



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

WEB CONFERENCE



STRATEGIE EUROPEENNE DE RESSOURCES HUMAINES POUR LES CHERCHEURS

+ Obtenez le label HRS4R en s'appuyant sur la politique RH
de votre établissement

31 mars 2015

amue

MUTUALISATION + SOLUTIONS



- Présentation des objectifs
- La Stratégie européenne de Ressources Humaines pour les chercheurs (HRS4R)
- Témoignage d'Isabelle Halleux, experte-évaluatrice HRS4R pour la Commission européenne
- Retour d'expériences :
 - Université de Poitiers, engagée dans la démarche d'obtention du label HRS4R
 - Université de Montpellier, première université française labellisée HRS4R
- Questions-réponses



HR EXCELLENCE IN RESEARCH





La stratégie RH européenne pour les chercheurs



Michel Marian

Sous-directeur du pilotage stratégique et des territoires du **MENESR - DGRI**

Agnès Netter

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

Marina Govoroff

Chargée de mission au département des stratégies RH, de la parité et de la lutte contre les discriminations



La stratégie RH européenne pour les chercheurs

Web conférence, 31 mars 2015

AMUE, CPU, MENESR

Marina Govoroff, MENESR, département des stratégies des ressources humaines, de la parité et de la lutte contre les discriminations



Qu'est-ce que l'EER



« L'Espace européen de la recherche (EER) est un espace de recherche unifié ouvert sur le monde, reposant sur le marché intérieur, dans lequel chercheurs, connaissances scientifiques et technologies circulent librement et grâce auquel l'Union et ses États membres renforceront leurs bases scientifiques et technologiques, ainsi que leur compétitivité et leur capacité à répondre collectivement à des défis majeurs. »

Les cinq priorités des I'EER

- améliorer l'efficacité des systèmes nationaux de recherche
- renforcer la coopération et la concurrence transnationales
- ouvrir davantage le marché du travail pour les chercheurs
- égalité hommes-femmes
- circulation et transfert optimaux de l'information scientifique



L'ambition

■ Construction de l'EER

- Répondre aux objectifs de l'UE notamment en termes de:
 - Attractivité
 - Recrutements ouverts
 - Mobilité des chercheurs



Les moyens pour réaliser cette ambition

■ 2005: Publication de la Charte européenne du chercheur et du Code de conduite pour le recrutement des chercheurs (C&C)

- 40 principes pour favoriser la mobilité et la carrière des chercheurs dans l'EER en termes de recrutements et conditions de travail notamment.
- 4 axes principaux:
 - Principes éthiques et responsabilités professionnelles
 - Recrutement, développement de carrière, mobilité
 - Conditions de travail et de sécurité, environnement professionnel
 - Formation

Les outils de mise en œuvre

- 2008: lancement de la stratégie Ressources humaines pour les chercheurs (HRS4R)
- Actions Marie Sklodowska Curie
- Modèle général de convention de subvention

Le plan d'action national: les enjeux

- Redéployer la dynamique concrète de mise en œuvre de la Stratégie RH
 - Structuration et montée en compétences de la stratégie RH
 - Mutualisation des forces existantes

La coordination nationale pour répondre à ces enjeux

■ Le groupe de travail national

- Regroupe notamment le MENESR, la CPU et l'AMUE
- Pilotage: MENESR coordonne l'ensemble des acteurs et partenaires relevant de l'ESR

■ Les objectifs

- Encourager
- Accompagner
- Attribution du logo « HR Excellence in research »



Plan d'action national: la démarche proposée

■ Mise en œuvre

- Implication politique des établissements
- Sensibilisation des services internes aux établissements
- Développement d'outils d'accompagnement

■ Quels publics?

- Les présidents d'universités et d'organismes de recherche
- Les vice-présidents concernés des établissements
- Les directeurs généraux des services et les directeurs des services RH, recherche, Europe et qualité
- Associés : le réseau EURAXESS France, le GTN RH, les RCP, les PCN, la CIUP

Calendrier prévisionnel du plan d'action national

■ D'ores et déjà:

- Diffusion d'**information**
- Organisation de la **web conférence** (CPU/AMUE)
- Interventions lors de journées d'information ciblées

■ A venir:

- Organisation de **séminaires** (juin/septembre 2015)
- Tableau d'analyse proposé par la CE, pré-renseigné des textes nationaux en vigueur

■ En projet:

- Groupe d'établissements francophones

MERCI

Contact: Marina GOVOROFF

Département des stratégies ressources humaines, de la parité et de la lutte contre les discriminations

marina.govoroff@recherche.gouv.fr

Tel: 01 55 55 80 82





Témoignage d'un expert-évaluateur européen HRS4R



Isabelle Halleux

Université de Liège, experte-évaluatrice HRS4R pour la Commission européenne



Développer la HRS4R



Pourquoi ?

