

LA MOBILITÉ DES CHERCHEURS

EVÈNEMENT PRO-DOC
L'EMPLOI DES DOCTEURS DANS L'INTER-
RÉGION: DROIT ET MOBILITÉ
MONS, DOC'EMPLOI, 13/11/2012



PLAN DE L'EXPOSÉ



Brève présentation de la Charte européenne du chercheur et du Code de conduite pour le recrutement du chercheur

Principaux enjeux au regard de la mobilité des chercheurs

Application à partir du cas de l'UNamur: quelles implications pour le corps académique?

Discussion



ESPACE EUROPÉEN DE LA RECHERCHE (EER)

CHARTRE EUROPÉENNE DU CHERCHEUR

Droits & devoirs ;

- **du chercheur;**
- **des institutions de recherche;**
- **des institutions de financement;**

CODE DE RECRUTEMENT DES CHERCHEURS

Garantir l'égalité de traitement pour tous les chercheurs en Europe;
Renforcer le processus de recrutement.



**Recommandations non
contraignantes
Processus volontaire
Pas d'obligation .MAIS**



DÉFINITION DU CHERCHEUR → MANUEL DE FRASCATI

Selon le manuel de Frascati, **tout le personnel directement affecté à la R&D doit être comptabilisé, de même que les personnes qui fournissent des services directement liés aux travaux de R&D, comme les cadres, les administrateurs et le personnel de bureau.**

- Les **chercheurs** : des spécialistes travaillant à la conception ou à la création de connaissances, de produits, de procédés, de méthodes et de systèmes nouveaux et à la gestion des projets concernés.
- Les **cadres de direction et les administrateurs** ayant des activités de planification et de gestion des aspects scientifiques et techniques des travaux des chercheurs ;
- Les **étudiants diplômés** (« postgraduates ») ayant des activités de R&D car ils mènent des recherches tout en menant leurs études au niveau du doctorat.

LA CHARTE EN RÉSUMÉ (1)



- **Cadre** pour les chercheurs, les employeurs et bailleurs de fonds;
- S'adressent à **tous les chercheurs de l'UE**:
 - À toutes les étapes de leur carrière;
 - Quel que soit le domaine de recherche;
 - Quel que soit le secteur: privé ou public;
 - Quel que soit la nature et le statut de l'engagement
 - Quel que soit le type de travaux effectués: recherche , activités de développement, gestion et tâches administratives, directeurs de thèses/stages,
- Toutes **les formes de mobilité** sont reconnues comme moyen d'améliorer le développement professionnel du chercheur



LA CHARTE EN RÉSUMÉ (2)



- Lorsque les chercheurs bénéficient d'un **statut et de droits plus favorables** que ceux de la charte, celle-ci ne doit pas être invoquée pour restreindre le statut et les droits acquis.

- Partie à **destination des chercheurs** de la charte:
 - Principes de base tels que liberté de recherche, responsabilité et éthique;
 - Rôle pilote des chercheurs expérimentés pour la conduite et la gestion des recherches et l'accompagnement des jeunes chercheurs;
 - Responsabilité des chercheurs vis-à-vis de la société et du grand public



LA CHARTE EN RÉSUMÉ (3)



- Partie à **destination des employeurs et bailleurs de fonds** de la charte:
 - Considérer les chercheurs comme des professionnels;
 - Veiller à leur donner un environnement de recherche adéquat, stimulant et évolutif.
 - Reconnaître la valeur de mobilité tant géographique, que sectorielle ou transdisciplinaire et mettre en place les instruments pour la promouvoir;
 - Mettre en place des systèmes d'évaluation réguliers et transparents en prenant en compte les missions d'enseignement, de recherche et de service à la collectivité;
 - Intégrer les chercheurs dans les organes de gestion.



