



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

## WEB CONFERENCE



# STRATEGIE EUROPEENNE DE RESSOURCES HUMAINES POUR LES CHERCHEURS (HRS4R)

+ stratégie renforcée - les nouveautés 2017

31 janvier 2017

amue

MUTUALISATION + SOLUTIONS



# Programme



- Introduction par la CPU et l'Amue
- Intervention du MENESR
- La HRS4R renforcée, les nouveautés 2017 : Commission européenne
- Retour d'expériences de 2 établissements labellisés HR excellence en 2016 : INSERM et Université de technologie de Compiègne
- Les outils Amue/CPU
- Retour d'expérience de Science-Po, bénéficiaire d'une évaluation blanche HRS4R - Amue/CPU
- Témoignage d'une experte-évaluatrice HRS4R
- Questions-réponses
- Conclusions



HR EXCELLENCE IN RESEARCH





# La stratégie RH européenne pour les chercheurs



**Béatrice Noël**

Cheffe du département des stratégies RH, de la parité et de la lutte contre les discriminations

MENESR - DGRI





# La HRS4R renforcée - les nouveautés 2017



**Fabienne Gautier**

Cheffe d'unité B2. Open Science and ERA Policy  
DG Recherche et innovation

Commission européenne





# The Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R)

*Strengthened elements of the HRS4R procedure  
implementing C&C*

**WEBCONFERENCE CLORA  
31 January 2017**

**Fabienne GAUTIER**

Head of Unit

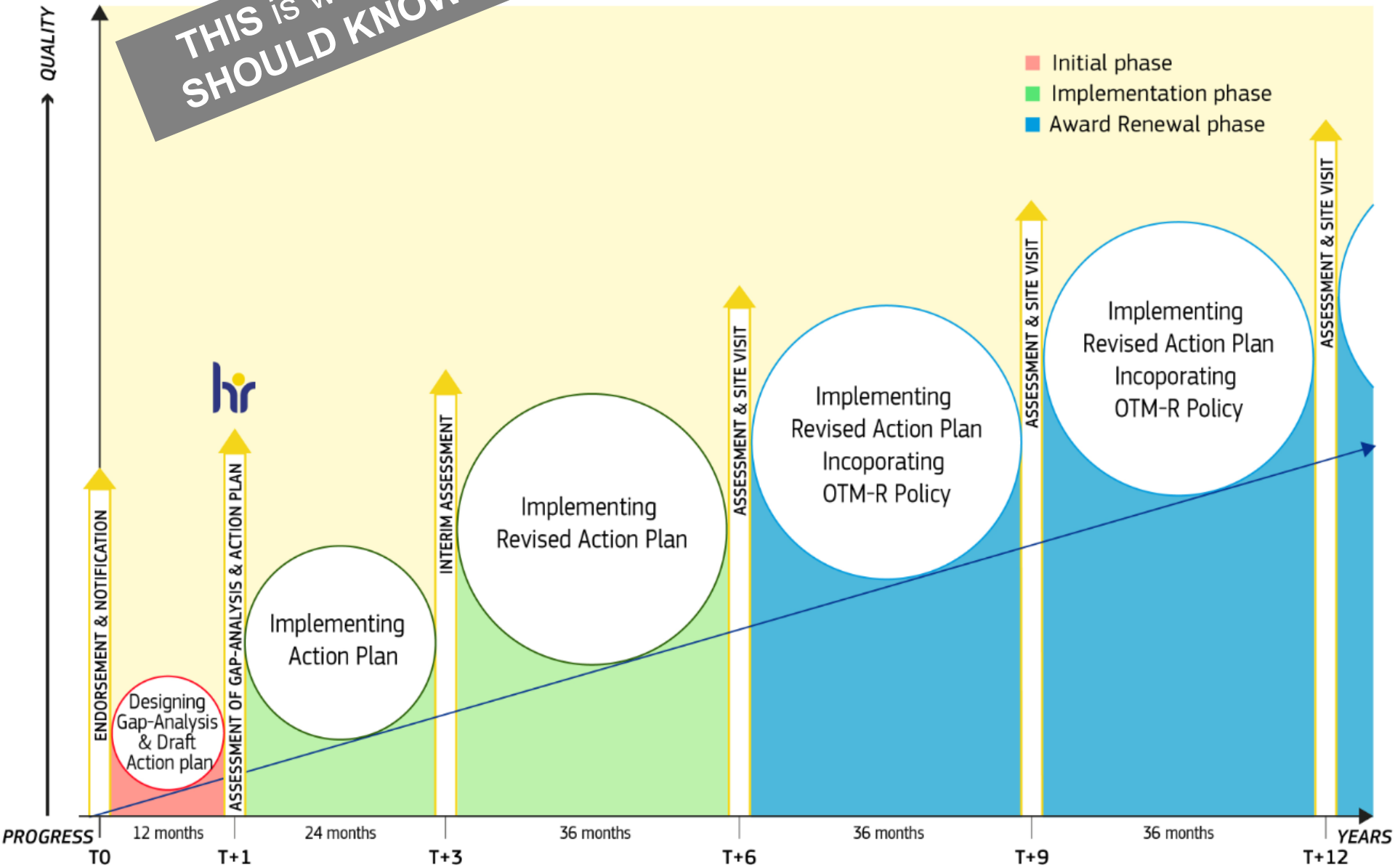
DG RTD B.2

Open Science and ERA Policy

# HRS4R procedure



THIS is what you SHOULD KNOW !



## **1. introduction of a timeline / timeframe with fixed periods**

The previous procedure allows letters of endorsement which are not followed by requesting application for the HR strategy implementation process.

The strengthened procedure has introduced a **mandatory timeframe** for all steps, starting by a period of maximum **12 months** between endorsement/notification and submission of the application (**fixed timeline of 12, 24 or 36 months** for the different phases).

This means if endorsed, then **commitment** to enter the process **within the next 12 months**.

Remark: *today more than **850 institutions have endorsed**, but only **325 are progressing** on the implementation of the principles of C&C.*

## **2. incorporation of the OTM-R recommendations**

Recommendations issued by the OTM-R working group in text and form of the established checklist are included in the whole process (see template 1) from the initial phase progressing towards the renewal phase;

OTM-R was totally absent in the previous process. It is now **mandatory for institutions starting the renewal cycle to have a fully compliant OTM-R policy** in place.

**Newcomers** have to tackle the issue from the beginning.



### **3. shorter procedure with less steps, now called cycles**

The previous procedure was limited to 5 steps while now institutions enter into the **renewal phase** after having undergone the **initial cycle** and the **implementation cycle**.

The implementation phase has now, as a **new element the requirement of 'embedding' the HR strategy** into the institution's HR policy.

