



EURAXESS – RIGHTS

Stratégie de gestion des ressources humaines en recherche incluant la charte européenne des chercheurs et le code de conduite de recrutement des chercheurs

Contexte du développement de la déclaration stratégique

La Commission européenne a formulé à l'égard des états membres (JO L75/67 du 22.03.2005), des recommandations relatives aux droits et devoirs des chercheurs et de leurs employeurs, afin de généraliser et d'harmoniser les bonnes pratiques en termes de recrutement, de conditions d'emploi et de travail, de faciliter la mobilité et d'augmenter l'attractivité du métier de chercheur en proposant de réelles perspectives de carrière. Ces textes, connus comme « Charte européenne des chercheurs » et « Code de conduite de recrutement des chercheurs » (http://ec.europa.eu/euraxess/pdf/brochure_rights/eur_21620_en-fr.pdf), n'ont pas de valeur contraignante, mais les organismes qui les adoptent s'engagent à faire évoluer leurs pratiques pour atteindre le cadre idéal proposé. Un résumé en est proposé en Annexe 1.

Pour soutenir les institutions qui souhaitent implémenter cette charte et ce code de conduite, l'Union Européenne a mis en place un outil : la stratégie de gestion des ressources humaines pour les chercheurs (Human Resources Strategy for Researchers incorporating the Charter and Code Principles : <http://ec.europa.eu/euraxess/index.cfm/rights/strategy4Researcher>). Cet outil se veut un document d'analyse de l'état des lieux et d'évolution en la matière dans l'institution. Les mécanismes sous-jacents sont :

- implémentation individuelle par les institutions sur une base volontaire ;
- autoévaluation institutionnelle dans le respect de l'autonomie des institutions ;
- simplicité, souplesse et personnalisation en adéquation avec la stratégie institutionnelle globale ;
- processus transparent et itératif.

La démarche de HRS4R proposée par l'Europe aux institutions comprend 5 étapes :

1. analyse interne des pratiques actuelles, impliquant les acteurs clés de la recherche ("gap analysis", ou "analyse de conformité") ;
2. publication sur le site web institutionnel des résultats principaux de l'analyse, avec actions proposées pour atteindre les objectifs identifiés ;
3. demande de reconnaissance de la stratégie par la Commission européenne ;
4. implémentation au sein de l'institution à travers ses mécanismes d'assurance de la qualité, avec autoévaluation après 2 ans ;
5. évaluation externe après 4 ans.

Les institutions qui se sont engagées dans le processus peuvent donc être reconnues, à leur demande, par la Commission européenne pour cette démarche. La reconnaissance est un gage de qualité de l'institution et un vrai "plus" pour le développement de projets européens et en particulier pour des actions de mobilité (ex. Programme FP7 People).



Le Conseil des Recteurs des Universités de la Communauté française (CReF) a décidé de traiter en priorité ce dossier et de confier au FRS-FNRS le soin de veiller à la progression des différentes institutions dans la démarche (Groupes de travail Euraxess). Il a informé officiellement la Commission de son travail et son intention d'introduire les demandes de reconnaissance (qui restent individuelles dans la conception et dans la forme) fin 2010.

Démarche de l'ULg

L'Université de Liège, via le CReF, s'est engagée depuis 2005 à appliquer les principes de la Charte européenne et le Code de conduite de recrutement de chercheurs. Plusieurs initiatives qui y concourent se sont développées à l'ULg depuis lors, même si leur lien avec la charte européenne n'a pas été explicitement mis en évidence. En lien direct, citons en particulier la création du Centre de mobilité Euraxess Services, qui accueille et renseigne les chercheurs en mobilité in ou out, et qui les aide à remplir les formalités administratives pour leur séjour (http://www.ulg.ac.be/cms/c_25090/centre-de-mobilite-uraxess).

Un groupe de travail informel a été mis sur pied par le Recteur B. Rentier en mars 2010 pour formuler une proposition de déclaration stratégique de développement coordonné et structuré d'actions de suivi, de mise en œuvre des principes de la charte européenne et du code de conduite de recrutement de chercheurs par l'ULg, et l'évaluation de celles-ci.

