



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

VERSION
MAI 2016



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

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 œuvrant dans le domaine de la recherche en matière de recrutement et de cadre d'exercice des chercheurs. Elle fait l'objet d'un label « *HR 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.

1 — Principes généraux de la HRS4R

Le label *HR Excellence in Research* de la Commission européenne valorise les établissements signataires de la « Charte européenne du chercheur » et du « 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/euraxess/index.cfm/rights/strategy4Researcher/>

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'exigences qui concernent le rôle, les 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'exigences qui visent à améliorer le recrutement, pour rendre les procédures de sélection plus équitables et plus transparentes, et propose diverses méthodes pour évaluer leur mérite. Par exemple, le mérite ne doit pas seulement être mesuré à partir des publications du chercheur, 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 management et les activités de sensibilisation du grand public.

CHARTRE ET CODE

Version française :

http://ec.europa.eu/euraxess/pdf/brochure_rights/eur_21620_en-fr.pdf

Version anglaise :

http://ec.europa.eu/euraxess/pdf/brochure_rights/am509774CEE_EN_E4.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
- + Jugement au mérite
- + 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/euraxess/index.cfm/rights/europeanCharter/>

1/6

amue

MUTUALISATION + SOLUTIONS

CONFÉRENCE
DES PRÉSIDENTS
D'UNIVERSITÉ





Commission Recommendation of 11 March 2005 on the European Charter for Researchers and on a Code of Conduct for the Recruitment of Researchers

Les établissements souhaitant œuvrer dans la logique des principes de la Charte européenne et du Code sont invités à signer ces deux documents et faire connaître par courrier leur engagement en ce sens auprès de la Commission européenne (cf. paragraphe 2 – étape initiale).

2 — La démarche d'obtention du label « HR Excellence in Research »

Au-delà d'un engagement sur la Charte et le Code, la Commission européenne incite fortement les établissements à s'engager dans un processus concret de mise en œuvre de ces principes. Elle propose une méthodologie appelée HRS4R afin d'obtenir le label *HR Excellence in Research*.

L'établissement souhaitant obtenir le label doit choisir un certain nombre d'actions pour mettre en œuvre quelques principes choisis parmi 40 répartis en 4 domaines : aspects éthiques et professionnels, recrutement, conditions de travail et sécurité sociale, formation.

Exemple de modèle standard (tableau Gap Analysis)
Example of a standard template for the internal analysis – EURAXESS
http://ec.europa.eu/euraxess/pdf/hrs4r/template_HR_Strategy.doc

Etape initiale — Pour s'engager dans la démarche, l'établissement doit au préalable signer la Charte européenne du chercheur et le Code de conduite pour le recrutement des chercheurs

+ Pour s'engager à mettre en œuvre les principes de la Charte européenne du chercheur et le Code de conduite pour le recrutement des chercheurs, les établissements doivent rédiger une lettre exprimant leur accord avec les principes clés de la Charte et du Code. Cette lettre doit être signée par la plus haute autorité institutionnelle de l'établissement.

Lien sharepoint et texte "Modèle de lettre d'engagement sur l'espace HRS4R sharepoint" (voir rubrique boîte à outils)

+ Une version numérisée de la lettre doit être envoyée par email à la Commission européenne à l'adresse dédiée RTD-CHARTER@ec.europa.eu. L'organisation sera alors listée sur le site Internet d'EURAXESS parmi les signataires de la Charte et du Code, et sa lettre d'engagement sera téléchargeable :

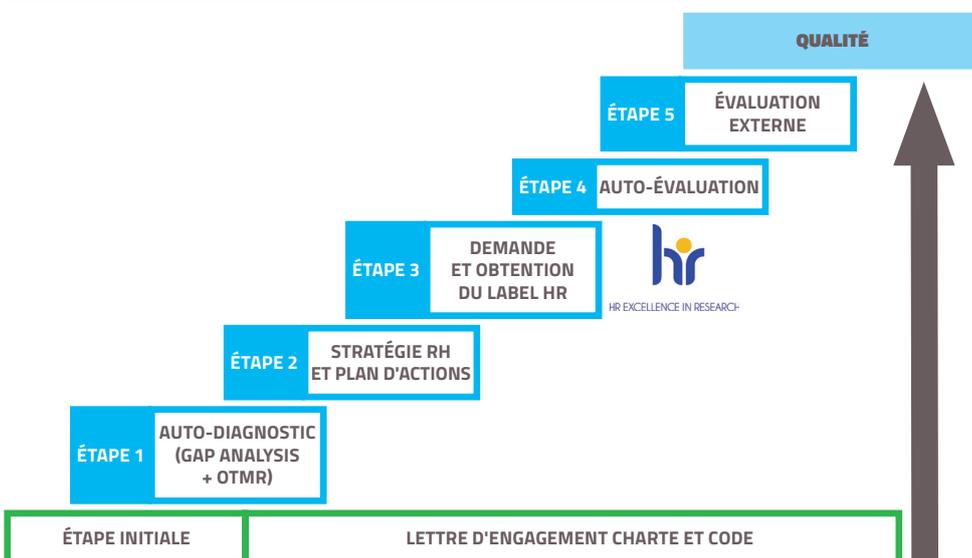
<http://ec.europa.eu/euraxess/index.cfm/rights/charterAndCode>

