



La stratégie européenne de ressources humaines pour les chercheurs « HRS4R »

Conseil d'Administration
23 Avril 2019

1. Présentation du label HRS4R
2. Les avantages et les impacts du HRS4R
3. Comment obtenir le label ?
4. Propositions d'organisation et de calendrier



1. Présentation du label HRS4R



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Le label HRS4R

HRS4R = Human Resources Strategies For Researchers

(créé en 2008)

Objectif :

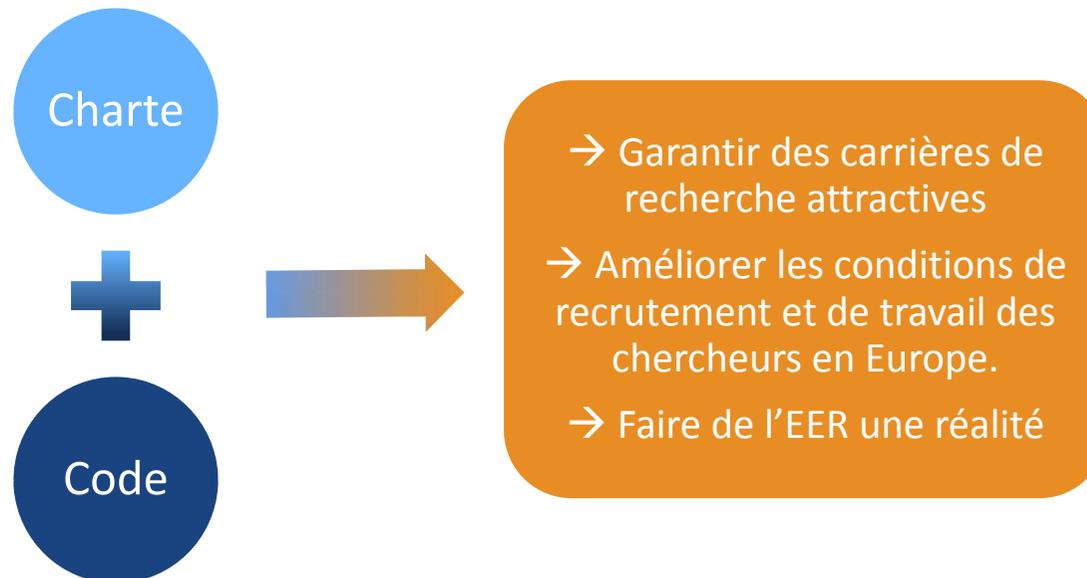
Améliorer les pratiques des organismes et établissements européens œuvrant dans le domaine de la recherche en matière de recrutement et de cadre d'exercice des chercheurs

Label *HR Excellence in Research* accordé par la Commission européenne aux établissements engagés dans cette démarche d'amélioration continue de leurs pratiques RH.

Principes

HRS4R → **promouvoir la mise en œuvre des principes issus de la Charte européenne du Chercheur et le Code de Bonne conduite**

(Textes européens définissant les rôles, les responsabilités et les droits des chercheurs et de leurs employeurs.)



Les 40 principes de la Charte et du Code

4 axes principaux:

- Principes éthiques et responsabilités professionnelles
- Recrutement, développement de carrière, mobilité
- Conditions de travail et de sécurité, environnement professionnel
- Formation

I. Ethical and professional aspects

1. Research freedom
2. Ethical principles
3. Professional responsibility
4. Professional attitude
5. Contractual and legal obligations
6. Accountability
7. Good practice in research
8. Dissemination, exploitation of results
9. Public engagement
10. Non discrimination
11. Evaluation/ appraisal systems

II. Recruitment

12. Recruitment (principles)
13. Recruitment (procedures)
14. Selection
15. Transparency
16. Judging merit
17. Variations in the chronological order of CV
18. Recognition of mobility experience
19. Recognition of qualifications
20. Seniority
21. Postdoctoral appointments

