

# Réussir la HRS4R

## Un défi institutionnel ?



Université d'Angers, 14 janvier 2019



**Isabelle Halleux**

ULiège | Administration de la recherche

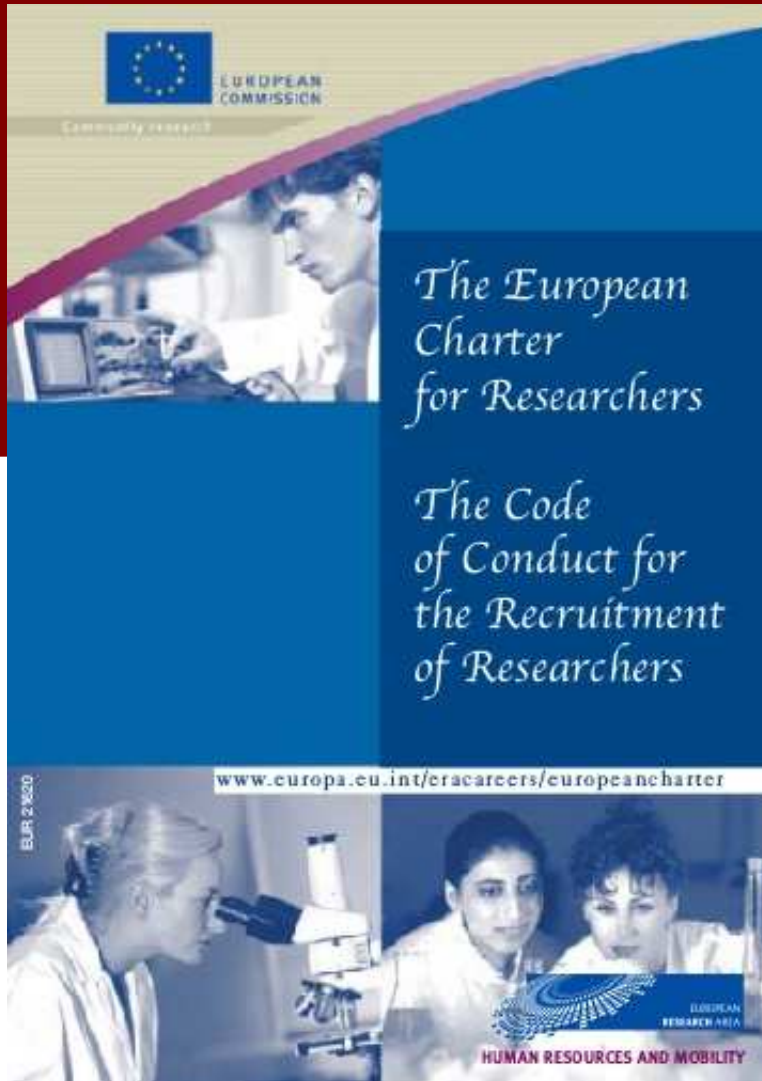
# Les objectifs de l'ERA

« Le but politique ultime est de contribuer au développement d'un **marché du travail attractif, ouvert et durable pour les chercheurs**, dans lequel les conditions sont remplies pour permettre de **recruter** et de **retenir** des chercheurs de grande qualité dans des **environnements porteurs** pour le performance et la productivité »

« ... L'Europe doit absolument améliorer son attractivité pour les chercheurs et en particulier **des chercheuses** en aidant à créer les conditions nécessaires pour offrir des carrières attractives et durables en R&D »

« Les états membres devraient s'efforcer d'offrir aux chercheurs des **systèmes de développement de carrière** à tout stade de celle-ci, quel que soit leur contrat ou leur parcours, et garantir que les chercheurs soient traités comme des **professionnels, membres à part entière de l'institution** dans laquelle ils travaillent »

# Mise en oeuvre



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

## ARTICLE 32 AMGA

- Obligation to take measures to implement the European Charter for Researchers and Code of Conduct for the Recruitment of Researchers
- Consequences of non-compliance

