

Contexte

En janvier 2006, l'UNamur a ratifié la Charte européenne du Chercheur et le Code de conduite pour le recrutement des chercheurs. La Charte et le Code contiennent des principes visant la mise en place d'une stratégie de gestion des ressources humaines et l'amélioration des conditions de travail et de recrutement des chercheurs.

Pour appuyer le déploiement de la Charte au sein de l'université, l'UNamur a créé la Cellule Euraxess-Rights rattachée au Service de Projets Stratégiques (SPS) et un comité de pilotage composé de représentants de l'Université. Ce déploiement s'articule autour de 5 étapes fixées par la Commission européenne.

- 1) Une « gap analysis », approuvée par le C.A. le 26 octobre 2012
- 2) La préparation d'un plan d'action stratégique « Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R), approuvé par le C.A. en janvier 2013 et soumis à la Commission européenne.
- 3) L'approbation par la Commission européenne de la stratégie de l'UNamur et l'attribution du logo "HR Excellence in Research", visant à inciter les chercheurs étrangers à postuler à l'UNamur.
- 4) Une auto-évaluation après 2 années de fonctionnement : l'auto-évaluation a été réalisée fin 2015 et le rapport d'auto-évaluation a été remis à la Commission européenne en janvier 2016 qui, en retour, a adressé le rapport des évaluateurs début février. Ce rapport des évaluateurs précise
 - L'information fournie est exhaustive et de qualité,
 - L'UNamur est clairement engagée dans la réalisation complète du processus HRS4R.
 - L'UNamur a rempli avec succès l'étape 4 et conserve le logo HRS4R.
- 5) Une évaluation après 4 ans par des **évaluateurs externes : celle-ci aura lieu début 2018.**

Dans l'attente de l'évaluation externe, l'UNamur devra implémenter dans les prochains 18 mois les actions du plan d'action HRS4R sur lesquelles elle s'est engagée vis-à-vis de la Commission européenne.

Trois services sont principalement concernés par la coordination des actions qui restent à mettre en œuvre. L'objectif du présent document est de synthétiser les actions à implémenter et d'attribuer un mandat dans ce sens aux services concernés.

Pour l'élaboration de cette synthèse des actions et des mandats y afférents, deux réunions de travail ont en outre été organisées avec les services impliqués et ceux-ci ont marqué leur accord avec les éléments de la présente note¹.

¹ Réunion du 10 mars 2016 avec Ph. Lizin et réunion du 17 mars 2016 avec Christine Culot et Martine Raes.

Résumé des points en discussion

Pour l'opérationnalisation et le suivi des actions 2016-2017 à mettre en œuvre dans le cadre du déploiement du plan d'action HRS4R, octroi d'un mandat aux services suivants :

- 1) Administration de la Recherche (ADRE)
- 2) Service des Ressources Humaines (SRH)
- 3) Service de Projets Stratégiques (SPS)

N.B. le détail des différents mandats est décrit dans le tableau en annexe 1

Annexes :

Annexe 1 - Mandats octroyés aux différents services dans le cadre du plan d'action HRS4R

Annexe 2 - Descriptif détaillé des actions pour lesquelles le C.A. mandate les différents services

Statut de la demande de décision

Suite au rapport d'évaluation de la Commission européenne au sujet du déploiement du plan HRS4R au sein de l'UNamur, le CA mandate l'ADRE, le SRH et le SPS pour le déploiement et la mise en œuvre des actions du plan HRS4R non encore réalisées (cfr. tableau en annexe 1) et invite les autres services, départements et facultés à apporter leur contribution le cas échéant.

Annexe 1 : Mandats octroyés dans le cadre du plan d'actions HRS4R

Mandat à l'Administration de la Recherche (ADRE)

Dans le cadre du Plan d'action HRS4R : Research Policy – **RE1 – Implement anti-plagiarism campaign**, le C.A. donne mandat à l'ADRE pour :

- élaborer une **charte anti-plagiat** à l'attention de la communauté scientifique et en assurer la promotion, une fois celle-ci approuvée par le C.A.

