



EURAXESS RIGHTS

Stratégie de gestion des ressources humaines en recherche incluant la charte des chercheurs et le code de conduite de recrutement des chercheurs

1. Contexte

En 2005, la Commission européenne a souhaité promouvoir l'attractivité du métier de chercheurs, favoriser leur mobilité et leur proposer de réelles perspectives de carrière (JO L75/67 du 22.03.2005). Dans ce cadre, elle a édité des bonnes pratiques en termes de recrutement, de conditions d'emploi et de travail pour les chercheurs. Ces documents sont intitulés « Charte européenne des chercheurs » et « Code de conduite de recrutement des chercheurs » (http://ec.europa.eu/euraxess/pdf/brochure_rights/eur_21620_en-fr.pdf).

Les différents organismes européens qui emploient des chercheurs ne sont pas obligés d'adopter ces documents mais ceux qui le font s'engagent à aligner progressivement leur mode de fonctionnement sur les objectifs qu'ils décrivent. Afin de les y aider, l'Union Européenne a élaboré un outil de diagnostic et de suivi appelé « la stratégie de gestion des ressources humaines pour les chercheurs » (<http://ec.europa.eu/euraxess/index.cfm/rights/strategy4Researcher>). Cet outil comporte 5 étapes à réaliser par l'organisme :

1. Confronter les pratiques actuelles à l'objectif (« gap analysis »);
2. Publier sur son site web les grandes lignes de l'analyse et du plan d'action adopté ;
3. Demander à la Commission européenne la reconnaissance de la stratégie;
4. Mettre en place, au sein de l'organisme, une autoévaluation après 2 ans ;
5. Solliciter une évaluation externe après 4 ans.

La reconnaissance délivrée par l'UE aux institutions qui ont initié la mise en place de la stratégie (cfr. supra point 3) correspond à un label qui incitera dans l'avenir les chercheurs à postuler préférentiellement dans ces institutions « labellisées ».

Les institutions membres du CReF (Conseil des Recteurs des Universités de la Communauté française) se sont engagées en 2005 à suivre les principes décrits dans la charte et au code de conduite pour le recrutement. Le CReF a également souhaité la création de groupes de travail Euraxess interuniversitaires sous la présidence du FNRS, de même que l'introduction des demandes de reconnaissance individuelles des différentes universités pour fin 2010.

2. Démarche suivie par l'Université de Mons

Parallèlement aux autres institutions membres du CReF, l'Université de Mons (UMONS) s'est donc engagée depuis 2005 à se conformer à la charte et au code de conduite pour le recrutement des chercheurs.

Depuis lors, différentes initiatives allant dans le sens des principes décrits dans ces deux documents ont été prises au sein de l'UMONS :

- Le Centre de mobilité Euraxess a été mis sur pied à destination des chercheurs. Concrètement, il aide les chercheurs en mobilité in ou out dans leurs différentes démarches administratives (demande de visa, contrat de travail, formalités à accomplir à leur arrivée dans la ville de Mons, ouverture d'un compte bancaire, cours de français pour non-francophone, ...) mais aussi dans leur recherche d'un logement provisoire (http://portail.umons.ac.be/FR/universite/admin/aff_academiques/international/Pages/Euraxess.aspx).
- La note stratégique de l'UMONS comporte depuis 2009 différentes actions allant dans le sens des principes à la fois pour le recrutement, la gestion de carrière des chercheurs, et la démarche d'autoévaluation de l'Université. Le degré d'implémentation des actions contenues dans la note est revu lors de chaque Conseil d'Administration. Ces différentes actions s'inspiraient des bons principes mais restaient encore assez ponctuelles et peu structurées.
- En 2010, un groupe de travail a été mis sur pied par les autorités de l'UMONS afin de mettre en place de façon spécifique et systématique l'ensemble de la stratégie de gestion des ressources humaines en recherche de l'Université.