This **mandatory requirement** is introduced to make sure the HR strategy is not an alone standing process in the institution, prepared to be granted the award without any uptake of the institutions highest hierarchy or integration/embedding into the institutions approach to HR management at large.

## 4. earlier internationalisation (site visits by external experts)

**Internationalisation** in the sense that external international independent experts from other countries assess the applications from the beginning is a **novelty**.

*[Previously, external experts were only associated at a later stage (step 5 – site visits)].*

This early stage internationalisation gives institutions the **possibility for dialogue\* with HR experts** who have already undergone the process and might help further to bring the file forward locally.

*\* most appreciated by the institutions*

## **5. expiry of the award based on clear criteria setting**

**Awards can expire** (or put on hold) based on recommendations from the experts in follow-up of the site visits.

Until now, this has in general been avoided since there were neither a fixed timeline nor clear criteria to act on the withdrawal of the HR award.

## **6. continuity element introduced based on enhancement of quality, not only on progress**

The previous process was based exclusively on progress, now **elements of quality** have been introduced when entering into the award renewal phase; Elements of quality, meaning **quality of progress and quality of achievements** is the criteria setting for the site visits where the experts are requested to judge these elements (template C).

The strengthened process installs **for the first time continuity** by setting up the **renewal phases as 3-year cycles** of monitoring continuous improvement and assessment, accompanying the move towards enhanced quality (renewal of the HR award)

*SEE the draft diagram where we indicate **progress over time towards enhancement of quality.***

## **7. introduction of elements of 'quality' (achievements or progress)**

Quality starts being assessed already in the implementation phase where progress and quality of the actions and accompanying measures such as **'embedding' the HRS4R process** are assessed.

At this stage, experts provide an appraisal of this quality improvement.

The **scheme of site visits has been structured** and strengthened to make sure all key representatives in the institution can be interviewed in **confidential separate meetings** (previous experience had led to some concern by the experts).

Template C tracks the individual desk-based assessment each expert is requested to undertake in view of the preparation of the site visit.

Most importantly, a **section on quality assessment** is included concerning the desk-based assessment and the assessment on the spot.

## **8. strengthened assessment throughout the different phases**

With the help of **6 NEW templates** (*previously only a template for the gap-analysis existed*) the strengthened process has been structured and harmonised while being strengthened.

This structuring allows now comparative data extraction from gap-analysis, action plans etc. in view of **monitoring the HR and OTM-R policies** put in place in the various RPOs/RFOs in the different countries.

**Coherence between gap-analysis and action plan** had always been an issue previously, now under the strengthened procedure, the external experts analyse the coherence between the gaps identified in an institutions and the proposed action(s) to remedy to this situation.

## **9. Setting of indicators and targets for success**

From the start-up **institutions are required to set their appropriate indicators and targets for success.**

These requirements did not exist previously in the procedure, but are **now mandatory** and have a dedicated assessment in particular when coming to the **renewal of the award.**

## **10. Consultation as a MUST**

Previously, institutions were rather free to undertake their gap-analysis; the new procedure makes it **mandatory to consult a certain number of key actors** and to setup certain internal structures (working groups, committees or else) and associate certain target groups.

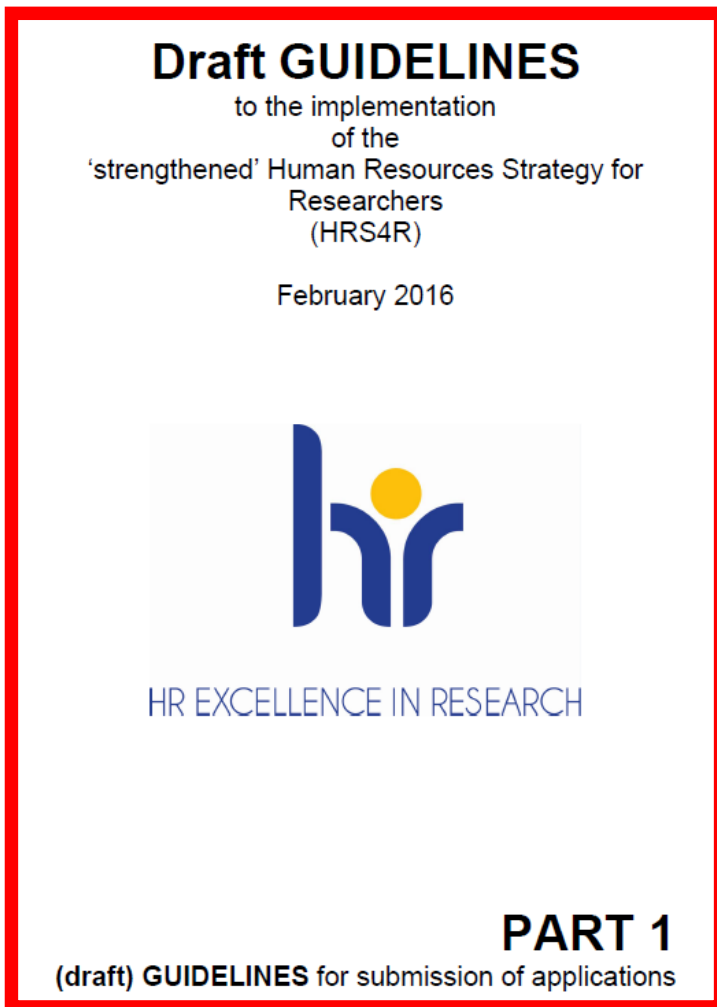
**Request for evidence** is now included formally.



<https://euraxess.ec.europa.eu/>



Have you READ THIS ?





# Retour d'expérience INSERM



**Christiane Durieux**

Responsable Programmes ATIP-Avenir et Européens - Suivi Jeunes Chercheurs  
DRH-Service Développement Professionnel

INSERM



HR EXCELLENCE IN RESEARCH





Instituts  
thématiques



# Inserm

Institut national  
de la santé et de la recherche médicale

19

## Stratégie Ressources Humaines pour les Chercheurs

Christiane Durieux

*DRH-SDPCIT*  
*31 janvier 2017*



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

## Engagement de l'Inserm

- 2006 Signature de la « Déclaration d'engagement aux principes de la Charte européenne du chercheur et le Code de conduite pour le recrutement des chercheurs »
- 2013 Charte pour le recrutement et le suivi des personnels contractuels (CDD) de l'Inserm
- 2015 Signature de la Charte de déontologie des métiers de la recherche



## Objectifs de la Stratégie RH pour les chercheurs

Présenter des améliorations au niveau des ressources humaines, afin d'obtenir la reconnaissance de la Commission Européenne et un logo européen HR Excellence in Research

Montrer l'engagement de l'Inserm à soutenir ses chercheurs

Augmenter l'attractivité et la visibilité des institutions et développer l'Espace européen de la recherche



