



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

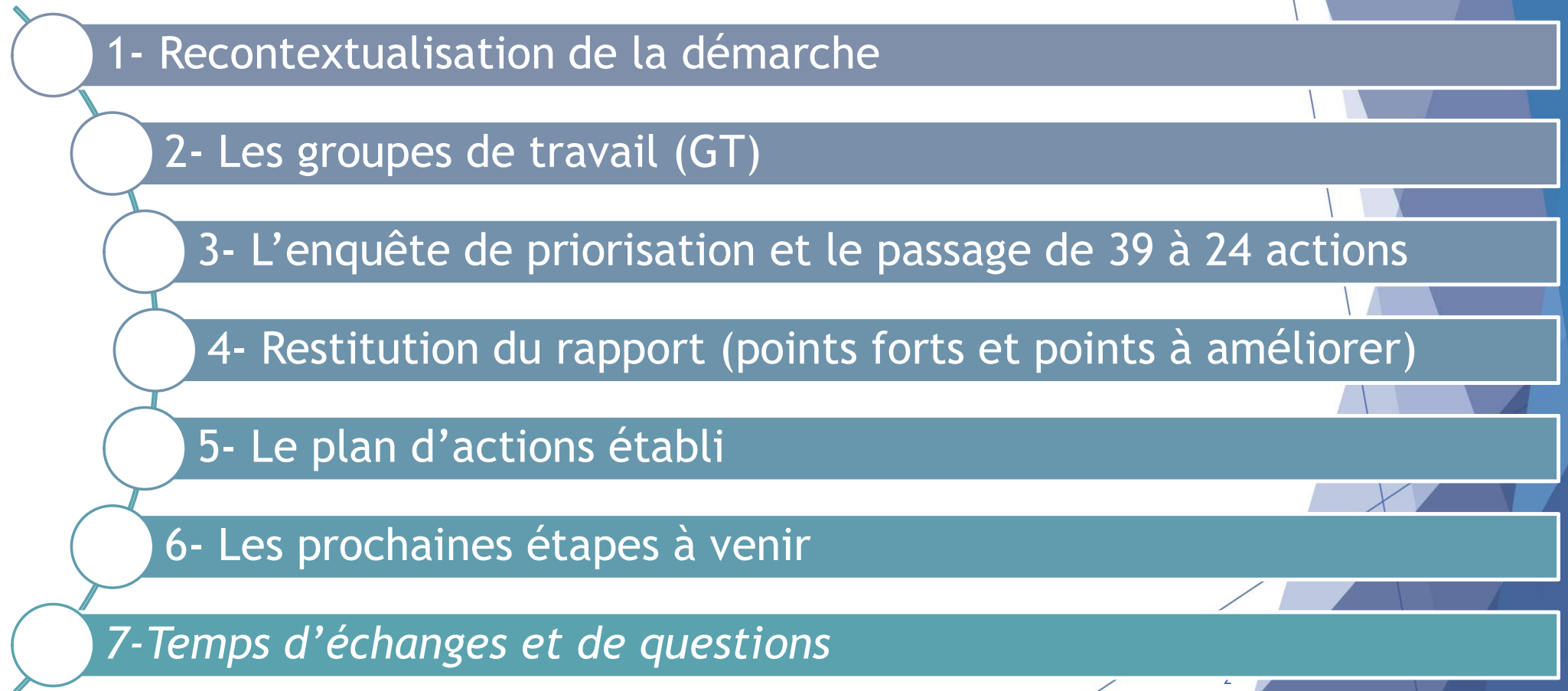
LABEL HRS4R

Webinaire de restitution 12 02 2026



UNIVERSITÉ D'ARTOIS

ORDRE DU JOUR

- 
- 1- Recontextualisation de la démarche
 - 2- Les groupes de travail (GT)
 - 3- L'enquête de priorisation et le passage de 39 à 24 actions
 - 4- Restitution du rapport (points forts et points à améliorer)
 - 5- Le plan d'actions établi
 - 6- Les prochaines étapes à venir
 - 7- *Temps d'échanges et de questions*