3. Démarche du groupe de travail de l'Université de Mons

Le groupe de travail est actuellement constitué des personnes suivantes :

M. C. Conti, Recteur,
M. D. Vince, Administrateur,
M. Ph. Dubois, Vice-Recteur à la Recherche,
Mme A. De Smedt, Directrice du Département d'Administration et Valorisation de la Recherche,
M. P. Dehombreux, Vice-Recteur aux Relations Internationales,
Mme I. Renato, Chef du service des Relations Internationales,
M. M. Demeuse, Conseiller du Recteur pour l'Appui Pédagogique à l'Enseignement,
Mme A. Aubert, coordinatrice Qualité de la Faculté Polytechnique,
Mme A. Heldenbergh, Conseiller du Recteur pour la Qualité,
Mme S. Cianciotta, coordinatrice qualité de l'UMONS,
M. Ch. Delvosalle, Conseiller du Recteur pour la Formation Continue,
Mme P. Lorent, Chef du service Formation Continue,
Mme C. Gallez, Directrice du Département des Ressources Humaines,
Mme Ch. Boutique, Département des Ressources Humaines,
M. Ph. Leclère, chercheur qualifié FNRS,
Mme A.L. Hantson, membre du personnel scientifique statutaire,
Mme Cl. Dupont, membre du personnel scientifique contractuel.

Quatre réunions se sont tenues entre mai et décembre 2010.

Leurs objectifs étaient les suivants :

- réaliser un état des lieux relatif à l'application de la charte des chercheurs et du code de conduite de recrutement des chercheurs au sein de l'Université de Mons.
- proposer des objectifs et des pistes d'action de façon à garantir une mise en application plus complète de ces documents au sein de l'institution.

- réunir ces différents points au sein d'un document stratégique qui sera lui-même soumis successivement au Conseil de Recherche, au Conseil d'Administration de l'UMONS, puis à la Commission Européenne.

4. Diagnostic

Dans sa recommandation du 11 mars 2005 concernant la charte européenne du chercheur et un code de conduite pour le recrutement des chercheurs, la Commission note que « *les employeurs ou les bailleurs de fonds des chercheurs ont l'obligation primordiale de veiller au respect des exigences de la législation nationale, régionale ou sectorielle respective* ». En ce sens, l'UMONS souligne que les **dispositions légales** applicables aux universités de la Communauté française de Belgique, **cadrent et anticipent la mise en œuvre de la grande majorité des principes énoncés dans la charte et le code**. On citera notamment la législation en matière de non discrimination et de protection des conditions de travail. Cependant, des améliorations seraient souhaitables en ce qui concerne les boursiers de post-doctorat, les congés de maternité des chercheuses contractuelles (pour une prise en charge du complément salarial) et la reconnaissance des qualifications et parcours : équivalence des diplômes, reconnaissance barémique et ancienneté pécuniaire.

Par ailleurs, la **stratégie politique de l'UMONS** comporte un volet Recherche, structuré autour de l'objectif global d'**assurer une production scientifique de haut niveau**. A cette fin, l'Université s'est engagée dans des actions en faveur des chercheurs concernant aussi bien la **structure institutionnelle** (renforcement du Département de l'Administration et de la Valorisation de la Recherche – AVRE ; développement d'un outil d'auto-évaluation de la Recherche et d'un rapport d'activité individuel pour les chercheurs ; attribution de crédits extraordinaires spécifiquement dédiés à la Recherche ; participation des chercheurs aux organes de décision, etc.) que les **chercheurs** (politique en faveur du doctorat ; évaluation et auto-évaluation) et leurs **productions scientifiques** (dépôt institutionnel des publications, aide à la publication et à la traduction, etc.).

