**Document 1 : GAP ANALYSIS**

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

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

Date de soumission de la candidature : ……………………………………………………………………………

Date d'adoption des principes de la charte et du code: ……………………………………………..

*Donnez la date à laquelle votre organisation a officiellement signé adopté les principes de la Charte Européenne du Chercheur et du Code de Conduite de Recrutement du Chercheur.*

**Processus (max. 300 mots)**

Le processus HRS4R doit impliquer tous les départements de gestion directement ou indirectement responsables des questions traitées dans les principes de la charte. Typiquement, il s'agit du vice-recteur à la recherche, du Chef du Service du Personnel et d'autres membres des services administratifs. Les bénéficiaires doivent être consultés, et une communauté représentative des chercheurs, du R1 au R4[[1]](#footnote-1), doit y être impliquée dans le processus. Un Comité de pilotage du processus et un groupe de travail responsable de son implémentation doivent être constitués[[2]](#footnote-2).

Donnez les preuves de la manière dont les groups décrits ci-dessus ont été impliqués dans l'analyse interne des forces et faiblesses au regard de la charte (gap analysis) : par ex. noms, dates de réunion, forme de consultation. Indiquez également la composition du Comité de Pilotage et du groupe de travail.

**Analyse interne (Gap Analysis)**

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 |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |

|  |
| --- |
| **Document 1 – Annexe : Grille d'analyse - Recrutement Ouvert, Transparent et Basée sur les mérites[[3]](#footnote-3) (OTM-R)*****Grille OTM-R pour les organisations*** |
|  | **Ouvert** | **Transparent** | **Basée sur les mérites** | **++ Oui, complètement*****+/- Oui, majoritairement*** ***-/+ Oui, partiellement******-- Non*** | **Indicateurs suggérés (ou moyens de mesure)** |
| **Système OTM-R**  |  |  |  |  |  |
| 1. Avons-nous publié une version de notre politique OTM-R en ligne (dans la langue nationale et en anglais) ? | x | x | x |  | lien web |
| 2. Avons-nous un guide interne présentant clairement les procédures et pratiques OTM-R pour tous les types de postes de chercheurs ? | x | x | x |  | Date de la dernière mise-à-jour; s'assurer que cela a été envoyer à tous les chercheurs |
| 3. Les personnes impliquées dans le processus OTM-R sont-elles suffisamment formées ?  | x | x | x |  | Existence de programmes de formation OTM-R, Nombre de personnes formées |
| 4. Faisons-nous usage (suffisant) des outils de recrutement électronique?  | x | x |  |  | Outils web pour les différents stades du processus de recrutement |
| 5. Avons-nous mis en place un système de contrôle de qualité pour l'OTM-R  | x | x | x |  |  |
| 6. Notre politique OTM-R actuelle OTM-R encourage-t-elle les candidats externes à postuler? | x | x | x |  | Tendance à avoir davantage de candidats externes |
| 7. Notre politique OTM-R actuelle est-elle en ligne avec les politiques d'attractivité des chercheurs étrangers ? | x | x | x |  | Tendance à avoir davantage de candidats étrangers |
| 8. Notre politique OTM-R actuelle est-elle en ligne avec les politiques d'attractivité des groupes sous-représentés ?  | x | x | x |  | Tendance à avoir davantage de candidats des groups sous-représentés (ex. femmes)  |
| 9. Notre politique OTM-R actuelle est-elle en ligne avec les politiques de conditions de travail attractives pour les chercheurs ? | x | x | x |  | Tendance à avoir davantage de candidats venant d'autres organisations  |
| 10. Avons-nous les moyens de vérifier que les chercheurs les plus appropriés candidatent aux postes ouverts? |  |  |  |  |  |
| **Publication des postes et Phase de candidature** |  |  |  |  |  |
| 11. Avons-nous des lignes directrices et des formulaires clairs pour publier les postes (par ex. Euraxess) ?  | x | x |  |  |  |
| 12. Incluons-nous tous les éléments (ou les liens) de la liste donnée dans le rapport OTM-*R*[[4]](#footnote-4) *(chapitre 4.4.1 a),* dans les publications de postes ? | x | x |  |  |  |
| 13. Faisons-nous usage de la plateforme Euraxess pour nous assurer que nos offres d'emploi touchent un large public de chercheurs ?  | x | x |  |  | Nombre de postes publicises sur EURAXESS;Tendance à avoir davantage de candidats recrutés hors de l'organisation |
| 14. utilisons-nous un autre outil de publication de postes de chercheurs ? | x | x |  |  |  |
| 15. Veillons-nous à ce que la simplification administrative pour les candidats? [*chapitre 4.4.1 b)* 4] | x |  |  |  |  |
| **Phases d'évaluation et de sélection** |  |  |  |  |  |
| 16. Avons-nous des règles claires quant à la création des comités de sélection ? [*chapitre 4.4.2 a)* 4] |  | x | x |  | Statistiques sur la composition des comités |
| 17. Avons-nous des règles claires quant à la composition des comités de sélection ? |  | x | x |  | Lignes directrices écrites |
| 18. Les comités sont-ils composés à parité de femmes et d'hommes ? |  | x | x |  |  |
| 19. Avons-nous des lignes directrices claires pour aider les comités de sélection à juger les mérites pour recruter les meilleurs candidats ? |  |  | x |  | Lignes directrices écrites |
| **Phase de nomination** |  |  |  |  |  |
| 20. Informe-t-on tous les candidats de l'issue du recrutement à la fin du processus de sélection ? |  | x |  |  |  |
| 21. Donnons-nous un retour adéquat aux personnes auditionnées ? |  | x |  |  |  |
| 22. Avons-nous mis en place un système adéquat pour les recours et plaintes ? |  | x |  |  | Statistiques sur les recours  |
| **Analyse générale** |  |  |  |  |  |
| 23. Avons-nous mis en place un système pour évaluer si le processus OT-R remplit bien ses objectifs ? |  |  |  |  |  |

1. *Pour une description R1-R4, voir :* [*http://ec.europa.eu/euraxess/pdf/research\_policies/Towards\_a\_European\_Framework\_for\_Research\_Careers\_final.pdf*](http://ec.europa.eu/euraxess/pdf/research_policies/Towards_a_European_Framework_for_Research_Careers_final.pdf%20) [↑](#footnote-ref-1)
2. Il est donc attendu des chercheurs représentatifs des différents stades de carrière et de différentes disciplines soient membres de ces comités [↑](#footnote-ref-2)
3. [*http://ec.europa.eu/euraxess/index.cfm/services/researchPolicies*](http://ec.europa.eu/euraxess/index.cfm/services/researchPolicies) [↑](#footnote-ref-3)
4. [*http://ec.europa.eu/euraxess/index.cfm/services/researchPolicies*](http://ec.europa.eu/euraxess/index.cfm/services/researchPolicies) [↑](#footnote-ref-4)