## Procédure suivie

- Analyse fine des convergences et des écarts existant entre les attendus de la Charte européenne (40 points) et les pratiques de l'Inserm « Gap Analysis »
- Définition des axes de progrès pour les années à venir, des priorités et planification de la réalisation
- **Prise en compte des projets existants**, s'inscrivant dans les orientations stratégiques de l'Inserm et focalisés sur 5 points
  1. *Recrutement*
  2. *Développement de carrière et évaluation des chercheurs*
  3. *Conditions de travail*
  4. *Egalité des genres*
  5. *Non-discrimination Handicap*
- Publication du Plan d'Action en anglais sur le site institutionnel et soumission à la Commission européenne avec le « Gap Analysis »



Obtention de la reconnaissance officielle de la Commission européenne en juin 2016



HR EXCELLENCE IN RESEARCH



## **Personnels impliqués**

***Engagement dans une cohorte européenne***

***Départements Inserm :***

***Evaluation et du Suivi des Programmes  
Information Scientifique et de la Communication  
Intégrité Scientifique  
Partenariats et des Relations Extérieures  
Ressources Humaines***

***Personnels du DRH en charge :***

***de l'égalité des genres  
de la formation continue et du développement professionnel  
de la politique sociale  
de la santé et la sécurité au travail  
du suivi des chercheurs  
du suivi des contrats à durée déterminée  
de la réglementation des personnels***

***Groupes de travail et entretiens individuels avec les chercheurs***

***Validation par la Direction générale.***



## Et maintenant ?

- ⇒ Diffusion du Logo sur les sites Inserm et utilisation pour les demandes de subvention
- ⇒ Mise en œuvre de la stratégie RH dans l'Institut et définition des indicateurs de suivi
- ⇒ Mise en place d'un comité de pilotage pour :
  - *Coordonner le travail des groupes constitués en fonction des axes de progrès*
  - *Valider les initiatives pouvant s'inscrire dans le plan d'action*
  - *Veiller à la mise en œuvre de nouveaux axes de travail*
  - *Faire remonter les avancées au comité de suivi et à la direction générale*
- ⇒ Mise en place d'un comité de suivi, composé de représentants des départements impliqués dans la stratégie, d'Instituts thématiques et de chercheurs.  
Ce comité sera chargé d'examiner périodiquement les progrès de la mise en place du plan d'action

## Apport

Un vrai plus pour :

- ⇒ les projets européens et en particulier pour les Actions S. Marie Curie
- ⇒ la concrétisation des projets





# Retour d'expérience Université de technologie de Compiègne



**Stéphanie Rossard**

Responsable Projets Européens - Direction de la Recherche

Université de technologie de Compiègne



HR EXCELLENCE IN RESEARCH





UNIVERSITÉ DE TECHNOLOGIE DE COMPIÈGNE

Stratégie HRS4R et Labellisation « HR Excellence in Research »



## Présentation de la démarche HRS4R à l'UTC

Web-conférence sur HRS4R- Stéphanie Rossard



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

donnons un sens à l'innovation



# Plan présentation

- **Présentation générale de l'UTC**
- **Objectif : obtenir le label européen « HR Excellence in Research »**
- **La démarche HRS4R à l'UTC**
- **Les enjeux de la labellisation**
- **Plan d'actions proposé**
- **Le Bilan de la préparation du dossier**
- **Et maintenant... suite à la labellisation!**



# Présentation générale de l'UTC

- Créée en 1972
- Originalité : Université et Ecole d'ingénieurs
- vaste champ de recherche
- Axé sur les Sciences et Technologie
- Membre de la COMUE Sorbonne Universités
- 1 des 3 UT en France (1<sup>ère</sup> UT créée en France)
- 7 Départements
- 9 unités de recherche
- 633 chercheurs (titulaires et contractuels)
- 5000 étudiants dont 330 doctorants



# Objectif : obtenir le label européen HR

- Publication de la Charte européenne du chercheur et du Code de conduite pour le recrutement des chercheurs (**Charter & Code**)  
**=> L'UTC a signé la charte en février 2008.**
- dans le cadre du programme Horizon 2020 (2014) : obligation via l'article 32 de la convention de subvention (**Grant agreement**) de mettre en place la stratégie (obtention du label HRS4R).
- En parallèle de la démarche d'amélioration continue, **HRS4R est un processus qualité (2015).**  
Cette démarche soutiendra la politique RH de l'UTC et doit permettre de développer et d'afficher la singularité et l'attractivité de l'UTC.
- Publication de la stratégie RH pour l'UTC => demande de labellisation (**Mai 2016**)
- Mise en route d'un certain nombre d'actions



# Démarche - organisation

**Groupe Projet HRS4R** (3 personnes, DRH, DR, ED)

- Compétences transverses
- Missions : mise en œuvre de la démarche de réflexion et d'implémentation du projet

**Instances :**

Consultation et validation de la démarche et du projet

**COFIL** (DRH, DR, ED, DRI, DGS + groupe projet HRS4R)

Missions:

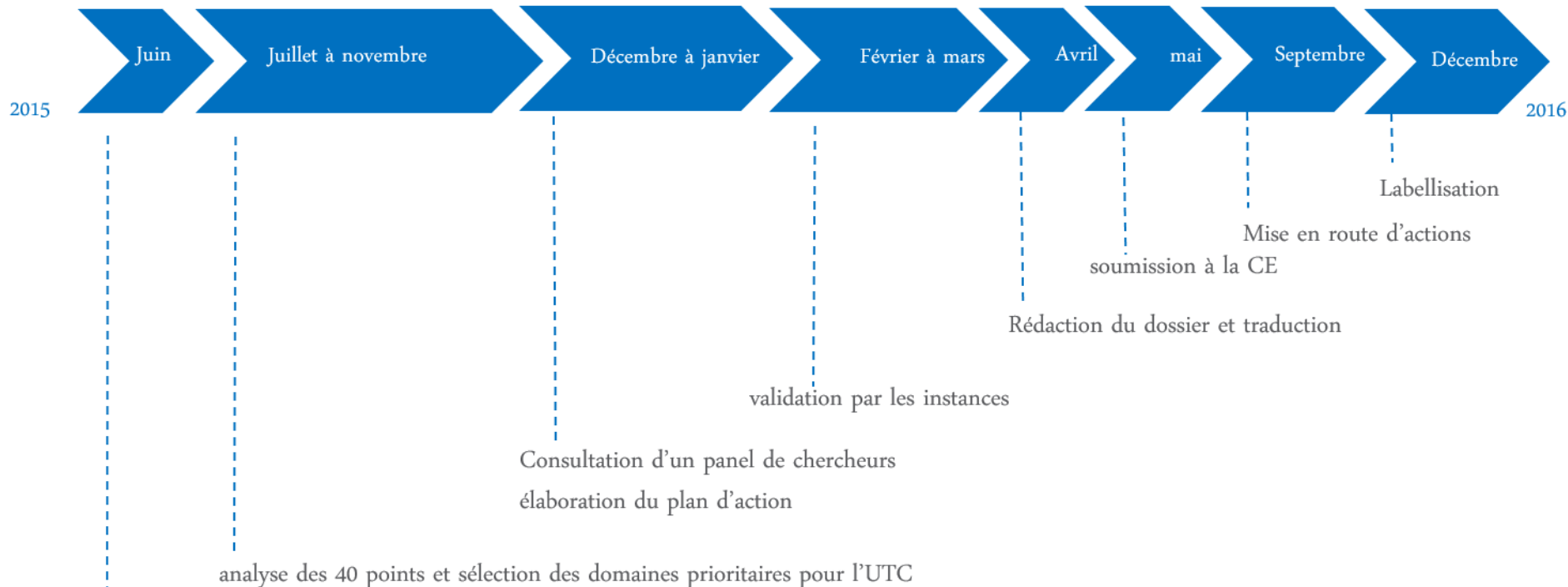
- Analyse AFOM + GAP-analysis
- Discussion et évaluation des actions et objectifs
- Soumettre à validation par le CA et autres instances
- Autoriser publication sur le site de l'UTC et envoi CE