+ A la suite de cette déclaration d'intention, l'établissement souhaitant s'engager dans la démarche HRS4R effectuera un auto-diagnostic et élaborera un plan d'action concret pour la mise en œuvre des principes de la Charte et du Code dans le cadre de la « Stratégie des ressources humaines pour les chercheurs » (HRS4R). Le dossier devra être transmis à la Commission européenne qui décidera ou non de l'attribution du label HR excellence, selon l'avis de ses expert-e-s évaluateur-trices.

A noter :

- La Commission européenne mentionne une période indicative de 12 mois entre le moment de la signature de la lettre d'engagement et la remise du plan d'action à la Commission européenne.
- Les deux démarches (signature de la Charte et du Code, démarche HRS4R) peuvent être initiées ensemble mais doivent être formalisées en deux envois différents à la Commission européenne.

S'ENGAGER DANS LA DÉMARCHE HRS4R EN 5 ÉTAPES





Un comité de pilotage pour la mise en place de la démarche dans votre établissement

Afin d'appliquer la stratégie HRS4R, il est fortement recommandé à l'établissement de mettre en place un comité de pilotage fonctionnel. Ce comité doit bénéficier d'un soutien politique fort au sein de l'établissement et représenter différentes directions de l'établissement au niveau politique et administratif.

Il doit être composé de représentants politiques (VP RH, VP Recherche, VP RI,...) et de directions opérationnelles (DGS, DRH, Direction Recherche, Valorisation et Etudes doctorales, Direction des relations internationales). Il convient également d'inclure des représentants de la communauté des chercheurs (doctorants, chercheurs expérimentés,...).

Il est fortement conseillé de confier l'animation de ce groupe à une personne opérationnelle qui a une bonne connaissance de l'établissement.

Le Comité de pilotage doit mettre 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.

Étape 1 — Auto-diagnostic (*Gap Analysis*)

L'établissement de recherche ou l'organisme de financement effectue une analyse interne, à savoir l'outil d'auto-diagnostic *Gap Analysis* de la Commission européenne selon un modèle standard regroupant les 40 principes de la Charte et du Code.

HRS4R et la réglementation française

Le tableau récapitulatif des 40 points de la stratégie HRS4R a été partiellement complété sur les points législatifs et réglementaires par la Direction générale des Ressources Humaines du MENESR afin de faciliter l'appropriation de la démarche par les établissements de l'ESR français.

Chaque établissement peut choisir et s'engager sur un nombre limité de points correspondant à sa propre stratégie RH. A cette fin, l'établissement peut s'inspirer des informations données par le MESR et les retranscrire de manière adaptée à sa propre stratégie lors de la préparation de son dossier de candidature à l'obtention du label *HR Excellence in Research*.

Tableaux de suivi (GAP ANALYSIS) pré-renseignés par la DGRH du MENESR (version mise à jour en décembre 2015) :

+ Pour les EPSCP

http://cache.media.education.gouv.fr/file/2015/26/7/tableau_commission_europeenne_V_-_11_SUPERIEUR_decembre_2015_509267.pdf

+ Pour les EPST

http://cache.media.education.gouv.fr/file/2015/26/9/tableau_commission_europeenne_V_-_11_EPST_decembre_2015_509269.pdf

HRS4R et les modalités de recrutement

Un nouvel outil Euraxess, la check-list « *Open, Transparent and Merit-based Recruitment of Researchers (OTM-R)* » est proposé par la Commission européenne pour faciliter au niveau des établissements l'amélioration de leurs modalités de recrutement :

http://ec.europa.eu/euraxess/pdf/research_policies/OTM-R-checklist.pdf



Étape 2 — Définition et publication de la stratégie RH et du plan d'actions

L'établissement de recherche ou l'organisme de financement publie une version résumée de sa « Stratégie des ressources humaines pour les chercheurs » HRS4R sur son site Internet de manière visible et accessible et en anglais. Il doit résumer les principaux résultats de l'analyse interne et présenter les mesures proposées pour assurer et/ou améliorer la mise en place des principes de la Charte européenne du chercheur et du Code de conduite pour le recrutement des chercheurs.

