

Communication au Conseil d'Administration du 15/11/2017

Etat d'avancement des travaux relatifs à
la stratégie de gestion des ressources humaines en recherche (HRS4R)



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Rappel du contexte

La commission Européen a publié en 2005 la Charte Européenne du Chercheur et le Code de conduite pour le recrutement des chercheurs. L'Université de Liège a adhéré aux principes de cette charte et s'en engagée à mettre en œuvre un plan d'action pour implémenter ceux-ci au sein de l'institution. Il s'agit d'améliorer les conditions de travail des chercheurs et de leur permettre de développer au mieux leurs qualités professionnelles. L'université s'est vue reconnaître dans la démarche par la Commission en 2011 au travers du processus HRS4R, avec octroi du logo « HR excellence in research » ci-dessus.

La labellisation européenne prévoit une analyse des forces et faiblesses, la rédaction d'un plan d'action, un suivi par un comité de pilotage, une auto-évaluation périodique et une évaluation périodique par les pairs. Elle exige le travail en collaboration forte avec les chercheurs. L'ensemble du processus est réalisé en totale transparence, avec publication des rapports et plan d'action sur le site internet de l'université : https://www.recherche.uliege.be/cms/c_9263814/fr/hr-excellence

Une démarche indispensable pour les financements européens

Dans le programme cadre H2020, il est exigé (article 32 du contrat) que les institutions mettent un œuvre des actions pour améliorer le recrutement et les conditions de travail et de développement de carrière de ceux-ci, sous peine de se voir appliquer des sanctions financières en fin de projet. Les actions Marie Curie, elles, exigent de même, mais dès le dépôt des propositions. Le fait que l'université soit reconnue par la Commission pour sa HRS4R permet aux chercheurs d'y faire d'emblée référence et d'être dispensé de mettre en place individuellement un tel système. C'est donc un apport considérable pour nos chercheurs, avec augmentation des possibilités de financement et de partenariat international.

Dans le programme-cadre FP9 à venir, on parle aujourd'hui de monter les plafonds financiers salariaux que l'on peut obtenir pour les chercheurs jusqu'à +50% si l'institution est labellisée. Cela devient donc un avantage financier important.

NB : En Europe, actuellement, environ 380 institutions sont reconnues, alors qu'un millier environ a signé l'adhésion aux principes de la charte. Les universités de la FWB sont toutes labellisées.

La HRS4R à l'ULiège

L'Université a engrangé un certain nombre de réalisations positives au bénéfice des chercheurs depuis 2011. Le comité de pilotage de la HRS4R a collecté les avancements réalisés par les différentes administrations et par les actions spécifiques qu'il a conduit - on en trouvera les rapports via le lien indiqué supra. Il se réunit périodiquement (base un an) pour examiner les acquis, prévoir les priorités, mettre à jour le plan d'action si nécessaire et rapporte au Collège rectoral.

Le groupe de pilotage est composé de chercheurs de l'institution à différents stades de leur carrière, représentant les différents corps de l'institution et les différents secteurs de recherche :

Président : Rudi Cloots, vice-recteur à la recherche
Frank Delvigne, vice-doyen à la recherche, Sciences et Techniques
François Pichault, Sciences Humaines*
Véronique Delcenserie, Sciences de la santé
Gregory Corman, représentant le CCS
Gilles Lepoint, représentant le CC-FNRS
Karim Blibek, représentant le RED
Monique Marcourt, Directrice générale*
Laurent Despy, Administrateur*
Isabelle Halleux, Directrice ARD*
Linda Agro, ARH
Catherine Vandeleene, SMAQ*
Brigitte Ernst, Centre de mobilité Euraxess Service Centre, Secrétaire du Comité

(* : membres également du GT-RH du plan stratégique institutionnel)

Il est aujourd'hui l'heure de demander la reconduction de la reconnaissance européenne, accordée suivant un cycle de 6 ans. Les exigences sont davantage formalisées par l'UE en 2017, avec une obligation d'intégrer la HRS4R dans un plan stratégique institutionnel plus global et de traiter des questions relatives au recrutement des chercheurs, à leur développement de carrière, à l'éthique en recherche, au genre et à l'Open Science. L'évaluation se focalise aussi davantage sur la qualité des actions et réalisation (planification, indicateurs, responsabilités)

Le groupe de pilotage a proposé dès 2016 des actions concrètes à mettre en œuvre d'ici 2020. Il agit en parfaite collaboration avec le groupe de travail RH, le conseil du doctorat, l'expert « Genre et Diversité » et les administrations. Certaines actions sont déjà en cours et méritent d'être soutenues/développées plus avant. Le programme est révisable et le sera certainement, notamment pour prendre en compte l'avancement des travaux/intégrer les résultats des autres groupes précités :

