**DOCUMENT 2 – GAP ANALYSIS - OVERVIEW**

Numéro de la candidature : ………………………………………………………………………………………………………………

Nom de l'organisation : …………………………………………………………………………………………………………………….

Coordonnées de la personne de contact : …………………………………………………………………………………………

**Date de soumission de la candidature :** ……………………………………………………………………………………..

**Date d’adhesion des principes de la charte et du code (endorsement letter) :** ……………………………………………………………………………………..

**Gap analysis (analyse interne)**

Les principes de la charte et du code constituent la base de l'analyse interne demandée. Pour aider à la cohérence, les 40 principes ont été renumérotés suivant 4 thèmes. Donnez les résultats de l'analyse interne de votre organisation. Si votre organisation ne rencontre pas totalement les critères de conformité aux principes, rapportez des législations nationales ou institutionnelles limitatives pour l'implémentation de la charte, les initiatives déjà entreprises pour améliorer la situation ou les nouvelles propositions qui peuvent remédier à la situation actuelle. Pour aider à la stratégie de recrutement de l'organisation, une grille spécifique d'auto-analyse est proposée pour un recrutement ouvert, transparent et basé sur le mérite (OTM-R)

|  |
| --- |
| **Charte européenne du chercheur et code de conduite de recrutement des chercheurs : Analyse interne (Gap Analysis)** |
| Situation: A quel point l'organisation se conforme-t-il aux principes suivants ? | + = **Complètement** +/- = **Presque mais pas complètement** -/+ = **Partiellement**- = **Insuffisamment** | En cas de -, -/+, ou +/-, indiquez l'écart entre le principe et votre pratique actuelle. Si pertinent, listez les législations nationales ou régionales qui empêchent l'implémentation.  | Initiatives déjà entreprises et/ou suggestions pour amélioration de la situation |
| Aspects professionnels et éthique |
| 1. Liberté de recherche |  |  |  |
| 2. Principes éthiques |  |  |  |
| 3. Responsabilité professionnelle |  |  |  |
| 4. Attitude professionnelle |  |  |  |
| 5. Obligations contractuelles et légales |  |  |  |
| 6. Responsabilité |  |  |  |
| 7. Bonnes pratiques en recherche |  |  |  |
| 8. Diffusion et exploitation des résultats |  |  |  |
| 9. Engagement vis-à-vis de la société |  |  |  |
| 10. Non discrimination |  |  |  |
| 11. Systèmes d'évaluation |  |  |  |
| Recrutement et sélection – Soyez attentifs que les points suivant correspondent à la CHarte et au Code. Votre organisation doit **en complément** compléter la grille relative au recrutement ouvert, transparent et base sur les mérites ci-dessous (OTM-R) qui insiste sur l'opérationnalisation de ces principes |
| 12. Recrutement |  |  |  |
| 13. Recrutement (Code) |  |  |  |
| 14. Sélection (Code) |  |  |  |
| 15. Transparence (Code) |  |  |  |
| 16. Jugement du mérite (Code) |  |  |  |
| 17. Variations dans la chronologie des CV (Code) |  |  |  |
| 18. Reconnaissance de l'expérience de mobilité (Code) |  |  |  |
| 19. Reconnaissance des qualifications (Code) |  |  |  |
| 20. Ancienneté (Code) |  |  |  |
| 21. Nominations Post-doctorat (Code) |  |  |  |
| Conditions de travail et Sécurité sociale |
| 22. Reconnaissance de la profession |  |  |  |
| 23. Environnement de recherche |  |  |  |
| 24. Conditions de travail |  |  |  |
| 25. Stabilité et continuité d'emploi |  |  |  |
| 26. Financement et salaires |  |  |  |
| 27. Equilibre entre les sexes |  |  |  |
| 28. Développement de carrière |  |  |  |
| 29. Valorisation de la mobilité |  |  |  |
| 30. Accès aux services d'orientation de carrière |  |  |  |
| 31. Droits de propriété intellectuelle |  |  |  |
| 32. Co-auteur |  |  |  |
| 33. Enseignement |  |  |  |
| 34. Plaintes et recours |  |  |  |
| 35. Participation aux organes de décision |  |  |  |
| Formation et Développement |
| 36. Relation avec les directeurs de thèse/stage |  |  |  |
| 37. Supervision et tâches de gestion |  |  |  |
| 38. Développement professionnel continu |  |  |  |
| 39. Accès à la formation à la recherche et au développement continu |  |  |  |
| 40. Supervision |  |  |  |
| Autres questions pertinentes |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |