



Groupe de Travail CPU Human Resources Strategy For Researchers (HRS4R)

Mathieu Leporini
Ingénieur Europe - Cellule Europe
Université d'Avignon et des Pays de Vaucluse

HRS4R: Rappels

- Construire l'espace européen de la recherche – nouvelle étape
- Charte Européenne du chercheur et le Code de conduite pour le recrutement des chercheurs (C&C) en 2005
- HRS4R: principe d'adhésion volontaire, facteur d'attractivité

La reconnaissance des institutions de recherche signataires de C&C s'opèrera en 5 étapes:

- 1- Analyse interne** à l'aune des principes C&C
- 2-** Les résultats principaux de cette analyse et les actions à mettre en œuvre font l'objet d'une **publication**, sur le site Internet de l'institution
- 3-** la Commission Européenne **reconnait** que l'institution de recherche a une stratégie des ressources humaines pour les chercheurs → publication sur le portail européen EURAXESS
- 4-** L'institution conduit une **auto-évaluation** *au cours de la deuxième année* qui suit la reconnaissance par la Commission européenne et en publie les résultats.
- 5-** Evaluation externe tous les 4 ans. Si l'évaluation est positive, **la reconnaissance** est confirmée.

1ière réunion du GdT: 21 septembre 2011 – CPU Paris

Présents:

Anne-Marie Laffaye et Ella Bouquet, **Université de Paris 6**

Marie Gompel, **Université de Lille 2**

Mathieu Leporini, **Université d'Avignon**

Eric Foucher, CPU

Autres membres du groupe n'ayant pu participer à la réunion :

Stéphane Aymard, **Université de la Rochelle**

Adeline Barre, **Université de Bordeaux 1**

Sandrine Schott-Carrière, **Université de Strasbourg**

GdT CPU HRS4R (2/3)

Attentes de la CE : passer au moins la première étape d'autoévaluation.

La 1er cohorte comprenait UTC, UPMC, Lille 2,

La 2e cohorte : Avignon (?), Bordeaux 1, La Rochelle et Strasbourg

→ nouveaux documents plus concrets: toolkit

- ° comment convaincre les gens de s'investir, comment intégrer les résultats
- ° méthode pour remplir les cases, traductions des textes...
- ° mise en commun

Quelles sont les contraintes à être dedans ou en dehors de la cohorte ?

→ les modèles sont adaptables

→ la CE a assoupli les méthodes et part du principe que les établissements partent gagnant.

→ la cohorte motive et a un effet d'entraînement.

En novembre : toutes les universités françaises qui le souhaitent pourraient être dans la deuxième cohorte. **D'autres motivées ???**

Prochaine réunion

→ 24 octobre à Paris

+ GdT HRS4R

+ Université de Liège qui a mis en place seule sa stratégie RH

+ Dagmar Meyer, DG Recherche, EC

Actions

→ mise en commun d'un canevas de base pour les tableaux à remplir

→ MESR: accompagnement de la démarche et validation (?)