- De très bons arguments sont donnés depuis 2010
- 30.03.2015 : AGA V2.0
 - The “AGA — Annotated Model Grant Agreement” is a user guide that aims to explain to applicants and beneficiaries the General Model Grant Agreement (‘General MGA’) and the different specific Model Grant Agreements (‘Specific MGAs’) for the Horizon 2020 Framework Programme for 2014-2020.
 - Article 32 :
http://ec.europa.eu/research/participants/data/ref/h2020/grants_manual/amga/h2020-amga_en.pdf

AGA - Article 32

ARTICLE 32 — RECRUITMENT AND WORKING CONDITIONS FOR RESEARCHERS

SECTION 4 OTHER RIGHTS AND OBLIGATIONS

ARTICLE 32 — RECRUITMENT AND WORKING CONDITIONS FOR RESEARCHERS

32.1 Obligation to take measures to implement the European Charter for Researchers and Code of Conduct for the Recruitment of Researchers

The beneficiary must take all measures to implement the principles set out in the Commission Recommendation on the European Charter for Researchers and the Code of Conduct for the Recruitment of Researchers ⁴⁶, in particular regarding:

- working conditions;
- transparent recruitment processes based on merit, and
- career development.

The beneficiary must ensure that researchers and third parties involved in the action are aware of them.

32.2 Consequences of non-compliance

If the beneficiary breaches its obligations under this Article, the *[Commission]**[Agency]* may apply any of the measures described in Chapter 6.

⁴⁶ Commission Recommendation 2005/251/EC of 11 March 2005 on the European Charter for Researchers and on a Code of Conduct for the Recruitment of Researchers (OJ L 75, 22.3.2005, p. 67).

Témoignage d'un « succès »

- ❖ Option de départ : Appliquer à la lettre l'esprit de la HRS4R
 - Outil d'aide à l'implémentation de la charte et du code
 - Processus simple et léger
 - Base volontaire
 - Respect de l'autonomie des institutions
 - Outils (non obligatoires) mis à disposition
- ❖ Contraintes de départ :
 - Pas de personnel supplémentaire
 - A finaliser en 6 mois

Témoignage d'un « succès »

❖ Proposition :

- Gérer cela comme un projet
- Avec un coordinateur mandaté qui connaît bien l'institution
- Avec un groupe de travail légitimé composé de représentants des corps constitués

❖ Missions :

- le coordinateur prépare les réunions
- Le Groupe de travail prépare les 2 étapes
- Le CA de l'Université avalise ou amende le plan d'action

À développer simplement

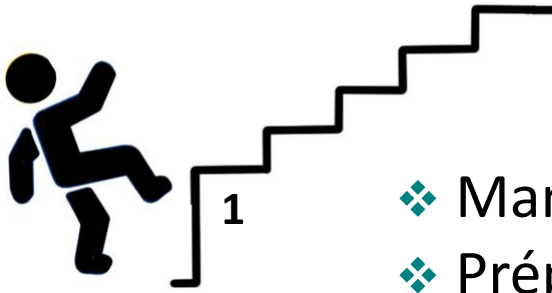
- ❖ Des responsabilités bien établies
 - Un Groupe de pilotage (réunions annuelles)
 - Une cellule de gestion au quotidien (« bureau »)
 - Des responsables d'actions opérationnels
- ❖ Des actions qui font sens
- ❖ Un processus au service du projet d'établissement
- ❖ Un suivi réfléchi (monitoring, indicateurs)

Un processus continu

Cinq étapes :

1. Analyse de conformité (Forces/Faiblesses)
2. Plan d'action
3. Demande de reconnaissance
4. Auto-évaluation
5. Evaluation par des pairs

