



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Conférence de présentation du label HRS4R pour la communauté de la recherche sur le site azuréen

Comment le label HRS4R peut-il répondre à mes besoins ?



Intervenants/intervenantes



- ✓ **Véronique Van de Bor**, VP Politique Sociale, Egalité, Diversité
- ✓ **Jean – Baptiste Nicolas**, Directeur de projets
- ✓ **Magali Boucaron-Nardetto**, Référent·e déontologue-laïcité-alerte



- ✓ : **Marie Gallot-Parcot**, DRH adjoint du CNRS
- ✓ : **Alexandre Bobet**, RRH Délégation Côte d'Azur du CNRS
- ✓ : **Laura Draï**, Responsable du Pôle « Industrie et Valorisation », Délégation Côte d'Azur du CNRS



- ✓ : **Elodie Lyons**, Directrice générale des services
- ✓ : **Karine Moutou**. Responsable des ressources humaines



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Intervenants/intervenantes



- ✓ : **Stéphanie Sorrès**, responsable du Service Ressources Humaines
- ✓ : **Arnaud Legout**, Directeur de recherche, équipe DIANA



- ✓ : **Sylvain Collet**, Coordinateur handicap
- ✓ : **René Boutin**, référent mission déontologie



- ✓ : **Martine Dubois**, responsable de projets diversité/inclusion – égalité professionnelle
- ✓ : **Virginie Mifsud**, RRH Centre INRAE PACA



- ✓ : **Ghislaine Filliatreau**, déléguée Intégrité Scientifique, co-directrice du programme LORIER
- ✓ : **Morgane Bureau**, Chargée de projets européens et du suivi jeunes chercheurs



Un label européen d'excellence

«HRS4R » pour « Human resources strategy for researchers »,

Un label qui vise à améliorer les pratiques des organismes et établissements œuvrant dans le domaine de la recherche en matière de recrutement, de carrière et de cadre d'exercice des enseignants-chercheurs et enseignantes-chercheuses, chercheurs et chercheuses.

Actions clés du développement de l'Espac Européen de la Recherche

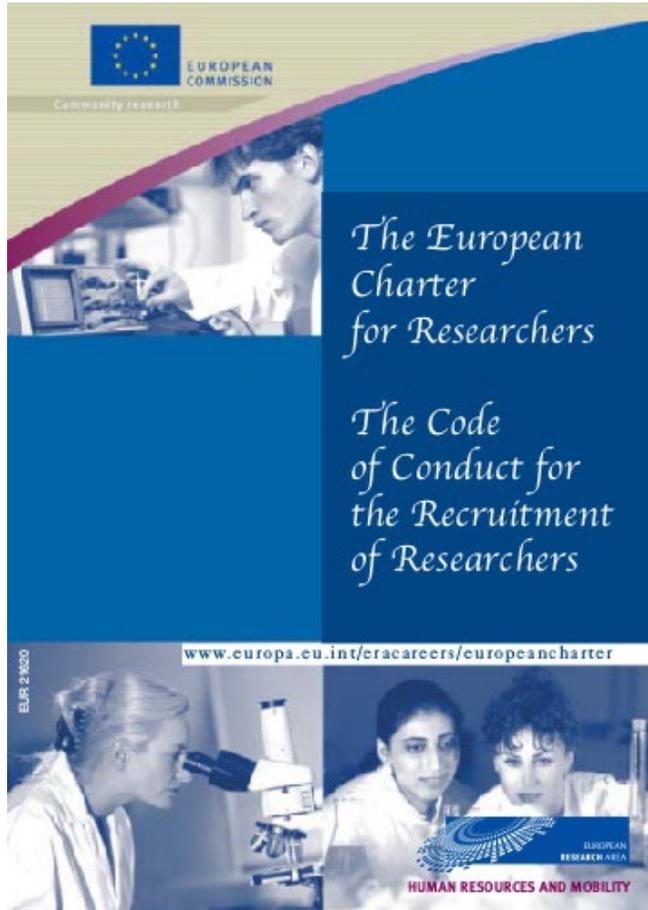
Le fondement de l'espace européen de la recherche s'appuie sur cinq objectifs :

- ✓ **Améliorer** l'efficacité des systèmes nationaux de recherche
- ✓ **Renforcer** la coopération et l'innovation transnationales
- ✓ **Favoriser** la mobilité internationale pour les chercheurs et chercheuses
- ✓ **Œuvrer** en faveur de l'inclusion et de l'égalité femmes-hommes
- ✓ **Faciliter** la circulation et le transfert de l'information scientifique

Les enjeux de la labélisation

- ✓ Répondre aux exigences de la Commission Européenne et obtenir davantage de financements pour la recherche (*Respect de l'Art. 32 du Annotated Model Grant Agreement, H2020*)
- ✓ Mettre en œuvre une politique RH exemplaire en recherche d'amélioration constante pour les chercheurs et les chercheuses
- ✓ Soutenir la politique d'excellence des établissements
- ✓ Contribuer au rayonnement international des établissements et leur attractivité

Textes européens fondateurs du label



40

Principes

I

Aspects professionnels et éthique

II

Recrutement et carrière

III

Conditions et environnement de travail

IV

Formation et encadrement doctoral

Quels sont les bénéfices attendus ?