Démarche du groupe de travail

Le groupe de travail était composé du Prof. F. Coignoul, Vice-recteur à la Gestion de la Qualité, Prof. F. Pichault, Directeur de la Recherche HEC-ULg, de trois chercheurs G. Cormann, Premier Assistant, V. Pirenne, Maître de recherche du FRS-FNRS et T. Desai, expert scientifique, et I. Halleux, Directrice de l'Administration de la Recherche. Toutes les disciplines scientifiques y étaient donc représentées. Le groupe s'est réuni 5 fois entre mars et septembre.

Ses missions étaient de

- poser un diagnostic sur l'état actuel de la mise en œuvre de la charte et du code à l'ULg, en se basant sur les 40 principes de la Charte et du Code énoncés ;
- proposer une version de la stratégie RH à déposer au Conseil d'administration (CA) de l'ULg puis à la Commission Européenne avec la demande de reconnaissance par l'Europe en décembre 2010.



Procédure de travail retenue :

- examiner en détail les 40 principes de la charte et du code ;
- circonscrire les points d'analyse ;
- réaliser l'état des lieux, avec identification des instruments disponibles et évaluation des forces et faiblesses ;
- identifier les types d'actions¹ à entreprendre et leurs degrés de priorité ;
- veiller aux interactions avec les autres acteurs concernés ou compétents : GT institutionnels, corps constitués, administrations ULg, groupes de travail externes (ex. Femmes et Sciences), projets en cours et pérennité de ces actions (ex. MIRVAL), autres groupes de travail Euraxess (ex. Jobs) ;
- rédiger un document de stratégie HRS4R à déposer au Conseil rectoral, via le Vice-recteur à la Gestion de la Qualité.

Diagnostic posé sur l'état actuel de la mise en œuvre de la charte et du code

Charte européenne du chercheur

Le contexte légal des universités de la Communauté française de Belgique est particulièrement propice au respect de la charte et prévoit la plupart des recommandations. Il comporte notamment les volets suivants:

- autonomie des universités ;
- engagement des chercheurs sous contrat donnant accès à la sécurité sociale, dès la préparation du doctorat ;
- flexibilité pour les personnes handicapées, possibilité de travail à temps partiel, congés parentaux, existence de services de sécurité et hygiène, etc. ;
- rétrocession des droits de propriété intellectuelle par les pouvoirs publics wallons; rétrocessions d'un tiers des revenus de licence aux chercheurs, avec règles fiscales avantageuses sur ceux-ci ;
- intégration des chercheurs dans les organes décisionnels institutionnels ;
- possibilités diverses de recours.

En outre, des actions spécifiques ont été prises par l'ULg en faveur des chercheurs, et font partie intégrante de la stratégie rectorale (Projet pour l'ULg) :

- constitution de conseils sectoriels de la recherche, définition des entités de recherche, rationalisation et clarification des procédures d'allocation de moyen aux entités et aux chercheurs ;
- attribution de bourse de doctorats incluant des frais de fonctionnement dans le domaine des sciences humaines et sociales ;
- financement de mandats de post-doctorat pour des chercheurs en situation de mobilité entrante ;
- valorisation de la mobilité et encouragement à celle-ci via la création de bourses ULg de mobilité ;
- financement d'infrastructures de recherche performantes (entités de recherche, plateformes interdisciplinaires, équipements de pointe) ;

¹ Actions possibles : diffusion de l'information, sensibilisation, formation, déclaration stratégique, affectation de budget, GT ad hoc, suivi des outils/instruments (évolution, application), ventilation de ces actions selon les cibles concernées



- possibilité de formation continue générale, intra muros, ou plus spécialisée extra muros, avec mise à disposition de subsides pour missions scientifiques et séjours de recherche de longue durée ;
- signature de la convention d'accueil (visa scientifique), avec acceptation de la prise de risque par l'ULg dès que la possibilité légale en est donnée.

Malgré ces efforts, le contexte économique dans lequel les universités évoluent n'est pas favorable à l'engagement de chercheurs à durée indéterminée ni à l'offre de perspectives certaines de carrière. En 2009, le CA de l'Université de Liège a défini un règlement relatif à la politique de gestion de la carrière du personnel scientifique rémunéré par des prestations extérieures, calqué sur celle en vigueur pour les scientifiques statutaires. Cela devrait permettre une harmonisation, sans toutefois permettre à tous les chercheurs sous contrat d'être engagés à durée indéterminée.

