

**CONSEIL D'ADMINISTRATION**  
Séance du 09/02/2021

**DELIBERATION**  
n° CA 2021 - 03

*relative à l'Engagement de l'université à la démarche de labellisation européenne HRS4R*

**Vu** le code de l'éducation, notamment son article L712-3 ;

**Vu** l'avis de la Commission de la Recherche du 25 janvier 2021 ;

**Le conseil d'administration, après en avoir délibéré, décide :**

**Article 1<sup>er</sup>**

Suite à l'avis favorable émis, à l'unanimité, par la Commission de la recherche réunie le 25 janvier 2021, le Conseil d'administration adopte le lancement du projet « Human resources strategy for researchers » (HRS4R) en vue de la labellisation européenne « HR Excellence in research » accordé par la Commission Européenne aux établissements d'enseignement supérieur et de recherche en lien avec leur propre politique de ressources humaines spécifique à leurs chercheurs.

**Article 2**

Dans le cadre de la démarche de labellisation HRS4R, un comité de pilotage est mis en place :

**Membres du Comité de Pilotage du projet HRS4R :**

- **Président ;**
- **Vice-Président Recherche ;**
- **Vice-Président Ressources Humaines ;**
- **Vice-Président Gouvernance ;**
- **Vice-Présidente Déléguées aux affaires doctorales ;**
- **Directeur Général des Services ;**

**Le Président du conseil d'administration,**



**ANNEXE**

**Démarche de labellisation HRS4R**

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.

L'obtention de ce label permet :

- de se prévaloir d'être une institution avec des pratiques et un environnement « favorables » aux chercheurs,
- de développer sa **visibilité** et son **attractivité** à l'international,
- d'obtenir un avantage supplémentaire pour de futures réponses aux appels à projets, notamment européens.

Actuellement, 556 institutions ont été labellisées dont **34 françaises**. Sur le site toulousain, l'Université Toulouse III – Paul Sabatier, l'INP et l'INSA sont labellisés. Il est à noter que 50 universités de plus ont été labellisées durant les 6 derniers mois, dont 10 françaises (UT3 par exemple).

Concrètement, le processus de labellisation peut être scindé en trois grandes étapes :

- **Phase initiale de labellisation** [12 mois]
  - Signature de la Charte européenne du chercheur et du Code de conduite pour le recrutement des chercheurs
  - Production d'un état des lieux (à partir d'une grille de 40 items)
  - Elaboration d'un plan d'actions (pour les 5 années à venir)
- **Attribution du label**
- **Phase de mise en œuvre** [5 ans]
  - Autoévaluation des actions mises en place par rapport au plan d'actions initialement déposé [24 mois après l'obtention du label]
  - Visite sur site d'un comité d'experts [36 mois après l'autoévaluation]
- **Renouvellement du label**
- **Phase de renouvellement** [6 ans]
  - Renouvellement du label sans visite sur site d'un comité d'experts [36 mois après le premier renouvellement]
  - Renouvellement du label avec visite sur site d'un comité d'experts [36 mois après le deuxième renouvellement]

**ANNEXE**

S'engager dans ce processus de labellisation pourrait être, pour l'Université Toulouse Capitole, un atout en termes de visibilité, d'attractivité ou encore de réputation. Cette démarche serait, également, en cohérence avec :

- la dynamique globale de **qualité** mise en œuvre dans l'établissement,
- la volonté de renforcer l'**internationalisation** de l'Université,
  
- l'Université Européenne **Engage.eu**
- plusieurs « chantiers » en cours liés aux **ressources humaines**.
- la nouvelle loi de programmation de la recherche.

Par ailleurs, il pourrait être opportun d'initier cette démarche dès le début de l'année 2021 puisque cela permettrait :

- une mise en cohérence la plus étroite possible avec le **contrat quinquennal (2021-2025)**,
- de maximiser les impacts de la labellisation puisque encore relativement peu d'universités françaises ont obtenu ce label (sachant que de plus en plus d'établissements s'engagent dans cette dynamique).

La Charte européenne du chercheur et du Code de conduite pour le recrutement des chercheurs ayant été adoptées par la Commission de la Recherche (03/07/2020), le processus peut être initié formellement (avec l'envoi de la lettre d'engagement) sans autre préalable.

Pour une soumission, au plus tard en décembre 2021, les principales échéances en 2021 pourraient être (cf. le Diagramme de Gantt en annexe 1):

- Janvier 2021 : Lancement officiel
  - o Annonce en CR
- Février 2021
  - o Envoi de la lettre d'engagement
  - o Première réunion du Comité de Pilotage (avec, notamment, arbitrages sur la méthodologie de travail pour la production de l'état des lieux et du plan d'actions – proposition de constitution du CP en annexe 2)
- Octobre 2021 : Version 1 de l'état des lieux et du plan d'actions présentée au Comité de Pilotage pour modifications éventuelles
- Novembre 2021 : Adoption de l'état des lieux et du plan d'actions par la CR
- Décembre : Envoi de l'ensemble des documents à la CE

La réponse de la Commission européenne est ensuite donnée sous 3 mois.

Tout au long du processus (phase de labellisation mais également phases de mise en œuvre puis de renouvellement), les chercheurs (des doctorants aux chercheurs les plus expérimentés) doivent être associés aux réflexions, propositions, travaux... Les modalités précises seront définies par le Comité de Pilotage. A minima, des groupes de travail (thématiques et/ou par profils) devront être mis place, auxquels des représentants de la Commission de la Recherche pourront, notamment, participer.