**Groupe Consultation** (panel de chercheurs toutes catégories)

Missions :

- Donner un avis sur les premières propositions d'actions
- Donner un avis sur les indicateurs
- Proposer des points d'amélioration et des actions

# La démarche HRS4R l'UTC : calendrier



présentation de la démarche aux instances UTC  
constitution du groupe de travail

analyse des 40 points et sélection des domaines prioritaires pour l'UTC

Consultation d'un panel de chercheurs  
élaboration du plan d'action

validation par les instances

Rédaction du dossier et traduction

soumission à la CE

Mise en route d'actions

Labellisation

Les étapes de la labellisation HR sont :

- **Analyse de conformité (forces/faiblesses)** => juin à décembre 2015
- **Elaboration du plan d'actions** => janvier à mars 2016
- **Demande de reconnaissance** => mai 2016
- **Auto-évaluation** => 2 ans après l'obtention du label
- **Evaluation par les pairs** => 4 ans après l'obtention du label

# Enjeux de la labellisation pour l'UTC :



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

- 5ème établissement labellisé en France, 3ème université, seule école d'ingénieurs,
- Reconnaissance de l'engagement de l'UTC dans des pratiques de recrutement et de conditions de travail répondant aux critères d'excellence européens,
- Visibilité européenne et internationale accrue => Attractivité renforcée,
- Réponse à l'obligation du programme Horizon 2020 via l'article 32 de la convention de subvention de mettre en place la stratégie,
- Mise en œuvre d'une démarche qualité.



# Plan d'action proposé

Analyse AFOM

+

=>

Gap-Analysis

- Calendrier de réalisation

- Acteurs impliqués

- Indicateurs de réalisation

Plan d'actions proposé selon 6 « grandes actions » :

**Conforter la liberté de la recherche => 4 déclinaisons**

**Systematiser les bonnes pratiques de recrutement => 3 déclinaisons**

**Améliorer l'accueil des nouveaux arrivants = > 4 déclinaisons**

**Cultiver un environnement de travail stimulant = > 10 déclinaisons**

**Accompagner l'activité partenariale des chercheurs = > 7 déclinaisons**

**Diffuser les résultats de la recherche => 5 déclinaisons**





# Plan d'actions proposé : un exemple

Action	Principe de l'action	Déclinaison	Points Charte/Code concernés	2016		2017		2018		2019		Acteurs	Indicateurs de réalisation / suivi
				1er semestre	2ème semestre	1er semestre	2ème semestre	1er semestre	2ème semestre	1er semestre	2ème semestre		
Améliorer l'accueil des nouveaux arrivants	Manifester les règles du vivre ensemble à l'UTC	Faire signer une charte aux nouveaux arrivants : confidentialité, conflits d'intérêt ?	2		→							DR DRH Conseiller de prévention	Rédaction d'une charte
	Favoriser l'intégration des nouveaux acteurs de la recherche	Rédiger un guide du nouvel arrivant (versions française et anglaise)	10	→								DRH DRI CAP Conseiller de prévention DR ED	Rédaction d'un guide
		Organiser une journée d'accueil des nouveaux arrivants dans l'unité de recherche (unité, DRH)	7	→								DRH Unités de recherche ED	Réalisé / en cours / non réalisé Ratio nb participants / nb invités
		Clarifier la rédaction des conventions encadrant l'accueil de chercheurs	3	→								DR DGS ED	Rédaction d'un document de cadrage



# Le bilan de la préparation du dossier

(1)

- Coût en homme.mois : **plus de 2,5**
- **Pas de recrutement** – implication d'un **collègue anglophone** pour les traductions de la Gap-Analysis et du dossier de stratégie HRS4R de l'UTC
- **Détail réunions :**
  - 30 réunions du groupe projet
  - 8 réunions Comité de Pilotage
  - 2 sessions de consultation de la communauté scientifique
  - présentations aux instances (minimum 2 pour présentation puis discussion / validation)
  - présentation au réseau juridique de l'UTC
  - + travail individuel sur les objets des réunions COPIL, consultation et Groupe Projet



# Le bilan de la préparation du dossier (2)

- Utilisation de la Gap-Analysis fournie par le MENESR/ CPU/ AMUE + visualisation du séminaire en ligne avec les témoignages de Liège, Poitiers et Montpellier
- Participation du groupe projet à 2 journées d'information : Bruxelles, CE, le 29/10/2015 et Paris, MENESR, le 20/11/2015
- Diffusion de la GAP-analysis traduite à d'autres établissements et au MENESR/ CPU/ AMUE
- Retour d'expérience à quelques établissements



# Et maintenant... suite à la labellisation!

- Démarrer les actions qui doivent débiter (déjà depuis septembre 2016)
- Mettre en place des lettres de mission pour les personnes référentes
- COMMUNIQUER en interne et à l'extérieur
- Commencer les calendriers des actions à mener : formaliser le suivi par indicateurs
- Suivre l'évolution des actions par des réunions du groupe projet tous les 1,5 mois
- Rendre des comptes lors de réunions du COPIL tous les trimestres
- ETABLIR UN PREMIER BILAN : nov- déc 2017
- PRESENTER LE BILAN aux instances : décembre 2017

**=> Ce n'est qu'un début dans une démarche qualité sur le long terme**



Merci de votre attention



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Stéphanie ROSSARD, PhD.  
Responsable des projets européens  
Direction Recherche

