

## Template 2 - HR STRATEGY – PLAN D’ACTION (C3, 2017-2020)

Institution: **University of Liege, Belgium**

Contact : **Isabelle Halleux, +32 4 366 52 43, [isabelle.halleux@uliege.be](mailto:isabelle.halleux@uliege.be)**

Lien web HR Strategy and Action Plan : [https://www.recherche.uliege.be/cms/c\\_9263814/fr/hr-excellence](https://www.recherche.uliege.be/cms/c_9263814/fr/hr-excellence)

Lien web OTM-R principes : [https://www.recherche.uliege.be/cms/c\\_9263814/fr/hr-excellence](https://www.recherche.uliege.be/cms/c_9263814/fr/hr-excellence)

**DATE DE SOUMISSION** : 15/11/2017 (RENOUVELLEMENT DE LA RECONNAISSANCE OBTENUE EN JANVIER 2011)

### 1. INFORMATION RELATIVE À L’INSTITUTION

Chiffres clés ( données 2015-2016)

<b>Personnel et étudiants (2015-2016)</b>	<b>ETP</b>
<i>Nombre total de chercheurs, doctorants inclus</i>	3,672.1
<i>Parmi lesquels sont internationaux (de nationalité étrangère)</i>	1,112.8
<i>Parmi lesquels sont financés par des sources extérieures</i>	532.9
<i>Parmi lesquels sont des femmes</i>	1,535.3
<i>Parmi lesquels sont des chercheurs des chercheurs ayant un grand degré d'autonomie, typiquement des responsables de projets ou des processeurs (R3, R4)</i>	788.1
<i>Parmi lesquels sont des chercheurs de niveau post-doc (R2) stage R2</i>	603.5
<i>Parmi lesquels sont des chercheurs en doctorat (R1)</i>	2,280.4
<i>Nombre total d'étudiants, hors doctorants</i>	21,310.6
<i>Nombre total de membres du personnel (administratifs inclus)</i>	5,387.8
<b>Financement de la recherche (données 2015)</b>	<b>€</b>
<i>Budget total annuel de l'institution</i>	237,138,000
<i>Allocation gouvernementale annuelle pour la recherche</i>	91,800,000
<i>Financement public compétitif annuel (EU inclus) pour la recherche</i>	50,035,000
<i>Financement privé annuel pour la recherche</i>	95,303,000
<b>Profil de l'institution</b>	
<p>L'université de Liège est une université publique proposant enseignement et recherche dans toutes les disciplines. L'université compte 11 facultés, 50 unités de recherche et un hôpital localisés sur 3 campus distants de 100 km (Liège, Arlon, Gembloux) et proches des frontières néerlandaises, allemandes et luxembourgeoises.</p> <p>Uliège est classée 300-350e dans les rankings ; elle est reconnue pour sa contribution à la science et au développement économique. Ses forces sont principalement en sciences des matériaux, astrophysique et sciences de l'espace, sciences de la santé, médecine vétérinaire et psychologie.</p> <p>L'université de Liège est très active dans des réseaux de recherche internationaux et a créé des partenariats innovants forts avec les entreprises, directement ou au travers de ses 80 spin-offs.</p> <p>Chiffres clés : <a href="https://www.uliege.be/cms/c_9038278/fr/chiffres-cles">https://www.uliege.be/cms/c_9038278/fr/chiffres-cles</a></p>	

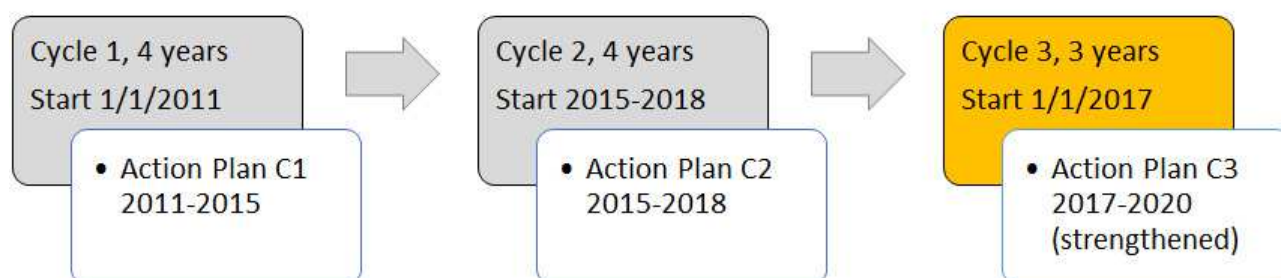
## 2. DESCRIPTION

Que s'est-il passé depuis que l'ULiège a été reconnue HRS4R en 2011?

- Beaucoup de progrès et de réalisations ont été enregistrés
- Un plan stratégique institutionnel, qui intègre la HRS4R, a été publié
- Une déclaration de politique de recrutement a été
- Un nouveau plan d'action, basé sur une analyse revue des forces et faiblesses, a été rédigé avec les chercheurs
- ULiège s'est fortement engagé dans la dissémination et l'échange de bonnes pratiques
- Le site web a été revu, mettant en évidence la HRS4R et les sujets connexes (développement de carrière, mobilité)

Voir : [https://www.recherche.uliege.be/cms/c\\_9263814/fr/hr-excellence](https://www.recherche.uliege.be/cms/c_9263814/fr/hr-excellence)

### 2.1. De 2011 à 2017: 3 cycles de HRS4R



L'université de Liège a été reconnue "HR excellence in Research" par la Commission Européenne en janvier 2011 et a beaucoup investi pour implémenter le plan d'action de sa stratégie de gestion des ressources humaines en recherche, basé sur ses faiblesses identifiées. A cette époque, l'Université avait décidé de mettre en avant 3 groupes d'actions reflétant ses priorités. L'ULiège a régulièrement évalué son état d'avancement et publié ses rapports sur le site web, avec les mises à jour des plans d'action : [https://www.recherche.uliege.be/cms/c\\_9263814/fr/hr-excellence](https://www.recherche.uliege.be/cms/c_9263814/fr/hr-excellence). Le premier plan d'action (cycle de 4 ans) est arrivé à échéance en janvier 2015.

En Janvier 2015, à la fin du premier cycle HRS4R, le comité de pilotage a décidé de continuer le processus en revoyant son analyse des forces et des faiblesses, et en proposant un nouveau plan d'action (4 ans, cycle 2) qui reprenait les thèmes que le Collège rectoral et les chercheurs souhaitaient traiter en priorité : l'éthique, le genre, la supervision des doctorants, le développement des compétences. La question du recrutement des chercheurs (OTM-R) n'était pas intégrée en tant que telle, mais des actions relatives aux offres d'emploi et aux procédures de recrutement étaient déjà présentes.

