



UNIVERSITÉ
DE REIMS
CHAMPAGNE-ARDENNE

4 Octobre 2019

La HRS4R, un défi institutionnel ?

Isabelle Halleux, Dr. Ir.

Directrice de l'Administration de la Recherche

Université de Liège



Un objectif européen : l'ERA (priorité 3)

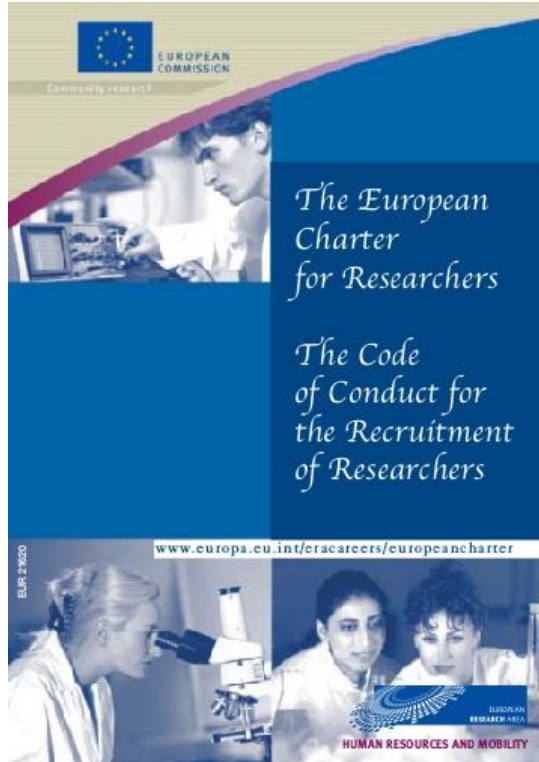
« Le but politique ultime est de contribuer au développement d'un **marché du travail attractif, ouvert et durable pour les chercheurs**, dans lequel les conditions sont remplies pour permettre de **recruter** et de **retenir** des chercheurs de grande qualité dans des **environnements porteurs** pour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



Des outils pour y arriver



2005



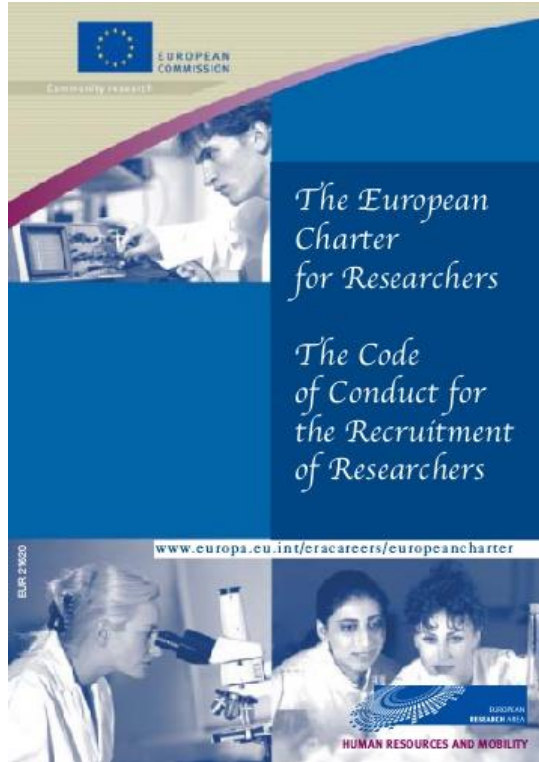
HR EXCELLENCE IN RESEARCH

2010

- 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

2014

A propos de la charte



- Concerne les chercheurs, les employeurs, les bailleurs de fonds et les états
- Un idéal vers lequel tendre pour améliorer les conditions de travail et développer la carrière des chercheurs

A propos du label



- Est un support à la mise en oeuvre de la charte
- Proposé sur une base volontaire et individuelle
- Ouverture complète à la personnalisation
- N'est pas un gage de qualité mais d'action
- Quelques exigences cependant :



Implication



Cohérence

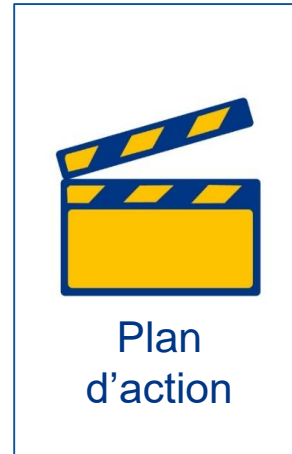


Ambition



Ouverture

Processus de demande de labellisation



A propos du processus initial

- Doit “vous” correspondre
 - Doit impliquer les chercheurs à toutes les étapes
 - Doit se concevoir comme progressif
 - Doit être transparent
-
- Veiller à être compris, y/c en anglais
 - Ne pas faire plus que demandé sauf si c’est votre choix