Le rôle particulier dévolu à l'AVRE est à noter dans la mesure où ses missions, qui s'adressent tant à l'institution qu'au chercheur individuel, incluent aussi bien la recherche d'appels d'offre que le montage de projets, l'accompagnement des chercheurs dans le suivi des projets, la protection des résultats, la communication scientifique et la valorisation de résultats. Ce département intervient également, dans un partenariat constant avec les **80 départements de recherche de l'UMONS et leurs 600 chercheurs**, dans la recherche d'articulation et d'équilibre entre **liberté de recherche, principes éthiques, obligations contractuelles et légales, responsabilité professionnelle et engagement sociétal**. De nouveau, le cadre légal intègre certaines de ses dimensions. Il apparaît cependant que, d'une part, l'information des chercheurs sur ces thématiques fondamentales est insuffisamment formalisée ou systématisée et, d'autre part, l'empan des services offerts par l'AVRE ne soit pas encore suffisamment connu en interne.

En outre, il faut souligner l'**engagement croissant de l'Université dans la première phase de la carrière du chercheur** : le doctorat. L'objectif d'amélioration des performances de l'institution quant à la réalisation de thèses de doctorats s'accompagne en effet d'actions visant à favoriser le **recrutement de doctorants** (promotion et financements) et à améliorer leur **accompagnement** (formation doctorale et soutien aux promoteurs et aux « jeunes » facultés) jusqu'à la soutenance finale de la thèse. La question de la mobilité internationale, pendant le doctorat et le post-doctorat, reste cependant posée que ce soit concernant l'enrichissement des offres de parcours (bourses de mobilité, programmes d'échanges, mobilité virtuelle, etc.), l'établissement d'une convention type de cotutelle de thèse par le service des relations internationales ou la valorisation des expériences à l'étranger lors des recrutements ultérieurs. Enfin, l'accent mis sur l'entrée en doctorat et son accomplissement, doit prendre en considération les débouchés offerts aux docteurs et, comme cela

est le cas pour les autres universités, les perspectives d'emploi stabilisé des chercheurs au sein de l'UMONS demeurent fortement dépendantes du contexte économique.

Enfin, la **diversité de la législation en vigueur au sein des universités complexifie** l'égalité de traitement des chercheurs. De plus, les règles édictées dans cette législation **se heurtent parfois à la volonté** d'harmoniser ou de favoriser la carrière des chercheurs en la rendant plus attractive. L'existence de pratiques différentes au sein des deux anciennes institutions (FPMS-UMH) crée une difficulté supplémentaire. Néanmoins, sur ce dernier point, différents groupes de travail ont été créés au sein de l'UMONS. **L'objectif poursuivi** étant d'élaborer un **ensemble de pratiques et procédures communes tendant à respecter les contraintes légales et à faciliter la vie des chercheurs**. Dans ce contexte, quelques outils ont déjà été mis en place (guide du DRH,...) d'autres sont en préparation.

5. Objectifs et pistes d'actions

Compte tenu du diagnostic qui précède, l'Université estime pertinent et nécessaire de développer ses engagements envers la Charte et le Code dans le domaine de la gestion des ressources humaines en recherche en poursuivant des initiatives structurées autour de 5 axes :

1. Renforcer les dimensions éthique, sociétale et professionnelle concourant à une recherche de qualité.
 - Elaborer un Vade-mecum du chercheur intégrant un volet « administration de la recherche », un volet « ressources humaines » (basé sur l'actuel guide du DRH) ainsi qu'un volet « éthique et responsabilités du chercheur » exposant les positions légales et institutionnelles dans les champs de la liberté de recherche, des principes éthiques, des obligations contractuelles et légales, de la responsabilité professionnelle et de l'engagement sociétal.
 - Prendre en considération les dimensions éthique, sociétale et professionnelle, en lien avec la qualité de la Recherche dans la charte qualité UMONS.
 - Développer, en partenariat avec l'Assemblée du Corps Scientifique de l'UMONS (CorSci), un parrainage des jeunes doctorants par les plus anciens et les chercheurs confirmés de l'UMONS de manière à permettre un accompagnement avisé dans cette première phase de lancement dans la carrière de chercheur.
 - Promouvoir la prise en compte des dimensions éthique, sociétale et professionnelle dans l'élaboration des programmes de formation doctorale des doctorants.
 - Mettre en place une Commission de Déontologie.
2. Améliorer l'information des candidats potentiels pour assurer la transparence de nos procédures de recrutement.
 - Développer les canaux de diffusion de nos offres d'emploi à destination des chercheurs, via par exemple le site « Euraxess Jobs ».
 - Compléter l'actuelle page « emploi » du site de l'UMONS pour intégrer des informations sur :
 - les différentes catégories de chercheur et les règlements et procédures qui régissent leur carrière ;
 - les normes d'entrée, modalités d'évaluation des candidatures ;
 - des informations générales sur les conditions de travail à l'UMONS et de vie à Mons.
 - Mutualiser, à destination des chefs de service responsables de recrutement, des ressources et outils de sélection.