En août 2017, la Commission européenne a demandé que l'Université entre dans le processus HRS4R renforcé, en rapportant de son état d'avancement, en revoyant ses forces et faiblesses (gap analysis) et en rédigeant un nouveau plan d'action pour 3 ans, à dater de janvier 2017.

### 2.2. Plan d'action 2017-2020: Gap analysis revue et intégration d'actions OTM-R

Entre août et novembre 2017, l'analyse des forces et faiblesses par rapport aux principes de la Charte européenne a été réalisée avec les chercheurs, principe par principe (cette approche par principe n'était demandée en 2011). Les résultats et les recommandations des enquêtes conduites par les associations de chercheurs (AS\*PROF, CCS, CC-FNRS, RED) en 2016 et 2017 ont été discutées et intégrées.

Le plan d'action 2015-2018 a été mis à jour, notamment en ajoutant de nouvelles actions issues du plan stratégique institutionnel publié en septembre 2017. Des tableaux présentant les liens entre les différents plans d'actions et la continuité des actions entreprises sont proposés en annexe et sur le site.

Le site web a été totalement revu pour améliorer la communication et la visibilité institutionnelles (oct. 2017). La traduction complète en anglais sera disponible début 2018.

### 2.3. Forces et faiblesses considérant les différents aspects repris dans la charte et le codeReport (10/2017)

#### A. Aspects éthiques et professionnels

Beaucoup d'aspects relatifs à l'éthique, l'attitude professionnelle et la science participative (Open Science) ont été considérés depuis 2011 :

- Création du Conseil à l'éthique et l'intégrité scientifique (CEIS) et d'un comité d'éthique en Sciences Humaines et sociales ; extension de la mission et développement d'un modèle intégré de l'éthique en recherche à l'ULiège<sup>1</sup>
- Développement de sessions de formation à l'éthique et l'attitude professionnelle, pour tous les chercheurs, quel que soit leur niveau. La participation à ces sessions de formation reste pendant faible ; l'objectif est d'augmenter le nombre de personnes formées de 15% par an
- Dissémination de l'information suivant de nouveaux schémas et canaux (site web, réunions, tour des facultés, articles, publications en Op en Access) pour mieux atteindre les cibles
- Traduction anglaise de la plupart des documents (contrats, procédures, règlements)
- Engagement accru de l'université envers la société par la dissémination de résultats de la recherche à tout type de public (Nuit des chercheurs, Cafés des sciences, Ma Thèse en 180 secondes, etc.)

Les chercheurs connaissent les procédures d'évaluation et souhaitent que les procédures internes soient appliquées à tous et à toutes les catégories de chercheurs. Ils demandent à ce que les parcours de carrière soient lisibles et annoncés le plus tôt possible dès le recrutement. En juillet 2017, le recteur a lancé un groupe de travail RH (WG-HRi) à la croisée des axes Gouvernance-Individus du plan stratégique institutionnel, dont la mission est d'augmenter la visibilité et la convergences des carrières et de développer les procédures de recrutement, d'évaluation, de formation et de promotion des employés. Le collège rectoral a décidé de déléguer la supervision des actions relatives aux procédures de recrutement OTM-R) au Comité de pilotage de la HRS4R, tandis que l'autre groupe travaille sur les autres aspects. Le travail de ces deux groupes est à réaliser en parfaite coordination.

Les chercheurs souhaitent une simplification administrative effective et la mise à disposition complète de versions anglaises des procédures administratives et des interfaces des logiciels obligatoires. Ils déplorent que certains doctorants, à cause de leur statut, n'aient pas accès aux facilités informatiques ou de recherche. Ces questions devraient être traitées en priorité dans le plan d'action.

#### B. Recrutement and Sélection (incl. OTM-R)

L'Université de Liège a publié en novembre 2017 sa politique OTM-R applicable à tout membre du personnel. Le recrutement est bien codifié pour les postes permanents. Depuis trois ans, tous les postes permanents sur le budget de l'université sont publicisés sur la plateforme Euraxess Jobs, alors que les postes non permanents, généralement payés par des projets de recherche, sont publiés sur une base volontaire. Le recrutement est encore parfois discrétionnaire, sans critère de sélection clair des candidats.

Les chercheurs demandent à ce que la maternité soit prise en compte lors du recrutement. Ils demandent que les procédures de sélection des chercheurs qualifiés FNRS soient revues et clarifiées. Des actions doivent être développées pour améliorer le recrutement. Elles pourraient s'appuyer sur l'expérience acquises pour le recrutement des académiques ou des post-docs Cofund.

<sup>1</sup> <http://hdl.handle.net/2268/213877> (FR) - <http://hdl.handle.net/2268/207616> (EN)

La prise en compte des mérites, l'expérience et la reconnaissance de la mobilité sont bien implémentées. Un guide d'évaluation de la recherche et des chercheurs en sciences humaines et sociales a été rédigé par le conseil sectoriel et est diffusé depuis l'été 2017. Les chercheurs font remarquer que les activités d'enseignement et de service à la société du personnel scientifique pourraient être mieux reconnues. Légalement, la valorisation barémique de l'expérience intersectorielle reste difficile.

Des améliorations sont nécessaires en ce qui concerne : la formation des nouveaux membres des comités de recrutement (attention aux biais genrés, gestion du conflit d'intérêt), la diffusion des procédures et des pratiques, la promotion de nouveaux outils de recrutement (par ex. l'e-recrutement) et l'implication du département RH dans tous les recrutements. Une information sur le système belge de taxation et de pension pourrait être donnée aux chercheurs étrangers, dès leur inscription au doctorat.

### C. Conditions de travail et sécurité sociale

L'université de Liège est en conformité avec ces principes : tous les chercheurs sont assujettis à la sécurité sociale et bénéficient de bonnes conditions de travail (flexibilité, travail à domicile, congé sabbatique, mobilité de recherche, contrats, salaires, développement de carrière, propriété intellectuelle). Un budget important est prévu par l'institution pour le développement de l'environnement de recherche, les infrastructures et la mobilité des chercheurs (+/- 12,000,000 EUR/an). Les frais de fonctionnement de la recherche sont insuffisants, même s'ils sont partiellement pris en charge par l'institution, ce qui impose aux chercheurs de trouver du financement externe - ce qui les écarte de leur mission de base, même s'ils bénéficient du support professionnel de l'administration.