Mandat au Service des Ressources Humaines (SRH)

Dans le cadre du :

Plan d'action HRS4R : Sélection et recrutement - HR1 – Improve selection process, le C.A. donne mandat au **SRH** pour :

- définir une **politique institutionnelle de sélection et de recrutement du personnel scientifique** qui vise une uniformisation des pratiques de sélection et une mise en conformité avec la Charte européenne du chercheur.

Plan d'action HRS4R : Sélection et recrutement – HR2 – Improve recruitment policy, le C.A. donne mandat au **SRH** pour :

- assurer la **transparence sur les conditions de travail et de rémunération** et se mettre en conformité avec la législation.
- établir un règlement sur la **politique de gestion des carrières du personnel scientifique non statutaire** au travers d'une harmonisation des règles entre personnel statutaire et non statutaire.

Plan d'action HRS4R : Sélection et recrutement – HR6 – Ensure a fair wage treatment of researchers, le C.A. donne mandat au **SRH** pour :

- assurer la mise en place de règles claires relatives au **changement de statut** (passage du statut de personnel scientifique au statut de personnel administratif et technique) **et à la valorisation des années d'ancienneté**,
- procéder à la mise à jour des statuts et assurer la communication de ces règles vers les chercheurs.

Plan d'action HRS4R : Sélection et recrutement – HR7 – Promote Job Stability, le C.A. donne mandat au **SRH** pour :

- assurer la mise en place des conditions d'une **meilleure stabilité contractuelle** et le développement d'une politique de recrutement axée sur les contrats à durée indéterminée. Il procédera à une étude de faisabilité, soumettra des propositions au C.A. et assurera le déploiement et la communication des nouvelles mesures.

Plan d'action HRS4R : Evaluation & formation – TRA2 – Implement evaluation systems (for academic, and scientific staff), le C.A. donne mandat au **SRH** pour :

- assurer la mise en place d'une **procédure d'évaluation formative du personnel scientifique** et de développer les outils permettant de mettre en œuvre une telle démarche.

Mandat au Service de la Politique Stratégique (SPS)

Dans le cadre du :

Plan d'action HRS4R : Information and Communication Policy – INFO 1 – Ensure representation of all researchers in decision-making bodies, le C.A. donne mandat au SPS pour :

- évaluer les conditions **d'harmonisation de l'implication des chercheurs non statutaires dans les instances décisionnelles**, notamment dans les conseils facultaires ; émettre des recommandations, et développer les supports à la diffusion des bonnes pratiques en la matière.
- après avoir dressé un état de l'art des bonnes pratiques au sein des facultés, émettre des recommandations pour la définition d'une **politique claire d'insertion des scientifiques définitifs**,

Plan d'action HRS4R : Research Policy – RE3 – Improvement of relationship between researchers and promoters, le C.A. donne mandat au SPS pour :

- poursuivre les actions déjà menées au sein de l'université pour **améliorer les relations chercheurs-superviseurs**, procéder à un **relevé des bonnes pratiques** au sein de l'UNamur et dans d'autres universités et émettre des recommandations en vue d'améliorer la collaboration chercheur-superviseur.

Plan d'action HRS4R : Politique de recherche – RE4 Promote PhD and postPhD, le C.A. donne mandat au SPS pour :

- améliorer l'information des candidats au doctorat et au post-doctorat sur les avantages et inconvénients de ce choix de carrière dans le but de leur permettre d'opérer leurs choix en connaissance de cause et de limiter les abandons.
- proposer au C.A. une révision du règlement des conventions de bourses de doctorat et post-doctorales.

Plan d'action HRS4R : Politique de recherche – RE 5 – Recognize the concepts of young and experienced researchers, le C.A. donne mandat au SPS pour :

- procéder à l'analyse des implications de **l'introduction des différentes catégories de chercheurs R1, R2, R3, R4** telles que promues par la C.E. dans sa recommandation « Towards a European Framework for Research Careers » (Juillet 2011) et sur l'implémentation desquelles les évaluateurs du plan HRS4R ont insisté. Le SPS établira un plan d'action qu'il soumettra au C.A.