1- Recontextualisation de la démarche

1- Recontextualisation de la démarche

CONTEXTE RÉGLEMENTAIRE

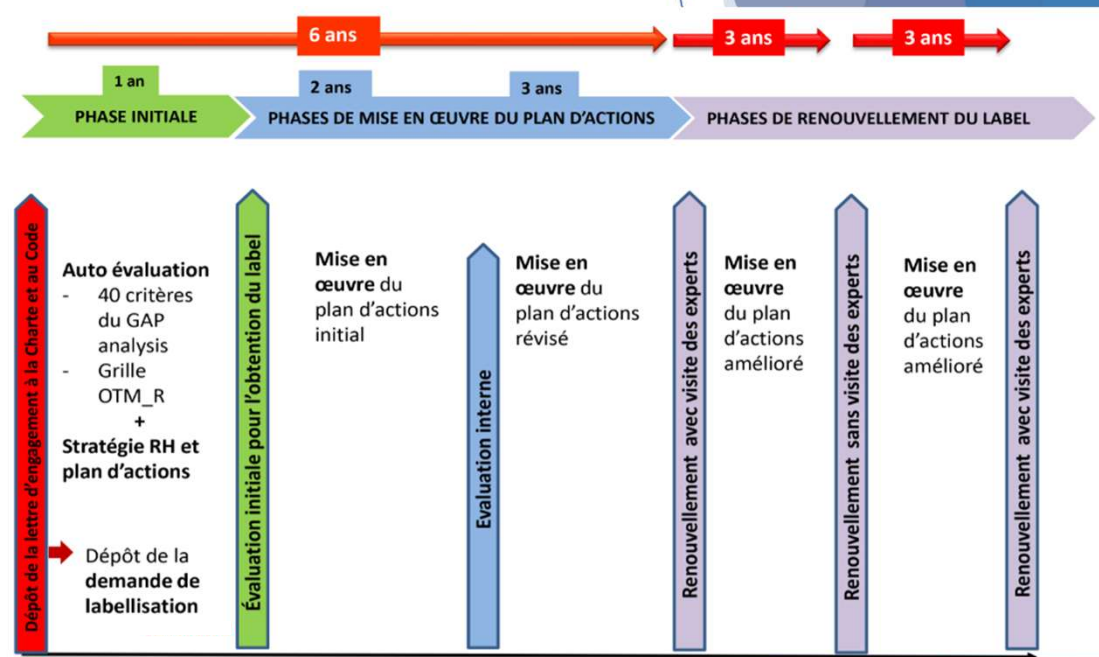
Ce label:

- ▶ Valorise les établissements signataires de la « **Charte européenne des chercheurs** » et du « **Code de conduite de recrutement des chercheurs** » (C&C), publiés en 2005
- ▶ Favorise la **mobilité et la carrière des chercheurs**
- ▶ A pour objectif de rendre l'Espace Européen de la Recherche (EER) **plus attractif (au niveau du recrutement et des conditions de travail pour les chercheurs du monde entier)**.

L'Université d'Artois a voté la signature de la charte et du code lors de la CR du 22 juin 2018

1- Recontextualisation de la démarche

- Présentation du label dans les instances CR, CA, CSAE
- Démarche progressive : 1 an pour la phase initiale, 5 ans pour la mise en œuvre puis cycle de 3 ans.
- Obligation de transparence:
 - Rubrique HRS4R sur le site internet de l'université:
<https://www.univ-artois.fr/la-recherche/le-label-hrs4r/hrs4r-award>
- Mail générique pour tout contact avec l'équipe projet HRS4R: questions relatives à la démarche
 - hrs4r@univ-artois.fr

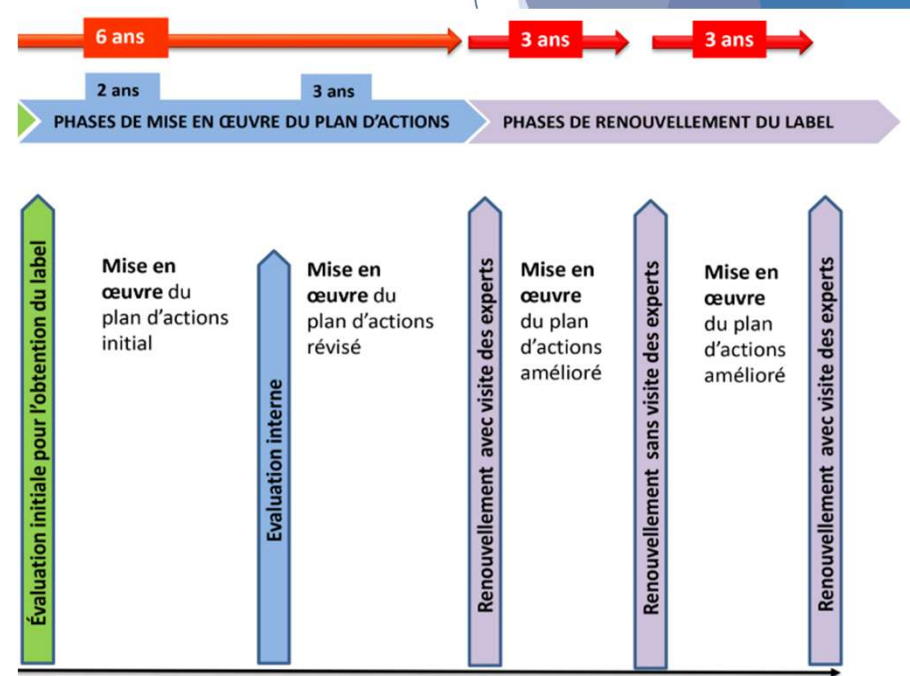


1- Recontextualisation de la démarche

PROCESSUS DE LABELLISATION

Après obtention du label :