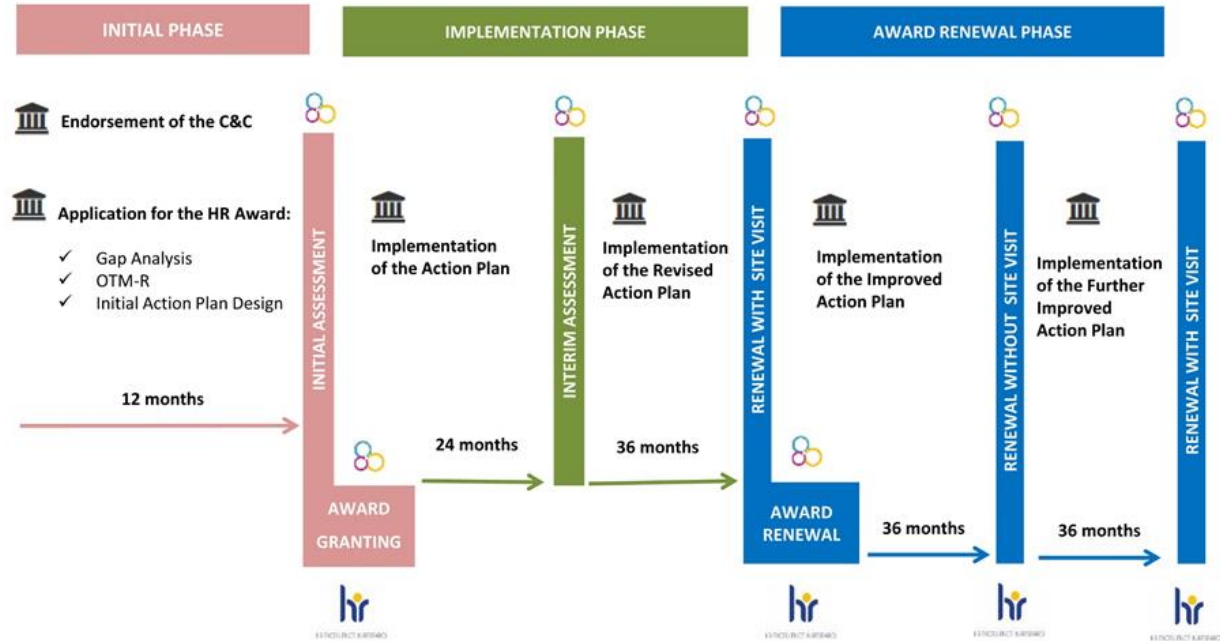


Gap Analysis



Action Plan

A propos du processus d'évaluation



HRS4R- from PROGRESS to QUALITY



Institution



European Commission

A propos du processus de mise en oeuvre



Implication



Progrès



Evidence
(démonstration)

Est-ce contre nature ?



- On travaille depuis longtemps à améliorer les conditions de travail des chercheurs
- On souhaite de le faire de manière soutenue et d'intégrer les actions dans le plan stratégique institutionnel
- On augmente les possibilités de financement des chercheurs en leur donnant des atouts
- On leur fait savoir officiellement



Adhésion à la
charte
23/1/2006

Départ du
processus
HRS4R 6/2010



HR EXCELLENCE IN RESEARCH
11/1/2011

Cycle 1, 4 years
Start 1/01/2011

Action Plan C1
2011/2015

Cycle 2, 4 years
Start 2015/2018

Action Plan C2
2015/2018

Cycle 3, 3 years
Start 1/01/2017

Action Plan C3
2017/2020
(strengthened)

Bénéfices pour l'université



- ▶ Projet collaboratif
- ▶ Projet soutenu dans le temps
- ▶ 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





Actions de dissémination et engagement :

- Participation aux journées organisées par la RTD
- Communications diverses sur le sujet
- Master Class sur la HRS4R
- Participation aux évaluations



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

11/1/2011

En pratique ...

(et en détail)

Les fondamentaux



Gap Analysis



Action Plan



Publication



Process



Involvement



Implementation



Coherence



Evidence



Ambition

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
 - Grands groupes
 - Focus groups
 - Enquêtes
- Les parties prenantes doivent être intégrés dans le processus à toutes les étapes : SWOT, 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



Objectives



Context



Researchers



Stakeholders

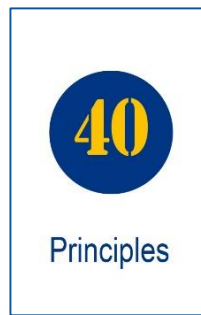


Quality

En général, les candidatures pèchent par :

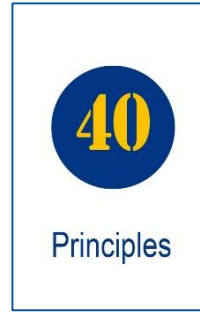
- Dynamique Top-Down plutôt que Bottom-Up
- Faible intégration des chercheurs dans le processus
- Qualité, interprétation des résultats des enquêtes
- Balance entre ce qui est fait et ce qui doit être fait
- Lisibilité pour les évaluateurs

