

La Stratégie de Ressources Humaines pour les Chercheurs (HRS4R)

La HRS4R en bref

La Stratégie Européenne des Ressources Humaines pour les Chercheurs (HRS4R pour « Human Resources Strategy For Researchers ») soutient les établissements dans l'application progressive des principes de la **Charte européenne du chercheur** et du **Code de conduite pour le recrutement des chercheurs**¹. Cette mise en place rend les établissements plus attractifs pour les chercheurs et chercheuses qui cherchent un nouvel employeur ou pour les porteurs et porteuses de projets de recherche. Le label « HR Excellence in Research » identifie les établissements qui, par une démarche d'amélioration continue et active, tendent à offrir un environnement de travail plus favorable et stimulant et s'inscrivent alors dans une démarche d'excellence.

Le potentiel impact sur les jeunes chercheur-e-s

Si la Charte et le Code distinguent les différents degrés d'expérience et d'avancement dans les carrières de recherche, ces distinctions ne mènent à aucune différenciation dans les pratiques de ressources humaines. Les doctorant-e-s et jeunes docteur-e-s, définis comme chercheur-e-s en début de carrière², bénéficient des moyens mis en œuvre pour améliorer les conditions de travail des chercheur-e-s de leur établissement. Ces améliorations portent sur de nombreux points qui les intéressent directement : mobilité, égalité et luttent contre les discriminations, évolution de carrière, formations professionnelles, conditions matérielles de travail. Le label « HR Excellence in Research » rend les établissements attractifs pour les candidat-e-s au doctorat, soucieux de mener leur projet de recherche dans les meilleures conditions.

En France, à ce jour³, **seuls deux établissements** ont obtenu le label d'excellence RH :

- l'INRA qui a été évalué positivement au printemps 2014 ;
- l'université de Montpellier depuis mars 2015.

De façon générale, de nombreux principes de la Charte et du Code ne sont toujours pas respectés dans les établissements, et notamment **la prise en compte des doctorant-e-s comme des chercheur-e-s en début de carrière**.

Définitions clés

Qui est concerné par la Charte et le Code ?

La Charte s'adresse à tous les chercheurs et chercheuses dans l'Union européenne, ainsi qu'à leurs employeurs et bailleurs de fonds. Elle concerne toutes les étapes de la carrière de chercheur-e et couvre tous les domaines de recherche dans le secteur public et dans le secteur privé, indépendamment de la

¹ http://ec.europa.eu/euraxess/pdf/brochure_rights/eur_21620_en-fr.pdf

² cf la définition des chercheurs dans la section 3 du document suscit

³ Au 12/11/2015. Liste actualisée sur :

<http://ec.europa.eu/euraxess/index.cfm/rights/strategy4ResearcherOrgs>

nature de l'engagement ou de l'emploi, du statut juridique de l'employeur ou du type d'organisation ou d'établissement dans lequel les travaux sont effectués.

Qu'est-ce qu'un-e chercheur-e ?

Un-e chercheur-e est un ou une « spécialiste travaillant à la conception ou à la création de connaissances, de produits, de procédés, de méthodes et de systèmes nouveaux et à la gestion des projets concernés⁴ ».

Qu'en est-il des doctorant-e-s ? Des jeunes chercheur-e-s ?

Les doctorants et les doctorantes font naturellement partie des personnels chercheurs, au même titre que les docteurs et docteures en CDD de recherche.

D'après la Charte⁵, le terme « chercheur en début de carrière » fait référence aux chercheur-e-s au cours des quatre premières années (équivalent plein temps) de leur activité de recherche, y compris la période de formation de chercheur-e (le doctorat).

Les étapes de la HRS4R⁶

1- **Analyse interne** : L'institution de recherche ou l'organisme de financement participant conduit une analyse interne qui implique tous les acteurs et actrices essentielles (présidence d'université, direction des ressources humaines et chercheur-e-s, etc.) pour comparer ses politiques et pratiques aux principes de la Charte et du Code.

Ces principes consistent en 40 points répartis en 4 grands thèmes :

- a) les aspects éthiques et professionnels ;
- b) le recrutement ;
- c) les conditions de travail et la sécurité sociale ;
- d) la formation.