# Pourquoi s'engager dans le processus ?



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Award

- parce qu'on travaille depuis longtemps à améliorer les conditions de travail des chercheurs
- parce qu'on décide de le faire de manière soutenue et d'intégrer les actions dans le plan stratégique institutionnel
- parce qu'on accepte d'impliquer les chercheurs dans l'implémentation des principes de la charte et du code, en prenant leur avis en compte
- parce qu'on donne une réponse institutionnelle à l'article 32 du MGA-H2020 et aux exigences des programmes MSCA&ERC
- parce qu'on veut/accepte de le faire savoir au monde

# HRS4R – Les fondamentaux



Gap Analysis



Action Plan



Publication



Process



Involvement



Implementation



Coherence

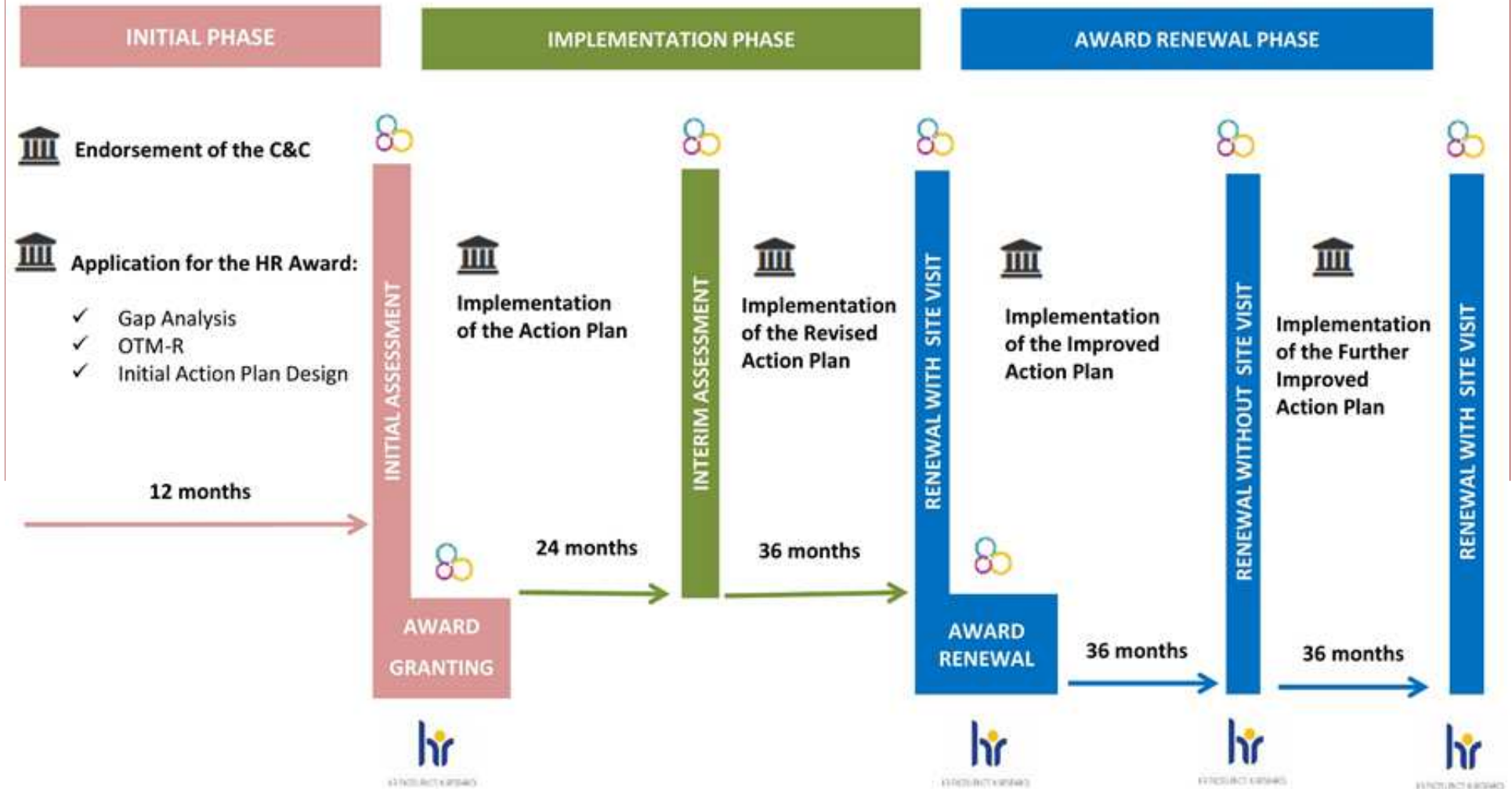


Evidence



Ambition

# HRS4R – Le processus



HRS4R- from PROGRESS to QUALITY



Institution



European Commission

# Contenu



## Gap Analysis



Involvement



Evidence



Gender



Ethics



OTM-R



Open Science

- L'implication des chercheurs de tout niveau est OBLIGATOIRE
- La description du processus doit être claire et documentée
- Chaque principe de la charte doit être examiné : ce qui existe déjà, ce qui manque, ce qui pourrait être fait
  - Genre, Ethique, OTM-R et OS sont des thèmes clés
  - Dans le Plan d'action on donnera un résumé par groupe
- La Gap Analysis est CONFIDENTIELLE

# Implication



Gap Analysis



Involvement



Evidence



Gender



Ethics



OTM-R



Open Science

- Différents schémas existent :
  - Comité de pilotage
  - Focus groups
  - Grands groupes
  - Enquêtes
- Les parties prenantes (chercheurs et ...) doivent être intégrés dans le processus à toutes les étapes : forces et faiblesses, initiatives en cours, idées pour améliorer la situation
- Les chercheurs sont supposés valider la Gap Analysis



# Enquêtes



Gap Analysis



Objectives



Context



Researchers



Stakeholders



Quality

Bien le faire si on en fait :

- Interroger toutes les personnes pertinentes
- Poser des questions pertinentes