L'ULiège, reconnue Centre de Développement de Carrière Euraxess (CDC), porte une attention particulière à la formation tout au long de la vie et au développement de compétences transversales. Le support à la carrière, quoique disponible, n'est pas organisé institutionnellement et devrait le devenir, en particulier pour les jeunes chercheurs non permanents.

Les chercheurs identifient quelques points qui devraient être améliorés :

- Tous les doctorants devraient être assimilés à des chercheurs sans discrimination sur leur statut (les boursiers soutenus par des subsides étrangers et les doctorants sans financement sont encore assimilés à des étudiants et ne bénéficient pas des mêmes facilités de travail).
- Les avantages et les conditions de travail devraient être offerts à tous également (congrés payés, remboursement des transports publics) – un contact devrait être établi avec le Ministère à ce sujet
- Des titres honorifiques devraient être octroyés pour reconnaître les tâches et responsabilités assurées par les chercheurs en matière d'enseignement et de supervision. L'indépendance en recherche devrait être encouragée et accessible au personnel scientifique. Les congés sabbatiques devraient être rendus possibles pour tous les permanents.
- La possibilité de participation des chercheurs dans les organes de décision, comme les conseils de faculté, devrait être étendue à tous. Les procédures de plainte et d'appel devraient être accessibles et mieux diffusées.
- Un support institutionnel à l'organisation de congrès et de conférences serait bienvenu.

Le recteur a nommé un expert et une personne de contact Genre. Même si des listes d'actions possibles sont proposées par Cornet<sup>2</sup> et Halleux<sup>3</sup>, celles-ci sont difficiles à se mettre en place. Ce nouveau plan d'action intègre 8 actions prioritaires relative au Genre ; leur implémentation est placée sous la responsabilité d'un sous-groupe du Comité de pilotage pour des questions d'efficacité (définition, planning, implémentation, révision of actions).

---

<sup>2</sup> <http://hdl.handle.net/2268/207825>

<sup>3</sup> <http://hdl.handle.net/2268/215259>

## D. Formation and Développement

Le plan d'action stratégique institutionnel insiste sur l'importance de la maîtrise de la durée du doctorat (le taux de réussite est trop bas, et la durée d'environ 5 ans). Le conseil du doctorat prépare un plan d'action pour développer de nouveaux outils et revoir les structures pour y parvenir. Les actions en cours continuent en croisière : support à la préparation du projet doctoral, séminaires « pars-en-thèse » pour les nouveaux candidats, séminaires d'apprentissage mutuel pour les superviseurs, accès aux ressources externes, etc. Des indicateurs de progrès sont nécessaires pour ces actions.

L'offre de formation pour des chercheurs de tout niveau est croissante. De plus en plus de formations en anglais sont prévues<sup>4</sup>. Un programme de formation au leadership en recherche est en cours de développement.

Le taux de participation aux formations devrait être plus élevé pour atteindre les objectifs institutionnels (moins de 10% des nouveaux doctorants participent aux séminaires introductifs, les chercheurs post-docs ne se sentent pas concernés). Les superviseurs des doctorants pourraient être davantage intégrés comme formateurs dans les formations transversales.

### **3. ACTIONS**

Les actions prévues dans le plan 2017-2020 sont listées ci-dessous. Un tableau est donné en annexe qui montre la continuité et la cohérence entre les plans successifs. Le plan d'action est aussi présenté avec un chronogramme prévisionnel.

18 actions sont prévues, répondant aux faiblesses identifiées, aux priorités du plan stratégique institutionnel, et à celles des chercheurs. Elles ont trait à l'éthique, le genre et la diversité, la supervision des doctorants, le développement des chercheurs, le support aux chercheurs.

D'autres actions concernent le recrutement ouvert, transparent et basé sur les mérites (actions 19 à 25). Les actions 26 et 27 assurent la cohérence avec les travaux et plans d'action des deux autres groupes de travail : le groupe de travail RH institutionnel (WG-HRI) et le conseil du doctorat.

La politique OTM-R de l'Uliège est publiées sur : [https://www.recherche.uliege.be/cms/c\\_9263814/en/hr-excellence](https://www.recherche.uliege.be/cms/c_9263814/en/hr-excellence).

Un taux moyen de 15% par an de participation des chercheurs est attendu pour tous les indicateurs numériques relatifs à la formation de base (actuellement, le nombre total de chercheurs formés est de l'ordre de 850 personnes/an, mais le nombre de participants aux formations est de l'ordre de 20 personnes/session, ce qui est 5% du nombre potentiel de participants). Cet objectif permettrait d'atteindre au total une augmentation de 50% du nombre de chercheurs formés à la fin sera portée à la collecte des indicateurs et à la qualité des statistiques produites.

Abréviations utilisées dans le tableau ci-dessous :

CEIS	Conseil à l'éthique et intégrité scientifique	Ethics and Integrity Council
ARD	Administration de la Recherche	Research Office
ARH	Administration des Ressources Humaines	HR Office
WG-HRI	Groupe de travail RH Plan institutionnel	Institutional Working Group on RH
DC	Conseil du doctorat	Doctorate Council

<sup>4</sup> <https://www.ulg.ac.be/books/formations-transversales/>

Action #	Titre	Groupe des principes (charte)	Statut 2017	Date de début	Date de fin espérée	Responsable de l'implémentation-	Indicateurs
----------	-------	-------------------------------	-------------	---------------	---------------------	----------------------------------	-------------

#### 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	I	Terminé	01-09-2015			
2	Information relative au CEIS, à la législation et aux procédures en vigueur + formation	I, III, IV	En croisière	01-09-2015	01-06-2018	CEIS + ARD	PTT, Website, meetings
3	Séminaires, cours and cahiers sur l'éthique, la qualité et l'attitude professionnelle en recherche	I, IV	En croisière	01-09-2015	Running	CEIS + ARD	# stats participation
4	Journée annuelle de l'éthique en recherche	I, IV	En croisière	01-02-2016	Annual	CEIS + ARD	# participants

#### GENRE ET DIVERSITE

5	Plan d'action genre et diversité (partim chercheurs)	I,III	Initié				Voir actions genre ci-dessous
	1. Sensibilisation aux stéréotypes et comportements induisant des discriminations et des biais genrés		Initié	01-01-2017	Running	Sous-groupe Genre (Ernst)	#actions, participants
	2. Promotion des femmes chercheuses, en particulier comme modèles pour les plus jeunes		Initié	08-03-2017	Annual on March 8th	Sous-groupe Genre (Ernst)	#rémoins, participants, docs
	3. Soutien aux chercheuses en mobilité, en particulier les doctorantes et les post-doctorantes, épouses et mères		En cours	01-01-2015	Permanent	Sous-groupe Genre (Ernst)	doc, #Euraxess clients
	4. Représentation accrue des femmes dans les organes institutionnels liés à la gouvernance et dans les commissions de recrutement, de sélection et d'évaluation		Nouveau	01-01-2018	01-09-2018	Sous-groupe Genre (Ernst)	doc, #pourcentage H/F
	5. Recommandations relatives aux heures de travail, prenant en compte la balance vie familiale-vie privée		Nouveau	01-08-2017	01-09-2018	Sous-groupe Genre (Ernst)	doc
	6. Encouragement aux recherches sur le genre		Initié	01-10-2017	Annual call	Sous-groupe Genre (Ernst)	#projects, #budget
	7. Journée annuelle Genre et Diversité	I,III	Initié	01-03-2018	Annual	Sous-groupe Genre (Ernst)	# participants
	8. Guide pratique pour le développement harmonieux de la balance vie privée/vie professionnelle	III	Nouveau	01-06-2018	01-06-2019	Sous-groupe Genre (Ernst)	doc

Action #	Titre	Groupe des principes (charte)	Statut 2017	Date de début	Date de fin espérée	Responsable de l'implémentation-	Indicateurs
----------	-------	-------------------------------	-------------	---------------	---------------------	----------------------------------	-------------

#### SUPERVISION DES DOCTORANTS

6	Développement et promotion des formations à destination des superviseurs	IV	En cours	01-01-2016	periodic	ARD (Favart)	rapport, #
7	Développement et promotion d'un séminaire d'introduction (3 jours) pour les nouveaux doctorants (Pars-en-thèse) + session en anglais	I, IV	En croisière	01-01-2015	1/y French 1/y English	ARD (Favart)	#participants
8	Développement des feuilles de route et d'outils de communication à destination des superviseurs et des doctorants	I,IV	En cours	01-05-2015	01-09-2019	ARD (Favart)	# collège

#### DEVELOPPEMENT 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	I	Phase de généralisation initiés	01-02-2013	01-09-2020	ARH	#chercheurs évalués
10	Développement et pérennité des programmes de formation transversales (entrepreneuriat, leadership, networking) et amplification de l'offre en anglais	IV	En croisière	01-09-2015	31-12-2018	ARD (Delcourt)	#formations en anglais
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	IV	En cours	01-09-2015	01-09-2019	ARD (Delcourt)	#soutenus
12	Support au développement de carrière et à l'intégration des chercheurs dans le monde non académique - focus sur les chercheurs temporaires	IV	En cours	01-09-2013	01-09-2019	ARD (Delcourt)	#soutenus

#### SUPPORT AUX CHERCHEURS

13	Amélioration de la participation des chercheurs aux groupes de travail (inter)nationaux sur la recherche et le développement de carrière	III	En cours	01-01-2016	01-06-2019	ARD (Halleux)	# participation & projets
14	Actions d'intégration des nouveaux chercheurs	III, IV	En croisière	01-09-2015	Permanent	ARD (Halleux)	#participants
15	Nouvelle structure R&I et actions pour l'optimisation du soutien aux chercheurs (financement, networking)	I, III, IV	En cours	01-01-2016	01-06-2018	ARD (Halleux)	doc structure et responsabilités
16	Support à l'organisation de congrès et de conférences	III, IV	En cours	01-01-2017	01-09-2018	ARD (Halleux)	#événements
17	Version anglaise de la plateforme myULiege Doctorat et de Modus	I, III	Requis	01-01-2015	31-12-2018	ARD (Halleux)	O/N
18	Accès au support et aux facilités informatiques and promotion de Open Science pour tous les chercheurs et alumni chercheurs, en particulier les doctorants, quel que soient leurs statuts	I, III	Requis	01-01-2015	01-03-2018	ARD (Halleux)	O/N

Action #	Titre	Groupe des principes (charte)	Statut 2017	Date de début	Date de fin espérée	Responsable de l'implémentation-	Indicateurs
----------	-------	-------------------------------	-------------	---------------	---------------------	----------------------------------	-------------

#### OTM-R

19	Ecriture de la politique de recrutement ouverte, transparente et basée sur les mérites	II	Termné	01-01-2017	15-11-2017	ARH	doc
20	Publication systématique des offres d'emploi de chercheurs, intégrée dans Euraxess Jobs	II	En cours	01-01-2015	01-03-2019	ARH	#postes publiés
21	Mise à jour et dissémination de formulaires d'offres d'emploi répondant aux recommandations du groupe EU OTM-R	II	Initié	01-06-2017	01-06-2018	ARH	doc
22	Compilation et dissémination d'un guide des bonnes pratiques de recrutement à l'ULiège, incluant les règles actuelles et les procédures pour tous les types d'emploi de chercheurs		Nouveau	01-06-2018	01-06-2020	ARH	doc
23	Organisation de formations et de séminaires de sensibilisation des nouveaux académiques/scientifiques impliqués dans des processus de recrutement (voir politique OTM-R)	II	Nouveau	01-06-2018	01-06-2020	ARH	#sessions, #participants
24	Etude des possibilités d'e-recrutement (candidatures en ligne, sélection à distance), pour éviter les discriminations envers les candidats à auditionner (voir politique OTM-R)	II	Nouveau	01-01-2018	31-12-2018	ARH	rapport
25	Etablissement de mécanismes d'assurance qualité du recrutement OTM-R combiné avec l'évaluation interne de la Stratégie HR pour les chercheurs	II	Nouveau	01-01-2018	31-12-2018	ARH + SMAQ	description

#### INTEGRATION

26	<p>Veiller à l'action coordonnée avec le groupe de travail institutionnel RH :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Valoriser et reconnaître les apports du chercheurs à tous les stades de leur carrière (indépendance, titres honorifiques, co-supervision)</li> <li>- Standardiser les procédures de renouvellement de contrat et de CDI</li> <li>- Veiller à diminuer les inégalités liées au statut : salaire, évolution, schémas de pensions, congés annuels, accès aux facilités</li> <li>- Développer une évaluation périodique adaptée et personnalisée pour tous les chercheurs</li> <li>- Développer les possibilités pratiques de travail à distance</li> <li>- Revoir les possibilités de congés sabbatiques</li> </ul>	II	Initié			ARD (Halleux)	Plan d'action WG-Hri
----	--	----	--------	--	--	---------------	----------------------



Action #	Titre	Groupe des principes (charte)	Statut 2017	Date de début	Date de fin espérée	Responsable de l'implémentation-	Indicateurs
----------	-------	-------------------------------	-------------	---------------	---------------------	----------------------------------	-------------

**Integration**

27	<p>Veiller à l'action coordonnée avec le Conseil du doctorat :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Reconnaissance du doctorant comme chercheur en formation</li> <li>- Formation des superviseurs et valorisation/adéquation de la charge de supervision</li> <li>- Accès aux informations et facilités pour tous les doctorants</li> <li>- Sensibilisation des superviseurs à l'importance des formations transversales et considération de celles-ci dans l'évaluation périodique</li> </ul>	IV	Initié			ARD (Halleux)	Plan d'action DC
----	---	----	--------	--	--	---------------	------------------

## 4. IMPLEMENTATION

### 4.1. Comité d'implémentation et/ou comité de pilotage qui supervise régulièrement les progrès et veille à ce que les actions proposées soient implémentées

Le comité de pilotage qui a réalisé l'analyse des forces et des faiblesses est aussi responsable de développer et d'implémenter le plan d'action. Il se réunit une fois par an en décembre ou sur demande ; il est chargé de valider le rapport annuel d'implémentation, de mettre le plan d'action à jour (ajouter ou revoir les actions, donner les priorités), de rapporter au conseil d'administration et d'assurer le lien avec le plan stratégique institutionnel. La secrétaire du comité de pilotage prépare les réunions avec le président, écrit les rapports des réunions et veille à la publication des informations utiles sur le site web.

Le comité de pilotage est composé, en 2017, de chercheurs et d'administratifs présentant différents profils de responsabilité et d'expérience, venant de différents horizons :

- *Président*: Rudi Cloots, Vice-recteur à la recherche
- *Académiques* : François Pichault (SHS), Frank Delvigne (STEM), Véronique Delcenserie (SV)
- *Représentants des chercheurs*: Grégory Cormann (CCS), Gilles Lepoint (CC-FNRS), Karim Blibek (RED)
- *Administratifs* : Laurent Despy (Administrateur), Monique Marcourt (Directrice générale), Isabelle Halleux (R&I), Linda Agro (ARH), Catherine Vandeleene (SMAQ), Brigitte Ernst (Centre de mobilité Euraxess, secrétaire du comité de pilotage)
- Des *Experts* peuvent être invités

Les membres du comité de pilotage assurent le lien indispensable avec les autres groupes de travail ayant des actions liées : le groupe de travail RH (WG-HRi), le conseil du doctorat, le conseil à l'éthique et l'intégrité scientifique).

Le bureau du comité de pilotage s'occupe de l'implémentation du plan d'action au quotidien. Il se réunit trimestriellement. Il est composé de membres administratifs du comité de pilotage et travaillent sous la responsabilité de leurs directeurs et du vice-recteur à la recherche. Il est en charge de collecter l'information et les indicateurs nécessaires au rapport sur les progrès qualitatifs/quantitatifs. Ils utilisent et mettent à jour la base de données des progrès mise à disposition depuis 2012.

Un sous-groupe a été créé pour superviser les actions prioritaires relatives au genre, Il est constitué de Véronique Delcenserie, Grégory Cormann, Linda Agro et Brigitte Ernst, et travaille en collaboration avec les personnes de contact Genre et Femmes-et-Science.

Des rencontres seront organisées trimestriellement avec les personnes responsables des actions relatives au genre et à l'OTM-R

### 4.2. Implication de la communauté des chercheurs et des principales parties prenantes dans le processus d'implémentation.

En tant que membres du comité de pilotage, les chercheurs sont impliqués directement dans le processus. Une des forces de l'Université de Liège réside dans l'organisation des chercheurs en associations qui peuvent s'exprimer via leurs représentants. Les délégués de ces associations au Comité de pilotage garantissent une concertation large avec les chercheurs et la prise en considération de leurs points de vue.

La communauté scientifique sera par ailleurs informée officiellement des progrès lors de rencontres mensuelles pendant lesquelles les progrès seront présentés et l'avis des chercheurs sollicités.

Des focus groups pourront être organisés par le comité de pilotage sur des sujets d'intérêt.

#### 4.3. Préparation des évaluations interne et externe

L'ULiège a choisi de continuer à travailler suivant le schéma mis en place en 2011 : Compilation des résultats et collecte des indicateurs par l'Administration de la Recherche, discussion avec les représentants des chercheurs, communication avec les parties prenantes, version préliminaire du rapport proposé par le secrétariat (intégrant les progrès, réalisation, difficultés rencontrées, points à améliorer), discussion des rapport et révision du plan d'action, présentation à la communauté universitaire pour avis, correction et finalisation du rapport à présenter au Collège rectoral et présentation des travaux au Conseil d'Administration.

La collaboration étroite avec le GT-RH institutionnel et le conseil de doctorat sera nécessaire pour intégrer leurs demandes et priorité et rapporter de leurs succès. Les membres du comité de pilotage qui participent aussi à ces groupes en seront la courroie de transmission.

#### 4.4. A propos de la qualité et es indicateurs

Le concept de qualité des actions est difficile à définir car il peut s'appliquer à la réalisation des actions (implémentée ou non), à leur degré de succès ou aux objectifs-mêmes du processus. Le défi est d'évaluer les progrès en utilisant des indicateurs quantitatifs et de développer les outils nécessaires pour collecter et rapporter des réalisations ou des échecs.

Encore une fois, l'expérience acquise lors des plans d'actions précédents sera valorisée : collaboration avec les services de statistiques institutionnelles (RADIUS), comptage des participants aux événements et formation, archivage de rapports d'évaluation et des documents utiles, etc.

En 2012, l'ULiège a développé un système de base de données pour l'archivage des actions, de leur évolution, de leurs indicateurs d'avancement ou de résultats. La mise à jour régulière de cette base de données est une source indispensable pour l'auto-évaluation.

Des rapports annuels sont réalisés, reprenant le nombre de participants aux formations et le nombre de chercheurs sollicitant des conseils. Des formulaires de feedback leur sont proposés, afin d'intégrer leur avis et d'envisager des actions correctives.

#### 4.5. Dissémination

L'échange de bonnes pratiques avec les pairs est aussi important dans le cadre du processus. L'ULiège participe à divers événements et des projets: ImpactE, Pipers, Re@WBC, Top III et organise chaque année en février/mars une semaine de staff training Erasmus<sup>5</sup> réunissant divers intervenants et pairs autour d'un thème relatif à la HRS4R.