Plan d'action HRS4R : Research Policy – RE8 – Ensure equitable distribution of teaching and research duties, le C.A. donne mandat au SPS pour :

- après avoir procédé à un état de l'art des pratiques de répartition des tâches d'enseignement et de recherche au sein de l'institution, émettre des recommandations au C.A. en vue de l'amélioration du partage des tâches entre les charges d'enseignement et de recherche et assurer le déploiement des mesures qui seront prises.

Plan d'action HRS4R : Sélection et recrutement – HR2 – Improve recruitment policy, le C.A. donne mandat au SPS pour :

- poursuivre les actions déjà menées dans le cadre du projet **PEPS** en faveur de l'amélioration des **procédures de recrutement** du personnel scientifique non-statutaire et de les étendre désormais au **personnel scientifique statutaire** (au cadre), en vue d'améliorer les règles relatives au recrutement de ce personnel,
- en partenariat avec le SIU, poursuivre l'informatisation du workflow pour le personnel non statutaire et mettre en place l'informatisation du work-flow du recrutement du personnel statutaire.

Annexe 2 – Descriptif détaillé des actions pour lesquelles le C.A. mandate les différents services

Contenu

Annexe 1 : Mandats octroyés dans le cadre du plan d’actions HRS4R	3
Mandat à l’Administration de la Recherche (ADRE)	3
Mandat au Service des Ressources Humaines (SRH)	3
Mandat au Service de la Politique Stratégique (SPS)	4
Annexe 2 – Descriptif détaillé des actions pour lesquelles le C.A. mandate les différents services ...	5
A –Mandat à l’Administration de la Recherche (ADRE)	6
Elaboration d’une charte anti-plagiat	6
B. Mandat au Service des Ressources Humaines	6
1. Définition d’une politique institutionnelle de sélection et de recrutement du personnel scientifique	6
2. Transparence sur les conditions de travail et de rémunération et se mettre en conformité avec la législation	7
3. Etablissement d’un règlement sur la politique de gestion des carrières du personnel scientifique non statutaire au travers d’une harmonisation des règles.....	8
4. Mise en place de règles claires relatives au changement de statut et à la valorisation des années d’ancienneté.....	8
5. Mise en place des conditions d’une meilleure stabilité contractuelle et développement d’une politique de recrutement axée sur les contrats à durée indéterminée	9
6. Mise en place d’une procédure d’évaluation formative du personnel scientifique	9
C. Mandat au Service de la Politique Stratégique	10
1. Harmonisation de l’implication des chercheurs non statutaires dans les instances décisionnelles, notamment dans les conseils facultaires	10
2. Définition d’une politique claire d’insertion des scientifiques définitifs	10
3. Amélioration des relations chercheurs-superviseurs.....	11
4. Amélioration de l’information bénéfiques-contraintes du doctorat et du post-doctorat	11
5. Révision du règlement des conventions de bourses de doctorat et postdoctorales.....	12
6. Introduction des différentes catégories de chercheurs telles que promues par la C.E. et recommandées par les évaluateurs du plan HRS4R.....	12
7. Amélioration du partage des tâches entre les charges d’enseignement et de recherche	13
8. Amélioration des procédures de recrutement du personnel scientifique statutaire (personnel scientifique au cadre).....	13

A – Mandat à l'Administration de la Recherche (ADRE)

Elaboration d'une charte anti-plagiat

Plan d'action HRS4R : Research Policy – RE1 – Implement anti-plagiarism campaign

Problématique identifiée : la Charte européenne du chercheur insiste sur le respect des principes éthiques. Le plan d'action prévoyait l'organisation d'une campagne anti-plagiat à leur attention. Cette campagne a été élargie aux étudiants de l'UNamur. Elle a pris les formes suivantes : campagne d'affichage, distribution de brochures, mise à disposition d'informations sur le plagiat sur le site de l'Université et d'un quizz permettant à tout un chacun de tester ses connaissances.