Ces points sont détaillés dans la section « Aide à l'analyse interne » de ce document.

2- **Développement interne de Stratégie RH** : Les résultats de l'analyse interne permettent à l'institution de développer sa propre ligne stratégique incluant un plan d'action clair et concret où il s'engage sur un certain nombre d'améliorations de ses ressources humaines allant dans le sens de la Charte et du Code de recrutement du chercheur. Ce document devra être rendu public.

Cette stratégie peut porter spécifiquement sur une amélioration des politiques doctorales : effort de contractualisation, aménagement de locaux, transparence du recrutement, etc.

3- **Obtention du label HR Excellence in Research** : Une fois les points 1 et 2 réalisés, la demande d'obtention du label est envoyée à la Commission européenne qui vérifie simplement que le plan d'action publié repose sur une analyse interne impliquant les acteurs et actrices essentielles.

4- **Suivis interne et externe** : Au cours des années suivant l'obtention du label, des évaluations sont réalisées afin de permettre à l'organisme de vérifier l'efficacité des actions menées. Les évaluations internes (par l'organisme lui-même) ont lieu au minimum tous les deux ans, les évaluations externes tous les quatre ans. Cette démarche engage l'établissement et le label peut être retiré sur la base de ces évaluations.

⁴ Définition Frascati OCDE 2002 cité dans la Charte et le Code p.30

⁵ Charte et Code, définition des chercheurs dans la section 3 (p.31)

⁶ <http://ec.europa.eu/euraxess/index.cfm/rights/strategy4Researcher>

Aide à la procédure d'analyse interne

Pour chacun des 40 points du Code de Conduite pour le Recrutement des Chercheurs, les établissements sont appelés à évaluer leurs pratiques en s'interrogeant sur 4 éléments structurels⁷ :

1. la réglementation en vigueur, permettant ou encourageant la mise en place du principe ;
2. les règles ou pratiques déjà existantes institutionnellement ;
3. les actions requises ;
4. les acteurs et actrices, ainsi que les moments possibles pour mettre en œuvre ces actions.

Le **Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche**, dans le but d'encourager la mise en place de cette stratégie et le respect de la Charte et du Code *pourra fournir à tous les établissements un document pré-rempli pour le premier élément structurel.*

Liste des 40 points à évaluer

Les aspects éthiques et professionnels du métier de chercheur-e

- 1) Liberté de recherche dans la limite des fonds disponibles et du respect de la propriété intellectuelle.
- 2) Respect des principes éthiques de mise dans leur discipline.
- 3) Responsabilité professionnelle : utilité pour la société et refus du plagiat.
- 4) Attitude professionnelle : connaître son environnement de recherche et informer son employeur de l'avancement des travaux de recherche.
- 5) Obligations contractuelles et légales : connaître et respecter la réglementation.
- 6) Responsabilité des chercheurs et chercheuses vis-à-vis de la société : gestion efficace des dépenses d'argent public, mise à disposition des méthodes, résultats et données à la demande des autorités compétentes.
- 7) Bonnes pratiques : respect des normes de sécurité, protection des données et de la confidentialité.
- 8) Diffusion et exploitation des résultats : tous les résultats devraient être mis à la disposition du public ou exploités commercialement.
- 9) Engagement vis-à-vis de la société : rendre la recherche compréhensible pour les non-spécialistes.
- 10) Non-discrimination entre chercheur-e-s de la part des employeurs.
- 11) Système d'évaluation des chercheur-e-s tenant compte de l'ensemble de leurs activités : publications, enseignement, tâches administratives, etc.