Les missions et responsabilités des chercheurs reprises dans le texte de la charte sont depuis longtemps au centre des préoccupations de l'université et des professeurs. Malgré les efforts consentis (notamment dans le cadre de la formation doctorale), il semble que l'environnement global de la recherche, sur lequel insiste la commission, soit méconnu. Les chercheurs sont souvent mal informés des possibilités de financement de la recherche et mal formés à la gestion des projets de recherche. Trop de jeunes chercheurs sont peu informés des objectifs stratégiques de leurs travaux et méconnaissent le contexte, généralement contractuel, dans lequel ils travaillent. Ils sont rarement au courant des pratiques et règles en vigueur dans l'institution, en matière de qualité, de principes éthiques, de droits de propriété intellectuelle, de conditions de formation et/ou de travail, de sécurité et hygiène. L'Université se doit de compléter la formation des chercheurs en ce sens, en leur permettant d'acquérir des compétences complémentaires favorisant l'"attitude professionnelle responsable".

Code de conduite de recrutement des chercheurs

Il semble ici qu'un changement de manière de faire soit nécessaire pour implémenter la mise en œuvre du code. Il s'agit, d'une part, de publier largement et systématiquement les ouvertures de postes de scientifiques – cela se fait pour les postes académiques - et de soutenir sans restriction la mobilité entrante. Il s'agit, d'autre part, d'élaborer des procédures de recrutement, de définir les critères de sélection et d'informer les candidats aux différents stades de la procédure.

A court terme, les appels à candidatures pour des postes, des offres de bourses et des mandats devraient être systématiquement publiés. A plus long terme, il y a lieu d'améliorer les pratiques de sélection de candidats, sachant que le nombre de jeunes chercheurs formés dans nos universités s'avèrera à terme insuffisant pour couvrir les besoins de recherche.



Objectifs et actions à entreprendre

Cibles

La stratégie comporte 3 types d'actions à initier ou à renforcer à court ou à moyen terme : les actions de politique stratégique, les actions de mise en œuvre des priorités en matière de gestion des ressources humaines pour les chercheurs et les actions en faveur des chercheurs pris individuellement.

Actions à privilégier

Les actions identifiées découlent des principes européens pour lesquels le groupe de travail a estimé que l'ULg montrait des faiblesses. Il s'agira, pour le comité de pilotage, de sérier et de traiter ces actions suivant des priorités qu'il devra établir afin d'assurer une mise en œuvre et un suivi efficace (voir addendum en Annexe 2). Certaines d'entre elles sont d'ailleurs déjà en chantier.

(1) Actions de politique stratégique (positionnement institutionnel) :

- clarification de la notion de "personnel scientifique" et de celle de "chercheur" concerné par la présente déclaration, suivant ou non la définition de Frascati ;
- politique de publication systématique des offres d'emploi et ouverture à l'engagement de chercheurs étrangers ;
- politique de transparence pour l'offre, la sélection et le recrutement des chercheurs et enseignants-chercheurs ;
- poursuite de la réflexion et définition des modalités d'application des mesures relatives à l'emploi et à la carrière du chercheur, quel que soit son statut ;
- politique et modalités de développement et de valorisation de toutes les formes de mobilité, en particulier la mobilité trans-sectorielle et les carrières mixtes ;
- création d'organes de déontologie et de recours pour tous les chercheurs (comme il en existe pour le personnel académique, pour les étudiants) ;
- appui au conseil de doctorat récemment créé (CA du 19/10/2010) par une cellule administrative des affaires doctorales spécialement dédiée ;
- déclaration de politique d'intégration des chercheurs non européens, avec une attention particulière aux doctorants des pays du Sud et aux actions enseignants-chercheurs impliqués dans la coopération ;
- définition d'actions visant à la non-discrimination, notamment en matière de genre ;
- amélioration de l'environnement de recherche par une politique stratégique claire en matière d'investissement en infrastructures de recherche (mobilières et immobilières) ;
- politique et modalités d'auto-évaluation et d'évaluation externe des effets, des outils et des programmes institutionnels de financement de la recherche et de la mobilité ;
- participation encouragée aux GT spécifiques à la recherche au niveau national et international.