Actions :

- Rédaction d'une proposition de charte anti-plagiat ;
- Soumission de la proposition au C.A. ;
- Communication autour de la charte dans le cadre de la relance d'une campagne anti-plagiat ;
- Suivi du respect de la Charte anti-plagiat

B. Mandat au Service des Ressources Humaines

1. Définition d'une politique institutionnelle de sélection et de recrutement du personnel scientifique

Plan d'action HRS4R : Sélection et recrutement - HR1 – Improve selection process

Problématique identifiée : Les procédures de sélection et de recrutement au sein des différents départements et facultés sont hétérogènes, manquent parfois de transparence et de rigueur, et surtout ne remplissent pas toujours les règles définies par le Code de conduite pour le recrutement des chercheurs au respect duquel l'UNamur est tenue du fait de la signature de la Charte européenne des Droits du chercheur.

Actions :

- Mise en place de l'utilisation systématique d'un **compte-rendu de recrutement** pour tout type de poste de personnel scientifique A cette fin établissement d'un formulaire en conformité avec les principes de la Charte et du Code ;
- Mise en place d'une réflexion sur une **uniformisation des pratiques de sélection** au sein des différents départements et facultés afin de **circonscrire la politique de sélection** de l'institution ;

- Révision des **procédures de recrutement** pour que celles-ci soient en conformité avec les normes de la Charte et du Code (en particulier, celles relatives au personnel scientifique temporaire et aux collaborateurs didactiques). (y inclus une grille d'analyse des candidatures) ;
- **Mise en conformité du vademecum des procédures de recrutement et la charte du recrutement** de l'UNamur avec les exigences du Code de conduite pour le recrutement des chercheurs (notamment pour l'aspect jugement du mérite) ;
- Etablissement d'une **grille d'analyse type des candidatures pour des postes scientifiques** ;
- Mise en place **d'actions de communication à destination de l'ADRE, des corps académique et scientifique et des Responsables d'administration facultaire (RAF)**, y compris **publication** du vademecum sur le site web de l'UNamur.

2. Transparence sur les conditions de travail et de rémunération et se mettre en conformité avec la législation

Plan d'action HRS4R : Sélection et recrutement – HR2 – Improve recruitment policy

Problématique identifiée : Lorsqu'un chercheur postule, il est rarement informé de ses conditions de travail et de la rémunération associée au poste. Cette absence de transparence persiste parfois jusqu'à plusieurs semaines après la signature du contrat par le chercheur. Il est arrivé que des chercheurs étrangers sur base des informations partielles qu'ils avaient reçues aient surestimé les conditions salariales et se retrouvent dans des conditions difficiles à leur arrivée. Cette information préalable à la signature du contrat est une obligation légale.

Actions :

- Réfléchir sur les moyens à mettre en œuvre pour améliorer l'information du chercheur sur ses conditions de travail et de rémunération ; l'objectif étant :
 - D'assurer un maximum de **transparence quant à la conclusion du contrat de travail**, notamment en informant le chercheur **avant** son recrutement des conditions de travail et de rémunération et les éventuels autres avantages ;
 - D'assurer une **information transparente** sur les **conditions salariales** avant le recrutement (y compris les conditions de reprise d'ancienneté, et de diplômes) ;
- Mise à disposition de l'information vers les futurs recrutés selon le moyen jugé le plus adéquat (page web et/ou autre moyen jugé plus pertinent) ;
- Amélioration du simulateur de calcul de rémunération et mise à jour régulière de ce simulateur ;
- Mise en place **d'actions de communication à destination de l'ADRE, des corps académique et scientifique et des Responsables d'administration facultaire (RAF)**.

3. Etablissement d'un règlement sur la politique de gestion des carrières du personnel scientifique non statutaire au travers d'une harmonisation des règles.

Plan d'action HRS4R : Sélection et recrutement – HR2 – Improve recruitment policy

Problématique identifiée :

Les conditions de recrutement diffèrent entre personnel statutaire et non statutaire. D'un département à l'autre, d'une faculté à l'autre, la gestion de la carrière du personnel scientifique non-statutaire varie.

