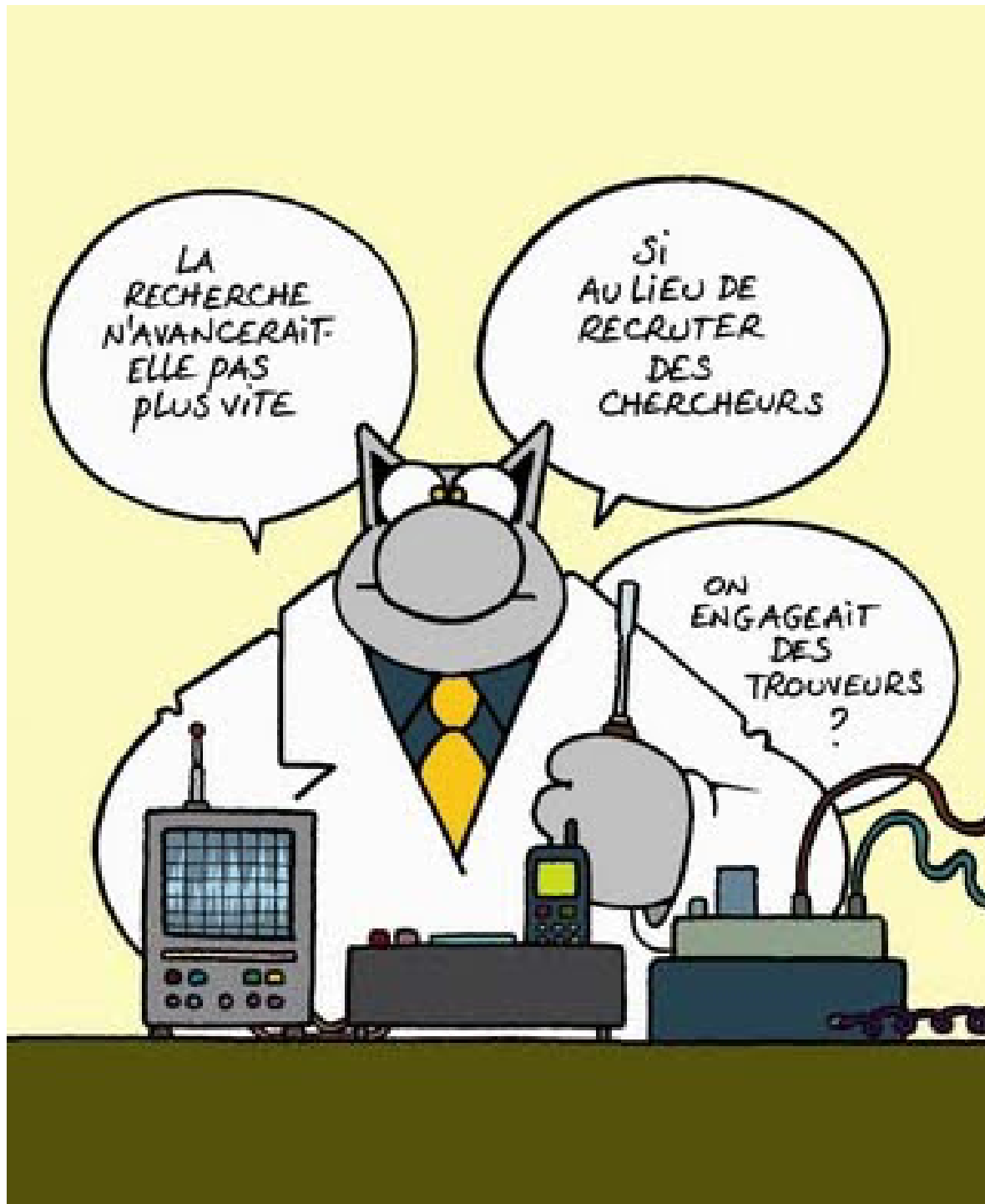


Etre chercheur en Europe aujourd'hui

Isabelle Halleux

Isabelle.Halleux@ulg.ac.be

(11/2016)



Pour préparer le séminaire

- Matériel nécessaire : projecteur, post-it de 3 couleurs (rose, jaune, vert) en quantité adaptée au groupe, tableaux d'accrochage
- Local : idéalement avec possibilité de tablées pour des groupes de 4-5
- NB : Pour pouvoir utiliser ce document pour la formation de formateurs,
 - ce qui est consigne, « voix off » ou note pédagogique (NP) est écrit en bleu.
 - Le corps des slides est présenté en noir
 - Les découvertes et productions des participants est noté en vert

Hello!