Plan d'action	Titre	Statut 10/2017
---------------	-------	----------------

Ethique

1	Extension de la mission du Conseil à l'Ethique et à l'Intégrité scientifique (CEIS) et création d'un comité d'éthique en Sciences Humaines et Sociales	Finalisé
2	Information relative au CEIS, à la législation et aux procédures en vigueur + formation	En croisière
3	Séminaires, cours and cahiers sur l'Ethique, la qualité et l'attitude professionnelle en recherche	En croisière
4	Journée annuelle de l'éthique en recherche	En croisière

Genre et diversité

5	Plan d'action genre et diversité (partim chercheurs)	Initié
	1. Sensibilisation aux stéréotypes et comportements induisant des discriminations et des biais genrés	Initié
	2. Promotion des femmes chercheuses, en particulier comme modèles pour les plus jeunes	Initié
	3. Soutien aux chercheuses en mobilité, en particulier les doctorantes et les postdoctorantes, épouses et mères	En cours
	4. Représentation accrue des femmes dans les organes institutionnels liés à la gouvernance et dans les commissions de recrutement, de sélection et d'évaluation	A développer
	5. Recommandations relatives aux heures de travail, prenant en compte la balance vie familiale-vie privée	A développer
	6. Encouragement aux recherches sur le genre	Initié
	7. Journée annuelle Genre et Diversité	Initié
	8. Guide pratique pour le développement harmonieux de la balance vie privée/vie professionnelle	A développer

Supervision des doctorants

6	Développement et promotion des formations à destination des superviseurs	En cours
7	Développement et promotion d'un séminaire d'introduction (3 jours) pour les nouveaux doctorants (Pars-en-thèse) + session en anglais	En croisière
8	Développement des roadmaps et d'outils de communication à destination des superviseurs et des doctorants	En cours

Développement du chercheur

9	Définition et mise en place d'une évaluation périodique des chercheurs, intégrant les différents aspects de la profession en concertation avec les chercheurs	Nouvelle phase généralisée
10	Développement et pérennité des programmes de formation transversales (entrepreneuriat, leadership, networking) et amplification de l'offre en anglais	En croisière

11	Support au développement de carrière et à l'intégration des chercheurs dans le monde non académique - focus sur les doctorants et post-docs en mobilité	En cours
12	Support au développement de carrière et à l'intégration des chercheurs dans le monde non académique - focus sur les chercheurs temporaires	En cours

Support aux chercheurs

13	Amélioration de la participation des chercheurs aux groupes de travail nationaux et internationaux sur la recherche et le développement de carrière	En cours
14	Actions d'intégration des nouveaux chercheurs	En croisière
15	Nouvelle structure R&I et actions pour l'optimisation du soutien aux chercheurs (financement, networking)	En cours
16	Support à l'organisation de congrès et de conférences	En cours
17	Version anglaise de la plateforme myUiege Doctorat et de Modus	Requis
18	Accès au support et aux facilités informatiques and promotion de Open Science pour tous les chercheurs, en particulier les doctorants, quel que soient leurs statuts	Requis

OTM-R

19	Ecriture du document de politique de recrutement ouverte, transparente et basée sur les mérites, exigé pour le renouvellement de la labellisation	Le document a été rédigé en bonne entente avec le GT-RH et présenté au collège rectoral le 20/10/2017. Il est joint en annexe.
20	Publication systématique des offres d'emploi de chercheurs, intégrée dans Euraxess Jobs	En cours
21	Mise à jour et dissémination de formulaires d'offres d'emploi répondant aux recommandations du groupe EU OTM-R	Initié
22	Compilation et dissémination d'un guide des bonnes pratiques de recrutement à l'ULiege, incluant les règles actuelles et les procédures pour tous les types d'emploi de chercheurs	A développer
23	Organisation de formations et de séminaires de sensibilisation des nouveaux académiques/scientifiques impliqués dans des processus de recrutement (voir politique OTM-R)	A développer
24	Etude des possibilités de e-recrutement (candidatures en ligne, sélection à distance), pour éviter les discriminations envers les candidats à auditionner (voir politique OTM-R)	A développer
25	Etablissement de mécanismes d'assurance qualité du recrutement OTM-R combiné avec l'évaluation interne de la Stratégie HR pour les chercheurs	A développer

Intégration

26	Veiller à l'action coordonnée avec le groupe de travail institutionnel RH, en portant attention aux points suivants : - Développer la représentation de tous les chercheurs dans l'ensemble des organes et processus de décision	Initié
----	---	--------