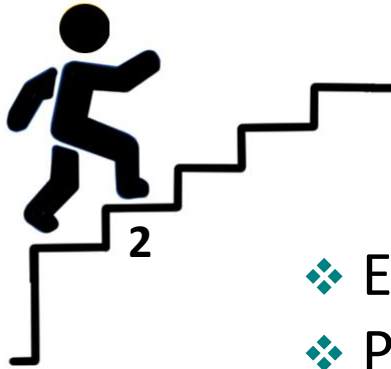
Réussir son analyse FF



- ❖ Mandater un coordinateur du dossier
- ❖ Préparer le travail pour accélérer le processus
- ❖ Faire une analyse honnête en impliquant les acteurs
- ❖ Utiliser les représentants des corps constitués
- ❖ Identifier ce qui est déjà dans le plan stratégique

NB : Utiliser les canevas donnés s'ils font sens

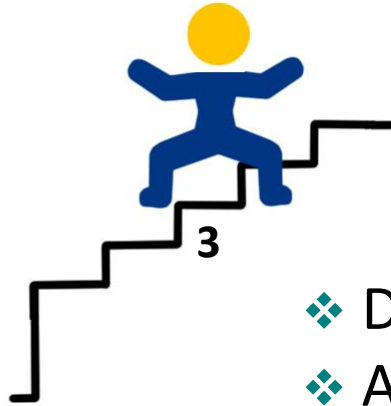
Réussir son plan d'action



- ❖ Etre ambitieux et réaliste
- ❖ Penser le dossier comme un projet :
 - Un coordinateur
 - Un responsable par action
 - Des actions (en groupes)
 - Un chronogramme
 - Un processus de suivi régulier
 - Des indicateurs de résultats
- ❖ Format libre et pertinent

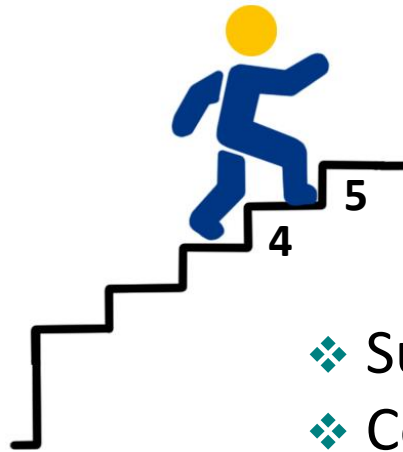
Web Conférence, amue, I. Halleux, 31/3/2015

Recevoir le logo



- ❖ Déposer le plan d'action sur son site web
- ❖ Avec un résumé de l'analyse FF
- ❖ Et le chronogramme
- ❖ Le tout en anglais
- ❖ Traitement trimestriel des demandes

Mise en oeuvre



- ❖ Suivre le projet avec régularité
- ❖ Consigner les éléments significatifs
- ❖ S'arrêter régulièrement pour faire le point
- ❖ Mettre à jour le plan d'action
- ❖ Noter les actions de dissémination
- ❖ Après 2 ans : rapport d'auto-évaluation
- ❖ Après 4 ans : rapport d'évaluation
- ❖ Evaluation par les pairs : cohérence

A retenir

- ❖ Faire simple et efficace
- ❖ Faire sens dans le projet institutionnel
- ❖ Avoir mandat
- ❖ Impliquer les acteurs
- ❖ Gérer en mode projet



Retour d'expérience – Université de Poitiers



François Baty-Sorel

Animateur Pôle Doctoral

Direction de la Recherche et des Etudes Doctorales Université de Poitiers



CHARTRE EUROPÉENNE DU CHERCHEUR ET CODE DE CONDUITE POUR LE RECRUTEMENT DES CHERCHEURS

La démarche HRS4R

Echanges de pratiques
Mardi 31 mars 2015

« Ou bien ne commencez pas, ou alors ayant commencé,
n'abandonnez pas »

Proverbe Chinois



LA DÉMARCHE « ATYPIQUE » DE POITIERS à partager mais à ne pas reproduire

- Une rencontre déclencheur : Isabelle Halleux
- Un calendrier serré : 1 mois
- Une démarche empirique, mais riche :
« L'effet miroir »

Et maintenant quelques idées à partager avec vous !