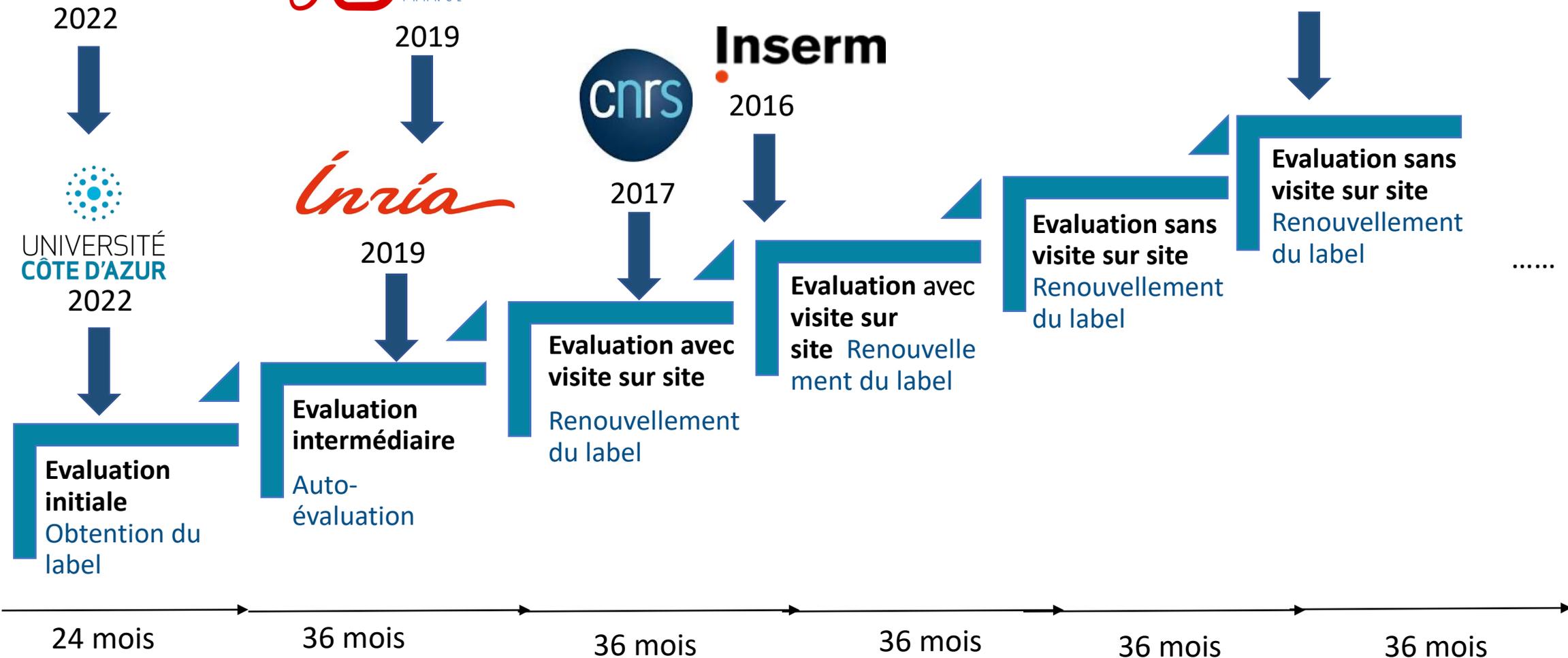
- ✓ Accentuer l'attribution de financements par les autorités européennes
- ✓ Impliquer la communauté de la recherche en les intégrant au processus décisionnel
- ✓ Favoriser et faciliter la mobilité internationale
- ✓ Valoriser et améliorer les pratiques en soutien aux activités de recherche
- ✓ Mettre en Œuvre des pratiques RH exemplaires

Quels impacts pour la politique de l'établissement ?

Chaque labellisation est un projet institutionnel fondé sur une logique employeur :

- ✓ Les plans d'action ont vocation à être intégrés à la stratégie des services
- ✓ La démarche permet de fédérer les transformations institutionnelles
- ✓ La politique de site est renforcée et constitue un atout pour les chercheurs et chercheuses

Les étapes de la démarche HRS4R **INRAE**



Le plan d'action et l'évaluation de la démarche



L'**évaluation** de la démarche de labélisation s'appuie sur :

- La qualité de l'autodiagnostic et du plan d'action
- La stratégie institutionnelle de mise en œuvre de la démarche : l'implication de la gouvernance et de l'ensemble de la communauté de la recherche sont des critères déterminants

Les actions concrètes mises en œuvre



Aspects
professionnels
et éthique

La responsabilité professionnelle et le respect des principes d'éthique, d'intégrité scientifique et de déontologie

Mes attentes relatives à la liberté de recherche l'éthique, la déontologie ?

- ✓ Je souhaite faire valider mon protocole de recherche
- ✓ J'ai des questions sur le conflit d'intérêt, le plagiat, l'auto-plagiat, l'intégrité scientifique, les modalités de signature d'une publication
- ✓ J'ai des questions sur le cumul d'activités, les questions d'impartialité, la déontologie
- ✓ J'ai des questions sur le respect de la laïcité

Comment puis-je être accompagné·e ? A qui puis-je m'adresser ?

Objectif : Promouvoir le respect des principes d'éthique de la recherche et d'intégrité scientifique

Histoire de la création du comité d'éthique chez Inria

COERLE : Comité opérationnel d'évaluation des risques légaux et éthiques

Intervention de M. Arnaud Legout, Directeur de recherche Inria

- En 2009, je lance le projet Bluebear
 - * *Exploring Privacy Threats in the Internet*
 - * Mesure à **très grande échelle** du trafic BitTorrent
 - ° Essentiellement tous les utilisateurs de BitTorrent en temps réel
 - * A l'époque TMG facture 6M par an à l'HADOPI pour la surveillance d'une toute petite fraction des utilisateurs
- En 2010
 - * Menace de nous attaquer en justice pour violation de brevets
 - * Rumeur lancée dans les médias qu'Inria travaille pour l'HADOPI

- La direction d'Inria "s'inquiète"
- Je suis très agacé par la situation
 - * Une société privée essaie de bloquer mes recherches parce qu'elle a peur de la concurrence sur un marché à plusieurs dizaines de millions
- "Soit tu prends le risque d'aller en prison, soit tu nous fournis les éléments pour qu'on [la direction] prenne le risque **légal** de tes études"
 - * En s'inspirant de ce qui se fait aux USA avec les IRB le COERELE
 - * Je fais le premier dépôt d'un dossier COERELE de l'histoire d'Inria

==== Recommendation =====

On the one hand, we should accept it: this is well-explained research about a timely and pervasive Internet-wide privacy issue. The attack is real and this paper convinces us that the attack is real. I could easily see this paper winning best paper award at Oakland, getting broad press attention, etc.

On the other hand, the methodology in the paper raises serious ethical issues.

.....

I don't want to pin the blame solely on the authors of this paper. The community as a whole needs to figure out the right balance between encouraging papers like these (press attention and best paper awards are surely incentives to keep at it) versus making authors actually get approval from their IRB. In this case, I believe the institution in question doesn't have an IRB per se since it is in Europe. Whose responsibility is it to make sure authors go to their ethics committees, or more broadly to make sure research institutions *have* ethics committees that understand computer security issues and they consistently use them?