LE CODE EN RÉSUMÉ



- **Le code conduite pour le recrutement des chercheurs:**
 - = principes généraux à appliquer pour les employeurs et bailleurs de fonds lorsqu'ils nomment ou recrutent des chercheurs.
 - Transparence du processus de recrutement;
 - Égalité de traitement de tous les candidats;
 - Fournir des conditions-cadre équitables aux chercheurs.
- **Contribuer à l'avancement de l'EER**



RECONNAISSANCE PAR LA CE

Logo utilisé par les institutions ayant obtenu la reconnaissance



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

En FWB (1^{ère} cohorte):

- L'UCL
- L'ULG
- L'UMONS

En cours

(2^{ème} cohorte):

- L'UNamur
- Le FNRS



ENJEU DE LA RECONNAISSANCE (1)

Reconnaissance accordée par la CE



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

- **Création d'un environnement favorable à la recherche;**
- **Promotion de l'excellence;**
- **Gage de qualité;**
- **Garanties d'un recrutement avec des procédures transparentes;**
- **Mise en place de procédures d'évaluations (auto-évaluation & externe)**

But ultime: promouvoir la mobilité des chercheurs!

Avenir:

Incitation des chercheurs à postuler dans les institutions ayant obtenu le logo!





HR EXCELLENCE IN RESEARCH

ENJEU DE LA RECONNAISSANCE (2)

VISIBILITE

- Site web « Euraxess Right »
- Droit exclusif d'utiliser le logo « HR Excellence in Research »

CREDIBILITE

- Interne et externe au travers des chercheurs, des autorités publiques, de pourvoyeurs de fonds, etc

APPARTENANCE A UN GROUPE D'EXCELLENCE

- Appartenance à un groupe grandissant d'institutions dont certaines ont un haut standing international

CULTUREL

- Soutien un changement dans la culture de travail
- Favorable à la création d'un environnement favorable et stimulant pour les chercheurs



But ultime: promouvoir la mobilité des chercheurs!





RECONNAISSANCE : UNE FOIS POUR TOUTE?

HR EXCELLENCE IN RESEARCH

NON

Evaluation externe

L'institution doit rester à la hauteur quant à l'implémentation des principes de la Charte et du Code pour conserver le logo.

Evaluation des progrès accomplis pour les objectifs fixés dans la stratégie HRS4R.





LES ÉTAPES DE LA RECONNAISSANCE

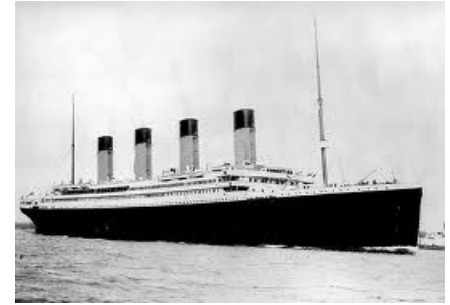
HR EXCELLENCE IN RESEARCH

1. Audit « analyse des écarts » (« **gap analysis** ») impliquant les acteurs clés de la recherche (ou « analyse de conformité »)
2. Plan stratégique : **actions concrètes** avec timing + **publication** sur le site web de l'institution
3. Demande de **reconnaissance à la CE** & Attribution de la labellisation
4. **Implémentation** dans l'institution & **Auto-évaluation** (après 2 ans)
5. **Evaluation externe** (après 4 ans)



HRS4R = Human Resources Strategy for Researchers

EVITONS LE SYNDROME DU TITANIC!



**!!!! La confiance aveugle dans
les règles en vigueur !!!!**

Ouverture d'esprit

Capacité de se remettre en question

→ Quelles améliorations au fonctionnement actuel de nos institutions et de notre environnement de recherche?

- Modifier la culture d'entreprise,**
- Modifier les pratiques en cours, voire les équilibres existants,**
- Créer une nouvelle dynamique avec de nouvelles procédures et une stratégie adaptée.**

IMPLICATION DE TOUS LES ACTEURS

Jeunes
chercheurs

Chercheurs
expérimentés



Services
administratifs

- ADRE
- RH
- RI



Organes
décisionnels



C&C: Quelles implications pour le corps académique?