AXES PRINCIPAUX DU PLAN D'ACTION

Reconnaissance par la Commission Européenne

Actions relevant de la relation encadrant/doctorant

Statut du chercheur

Transparence en recrutement

Santé, Sécurité et qualité de vie

Intégration-Diversité

Mobilité Nationale et/ou internationale

Propriété intellectuelle et valorisation des résultats de la recherche

Actions d'évaluation

STRUCTURATION DE LA DÉMARCHE À L'UP

1) Un comité stratégique

Il a pour mission :

- De proposer au comité de pilotage des axes de progrès prioritaires s'inscrivant dans les orientations de la Charte ;
- De valider les travaux et propositions des groupes Progrès, consolidés par le comité de pilotage ;
- De veiller à leur communication au CA et à leur mise en œuvre dans les services et composantes.

Conseils :

- Mettez y des institutionnels : DGS, DRH, VP concernés par votre plan d'action,
- Mais aussi des opérationnels : Directeurs de collège des ED, Enseignants chercheurs, des doctorants....
- Prévoyez une rencontre par an.

2) Un comité de pilotage

- Il crée l'interface du stratégique à l'opérationnel,
- Coordonne le travail des groupes progrès,
- Valide des initiatives venant du terrain et pouvant s'inscrire dans la charte,
- Veille à la mise en œuvre de nouveaux axes de travail en fonction des orientations données par le Conseil Stratégique,
- Fait remonter au Conseil Stratégique, les avancées des groupes progrès .

Conseils :

- Mettez y plus d'opérationnels que d'institutionnels.
- Prenez des acteurs engagés de différents niveaux, secteurs (SHS, sciences exactes, représentants des associations de doctorants, directeurs d'école doctorale...
- Prévoyez deux rencontres par an.

3) Des groupes « Progrès »

- Ils sont constitués en fonction des thématiques correspondant à la planification des actions déclinées dans la déclaration stratégique.
- Ils sont composés :
 - de personnel de tous niveaux et services de l'UP impliqués par l'action engagée.
 - de représentants de structures extérieures à l'Université concernées par l'action.

Le coordinateur de la mise en œuvre de la HRS4R est d'office membre de chacun de ces groupes Progrès.

Actuellement, 6 groupes progrès

- **Santé-Sécurité-qualité de vie au travail**
- **Carnet de bord du doctorat et Sensibilisation des enseignants chercheurs à la posture d'accompagnement du doctorant**
- **Mobilité des chercheurs**
- **Handicap**
- **Transparence en Recrutement**
- **Communication - Valorisation**

« MÊME LA PLUS HAUTE TOUR A COMMENCÉ À PARTIR DU SOL »

Sagesse chinoise

Quelques conseils :

- ▶ N'avancez pas seul : vous devez avoir un soutien politique fort ;
- ▶ Ne sautez pas de marches : difficile après de retomber sur vos pieds ;
- ▶ Mettez en place un comité de pilotage opérationnel
- ▶ Favorisez l'approche terrain : appuyez vos actions sur des « groupes progrès » représentatifs ;

DEUX INTERROGATIONS

- **Quid de la démarche et des COMUES ?**
- **Que penseriez vous d'un groupe d'échanges de pratiques ??**

Merci pour cette initiative

« Un vêtement n'est pas tissé à partir d'un seul fil »

Sagesse Chinoise



Retour d'expérience – Université de Montpellier



Nathalie Modjeska

Cellule Accompagnement Projets Recherche

Directions de l'Innovation et des Partenariats





LABELLISATION «HR EXCELLENCE IN RESEARCH»



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

**PRÉSENTATION DE LA DÉMARCHE
HUMAN RESOURCES STRATEGY FOR RESEARCH À L'UM
(HRS4R)**



UNIVERSITÉ DE MONTPELLIER

SOMMAIRE

1. Présentation Université de Montpellier
2. Démarche HRS4R à l'UM
3. Etapes et calendrier
4. Plan d'actions
5. Remarques



1. PRÉSENTATION UM

- **Université de Montpellier**
 - Née de **fusion UM1-UM2** (janvier 2015)
 - Renoue avec ambition universaliste de l'université d'origine (1289)
 - **Vaste communauté de savoirs**: sciences, techniques, médecine, sciences de l'environnement, de l'éducation, économiques, droit, sciences politiques
- **Chiffres clés**
 - **6^{ème} université de France** par la taille
 - **17 composantes formation** (sciences, technologie, santé, droit, économie, gestion)
 - **72 unités de recherche**
 - **4 300 chercheurs** (dont 2 400 hébergés)
 - **41 000 étudiants** dont 1 700 doctorants (50% étrangers)
 - 5 LaBEX et 7 EQUIPEX en coordination



