**Document A: EVALUATION EXTERNE INITIALE DE LA STRATEGIE HR**

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

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

Date de soumission de la gap analysis, de la Stratégie HR et du plan d’action : …………………

Evaluateur 1 (lead) : …………………………………………………….. Date: ………………………….

Evaluateur 2 : ……………………………………………………………….. Date: ………………………….

Evaluateur 3: ……………………………………………………………….. Date: ………………………….

**Evaluation générale**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Accepté** | **Accepté moyennant modifications mineures** | **Refusé**, en attente de modifications majeures |

Cette évaluation a été réalisée avec consensus des évaluateurs le (date)…………………………………………

**Evaluation détaillée**

**1. Eligibilité**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | OUI | NON (ou pas de preuve) |
| L’organisaton a-t-elle formellement adopté la charte et le code ? |  |  |
| La stratégie et le plan d’action sont-ils publiés en anglais sur le site de l’institution ? |  |  |
| Les documents de Gap Analysis et de Stratégie HR et plan d’action ont-ils été complétés ?A. Gap AnalysisB. Stratégie RH et Plan d’ActionB1. Information sur l’organisationB2. DescriptionB3. ActionsB4. Implémentation | Acton : |  |
| La Stratégie et le plan d’action ont-ils été formellement acceptés par les plus hautes autorités de l’institution ? |  |  |

**2. Evaluation de la qualité**

L’évaluation de la qualité concerne le niveau d’ambition et la qualité des progrès visés par l’organisation.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | OUI | NON |
| L’information sur l’organisation est-elle suffisante pour comprendre le contexte dans lequel la stratégie institutionnelle est proposée ? |  |  |
| Le plan d’action est-il cohérent avec la gap analysis ? |  |  |
| Un comité de pilotage et un groupe de travail ont-ils été constitués pour garantir l’implémentation du processus HRS4R ? |  |  |
| La communauté scientifique a-t-elle été suffisamment impliquée dans le processus, avec une représentation de tous les niveaux de carrière ?  |  |  |
| Les départements de gestion ont-ils té suffisamment impliqués dans le processus, pour garantir une implémentation solide ? |  |  |
| Des cibles et indicateurs adéquats ont-ils été proposés pour démontrer quand et comment une action est/sera terminée ?  |  |  |
| L’organisation établit-elle une politique OTM-R ? |  |  |
| Les objectifs sont-ils suffisamment ambitieux étant donné le contexte de l’organisation ? |  |  |

**recommandations**

SI un des éléments de l’évaluation ci-dessus est noté « NON », indiquez des suggestions de modifications (majeures ou mineures), pour permettre de faire aboutir la candidature au logo.

Si vous souhaitez faire des commentaires à l’organisation sur son ambition, ses actions, les preuves de ses bonnes pratiques et/ou sur le processus d’implémentation, ajoutez-les ici :