



**L'université Paris 1 Panthéon Sorbonne candidate à la labellisation
HR Excellence in research
Juin 2021**

Mise en œuvre des principes édictés par la
Charte européenne du chercheur
et le
Code pour le recrutement des chercheurs
à travers la
Stratégie européenne de ressources humaines pour les chercheurs
HRS4R (Human resources strategy for researchers)

La Stratégie européenne de ressources humaines pour les chercheurs, également appelée HRS4R, constitue une méthodologie proposée aux établissements par la Commission européenne depuis 2008 pour la mise en œuvre des principes définis dans la Charte européenne du chercheur élaborée par l'UE en 2005, à laquelle est associé le Code pour le recrutement des chercheurs.

Quatre grands volets sont développés dans la charte déclinés en 40 principes et servent de point d'appui à la stratégie élaborée par chaque établissement :

- **Liberté de la recherche et éthique**
- **Recrutement**
- **Conditions de travail et sécurité sociale**
- **Formation à la recherche**

Ces textes s'appliquent à l'ensemble des agents intervenants dans la recherche, enseignants-chercheurs, chercheurs ou personnels supports, donc à l'ensemble des agents titulaires ou non, impliqués dans une activité de recherche.

Au sein des pays de l'Union européenne, tous les établissements – publics ou privés – assurant une activité de recherche peuvent s'engager dans la démarche d'obtention de la labellisation qui présente plusieurs avantages : une amélioration de la visibilité internationale, une attractivité accrue en matière de recrutements et un meilleur positionnement pour l'obtention de financements européens.

La mise en œuvre de la stratégie HRS4R constitue un programme de travail pluriannuel qui accompagne dans la durée la politique des ressources humaines et de la recherche de l'établissement puisqu'elle s'appuie sur une démarche d'implémentation puis d'évaluation régulière (tous les deux ou trois ans).

Dès 2007, l'université Paris 1 Panthéon-Sorbonne s'était prononcée favorablement, à l'unanimité de son conseil d'administration, à la mise en œuvre des principes édictés par la Charte européenne du chercheur. Elle a rappelé dans le projet d'établissement (2019-2023) sa détermination à s'engager dans le processus de labellisation. Cette intention a été réaffirmée par le conseil d'administration du 14 mars 2019 et le processus a été enclenché par la lettre d'engagement signée en avril 2019 par le Président Haddad. L'université a disposé d'une année pour déposer les documents qui constituent un état des lieux (*gap analysis*) de la situation de l'établissement au regard des principes de la charte et un plan d'action à deux ans, sur la base desquels le label est demandé.

L'élaboration du *gap analysis* a fait ressortir de nombreuses actions en accord avec les principes de la Charte qui avaient déjà été lancées par l'université Paris 1 Panthéon-Sorbonne. L'application de la législation et de la réglementation nationales (le statut de la Fonction publique et des différents corps des fonctionnaires, la réglementation relative aux agents non titulaires, ...) constituent d'ores et déjà un cadre s'imposant aux établissements pour la gestion de leurs agents dans tous ses aspects (recrutement, avancement, mobilité, rémunération, ...).

L'Université a par ailleurs développé plusieurs initiatives telles que la création d'une commission d'éthique, d'une commission de médiation, d'un groupe de travail sur l'Open data, d'une grille

indiciaire applicable aux agents non titulaires. Elle s'est dotée d'un référent égalité, d'un référent intégrité scientifique.

Il est apparu dans le même temps que, bien souvent, de nombreux dispositifs existants n'avaient pas connu un développement suffisant pour produire des effets réels dans l'activité de recherche. En favorisant leur recensement, la réalisation du *gap analysis* a permis de mettre en lumière les différents secteurs qui nécessitent, pour que les initiatives produisent des effets, une mobilisation des acteurs.

En conséquence, la démarche de labélisation HRS4R s'inscrit dans la continuité d'une démarche déjà entreprise par l'Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne qui est en plein accord avec les principes de la charte européenne du chercheur.

41 propositions ont été identifiées dans les domaines suivants :

- ressources humaines : gestion des carrières des enseignants-chercheurs, des doctorants contractuels, des agents non titulaires, rémunérations, formation des personnels, santé et action sociale. La démarche OTM-R (Open, Transparency, Merit-Based Recruitment) proposée par l'UE dans le cadre de la stratégie HRS4R vise plus particulièrement à accompagner les actions des établissements dans ce domaine ;
- recherche : métiers de la recherche, environnement de la recherche (Direction de la recherche et de la valorisation, éthique, Open data, accueil des chercheurs étrangers, ...);
- thèse et doctorant (relation avec le directeur de stage, parcours doctoral, déroulement de la thèse).