## **5. ANNEXES**

1. PLAN D'ACTION 2017-2010 – CHRONOGRAMME PRÉVISIONNEL
2. COHERENCE ENTRE LES ACTIONS DES 3 CYCLES ET LES PLANS D'ACTIONS SUCCESSIFS

---

<sup>5</sup> [https://www.enseignement.uliege.be/cms/c\\_9145525/en/erasmus-staff-training](https://www.enseignement.uliege.be/cms/c_9145525/en/erasmus-staff-training)

## Action Plan 2017-2020 - Provisional Chronogram

Action Plan 2017-2020	Title	Groupes de principes (C&C)	Statut 2016	Statut 10/2017	Date de début	Date de fin estimée	Commentaire	2017/2	2018/1	2018/2	2019/1	2019/2	2020/1	2020/2	Indicateurs	Responsable de l'implémentation
-----------------------	-------	----------------------------	-------------	----------------	---------------	---------------------	-------------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	-------------	---------------------------------

### ETHICS

1	Extension de la mission du Conseil à l'Éthique et à l'Intégrité scientifique (CEIS) et création d'un comité d'éthique en Sciences Humaines et Sociales	I	En cours	Finalisé	01-09-2015											
2	Information relative au CEIS, à la législation et aux procédures en vigueur + formation	I, III, IV	En cours	En croisière	01-09-2015	01-06-2018		x	x						PTT, Site web, réunions	CEIS + ARD
3	Séminaires, cours et cahiers sur l'éthique, la qualité et l'attitude professionnelle en recherche	I, IV	En cours	En croisière	01-09-2015		Catalogue des formations + HR excellent project	x	x	x	x	x	x	x	# stats participation	CEIS + ARD
4	Journée annuelle de l'éthique en recherche	I, IV	Initié	En croisière	01-02-2016		Annuel		x		x		x		# participants	CEIS + ARD

### GENDER AND DIVERSITY

5	Plan d'action genre et diversité (partim chercheurs)	I,III	Initié	Initié												
	1. Sensibilisation aux stéréotypes et comportements induisant des discriminations et des biais genrés			Initié	01-01-2017	En début d'année académique		x		x		x		x	#actions, participants	Sous-groupe genre (Ernst)
	2. Promotion des femmes chercheuses, en particulier comme modèles pour les plus jeunes			Initié	08-03-2017	Annuel le 8 mars			x		x		x		#témoins, participants, docs	Sous-groupe genre (Ernst)
	3. Soutien aux chercheuses en mobilité, en particulier les doctorantes et les post-			En cours	01-01-2015	Permanent		x	x	x	x	x	x	x	doc, #Sollicitations	Sous-groupe genre (Ernst)
	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	01-01-2018	01-09-2018	lié à l'action 26		x	x					doc, #% hommes-femmes	Sous-groupe genre (Ernst)
	5. Recommandations relatives aux heures de travail, prenant en compte la balance vie			A développer	01-08-2017	01-09-2018	lié à l'action 26	x	x	x					doc	Sous-groupe genre (Ernst)
	6. Encouragement aux recherches sur le genre			Initié	01-10-2017	Appel annuel		x		x		x		x	#projets, #budget	Sous-groupe genre (Ernst)
	7. Journée annuelle Genre et Diversité	I,III	A développer	Initié	01-03-2018	Annuel			x		x		x		# participants	Sous-groupe genre (Ernst)
	8. Guide pratique pour le développement harmonieux de la balance vie privée/vie	III	A développer	A développer	01-06-2018	01-06-2019				x	x				doc	Sous-groupe genre (Ernst)

### SUPERVISION OF DOCTORAL CANDIDATES

6	Développement et promotion des formations à destination des superviseurs	IV	Initié	En cours	01-01-2016	Périodique			x		x		x		rapport, #	ARD (Favart)
7	Développement et promotion d'un séminaire d'introduction (3 jours) pour les nouveaux doctorants (Pars-en-thèse) + session en anglais	I, IV	Initié	En croisière	01-01-2015	1/an Français 1/an Anglais		x	x	x	x	x	x	x	#participants	ARD (Favart)
8	Développement des feuilles de route et d'outils de communication à destination des superviseurs et des doctorants	I,IV	Initié	En cours	01-05-2015	01-09-2019	lié à l'action 27	x	x	x	x	x			# collège	ARD (Favart)

### RESEARCHER'S DEVELOPMENT

9	Définition et mise en place d'une évaluation périodique des chercheurs, intégrant les différents aspects de la profession en concertation avec les chercheurs	I	En cours	Nouvelle phase généralisée	01-02-2013	01-09-2020	lié à l'action 27	x	x	x	x	x	x		#chercheurs évalués	ARH
10	Développement et pérennité des programmes de formation transversales (entrepreneuriat, leadership, networking) et amplification de l'offre en anglais	IV	En cours	En croisière	01-09-2015	31-12-2018	lié au projet HR Excellent	x	x	x					#cours en anglais	ARD (Delcourt)
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	IV	En cours	En cours	01-09-2015	01-09-2019	lié au projet doctorat.be	x	x	x	x				#personnes soutenues	ARD (Delcourt)
12	Support au développement de carrière et à l'intégration des chercheurs dans le monde non académique - focus sur les chercheurs temporaires	IV	Initié	En cours	01-09-2013	01-09-2019	lié au contrat Cofund	x	x	x	x				#personnes soutenues	ARD (Delcourt)

### SUPPORT TO RESEARCHERS

13	Amélioration de la participation des chercheurs aux groupes de travail nationaux et internationaux sur la recherche et le développement de carrière	III	En cours	En cours	01-01-2016	01-06-2019		x	x	x	x				# participation & projets	ARD (Halleux)
14	Actions d'intégration des nouveaux chercheurs	III, IV	En cours	En croisière	01-09-2015	Permanent		x	x	x	x	x	x	x	#participants	ARD (Halleux)
15	Nouvelle structure R&I et actions pour l'optimisation du soutien aux chercheurs (financement, networking)	I, III, IV	Initié	En cours	01-01-2016	01-06-2018	ARD-ITF	x	x						doc structure et responsabilités	ARD (Halleux)
16	Support à l'organisation de congrès et de conférences	III, IV	Initié	En cours	01-01-2017	01-09-2018		x	x	x					# événements	ARD (Halleux)
17	Version anglaise de la plateforme myUiege Doctorat et de Modus	I, III	Requis	Requis	01-01-2015	31-12-2018		x	x	x					O/N	ARD (Halleux)
18	Accès au support et aux facilités informatiques and promotion de Open Science pour tous les chercheurs et alumni chercheurs, en particulier les doctorants, quel que soient leurs statuts	I, III	Requis	Requis	01-01-2015	01-03-2018		x	x						O/N	ARD (Halleux)