(2) *Actions en faveur des chercheurs pris individuellement :*

- définition et mise en place d'évaluation périodique des chercheurs, intégrant les différentes facettes du métier ;
- information systématique des enseignants-chercheurs, chercheurs et doctorants sur les aspects éthiques et professionnels liés à leur métier ;
- accès aux modules de formation institutionnels et amplification de l'offre de modules spécifiques ;
- accès aux informations relatives à leurs devoirs et obligations à l'ULg ;

(3) *Actions de mise en œuvre des priorités (à usage de l'administration) :*

- spécialisation à l'orientation et au développement de carrière des chercheurs, et en particulier des jeunes chercheurs, dans les cellules d'accompagnement du personnel ;
- publication systématique des offres de postes pour des chercheurs, avec intégration dans Euraxess Jobs ;
- renforcement de l'offre de formation continue à destination des chercheurs, avec en particulier le développement des formations aux compétences transversales et psychosociales ;
- application du barème « docteur » aux docteurs avec thèse dans tous les emplois à l'université ;
- renforcement des cellules d'accompagnement des chercheurs dans la gestion des projets de recherche
- développement des services Euraxess sur les campus excentrés ;
- mise en place d'une annexe au contrat de travail reprenant les règles institutionnelles ainsi que les droits et devoirs du chercheur ;
- flexibilité de travail, travail à temps partiel ou reclassement temporaire pour les chercheurs en période de fragilité (maladies, incompatibilités liées à la santé, femmes enceintes,...) ;
- intégration des recommandations des travaux des divers groupes travaillant sur les questions liées à la charte et au code (ex. Femmes et Sciences) ;
- développement et amplification de l'accès à l'information sur le financement individuel des chercheurs (mandats, mobilité, subsides divers) ;
- information sur les procédures d'offre, sélection et recrutement des chercheurs à tous niveaux ;
- mise en place d'un module de formation "recherche" pour tous les nouveaux chercheurs et en particulier pour les doctorants ;
- formation spécifique des nouveaux membres des conseils de la recherche aux questions stratégiques institutionnelles en recherche.
- soutien logistique à l'organisation de congrès et colloques.



Déploiement de la stratégie

Il est proposé la création d'un comité de pilotage de la HRS4R, dit "GP Euraxess Rights" rassemblant les différents acteurs. Ce groupe de travail sera présidé par le Premier Vice-recteur. Il sera composé des Vice-recteurs Recherche et Gestion de la Qualité, de l'Administrateur, de la Directrice Générale), de chercheurs (3 dont au moins un doctorant), des administrations (Recherche et Développement – RD, Ressources Humaines - RH, Management et Accompagnement de la qualité - SMAQ).

Il sera chargé d'établir les priorités et d'examiner périodiquement le progrès de la stratégie et d'en modifier certaines orientations si besoin.

Le SMAQ, l'ARD et l'ARH seront responsables de la mise en œuvre et du suivi de la stratégie, sous la responsabilité du vice-recteur à la Gestion de la Qualité, en assurant le leadership indispensable à la bonne marche des travaux et en rendant compte de leur progression. Le SMAQ se charge d'organiser les évaluations.

Conclusion

Ce document de stratégie a fait l'objet d'une consultation de la communauté des professeurs et des chercheurs ainsi que de administrations de l'ULg, afin de vérifier sa validité et d'y apporter les correctifs nécessaires. La stratégie déposée intègre ainsi les différents points de vue et prend en compte ceux d'autres ressources, qu'il s'agisse d'intervenants universitaires (via le groupe de travail FRS-FNRS) ou de décideurs gouvernementaux (via le groupe de travail du CESRW, notamment).