- Décrire les réponses par groupe, classe, genre
- Discuter les résultats
- Interprétation qui fait sens

# Faiblesses des GA



Gap Analysis



En général, les candidatures pèchent par :

- Dynamique Top-Down plutôt que Bottom-Up
- Faible intégration des chercheurs dans le processus
- Qualité, interprétation des résultats des enquêtes
- Balance entre ce qui est fait et ce qui doit être fait
- Lisibilité pour les évaluateurs

# Contenu



## Action Plan



- Information sur l'institution, pour une bonne compréhension des priorités retenues
- Description des forces et faiblesses par groupes de principes
- Actions à mettre en oeuvre dans les 2 ans / 5 ans
  - *Titre de l'action – Timing – Responsable – Indicateur(s) / cible(s).*
- Processus de mise en oeuvre impliquant les chercheurs

# Faiblesses des PA



Action Plan



Coherence



Ambition



Process



Implementation



Indicator

- Description de l'organisation (autonomie, sites, laboratoires intersectoriels, ...)
- Le processus est cyclique, donc tout ne doit pas être mis en oeuvre dans les 2 ans ! Les priorités données sont peu motivées. Une perspective à 5 ans est importante.
- Les actions ne sont pas cohérentes avec la Gap Analysis

# Faiblesses des PA



Action Plan



Coherence



Ambition



Process



Implementation



Indicator

- Le calendrier n'est pas réaliste (durée, période, ...)
- L'évaluation des progrès n'est pas claire (indicateurs, cibles)
- La communication et la dissemination ne sont pas prévues
- Le processus de mise en oeuvre n'implique pas les chercheurs
- Les chercheurs n'ont pas validé le Plan d'Action



Publication

# Contenu

Quand? Avant la soumission

Où? Sur une page dédiée

Quoi? HR & AP + docs éclairants

## Pas acceptable si ...

- ... Pas publié
- ... pdf sur une page invisible
- ... Pas en anglais
- ... HR & AP <> « Template 2 »
- ... Docs de référence en langue locale
- ... Processus d'élaboration de la GA non décrit
- ... Pas d'explication sur la HRS4R
- ... Divergence avec le doc soumis
- ... Logo déjà utilisé

WWW.