### OTM-R

19	Ecriture de la politique de recrutement ouverte, transparente et basée sur les mérites	II		Finalisé	01-01-2017	15-11-2017										
----	--	----	--	----------	------------	------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

## Action Plan 2017-2020 - Provisional Chronogram

Action Plan 2017-2020	Title	Groupes de principes (C&C)	Statut 2016	Statut 10/2017	Date de début	Date de fin estimée	Commentaire	2017/2	2018/1	2018/2	2019/1	2019/2	2020/1	2020/2	Indicateurs	Responsable de l'implémentation
20	Publication systématique des offres d'emploi de chercheurs, intégrée dans Euraxess Jobs	II	Initié	En cours	01-01-2015	01-03-2019		x	x	x	x				#offres emploi	ARH
21	Mise à jour et dissémination de formulaires d'offres d'emploi répondant aux recommandations du groupe EU OTM-R	II		Initié	01-06-2017	01-06-2018		x	x						doc	ARH
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	01-06-2018	01-06-2020	lié à l'action 26			x	x	x	x		doc	ARH
23	Organisation de formations et de séminaires de sensibilisation des nouveaux académiques/scientifiques impliqués dans des processus de recrutement (voir politique OTM-R)	II		A développer	01-06-2018	01-06-2020				x	x	x	x		#sessions, #participants	ARH
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)	II		A développer	01-01-2018	31-12-2018			x	x					rapport	ARH
25	Etablissement de mécanismes d'assurance qualité du recrutement OTM-R combiné avec l'évaluation interne de la Stratégie HR pour les chercheurs	II		A développer	01-01-2018	31-12-2018			x	x					description	ARH + Smaq

## Du PA 2011-2015 (C1) au PA 2015-2018 (C2) et PA 2017-2020 (C3)

Plan d'action 2011-2015	Plan d'Action 2015-2018 & 2017-2020	Titre	C&C groupes de principes	C&C Principes	C1 2011-2015	C2 2015-2018	C3 2017-2020	Indicateur C3	Commentaires
-------------------------	-------------------------------------	-------	--------------------------	---------------	--------------	--------------	--------------	---------------	--------------

### ETHIQUE

P6		Création d'organes de déontologie et de recours pour tous les chercheurs (comme il en existe pour le personnel académique, pour les étudiants)	I, III	2,3,4,34	En cours	←			
(P6)	1	Extension de la mission du Conseil à l'Éthique et à l'Intégrité scientifique (CEIS) et création d'un comité d'éthique en Sciences Humaines et Sociales	I	2,3,4,34		En cours	Terminé		
(P6)	2	Information relative au CEIS, à la législation et aux procédures en vigueur + formation	I, III, IV	2,34,38,39		En cours	En croisière	PPT et site web	Augmenter l'appropriation et augmenter la participation
C2		Information systématique des enseignants-chercheurs, chercheurs et doctorants sur les aspects éthiques et professionnels liés à leur métier	I	2, 3, 4	En cours	←			
(C2)	3	Séminaires, cours and cahiers sur l'éthique, la qualité et l'attitude professionnelle en recherche	I, IV	2,3,4,7, 38,39		En croisière	En croisière	# stats participation	Augmenter la participation
(C2)	4	Journée annuelle de l'éthique en recherche	I, IV	2,3,4,7,8, 38		Initié	En croisière	# participants	Augmenter la participation

### GENRE ET DIVERSITE

P9		Définition d'actions visant à la non-discrimination, notamment en matière de genre	I,III	10,27	En cours	En cours	←		
M9		Intégration des recommandations des travaux des divers groupes travaillant sur les questions liées à la charte et au code (ex. Femmes et Sciences)	I,III	10,24	En cours	En cours	←		
(P9)	5	Plan d'action genre et diversité (partim chercheurs)	I,III	10,24,27		Initié	Initié	Voir Actions Genre	Sous la supervision d'un sous-groupe du comité de pilotage
(P9, M9)		1. Sensibilisation aux stéréotypes et comportements induisant des discriminations et des biais genrés					Initié	#actions, participants	
(P9, M9)		2. Promotion des femmes chercheuses, en particulier comme modèles pour les plus jeunes					Initié	#witness, participants, docs	
(P9, M9)		3. Soutien aux chercheuses en mobilité, en particulier les doctorantes et les post-doctorantes, épouses et mères					En cours	doc, #Euraxess clients	
(P9, M9)		4. Représentation accrue des femmes dans les organes institutionnels liés à la gouvernance et dans les commissions de recrutement, de sélection et d'évaluation					Nouveau	doc, #% H/F	Collecter les données initiales par jury, conseil, etc.
(P9, M9)		5. Recommandations relatives aux heures de travail, prenant en compte la balance vie familiale-vie privée					Nouveau	doc	
(P9, M9)		6. Encouragement aux recherches sur le genre					Initié	#projects, #budget	Appels à proposition lancés
(P9)		7. Journée annuelle Genre et Diversité	I,III	10,27		Nouveau	Initié	# participants	Augmenter le nombre d'hommes
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,...)	III	16, 31	En cours	En cours	←		
(M8)		8. Guide pratique pour le développement harmonieux de la balance vie privée/vie professionnelle	III	24, 26,27,28		Nouveau	Nouveau	doc	

### SUPERVISION DES DOCTORANTS

P7		Appui au conseil de doctorat récemment créé (CA du 19/10/2010) par une cellule administrative des affaires doctorales spécialement dédiée	III	37	Terminé				
(M3)	6	Développement et promotion des formations à destination des superviseurs	IV	36,37,40		Initié	En cours	rapport #	Intégré dans le PA du Conseil du doctorat
M12		Mise en place d'un module de formation "recherche" pour tous les nouveaux chercheurs et en particulier pour les doctorants	IV	23	En cours	Terminé			
(M12)	7	Développement et promotion d'un séminaire d'introduction (3 jours) pour les nouveaux doctorants (Pars-en-thèse) + session en anglais	I, IV	36,37,39,40		Initié	En croisière	#participants	Augmenter la participation
(C1)	8	Développement des feuilles de route et d'outils de communication à destination des superviseurs et des doctorants	I,IV	36,37,39,40		Initié	En cours	# collègue	Intégré dans le PA du Conseil du doctorat