Est-ce qu'un comité légal et éthique est vraiment utile ?

- Au début ça semble être une contrainte importante
- Mais ça permet de
 - * Valider le respect des règles d'une université
 - * Aider à la réflexion sur les aspects légaux et éthiques d'une recherche
 - * Permettre la publication sur des sujets à enjeux éthiques
 - * Dégager le chercheur d'une responsabilité individuelle

Toutes mes recherches à enjeux éthiques ou légaux passent par un dossier COERLE

- La loi est votée au parlement et s'impose à tous...
 - * Sauf que ce n'est pas si simple
 - * Chaque pays a ses lois (largement incompatibles)
 - * Les lois évoluent beaucoup moins rapidement que les usages
 - * La jurisprudence pondère l'application des lois en fonction du contexte
- Est-ce légitime de mener une recherche possiblement illégale ?
 - * Il y a une zone grise et de possibles exemptions
 - * La décision ne peut pas être individuelle, elle doit engager l'université ou l'institut de recherche

- L'éthique est un ensemble de conventions morales d'une communauté
 - * Grande disparité de la vision de l'éthique suivant les communautés
 - * Biais sociaux, politiques, religieux
- Est-ce légitime de mener une recherche non-éthique ?
 - * Jamais, mais l'interprétation peut-être subtile
 - ° La règle est la balance bénéfice/risque
 - ° Ici aussi, la décision ne peut pas être individuelle, elle doit engager l'université ou l'institut

Objectif : Promouvoir le respect des principes d'éthique de la recherche et d'intégrité scientifique

Les enjeux du programme : l'Organisation pour une Recherche Inserm Ethique et Responsable



Contribuer à la construction d'une culture exigeante en matière d'éthique et de responsabilité, qui favorise les bonnes conduites professionnelles : apprendre à interroger et à améliorer en permanence la dimension éthique, la qualité scientifique et la pertinence sociétale de nos activités.

- Réaffirmer les valeurs de la recherche publique
- Renforcer la culture de RER dans notre institution en accompagnant les acteurs
- Réaffirmer le rôle central des responsables d'équipes et de laboratoires dans cette culture
- Redonner du sens (en particulier pour les jeunes chercheurs)
- Réduire les incitatifs négatifs

Co-construire le programme avec la communauté scientifique sur le thème comment structurer et développer l'organisation éthique et responsable de la recherche

Proposer via le portail LORIER l'ensemble des contacts et des informations utiles en pratique

Intégrer les principes de la Recherche Ethique et Responsable dans l'organisation des grandes missions de l'Institut (recrutements et carrières, science ouverte et partages, ...)

Objectif : Promouvoir le respect des principes d'éthique de la recherche et d'intégrité scientifique

La structuration du programme LORIER en 5 axes

Axe 1 : Co-construire des propositions pour une organisation éthique et responsable de la recherche

Axe 2 : Déployer le Portail LORIER

Axe 3 : Former et certifier aux pratiques de recherche éthique et responsable

Axe 4 : Développer la "recherche sur la recherche" et la métarecherche

- **Intégrer les « principes LORIER » dans toutes les activités de l'institution** (recrutements, évaluations des chercheurs ou des unités, déploiement des outils informatiques, communication).
- **Construire et faire vivre un espace pour la mise à disposition permanente des ressources et des services créés dans le cadre de LORIER et pour des travaux collaboratifs.**
- **Offrir des formations variées et évolutives**, comportant des crédits attachés à des modules de formation et permettant aux personnels et aux équipes de construire des parcours de formation "à la carte" donnant lieu à labellisation.
- **Interroger les pratiques de recherche** pour produire des connaissances sur la manière d'améliorer son efficacité, sa pertinence, sa fiabilité, son équité et son impact

Objectif : Promouvoir le respect des principes d'éthique de la recherche et d'intégrité scientifique

- ✓ Un site dédié éthique et déontologie facilitant la saisine du CER est actualisé

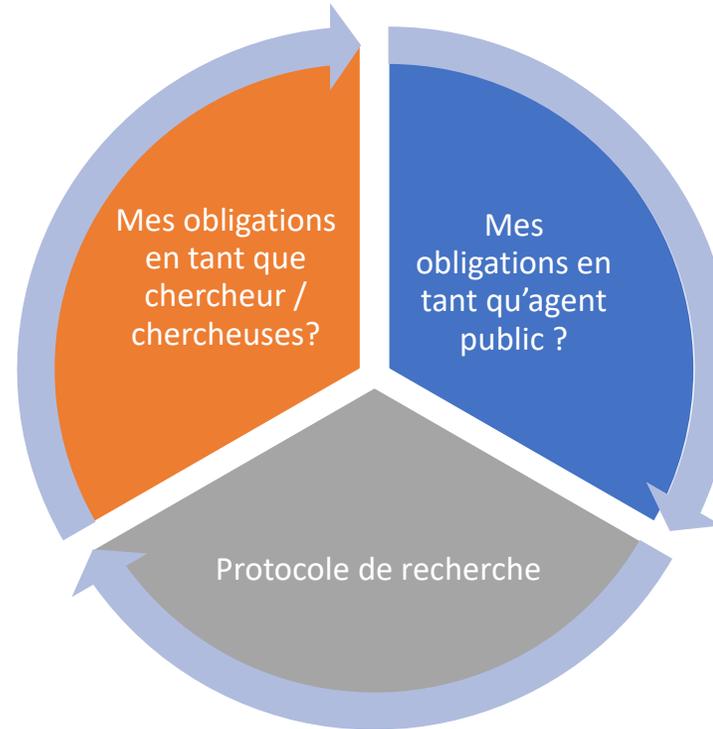
<https://univ-cotedazur.fr/universite/responsabilite-ethique-et-universitaire/ethique-et-integrite-scientifique>