Publication

Web: useful and well documented

UAB Universitat Autònoma de Barcelona **A50** Website search Q Directory Català | Castellano f t y u s in

Study | Research | Life on campus | About the UAB

### HR Excellence in Research UAB

The HR Excellence accreditation identifies institutions with favourable working conditions for their researchers

Universitat Autònoma de Barcelona > Research > Itineraries > UAB Research > EURAXESS-UAB > HRS4R

- HR Excellence in Research
- HR Excellent in Research
- The Charter&Code for researchers and funders
- HRS4R
- UAB initiatives related to the Charter & Code

- OTM-R (Open, Transparent and Merit-based Recruitment)
- OTM-R
- OTM-R working group UAB
- UAB check List
- Euraxess Jobs

#### HRS4R

In 2008, the EURAXESS Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R) was launched to support institutions in the process of implementation of the Charter and Code principles in their practices and policies.

The UAB is committed to improve its Human Resources policies in line with the European Charter for Researchers and the Code of Conduct of the Recruitment of Researchers.

In January 2012, the UAB [endorsed the C&C](#). In October 2012, the Universitat Autònoma de Barcelona joined the 4th Cohort of the HRS4R.

During 2013 and 2014, the Internal Analysis of the UAB was conducted by an interdisciplinary team, including meetings with members of the Governing Board, the Management Board, and researchers from all fields of knowledge.

**EURAXESS NEWS**  
 Guide for publishing on Euraxess Jobs  
 The guide for publishing offers on Euraxess Jobs is already available for users. [Read more](#)

Article 32 and Chapter&Code  
 What is Article 32 of the Horizon 2020 Model Grant Agreement  
[Read more](#)



P-Sphere

Resaver

Voice of researchers

**Contact**  
 Edifici A – Rectorat (A/1081)  
 08193 Bellaterra  
 (Cerdanyola del Vallès)  
 Barcelona, Spain

Google **HRS4R UCC** Search engines

Tous Images Actualités Maps Shopping Plus Paramètres Outils

Environ 2 550 résultats (0,41 secondes)

**HRS4R | University College Cork - UCC**  
<https://www.ucc.ie/en/hr/research/devhub/hrs4r/> Traduire cette page  
 Department of Human Resources - HR Research. Ground Floor, Block E, Food Science Building, UCC. marykate.oregan@ucc.ie · +353 (0)21 490 2099 ...

**HR Research Policy UCC | University College Cork**  
<https://www.ucc.ie/en/hr/.../uccresearchhrpolicy/hrresearchpolicy/> Traduire cette page  
 UCC is committed to attracting the very best researchers and helping them to ... our EC HRS4R action plan thus working to maintain UCC's HR Excellence in ...