* *
*

Le CA de l'université de Liège approuve ce document et décide de le porter à la connaissance de tous en le publiant sur le site de l'Université de Liège dans les pages spécifiquement dédiées à l'initiative EURAXESS (http://www.ulg.ac.be/euraxess_rights)

Il décide de la création du Comité de Pilotage Euraxess Rights composé de la manière suivante :

- Président : Albert Corhay , Premier Vice-recteur
- Vice-recteur à la Recherche, Pierre Wolper
- Vice-recteur à la Gestion de la Qualité, Freddy Coignoul
- Administrateur, François Ronday
- Directrice générale, Monique Marcourt
- Représentants des chercheurs : Grégory Cormann, Thomas Desaive et Thomas Leuther,
- Représentants des administrations : Isabelle Halleux (ARD), Linda Agro (ARH), Catherine Vandeleene (SMAQ)



Documents de support :

- Projet pour l'ULg
- Enquête et tables rondes
- Rapport du groupe de préparation de la déclaration Euraxess Rights
- Adhésion à la charte européenne (CReF)
- Déclaration d'entrée dans la préparation de la HR Strategy (CReF)
- Charte européenne et code de conduite de recrutement

Contacts :

Isabelle Halleux, Directrice, ULg, Administration R&D, ard@ulg.ac.be



Annexe 1. La charte et le code en résumé

La charte européenne du chercheur est un ensemble de principes généraux et de conditions de base qui spécifie les rôles, les responsabilités et les prérogatives des chercheurs et des employeurs et/ou bailleurs de fonds des chercheurs. Elle a pour objectif d'assurer que les relations entre les chercheurs et les employeurs ou bailleurs de fonds soient de nature à favoriser la réussite en ce qui concerne la production, le transfert, le partage et la diffusion des connaissances et du développement technologique, et à favoriser le développement de carrière des chercheurs. La charte reconnaît également la valeur de toutes les formes de mobilité comme moyen d'améliorer le développement professionnel des chercheurs.

Dans cette perspective, la charte constitue un cadre pour les chercheurs, les employeurs et les bailleurs de fonds, qui les invite à agir de façon responsable et en tant que professionnels dans leur milieu de travail, et à se reconnaître en tant que tels les uns les autres.

La charte s'adresse à tous les chercheurs dans l'Union européenne, à toutes les étapes de leur carrière, et couvre tous les domaines de recherche dans le secteur public et dans le secteur privé, indépendamment de la nature de l'engagement ou de l'emploi, du statut juridique de leur employeur ou du type d'organisation ou d'établissement dans lesquels les travaux sont effectués. Elle tient compte des rôles multiples des chercheurs, qui sont engagés non seulement pour mener des travaux de recherche et/ou pour effectuer des activités de développement, mais interviennent également comme directeurs de thèse/stage ou mentors ainsi que dans la gestion ou les tâches administratives.

La charte part du principe que les chercheurs ainsi que les employeurs et/ou bailleurs de fonds des chercheurs ont l'obligation primordiale d'assurer qu'ils respectent les exigences de la législation nationale, régionale ou sectorielle respective.

Lorsque les chercheurs bénéficient d'un statut et de droits plus favorables, à certains égards, que ceux prévus dans la charte, les dispositions de cette dernière ne doivent pas être invoquées pour restreindre le statut et les droits déjà acquis. Les chercheurs ainsi que les employeurs et les bailleurs de fonds qui adhèrent à la charte doivent également respecter les droits fondamentaux et observer les principes reconnus par la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne.

Le texte de la charte se divise en deux parties, l'une s'adressant aux chercheurs, l'autre aux employeurs et bailleurs de fonds.

- Partie à destination des chercheurs : le texte reprend les principes de bases régissant le métier de chercheur : liberté de recherche, responsabilité, éthique. Il s'attarde sur le rôle de pilote des chercheurs expérimentés pour la bonne conduite et saine gestion des recherches, la dissémination et la valorisation des résultats, l'accompagnement des jeunes chercheurs. Il rappelle la responsabilité des chercheurs vis-à-vis de la société et du grand public.
- Partie à destination des employeurs et des bailleurs de fond : le texte invite à considérer les chercheurs comme des professionnels et à veiller à ce que leur environnement de recherche soit adéquat, stimulant, évolutif. Il invite les employeurs à reconnaître la valeur de la mobilité tant géographique qu'intersectorielle ou transdisciplinaire, et à mettre en place les instruments nécessaires pour la promouvoir. Il recommande la mise en place de systèmes d'évaluation réguliers et transparents,



prenant en compte l'ensemble des indicateurs importants, relatifs aux trois missions : enseignement, recherche, service à la communauté. Les employeurs et bailleurs de fonds devraient intégrer des chercheurs dans les organes de décision. Le texte invite enfin les employeurs à adhérer au code de conduite pour le recrutement des chercheurs.