[Stephanie.rossard@utc.fr](mailto:Stephanie.rossard@utc.fr) – tel : 03.44.23.73.16





## Les outils Amue / CPU



**Muriel Maurice**

Chargée de domaine Recherche et Valorisation

Amue





# OUTILS AMUE/CPU POUR LA HRS4R



MUTUALISATION + SOLUTIONS

# Rappels







# Etat des lieux des établissements impliqués dans la démarche HRS4R



- + Sur 46 personnes ayant répondu à l'enquête :
  - 26 intéressés
  - 20 sont engagés dans la démarche HRS4R

## 9. Vous avez déjà :

	<b>Effectifs</b>	<b>% Obs.</b>
<b>Constitué le comité de pilotage</b>	15	75%
<b>Initié la démarche d'autodiagnostic</b>	11	55%
<b>Etabli votre stratégie et plan d'action</b>	5	25%
<b>Déposé le dossier de demande</b>	5	25%
<b>Eté labellisés</b>	1	5%
<b>Total</b>	<b>20</b>	





- + [Webconférence HRS4R](#)  
(MENESR/CPU/Amue) – 31 mars 2015
  
- + [Séminaire Stratégie européenne de ressources humaines pour les chercheurs HRS4R](#)  
(MENESR/CPU/Amue) - 20 novembre 2015

=> Videos et documents disponibles sur inscription :  
Sharepoint HRS4R



# ↙ Plan d'actions HRS4R 2017 – CPU/Amue



# Plan d'actions HRS4R 2016 – CPU/Amue

## + Fiche Zoom HRS4R

Disponible dans l'espace réservé aux adhérents sur le site de l'Amue

(rubrique Recherche > fiches zoom)

➤ **Nouvelle version (v3) à paraître en février**

Liste des établissements adhérents de l'Amue :

<http://www.amue.fr/presentation/annuaire/annuaire-des-adherents/>

Pour vous inscrire sur le site de l'Amue si votre établissement est adhérent :

<http://www.amue.fr/presentation/demander-compte/>

LA STRATÉGIE EUROPÉENNE DE RESSOURCES HUMAINES POUR LES CHERCHEURS (HRS4R)

VERSION FEVRIER 2016

hr

HR FINANCE IN RESEARCH

1— Principes généraux de la 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 concernés dans le domaine de la recherche en matière de recrutement et de cadre d'exercice des chercheurs. Elle fait l'objet d'un label « RV Excellence in Research » accordé par la Commission européenne aux établissements engagés dans cette démarche. Ce dernier constitue un atout pour l'attractivité des établissements ainsi que pour la sécurisation des financements Horizon 2020.

Le label RV Excellence in Research de la Commission européenne valorise les établissements signataires de la Charte européenne du chercheur « et/ou » Code de conduite pour le recrutement des chercheurs » qui s'engagent dans un plan d'amélioration continue de leur stratégie RH sur une durée de 4 ans.

Page HRS4R de la commission européenne : <http://ec.europa.eu/research/index.cfm?lang=fr&strategy4research/>

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

La stratégie HRS4R s'appuie sur les principes de la Charte européenne du chercheur et du Code de conduite pour le recrutement des chercheurs.

- La Charte européenne du chercheur

La Charte européenne du chercheur représente un ensemble de principes généraux et d'engagements qui concourent à la recherche, aux responsabilités et devoirs des chercheurs et de leurs employeurs ou des organismes de financement. Elle vise à assurer que les relations entre les différentes parties contribuent au succès et à la performance, au transfert et au partage de données ainsi qu'au développement de la carrière des chercheurs.

- Le Code de conduite pour le recrutement des chercheurs

Le Code de conduite pour le recrutement des chercheurs est un ensemble de principes et d'engagements qui visent à améliorer le recrutement, pour recueillir les procédures de sélection plus équitables et plus transparentes, et proposer diverses méthodes pour évaluer les mérites. Par exemple, le mérite ne doit pas seulement être mesuré à partir des publications des chercheurs, mais également à partir d'une gamme plus large de critères d'évaluation, tels que l'enseignement, la supervision, le travail d'équipe, le transfert des connaissances, le mentorat et les activités de sensibilisation du grand public.

CHARTRE ET CODE  
Version française : [http://ec.europa.eu/research/pdf/Research\\_recruitment\\_21623\\_fr-Fr.pdf](http://ec.europa.eu/research/pdf/Research_recruitment_21623_fr-Fr.pdf)  
Version anglaise : [http://ec.europa.eu/research/pdf/Research\\_recruitment\\_21623\\_en-Fr.pdf](http://ec.europa.eu/research/pdf/Research_recruitment_21623_en-Fr.pdf)

En résumé, les grands thèmes de la charte et du code :

- Liberté de la recherche
- Principes éthiques
- Responsabilité
- Non-discrimination
- Égalité des genres
- Conditions de travail
- Environnement de la recherche
- Recrutement
- Sélection
- Transparence
- Apprentissage et mentorat
- Reconnaissance des qualifications
- Salaire et couverture sociale
- Stabilité et sécurité de l'emploi
- Respect des droits de propriété intellectuelle
- Participation aux instances décisionnelles
- Développement de carrière
- Accès à la formation par la recherche et accès à la formation continue indépendamment du statut du chercheur
- Reconnaissance de l'expérience de mobilité
- Accompagnement et conseil pour la carrière
- Supervision et management
- Système d'évaluation

<http://ec.europa.eu/research/index.cfm?lang=fr&strategy4research/>



# Plan d'actions HRS4R 2016 – CPU/Amue



+ Liste de discussion email hrS4R entre établissements :

[listes.amue.fr/sympa/info/hrs4r/](http://listes.amue.fr/sympa/info/hrs4r/)

Possibilité d'inscrire plusieurs personnes par établissements (RH/Recherche)

Pour s'inscrire :

- 1- créer un compte sympa
- 2- chercher la liste HRS4R
- 3- cliquer sur s'abonner

amue  
MUTUALISATION + SOLUTIONS

Accueil + Créer une liste 2 Chercher une liste 2 Assistance muriel.maurice@amue.fr 1

## hrs4r - Liste d'échanges entre établissements sur la stratégie européenne de ressources humaines pour les chercheurs (HRS4R)

hrs4r@listes.amue.fr

Objet : Liste d'échanges entre établissements sur la stratégie européenne de ressources humaines pour les chercheurs (HRS4R)

Liste d'échanges entre établissements sur la stratégie européenne de ressources humaines pour les chercheurs (HRS4R). Cette liste a pour objectifs de faciliter les échanges d'information entre établissements souhaitant candidater pour l'obtention du label HR excellence de la commission européenne.