	<ul style="list-style-type: none"> - Valoriser et reconnaître les apports du chercheurs à tous les stades de leur carrière (indépendance, titres honorifiques, co-supervision) - Standardiser les procédures de renouvellement de contrat et de CDI - Veiller à diminuer les inégalités liées au statut : salaire, évolution, schémas de pensions, congés annuels, accès aux facilités - Développer une évaluation périodique adaptée et personnalisée pour tous les chercheurs - Revoir les possibilités de congés sabbatiques 	
27	<p>Veiller à l'action coordonnée avec le Conseil du doctorat, en portant attention aux points suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Reconnaissance du doctorant comme chercheur en formation - Formation des superviseurs et valorisation/adéquation de la charge de supervision - Accès aux informations et facilités pour tous les doctorants - Sensibilisation des superviseurs à l'importance des formations transversale et considération de celles-ci dans l'évaluation périodique 	Initié

Ressources affectées

L'ARD affecte les ressources à la coordination de ce projet HRS4R. Les budgets nécessaires pour la mise en place de certaines actions, notamment de développement de compétences ou de dissémination proviennent principalement de fonds extérieurs (européens et FWB)

Réputation

Notons enfin que l'Université de Liège est devenue référence dans le domaine, par son implication dans le conseil et le peer-reviewing des autres institutions européennes, pour le compte de la DG Recherche & Innovation de l'UE, et par sa contribution aux groupes de travail et projets européens dans le domaine (TOPIII, TOP IV, WG-SGHRM, ImpactE, Pipers, Re@WBC). Elle organise de plus, en collaboration avec les RI, une semaine de « Staff Training Erasmus » sur le sujet, avec participation d'une vingtaine de pairs internationaux.

Stratégie de gestion des ressources humaines en recherche – HRS4R

Politique de recrutement ouvert, transparent et basé sur les mérites

Novembre 2017

La qualité du recrutement des chercheurs est cruciale pour garantir l'excellence et l'avenir de l'université dans le contexte actuel en recherche. Ceci ne peut être envisagé sans considérer en parallèle les conditions de travail des chercheurs et d'attractivité internationale de l'institution. L'université de Liège s'est engagée dans cette voie en souscrivant aux principes de la charte européenne des chercheurs et du code de conduite de recrutement des chercheurs et en rédigeant une stratégie de gestion des ressources humaines en recherche (HRS4R) assortie d'un plan d'action, élaboré en collaboration avec les chercheurs. Cette démarche est reconnue par la commission européenne depuis 2011 (https://www.recherche.uliege.be/cms/c_9263814/fr/hr-excellence).

Le plan stratégique institutionnel 2017-2021 (<https://www.uliege.be/upload/docs/application/pdf/2017-08/uliege-planstrategique2017-2021.pdf>), à la croisée des axes « Gouvernance » et « Individu » se fixe pour ambition de stimuler et favoriser les parcours des individus qui évoluent au sein de l'université, en garantissant la transparence des procédures de recrutement, d'évaluation et de promotion, et en définissant clairement les missions et fonctions de chacun (p.23). Un groupe de travail est constitué pour mettre en œuvre cet axe prioritaire, en coordination avec la stratégie de gestion des ressources humaines en recherche (HRS4R).

Le temps est donc venu de faire valoir largement les bonnes pratiques de l'ULiège en matière de recrutement, et de veiller à les améliorer en :

- généralisant et formalisant les procédures ;
- encourageant les unités de recherche et les facultés à les mettre en pratique pour tous les postes de chercheurs ;
- inscrivant les actions d'opérationnalisation de la politique de l'institution en matière de recrutement dans le plan d'action HRS4R.

1. CONSIDERATIONS GENERALES

Le recrutement à l'Université de Liège reconnaît 2 catégories de chercheurs : le personnel académique (= professeurs) et le personnel scientifique (=chercheurs et doctorants). Certains administratifs peuvent aussi être recrutés pour des fonctions de gestion de la recherche. Le recrutement est homogène par catégorie et indépendant du statut du chercheur, indépendamment du type de contrat (définitif, temporaire). Dans tous les cas, l'Université veut éviter la pratique de recrutement discrétionnaire.

L'Université de Liège reconnaît que les unités de recherche doivent pouvoir recruter les chercheurs de la manière la plus efficace possible et que des dérogations doivent pouvoir exister dans certains cas, pour autant que soient respectées les bonnes pratiques et règles de recrutement et de sélection.

2. OTM-R

2.1. Publication des offres d'emploi de chercheurs :

Les unités de recherche sont encouragées à recruter à l'externe autant qu'à l'interne pour permettre un recrutement une production d'excellente, au niveau individuel et institutionnel. Cette « performance en recherche » est d'importance pour l'université, son développement, sa réputation et son internationalisation.