Parmi ces propositions, quatre seront plus précisément identifiées comme des actions de création (au sens de la méthodologie proposée par l'UE) :

- Guide des enseignants-chercheurs (grands principes, recrutement, avancement, mobilité, positions, ...);
- Guide des métiers de la recherche (du gestionnaire au directeur d'unité, en passant par le documentaliste, le chargé de valorisation, le responsable du site web, ...);
- Création de formations ;
- Créations de postes ou de missions : conseiller carrière RH, personnel support ingénieur de projets, traducteur, support juridique.

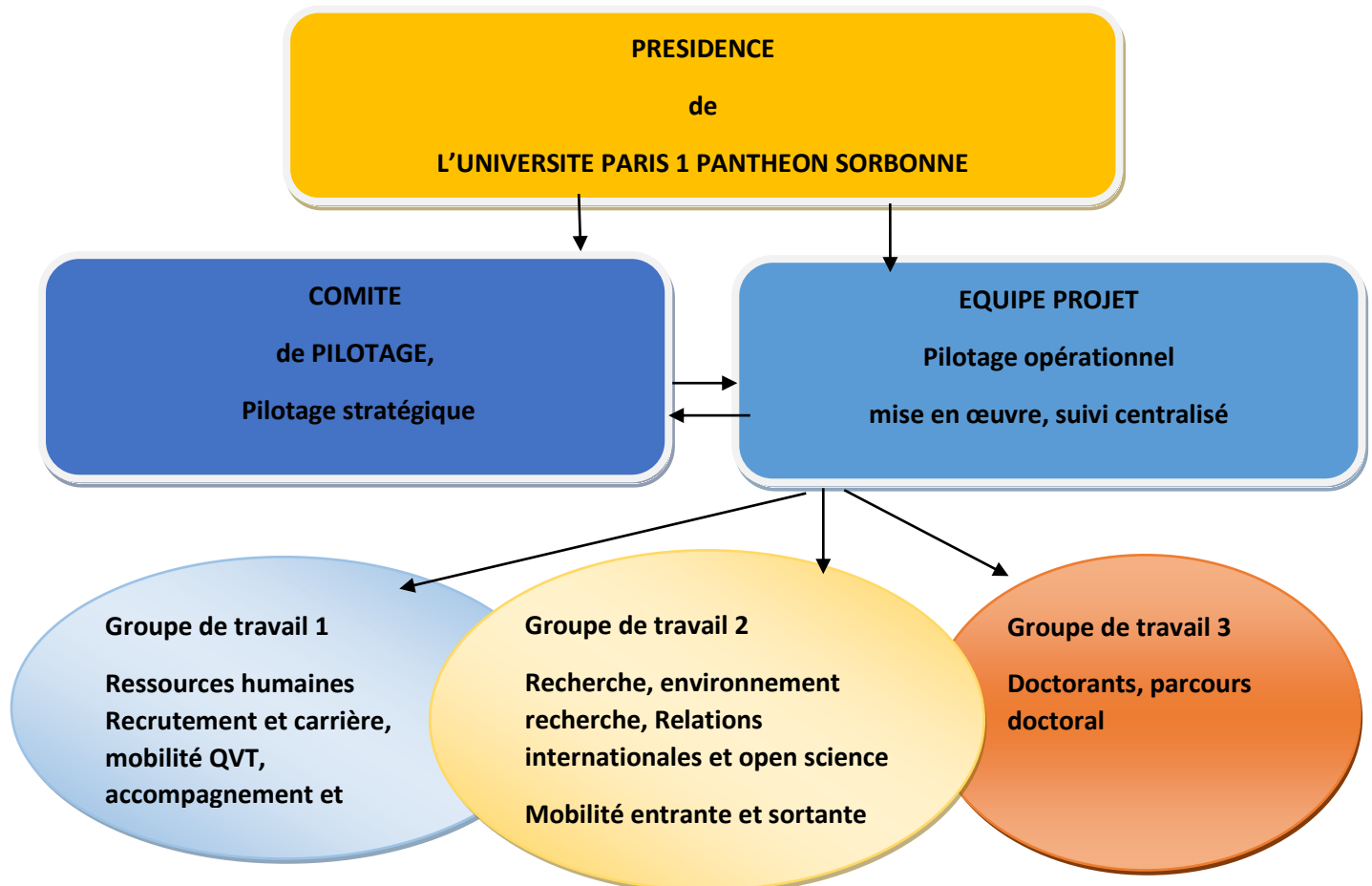
Les modifications apportées à la soumission initiale d'avril 2020 ont portées sur la méthode de travail et sur le degré de précision des actions envisagées conformément aux recommandations des évaluateurs. Le travail collégial a été portée par la vice-présidence Recherche, en association avec les Vice-Présidents des domaines concernés, dont notamment les Ressources humaines, les Relations internationales et d'autres membres de l'équipe présidentielle, les élus de la commission permanente de la Commission de la recherche, des membres de l'administration, dont notamment la Direction de la Recherche et de la Valorisation qui a piloté le montage administratif du projet. 18 personnes représentatives de la pluralité de l'Université ont travaillé durant 2 mois au sein d'ateliers collaboratifs afin de représenter le projet au Conseil d'administration du 16 juin 2021. Le dossier fut approuvé.