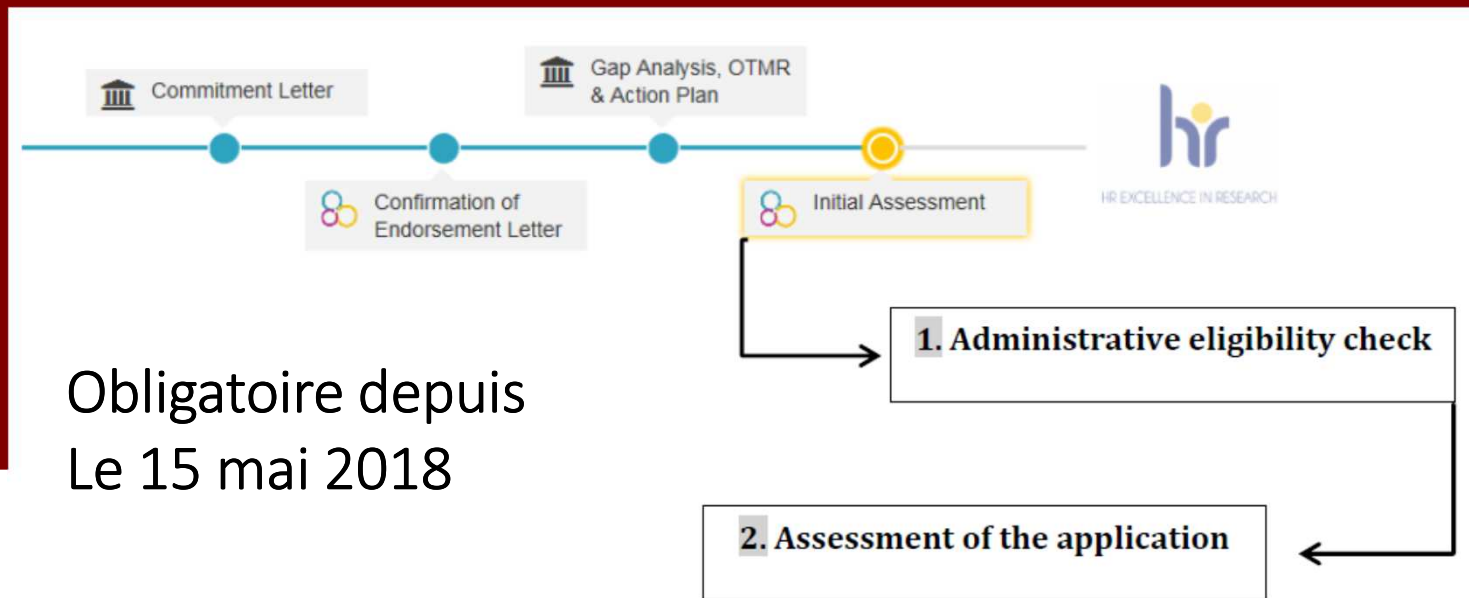
UAB excellence in HR

During the implementation of the Action Plan (2015-2016) as reflected in the [Report on the Interim Assessment \(2 years\)](#) new challenges and actions have been identified. As the UAB is currently facing some major organizational changes, these

ult of this task was the "UAB Gap Analysis and Action Plan". In December 2014, the UAB was acknowledged with the distinction "HR Excellence in Research". This logo reflects our commitment to continuously improve our human resources strategies in line with the European Charter for Researchers and the Code of Conduct for the Recruitment of Researchers, and our commitment to guarantee a supportive research environment implementing these principles into policies.

HR EXCELLENCE IN RESEARCH

# HRS4R E-tool



- Facilité de gestion et de suivi
- Intègre tous les documents
- Processus d'évaluation traçable
- Procédure claire et documentée



# Réussir sa HRS4R ?



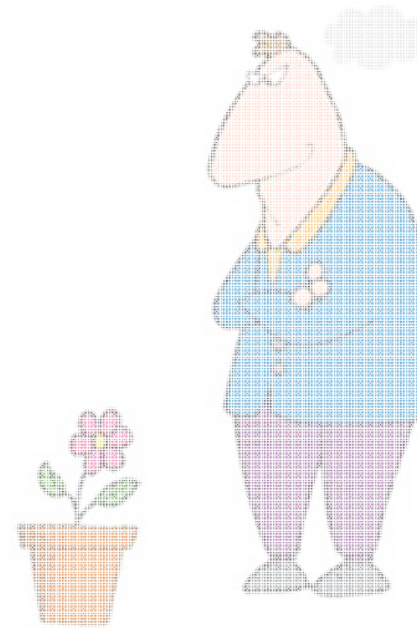
- Faites la “pour vous”, pas pour la Commission
- Faites la cohérente, réalisable, de qualité
- Gérez-la comme un projet institutionnel
  - Impliquez les acteurs
  - Travaillez en collectif
  - Expliquez largement le projet