- ▶ La phase de mise en œuvre
 - ▶ 2 ans de mise en œuvre du plan d'actions
 - ▶ *Auto-évaluation interne intermédiaire à transmettre sous forme de dossier*
 - ▶ 3 ans de mise en œuvre du plan d'actions révisé
- ▶ La phase de renouvellement du label
 - ▶ Renouvellement du label avec visite sur site (audit)
 - ▶ 3 ans de mise en œuvre du plan d'actions amélioré
 - ▶ Renouvellement du label....
- ▶ Cycle de renouvellement du label tous les 3 ans avec ou sans visite



2- Les groupes de travail (GT)

2- Les groupes de travail (GT)

GT1: Principes éthiques et responsabilités professionnelles

➤ Pilote : **Martine Lavaud**

GT2: Recrutement, développement de carrière, mobilité

➤ Pilote: **Jean-François Henninot**

GT3: Conditions de travail et de sécurité, environnement professionnel

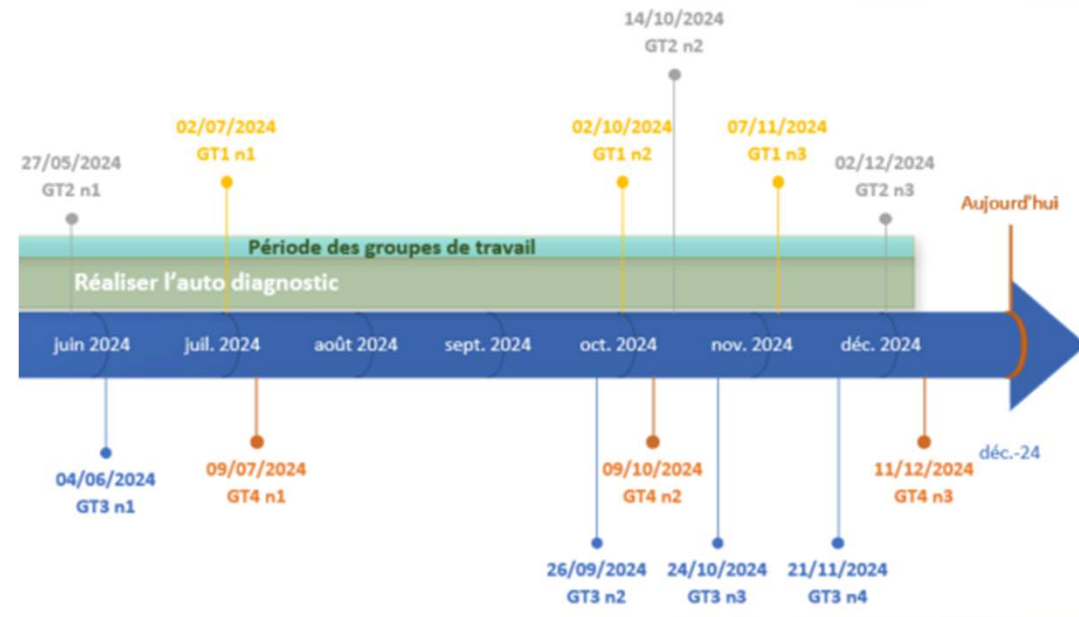
➤ Pilote: **Anne Besson**

GT4: Formation et développement professionnel

➤ Pilote: **Xavier Escudéro**

Missions des GT:

- Approfondir l'analyse autour des thématiques
- Proposer des actions et examiner leur faisabilité
- Fixer un échéancier de réalisation des actions



Les contributions des GT sont disponibles sur le site internet :

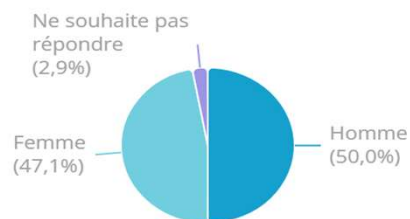
<https://www.univ-artois.fr/la-recherche/le-label-hrs4r/hrs4r-award/mise-en-place-de-la-strategie-hrs4r/implementation-hrs4r>



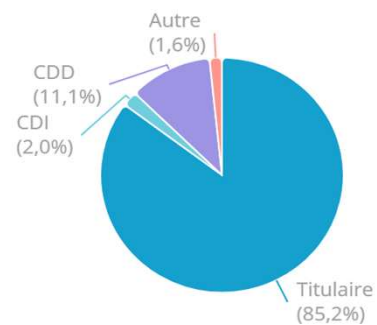
3- L'enquête de priorisation et le passage de 39 à 24 actions

Profil

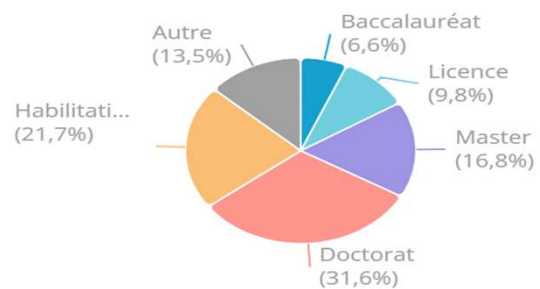
Vous êtes ?