Muriel Maurice  
Propriétaire

Options de liste

Abonnés : 0  
(Taux d'erreurs : 0%)

Propriétaires : Anne-Marie Quelin, Carole Naud, Eric Foucher, François Guillaume, Muriel Maurice

Modérateurs : (comme les propriétaires)

Contactez le propriétaire

Accueil de la liste

Admin

Modérer

Message (0)

Document (0)

Abonnements (2)

Statistiques

S'abonner

3



# ↗ Plan d'actions HRS4R 2016 – CPU/Amue



+ **Espace Sharepoint** : information et échanges entre établissements (synthèse informations, modèles de documents, forum, wiki...)

Pour s'inscrire : [dem.recherche@amue.fr](mailto:dem.recherche@amue.fr) (sujet : sharepoint HRS4R)

**AMUE**  
Agence de Mutualisation  
des Universités  
et Établissements  
[www.amue.fr](http://www.amue.fr)

**AMUE PARIS**  
Maison des Universités  
103, bd St Michel  
75005 Paris  
01 44 32 90 00

**AMUE MONTPELLIER**  
Bâtiment Oz'One  
181 place Ernest Granier  
34961 Montpellier cedex 2  
01 44 32 90 00

**CNIL**  
Politique externe Amue

**RETROUVEZ L'AMUE SUR**  
 



# Plan d'actions HRS4R 2016 – CPU/Amue

- + **Espace Sharepoint** : information et échanges entre établissements (synthèse informations, modèles de documents, forum, wiki...)

BIENVENUE SUR LE SITE **Stratégie européenne de Ressources Humaines pour les chercheurs HRS4R**

Accueil

## [Bienvenue sur votre espace collaboratif HRS4R](#)

La plateforme collaborative **HRS4R** a été mise en place par l'Amue et la CPU afin de faciliter la préparation de la candidature de votre établissement à la définition de sa propre stratégie de ressources humaines pour les chercheurs (HRS4R) et l'obtention du label HR excellence.

Vous y trouverez l'ensemble des informations et documents disponibles et pourrez interagir et poser vos questions...

Pour toute remarque, n'hésitez pas à la transmettre sur notre forum à la rubrique "Demande aux administrateurs".

Bonne préparation !

Eric Foucher, Muriel Maurice et François Guillaume

**News**

🔔 nouvelle annonce ou modifier cette liste

- Titre: Inscrivez-vous à l'Atelier Comité de pilotage le 1er juin 2016 ... 1 mars

**Échange de News**

Démarrer une conversation

**MAURICE Muriel**  
Bienvenue dans l'extranet HRS4R de la CPU et de l'Amue  
1 mars / aime Répondre ...

**Liens multimédias**

- Documents de la Commission européenne
- Site EURAXESS RIGHTS de la Commission européenne
- Charte et code
- Webconférence du 31 mars 2015: comprendre et obtenir le label RH européen
- Video d'introduction par ERIC FOUCHER
- Intervention du MENEER, Agnès Natter et Marina Govorot, MENEER
- Retour d'expérience des trois établissements et synthèse
- HRS4R\_presentation\_webconf\_31032015\_Aill\_V6.pdf

**Liens utiles**

- Séminaire du 20 novembre 2015: stratégie européenne des RH pour les chercheurs

**Actualités de l'Amue**

- Formation E2D/GER / Amue - Cofe de formation des directeurs généraux des entités (DGE) - module 2
- Formation Amue-E2D/GER - 1ère session pour les directeurs institutionnels
- Centre d'Adapt - Renouvellement de l'accord-cadre "SAP 01"
- L'Amue au CES 2015 - voir ou revoir les interventions
- Modification de la convention constitutive de l'Amue

<https://extranet.amue.fr>



## + Evaluation blanche

- Objectif : permettre aux établissements d'avoir une évaluation blanche par des évaluatrices européennes HRS4R
- Destinés aux comités de pilotage des établissements dans la démarche de dépôt d'une demande de label HR Excellence
- Public : chargé.e.s de mission et chef.fe.s de projets (RH/Rech)
- Sessions : au fil de l'eau (demande à effectuer > 2 mois avant)
- Inscriptions ouvertes auprès de l'Amue : [dem.recherche@amue.fr](mailto:dem.recherche@amue.fr)





Merci de votre attention



eric.foucher@clora.eu  
muriel.maurice@amue.fr

Contacts





# Retour d'expérience Science Po Paris



**Amélie Antoine-Audo**

Chargée de mission auprès du directeur, déléguée générale USPC

Science Po Paris





# Témoignage d'une experte-évaluatrice européenne HRS4R



**Isabelle Halleux**

Experte-évaluatrice HRS4R pour la Commission européenne

Université de Liège





HR EXCELLENCE IN RESEARCH

# Pour une soumission réussie ... retour d'une expérience d'évaluateur

Isabelle Halleux, Dr. Ir, Université de Liège

[Isabelle.Halleux@ulg.ac.be](mailto:Isabelle.Halleux@ulg.ac.be)

# Introduction

- Outre les documents ou FAQ en ligne sur le portail Euraxess, les documents à soumettre peuvent aider à la préparation de la candidature
- Nous partirons de là, avec aussi le document de rapport d'évaluation des experts, pour faire le tour de la question
- Nous regarderons ensuite quelques défauts initiaux observés dans les évaluations blanches

# Des documents obligatoires à fournir avec la candidature

+ **OPEN, TRANSPARENT AND MERIT-BASED RECRUITMENT OF RESEARCHERS (OTM-R)**

— **STRENGTHENED HRS4R PROCESS**

Expert report on the 'strengthened' HRS4R ec report 

(914.82 KB)

Process guidelines for the 'strengthened' HRS4R ec report 

(277.56 KB)


Template 1 - Gap Analysis ec report  (124 KB)

Template 2 - Action Plan ec report  (65.5 KB)

Template 3 - Internal Review ec report  (66.5 KB)

Template A (for experts only) - initial assessment ec report 

(57.5 KB)

Template B (for experts only) - interim assessment ec report  (54 KB)

Template C (for experts only) - renewal assessment ec report  (66 KB)

- <https://euraxess.ec.europa.eu/useful-information/policy-library#document-collapsible-research-careers-strengthened-hrs4r-process>

# Document 1 : Gap analysis

- Nom de l'organisation et contacts
- Date de soumission et date d'adoption de la Charte et du Code

## 1. Processus (Max. 300 mots)

*Donnez les preuves de ce que les chercheurs et les principaux bénéficiaires ont été impliqués dans le processus : noms, dates de réunion, forme de consultation.*