# Faut-il craindre l'évaluation ?

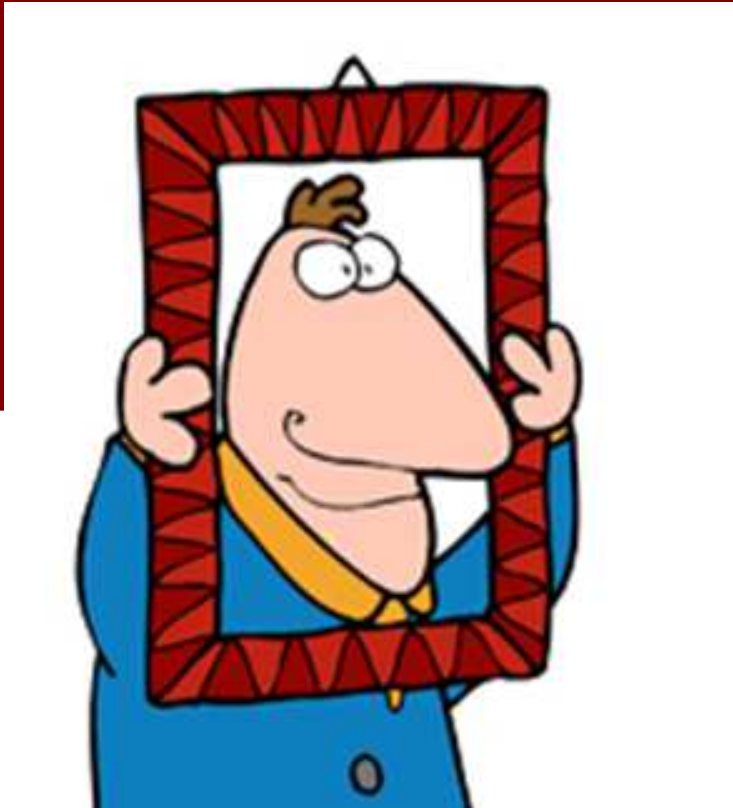
Evaluer  
pour  
**AUGMENTER**  
la qualité



Evaluer  
pour  
**JUGER**  
la qualité



# Les évaluateurs sont des experts ...



## et des pairs !

- Qui connaissent le processus du dedans
- Qui sont formés pour travailler individuellement et en équipe (3)

# On leur demande de ...



- se mettre à votre place
  - donner des conseils pour améliorer la qualité du processus proposé
  - distinguer ce qui doit être fait de ce qui peut être fait
- 
- s'exprimer de manière claire, précise, intelligible
  - ne pas imaginer ce qui n'est pas écrit
  - respecter les dates butoir



Report

# Individual Form

Document de travail utilisé  
par chaque évaluateur

- Donne les forces et faiblesses
- Distingue ce qui est commentaire/manquement majeur et mineur
- Donne des recommandations pour améliorer la proposition
- Est clair sur ce qui est requis, optionnel ou commentaire
- Estime le travail nécessaire pour les modifications
- Pose les questions à discuter entre évaluateurs



Consensus

# Consensus Form



Coherence



Ambition



Evidence



Implementation



Involvement

- C'est le rapport unique envoyé par les experts à la Commission
- Un évaluateur (team leader) est responsable de sa rédaction et sa validation par les autres experts
- Des clarifications et des discussions entre experts sont souvent nécessaires
- Si un consensus ne peut être atteint, le team leader interagit avec la Commission

# Décisions possibles

- **Accepté**
- **Accepté moyennant modifications mineurs**
- **Refusé (modifications majeures)**

**MINOR**

(2 months)

**MAJOR**

(12 months)





HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Award

# Et après ?

More grows in the garden than the gardener  
knows he has sown...





# Bénéfices pour l'institution



- Projet collaboratif
- Implication des chercheurs dans l'institution
- Cohérence des différentes actions et plans internes
- Contribution institutionnelle à l'Espace Européen de la Recherche

# Bénéfices pour les chercheurs

- Amélioration des conditions de travail
- Développement de carrière
- Les chercheurs sont au coeur de la politique institutionnelle et y contribuent
- Un outil pour les projets européens



# Liens utiles

Voir les sites web des institutions labellisées

Sur le site web of the Commission :

- <https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/charter>
- <https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/hrs4r>
- <https://euraxess.ec.europa.eu/useful-information/policy-library#document-collapsible-research-careers-strengthened-hrs4r-process>
- [https://cdn4.euraxess.org/sites/default/files/technical\\_guidelines\\_hrs4r\\_initial\\_phase.pdf](https://cdn4.euraxess.org/sites/default/files/technical_guidelines_hrs4r_initial_phase.pdf)