Contenu



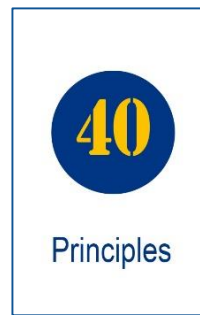
- Information sur l'institution, pour une bonne compréhension des priorités retenues
- Description des forces et faiblesses par groupes de principes
- Actions à mettre en oeuvre dans les 2 ans / 5 ans
 - *Titre de l'action – Timing – Responsable – Indicateur(s) / cible(s).*
- Processus de mise en oeuvre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

Faiblesses des PA



- Description de l'organisation (autonomie, sites, etc.)
- 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



- Le calendrier n'est pas réaliste (durée, période, ...)
- L'évaluation des progrès n'est pas claire (indicateurs, cibles)
- La communication et la dissémination 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



Contenu

Quand? **Avant la soumission**

Où? **Sur une page dédiée**

Quoi? **HR & AP + docs éclairants**

Inacceptable si ...

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



Google **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/.../uccresearchpolicy/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 ...

Web : useful and well documented



Website search Directory Català | Castellano

UAB Universitat Autònoma de Barcelona **A50** 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

hr HR EXCELLENCE IN RESEARCH

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.

UAB excellence in HR

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.

The result 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 UAB policies.

As result of the Gap Analysis, several areas of improvement were identified and subsequently described in the Action Plan, including the measures to be taken in next years. In **January 2015 started the implementation of such measures.**

During the implementation of the Action Plan (2015-2018) 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 actions for the updated Action Plan must be embedded in the framework of the institutional strategy.

EURAXESS NEWS
[Guidelines 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](#)

Euraxess Jobs

Marie Skłodowska-Curie Actions

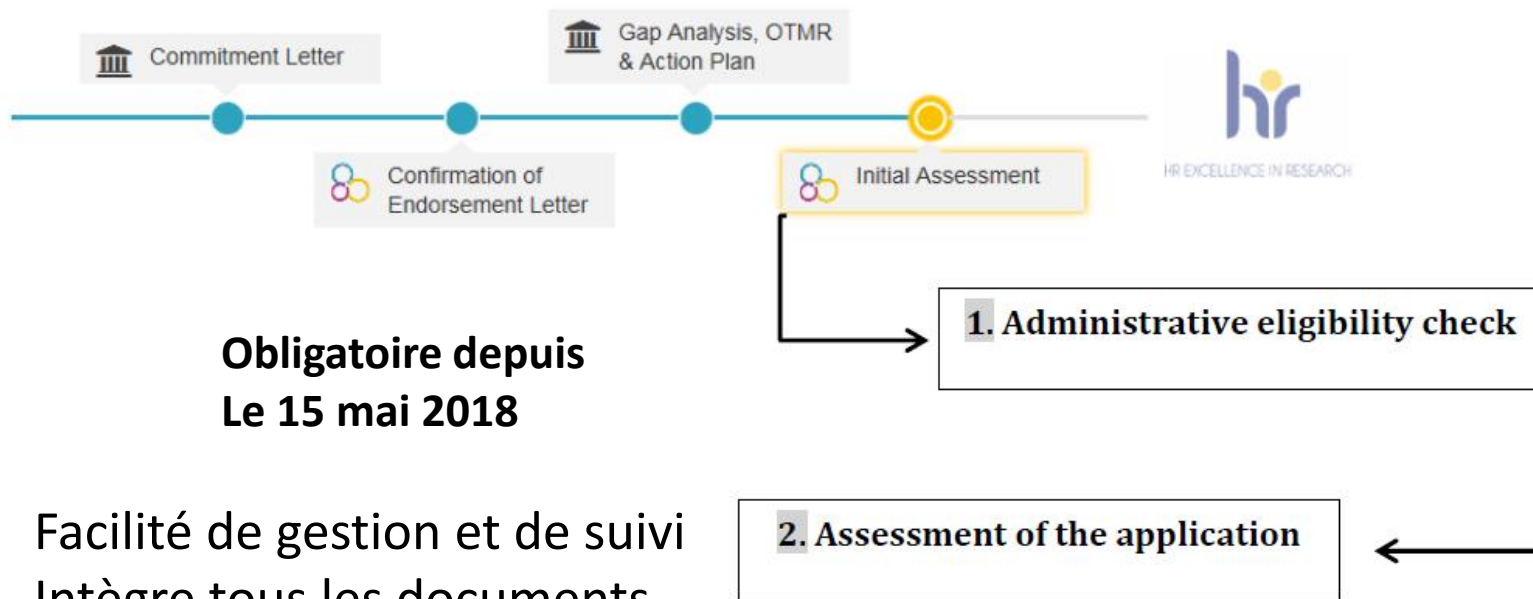
P-Sphere

Resaver

Voice of researchers

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

HRS4R E-tool



**Obligatoire depuis
Le 15 mai 2018**

- 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 délais



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 Form



- C'est le rapport unique remis 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 ?



Liens utiles

Voir les sites web des institutions labellisées

S'imprégner du site web of the Commission :

<https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/hrs4r>

Sur le site de l'ULiège :

<http://www.recherche.uliege.be>