Le recrutement

- 12) et 13) Recrutement : procédures clairement spécifiées, ouvertes et transparentes, y compris pour le choix des doctorant-e-s.
- 14) Comités de sélection composés de personnes aussi diverses que possible.
- 15) Transparence : information préalable des candidat-e-s concernant les critères de recrutement et a posteriori des points forts et faibles de leur candidature.
- 16) Jugement du mérite : prise en compte de toute l'expérience du ou de la candidat-e, et pas uniquement du nombre de publications.
- 17) Variations dans la chronologie des curriculum vitae : celles-ci ne devraient pas être pénalisées car elles contribuent au développement d'une carrière.
- 18) Reconnaissance de l'expérience de mobilité, qu'elle soit à l'international, entre différentes disciplines ou entre différents secteurs.
- 19) Reconnaissance des qualifications, y compris non formelles.
- 20) Ancienneté : prise en compte de l'expérience préalablement acquise.
- 21) Nominations post-doctorat : définies en termes de durée maximale et d'objectifs. En

⁷ Cette partie reprend l'« Example of standard template for internal analysis » du site <http://ec.europa.eu/euraxess/index.cfm/rights/strategy4Researcher>

particulier, elles doivent tenir compte du **caractère transitoire du statut post-doctoral**.

Les conditions de travail et la sécurité sociale

- 22) Reconnaissance de la profession : **les chercheur-e-s sont des professionnel-le-s, y compris les doctorant-e-s**, et doivent être traités en conséquence.
- 23) Environnement de recherche : accès aux équipements et installations adéquats.
- 24) Conditions de travail : possibilité de « combiner la famille et le travail, les enfants et la carrière ».
- 25) **Stabilité et continuité d'emploi : le travail des chercheur-e-s ne doit pas être « miné par l'instabilité des contrats de travail »** et respecter la *directive de l'Union européenne concernant le travail à durée déterminée*⁸.
- 26) Financement et salaires : « conditions équitables et attrayantes » et **accès à la sécurité sociale**, ce qui inclut l'assurance maladie, les allocations parentales, les droits à la retraite et les indemnités chômage, **y compris pour les doctorant-e-s**.
- 27) **Équilibre entre les sexes** à tous les niveaux, y compris chez les encadrant-e-s, les gestionnaires et dans les comités de sélection.
- 28) Développement de carrière : développement d'une stratégie ayant pour but la réduction de l'insécurité des chercheur-e-s quant à leur avenir professionnel.
- 29) Valorisation de la mobilité géographique, intersectorielle, interdisciplinaire et virtuelle.
- 30) Accès aux services d'orientation de carrière pour tous et toutes.
- 31) Droits de propriété intellectuelle : les chercheur-e-s doivent pouvoir bénéficier de l'exploitation de leurs résultats grâce à une protection juridique.
- 32) Co-auteur et co-autrice : les chercheurs et chercheuses doivent être reconnues et citées dans le cadre de leurs contributions réelles. Le cas échéant, les jeunes chercheur-e-s devraient pouvoir publier indépendamment de leurs encadrant-e-s.
- 33) Enseignement : en tant qu' « option de grande valeur dans le parcours professionnel des chercheurs », il doit être valorisé et convenablement rémunéré. Il ne doit pas empêcher les jeunes chercheur-e-s de mener leurs activités de recherche.
- 34) Plaintes et recours : permettre une assistance confidentielle et informelle pour la résolution des conflits.
- 35) Participation aux organes de décision de la part des chercheur-e-s.

La formation

- 36) Relation avec les encadrant-e-s : **les doctorant-e-s doivent établir des relations structurées et régulières avec leurs encadrant-e-s**.
- 37) Supervision et tâches de gestion : les encadrant-e-s doivent « consacrer une attention particulière à leur rôle » et « **bâtir une relation constructive et positive avec les chercheur-e-s en début de carrière** ».
- 38) Développement professionnel continu, par exemple par des formations et conférences.
- 39) Accès à la formation à la recherche et au développement continu accessible à tou-te-s les chercheur-e-s, quel que soit l'avancement de leur carrière.
- 40) Supervision des chercheurs et chercheuses en début de carrière : **les encadrant-e-s doivent avoir le temps et l'expérience nécessaires** et « prévoir les procédures nécessaires en matière d'avancement et d'examen, ainsi que les mécanismes de feedback nécessaires ».

⁸ Directive 1999/70/CE du Conseil du 28 juin 1999

Pistes de réflexions

Pour la mise en place du plan d'action, il est recommandé de travailler en profondeur sur une sélection de points au choix de l'établissement. La CJC propose ici quelques exemples d'actions transversales pouvant entrer dans la constitution d'un plan d'action.

