

LABEL HRS4R

Stratégie européenne des ressources humaines pour la recherche
Phase de mise en œuvre du plan d'action

Présentation synthétique du plan d'actions



Introduction

L'Université Clermont Auvergne (UCA) a intégré la dimension européenne dans ses activités d'enseignement, de recherche et de recrutement de ses enseignants-chercheurs. C'est tout naturellement que l'UCA s'est inscrite en 2017, dans la stratégie européenne des ressources humaines pour la recherche dont l'objet est de garantir le respect des principes de la charte européenne du chercheur et du code de conduite pour le recrutement des chercheurs. C'est dans ce cadre que l'Université Clermont Auvergne a reçu de la Commission Européenne, le **4 mars 2019**, le label «**HR Excellence in Research**» pour sa **Stratégie Européenne des Ressources Humaines pour les Chercheurs aussi appelée HRS4R (Human Resources Strategy for Researchers)**. Elle devient ainsi le 18^{ème} **établissement français** à obtenir ce label qui récompense sa politique de recrutement et de gestion des carrières des chercheurs et enseignants-chercheurs.

4 mars 2019

l'UCA obtient le label HR Excellence in Research

4 mars 2021

Auto-évaluation

Plan d'actions UCA

 www.uca.fr/universite/grands-projets/labellisation-hrs4r/



HRS4R

 www.euraxess.fr

INITIAL PHASE



Endorsement of the C&C



Application for the HR Award:

- ✓ Gap Analysis
- ✓ OTM-R
- ✓ Initial Action Plan Design

12 months



IMPLEMENTATION PHASE



Implementation of the Action Plan



Implementation of the Revised Action Plan

24 months



36 months



INITIAL ASSESSMENT



AWARD GRANTING



#EXCELLENCE IN RESEARCH



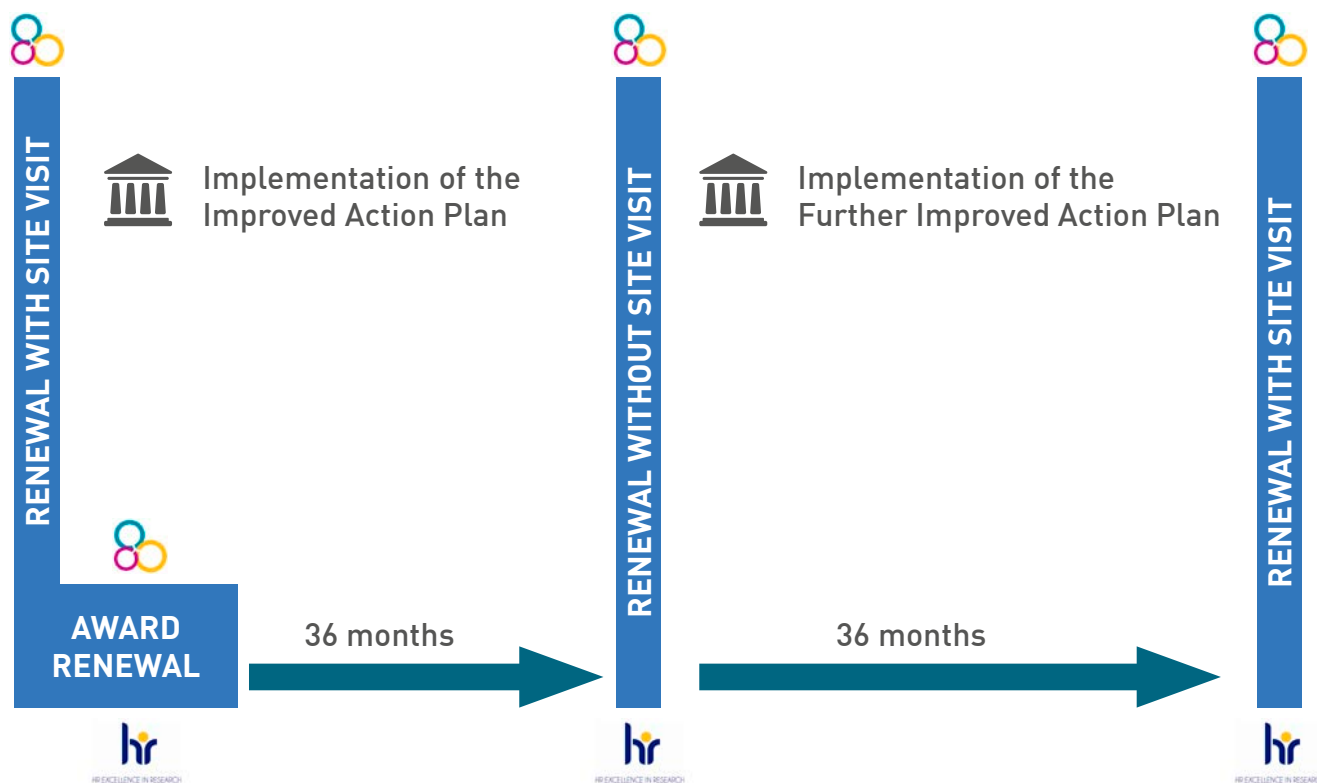
INTERIM ASSESSMENT

HRS4R - From PROGRESS to QUALITY



Institution

AWARD RENEWAL PHASE



HRS4R - From PROGRESS to QUALITY

— *Le label*



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

L'Université Clermont Auvergne devient le 18^e établissement français à obtenir ce label le 4 mars 2019.

Actuellement, plus de 350 établissements publics et privés sont labellisés dans le monde.

Objectif :

mettre en place une politique de recrutement et de gestion des carrières des chercheurs et enseignants-chercheurs basée sur la « *Charte européenne des chercheurs et du code de conduite pour le recrutement des chercheurs* »

Plan d'actions UCA

 www.uca.fr/universite/grands-projets/labellisation-hrs4r/

Charte et Code

11 mars 2005

Adoption par la CE de la
« Charte européenne des chercheurs et du code de conduite pour le recrutement des chercheurs »

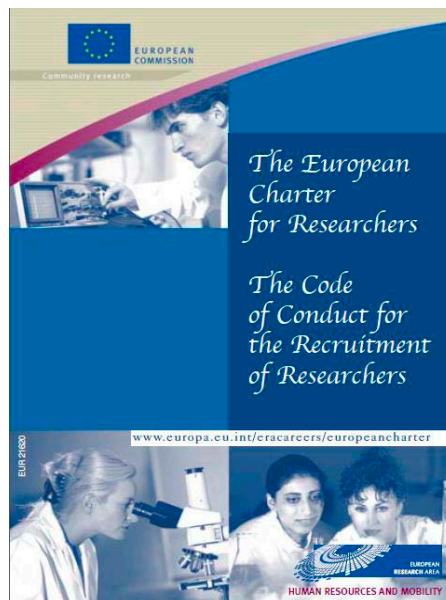
Cadre de référence pour les droits et obligations des chercheurs,
de leurs employeurs et des bailleurs de fonds :

La charte européenne des chercheurs couvre (entre autres) :

- La reconnaissance de la profession
- Le développement de carrière
- La valorisation de la mobilité

Le code de conduite pour le recrutement des chercheurs couvre (entre autres) :

- Les principes de recrutement
- Les critères de sélection
- Les nominations postdoctorales



En quoi l'obtention de ce label est-il un atout pour l'UCA ?

L'obtention de ce label entérine la reconnaissance du plan d'actions de l'UCA en matière de stratégie RH pour la recherche transmis en décembre 2018 à la Commission Européenne et constitue un atout majeur pour :

- l'attractivité de notre université au sein de l'Espace Européen de la Recherche ;
- le recrutement élargi à travers la publication gratuite d'offres d'emploi sur le site web Euraxess, relayées sur les sites Nature et Science ;
- la sécurisation des financements Horizon 2020, la facilitation de l'attribution des subventions européennes ;
- l'homogénéisation des bonnes pratiques au sein de l'établissement ;
- l'évaluation de « CAP 20-25 », l'I-SITE Clermontois.

Sur quoi repose le plan d'action de l'UCA concernant la stratégie RH pour la recherche ?

L'évaluation interne des 40 points de la Charte et du Code a notamment permis d'identifier les forces et les faiblesses de notre université dans le document transmis aux instances européennes et mis en ligne sur le site de l'UCA. Les principes de la Charte et du Code de conduite comportent 40 points dont les domaines prioritaires sont :

- l'éthique de la recherche et la responsabilité professionnelle ;
- le recrutement ;
- les conditions de travail ;
- la non-discrimination ;
- la formation et le développement professionnel.

Le label étant obtenu, quand et comment va être mis en œuvre le plan d'action ?

Dans le cadre de la conduite de l'auto-évaluation, des référents HRS4R membres du comité de pilotage sont désignés dans chaque direction impliquée (DRH, DRIF, DRV, CAC, DAJI) pour assurer le suivi et la mise en œuvre de la stratégie et les rapports de suivi sous la coordination du chargé de mission.

Le comité de pilotage se réunira aussi souvent que nécessaire chaque année pour exécuter le plan d'actions et finaliser l'état des lieux et sera le pilote d'une évaluation interne avant mars 2021.

1.