2. DÉMARCHE HRS4R À L'UM

- Repères :

- Initiée au sein de l'ex-UM2 (reprise en mai 2014 de l'adhésion à C&C de 2007)
- Philippe Augé, président de l'UM, réaffirmé la volonté de faire aboutir HRS4R (lettre 28 janvier 2015)
- Publication stratégie RH pour la recherche de l'UM 'HRS4R' (30 janvier 2015)
- Validation par la CE et attribution du label (7 mars 2015)
- Phase 4 du processus HRS4R (actuellement)

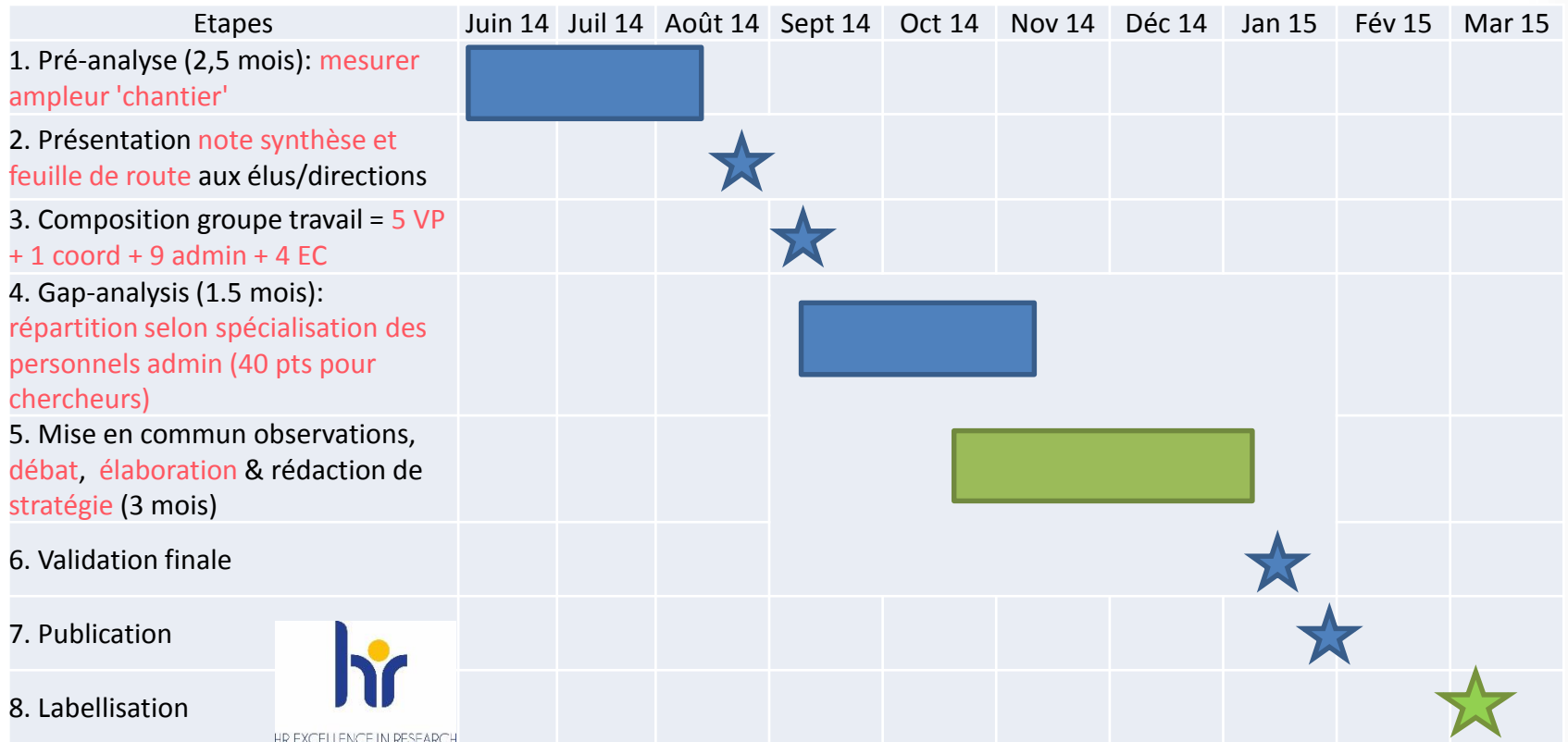
Université de Montpellier: 1ère université labellisée en France