*Indiquez comment les comités et groupes de travail ont été constitués*

## 2. GAP Analysis

### Charte européenne du chercheur et code de conduite de recrutement des chercheurs : Analyse interne (Gap Analysis)

Situation: A quel point l'organisation se conforme-t-il aux principes suivants ?	+ = <b>Complètement</b> +/- = <b>Presque mais pas complètement</b> -/+ = <b>Partiellement</b> - = <b>Insuffisamment</b>	En cas de -, -/+, ou +/-, indiquez l'écart entre le principe et votre pratique actuelle. Si pertinent, listez les législations nationales ou régionales qui empêchent l'implémentation.	Initiatives déjà entreprises et/ou suggestions pour amélioration de la situation
<b>Aspects professionnels et éthique</b>			
1. Liberté de recherche			
2. Principes éthiques			
3. Responsabilité professionnelle			
4. Attitude professionnelle			
5. Obligations contractuelles et			

# Document 1: Gap analysis

## 3. OTM-R

<b>Document 1 – Annexe : Grille d'analyse - Recrutement Ouvert, Transparent et Basée sur les mérites<sup>3</sup> (OTM-R)</b>					
<i>Grille OTM-R pour les organisations</i>					
	Ouvert	Transparent	Basée sur les mérites	++ Oui, complètement +/- Oui, majoritairement -/+ Oui, partiellement -- Non	Indicateurs suggérés (ou moyens de mesure)
<b>Système OTM-R</b>					
1. Avons-nous publié une version de notre politique OTM-R en ligne (dans la langue nationale et en anglais) ?	x	x	x		lien web
2. Avons-nous un guide interne présentant clairement les procédures et pratiques OTM-R pour tous les types de postes de chercheurs ?	x	x	x		Date de la dernière mise-à-jour; s'assurer que cela a été envoyé à tous les chercheurs
3. Les personnes impliquées dans le processus OTM-R sont-elles suffisamment formées ?	x	x	x		Existence de programmes de formation OTM-R, Nombre de personnes formées
4. Faisons-nous usage (suffisant) des outils de recrutement électronique?	x	x			Outils web pour les différents stades du processus de recrutement
5. Avons-nous mis en place un système de contrôle de qualité pour l'OTM-R	x	x	x		

<sup>3</sup> <http://ec.europa.eu/euraxess/index.cfm/services/researchPolicies>



# Document 2 : HR et Plan d'action

- Nom de l'organisation et contacts
- Date de soumission et date d'adoption de la Charte et du Code
- Lien web de l'institution où est publiée la Stratégie HR pour les chercheurs

## **1. INFORMATION SUR L'ORGANISATION**

*Présentez les chiffres-clés relatifs à votre organisation.*

## **2. DESCRIPTION (MAX. 2 PAGES)**

*Présentez les forces et faiblesses de la politique actuelle et des pratiques*

## **3. ACTIONS**

*Listez toutes les actions qui vont être développée dans le cadre de la Stratégie RH. Une version plus détaillée peut être annexée. Le tableau doit présenter au moins les informations suivantes : Titre de l'action, Timing , Unité responsable , Indicateur(s)/Cible(s)*

*Comme l'établissement d'une politique de recrutement ouvert est un élément clé dans la stratégie RH, comment vous avez l'intention d'implémenter les principes de l'OTM-R.*

# Document 2 : HR et Plan d'Action

## 4. IMPLÉMENTATION (MAX. 1 PAGE)

- *Présentez le processus d'implémentation des actions. La liste de questions ci-dessous peut vous servir de base pour l'explication :*
- *Avez-vous prévu un comité d'implémentation ou un groupe de pilotage pour coordonner régulièrement le processus ?*
- *Avez-vous intégré la communauté des chercheurs, les bénéficiaires principaux dans le processus d'implémentation ?*
- *Comment votre organisation va-t-elle s'assurer que les actions proposées seront effectivement mise en route/réalisées ?*
- *Y a-t-il une preuve de l'intégration de la HRS4R dans les politiques institutionnelles ? Par exemple, la HRS4R est-elle reconnue comme faisant part de la stratégie de recherche de l'institution ?*
- *Comment enregistrez/contrôlez-vous les progrès ?*
- *Comment allez-vous organiser les évaluations internes et externes du processus (Step 4 et Step 5)*

# Document A : Evaluation externe initiale

## EVALUATION DETAILLEE

### 1. ELIGIBILITE

	OUI	NON (ou pas de preuve)
L' <u>organisation</u> a-t-elle formellement adopté la charte et le code ?		
La stratégie et le plan d'action sont-ils publiés en anglais sur le site de l'institution ?		
Les documents de Gap <u>Analysis</u> et de Stratégie HR et plan d'action ont-ils été complétés ? A. Gap <u>Analysis</u> B. Stratégie RH et Plan d'Action B1. Information sur l'organisation B2. Description B3. Actions B4. Implémentation	Acton :	
La Stratégie et le plan d'action ont-ils été formellement acceptés par les plus hautes autorités de l'institution ?		

# Document A : Evaluation externe initiale

## 2. EVALUATION DE LA QUALITE

*L'évaluation de la qualité concerne le niveau d'ambition et la qualité des progrès visés par l'organisation.*



	OUI	NON
L'information sur l'organisation est-elle suffisante pour comprendre le contexte dans lequel la stratégie institutionnelle est proposée ?		
Le plan d'action est-il cohérent avec la gap analysis ?		
Un comité de pilotage et un groupe de travail ont-ils été constitués pour garantir l'implémentation du processus HRS4R ?		
La communauté scientifique a-t-elle été suffisamment impliquée dans le processus, avec une représentation de tous les niveaux de carrière ?		
Les départements de gestion ont-ils été suffisamment impliqués dans le processus, pour garantir une implémentation solide ?		
Des cibles et indicateurs adéquats ont-ils été proposés pour démontrer quand et comment une action est/sera terminée ?		
L'organisation établit-elle une politique OTM-R ?		
Les objectifs sont-ils suffisamment ambitieux étant donné le contexte de l'organisation ?		

# Document A : Evaluation externe initiale

## RECOMMANDATIONS

*Si un des éléments de l'évaluation ci-dessus est noté « NON », indiquez des suggestions de modifications (majeures ou mineures), pour permettre de faire aboutir la candidature au logo.*

*Si vous souhaitez faire des commentaires à l'organisation sur son ambition, ses actions, les preuves de / ses bonnes pratiques et/ou sur le processus d'implémentation, ajoutez-les*

## EVALUATION GENERALE

<b>Accepté</b>	<b>Accepté moyennant modifications mineures</b>	<b>Refusé, en attente de modifications majeures</b>
----------------	---	---

# Points d'attention

- Décrire les processus de préparation de la candidature ainsi que les processus d'implémentation du plan d'action
- Impliquer les chercheurs dans le processus (dans les groupes de travail, enquêtes, focus-group, avis sur/approbation de la gap et du plan d'action)
- Recenser les gaps pour chaque principe, les « qualifier » +,+-, -+, - et envisager comment les réduire. La gap analysis ne doit pas être publiée sur le site, mais vous sert de mémoire et sert à éclairer les évaluateurs (pour la cohérence gap-plan d'action)

# Points d'attention

- Faire un plan d'action réaliste et suffisamment ambitieux, en définissant des priorités sur ce qui doit être fait (gaps). Dire ce que l'on va faire globalement dans les 5 ans, et en détail dans les 2 prochaines années (chronogramme), qui va mener les actions, comment on va mesurer les progrès.
- Impliquer les chercheurs et penser à les informer des progrès.
- Publier la HR et le plan (Doc. 2) avec les documents éclairants pour les lecteurs.

