

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