- On commencera par
 - une présentation du formateur
 - Un tour de table des participants et de leurs attentes
 - Rappel des objectifs de la formation (slide suivante)
 - Grouper les participants en leur attribuant une table. Bien veiller à la diversité (genre, thématique de recherche, ancienneté, ...)

ÊTRE CHERCHEUR EN EUROPE AUJOURD'HUI

Objectifs

- Appréhender le contenu de la Charte Européenne du Chercheur et du Code de Conduite de recrutement des chercheurs.
- Connaître les droits et les devoirs du chercheur européen.
- Connaître les actions développées par l'ULg dans sa "Stratégie de gestion des ressources humaines en recherche".



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Descriptif

Etre Chercheur en Europe aujourd'hui, c'est développer un profil international dans une unité de recherche de haut niveau et dans un environnement très compétitif. Si les aspects scientifiques reposent sur les unités d'accueil, les questions relatives au statut, à l'environnement de travail, et à certaines facettes du métier sont de la responsabilité des institutions.

Cette séance participative mettra l'accent sur des actions menées à l'ULg pour la reconnaissance des parcours, la transparence du recrutement, le développement de la carrière du chercheur, la recherche de financement, l'intégration dans l'université et dans la société. Un feedback est attendu sur la priorisation des actions à mener.

- Pour développer la société de la connaissance, il faut:
 - Ouvrir le marché du travail des chercheurs en Europe et leur permettre de **travailler dans des bonnes conditions**
 - Développer et maintenir un **environnement de recherche** et une **culture de travail** propices, dans lesquels les **chercheurs** sont **évalués, encouragés et soutenus**, et disposent de **l'aide matérielle et immatérielle nécessaire** pour pouvoir **mener à bien leurs tâches et réaliser leurs objectifs**
 - Améliorer les **méthodes de recrutement** et les **systèmes d'évaluation de carrière**, pour qu'ils soient plus **transparents, ouverts, équitables** et **reconnus au niveau international** pour une perspective de carrière

Forces et faiblesses dans votre contexte

- Individuellement, et sur base des recommandations européennes rappelées :
 - Identifiez ce que vous percevez comme une **force**, du **réalisé** dans **votre vécu de chercheur**. Notez-le sur un post-it rose (1 point par post-it)
 - Identifiez ce que vous percevez comme une **faiblesse**, du **non-réalisé**, une **frustration** dans votre vécu de chercheur. Notez-le sur un post-it jaune (1 point par post-it)
 - Placez vos post-it au tableau en 2 colonnes : Forces (rose), Faiblesses (jaune)

NP : l'avantage du tableau est de garder l'info sous les yeux dans un séminaire. L'exercice pourrait aussi se faire en walking session en groupes : un tableau Forces, un Faiblesses, voire un Questions/Frustrations. On écrit, on tourne après 10 min, on regarde ce que les autres ont écrit, on ajoute. La synthèse est possible pour le facilitateur mais ne restera pas visible ...

Découvertes 11/2016

Forces

- Autonomie dans le travail
- Salaire
- Diplôme complémentaire
- Interdisciplinarité
- Richesse intellectuelle
- Plaisir de chercher
- Contact, rencontres et réseau (y/c international)
- Polyvalence
- Encadrement de qualité
- Disponibilité des ressources matérielles
- Co-tutelle et réseau
- Statut des boursiers
- Possibilité de mobilité internationale avec support financier

Faiblesses

- Pression, stress, compétition à outrance
- Surcharge d'enseignement
- Budget de fonctionnement
- Manque de suivi du promoteur
- Financement du salaire
- Performance indispensable
- Tâches, projet, attendus pas clairs
- Manque de ressources matérielles (doc, matériel, bureau, espace de travail)
- Manque de références de base (éthique, ressources)
- Précarité d'emploi
- Balance vie familiale-vie privée
- Inégalité salariale
- Statut des FNRS au sein de l'université

Examen des forces et faiblesses

- Le facilitateur choisit quelques post-it et les classe au fur et à mesure de l'occurrence dans 4 catégories max. (correspondant +/-aux 4 catégories des principes de la charte et du code – cfr slide suivante) :
 - Ce qui a trait à l'environnement de travail (matériel et immatériel en unité de recherche) => *que l'on peut lier à éthique et attitude professionnelle des uns et des autres*
 - Ce qui a trait aux *conditions de travail* (contrat, salaire, droits sociaux)
 - Ce qui a trait à la personne, son efficacité, ses compétences, ses difficultés personnelles => *que l'on liera aux besoins/possibilités en formation et développement*
 - Ce qui a trait aux procédures de *recrutement et de sélection*
- NB : Ne sont créées en interactif que les catégories pour lesquelles on a au moins une occurrence.
- Une synthèse est faite par le facilitateur des catégories utilisées (et des manquantes, en donnant des exemples). En rappelant l'existence des catégories non relevées