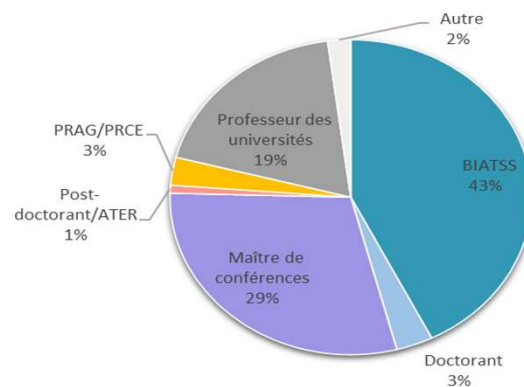
Quel type de carrière avez-vous ?



Quel est votre dernier diplôme obtenu ?



Quel est votre statut ?

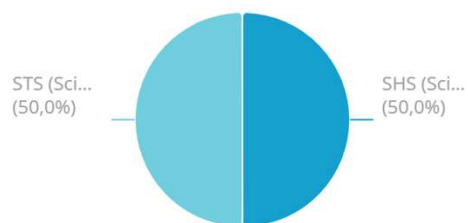


Population étudiée : **Réponses complètes**
Taille de l'échantillon 244 réponses

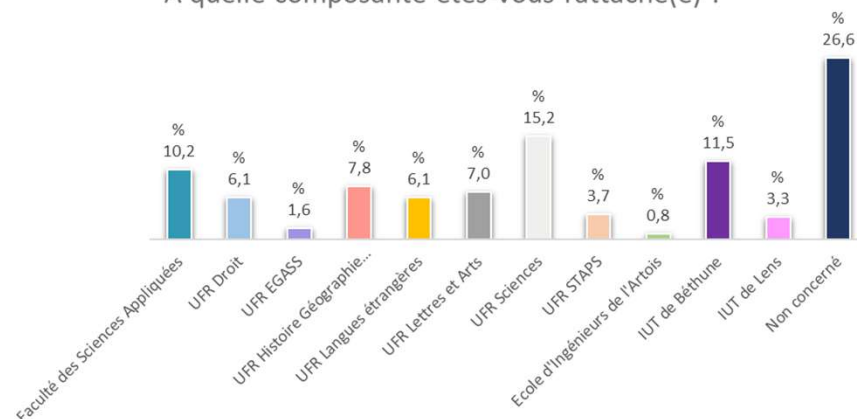
Profil

A quelle école doctorale êtes-vous rattaché(e) ?

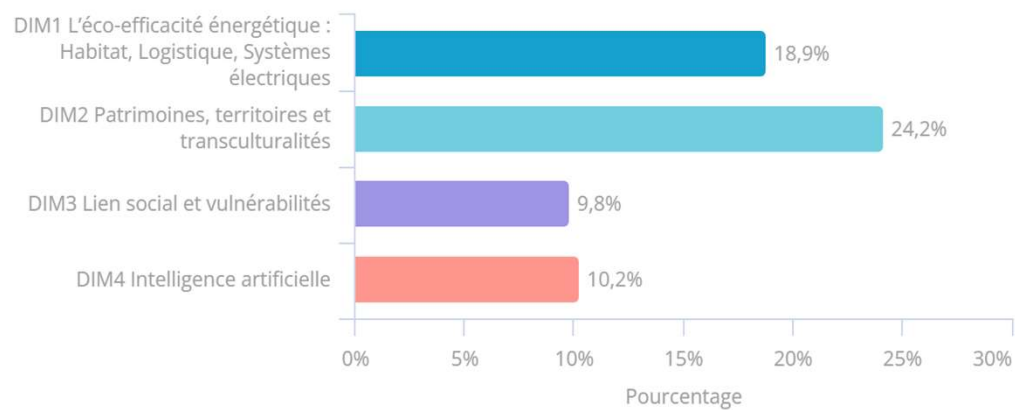
Si profil
doctorant -
doctorante:



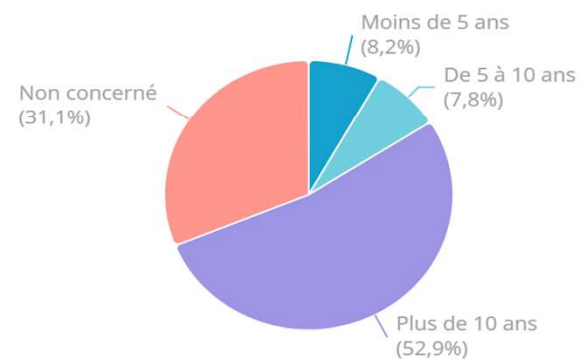
A quelle composante êtes-vous rattaché(e) ?