Actions :

- Analyse des points de divergence et de convergence entre le personnel statutaire et non statutaire ;
- **Harmonisation des règles entre le personnel statutaire et non statutaire** L'objectif poursuivi consiste à élaborer un ensemble de pratiques et de procédures communes tendant à respecter les contraintes légales et à assurer davantage de transparence à destination des chercheurs ;
- **Harmonisation des règles** de manière à définir un règlement relatif à la politique de gestion de la carrière du personnel scientifique hors cadre et notamment rémunéré par des prestations extérieures, calqué sur celle en vigueur pour les scientifiques statutaires. Alignement de la durée du contrat sur la durée du financement.

4. Mise en place de règles claires relatives au changement de statut et à la valorisation des années d'ancienneté

Plan d'action HRS4R : Sélection et recrutement – HR6 – Ensure a fair wage treatment of researchers

Problématique identifiée : lors du changement de statut, l'ancienneté du chercheur n'est pas systématiquement valorisée, ce qui peut avoir des incidences tant en termes de rémunération que d'évolution de carrière. Par ailleurs, les statuts actuellement disponibles sur TerraNosta ne sont pas à jour de sorte que les recrutés ne disposent d'une information fiable sur les dispositions en vigueur, notamment pour la valorisation de leurs années d'ancienneté.

- Engagement d'une réflexion sur les aménagements à apporter aux statuts pour y décrire les conditions de passage d'un statut à l'autre et notamment la valorisation des années d'ancienneté ;
- Mise à jour des articles des statuts traitant de ce point et des dispositions en vigueur
- Communication vers les chercheurs et mise à disposition de l'information auprès des nouveaux recrutés selon le moyen jugé le plus adéquat (page web ou autre moyen jugé plus pertinent).

5. Mise en place des conditions d'une meilleure stabilité contractuelle et développement d'une politique de recrutement axée sur les contrats à durée indéterminée

Plan d'action HRS4R : Sélection et recrutement – HR7 – Promote Job Stability

Problématique identifiée : l'instabilité de carrière des chercheurs a des répercussions tant sur leur carrière professionnelle, que sur leurs possibilités d'envisager des projets personnels à long terme. Elle impacte également l'institution en termes de pertes de compétences (fuite des cerveaux) et investissement à perte (formation, acquisition de compétences et d'expertise).

Actions :

- Création d'un groupe travail impliquant les différents services impliqués (SPS, ADRE, SF et SRH) pour répertorier les différents cas où une instabilité d'emploi est avérée et envisager des pistes de solutions pour y remédier ;
- Analyse de la faisabilité de mener une politique de recrutement axée sur des CDI et les implications d'une telle mesure ;
- Proposition de solutions au C.A. et d'un plan de mise en œuvre ;
- Promotion des nouvelles mesures vers les corps académiques, scientifiques et ATG.

6. Mise en place d'une procédure d'évaluation formative du personnel scientifique

Plan d'action HRS4R : Evaluation & formation – TRA2 – Implement evaluation systems (for academic, and scientific staff)

Problématique identifiée : les chercheurs devraient pouvoir disposer d'un feed-back « objectivable » de leur promoteur sur leur travail

Actions :

- Mise en place d'une évaluation individuelle formative du **personnel scientifique** afin de permettre: de fixer des objectifs opérationnels et un timing, d'évaluer l'avancement des travaux, d'objectiver l'évolution de carrière ;
- Elaboration d'un guide d'évaluation formative du personnel scientifique ;
- Sensibilisation et formation des promoteurs à l'évaluation.

C. Mandat au Service de la Politique Stratégique

1. Harmonisation de l'implication des chercheurs non statutaires dans les instances décisionnelles, notamment dans les conseils facultaires

Plan d'action HRS4R : Information and Communication Policy – INFO 1 – Ensure representation of all researchers in decision-making bodies

Problématique identifiée : L'implication des chercheurs non-statutaires (hors-cadre) dans les instances décisionnelles varie d'une faculté à l'autre, d'un département à l'autre, voire au sein d'un même département, d'une unité de recherche à l'autre: elle va de l'absence totale d'implication à l'implication partielle. Il arrive que des chercheurs non-statutaires, ne soient invités qu'à une partie de réunion. Pour l'institution, la non-participation de ces chercheurs équivaut à se priver d'autres sources d'inspiration, d'information ... Elle est également génératrice de frustration, d'inégalités.