NP : Idéalement, les participants classent les post-it à plusieurs. Cela permet de mieux s'approprier ou d'échanger. Pour gagner du temps, le formateur peut le faire en interaction

Découvertes 11/2016

Environnement de travail

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none">• Interdisciplinarité• Contact, rencontres et réseau (y/c international)• Encadrement de qualité• Disponibilité des ressources matérielles• Co-tutelle et réseau• Mobilité internationale avec support financier | <ul style="list-style-type: none">• Pression, stress, compétition à outrance• Budget de fonctionnement• Manque de suivi du promoteur• Performance indispensable• Tâches, projet, attendus pas clairs• Manque de ressources matérielles (doc, matériel, bureau, espace de travail)• Manque de références de base (éthique, ressources) |
|---|---|

Conditions de travail

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none">• Salaire• Diplôme complémentaire• Disponibilité des ressources matérielles• Statut des boursiers• Possibilité de mobilité internationale avec support financier | <ul style="list-style-type: none">• Surcharge d'enseignement• Budget de fonctionnement• Financement du salaire• Manque de ressources matérielles (doc, matériel, bureau, espace de travail)• Précarité d'emploi• Balance vie familiale-vie privée• Inégalité salariale• Statut des FNRS au sein de l'université |
|--|--|

Compétences, efficacité perso

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none">• Autonomie dans le travail• Diplôme complémentaire• Interdisciplinarité• Richesse intellectuelle• Plaisir de chercher• Contact, rencontres et réseau (y/c international)• Polyvalence• Co-tutelle et réseau• Mobilité internationale | <ul style="list-style-type: none">• Pression, stress, compétition à outrance• Performance indispensable• Manque de références de base (éthique, ressources)• Balance vie familiale-vie privée |
|---|--|

Recrutement, sélection

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none">• Bonnes pratiques développées en interne : non FRIA, Cofund | <ul style="list-style-type: none">• Certains ont exprimé la difficulté d'obtenir des contrats, sans entrer sur ce terrain.• On peut se poser la question, en particulier pour les candidatures en interne : appel ouvert ? Procédures/Critères d'évaluation/sélection calirs ? Feedbacks reçus ? De qualité ? |
|--|--|



COMMISSION
EUROPÉENNE

Recherche communautaire



*Charte européenne
du chercheur*

*Code de conduite
pour le recrutement
des chercheurs*

www.europa.eu.int/eracareers/europeancharter

EUR 21820



NP : Rappeler le lien entre les classes établies précédemment et les classes de la Charte et du Code. On a donc bien les mêmes points d'attention que ceux qui y ont pensé longtemps ...

2005

Charte et Code

40 principes à implémenter,
ayant trait à :

- Ethique et attitude professionnelle
- Conditions de travail
- Formation et Développement
- Recrutement et sélection

L'ULg signe son adhésion début 2006



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

L'ULg reçoit ce logo en janvier 2011

2010 HRS4R

- Un outil en 5 étapes pour aider à **implémenter** la charte européenne :
 1. Analyse des forces et des faiblesses
 2. Plan d'action pluriannuel (la HR)
 3. Reconnaissance de l'enclenchement du processus par attribution d'un logo
 4. Auto-évaluation biannuelle
 5. Evaluation externe après 4 ans
- **L'implication des chercheurs** dans le processus est indispensable
- Une **transparence** obligée, avec publication de la HRS4R sur le site web de l'institution

http://www.ulg.ac.be/cms/c_418770/euraxess-rights

NP : indiquer que la contribution qu'ils ont déjà apportée relève de l'implication des chercheurs dans la gap analysis, et qu'on pourra aller plus loin en apprenant à mieux connaître les principes. On pourra alors contribuer au plan d'action



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

L'ULg produit un bilan quadriennal, un plan d'action revu et attend la relance des évaluations externes depuis janvier 2015, en continuant dans la démarche

2017

Processus HRS4R renforcé

- Après la 1^e évaluation externe, demande de prolongation du logo
- Processus renforcé, centré davantage sur la **qualité** et les **résultats** obtenus
- Outil pour améliorer les procédures de recrutement (**OTM-R**)
- Evaluation interne après 2 ans
- Evaluation externe après 5 ans

La charte et le code

- Définition du chercheur (Frascati)
- Principes organisés en 3 chapitres:
 - Principes applicables aux chercheurs (1-12)
 - Principes applicables aux employeurs et aux bailleurs (13-31)
 - Code de conduite pour le recrutement des chercheurs (32-40)
- Le document est cohérent dans son ensemble => prendre connaissance de tous les principes pour appréhender les droits, devoirs, obligations et l'interrelation des actions chercheurs-employeurs-bailleurs

La charte et le code

- En petits groupes de 4-5 :
 - Lire les principes donnés au groupe
 - Désigner un rapporteur
 - Echanger sur ces principes suivant son vécu (*bannir les « on dit »*)
 - Faire part de ses étonnements (*« je n'avais pas pensé à cela ! »*) – les noter sur les post-it verts
 - Identifier les faiblesses – les noter sur les post-it jaunes

Analyse des principes

- Ce qui est donné à l'analyse par les différents groupes dépend du public (doctorants, post-docs, enseignants, autres) et du temps disponible pour la session.
- Raisonnablement, il ne faudrait pas dépasser 6-7 principes par groupe, et grouper les principes suivant des thèmes donnés. Par exemple :
 - L'attitude professionnelle et responsable : 1-2-3-4-5-6-7
 - Le projet et le superviseur : 4-8-10-11-15-26-28-29
 - Les résultats et la publication : 5-6-8-9-24-25-27
 - La formation et le développement de carrière : 12-19-20-21-22-23-30
 - La reconnaissance : 13-35-36-37-38-39-40
 - L'environnement de recherche: 14-15-16-17-18-21-28
 - Le recrutement OTM-R : 31-32-33-34-35-36-37-38-39-40

Etonnements 11/2016

Principe#	Etonnement
2-4-5	Importance de la connaissance des législations et règlements d'application pour « bien travailler »
9	Nécessité de communication avec le grand public, et reconnaissance de cette activité pour un chercheur
10	Formalisme nécessaire de la relation et des responsabilités promoteur-doctorant
12-20-23	Accent mis sur le développement de carrière
25	Règles de co-publication, n'impliquant que les contributeurs réels (donc pas nécessairement le promoteur s'il n'est pas intervenu)

Faiblesses (gaps) 11/2016

Principe#	Gap
2-5-7	Manque de documents de référence pour la bonne pratique
8-25	Obligation de publication « finale », donc manque de publications de résultats intermédiaires et donc in fine de publications pendant la thèse
10	Relation informelle et parfois floue promoteur-doctorant*
14	Discrimination sur le genre* ou l'origine Sud*
22	Autorisation de formation (les promoteurs peuvent l'interdire)
26	Non respect du plan de travail et de la balance enseignement-recherche (assistants)*
26	Doctorant sur projet de recherche : charge de travail contractuelle qui ne permet pas de publier et exploiter les résultats
28	Évaluation annuelle du doctorant parfois non effectuée*

* Les faiblesses notées en rouge font l'objet d'actions prévues dans le plan d'action de l'ULg ou du plan stratégique du Conseil du doctorat.

Ensuite ...

- Dans la démarche HRS4R, les gaps identifiés doivent être rapportés dans la « gap analysis »
- Il faut les exploiter pour donner des pistes d'amélioration, puis les traduire en action et définir des indicateurs de suivi/de mesure
- Alors, le processus HRS4R est complet :
 - Forces et faiblesses
 - Plan d'action avec indicateurs de résultats
 - Le tout en concertation avec les chercheurs

Pour aller plus loin

- A la Commission européenne :
 - le site Euraxess : <https://euraxess.ec.europa.eu/>
 - La charte et le code : <https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/charter>
 - Euraxess Rights ou HRS4R : <https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/hrs4r>
- A l'ULg :
 - HRS4R : http://www.ulg.ac.be/cms/c_418770/euraxess-rights
 - Euraxess Services : http://www.ulg.ac.be/cms/c_418774/euraxess-services
- Les organes et contacts :
 - Promoteur
 - Faculté, département, unité de recherche
 - Collège de doctorat : http://www.ulg.ac.be/cms/c_38009/fr/instances
 - Bureau du doctorat : http://www.ulg.ac.be/cms/c_38009/fr/instances
 - Conseil à l'éthique et l'intégrité scientifique : ceis@ulg.ac.be