

INSA

INSTITUT NATIONAL
DES SCIENCES
APPLIQUÉES
RENNES

HRS4R – STRATÉGIE EUROPÉENNE DES RESSOURCES HUMAINES POUR LA RECHERCHE

- Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R) = Une démarche d'amélioration continue de la politique des Ressources Humaines au bénéfice des chercheurs en faisant converger les pratiques avec les principes [du Code de conduite et de la Charte Européenne pour les chercheurs](#).
 - Démarche approuvée par l'attribution du label « *HR Excellence in Research* » par la Commission Européenne
-
- Vise à construire un **Espace Européen de la Recherche (EER) favorable et attractif**
 - Code & Charte : Basés sur 4 axes déclinés en 40 principes :

Les thématiques principales :

- **Ethique de la recherche :**

- Liberté de la recherche
- Principes éthiques
- Responsabilité
- Respect des Droits de propriété intellectuelle

- **Recrutement :**

- Non-discrimination
- Sélection
- Transparence
- Jugement au mérite
- Reconnaissance des qualifications

- **Conditions de travail :**

- Salaire et couverture sociale
- Stabilité et sécurité de l'emploi
- Environnement de la recherche
- Egalité des genres

- **Suivi et accompagnement de carrière :**

- 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

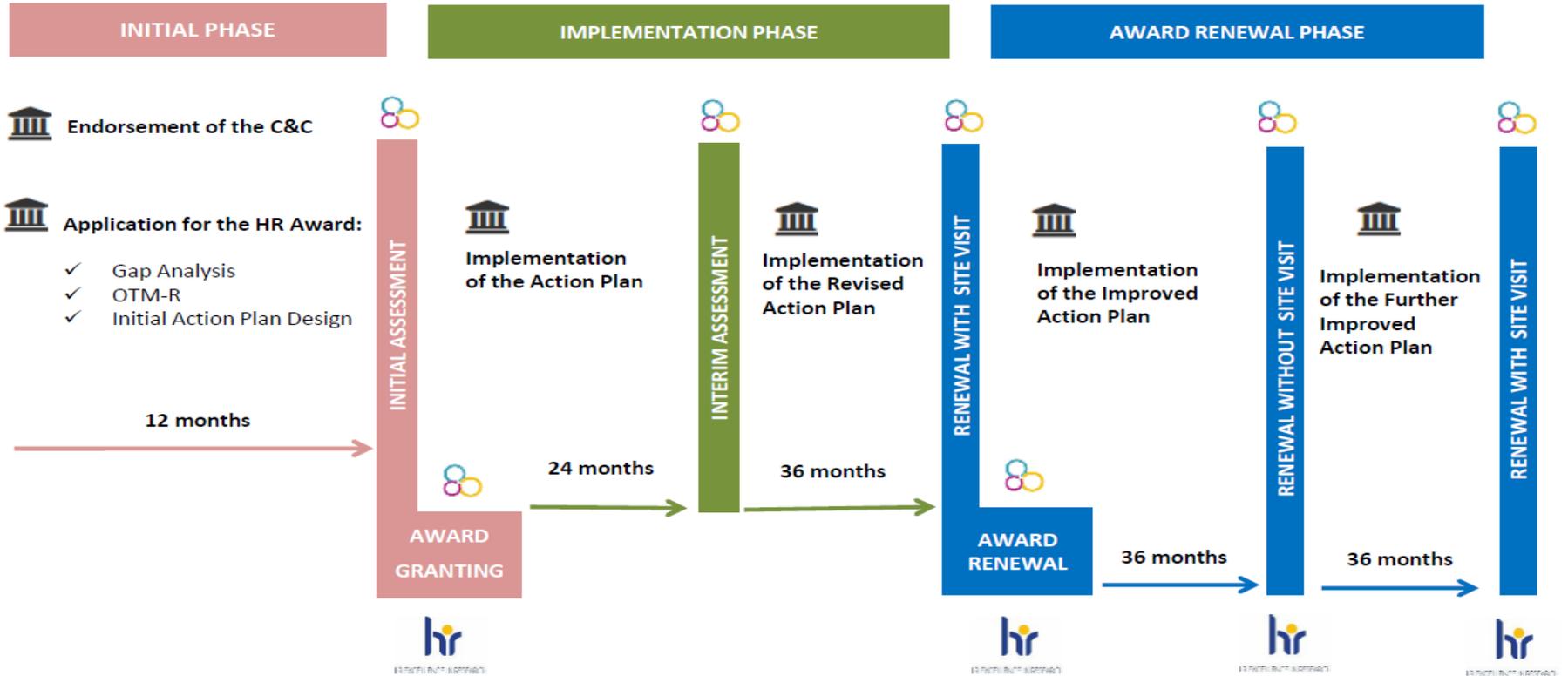
- ✓ Le respect des 40 principes de la Charte & du Code est obligatoire dans le cadre des financements H2020 et **permet de se prémunir contre d'éventuelles sanctions financières** (art. 32 du Annotated Model Grant Agreement).
- ✓ Atout pour **l'obtention de subventions européennes** = critère décisif en cas d'égalité entre deux établissements dans une phase de sélection à un appel à projet
- ✓ **Meilleure attractivité** pour l'établissement = Visibilité nationale et internationale accrue = gage d'excellence
- ✓ Améliorer et homogénéiser les **bonnes pratiques** au sein de l'établissement afin de créer un **environnement favorable à la recherche**