Pour mener à bien le plan d'action défini par l'Université, seront particulièrement impliqués les vice-Présidentes Recherche, la vice-Présidente Ressources humaines, le vice-Président des Relations internationales, le Directeur du Collège des Écoles doctorales, la Commission de la recherche et le Collège des Écoles doctorales et l'ensemble des directions centrales, dont la Direction de la recherche et de la valorisation, la Direction des ressources humaines, la Direction des projets et de la prospective et la Direction des relations internationales.

Cette action transverse sera pilotée par un comité de pilotage stratégique représentant la pluralité des acteurs concernés par le processus de mise en place du label HRS4R et d'une équipe dédiée au pilotage opérationnel constituée d'un chef de projet de l'équipe présidentielle et un suppléant, un chef de projet administratif et un suppléant et un référent données pilotage et un suppléant.

La communauté universitaire sera régulièrement associée, notamment à travers les réunions des directeurs des unités de recherche mais aussi par des présentations de points d'étape en conseil d'administration.

Organisation de la phase de mise en œuvre



| | Attractivité | 1T 2021 | 2T 2021 | | 3T 2021 | 4T 2021 | 1T 2022 | 2T 2022 | 3T 2022 | 4T 2022 | 1T 2023 | 2T 2023 |
|----|--|------------|------------|--|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| 11 | Accroître l'attractivité des activités d'enseignement et de recherche | | | | | | | | | | | |
| 12 | Accroître l'attractivité vers l'international | | | | | | | | | | | |
| 13 | Accroître l'attractivité à l'international | | | | | | | | | | | |
| | Formation des personnels | 1T 2021 | 2T 2021 | | 3T 2021 | 4T 2021 | 1T 2022 | 2T 2022 | 3T 2022 | 4T 2022 | 1T 2023 | 2T 2023 |
| 14 | Mettre en œuvre un accompagnement de proximité sur la formation des personnels et en améliorer la visibilité | | | | | | | | | | | |
| 15 | Elargir l'offre de formation existante | | | | | | | | | | | |
| 16 | Développer la mobilité à l'international | | | | | | | | | | | |
| | Qualité de vie au travail | 1T 2021 | 2T 2021 | | 3T 2021 | 4T 2021 | 1T 2022 | 2T 2022 | 3T 2022 | 4T 2022 | 1T 2023 | 2T 2023 |
| 17 | Prévenir les risques psycho-sociaux | | | | | | | | | | | |
| 18 | Mettre en œuvre et afficher une politique inclusive du handicap | | | | | | | | | | | |
| 19 | Améliorer le bien-être au travail | | | | | | | | | | | |
| | Renforcement des services d'appui | 1T 2021 | 2T 2021 | | 3T 2021 | 4T 2021 | 1T 2022 | 2T 2022 | 3T 2022 | 4T 2022 | 1T 2023 | 2T 2023 |
| 20 | Renforcer le soutien à la recherche et au pilotage des projets au niveau de services centraux | | | | | | | | | | | |
| 21 | Renforcer les missions Ressources Humaines | | | | | | | | | | | |
| | RECHERCHE | | | | | | | | | | | |
| | Métiers de la Recherche | 1T 2021 | 2T 2021 | | 3T 2021 | 4T 2021 | 1T 2022 | 2T 2022 | 3T 2022 | 4T 2022 | 1T 2023 | 2T 2023 |