III. Working conditions and social security

22. Recognition of the profession
23. Research environment
24. Working conditions
25. Stability and permanence of employment
26. Funding and salaries
27. Gender balance
28. Career development
29. Value of mobility
30. Access to career advice
31. Intellectual Property Rights
32. Co-authorship
33. Teaching
34. Complains/ appeals
35. Participation in decision-making bodies

IV. Training

36. Relation with supervisors
37. Supervision and managerial duties
38. Continuing Professional Development
39. Access to research training and continuous development
40. Supervision



2. Les avantages et les impacts du HRS4R



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Enjeux de la labellisation pour AMU

Renforcer l'attractivité internationale d'AMU

Recrutement, attractivité, pratiques...

Afficher une **volonté politique interne RH forte et cohérente**

Rejoindre les établissements européens distingués pour leurs valeurs et bonnes pratiques en matière de RH

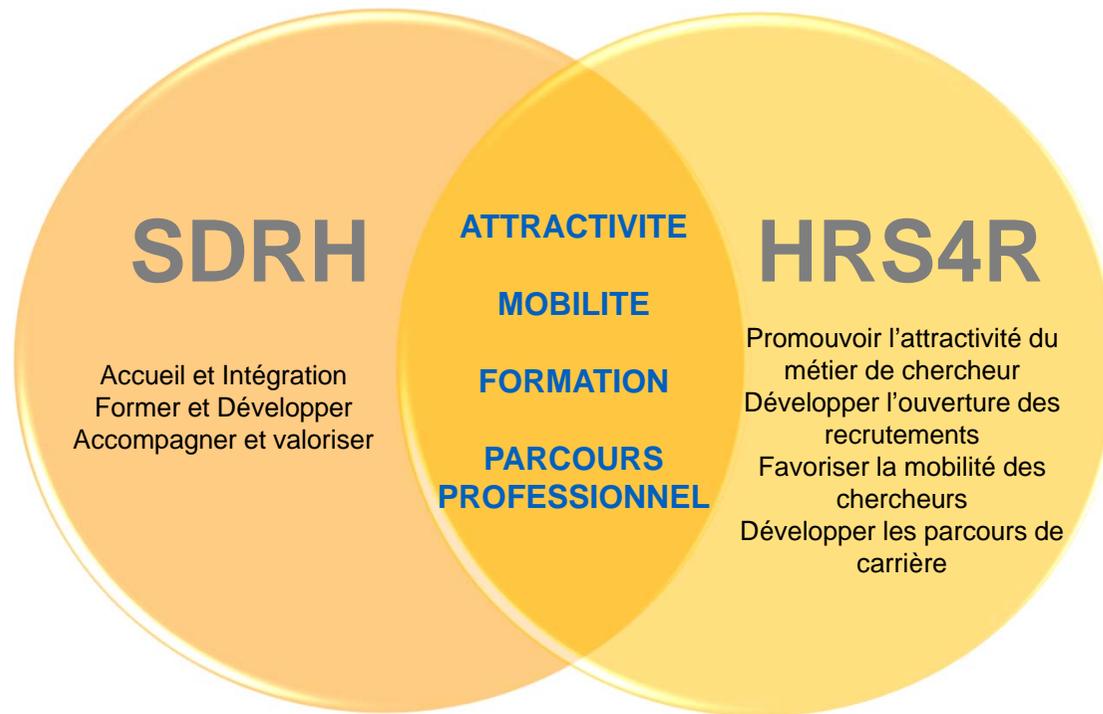
- AMU est le seul établissement d'A*MIDEX sans le label ou non impliqué dans la démarche de labellisation
- 466 établissements en Europe, une vingtaine en France labélisés

Répondre aux exigences des programmes européens

- **Court Terme (avant fin 2020): Respecter nos obligations contractuelles // pénalités financières possible et répondre aux critères des appels (CIVIS, COFUND)**
- **Moyen terme (dès 2021): possibilité que ce label conditionne des financements**