A quel DIM êtes-vous rattaché(e) ? (Plusieurs réponses possibles)



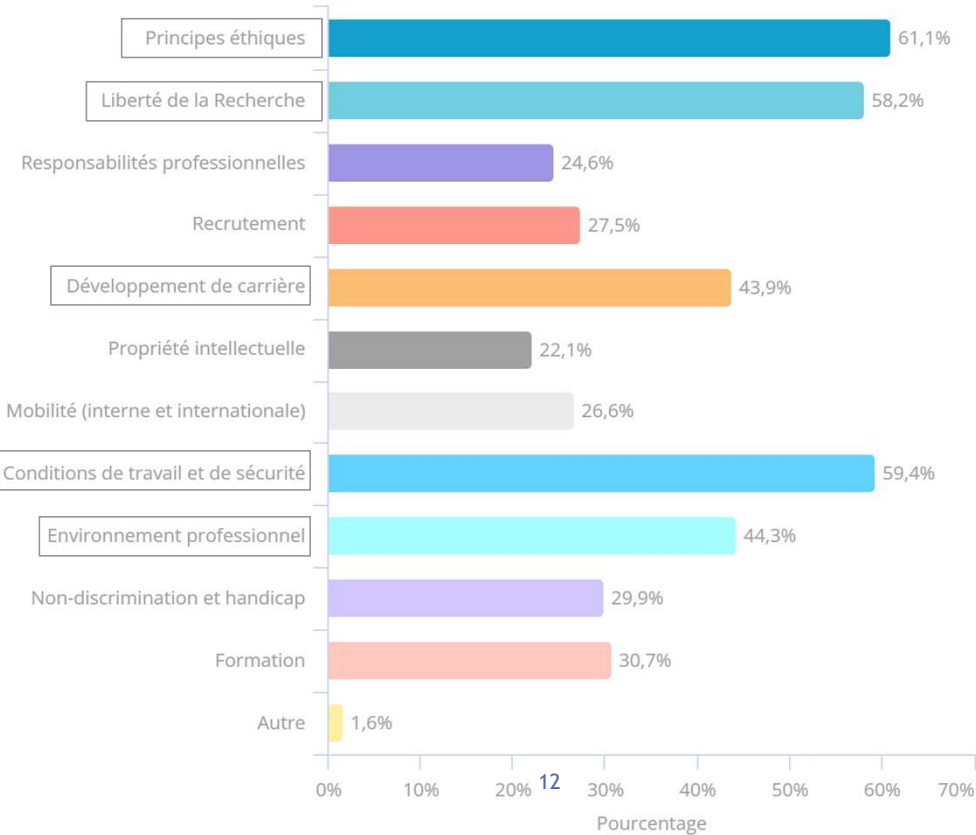
Depuis quand travaillez-vous dans le domaine de la Recherche ?



Thématiques importantes

Parmi les thématiques suivantes, lesquelles vous paraissent les plus importantes ? (Veuillez cocher au maximum 5 thématiques)

	%
Principes éthiques	61,1%
Liberté de la Recherche	58,2%
Responsabilités professionnelles	24,6%
Recrutement	27,5%
Développement de carrière	43,9%
Propriété intellectuelle	22,1%
Mobilité (interne et internationale)	26,6%
Conditions de travail et de sécurité	59,4%
Environnement professionnel	44,3%
Non-discrimination et handicap	29,9%
Formation	30,7%
Autre	1,6%



3- L'enquête de priorisation et le passage de 39 à 24 actions

- ↳ Les 39 actions identifiées par les groupes de travail ont été soumises à la communauté universitaire Artois, au moyen d'un questionnaire, dans le but de les prioriser.
- ↳ **Objectif : limiter le plan d'actions à 24 actions maximum**
 - ↳ À la suite de cette enquête, le comité de pilotage s'est réuni afin de finaliser le plan d'actions, en respectant la contrainte de ne retenir qu'environ 24 actions
- ↳ **Certaines actions ont été fusionnées**
 - ↳ Cela a conduit à regrouper certaines actions aux thématiques similaires.
- ↳ **Les actions considérées comme pouvant être mises en œuvre « ultérieurement » ne sont pas retenues pour le plan d'actions initial mais garder pour alimenter la révision du plan pour 2027-2030**

4- Restitution du rapport (points forts et points à améliorer)

4- Restitution du rapport (points forts et points à améliorer)

► Extrait du mail d'information d'obtention du Label (15/10/2025):

« Les évaluateurs ont salué le soin apporté à l'alignement des pratiques de ressources humaines de votre organisation sur celles de la Charte européenne du chercheur.

*L'analyse complète et le plan d'actions répondent à toutes les exigences pour l'utilisation du label « **HR Excellence in Research** »*

► Université d'Artois - Label HRS4R

- L'actualité, la démarche,
- Les documents utiles,
- Les contacts



4- Restitution du rapport (points forts et points à améliorer)

► Les points forts de l'université d'Artois

Engagement institutionnel fort et alignement européen

- Engagement solide envers la stratégie HRS4R,
- Alignement de ses politiques sur les 40 principes de la Charte européenne du chercheur et du Code de conduite.(C&C)

Démarche participative et structurée

- Implication des 4 groupes de travail thématiques dans le processus d'auto-évaluation
- Approche inclusive et transversale

Plan d'actions complet et priorisé

- Elaboration d'un plan d'actions stratégique et réaliste (39 actions initiales, ramenées à 24 priorisées),
- renforçant les procédures RH, l'équité, la visibilité et l'inclusion

Base solide pour l'amélioration continue

- Fondation robuste pour la mise en œuvre et le suivi du plan d'actions HRS4R
- Orientation claire vers la qualité et la durabilité pour démontrer des progrès concrets

4- Restitution du rapport (points forts et points à améliorer)

► **Recommandations spécifiques liées au Pilotage du plan HRS4R**

- Clarifier davantage les responsabilités et les mécanismes de suivi
- La sensibilisation au HRS4R et à Euraxess reste limitée parmi les chercheurs.
- La communication et la visibilité des politiques et procédures RH, pas homogènes dans toutes les unités.