- ✓ Faciliter l'accès à l'information grâce à la collaboration active entre les acteurs de l'éthique universitaire :
 - ✓ Entre les différents référents (procédure de co-saisine)
 - ✓ Entre les référents et le Comité d'Éthique de la Recherche (le CER est organe consultatif de conseil du Référé intégrité scientifique ; le référent déontologue est un membre invité du CER)
 - ✓ Concrétisation :
 - ✓ Mise en place d'ateliers pratiques communs avec le service formation (CPP - CER ; référent intégrité scientifique et référent déontologue)
 - ✓ Intégration du référent déontologue et du référent intégrité scientifique dans la commission de la DRVI sur le contrôle déontologique de la mobilité public-privé

Le référent éthique et intégrité scientifique

- ✓ Conseil sur ses obligations au regard de l'intégrité scientifique
- ✓ Conseil sur l'éthique
- ✓ Signalement et enquête en cas de manquement à l'intégrité scientifique



La référente déontologue-laïcité-alerte

- ✓ Conseil sur ses obligations en tant qu'agent public (déontologie et laïcité)
- ✓ Signalement de délit, crime, manquement à l'intérêt général, conflit d'intérêts etc.
- ✓ Saisine du Collège de déontologie du MESR

Comité d'Éthique de la Recherche (CER) - présidé par le référent éthique et intégrité scientifique

- ✓ Examen des protocoles de recherche en SHS – hors RIPH
- ✓ Avis consultatif exigé par certains financeurs ou éditeurs
- ✓ Conseil auprès du référent éthique et intégrité scientifique



Aspects
professionnels
et éthique

Le soutien des chercheurs et chercheuses dans leurs activités de recherche (Financement, Propriété Intellectuelle, Valorisation)

Mes attentes relatives à la diffusion et la valorisation des résultats ?

- ✓ Je souhaite développer des partenariats et expertises auprès d'acteurs économiques, créer des laboratoires communs avec des entreprises,
- ✓ J'ai besoin d'être accompagné·e pour des dépôts de brevets et transferts via des licences vers le monde industriel ou encore effectuer des démarches pour la création d'entreprise

Quels dispositifs peuvent venir en soutien à mes démarches ?

Un réseau de correspondants ou correspondantes chargé·e·s de valorisation, d'innovation et de partenariat a été créé

Objectif : Accroître le soutien des chercheurs et chercheuses dans leurs activités de recherche et de médiation scientifique

6 juillet 2022

ANNUAIRE DES CORRESPONDANTS PARTENARIAT VALORISATION INNOVATION - CPVI CNRS DÉLÉGATION CÔTE D'AZUR - UNIVERSITÉ CÔTE D'AZUR

La valorisation fait depuis longtemps partie des activités de nos chercheurs et de nos établissements. Nos missions, en plus de la réalisation des travaux de recherche, ont également pour objectifs de les protéger et de les valoriser afin de contribuer au rayonnement et au progrès économique de la France.

La valorisation des travaux de recherche et du savoir-faire de nos laboratoires revêt plusieurs formes : partenariats et expertises auprès de partenaires économiques, création de laboratoires communs avec des entreprises, dépôts de brevets et transferts via des licences vers le monde industriel ou encore la création d'entreprises par nos propres chercheurs, ingénieurs et enseignants chercheurs. Ces actions de valorisation et de transfert sont menées en collaboration avec nos partenaires de l'innovation : la SATT Sud Est, CNRS Innovation, l'incubateur PKCA Est et les co-labellés de nos laboratoires (Inserm, Inrae, Inria, Ird, Mines ParisTech...).

Le CNRS et Université Côte d'Azur allouent annuellement un budget conséquent aux actions de valorisation de la recherche. Sur le territoire azuréen, ce sont 3 laboratoires communs en partenariat avec des industriels qui ont vu le jour, plus de 60 start-ups créées depuis 2000 et près de 200 brevets déposés depuis 2015. Université Côte d'Azur et le CNRS accompagnent chaque année la concrétisation de plusieurs centaines de projets de recherche et s'engagent dans la valorisation des résultats qui en sont issus.

L'innovation étant devenue un élément clé de leur politique de site, Université Côte d'Azur et la Délégation Régionale CNRS Côte d'Azur ont souhaité renforcer leur dynamique en matière de valorisation de la recherche en créant un réseau mutualisé de Correspondants Partenariat, Valorisation et Innovation (CPVI) s'appuyant sur des hommes et des femmes proches de la communauté scientifique et experts de ses enjeux.

Ces correspondants sont les relais essentiels pour promouvoir la valorisation de la recherche publique auprès du personnel des unités et des partenaires industriels. Ils ont notamment pour missions de guider dans leurs démarches les équipes de recherche et de favoriser les interactions entre les unités et les services de valorisation.

Cet annuaire présente les membres du réseau CPVI, véritable « réseau expert », aux côtés des établissements dans cette mission importante de valorisation de la recherche.

Clara Hecq,
Déléguée régionale
CNRS Côte d'Azur

Noël Dimarco,
Vice-Président Recherche et
Innovation
Université Côte d'Azur

DÉLÉGATION CNRS CÔTE D'AZUR

LAURA DRAI
Jante, chargée d'affaires
valorisation et coordinatrice
du réseau CPVI
04 93 95 141 39
laura.drai@cnrs.fr

CNRS - Délégation régionale Côte d'Azur
Les Lucioles 1 - Campus Azur
250 rue Albert Einstein - Bât. 3 - CS 10 269
06 905 SOPHIA ANTIPOLIS CEDEX
EFFECTIF
dont permanents : 5
dont non-permanents : 6
DISCIPLINE(S) : administration de la recherche
MOTS CLÉS DES ACTIVITÉS : mettre en œuvre la stratégie de partenariat et de la valorisation des activités de recherche de l'établissement | assurer l'interface entre les laboratoires et le monde institutionnel, économique et social | animer le réseau CPVI

DÉLÉGATION CNRS CÔTE D'AZUR

SOPHIE DESCHAMPTRES
Responsable du Service
Partenariat et Valorisation
06 19 06 06 05
sophie.deschamptres@cnrs.fr