L'engagement d'AMU dans l'obtention du label HRS4R est inscrit dans le contrat d'Etablissement 2018 - 2022

Un label en adéquation avec la dynamique du SDRH



Le label HRS4R et le SDRH répondent à une démarche globale de structuration en appui à la stratégie de l'établissement par le biais d'une démarche de pilotage dynamique et prospective de ses RH

Enjeux de la labellisation pour les personnels 'Recherche'



4 axes qui
guideront leur
carrière au sein
d'AMU



Respect des principes éthiques et des
responsabilités professionnelles



Transparence du recrutement, du
développement de carrière et de la mobilité



Attention portée aux conditions de travail et de
sécurité et à l'environnement professionnel

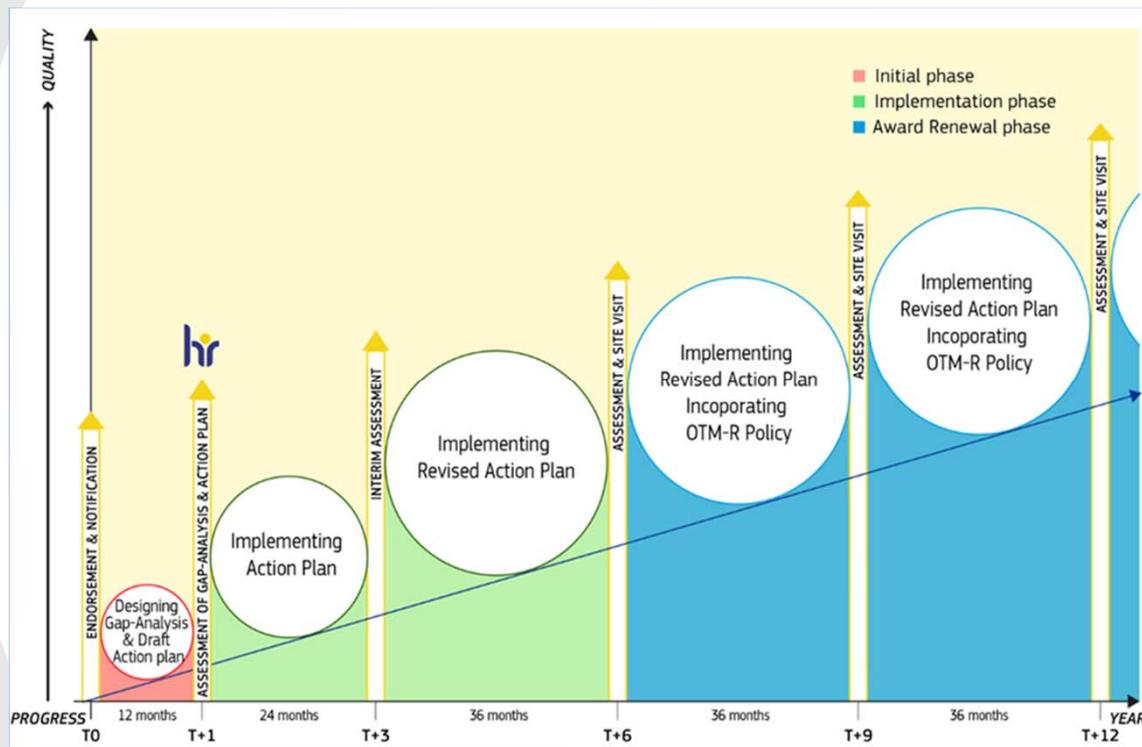


Politique de Formation affirmée



3. Comment obtenir le label?

Un processus global en 3 temps



Phase 1 : Initiale (12 mois)

Phase 2 : Phase d'implémentation (5ans) - mise en œuvre de la stratégie/plan d'action RH et préparation à l'évaluation intermédiaire

Phase 3 : Phase de renouvellement (6 ans)

Phase initiale - Lancement de la procédure

Un processus en 5 temps

Travaux préliminaires

Prévoir 2 à 3 mois

Préparation en interne

- Constitution des COPIL et Equipe projet
- Préparation des documents avant lancement officiel
- Définition d'un calendrier global tenant compte des éventuelles informations/validations des dossiers par les Instances

Engagement officiel de l'Établissement

- Lettre du Président
- Validation de la CE sous 10 jours

Constitution du dossier – 12 mois

- Rédaction du projet (Gap analysis + Plan d'actions)
- Consultation
- Mise en place du COPIL + Equipe projet + Groupes de travail...

