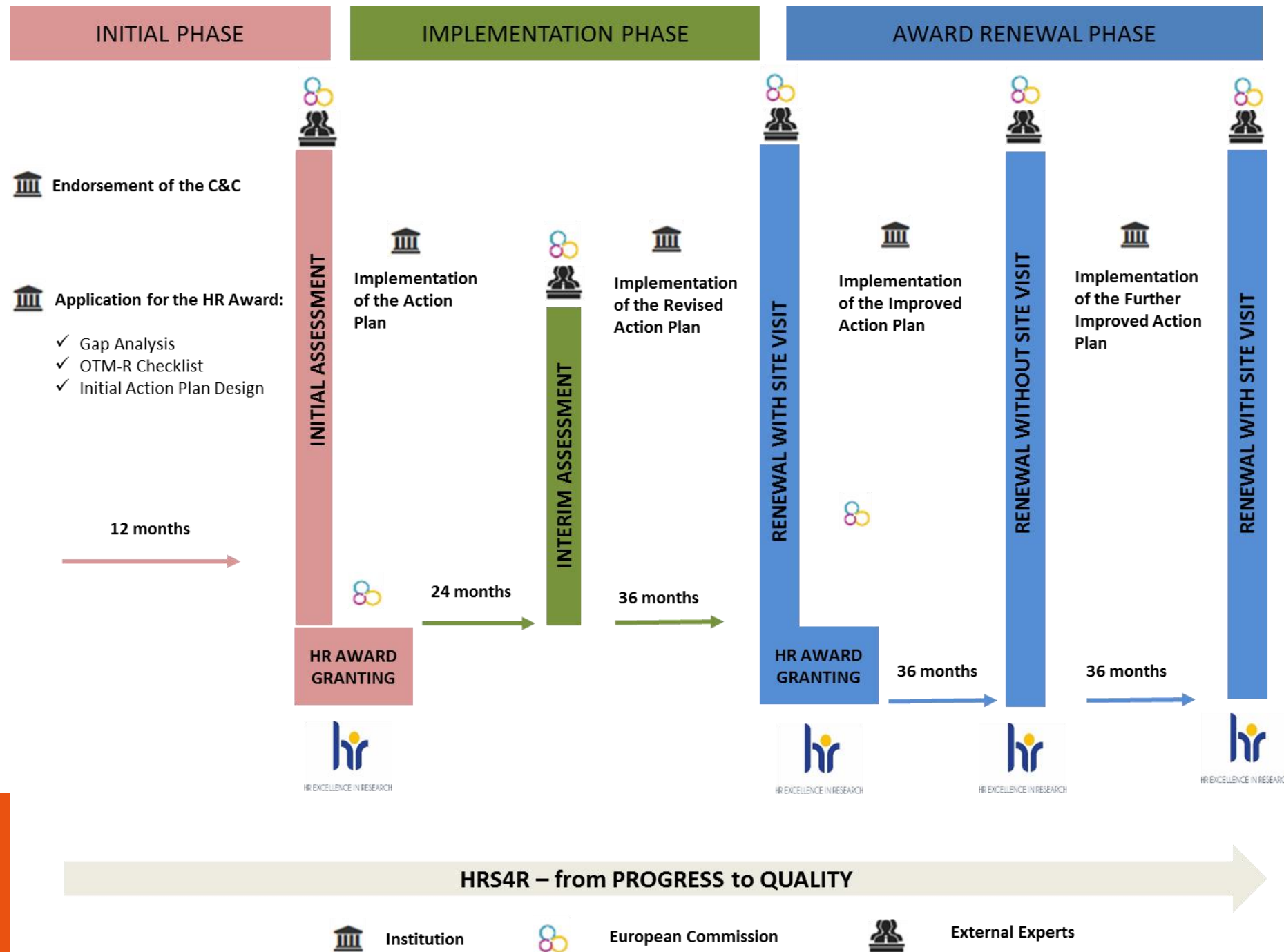
3 étapes :

1. Auto-évaluation (gap-analysis) et définition d'un plan d'action

Publication de la stratégie sur site web institutionnel
 Evaluation par la CE pour validation et attribution du label

2. Mise en œuvre de la stratégie & auto-évaluation à +2 ans

3. Evaluation externe à +5 ans pour renouvellement du label puis tous les 3 ans





Organisation du projet

Obtention du label



Acteurs	Phase d'analyse et de définition d'une stratégie	Phase de mise en œuvre et de suivi du plan d'action
Groupe de pilotage / working group : VP Recherche, DRH, DRV, DPAIQ, DGSA	Établit un diagnostic et une stratégie partagés avec les parties prenantes et le comité stratégique.	Assure la mise en œuvre du plan d'action et réalise un reporting au Comité stratégique. <u>Élargi à : référent IS (porteur actions)</u>
Gestion de projet : DPAIQ	Anime la démarche de labélisation. Communique sur le projet.	Suit les échéances de renouvellement. Anime le processus de suivi et de reporting.
Comité stratégique / steering c. : Président, VP CA et Moyens, VP Recherche, VP Formation et RI, VP RSE, chargé de mission intégrité, DGS, DGSA, DRH, DRV, DRI, DPAIQ	Fixe les orientations stratégiques du projet. Valide l'organisation de projet. Valide les livrables. Soutient la démarche.	S'assure du suivi de la démarche. Ajuste la stratégie et valide le plan d'action actualisé.
Groupe des parties prenantes * : VP et chargés de missions concernés, chercheurs de tous statuts et de toutes disciplines, personnels Biatss, étudiants	Contribue à l'analyse des écarts entre les pratiques et les 40 points du référentiel. Émet des propositions d'actions.	Est consulté annuellement pour actualiser le diagnostic, évaluer les résultats des actions et proposer de nouvelles actions.