Université MONTPELLIER

Page de présentation :

<http://www.umontpellier.fr/portfolio/lum-sengage-pour-le-respect-de-la-charte-europeenne-des-chercheurs/>

Stratégie et Plan d'actions :

http://www.umontpellier.fr/wp-content/uploads/2015/02/Publication_UM_Strategy_EN_FINAL.pdf

INRA

Page de présentation :

<http://jobs.inra.fr/en/Life-at-INRA/Welcome-to-INRA/Adhesion-to-the-European-Charter-for-Researchers>

Stratégie 2013-2017 :

<https://inra-dam-front-resources-cdn.brainsonic.com/ressources/afile/258266-0b780-resource-note-de-cadrage-fonction-rh-2013-2017-en.html>

Plan d'actions 2013-2017 :

<https://inra-dam-front-resources-cdn.brainsonic.com/ressources/afile/282406-5c8b9-resource-action-plan.html>

Étape 3 — Demande et obtention du label *HR Excellence in Research*

Les documents d'auto-diagnostic (Gap analysis) et plan d'actions doivent être envoyés à RTD-CHARTER@ec.europa.eu avant les dates limites (indiquées ci-dessous). La Commission européenne "reconnaît" alors que l'institution de recherche ou l'organisme de financement participant, a adopté une Stratégie des ressources humaines pour les chercheurs et lui décerne le label *HR excellence in Research*. A partir de cette reconnaissance, ce label pourra être utilisé dans la stratégie de communication et de recrutement de l'établissement.



La liste des lauréats du label *HR Excellence in Research*

<http://ec.europa.eu/euraxess/index.cfm/rights/strategy4ResearcherOrgs/>

L'université de Montpellier s'est vue décerner en 2015, le label **HR Excellence in Research**.

Les dates limites de soumission chaque année (sous réserve de modification)

+ 1-15 février + 1-15 mai + 1-15 septembre + 1-15 novembre

Étape 4 — Auto-évaluation (2 ans après l'obtention du label)

L'établissement de recherche ou un organisme de financement met en œuvre sa stratégie de ressources humaines et mène une auto-évaluation dans le cadre de ses propres mécanismes d'assurance qualité interne. Cette auto-évaluation doit être effectuée régulièrement, au minimum tous les deux ans après l'obtention du label *HR Excellence in Research*.

Étape 5 — Evaluation externe (4 ans après l'obtention du label)

Au moins tous les quatre ans après l'obtention du label *HR Excellence in Research*, l'établissement de recherche ou l'organisme de financement rédige un court rapport, montrant les progrès accomplis en matière d'objectifs définis dans sa Stratégie de ressources humaines pour les chercheurs en conformité avec les principes de la Charte et Code. Des expert-e-s mandaté-e-s par la Commission européenne viennent évaluer la mise en œuvre du plan d'actions de l'institution. Selon les résultats de cette évaluation externe, le label *HR Excellence in Research* est alors à nouveau décerné ou non.

L'INRA vient de voir son label *HR Excellence in Research* décerné pour la deuxième fois en 2015.

3 — Atouts de la démarche HRS4R

Cette labellisation *HR Excellence in Research* contribue à l'attractivité de ces établissements auprès des chercheurs du monde entier. Elle favorise et sécurise l'obtention de financements recherche de l'Union européenne (H2020).

+ Pourquoi ? Avantages de la démarche pour les opérateurs de recherche

Les arguments avancés par la Commission européenne pour mettre en place cette démarche :

- + Soutenir l'attractivité internationale de l'établissement
- + Soutenir le changement de la culture du travail
- + Mettre en place un environnement de travail favorable aux chercheurs
- + Montrer l'attention accordée aux chercheurs/ employés
- + Bénéficier d'une visibilité internationale via les listes du site web EURAXESS
- + Rejoindre un réseau paneuropéen de chercheurs, d'organisations et d'établissements œuvrant dans la recherche



+ Pour qui ? Les chercheurs en mobilité

Quels avantages pour eux de choisir un établissement labellisé HRS4R ?

La Commission européenne avance également des raisons pour choisir une institution qui a signé la « Charte européenne du chercheur » et du « Code de conduite pour le recrutement des chercheurs » :

- + Les droits professionnels des chercheurs sont reconnus
- + La mobilité des chercheurs est valorisée
- + L'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée est respecté
- + La transparence du recrutement est garantie

Horizon 2020 - s'engager dans la démarche HRS4R, une sécurité pour les établissements impliqués dans les projets européens

Ce que prévoit L'article 32a du modèle de convention de subvention du programme H2020