Validation de la CE

- Contrôle administratif d'éligibilité
- Evaluation du projet par 3 experts

3 hypothèses

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

Constitution du dossier :

GAP Analysis



TEMPLATE 1 →
Process
TEMPLATE 2 →
Overview
TEMPLATE 3 → OTM-R
Checklist (Open,
Transparent and Merit-
Based Recruitment)



Comité de pilotage
Comité de suivi de projet
Groupes de Travail

Plan d'actions



Possibilité de cibler
des objectifs
politiques mais
justifiés par les
éléments d'analyse

Etablir des mesures
concrètes non encore
réalisées et planifiées

Plan élaboré sur la
base d'une
consultation large

Sujets prioritaires pour les experts évaluateurs

Processus d'évaluation: 3 experts évaluateurs.

Thèmes prioritaires:

- Doctorants
- Ethique
- Genre
- Stratégie de recrutement (OTM-R)
- Open Science
- Développement des carrières

Points négatifs le plus souvent notés par les évaluateurs:

- Présentation du processus et de la stratégie
→ *Effort de rédaction attendue notamment sur les spécificités françaises*
- Questionnement sur la concertation réelle avec les chercheurs
→ *Possibilité de vérifier par enquête la réelle consultation*



4. Mise en œuvre à AMU

**Lancement de la démarche
1^{er} juin 2019**

Une organisation impliquant de nombreux acteurs

Communauté scientifique

Est consultée
Donne son avis

→ Réagir /
Proposer /
Interagir

COPIL - Comité de pilotage

Engage l'Institution
Définit la stratégie, les moyens
Supervise l'analyse, la méthode
Valide le plan d'actions

Equipe projet

Propose et met en œuvre les décisions du COPIL
Effectue l'état des lieux
Rédige le Dossier de labélisation
Accompagne et supervise les GT
Assure le plan de communication
Assure l'interface avec la communauté scientifique et les instances d'AMU

Groupes de travail

Analyse l'état des lieux et les résultats de la consultation
Fait des propositions d'actions
→ En fonction de la consultation, périmètre à définir

COPIL - Comité de pilotage

Président
Membres de la Gouvernance (réunions stratégiques)

Equipe projet

VP CA – Marie Masclat de Barbarin
VP Recherche – Pierre Chiappetta
VP Formation – Thierry Paul
VP RI – Sylvie Daviet
VP Délégué A*Midex – Denis Bertin
Collège Doctoral – Mossadek Talby
DGSA – Jean-Philippe Potier
DAC – P.Djambazian
DRH - A. Pilia et/ou Mathieu Boussat
DRV – Céline Damon et/ou Laurence Saracino
Chef de projet (en cours de recrutement).

Groupes de travail

En fonction des axes choisis
Représentants de la communauté scientifique du R1 au R4
Représentants des Composantes, Directeurs d'unité
Directions « expertes »
Représentants du personnel

Communauté scientifique

'Chercheurs'

R1 : chercheur de premier niveau (jusqu'au doctorat)

R2 : chercheur reconnu (docteur ou équivalent non totalement indépendant)