4- Restitution du rapport (points forts et points à améliorer)

► **Recommandations spécifiques liées au Pilotage du plan HRS4R**

- La représentation des chercheurs en début de carrière (ESR) et des étudiants dans les instances décisionnelles est limitée
- Des risques potentiels subsistent concernant la durabilité des actions et la continuité institutionnelle à long terme.
- Le soutien ciblé pour les chercheurs en début de carrière et les chercheurs internationaux reste limité.

5- Le plan d'actions

5- Le plan d'actions

- ▶ **Mise en œuvre** du plan d'ici 2030 - 24 actions
- ▶ **Les acteurs** : l'équipe de Direction, les composantes de formation et de recherche, les services communs et centraux, l'ensemble des personnels
- ▶ Les actions peuvent être classées par grande thématique :
 - Formation et développement des compétences
 - Qualité de vie au travail et inclusion
 - Ouverture internationale et mobilité
 - Outils et dispositifs de soutien à la recherche
 - Gouvernance, recrutement et reconnaissance
 - Ouverture scientifique et science avec et pour la société

[Plan d'actions disponible sur le site internet](#)



5- Le plan d'actions

Actions en cours

*Formation et développement des compétences via le PDC
2025/2026*

- 3. Formation en anglais et en français pour les personnels
- 6. Module « cadre juridique de l'IA »
- 7. Formation au montage de projets de recherche
- 14. Sensibilisation aux outils collaboratifs
- 18. Formations à l'encadrement doctoral et à la gestion de la charge mentale
- 20. Accompagnement et formation des post-doctorants

Les pilotes des différentes actions	
3	DRH : <i>Kelig Le Grand</i>
6	VP délégué en charge du numérique : <i>Sohaib Lafifi</i> DRH : <i>Kelig Le Grand</i> <i>Nathalie Nevejans</i>
7	DREDV : <i>Cyrielle Tirman</i> DRH : <i>Kelig Le Grand</i>
14	DSI : <i>Ludovic Potier</i> VP déléguée en charge des ressources humaines de la vie du personnel : <i>Valérie Mutelet</i> (partie sensibilisation)
18	VP déléguée en charge des ressources humaines de la vie du personnel : <i>Valérie Mutelet</i> DRH : <i>Kelig Le Grand</i>
20	VP déléguée en charge des ressources humaines de la vie du personnel : <i>Valérie Mutelet</i> DRH : <i>Kelig Le Grand</i> DREDV : <i>Cyrielle Tirman</i>

5- Le plan d'actions

Actions en cours

Qualité de vie au travail et inclusion

- 1. Sensibilisation au handicap - *via le schéma du handicap*
- 2. Élaboration d'un plan RPS (risques psychosociaux)
- 5. Politique d'égalité femmes/hommes et mentorat - *via le plan égalité F/H*
- 12. Prévention des risques professionnels via le logiciel GPuC

Outils et dispositifs de soutien à la recherche

- 24. Amélioration de la diffusion de la « News' Valo »

Les pilotes des différentes actions

1	VP déléguée en charge de la Vie Étudiante : Sylvie Coupleux DREDV : Sabrina Lemaitre Service Vie Etudiante : Sandrine Flahaut (mission Handicap)
2	VP déléguée en charge des ressources humaines de la vie du personnel : Valérie Mutelet DRH : Kelig Le Grand
5	VP déléguée égalité femmes-hommes : Anne Parrain DDRSE : Lucie Wodecki DRH : Kelig Le Grand
12	Service Hygiène et sécurité : Hugues Barbier Mélinda Bellaredj
24	DREDV : Cyrielle Tirman

5- Le plan d'actions

Plan d'actions - Actions à mettre en œuvre

Gouvernance, recrutement et reconnaissance

- 10. Recours à l'enseignement à distance en cas d'événements exceptionnels
- 11. Valorisation des acquis professionnels dans le recrutement
- 15. Outils pour le recrutement des enseignants-chercheurs
- 16. Publication des profils de poste d'enseignants-chercheurs sur Euraxess
- 19. Présentation des profils détaillés au Conseil académique
 - (liées à la visibilité et transparence du recrutement)
- 21. Rubrique « Nos enseignants-chercheurs dans les médias »