- Actuellement : 424 établissements labellisés en EUROPE

- 15 en France (CNRS, INSERM, INRA, EHESP, INSA Toulouse, Institut Curie, Science Po, Université Technologique de Compiègne, Université Paris Descartes, Université de Montpellier, Université Paris Diderot, Université de Strasbourg, Université de Franche Comté, Université de Lorraine, Université Jean Moulin Lyon 3)

- De nombreux dépôt en cours (Rennes 1, Rennes 2, UBL, UBO ...)

- Pour l'INSA :
 - Labellisation obtenue par l'INSA de Toulouse le 26 octobre 2018
 - Dossier déposé par l'INSA Rouen le 28/08/2018, en attente de retour de la Commission Européenne.



HRS4R- from PROGRESS to QUALITY →



Institution



European Commission

Signature de la
lettre
d'engagement
par le
représentant
légal de
l'établissement

Mise en place
du groupe de
pilotage et des
groupes de
travail chargés
d'analyser les
forces et les
faiblesses de
l'établissement
par rapport aux
principes de la
Charte et du
code

Rédaction et
validation du
gap analysis et
du plan
d'actions avec
ses indicateurs
de mesure de
réalisation

- Traduction en
anglais
- Implémentation
des documents
sur EURAXESS
« HRS4R-
Etool »,
- Publication sur
le site internet
de
l'établissement
du plan d'action

Phase
d'évaluation
du dossier
par la
Commission
Européenne :
Labellisation
ou Demande
de révision ou
Rejet

12 mois

3 mois

- **Définition du périmètre** : « **chercheur** » = l'ensemble des personnels INSA ayant vocation à mener des travaux de recherche quel que soit leur statut (titulaires/Contractuels) : Enseignant-Chercheur, ATER, Chercheur (Senior/Junior), Doctorant, Ingénieur, Technicien

- **Un Comité de Pilotage** :
 - Directeur
 - Directrice Générale des Services
 - Directeur de la Recherche et de la Valorisation
 - Directeur des Ressources Humaines
 - Directeur des Formations
 - Directrice Europe et International
 - Référent Qualité
 - Chargée de projets Européens et pilote de la démarche HRS4R

- ❖ **Objectifs du Comité de pilotage**:
 - Valider l'engagement de l'établissement dans la démarche de labellisation
 - Valider les étapes opérationnelles du processus et la constitution des groupes de travail
 - Prioriser et valider les actions proposées par les groupes de travail
 - Valider le gap analysis et le plan d'action

- **3 groupes de travail autour de trois thématiques principales :**
- ✓ **Groupe 1 : Droits et responsabilités des chercheurs dans leurs activités de recherche :** Directeur de la Recherche, Pilote HRS4R, Chargé de valorisation, Chargé de mission valorisation, Enseignant-Chercheur, Chercheur Senior/junior, Ingénieur, Technicien, Doctorant, Personnels de la Bibliothèque, représentant de la DREP

Questions abordées :

- Liberté de la recherche
 - Déontologie et Intégrité Scientifique
 - Responsabilités et droits des chercheurs dans leurs recherches
 - Libre accès et communication
 - Droits de propriété intellectuelle
- **Remarques du CS du 29/11/2018 :**
 - Question de la pertinence de la présence d'un représentant de la DREP en sus du chargé de valorisation de l'établissement
 - Question de la pertinence de la présence d'un Technicien dans le groupe de travail aux vues des thématiques abordées

- ✓ **Groupe 2 : Incitation à la Recherche, Supervision et Suivi des chercheurs :**
Directeur de la Recherche, Pilote HRS4R, Chargée du suivi des doctorants/de la formation, Directeur des Formations, Enseignant-Chercheur, Chercheur Senior/Junior, Directeur de thèse, Doctorant

Questions abordées :

- Mesures incitatives à la Recherche
- Formation aux activités de recherche et d'enseignement
- Supervision, Accompagnement et suivi des Doctorants/Jeunes chercheurs
- Transmission du savoir faire et savoir être

- ✓ **Groupe 3 : Recrutement, Conditions de travail, Formation et Développement de Carrière** : Directeur des RH et ensemble du Service RH (Recrutement, Mobilité, Suivi Carrière, Formation), Pilote HRS4R, Représentant du CHSCT, Enseignant-chercheur, Chercheur Senior/junior, Ingénieur, Technicien, Doctorant

Questions abordées :

- Recrutement transparent, non discriminatoire et basé sur le mérite
 - Reconnaissance des acquis et de l'expérience professionnelle
 - Valorisation de la mobilité géographique et intersectorielle
 - Conditions de vie au travail
 - Formation continue des personnels
 - Evaluation et accompagnement de carrière
- Un lien avec l'enquête sur la qualité de vie au travail sera fait.