Au-delà de la publication dans les journaux ou médias électroniques, les offres d'emploi doivent être publiées sur le site de l'université ainsi que sur la plateforme Euraxess, en reprenant les informations de base reprises dans le rapport du groupe de travail européen sur l'OTM-R (https://cdn1.euraxess.org/sites/default/files/policy_library/otm-r-finaldoc_0.pdf, p. 17)

La durée entre la publication des offres et la clôture des appels devrait être suffisante pour permettre aux candidats de déposer leur dossier. Les candidats devraient être informés de manière claire et transparente de l'organisation du processus de recrutement, de sa durée et des critères de sélection.

2.2. Sélection et évaluation des candidats :

Les critères d'évaluation devraient être mis à disposition des candidats. Le mérite devrait être jugé qualitativement (par ex. le nombre de publication) et qualitativement (expérience acquise, incluant des activités telles que l'enseignement, la supervision de thèse, les compétences transversales, la gestion de recherche, les activités de transfert de connaissance, et les activités de vulgarisation scientifique).

Les comités de sélection devraient être composés de personnes réunissant une grande variété d'expérience et de compétences, et procéder à la sélection suivant la catégorie de chercheurs recrutés. Il faut ainsi veiller à ce que les membres des comités soient suffisamment au courant des procédures en vigueur. Une balance adéquate homme-femmes doit être assurée.

2.3. A propos des contrats d'emploi :

Tous les contrats d'emploi à l'Université de Liège sont établis conformément à la loi belge, et incluent la sécurité sociale. Les chercheurs doivent être informés de leurs droits et obligations, y compris en matière de propriété intellectuelle.

3. ACTIONS A DEVELOPPER

L'ULiège doit développer les actions suivantes dans le cadre de sa Stratégie de gestion des ressources humaines en recherche (HRS4R), au cours des trois prochaines années :

- Compiler les règles et procédures en vigueur pour le recrutement des chercheurs dans un « Guide des pratiques de recrutement à l'ULiège ». Ce guide sera mis à la disposition de la communauté universitaire ;
- Organiser des sessions d'information et de sensibilisation des nouveaux académiques impliqués dans les recrutements ;
- Etudier les possibilités de e-recrutement (candidature, sélection), pour éviter la discrimination entre les candidats à interviewer ;
- Appliquer un mécanisme d'évaluation qualitative du système de recrutement, associé à celui de l'évaluation de la Stratégie HR en recherche (HRS4R)

4. DEROGATIONS

Les dérogations sont possibles pour retenir, prolonger ou réintégrer des chercheurs, ou pour développer des actions de discriminations positives. Le processus de dérogation doit être transparent, justifié et documenté. En aucun cas, il ne peut être dérogé à l'adéquation du candidat au poste et à ses mérites pour y prétendre.

5. CONTACT

L'Administration de l'Université de Liège accompagne les chercheurs pour la gestion du recrutement quel que soit le statut ou le type de contrat.

Procédures : Direction Générale

Formulaires-type et accompagnement : ARH

Plateforme Euraxess : ARD



HR EXCELLENCE IN RESEARCH



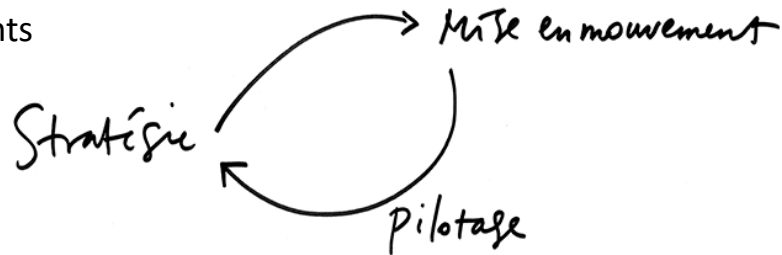
Une initiative européenne

Une réponse ULiège

Anjourd'hui → Demain

Bilan 2011-2017

- Une collaboration avec les chercheurs et les autres administrations
- Des actions significatives au bénéfice de tous les chercheurs
- Une reconnaissance par les pairs
- Des projets finançants



https://www.recherche.uliege.be/cms/c_9263814/fr/hr-excellence

Plan d'action 2017-2020



- Intégration dans le plan stratégique institutionnel
- Priorités: éthique, genre, supervision des doctorants, offre de formation transversale, support aux chercheurs
- Travail sur le recrutement (OTM-R) : offres d'emploi, évaluation, sélection
- Focus sur la qualité (vs démarche)
- Communication, attractivité



H2020 & FP9



CA 15/11/2017, HRS4R, IHA



Défis



CA 15/11/2017, HRS4R, IHA

- Conduire les actions plus difficiles/longues à mettre en oeuvre
- Améliorer la communication et l'appropriation
- Conjuguer les efforts avec ceux des autres groupes