- Systématiser la rédaction d'un compte-rendu du recrutement (formulaire) quel que soit le type de poste.
3. Enrichir notre potentiel de recherche en développant une politique volontariste en faveur des chercheurs étrangers comme des groupes désavantagés.
- Elargir la diffusion de nos offres d'emploi pour toucher des candidats potentiels étrangers.
 - Afficher plus largement la position institutionnelle de non discrimination, notamment en matière de genre.
 - Informer les candidats porteurs d'un handicap de la législation comme des possibilités d'aménagement au sein de l'UMONS (lien sur la page « emploi ») ; l'asbl « les Cèdres » offre notamment un accompagnement pédagogique personnalisé et adapté à la nature du handicap.
 - Définir les modalités possibles d'aménagement du travail (télétravail, temps partiel provisoire, etc.) pour les personnels fragilisés (maladie, grossesse, etc.).
4. Contribuer à une meilleure reconnaissance des parcours et des qualifications.
- Au niveau du CReF, participer activement aux travaux du groupe interuniversitaire identifiant les obstacles législatifs à la mise en œuvre complète de la Charte et du Code.
 - En interne,
 - finaliser les travaux d'harmonisation des règlements et procédures de recrutement, nomination et promotion des différentes catégories de personnel.
 - permettre, par la mise en œuvre des CV et rapports d'activité individuels, une meilleure formalisation et visibilité des parcours et réalisations individuelles.
 - soutenir la gestion des équipes au sein des départements de Recherche par le développement de profils de fonction évolutifs.
 - soutenir et valoriser les mobilités (séjour à l'étranger, expérience professionnelle hors recherche, mobilité virtuelle, etc.).
5. Soutenir le développement des carrières des chercheurs.
- Apporter un soutien financier à la réalisation de séjours post-doctoraux à l'étranger.
 - Poursuivre la mise en œuvre de « contrats de soudure » pour les chercheurs qui postulent pour des postes de chercheurs dans des organismes tels que le FNRS. En partenariat entre le DRH et le Service de la Formation Continue, améliorer l'accès à la formation en recherche et au développement continu, notamment en centralisant des opportunités de formation en interne et en accentuant l'offre dans le domaine des compétences transversales (enseignement, management, entrepreneuriat, etc.).
 - Poursuivre, en lien avec les engagements pris dans le cadre de la note stratégique UMONS, le développement d'actions spécifiques au doctorat.
 - Stimuler un réseau inter-facultaire des doctorants UMONS.

Un plan d'action détaillé est donné en Annexe 1.

6. Méthodologie de déploiement de la stratégie à l'Université de Mons

Un comité de pilotage sera mis en place début 2011 au sein de l'Université, de façon à veiller à la mise en application des propositions figurant dans le présent document. Une vigilance particulière

sera accordée à la faisabilité des procédures qui seront définies. Il est indispensable qu'elles contribuent effectivement à une amélioration de la gestion des ressources humaines en recherche sans induire une surcharge démesurée de travail administratif pour les services de recherche comme pour les administrations concernées.