CNRS - Délégation régionale Côte d'Azur
Les Lucioles 1 - Campus Azur
250 rue Albert Einstein - Bât. 3 - CS 10 269
06 905 SOPHIA ANTIPOLIS CEDEX
EFFECTIF
dont permanents : 5
dont non-permanents : 6
DISCIPLINE(S) : administration de la recherche
MOTS CLÉS DES ACTIVITÉS : mettre en œuvre la stratégie de partenariat et de la valorisation des activités de recherche de l'établissement | assurer l'interface entre les laboratoires et le monde institutionnel, économique et social

LISTES DE DIFFUSION

Service Partenariat et Valorisation - SPV
CNRS DÉLÉGATION CÔTE D'AZUR
04 93 95 142 57
dr20.spv@listes.cnrs.fr
Les Lucioles 1 - Campus Azur
250 rue Albert Einstein - Bât. 3 - CS 10 269
06 905 SOPHIA ANTIPOLIS CEDEX

Direction de la Recherche de la Valorisation et de l'Innovation - DRVI
Université Côte d'Azur
04 93 13 14 50
drvi-contrats.valorisation@univ-cotedazur.fr
Bâtiment L - Campus Valrose
28, avenue Valrose
06108 Nice

Réseau des Correspondants Partenariat Valorisation Innovation - CPVI
cpvi.uca.cnrs@services.cnrs.fr

UNIVERSITÉ CÔTE D'AZUR

XAVIER FERNANDEZ
Professeur des universités
Vice-Président Innovation et
Valorisation de la Recherche
07 04 24 77 53
xavier.fernandez@univ-cotedazur.fr

Université Côte d'Azur - DRVI (Direction de la Recherche, de la Valorisation et de l'Innovation)
28 avenue Valrose - Parc Valrose
06108 NICE CEDEX 2
EFFECTIF
dont permanents : 27
dont non-permanents : 1
MOTS CLÉS DES ACTIVITÉS : la DRVI d'Université Côte d'Azur coordonne toutes les actions organisationnelles et contractuelles de la recherche d'UCA de l'innovation à la valorisation. Elle est organisée en 4 services, sous la direction du Vice-président Recherche et Innovation.

✓ <https://univ-cotedazur.fr/recherche-innovation/services-aux-chercheurs/labellisation-hrs4r/plan-daction-hrs4r-2022-2027>

Réseau mutualisé CNRS/UCA

Correspondants Partenariat Valorisation Innovation

CONTEXTE

Université Côte d'Azur (UCA) et le CNRS partagent :

- ✓ des Unités Mixte de Recherche en commun,
- ✓ une politique de site commune,
- ✓ une organisation de la valorisation commune avec la SATT Sud Est.

UCA et le CNRS ont le besoin commun d'avoir un relai entre les équipes de recherche et les services de partenariats et valorisation qui collaborent ensemble: Service Partenariat et Valorisation (SPV) du CNRS et Direction de la Recherche, de la Valorisation et de l'Innovation (DRVI) d'UCA.

- ✓ Création du réseau mutualisé des Correspondants Partenariat Valorisation et Innovation (CPVI).

Réseau mutualisé CNRS/UCA

Correspondants Partenariat Valorisation Innovation

OBJECTIFS

- ✓ Promouvoir les partenariats, l'innovation et la valorisation de la recherche au sein des laboratoires du CNRS et d'Université Côte d'Azur ;
- ✓ Sensibiliser les laboratoires à la valorisation de la recherche et à l'innovation ;
- ✓ Guider les chercheurs et ingénieurs des unités dans leurs démarches partenariales et de valorisation ;
- ✓ Favoriser les échanges d'informations entre les laboratoires et les services valorisation des tutelles (SPV/DRVI).

Réseau mutualisé CNRS/UCA

Correspondants Partenariat Valorisation Innovation

COMPOSITION

- ✓ La coordinatrice du réseau: Laura Draï, responsable du pôle Industrie et Valorisation, CNRS,
- ✓ L'équipe du SPV CNRS,
- ✓ L'équipe de la DRVI UCA,
- ✓ Les CPVI nommés dans chaque laboratoire de la circonscription : chercheurs, ingénieurs, personnels administratifs. (Lancement en amont d'un appel à candidature pour les laboratoires).

Réseau mutualisé CNRS/UCA

Correspondants Partenariat Valorisation Innovation

MISSIONS

- ✓ Etre le **relai expert** entre les équipes de recherche et les services de SPV/DRVI (ex: appels à projet....) ;
- ✓ **Orienter vers les bons interlocuteurs** ;
- ✓ **Conseiller** les chercheurs sur leurs projets de partenariat (confidentialité des données échangées...), être le **réfèrent interne** de l'unité pour les questions relatives à la valorisation et à l'innovation (formulaire de déclaration d'invention ...)
- ✓ **Participer à des actions de formation et de sensibilisation** sur différentes thématiques liées au partenariat et la valorisation.

Réseau mutualisé CNRS/UCA

Correspondants Partenariat Valorisation Innovation

ORGANISATION

- ✓ Création d'une adresse générique regroupant tous les membres du réseau afin de faciliter les échanges, transmettre les informations ;
- ✓ Création de l'annuaire des CPVI et services SPV/DRVI ;
- ✓ Formations du réseau : typologie des contrats de partenariat, la création d'entreprise, la pré-maturation et la maturation, le montage de subventions, les appels à projets européen ...
 - Des réunions régulières (environ une fois par trimestre) organisées autour de thèmes spécifiques ;
 - Partage d'expériences: chaque réunion est l'occasion d'échanger autour de points particuliers.



Recrutement
et
carrière

Le soutien des chercheurs et chercheuses dans leur process de recrutement

Mes attentes relatives au soutien au recrutement?

- ✓ Je souhaite diffuser mes offres d'emploi, avec des critères adaptés à mes besoins
- ✓ Je veux m'assurer d'une diffusion centralisée offres en anglais sur Euraxess
- ✓ J'ai besoin de supports standards pour gérer les phases d'entretien et de rétention de candidature
- ✓ J'ai besoin d'une CV-thèque

Quels logiciels ou procédures peuvent venir en soutien ?