Le code de conduite pour le recrutement du chercheur, consiste en un ensemble de principes généraux et de conditions de base qui devraient être appliqués par les employeurs et/ou bailleurs de fonds lorsqu'ils nomment ou recrutent des chercheurs. Ces principes et conditions de base devraient garantir le respect de valeurs telles que la transparence du processus de recrutement et l'égalité de traitement de tous les candidats, notamment dans la perspective de l'établissement d'un marché européen du travail attrayant, ouvert et durable pour les chercheurs. Les institutions et les employeurs adhérant au code de conduite témoigneront ouvertement de leur engagement à agir d'une manière responsable et respectable et à fournir des conditions-cadres équitables aux chercheurs, dans l'intention manifeste de contribuer à l'avancement de l'espace européen de la recherche.



Euraxess Rights à l'ULg : Planification de la mise en oeuvre des actions

Légende : Action à développer en priorité (10/1/2011)

Période d'initiation / de développement de l'action
 Période d'amplification et de suivi de l'action

2011	2012	2013	2014
------	------	------	------

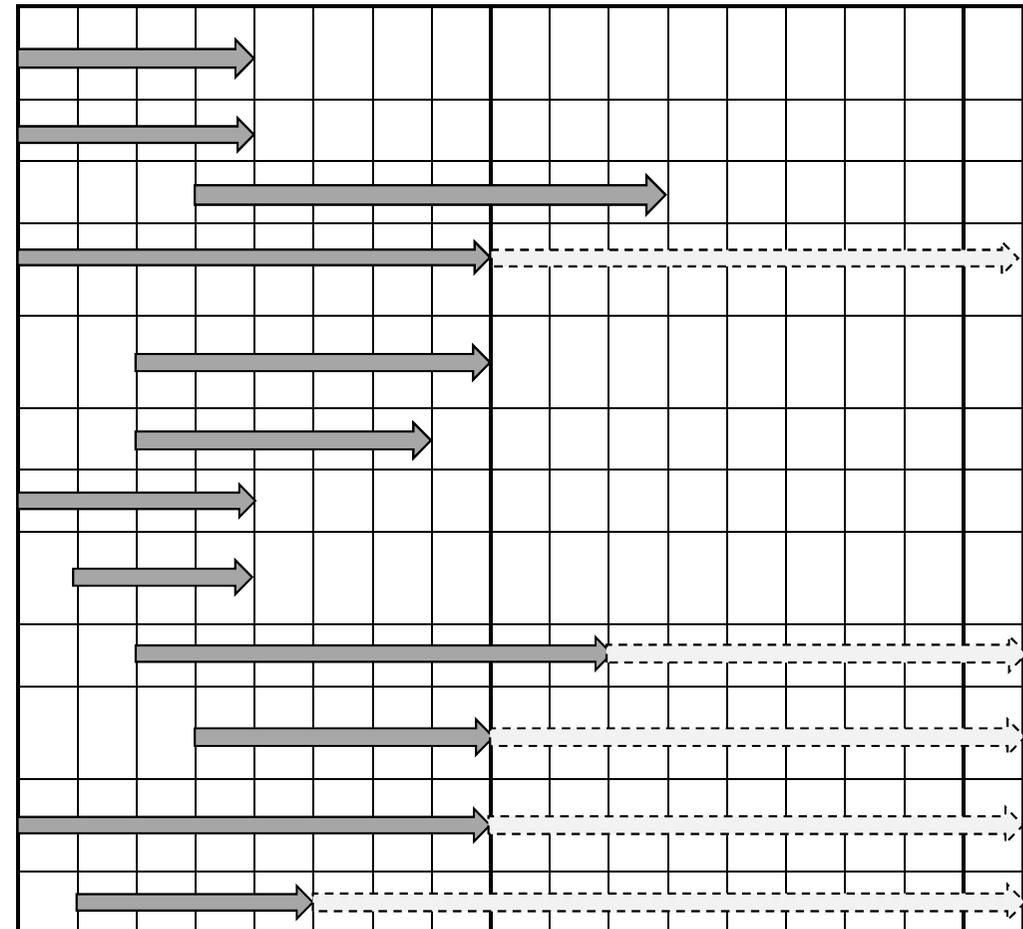
Reconnaissance par la Commission Européenne