- Définition du chercheur et distinction jeunes chercheurs & chercheurs expérimentés
- Répartition entre tâches d'enseignement et tâches de recherche
- Relation chercheurs-superviseurs
- Co-autorat
- Participations aux organes consultatifs et de décision
- Politique de non discrimination: genre

C&C: Quelles implications pour le corps académique?

Six domaines d'application pour les académiques



Etude d'un cas particulier:
Quelles sont les actions prévues à l'UNamur
dans ces domaines?



DISTINCTION ENTRE JEUNES CHERCHEURS & CHERCHEURS EXPÉRIMENTÉS



C& C: # Reconnaissance de la profession

Distinction entre:

- Chercheurs en début de carrière (4 premières années);
- Chercheurs expérimentés (au min 4 ans).

Exemple d'application (UNamur):

Réflexion : Comment introduire cette double notion au sein de l'UNamur?

→ Quid des devoirs et obligations de chacune de ces deux catégories?

→ Conséquences de l'utilisation de ces notions en termes d'organisation et de relations respectives? Ex:

- pour constituer les compositions des organes consultatifs et des commissions de recrutement.
- Pour déterminer les relations entre chercheurs (« patronage »).
- Etc



Sortir de l'actuelle dichotomie « personnel académique » versus « personnel scientifique » pour tous les aspects qui ne concernent pas leur statut.



RÉPARTITION ENTRE LES TACHES D'ENSEIGNEMENT ET DE RECHERCHE

C& C: # Enseignement

Tâches d'enseignement: ne pas être excessives &

Temps réservé: aux activités de recherche (surtout en début de carrière)

Exemple d'application (UNamur):

Pour les chercheurs, uniformiser les pratiques au sein de l'institution:

- Mettre en place un mécanisme avec pondération dans la mesure où selon le type de TP, la charge de travail peut varier ;
- Prévoir une progressivité dans les charges encourues : un assistant débutant devrait avoir une charge plus légère qu'un assistant expérimenté ;
- Tenir compte du nombre d'étudiants à encadrer;
- Uniformiser les pratiques entre les facultés.



RELATION ENTRE LES CHERCHEURS & LES SUPERVISEURS

C& C: #Relations avec les directeurs de thèse/stage # Supervision et tâches de gestion

- Reconnaissance des multiples tâches du superviseur;
- Relation constructive entre le superviseur et le chercheur

Exemple d'application (UNamur):

- ❑ Politique de bien-être des collaborateurs et faire du campus un espace de développement et d'épanouissement
- ❑ Benchmarking des pratiques en cours dans d'autres universités belges ou étrangères pour améliorer la politique de l'UNamur
- ❑ Formation spécifique en gestion de projets & gestion RH pour les superviseurs
- ❑ Procédure régulière d'information des superviseurs sur les services d'accompagnement des docteurs, notamment en vue de leur insertion professionnelle.



RELATION ENTRE LES CHERCHEURS & LES SUPERVISEURS

C& C: #Relations avec les directeurs de thèse/stage # Supervision et tâches de gestion

- Reconnaissance des multiples tâches du superviseur;
- Relation constructive entre le superviseur et le chercheur

Exemple d'application (UNamur) – suite

- ❑ Mettre en place entre le superviseur et le doctorant un contrat doctoral qui détermine les devoirs des doctorants mais aussi des superviseurs.
 - Y intégrer les dispositions C&C;
 - déterminer les règles applicables quant à la répartition de leurs temps entre les activités d'enseignement et de recherche.
- ❑ Pérenniser un lieu d'écoute et de médiation à l'attention des chercheurs.



CO-AUTORAT



C& C: # co-auteur

- Promouvoir les collaborations entre auteurs;
- Définir des pratiques et procédures en matière de co-autorat.