Objectif : Améliorer les process de recrutement

- ✓ Evolutions des modalités de recrutement des personnels contractuels avec pour objectifs de diffuser largement les offres d'emploi, d'homogénéiser les modes de sélection et de renforcer la traçabilité du processus de recrutement ;
- ✓ Les postes ouverts aux concours chercheurs sont systématiquement publiés sur le site européen Euraxess Jobs depuis 2018 (environ 250 postes offerts aux concours ouverts en 2022) ;
- ✓ Diffusion d'un [guide sous timbre « HRS4R »](#) relatif au processus de recrutement des contractuels qui complète la charte des CDD du CNRS ;
- ✓ Toute offre d'emploi de personnels contractuels est systématiquement publiée pendant au moins trois semaines sur la plateforme de recrutement du CNRS « Portail Emploi », dès lors que la durée d'engagement est supérieure à trois mois ;
- ✓ Les offres d'emploi de CDD chercheurs sont publiées en français et en anglais ;



Objectif : Sécuriser nos dispositifs de recrutement

Favoriser l'ouverture, la transparence et l'équité

- Favoriser l'ouverture et la diversité de nos recrutements
 - ✓ Un guide, des conseils et des préconisations, des outils pour des recrutements ouverts et transparents.
 - ✓ Des vidéos visant à sensibiliser les recruteurs sur les biais inconscients et les risques de discrimination : <https://www.youtube.com/watch?v=Xe42XUgcNqg>
 - ✓ Des formations et des guides pour les membres de jurys.
- Renforcer la transparence de nos processus de recrutement, notamment en externe
 - ✓ Un site web bilingue dédié à l'emploi : INRAE Jobs.
 - ✓ Un affichage des offres de chercheurs et de chercheuses sur Euraxess.
 - ✓ Des vidéos visant à expliciter le contexte et les attendus de certains profils.
 - ✓ Des guides et des vidéos-conseils pour les candidat.e.s.



Recrutement
et
carrière

L'accompagnement d'évolution professionnelle

Mes attentes relatives à l'accompagnement de ma carrière ?

- ✓ Je souhaite développer mes perspectives de carrière ou préparer une mobilité
- ✓ J'ai besoin de faire mieux reconnaître mes compétences acquises
- ✓ Je souhaite développer des compétences
- ✓ Je veux valoriser un nouveau projet professionnel

Quels accompagnements existent ?

Un service conseil, mobilité et accompagnement de carrière a été créé

Objectif : Renforcer l'accompagnement d'évolution professionnelle



CONSEIL MOBILITÉ ET CARRIÈRE

- Accompagnement individuel
- Accompagnement collectif
- Nos actions

MOBILITÉ

La mobilité est un levier de valorisation pour l'ensemble de la communauté des personnels d'Université Côte d'Azur et de ses partenaires.
La mission Mobilité Carrière relève du Pôle Développement des Ressources Humaines au sein de la DRH.

Notre priorité est d'offrir un environnement stimulant à tous nos collaborateurs, en les accompagnant dans leurs souhaits d'évolution professionnelle.

Soyez actrice de votre carrière professionnelle et contactez notre équipe d'expertes !

Consulter [le guide de la mobilité](#).

VOUS SOUHAITEZ :

- Anticiper la démarche de mobilité carrière
- Intégrer l'évolution des métiers
- Promouvoir les perspectives de carrière
- Reconnaître les compétences acquises
- Soutenir le développement des compétences
- Valoriser un nouveau projet professionnel

Notre équipe vous accompagne tout au long de votre démarche afin de vous aider à élaborer votre projet.

LIEN UTILISABLES :

- [Charte de la mobilité](#)
- [Loi relative à la transformation de la fonction publique](#)
- [Circulaire DGAFP relatif à l'entretien de carrière](#)
- [Arrêté relatif au bilan de compétences](#)

🍪 Cookies de personnalisation

<https://intranet.univ-cotedazur.fr/ressources-humaines/recrutement-carriere-et-mobilite/mobilite>

Objectif : Renforcer l'accompagnement d'évolution professionnelle

- ✓ Plus de 1 000 actions de formation ont été réalisées depuis 2018 au travers des ANF et Ecoles thématiques ;
- ✓ Formation des conseillers ressources humaines et des conseillers formation des délégations régionales au conseil en évolution professionnelle ;
- ✓ Elaboration d'un guide sur la mobilité externe des personnels de la recherche;
- ✓ Nominations de chercheurs chargés de mission auprès de la DRH;
- ✓ Organisation d'ateliers « Projet professionnel chercheuses et chercheurs;
- ✓ Organisation de points carrière par les instituts à intervalles réguliers (5 à 7 ans) pour les chercheuses et chercheurs
- ✓ Elaboration et diffusion du plan managérial
- ✓ Mise en place du Plan de formation des primo accédant manager.

Renforcement de la politique inclusive



Conditions et
environnement
de travail

Mes attentes relatives à la prise en charge de mes besoins spécifiques et à l'inclusion ?

- ✓ Je souhaite bénéficier de soutien pour le recrutement et l'intégration
- ✓ Je recherche un accompagnement de mon parcours professionnel
- ✓ J'ai besoin d'un aménagement et d'une aide au maintien dans l'emploi
- ✓ Je souhaite me former

Quels dispositifs peuvent être mobilisés ?

Objectif : renforcer l'accompagnement des personnels contractuels

➤ Faciliter l'installation et l'intégration :

- ✓ Une charte interne des personnels contractuels.
- ✓ Un égal accès à de nombreux dispositifs au même titre que les titulaires (ex : organisation du temps de travail...).
- ✓ Des journées d'accueil ouvertes à toutes et à tous ou dédiées (ex : doctorant.e.s).
- ✓ Une mise à disposition d'hébergements temporaires dans certains centres.
- ✓ Pour les étrangers : un guide des accueils internationaux à INRAE.
- ✓ Des aménagements de poste / d'horaires pour les personnels en situation de handicap.
- ✓ ... / ...

➤ Favoriser l'employabilité à INRAE ou ailleurs :

- ✓ Des entretiens professionnels systématisés pour les contractuels de plus d'un an.
- ✓ Un réseau de conseillères et de conseillers en orientation professionnelle.
- ✓ Des dispositifs de formation pour développer de nouvelles compétences.

✓ ... / ...

Objectif : Augmenter le recrutement des chercheurs et chercheuses en situation de handicap

- ✓ Signature de la 4ème **convention IRD-FIPHFP** : structure la politique handicap de l'institut pour la période 2022-2025
 - Action innovante à destination des Suds
- ✓ **Dispositif dérogatoire de recrutement** hors concours : art 352-4 du CGFP
 - Nombre de chercheurs et chercheuses en situation de handicap recruté.es : 3 chercheurs et 3 ingénieurs de recherche
- ✓ Pour chaque recrutement :
 - Dispositif d'aménagement de poste suivi par les référents handicap et médecin du travail
 - Accompagnement par prestataires spécialisés
 - Réflexion sur le poste le mieux adapté
- ✓ Coordinateur handicap : Sylvain Collet + responsable RH Valérie Py-Renaudineau
sylvain.collet@ird.fr - valerie.py@ird.fr

Objectif : Consolider la démarche non-discriminante de l'Institut en matière de handicap

Les engagements de l'Inserm

Recrutement

- ✓ Campagne annuelle de recrutement de chercheurs et chercheuses en situation de handicap
- ✓ Tutorat

Maintien dans l'emploi

- ✓ Suivi individualisé en équipe pluridisciplinaire
- ✓ Mobilisation des dispositifs d'aide au maintien dans l'emploi

Développement professionnel

- ✓ Mobilisation des dispositifs de formation dans le cadre de l'évolution professionnelle ou dans un objectif de compensation du handicap

Communication Sensibilisation

- ✓ Sensibilisation de l'équipe de travail au handicap
- ✓ Renforcement des actions de communication (articles, théâtre, e-learning, guides, webinaires...)

Accessibilité numérique

- ✓ Engagement dans une démarche d'accessibilité des sites et applicatifs (référent dédié, projet de schéma pluriannuel)

Objectif : Consolider la démarche non-discriminante de l'Institut en matière de handicap

Inserm Les acteurs et dispositifs mobilisés

Les acteurs		
Médecin du travail	Mission handicap	Interlocuteur RH
Ergonome		Référent(e) handicap
Conseiller(e) ou Assistant(e) de prévention		Assistant(e) de service social
Partenaires, prestataires et fournisseurs		

- ### Les aides mobilisables
- Aides à la compensation du handicap (prothèses auditives, fauteuil roulant...)
 - Aides à l'adaptation du poste de travail (aménagement de l'environnement, des horaires, télétravail, interprétariat LSF, visio-interprétation, aide auxiliaire...)
 - Transports adaptés
 - Formations, bilans de compétences
 - Cesu compensation du handicap...

discriminante de l'Institut en matière de handicap

Inserm Plan d'action 2023-2025

- Partenariat avec le FIPHFP par la signature d'une convention sur la période 2023-2025 avec un plan d'action pluriannuel
- Exemples d'actions :
 - ✓ Plan d'accompagnement des arrêts longs (suivi pendant l'arrêt et accompagnement au retour à l'emploi)
 - ✓ Renforcement de l'accompagnement des projets de reconversion professionnelle en cas d'inaptitude au poste
 - ✓ Renforcement de l'accompagnement des situations de handicap invisible (pathologies chronique, handicap psychique, troubles cognitifs...)
 - ✓ Développement de l'accessibilité numérique
 - ✓ Guide à destination des agents en situation de handicap



HR EXCELLENCE IN RESEARCH



Conditions et
environnement
de travail

Qualité de Vie et Conditions de Travail



Mes attentes relatives aux conditions et la qualité de vie au travail ?

- ✓ Je souhaite faire évoluer les modalités d'organisation de mon travail
- ✓ J'ai besoin de soutien pour prévenir des situations de risques professionnels
- ✓ J'ai souhaité améliorer les équipements mis à ma disposition
- ✓ Je souhaite améliorer les modalités d'organisation de mon travail

Quels dispositifs peuvent améliorer ma qualité de vie et mes conditions de travail ?

Objectif : Améliorer l'environnement et les conditions de travail des chercheurs et chercheuses

- ✓ Appels à projet QVT permettant le financement d'actions portées par les structures du CNRS depuis 2018
- ✓ Mise en valeur des collectifs de travail et de l'engagement des IT avec la création d'une distinction nommée cristal collectif en 2018
- ✓ Participation à la semaine de la QVT en partenariat avec l'Anact depuis 2022
- ✓ Mise à jour du [Guide du télétravail](#) en 2021
- ✓ Création du réseau national de correspondants égalité en délégation régionale et développement d'actions de sensibilisation à la lutte contre le harcèlement sexuel
- ✓ [3e plan d'actions pour l'amélioration des conditions de travail](#) construit sur 3 axes en 2022:
 - renforcer la culture managériale
 - renforcer le sentiment d'appartenance
 - améliorer la qualité de vie et les conditions de travail

Objectif : Favoriser un environnement de travail ouvert et respectueux de toutes les diversités

- Sensibiliser pour prévenir et lutter contre les discriminations, favoriser le bien-vivre ensemble
 - ✓ Une politique qui se décline à toutes les échelles de l'institut
 - Des plans d'actions nationaux et locaux sur la diversité et l'égalité professionnelle.
 - En s'appuyant sur un réseau de référents et de référentes diversité – égalité.
 - ✓ Une communication qui repose sur une articulation entre le niveau national et le niveau local
 - Un plan de communication national et des actions relayées au niveau local.
 - ✓ Des actions pour infuser à tous les niveaux de l'institut
 - ✓ Des conférences, formations / animations (déjeuners interculturels, duoday,...).
- Faciliter l'articulation des temps de vie
 - ✓ Une flexibilité dans l'organisation du temps de travail (ex : télétravail – cycles de travail...).
 - ✓ Une flexibilité en lien avec les événements de vie : congés proche aidant, dispositifs pour accompagner la parentalité...
 - ✓ Des gardes fous : des entretiens professionnels annuels - une charte de la déconnexion à venir...

La formation et l'encadrement doctoral



Formation et
encadrement
doctoral

Mes attentes relatives à la formation et à l'encadrement ?

- ✓ J'ai besoin de formations spécifiques et transversales
- ✓ Je souhaite me renforcer mes compétences en encadrement
- ✓ Comme jeune chercheur et chercheuse, j'ai besoin d'accompagnements

Quels dispositifs peuvent m'accompagner ?

Exemples d'actions CNRS en matière de formation par la recherche et encadrement doctoral

- ✓ Maintenir le nombre de recrutements de doctorantes et doctorants (~ 200 par an) pour soutenir trois axes prioritaires :
 - la pluridisciplinarité,
 - le soutien aux actions internationales
 - les actions transverses en appui d'une demande sociétale.
- ✓ Proposer une formation au management aux directrices et directeurs de thèse du CNRS qui encadrent des doctorantes et doctorants
- ✓ Proposer une formation afin de sensibiliser les doctorantes et doctorants au transfert par la création d'entreprise

L'implication de la communauté de la recherche

Comment agir pour améliorer les actions déployées ?

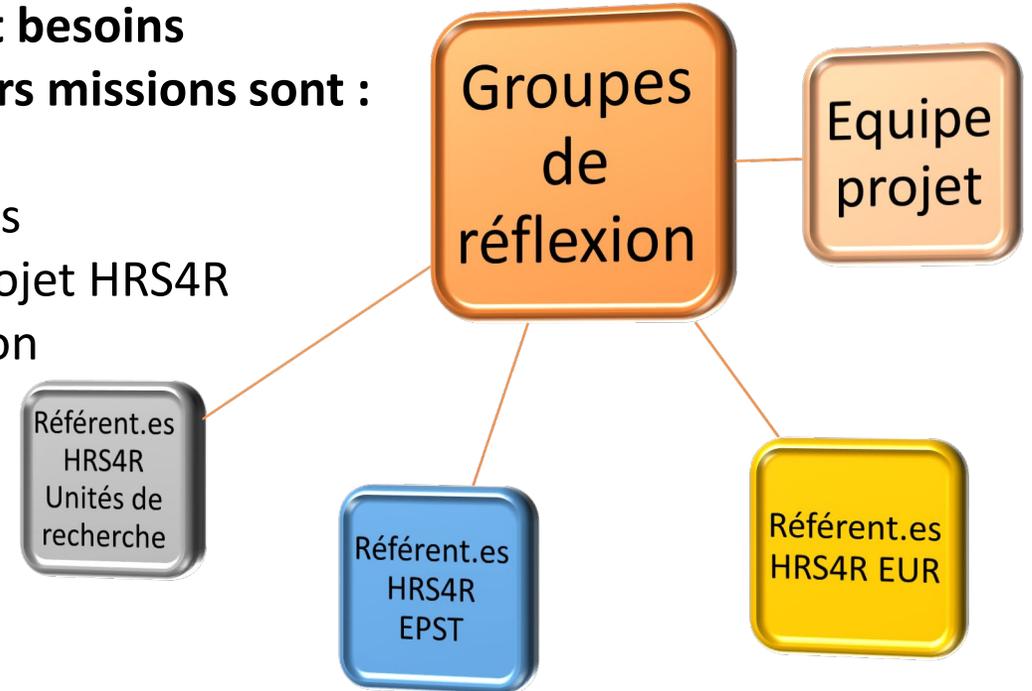
- ✓ Je souhaite suggérer des pistes d'amélioration
- ✓ Je souhaite m'impliquer dans l'évolution des actions HRS4R
- ✓ Je souhaite représenter mon unité de recherche
- ✓ Je souhaite relayer les besoins et suggestions exprimés par mes collègues

Exemple du dispositif Université Côte d'Azur

Création d'un réseau des référents et référentes HRS4R

Pour que le plan d'action soit à l'image de vos attentes et besoins des référents et référentes HRS4R sont désigné·e·s et leurs missions sont :

- ✓ Représenter son unité de recherche lors de ces réunions
- ✓ Etre le relai local dans son laboratoire ou campus du projet HRS4R
- ✓ Participer à la détermination des actions du plan d'action



Vos attentes ?

Vos besoins ?



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Ressources établissements



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

La promotion du respect des principes d'éthique de la recherche et d'intégrité scientifique



UNIVERSITÉ CÔTE D'AZUR

- ✓ **Référent éthique et intégrité scientifique** : Yves Strickler re-ris@univ-cotedazur.fr
- ✓ **Référent·e déontologue-laïcité-alerte** : Magali Boucaron-Nardetto deontologue-laicite-alerte@univ-cotedazur.fr ou dla@univ-cotedazur.fr

Site : <https://univ-cotedazur.fr/universite/responsabilite-ethique-et-universitaire/ethique-et-integrite-scientifique>



- ✓ **Référent·e éthique et intégrité scientifique** : [Rémy Mosseri](mailto:remy.mosseri@cnrs.fr) - remy.mosseri@cnrs.fr
- ✓ **Référent·e déontologue-laïcité-alerte** : [Joël Moret-Bailly](mailto:joel.moret-bailly@cnrs.fr) - joel.moret-bailly@cnrs.fr

Voir le site du CNRS sur le sujet: [Éthique, déontologie, intégrité scientifique et lancement d'alerte](#)



- ✓ **Référent·e éthique et intégrité scientifique** : Vanessa Hill – vanessa.hill@oca.eu
- ✓ **Référent·e déontologue-laïcité-alerte** : en cours de réflexion pour une mutualisation avec UCA



La promotion du respect des principes d'éthique de la recherche et d'intégrité scientifique



- ✓ Référent·e éthique et intégrité scientifique : Jean-Pierre Merlet, Virginie Perrineau
- ✓ Référent·e déontologue-laïcité-alerte : Luc Grateau



- ✓ Référent·e éthique et intégrité scientifique : Olivier Bonato
- ✓ Référent médiation : René Boutin
- ✓ Référent·e déontologue-laïcité-alerte : Geraldine Bardy



- ✓ Déléguée à la déontologie, à l'intégrité scientifique et à l'éthique des projets de recherche : [Françoise Simon-Plas – delegue-deontologie@inrae.fr](mailto:Francoise.Simon-Plas@inrae.fr)
- ✓ Référente laïcité : [Clara Bacchetta – referente-laicite@inrae.fr](mailto:Clara.Bacchetta@inrae.fr)



- ✓ Référent·e éthique et intégrité scientifique : Ghislaine Filliatreau
- ✓ Référent·e déontologue-laïcité-alerte :