## Du PA 2011-2015 (C1) au PA 2015-2018 (C2) et PA 2017-2020 (C3)

Plan d'action 2011-2015	Plan d'Action 2015-2018 & 2017-2020	Titre	C&C groupes de principes	C&C Principes	C1 2011-2015	C2 2015-2018	C3 2017-2020	Indicateur C3	Commentaires
-------------------------	-------------------------------------	-------	--------------------------	---------------	--------------	--------------	--------------	---------------	--------------

### DEVELOPPEMENT DU CHERCHEUR

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	III	24,25,26,27	En cours	Terminé			
(C1)	9	Définition et mise en place d'une évaluation périodique des chercheurs, intégrant les différents aspects de la profession en concertation avec les chercheurs	I	11		En cours	Généralisation initiés	Voir WG-HRI AP	
C3		Accès aux modules de formation institutionnels et amplification de l'offre de modules spécifiques	IV	38,39	En cours	Terminé			
C4		Accès aux informations relatives à leurs devoirs et obligations à l'ULg	I	5	En cours	Terminé			
M3		Renforcement de l'offre de formation continue à destination des chercheurs, avec en particulier le développement des formations aux compétences transversales	IV	39	En cours	Terminé			
(C3, C4, M3)	10	Développement et pérennité des programmes de formation transversales (entrepreneuriat, leadership, networking) et amplification de l'offre en anglais	IV	38,39,31		En croisière	En croisière	O/N	
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	IV	28,30	En cours	En cours			
(M1)	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	IV	28,30		En cours		En cours	#soutenus
(M1)	12	Support au développement de carrière et à l'intégration des chercheurs dans le monde non académique - focus sur les chercheurs temporaires	IV	28,30		Initié	En cours	#soutenus	

### SUPPORT AUX CHERCHEURS

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	II	18,19,29,21	Terminé				
P10		Amélioration de l'environnement de recherche par une politique stratégique claire en matière d'investissement en infrastructures de recherche (mobilières et immobilières)	III	23	Terminé				
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	I, II, IV	11,22,38,39	Terminé				
P12		Participation encouragée aux GT spécifiques à la recherche au niveau national et international	III, IV	35,38	En cours	En cours			
(P12)	13	Amélioration de la participation des chercheurs aux groupes de travail nationaux et internationaux sur la recherche et le développement de carrière	III	35		En cours		En cours	# participation & projets
M6		Développement des services Euraxess sur les campus excentrés	III	30	Terminé				
(M6)	14	Actions d'intégration des nouveaux chercheurs	III, IV	35,38		En cours	En croisière	#participants	Coordination avec les actions des autres admin.
M5		Renforcement des cellules d'accompagnement des chercheurs dans la gestion des projets de recherche	I, III, IV	6, 23	En croisière	En croisière			
M10		Développement et amplification de l'accès à l'information sur le financement individuel des chercheurs (mandats, mobilité, subsides divers)	III	23,24,26,30	En cours	En cours	Terminé		
(M5)	15	Nouvelle structure R&I et actions pour l'optimisation du soutien aux chercheurs (financement, networking)	I, III, IV	30		Initié	En cours	doc structure et responsabilités	ARD + ITF
(M14)	16	Support à l'organisation de congrès et de conférences	III, IV	28,38,39	Frozen	Initié	En cours	#événements	Mission à étendre (RE)
	17	Version anglaise de la plateforme myUiege Doctorat et de Modus	I, III	5, 24	Requis	Requis	Requis	O/N	
	18	Accès au support et aux facilités informatiques and promotion de Open Science pour tous les chercheurs et alumni chercheurs, en particulier les doctorants, quel que soient leurs statuts	I, III	10	Requis	Requis	Requis	O/N	

## Du PA 2011-2015 (C1) au PA 2015-2018 (C2) et PA 2017-2020 (C3)

Plan d'action 2011-2015	Plan d'Action 2015-2018 & 2017-2020	Titre	C&C groupes de principes	C&C Principes	C1 2011-2015	C2 2015-2018	C3 2017-2020	Indicateur C3	Commentaires
-------------------------	-------------------------------------	-------	--------------------------	---------------	--------------	--------------	--------------	---------------	--------------

### OTM-R

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	II	29,16,17,18,19	Terminé				
P2		Politique de publication systématique des offres d'emploi et ouverture à l'engagement de chercheurs étrangers	II	12,13,14,15	Initié	En cours			←
P3		Politique de transparence pour l'offre, la sélection et le recrutement des chercheurs et enseignants-chercheurs	II	12,13,14,15,16,17,18,18,20,21	Initié	En cours			←
	19	Ecriture de la politique de recrutement ouverte, transparente et basée sur les mérites	II				Terminé	doc	Exigé pour le renouvellement
(M2)	20	Publication systématique des offres d'emploi de chercheurs, intégrée dans Euraxess Jobs	II	12,13,14,15	Initié	Initié	En cours	#postes publiés	A améliorer pour tous les postes
(M2)	21	Mise à jour et dissémination de formulaires d'offres d'emploi répondant aux recommandations du groupe EU OTM-R	II				Initié	doc	
(M2)	22	Compilation et dissémination d'un guide des bonnes pratiques de recrutement à l'ULiège, incluant les règles actuelles et les procédures pour tous les types d'emploi de chercheurs					Nouveau	doc	
M11		Information sur les procédures d'offre, sélection et recrutement des chercheurs à tous niveaux	II	12,13,14,15,16,17,18,18,20	Initié	En cours			←
(M2)	23	Organisation de formations et de séminaires de sensibilisation des nouveaux académiques/scientifiques impliqués dans des processus de recrutement (voir politique OTM-R)	II				Nouveau	#sessions, #participants	
(M2)	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)	II				Nouveau	Raapport	
M4		Application du barème « docteur » aux docteurs avec thèse dans tous les emplois à l'université	II	19	Terminé				
M7		Mise en place d'une annexe au contrat de travail reprenant les règles institutionnelles ainsi que les droits et devoirs du chercheur	III	24,26	Terminé				
(M2)	25	Etablissement de mécanismes d'assurance qualité du recrutement OTM-R combiné avec l'évaluation interne de la Stratégie HR pour les chercheurs	II				Nouveau	Description	

### Autres Actions (AP 2011-2015)

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	III	22	Terminé				
M13		Formation spécifique des nouveaux membres des conseils de la recherche aux questions stratégiques institutionnelles en recherche	II	23,11,35	Terminé				
E1		Auto-évaluation après 2 ans			Terminé				
E2		Evaluation externe après 4 ans			En attente				