R1	Demande de reconnaissance par la Commission Européenne
----	--

--	--	--	--	--

Actions de politique stratégique (positionnement institutionnel) :

P1	Clarification de la notion de "personnel scientifique" et de celle de "chercheur" concerné par la présente déclaration, suivant ou non la définition de Frascati
P2	Politique de publication systématique des offres d'emploi et ouverture à l'engagement de chercheurs étrangers
P3	Politique de transparence pour l'offre, la sélection et le recrutement des chercheurs et enseignants-chercheurs
P4	Poursuite de la réflexion et définition des modalités d'application des mesures relatives à l'emploi et à la carrière du chercheur, quel que soit son statut
P5	Politique et modalités de développement et de valorisation de toutes les formes de mobilité, en particulier la mobilité trans-sectorielle et les carrières mixtes
P6	Création d'organes de déontologie et de recours pour tous les chercheurs (comme il en existe pour le personnel académique, pour les étudiants)
P7	Appui au conseil de doctorat récemment créé (CA du 19/10/2010) par une cellule administrative des affaires doctorales spécialement dédiée
P8	Déclaration de politique d'intégration des chercheurs non européens, avec une attention particulière aux doctorants des pays du Sud et aux actions enseignants-chercheurs impliqués dans la coopération
P9	Définition d'actions visant à la non-discrimination, notamment en matière de genre
P10	Amélioration de l'environnement de recherche par une politique stratégique claire en matière d'investissement en infrastructures de recherche (mobilières et immobilières)
P11	Politique et modalités d'auto-évaluation et d'évaluation externe des effets, des outils et des programmes institutionnels de financement de la recherche et de la mobilité
P12	Participation encouragée aux GT spécifiques à la recherche au niveau national et international





Euraxess Rights à l'ULg : Planification de la mise en oeuvre des actions

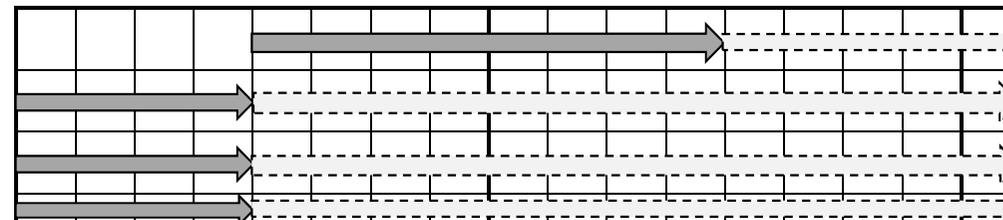
Légende : Action à développer en priorité (10/1/2011)

Période d'initiation / de développement de l'action
 Période d'amplification et de suivi de l'action

2011	2012	2013	2014
------	------	------	------

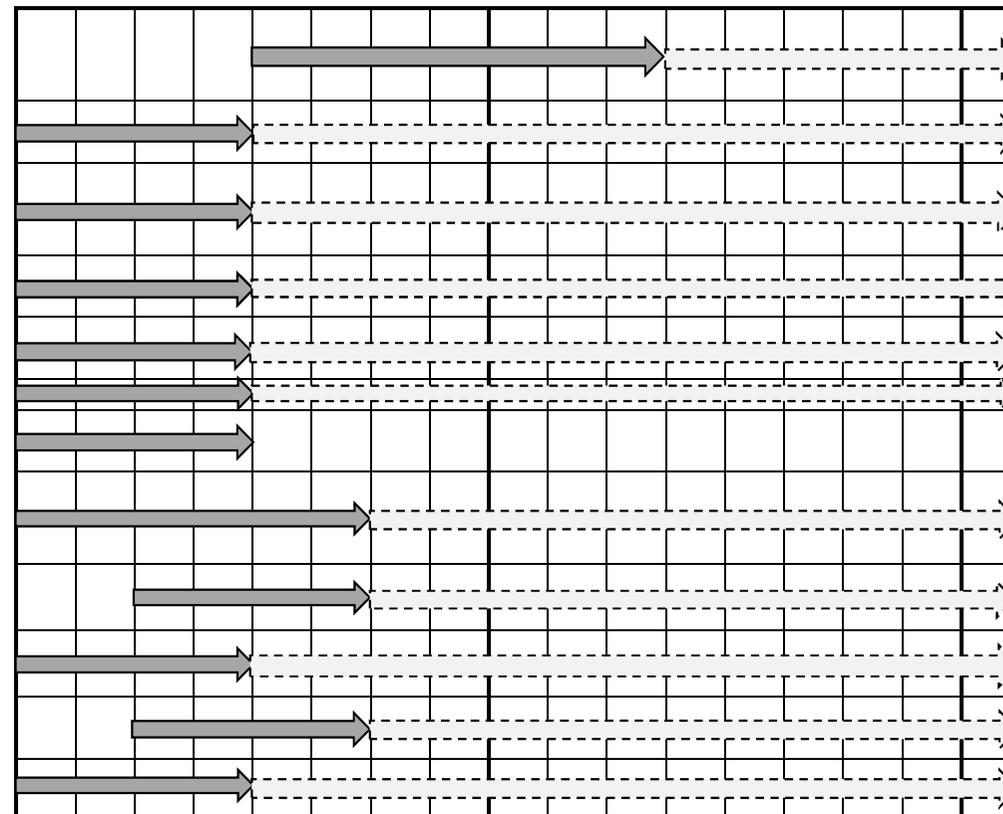
Actions en faveur des chercheurs pris individuellement :