Les pilotes des différentes actions

10	VP vice-présidente de la Commission Formation et Vie Universitaire : Isabelle Caby VP déléguée en charge des ressources humaines de la vie du personnel : Valérie Mutelet
11	DRH : Kelig Le Grand
15	VP de la Commission Recherche : Pierre Marquis VP déléguée en charge des ressources humaines de la vie du personnel : Valérie Mutelet (volet mise en situation lors des entretiens) DRH : Kelig Le Grand
16	DRH : Kelig Le Grand
19	DRH : Kelig Le Grand
21	Chargée de mission déléguée à la Science avec et pour la Société : Florence Hachez Leroy DREDV : Cyrielle Tirman Service Communication : Raphaëlle Marcoin

5- Le plan d'actions

Plan d'actions - Actions à mettre en œuvre

Ouverture scientifique et science avec et pour la société

- 4. Charte pour la science ouverte
- 17. Usage de licences Creative Commons
- 22. Campagne d'immersion en milieu extra-universitaire

Qualité de vie au travail et inclusion

- 9. Accueil des étudiants en cotutelle (logement, procédure)

Ouverture internationale et mobilité

- 9. (Mobilité) Améliorer l'accueil des étudiants en cotutelle
- 16. Publication des profils de poste sur Euraxess
- 19. Présentation des profils au Conseil académique
- 23. Encourager la mobilité à l'étranger pour les nouveaux enseignants-chercheurs

Les pilotes des différentes actions

4	Chargé de mission pour la Science ouverte: Adlane Sayede DREDV : Cyrielle Tirman SCD : Corinne Leblond
9	VP délégué chargé des relations internationales : Ahmed El Kaladi RI : Danae TUO DREDV : Cyrielle Tirman Adjoint des Ecoles Doctorales SHS et STS : Jérémy Cerman et Guillaume Parent
16	DRH : Kelig Le Grand
17	Chargé de mission pour la Science ouverte: Adlane Sayede
19	DRH : Kelig Le Grand
22	Chargée de mission déléguée à la Science avec et pour la Société : Florence Hachez Leroy Pascale Boizumault
23	VP délégué chargé des relations internationales : Ahmed El Kaladi RI : Danae TUO

5- Le plan d'actions

Plan d'actions - Actions à mettre en œuvre

8. "kit du nouvel arrivant" à destination des chercheurs nouvellement recrutés

13. Rubrique sur le site web de l'université, dédiée à l'intégrité, la déontologie et l'éthique,

Les pilotes des différentes actions

8

VP déléguée en charge des ressources humaines de la vie du personnel : **Valérie Mutelet**
DREDV **Cyrielle Tirman**
DRH **Kelig Le Grand**

13

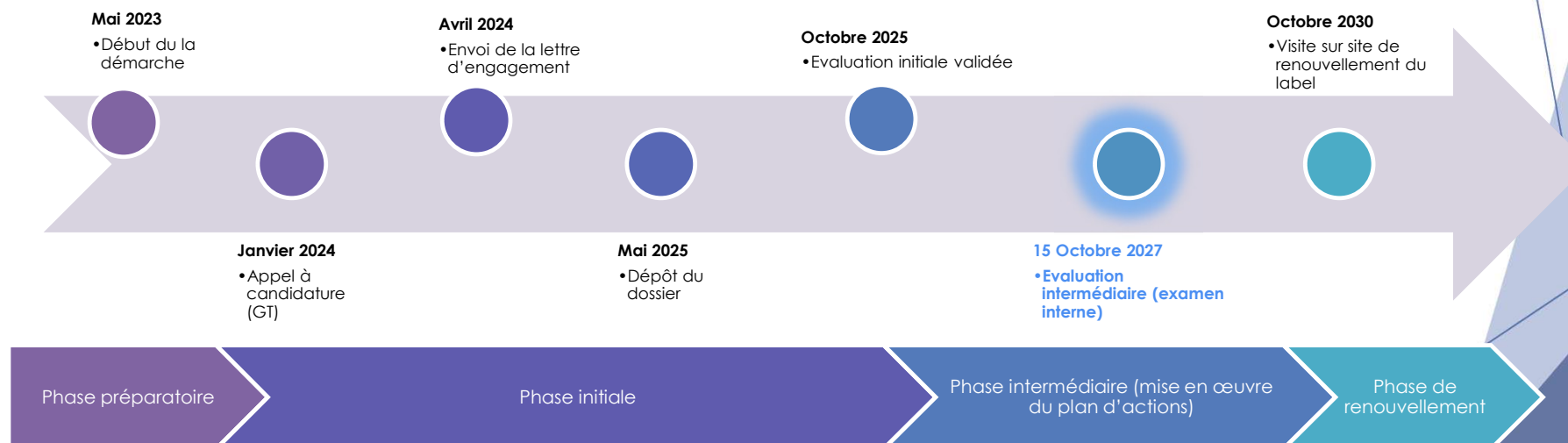
Référent intégrité scientifique : **Martine Lavaud**
Référent déontologie: **Mélanie Lopez**
DREDV: **Cyrielle Tirman**