Il sera présidé par le M. Ph. Dubois, Vice-Recteur à la Recherche et sera constitué des membres suivants :

L'Administrateur

Le conseiller du Recteur pour la qualité

Trois représentants du Corps Scientifique

Un représentant du Comité des chercheurs FNRS

Trois représentants des administrations (Ressources Humaines, Relations Internationales et Administration de la Recherche)

A l'instigation du conseiller du Recteur pour la qualité, l'Université réalisera elle-même une auto-évaluation de la mise en place de la stratégie, et cela tous les deux ans.



UMONS EURAXESS RIGHTS HRS4R – Action Plan Annex 1 to Chapter 5

Please note that the table will be regularly reviewed. Timing and Leadership assigned may be changed.

Actions		Start	End	Leadership
1	<i>Strengthening the ethical, societal and professional dimensions contributing to quality research.</i>			
1.1	Developing a short <i>Vademecum</i> guide	2011	October 2011 October 2012 for ethical aspects)	Research Administration Department
1.2	Expanding the UMONS quality charter	2011	October 2011	Quality Advisor to the Rector
1.3	Developing the mentorship of young PhD students	2011	October 2011 to set up the network. October 2013 to get a full mentorship program.	Parliament of the Scientific Staff
1.4	Developing doctoral programs for PhD students	2011	2015	Vice-Rector for Research
1.5	Setting up an Ethical Standards Commission	2013	2015	Vice-Rector for Research
2	<i>Improving information for potential candidates to ensure the transparency of our recruitment procedures</i>			
2.1	Expanding the distribution channels for job offers	2011		Human Resources Department
2.2	Completing the current	2011	October 2011 for categories	Human Resources Department

	'Employment' page		of researchers. 2015 for standards. October 2012 for general information.	
2.3	Pooling of selection resources and tools for head of units in charge of recruiting	2012	2015	Human Resources Department
2.4	Systematizing the preparation of a recruitment report (form)	2012	2015	Human Resources Department will initiate the action
3	<i>Enhancing our research capabilities by developing a proactive policy for foreign researchers as well as for disadvantaged groups</i>			
3.1	Expanding the dissemination of our job offers abroad	2011	October 2011	Human Resources Department
3.2	Publishing the institution's position on non-discrimination	2011	October 2011	Human Resources Department
3.3	Informing applicants with disabilities	2011	October 2011	Human Resources Department
3.4	Identifying possible working arrangements	2011	October 2012	Human Resources Department
4	<i>Contributing to a better recognition of courses and qualifications</i>			
4.1	Actively participating in the inter-university group identifying legal obstacles	As soon as the group is created (which is out of UMONS responsibility)	October 2013	Human Resources Department
4.2.1	Finalizing work on harmonizing regulations and procedures	2011	Already done for the permanent academic and scientific staff. October 2013 for the non-permanent scientific staff.	Specific Work Group
4.2.2.	Better formalization and visibility of academic paths and individual achievements	2011	October 2011	Research Administration Department, Pedagogical Quality Assurance Department and IT Resources Département
4.2.3	Supporting the management of the	2012	2015	Vice-Rector for Research

	teams in the research departments			
4.2.4	Supporting and valorizing mobility	2011	2015	Intenational Relations Department
5	<i>Supporting researchers' career development</i>			
5.1	Providing financial support for post-doctoral stays abroad		2015	Vice-Rector for Research (along with Scientific Council)
5.2	Continuing the use of 'Stop-gap contracts'	2011		Vice-Rector for Research (along with Scientific Council)
5.3	Improving access to research training and continuous development	2011 for English and pedagogical trainings; 2013 for other areas.	2015	Parliament of the Scientific Staff
5.4	Further developing PhD-specific initiatives	2011	2015	Vice-Rector for Research (along with Scientific Council)
5.5	Stimulating a UMONS inter-faculty PhD student network	2011	2013	Research Administration Department, Parliament of the Scientific Staff