C1	Définition et mise en place d'évaluation périodique des chercheurs, intégrant les différentes facettes du métier
C2	Information systématique des enseignants-chercheurs, chercheurs et doctorants sur les aspects éthiques et professionnels liés à leur métier
C3	Accès aux modules de formation institutionnels et amplification de l'offre de modules spécifiques
C4	Accès aux informations relatives à leurs devoirs et obligations à l'ULg



Actions de mise en œuvre des priorités (à usage de l'administration) :

M1	Spécialisation à l'orientation et au développement de carrière des chercheurs, et en particulier des jeunes chercheurs, dans les cellules d'accompagnement du personnel
M2	Publication systématique des offres de postes pour des chercheurs, avec intégration dans Euraxess Jobs
M3	Renforcement de l'offre de formation continue à destination des chercheurs, avec en particulier le développement des formations aux compétences transversales
M4	Application du barème « docteur » aux docteurs avec thèse dans tous les emplois à l'université
M5	Renforcement des cellules d'accompagnement des chercheurs dans la gestion des projets de recherche
M6	Développement des services Euraxess sur les campus excentrés
M7	Mise en place d'une annexe au contrat de travail reprenant les règles institutionnelles ainsi que les droits et devoirs du chercheur
M8	Flexibilité de travail, travail à temps partiel ou reclassement temporaire pour les chercheurs en période de fragilité (maladies, incompatibilités liées à la santé, femmes enceintes,...)
M9	Intégration des recommandations des travaux des divers groupes travaillant sur les questions liées à la charte et au code (ex. Femmes et Sciences)
M10	Développement et amplification de l'accès à l'information sur le financement individuel des chercheurs (mandats, mobilité, subsides divers)
M11	Information sur les procédures d'offre, sélection et recrutement des chercheurs à tous niveaux
M12	Mise en place d'un module de formation "recherche" pour tous les nouveaux chercheurs et en particulier pour les doctorants





Euraxess Rights à l'ULg : Planification de la mise en oeuvre des actions

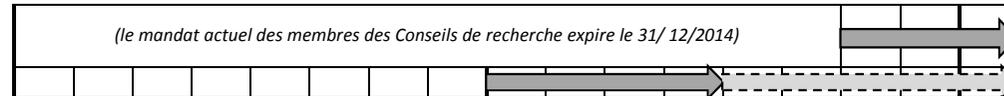
Légende : Action à développer en priorité (10/1/2011)

Période d'initiation / de développement de l'action
 Période d'amplification et de suivi de l'action

2011	2012	2013	2014	
------	------	------	------	--

Actions de mise en œuvre des priorités (à usage de l'administration) - suite :

M13	Formation spécifique des nouveaux membres des conseils de la recherche aux questions stratégiques institutionnelles en recherche
M14	Soutien logistique à l'organisation de congrès et colloques



Actions d'évaluation :

E1	Auto-évaluation après 2 ans
E2	Evaluation externe après 4 ans