* Détail des participations au groupe des parties prenantes page suivante



Une large implication de la communauté : Constitution du groupe des parties prenantes

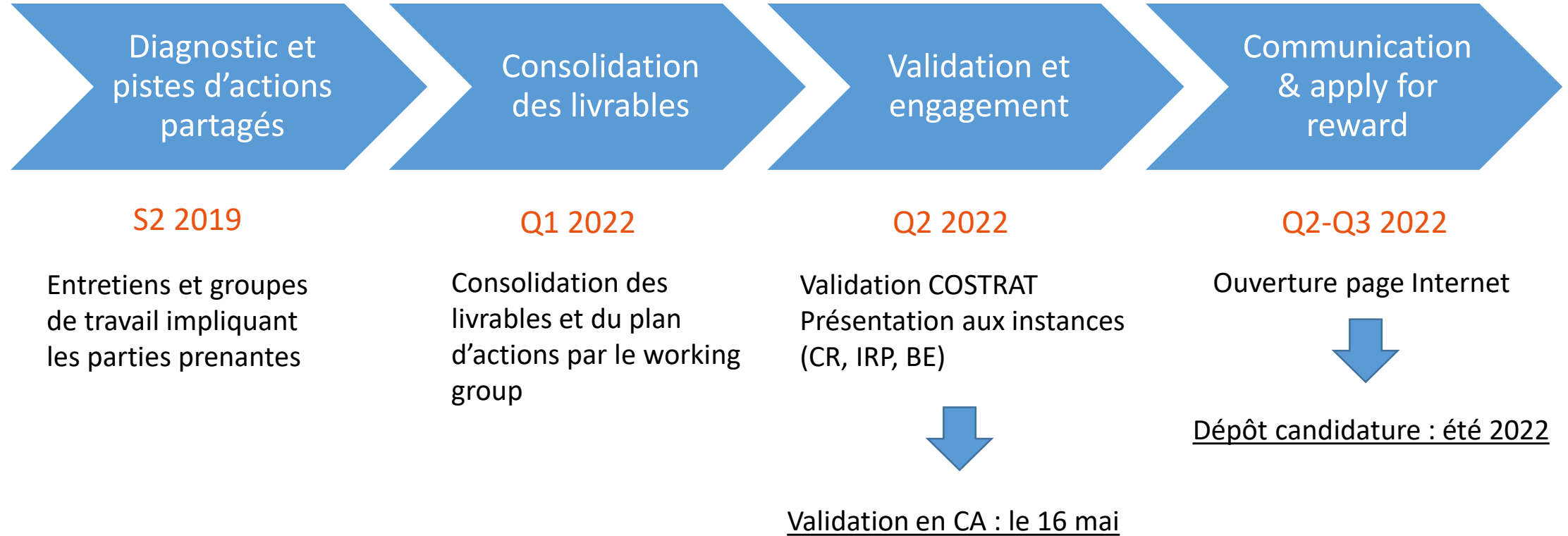


Un groupe de travail d'une quarantaine de personnes a été mobilisé pour contribuer au diagnostic et faire des propositions d'actions en vue d'améliorer les pratiques.

Le groupe de travail était composé de :

- VP Recherche, VP Formation, VP délégué à la valorisation
- Chargés de mission Egalité H/F, Ethique scientifique, Coordination doctorale
- Un panel de directeurs de laboratoire
- Un panel de directeurs de composante
- Un panel d'EC représentatif de tous les statuts et de tous les secteurs disciplinaires
- Des doctorants
- 2 représentants des personnels BIATSS des laboratoires
- Des responsables administratifs de composante et de laboratoire
- Conseiller de prévention, fonctionnaire sécurité défense
- Personnels des services : DRH / DRV / DRI / DFIP (SUP)
- VP étudiant

Phase initiale





Phase implémentation

Revue annuelle (comité stratégique) :

Input : indicateur et suivi du PA mis à jour, propositions des parties prenantes
Output : ajustement du plan d'actions, communication interne (dont IRP) / externe (page web)

Ajustement de la stratégie
annuel

Planification des actions

Porteurs des actions = les membres du working group

Concertation des parties prenantes
annuel

Réalisation des actions

Réalisation par des acteurs internes ou externes, sous pilotage du porteur d'action

Suivi et évaluation
trimestriel

Comité de suivi 2-3 fois par an (working group) :
Input : indicateur et suivi du PA mis à jour
Output : ajustement du suivi d'actions

Concertation des parties prenantes :
Une fois par an en préparation des revues de projet (COSTRAT)
Input : indicateurs et PA
Output : propositions d'ajustement de la stratégie





**UNIVERSITÉ
JEAN MONNET**
SAINT-ÉTIENNE