ÉTHIQUE DE LA RECHERCHE ET RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLE



Objectifs

Promouvoir le respect des principes déontologiques et éthiques

Faciliter l'exploitation et la diffusion des résultats de la recherche

Améliorer l'encadrement des jeunes chercheurs

Actions

Diffuser sur le site web UCA et aux directeurs des laboratoires, la Charte Européenne du Chercheur et le Code de conduite pour le recrutement des chercheurs

Créer et diffuser quatre livrets, précisant l'évolution de carrière (primes, congés formation), les droits et obligations, les conditions de travail, confidentialité, etc auprès de :

- EC permanents
- BIATSS permanents
- Chercheurs contractuels
- BIATSS contractuels

Communiquer la charte de déontologie des métiers de la recherche

Sensibiliser à la valorisation et procédure en cas de résultats de recherche valorisables (brevet etc...)

- Ecole doctorale : module dédié dans le catalogue du CED, action «défie ta valo»
- personnel permanent : sensibilisation et vademecum

Unités responsables

Service communication : Trimestre 3, 2019

Diffusion aux directeurs de laboratoires le 02/04/2019

Service DRH / DRV: Trimestre 2, 2020

Commission éthique et déontologique : Trimestre 3, 2019 : 04/04/2019

Service DRV / CED : Trimestre 2, 2019

Service DRV: Trimestre 4, 2021

2. RECRUTEMENT



Objectifs

Rendre plus transparente la politique en matière de recrutement

Augmenter l'attractivité

Améliorer la procédure de sélection des personnels contractuels

Actions

Établir un guide de recrutement en français et en anglais, diffusion des offres sur le portail EURAXESS Jobs

Rappeler aux candidats la possibilité d'obtenir sur demande un retour sur les points forts et faibles de leur candidature, respecter les délais prévus entre publication et recrutement

Rappeler dans une lettre de cadrage à destination des comités de sélection, la prise en compte pour l'embauche, les primes et la promotions des agents des missions diverses du chercheur (management d'équipe, de projets, d'unités, mobilité, encadrement, rôle du mentor, enseignement).

Unités responsables

DRH et DRIF : Trimestre 2, 2020

DRH : Trimestre 1, 2019

DRH : Trimestre 2, 2020

3. CONDITIONS DE TRAVAIL



Objectifs

Améliorer la qualité de vie au travail

Poursuivre et **intensifier** les mesures en matière d'hygiène, de sécurité et de sûreté

Prévenir les risques psychosociaux

Agir pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Améliorer la situation professionnelle pour les personnels en situation de handicap

Améliorer les conditions d'accueil et de travail des chercheurs étrangers

Actions

Informier les doctorants sur le parcours de la formation par la recherche (Livret accueil doctorant)

Améliorer la qualité de vie au travail et renforcer les dispositifs :

- d'action sociale gestion du stress
- lutte contre la précarité
- gestion des risques psycho-sociaux
- bien-être au travail
- lutte contre le harcèlement

Mettre en oeuvre la charte pour l'égalité Femmes-Hommes dans l'enseignement supérieur

Mettre en oeuvre le schéma directeur pluriannuel du handicap

Poursuivre la politique de tenure track

Mettre en place la politique de mentoring

Renforcer l'aide à l'orientation et insertion professionnelle

Communiquer aux chercheurs étrangers une traduction de leur contrat de travail en anglais

Insérer sur le site de l'Université un guide des formalités de séjour

Unités responsables

DRV : Trimestre 4, 2019

DRH, CIASS, CHSCT, Cellule RPS : Trimestre 4, 2020

Comité de pilotage égalité Femme / Homme :
Trimestre 1, 2020

DRH : Trimestre 1, 2021

I-SITE CAP 20-25. : Trimestre 4, 2019

I-SITE CAP 20-25. : Trimestre 4, 2020

DRV et DF : Trimestre 4, 2021

DRH : Trimestre 1, 2020

Euraxess : Trimestre 4, 2019

4. FORMATION ET DÉVELOPPEMENT PERSONNEL



Objectifs

Soutenir et accompagner le développement professionnel des agents

Actions

Construire un parcours individuel de formation année par année pour les doctorants

Instaurer un tuteur pour les doctorants en plus du directeur de thèse

Développer des pratiques de co-encadrements avec l'étranger

Instaurer un référent pour les nouveaux collègues MCF et MCF candidat HDR

Mettre en place un module d'information et de formation sur les carrières des chercheurs (carrières, dispositifs et processus RH) :

- pour les doctorants (module de formation)
- pour les nouveaux entrants (journée d'accueil UCA)

Unités responsables

DRV : Trimestre 4, 2021

DRV : Trimestre 4, 2021

DRV, DRIF : Trimestre 1, 2022

DRH, DRV : Trimestre 1, 2020

DRH : Trimestre 1, 2020



UNIVERSITÉ
Clermont
Auvergne