2^{ème} établissement avec INRA (2010)



3. ETAPES & CALENDRIER (9 MOIS)

Stratégie HRS4R de l'UM téléchargeable sur <http://www.umontpellier.fr/recherche/>



UNIVERSITÉ DE MONTPELLIER

4. PLAN D' ACTIONS (2015-2018) 1/2

→ 42 objectifs listés

1 demande **R**econnaissance (R1)

19 actions **C**ommunication (45%) = rappel des pratiques en place (*ex: II.13.3. rappeler aux candidats la possibilité d'obtenir un retour sur points forts & faibles de leur candidature*)

15 actions **F**ormalisation (35%) = dispositifs existants mais non-contractualisés (*ex: I.8.2. référence obligatoire à UM + logo UM dans diffusion de résultats*)


















5 actions **D**éveloppement (nouveaux dispositifs à implémenter – 12%)

2 actions **E**valuation (+2 ans, +4 ans)



4. PLAN D' ACTIONS (2015-2018) 2/2

Détail des 5 actions **D**éveloppement (nouveaux dispositifs à implémenter – 12%)

Stratégie HRS4R UM : Planification de la mise en œuvre des actions (3 types Actions = Communication, Fo											
Achevé  Initiation  Mise en œuvre  Suivi 		type Action (C, F, D)	2015				2016				
			Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1
Actions relevant de la partie I - Aspects éthiques et professionnels (points 1 à 11)											
I-2.3	Proposer de doter l'université d'un Comité de Consultation Ethique	D									
I-5.2	Développer un SI permettant recueil et partage de données PI	D									
Actions relevant de la partie II – Recrutement (points 12 à 21)											
II-12	Rédiger une note de cadrage spécifique au recrutement des chercheurs ANT (post-docs)	D									
II-13.2	Publier les annonces sur Euraxess, en plus de la publication systématique sur site institutionnel déjà en place	D									
Actions relevant de la partie III – Conditions de travail et sécurité sociale (points 22 à 35)											
III-33.2	Augmenter le nombre d'actions de formations pour les enseignants-chercheurs sur les techniques pédagogiques	D									



5. REMARQUES

- ➔ Fort soutien politique essentiel
- ➔ Poste transverse du coordinateur projet (DIPA, DRH, DRED, DRI, Pilotage, SCOM)
- ➔ Collaborateur bilingue anglais-français dans groupe travail
- ➔ Version française de l'outil analyse interne (gap-analysis)
- ➔ Mise en commun et débat sur observations (équipe admin + chercheurs) très fructueuse pour détermination d'actions
- ➔ Travail inter-sessions pour avance plus rapide
- ➔ Transposition à Excel du tableau de gap-analysis (plus maniable)

Fonction filtre pour grouper actions par type, date, direction, indicateur

	Relevant legislation (permitting or impeding the implementation of this principle)	Existing Institutional rules and/or practices	Actions	Actions required	niveau de mise en oeuvre (Institutionnel, Chercheurs, Administration)	type Action (Communication - Formalisation - Développement)	Quand	Qui	Indicateurs
I - Aspects éthiques et professionnels (points 1 à 11) II - Recrutement (points 12 à 21) III - Conditions de travail et sécurité sociale (points 22 à 35) IV - Formation (points 36 à 40)									
1 Liberté de recherche	Art. 146-1 code de l'éducation Décret n° 84-431 du 6 juin 1984	Convention d'accréditation des UMRs	I-1	Annexer Charte et Code aux lettres de mission des Directeurs d'Unités & Ecoles Doctorales	I	C	Q1 2015	DRED/CR	transmission d'une note de service
2.Principes éthiques	Code de la Recherche, livre 2, titre 1er	Règlement interne des UMRs Charte des thèses p.2	I-2.1	Généraliser le recours aux règlements intérieurs pour toutes les unités de recherche et proposer d'accompagner leur rédaction pour une meilleure harmonisation	I	F	Q1 2015	DRED/CR	transmission d'une note de service
			I-2.2	Généraliser le recours aux comités de suivi des thèses pour toutes les Ecoles Doctorales	I	F	Q2 2016	DRED/CR, ED	transmission d'une note de service
			I-2.3	Proposer de doter l'université d'un Comité de Consultation Ethique	I	D	Q4 2015	CAC	création du Comité de Consultation Ethique
3. Responsabilité professionnelle	Code de la recherche	Décret du 23 avril 2009 relatif aux doctorants contractuels Arrêté du 6 janvier 2005 relatif aux comités internationaux de thèse Arrêté du 7 août 2006 relatif à la formation doctorale	I-3.1	Encourager cette attitude auprès des doctorants (édition prévue d'un guide avec la Charte et le Code en annexe, et version anglaise)	A	F	Q1 2016	DRED/ED	édition du guide
			I-3.2	Sensibiliser les chercheurs à la question du plagiat et de l'auto-plagiat (message à inclure dès l'enseignement universitaire)	A	F	Q3 2015	DRED/CR, ED	transmission d'une note de service