L'accord de convention de subvention du programme H2020 (MGA général) consacre son Article 32 au « recrutement et aux conditions de travail pour les chercheurs ». Cet article n'est pas un critère d'évaluation ; par conséquent, il n'aide pas les institutions à obtenir un financement H2020. Cependant, tel que spécifié dans le chapitre 6, suite à un contrôle, audit, examen ou enquête de l'Office européen anti-fraudes (OLAF), le bénéficiaire de la subvention H2020 peut être invité à fournir la preuve que l'art. 32 a été dûment appliqué. **En absence de preuves d'engagement** de l'établissement dans une démarche de mise en œuvre des principes de la Charte et du Code, l'établissement peut subir des **pénalités financières et notamment une réduction de sa subvention européenne.**

http://ec.europa.eu/research/participants/data/ref/h2020/grants_manual/amga/h2020-amga_en.pdf

Atouts de la HRS4R pour la politique de recrutement scientifique de l'établissement

Les annonces de postes de chercheurs et d'enseignants-chercheurs des établissements français sont publiées automatiquement sur le site « EURAXESS Jobs » de la Commission européenne via le site GALAXIE du MENESR (sous réserve d'inscription préalable sur le site d'EURAXESS).

Les offres de postes contractuels (doctorants, post-doctorants,...) relatifs aux projets par exemple, peuvent être diffusées directement sur le site EURAXESS Jobs par les établissements. Pour diffuser ses offres de recrutement, un porteur de projet peut ouvrir un compte sur le site et le rattacher à son établissement.

Le dépôt des annonces de postes sur le site EURAXESS Jobs peut générer des réponses de toute l'Europe.

Les établissements labellisés HRS4R sont particulièrement mis en avant notamment via la présence du logo *HR Excellence in Research*.

Dans ce cadre, la Commission européenne souligne que ces postes d'établissements labellisés sont diffusés par de grands journaux scientifiques.

<http://ec.europa.eu/euraxess/jobs/>

4 — Boîte à outils

+ Espace HRS4R de documentation et d'échanges (Amue-CPU)

Cet espace rassemble l'ensemble des documents utiles pour mener la démarche HRS4R au sein de votre établissement. Il vise également à faciliter les échanges concernant cette démarche entre les établissements.

<https://extranet.amue.fr/SitePages/Accueil-extranet.aspx>

+ Liste d'échanges HRS4R

hrs4r@listes.amue.fr

+ Webconférence du 31 mars 2015 coorganisée par le MENESR, la CPU et l'Amue « comprendre et obtenir le label HRS4R »

<http://www.amue.fr/presentation/bibliotheque/publication/article/hrs4r-comprendre-et-obtenir-le-label-rh-europeen-1/>



+ Séminaire Stratégie européenne de Ressources Humaines (HRS4R) du 20 novembre 2015

coorganisé par le MENESR, la CPU et l'Amue :

<http://www.horizon2020.gouv.fr/cid94530/seminaire-strategie-europeenne-des-ressources-humaines-pour-les-chercheurs.html>

<http://www.horizon2020.gouv.fr/cid96288/journee-strategie-des-r.h.-pour-les-chercheurs-les-enseignants-chercheurs-mise-en-ligne-des-presentations.html>

+ Les plaquettes et documents d'information de la Commission européenne sur la Charte et le Code

<http://ec.europa.eu/euraxess/index.cfm/rights/brochure>

+ FAQ Charte et Code

<http://ec.europa.eu/euraxess/index.cfm/rights/faq/>

Le site EURAXESS et ses services utiles et complémentaires

à la stratégie HRS4R

Initiative de la Commission Européenne lancée en 2004, le réseau EURAXESS est composé de plus de 200 centres de service ans 40 pays. Il a pour vocation d'accompagner les chercheurs en mobilité, qu'ils soient ressortissants de l'Union Européenne ou des pays tiers.



Pour ce faire, l'initiative s'appuie sur 4 services complémentaires :

+ **EURAXESS Jobs** est une plateforme de publication d'offres de poste et de financement en lien avec la recherche. Les chercheurs y ont également la possibilité de publier leur CVs en ligne.

+ **EURAXESS Services** est un réseau de plus de 200 centres situés dans 40 pays européens. Ces centres aident les chercheurs et leur famille à planifier et organiser leur séjour dans leur pays de destination.

+ **EURAXESS Rights** fournit toutes les informations concernant la Charte européenne du chercheur et le Code de conduite pour leur recrutement ainsi que la stratégie HRS4R.

+ **EURAXESS Links** propose des services Web interactifs aux chercheurs européens travaillant à l'étranger afin de préserver le contact entre eux et avec l'Europe entière.

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

Le portail français Euraxess : <http://www.euraxess.fr>

Le réseau EURAXESS FRANCE coordonné par la Conférence des Présidents d'Université (CPU), contribue à professionnaliser la pratique de l'accueil des chercheurs au niveau national.

Ancrés en région, les centres de service collaborent sur le terrain avec les établissements et institutions d'enseignement supérieur et de recherche. Ils travaillent également en étroite collaboration avec les ministères impliqués (Ministère de l'Enseignement supérieur et de la recherche, Ministère de l'Intérieur), en particulier en matière de réglementation.