Il est enfin à noter que cette démarche pourra être menée en lien avec certaines tâches prévues dans le projet Engage mais également avec un lot de travail du projet Engage « recherche » (pour lequel un financement est attendu de la Commission Européenne).

\*\*\*\*\*

**ANNEXE**

**Annexe 1 : Diagramme de Gantt**

	Porteur	Directions/Services/ Personnes mobilisées	janv-21	févr-21	mars-21	avr-21	mai-21	juin-21	juil-21	août-21	sept-21	oct-21	nov-21	déc-21
Lancement officiel	DR	VP Recherche VP RH DGS DRH	* Annonce en CR	* Envoi lettre d'engagement * Première réunion CP										
Production de l'état des lieux et du plan d'actions	DR	VP Recherche VP RH DGS DRH		* Réunions régulières des groupes de travail * Réalisation d'une enquête (éventuellement) * Avancement progressif de la rédaction de l'état des lieux et du plan d'actions * Réunions régulières du CP * Création d'une page dédiée sur le site internet UT1C										
Version 1 de l'état des lieux et du plan d'actions	DR	VP Recherche VP RH DGS DRH										Présentation de la V1 de l'état des lieux et du plan d'actions au CP		
Version définitive de l'état des lieux et du plan d'actions	DR	VP Recherche VP RH DGS DRH											Adoption du document final (Etat des lieux et plan d'actions) par la CR	
Finalisation dépôt du dossier	DR	DirCom												* Envoi de l'ensemble des documents à la CE (via la portail internet) * Mise en ligne de la documentation nécessaire sur le site de UT1C

**ANNEXE**

**Annexe 2 : Organisation des instances ad hoc (proposition)**

**Comité de pilotage**

- Président
- VP Recherche
- VP Ressources Humaines
- VP Affaires Doctorales
- VP Gouvernance
- DGS

**Comité opérationnel**

- DGS
- Directrice des Ressources Humaines
- Chef du Service du Personnel Enseignant
- Directeur de la Recherche
- Responsable de la Cellule Europe

**ANNEXE**

**Annexe 3**

**Premier aperçu de l'état des lieux des 40 items pour l'Université Toulouse Capitole**

	ITEMS	Type d'actions à mettre en place	Coût
Aspects éthiques et professionnels	1. Liberté de recherche		
	2. Principes éthiques		
	3. Responsabilité professionnelle		
	4. Attitude professionnelle	Communication/ sensibilisation	€
	5. Obligations contractuelles et légales		
	6. Responsabilité		
	7. Bonnes pratiques dans le secteur de la recherche		
	8. Diffusion et exploitation des résultats	Actions relativement structurantes	€
	9. Engagement vis-à-vis de la société	Actions relativement structurantes	€
	10. Non-discrimination	Communication/ sensibilisation	€
	11. Systèmes d'évaluation		
Recrutement	12. Recrutement	Communication/ sensibilisation	€
	13. Recrutement – publication des postes	Actions relativement structurantes (pour doctorants et post-doctorants principalement)	€
	14. Sélection	Communication/ sensibilisation	€
	15. Transparence	Communication/ sensibilisation	€
	16. Jugement du mérite	Communication/ sensibilisation	€
	17. Variations dans la chronologie des curriculum vitae	Communication/ sensibilisation	€
	18. Reconnaissance de l'expérience de mobilité		
	19. Reconnaissance des qualifications	Actions relativement structurantes (pour la faculté de droit principalement)	€
	20. Ancienneté		
	21. Nominations post- doctorat	Communication/ sensibilisation	€
Conditions de travail et sécurité sociale	22. Reconnaissance de la profession	Actions relativement structurantes	€
	23. Environnement de la recherche	Actions relativement structurantes (pour la	€

**ANNEXE**

		faculté de droit principalement)	
	24. Conditions de travail	Communication/ sensibilisation	€
	25. Stabilité et continuité d'emploi		
	26. Financement et salaires		
	27. Équilibre entre les sexes		
	28. Développement de carrière	Actions relativement structurantes	€€
	29. Valorisation de la mobilité		
	30. Accès aux services d'orientation de carrière		
	31. Droits de propriété intellectuelle		
	32. Co-auteur		
	33. Enseignement	Elargissement d'actions déjà en place	€
	34. Plaintes et recours	Action ponctuelle + communication/ sensibilisation	€
	35. Participation aux organes de décision		
Formation	36. Relation avec les directeurs de thèse/stage	Actions relativement structurantes (pour la faculté de droit principalement)	€€
	37. Supervision et tâches de gestion	Actions relativement structurantes	€
	38. Développement professionnel continu		
	39. Accès à la formation à la recherche et au développement continu		
	40. Supervision	Communication/ sensibilisation	

**Légende**

<i>Actions (et communication afférente) qui existent (ou qui existeront en 2020)</i>
<i>Des actions existent mais peuvent encore être complétées et/ou la communication à leur sujet doit être renforcée</i>
<i>Des actions existent mais doivent être complétées de manière conséquente</i>
<i>Actions correspondantes inexistantes</i>

*NB : Des variations substantielles peuvent exister dans certains items selon les disciplines concernées*

Type d'actions à mettre en place :

Action peu chronophage et/ou peu lourde à mettre en place

Action relativement facile à mettre en place et/ou ponctuelle

Action d'envergure, structurante pour l'Université, potentiellement chronophage

Coût lié aux actions à mettre en place :

€ : a priori, coût faible ou négligeable

€€ : coût potentiellement conséquent