Numéroter actions liées à un point de C&C



Merci de votre attention

CONTACT : NATHALIE MODJESKA

Cellule Accompagnement Projets Recherche

Directions de l'Innovation et des Partenariats

nathalie.modjeska@univ-montp2.fr - ☎ 04 67 14 48 80



UNIVERSITÉ DE MONTPELLIER



Synthèse des échanges



Eric Foucher

Chargé de mission Affaires européennes

CPU





Conférence
des présidents
d'université

L'université est une chance. Saisissons-la

Récapitulatif stratégie HRS4R



Les objectifs

- S'appuyer sur la stratégie RH de l'établissement
- Choisir un nombre limité d'objectifs (...) de la charte et du code correspondants
- Importance du soutien politique de l'établissement
- Avantage / obligation pour l'obtention de projets européens Horizon 2020

Importance comité de pilotage

- Faire communiquer les différents services (RH, Recherche, DGS)
- Profils des membres du comité de pilotage
 - Représentants politiques (VP RH, VP Recherche)
 - Représentants des différents services
 - Statuts : direction + opérationnels
- Nommer un chargé de mission ou coordinateur



Le suivi

- En avril/mai 2015, envoi du questionnaire HRS4R sous forme de tableau récapitulatif sur les 40 points de la stratégie.

Il inclura :

- Données légales et réglementaires :
MENESR/ AMUE / CPU
- Exemples de mise en œuvre en établissements :
Montpellier, université de Strasbourg, Université de Lille 2, autres...

Le suivi : tableau HRS4R

1. Research freedom - Liberté de recherche

Relevant legislation (permitting or impeding the implementation of this principle)	Existing Institutional rules and/or practices	Actions required	When/Who
décret n° 84-431 du 6 juin 1984 fixant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs et portant statut particulier du corps des professeurs des universités et du corps des maîtres de conférences (version consolidée au 05 septembre 2014) + Constitution française : libertés académiques		Contrats de droit public : Doc Post-doc	
STRASBOURG Decret 431 art 2 + textes sur le Doctorat	Charte doctorant Disposition Marie Curie		
LILLE 2 MCF/PR : décret 84-431 art. 2	« [...] Dans l'accomplissement des missions relatives à l'enseignement et à la recherche, ils jouissent, conformément aux dispositions de l'article L. 952-2 du code de l'éducation, d'une pleine indépendance et d'une entière liberté d'expression, sous les réserves que leur imposent, conformément aux traditions universitaires et aux dispositions du code de l'éducation, les principes de tolérance et d'objectivité. [...] »	Conférences Recherche et Société pour les nouveaux entrants	
UNIVERSITÉ DE MONTPELLIER Décret 431 art 2		Annexer Charte et Code aux lettres de mission des Directeurs d'Unités & Ecoles Doctorales	



Conférence
des présidents
d'université

L'université est une chance. Saisissons-la

Le Suivi

➤ *Juin 2015 :*

- *réunion DGS / DRH avec le MENESR*

➤ *A partir de juin :*

- *Echange avec les comités de pilotage constitués*

Soutien apporté par le MENESR, la CPU et l'Amue



HR EXCELLENCE IN RESEARCH



MINISTÈRE
DE L'ÉDUCATION NATIONALE,
DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR
ET DE LA RECHERCHE



Conférence
des présidents
d'université



MUTUALISATION + SOLUTIONS



Questions-réponses



Merci pour votre participation

Contact 

dem@amue.fr