- **Garantir des conditions de travail décentes** à l'ensemble des personnels de l'unité de recherche, dont le ou la jeune chercheur-e fait partie intégrante, permet de valider un certain nombre des points de la charte (4, 22, 23, 25 et 33).
À ce titre, l'employeur veille à garantir l'accès aux locaux et aux ressources numériques, matérielles, humaines et financières permettant un travail et des échanges collaboratifs nécessaires au bon déroulement de la recherche. L'employé-e avertit en retour son employeur lorsque sa situation exige la mise en place de dispositions spécifiques en lien avec la réglementation qui les lie. Leur relation fait l'objet d'un **contrat de travail adapté à la durée du projet** qui protège les deux parties notamment en termes de stabilité d'emploi et de propriété intellectuelle.
Dans le cas particulier de l'enseignement par des doctorant-e-s, on s'assurera qu'elles ou ils sont correctement rémunérés et que cela laissera un temps suffisant pour leur recherche.
- **Une relation régulière et structurée entre les jeunes chercheur-e-s et leurs encadrant-e-s** est déterminante pour le succès du doctorat. Une politique volontariste sur le sujet permettrait d'améliorer la situation existante, et irait dans le sens des points 36 et 37 de la charte. Les encadrant-e-s pourraient par exemple bénéficier de formations à la gestion des ressources humaines, dans le cadre du développement professionnel continu (point 38). Pour tendre vers **l'égalité de traitement** entre tous les personnels, l'accès à ces formations continues doit être possible pour tous et toutes (point 39).
- La charte insiste sur l'importance de **procédures transparentes pour un recrutement équitable**. En effet, c'est la seule manière de garantir que le poste est accessible à toutes les personnes potentiellement intéressées, y compris et surtout à celles extérieures au réseau du laboratoire concerné, puis que les choix sont effectués sur des critères objectifs. En assurant également un retour à tout-e candidat-e, on satisfait aux points 12, 13 et 15 de la charte. De plus la transparence du recrutement aide naturellement à la lutte contre les discriminations à l'embauche.
- **Faciliter la poursuite de carrière** des jeunes chercheur-e-s peut aisément être valorisé dans le cadre des points 28 et 29. Favoriser des détachements et mobilités pendant la durée du contrat et organiser l'accueil des collaborateurs préparent les jeunes chercheur-e-s à un environnement de travail globalisé. Le travail scientifique profite en effet fortement des interactions et collaborations, notamment internationales. D'autre part, présenter clairement les différentes poursuites de carrière possibles, et donc réduire l'insécurité, augmente l'attractivité des établissements.
Dans le cadre du point 33, l'enseignement devrait être une option accessible à tou-te-s les jeunes chercheur-e-s qui le souhaitent, valorisé à sa juste mesure pendant toute la carrière de chercheur-e.
- Tous les établissements d'enseignement supérieur et de recherche supportent le principe de **non-discrimination**. Dans les faits, le traitement des personnels d'enseignement et de recherche reste inégalitaire, notamment dans la distinction faite entre les chercheur-e-s en début de carrière et les chercheur-e-s expérimenté-e-s, surtout quand celle-ci recouvre une distinction entre personnel de recherche en CDI et en CDD. Cinq points majeurs (25, 26, 27, 35 et 39) de la stratégie permettent aux établissements de valoriser une **politique active de lutte contre les discriminations** (point 10), particulièrement à l'égard des chercheurs et chercheuses en

début de carrière. Elle préconise l'harmonisation de la qualité scientifique et d'enseignement en donnant accès aux **mêmes conditions de travail** (rémunération adéquate, insertion sociale, etc.) **et de formation** pour tous les acteurs et actrices de la recherche tout en s'assurant d'attirer les meilleurs candidats et candidates indépendamment de leur nationalité. Une **représentation adéquate** aux organes centraux est nécessaire pour maintenir un meilleur suivi de ces pratiques. La **non-discrimination** quant au genre, au handicap ou aux problèmes personnels est, par ailleurs, un indicateur majeur d'excellence et de transparence de l'établissement.