6- Les prochaines étapes

6- Les prochaines étapes

Rappel chronologique de la démarche de labellisation

HRS4R : Human Resources Strategy for Researchers



6- Les prochaines étapes

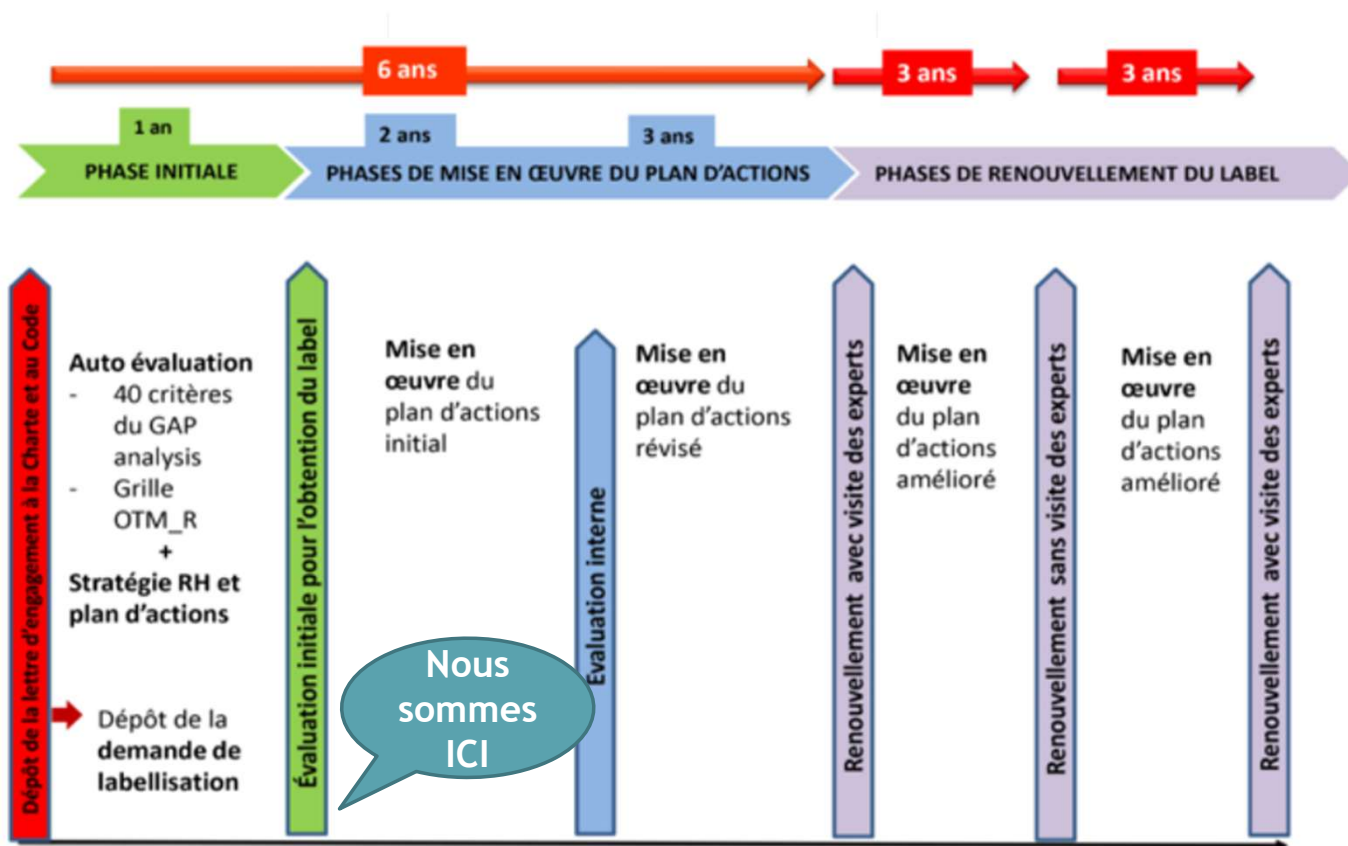
► Evaluation interne

Durant les phases intermédiaires et de renouvellement, l'**Evaluation interne** est la forme par laquelle l'**organisation indique qu'elle a intégré dans ses politiques et pratiques les actions définies dans le plan d'actions** de la phase précédente et **propose de nouvelles actions pour les trois prochaines années.**

En pratique:

- **Mise à jour** de notre dossier de candidature => **démontrer notre progression**
=> (le SWOT, toutes les questions sur le suivi des actions/fonctionnement en interne).
- Suivi de l'**avancement** de chaque action + commentaires sur nos progrès
- **Ajustements ou ajout d'actions**
- Présentation de l'organisation générale du suivi et de la supervision des progrès
- Valorisation de la **participation active des chercheurs et des acteurs principaux à la mise en œuvre**

6- Les prochaines étapes



Grandes étapes de 2026-2027

1- Suivi du plan d'actions et suivi des indicateurs

2- Suivi des recommandations issues du rapport (vision plus transversale de la démarche)

3- Evaluation intermédiaire (point sur l'avancement du plan d'actions à 24 mois)

- Réajustement + ajout d'actions nouvelles (plan d'actions révisé)

4- Mise en œuvre durant 36 mois du plan d'actions réviser

7-Temps d'échanges et de questions

Merci pour votre participation