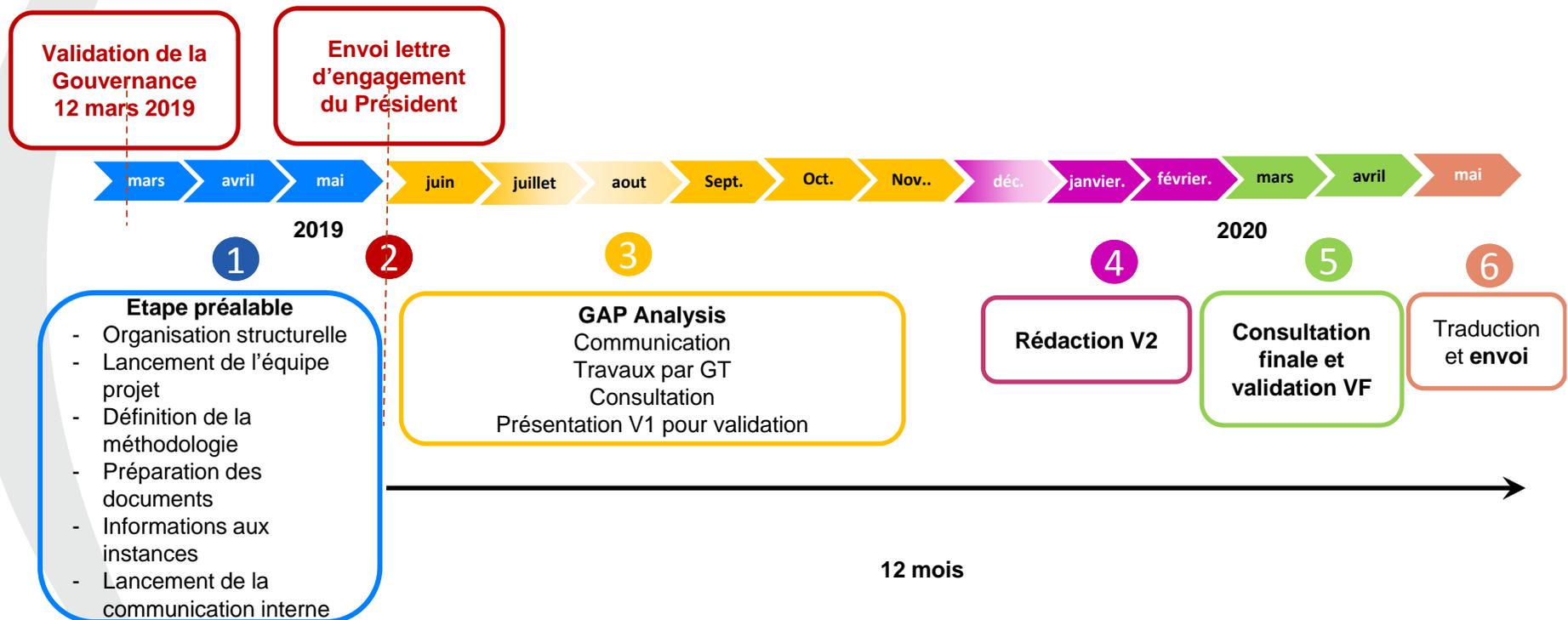
R3 : chercheur confirmé (chercheur indépendant)

R4 : chercheur principal/chef de file (chercheur éminent dans son domaine)

Représentants

DU, Personnels
Instances

Un calendrier contraint



Conclusion : les clés de succès....

Labellisation sur le processus ET le fond du plan d'action.

1) Implication de l'établissement

- Portage politique ciblé
- Consultations de l'ensemble de la communauté (fonctionnaires et contractuels, différents stades carrière)

2) Choisir un nombre limité d'objectifs (...) de la charte et du code correspondants

3) Réalisme de la démarche

- S'appuyer sur l'existant (politique RH, Programme gouvernance, schémas directeurs, etc.)
- Importance de la démarche qualité
- Respecter les étapes:
 - Diagnostic
 - Consultations & Dialogues
 - Synthèse
 - Communication interne et externe
- Utiliser pleinement la phase d'implémentation (de 5ans) pour la mise en œuvre de la stratégie/plan d'actions RH



Fin de la présentation

Merci de votre attention

audrey.pilia@univ-amu.fr
celine.damon@univ-amu.fr