## Evaluations blanches - ANALYSE INTERNE (Gap Analysis)

*Pas d'information sur l'organisation du processus de préparation de la gap analysis : Comité ? Rédaction ? Approbation ?*

Aucune information n'est donnée concernant l'implication des chercheurs à quelque niveau que ce soit dans le processus. Les comités comportent-ils des chercheurs, comment ont-ils été intégrés ? Comment tient-on compte de leur avis?

*La consultation était ouverte, mais finalement un nombre de chercheurs peu élevé a contribué ou donné leur avis (<5%). On ne sait pas sur quoi elles ont été interrogées dans l'enquête. Aucun élément n'est apporté sur la manière dont les demandes ont été prises en compte dans la gap analysis.*

Quelques questions n'ont pas été abordées, qui peuvent avoir une influence sur les conditions et l'environnement de travail des chercheurs :

- Quid de l'environnement de recherche et des conditions de travail ?
- Quid des chercheurs hébergés venant d'autres institutions (ex. CNRS) ?
- Quid de la collaboration et de l'internationalisation (co-tutelle, collaboration en recherche, label éventuel) ?
- Quid de la communication institutionnelle ?



## Evaluations blanches - ANALYSE INTERNE (Gap Analysis)

*De l'interprétation de l'enquête* : pas d'information sur la manière dont les réponses **négatives** sont analysées. Que fait-on des « je ne sais pas » ? Que fait-on des thèmes embarrassants (**genre, éthique**)?

L'analyse interne a été réalisée, mais les faiblesses sont **rarement explicitées**, voire présentées de manière globale/générique. Ceci n'aide pas à analyser **l'adéquation faiblesses-action**

*La gap analysis fournit un grand nombre d'éléments présentant ce qui est fait (forces), mais de manière beaucoup moins claire ce qui est faiblesse ou opportunité. Il est donc difficile de **percevoir les faiblesses** et donc d'évaluer la **cohérence du plan d'action***

Peu **d'indicateurs initiaux** sont donnés, ce qui compliquera le travail d'analyse de la **progression** (ex. quelles sont les données genre actuelles, qu'est-ce qui est espéré, où sont les difficultés pressenties et les obstacles à surmonter)

## Evaluations blanches - PLAN D'ACTION

Il est difficile d'évaluer dans quelle mesure le plan d'action **répond aux manques** de l'analyse interne, car ceux-ci sont décrits très succinctement

*Le processus **top-down** apparaît répondre principalement aux questions et **priorités de l'institution**. Il y aurait lieu de mieux distinguer ce qui répond aux **attentes de chercheurs** de ce qui relève du projet institutionnel. Les besoins en formation, par ex., sont très peu décrits.*

Les actions sont **très nombreuses**, restent souvent **imprécises** et il est difficile de percevoir leur développement et leur **effet attendu** (ex. accroître la disponibilité de l'information : comment ? quel plan de communication ?)

*Le programme est **très dense et fort ambitieux**. Les actions ne pourront probablement pas être menées toutes en parallèle. Il est impératif de fournir un **chronogramme de mise en œuvre**, en particulier pour les 2 premières années, et de définir les responsabilités opérationnelles. Il ne semble pas raisonnable que ce soit le CA qui s'occupe de la mise en œuvre*

On ne parle pas de genre, de communication et de formations transversales. Pas de lacune dans ce domaine ?

## Evaluations blanches - PLAN D'ACTION

Attention aux **livrables**, au **timing**, aux **indicateurs**, aux **milestones**

*Attention aux **responsabilités** : essayer d'identifier les **personnes** qui feront avancer le dossier et collecteront les données / produiront les rapports.*

Aucune information n'est donnée sur **l'implication des chercheurs** dans le processus de **validation du plan d'action** : comment sont-ils consultés ? Comment leur avis est-il intégré ?

*Il faudrait décrire comment le **suivi des actions** et la **mise à jour du plan d'action** sera envisagée : groupe de travail, fréquence des réunions, mise à jour, consultation des chercheurs, ...*

les rapports doivent **rapporter concrètement** des actions (l'indicateur et l'état d'accomplissement d'actions vaguement décrites n'est pas suffisant).

*On pourrait s'attendre à des actions relatives à la **dissémination de la HRS4R et des résultats obtenus**.*

## Evaluations blanches - A propos des COMUEs

Quelles sont forces et faiblesses identifiées dans les domaines communs ou les questions gérées au sein de la COMUE ? Quelle indépendance/ représentativité des bénéficiaires dans la COMUE / dans l'institution ? Quel suivi/impulsion possible?

Le risque concernant l'implémentation d'actions communes/collectives doit être évalué. Que disent les autres établissements de la COMUE ? S'engagent-ils de même ?

Conseil pour les COMUE :

- Bien recenser les gaps qui sont traités en comue
- Evaluer les risques et les leviers d'action
- Si HRS4R dans une dynamique commune, travailler ensemble aux briques communes
- Et pourquoi pas, demander le logo pour la Comue et ses actions spécifiques

# Quelques références/liens

- La charte européenne :  
<https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/charter>
- La HRS4R (Euraxess Rights) :  
<https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/hrs4r>
- Les documents à remplir pour la soumission :  
<https://euraxess.ec.europa.eu/useful-information/policy-library#document-collapsible-research-careers-strengthened-hrs4r-process>
- Une semaine de Staff Exchange sur l'OTM-R à l'ULg :  
[https://www.ulg.ac.be/cms/c\\_13742/en/staff-mobility-for-training-stt](https://www.ulg.ac.be/cms/c_13742/en/staff-mobility-for-training-stt) (en anglais, mais arrangements possibles en français pour les moins « fluents »)
- Contact : [isabelle.halleux@ulg.ac.be](mailto:isabelle.halleux@ulg.ac.be)



# Questions-réponses





# Conclusions



**Eric Foucher**

Chargé de mission Affaires européennes

CPU



Merci pour votre participation



[eric.foucher@clora.eu](mailto:eric.foucher@clora.eu)  
[muriel.maurice@amue.fr](mailto:muriel.maurice@amue.fr)

Contact