Exemple d'application (UNamur):

Définir des lignes directrices en matière de co-autorship:

- Circonscrire la notion de (co)auteurs;
- Déterminer des lignes directrices souples en matière de co-autorship tout en respectant les règles en vigueur propres à chaque discipline.



PARTICIPATION AUX ORGANES CONSULTATIFS ET DE DÉCISION



C& C: # Plaintes, recours et participations aux organes

- Représentation des chercheurs dans les organes appropriés;
- Promouvoir les intérêts collectifs & individuels en tant que professionnels

Exemple d'application (UNamur):

Assurer la représentation de tous les chercheurs dans les organes consultatifs ou de décision:

- Impliquer les chercheurs hors cadre dans les organes de décision.
- Définir une politique claire d'insertion des scientifiques définitifs (ex. chercheurs qualifiés FNRS) dans les structures et organes décisionnels (ex. participation aux réunions de staff des unités,)



C& C: # non discrimination:
- notamment en matière de genre

Exemple d'application (UNamur):

Promouvoir une égalité homme-femmes

- ❑ Rapport sur le genre : Analyse quantitative et qualitative à réaliser tous les deux ans pour **mesurer l'évolution de la situation et guider la politique du genre**
 - **analyse qualitative**: inventaire des différentes mesures mises en œuvre d'un point de vue institutionnel et d'un point de vue RH dans le cadre de la politique du genre.
 - **analyse statistique**: tenir compte des éléments suivants :
 - Analyse du personnel au cadre et hors cadre ;
 - Analyse en nombres et en ETP ;
 - Analyse par orientation A/B ;

Affiner l'analyse, quand c'est possible en comparant les nominations avec les candidatures.

C& C: # non discrimination, notamment en matière de genre

Exemple d'application (UNamur) – (Suite)

Promouvoir une égalité homme-femmes

- ❑ Politique d'information et de communication en matière de genre
 - Veiller à assurer transparence et communication au sujet du rapport sur le genre. (réflexion sur les canaux les plus adéquats pour cette politique d'information).

- ❑ Adopter une charte pour l'égalité entre hommes et femmes
 - Mener une réflexion sur les grandes lignes que l'institution entend préconiser en matière d'égalité hommes/femmes tout en tenant compte des documents qui existent déjà comme la charte de la diversité ou la charte du recrutement.

UN DERNIER MOT SUR LES ASPECTS MOBILITÉ



C&C: # Reconnaissance de la mobilité

Exemple d'application (UNamur):

Rapport sur la mobilité: Pourquoi ? Comment ? Quand ? Pour qui ?

- Quels sont les objectifs de la mobilité ?
- Quel est son bien-fondé ?
- Quelles sont les formes de mobilité promue (rappelons que la C&C envisage 4 formes de mobilité : géographique, sectorielle, disciplinaire et virtuelle) ?
- Dans quel cas la mobilité est-elle rendue obligatoire ou simplement préconisée ?
- La reconnaissance de la mobilité doit-elle être ou non assortie de conditions temporelles (ex : seule une mobilité d'un an discontinu est reconnue comme étant une expérience de mobilité ou bien peut-on considérer un fractionnement de la mobilité ?)
- Faut-il uniformiser les pratiques d'une faculté à l'autre ?

→ A partir de ce rapport, circonscrire la politique de mobilité de l'UNamur, y compris dans ses aspects financiers.

UN DERNIER MOT SUR LES ASPECTS MOBILITÉ (SUITE)



C&C: # Reconnaissance de la mobilité

Exemple d'application (UNamur)- (suite)

Enquête de satisfaction auprès des chercheurs étrangers sur:

- leur mobilité,
- leur environnement de recherche,
- Leurs conditions de travail (en relation avec l'ensemble des principes de la Charte et du Code).

→ A partir de cette enquête, circonscrire la politique à mener pour apporter des améliorations.

MERCI DE VOTRE ATTENTION



Isabelle.deheneffe@fundp.ac.be
Responsable du service Euraxess-Rights
de l'Université de Namur