❖ Objectifs des groupes de travail :

- Faire l'état des lieux des pratiques de l'établissement par rapport aux 40 points de la Charte et du code de conduite européens pour les chercheurs.
- Proposer les actions d'amélioration, leurs délais et moyens de réalisation ainsi que les indicateurs permettant la mesure de leur réalisation.

➤ Remarques du CS du 29/11/2018 :

- Modalités de désignation des membres des groupes de travail à définir
- Faire attention à la représentativité au sein des groupes de travail (CDD et titulaires, Professeur et Maître de Conférences, Post-doctorants et Doctorants français et étrangers ...)

- **Une enquête (Suite CS du 29/11/2018 : version française et anglaise) à destination des « chercheurs »**

- ❖ **Rappel « chercheur »** = l'ensemble des personnels INSA ayant vocation à mener des travaux de recherche quel que soit leur statut (titulaires/Contractuels) : Enseignant-Chercheur, ATER, Chercheur (Senior/Junior), Doctorant, Ingénieur, Technicien

- Questions regroupées sous plusieurs thématiques et ouvertes ou non à tous en fonction de la thématique abordée

- ❖ **Objectifs :**
 - Recueillir l'avis des personnes intéressées sur le niveau de satisfaction de l'établissement par rapport aux 40 principes énoncés par la Charte et le Code
 - Recueillir des suggestions d'amélioration pour atteindre les objectifs posés par la Charte et le Code.
 - Servir de base aux discussions aux groupes de travail pour définir les écarts et les actions d'amélioration à mettre en place

- **Rédaction** du GAP ANALYSIS et du Plan D'action par le Pilote de la démarche HRS4R pour l'établissement après validation par le comité de pilotage
- **Traduction** en anglais du GAP ANALYSIS et du Plan D'action pour encodage sur EURAXESS HRS4R E-tool
- **Actions de communication :**
 - Mise à jour du site internet de l'INSA pour permettre une accessibilité facile en interne et en externe à sa stratégie RH pour les chercheurs (page Europe Service Recherche)
 - Communication visuelle sur l'engagement de l'établissement dans l'amélioration de sa politique RH et sur le lancement de l'enquête
- **Remarque : Les modalités de mise en œuvre de la démarche HRS4R au sein de l'établissement ont été votées à l'unanimité des membres du CS du 29/11/2018 sous réserve des remarques soulevées.**

Nov. /
Déc
2018

- Pilote de Processus : Présentation de la Démarche HRS4R en CoDIR, CS, COLAB et CT
- Validation de la démarche et de la Méthode

Janv.
/ Fév.
2019

- Réunion du comité de pilotage : validation de l'enquête et de la composition des groupes de travail
- Lancement de l'enquête sur 1 mois

Mars
2019

- Pilote de Processus : Première analyse des résultats de l'enquête
- Présentation des résultats de l'enquête et d'une trame de travail à compléter aux groupes de travail

Avril/J
uin
2019

- Réunions des groupes de travail (2 ou 3 réunions de 2h) sur la base des résultats de l'enquête: analyse des écarts et proposition d'actions

Juin à
sept
2019

- Pilote de Processus : Analyse des retours des groupes de travail
- Directeur : Signature et soumission sur EURAXESS de la lettre d'engagement

Oct. à
Déc
2019

- Pilote de Processus : Rédaction du gap analysis et du plan d'action
- Pilote de Processus : Présentation des résultats d'analyse et actions en CS, COLAB et CT
- Réunion du comité de Pilotage : Présentation et validation du gap analysis et du plan d'actions

Janv.
/ Fév.
2020

- Traduction en anglais du gap analysis et du plan d'actions
- Encodage sur EURAXESS du gap analysis et du plan d'actions + Retour aux chercheurs
- Publication sur le site internet de l'INSA du plan d'actions

	2018		2019												2020	
	NOV	DEC	JANV	FEV	MARS	AVRIL	MAI	JUIN	JUILL	AOUT	SEPT	OCT	NOV	DEC	JANV	FEV
CoDIR																
CoLAB																
CS																
CT																
Comité de Pilotage																
Groupes de travail																
Ensemble des chercheurs																
Pilote de processus																
Service Communication																

DES QUESTIONS ?