Actions :

- Identification des sujets où il est nécessaire d'impliquer les chercheurs non-statutaires ;
- Identification de bonnes pratiques au sein des facultés ;
- Présentation d'un état des lieux et de recommandations au C.A. ;
- Elaboration d'un guide de bonnes pratiques ;
- Actions de sensibilisation et d'information des promoteurs et des chercheurs ;

2. Définition d'une politique claire d'insertion des scientifiques définitifs

Plan d'action HRS4R : information and Communication Policy – INFO 1 – Ensure representation of all researchers in decision-making bodies

Problématique identifiée : Les scientifiques définitifs (ex. les chercheurs qualifiés FNRS) sont peu impliqués dans les structures et organes décisionnels et cette absence d'implications va jusqu'à l'absence d'invitation à participer aux réunions de staff. Les pratiques divergent d'une faculté à l'autre, d'une unité de recherche à l'autre. Pour l'institution, la non-participation de ces chercheurs équivaut à se priver d'autres sources d'inspiration, d'information ... Elle est également génératrice de frustration, d'inégalités.

Actions :

- Identification des sujets où il est nécessaire d'impliquer les chercheurs qualifiés ;
- Identification de bonnes pratiques au sein des facultés en matière d'insertion des scientifiques définitifs et, dans la mesure du possible, dans d'autres institutions ;
- Elaboration d'un projet de politique d'insertion des scientifiques définitifs au sein des instances décisionnelles et d'un plan de déploiement qui seront soumis au C.A. ;

3. Amélioration des relations chercheurs-superviseurs

Plan d'action HRS4R : Research Policy – RE3 – Improvement of relationship between researchers and promoters

Problématique identifiée : les modalités de supervision d'un doctorant sont très variables d'un promoteur à l'autre tout comme les exigences qu'ils peuvent avoir en termes de répartition des activités d'enseignement et de recherche. Tant doctorants que promoteurs ne mesurent pas toujours les droits et obligations qui leur incombent respectivement autour de la thèse. De plus, munis d'un bagage principalement scientifique, tous ne sont pas formés à la gestion des ressources humaines et/ou de projet et rencontrent des difficultés pour assurer le suivi d'un travail de recherche.

Des mesures ont déjà été mises en place dans le sens de cette action :

- organisation d'un PhD@work 2015 sur le thème « Comment améliorer ensemble l'efficacité des équipes de recherche et leur collaborations ? »,
- mise en place d'un support aux doctorants sous la forme des Midis des Doctorants (PRO-DOC), d'entretiens individuels (PRO-DOC) et de soutien psychologique (CMP),
- insertion des principes de la Charte européenne du chercheur qui vont dans ce sens dans le règlement doctoral,
- mise en place de personnes de confiance, d'un service de médiation,
- dispositif de formation sur la gestion d'équipe et le leadership, sur la gestion de projet.

Les actions qui restent à mettre en place sont les suivantes :

Actions :

- Identification de bonnes pratiques au sein de l'institution en matière de relations chercheurs-promoteurs et **benchmark** de bonnes pratiques dans d'autres universités belges ou étrangères.
- Mise en place d'une **procédure régulière d'information à destination des superviseurs** sur les services d'accompagnement des docteurs
- Préparation d'un **document** présentant de manière **synthétique le règlement doctoral** et rappelant les droits et devoirs du doctorant et du superviseur en y intégrant les principes de la Charte européenne du chercheur.

4. Amélioration de l'information bénéfiques-contraintes du doctorat et du post-doctorat

Plan d'action HRS4R : Politique de recherche –RE4 Promote PhD and postPhD

Problématique identifiée : les futurs doctorants ne mesurent pas toujours les bénéfices du doctorat et ses contraintes, et finalement après quelques années de thèse abandonnent en cours de route. Par ailleurs, les post-doctorants, dans une situation qui ne leur garantit pas

une carrière académique, éprouvent des difficultés à se projeter dans l'après post-doc. L'objectif est donc de limiter les abandons par une information préalable de ces deux catégories de chercheurs, par une amélioration des conditions d'attribution des bourses et par une préparation à la sortie.

Missions :

- Rédaction d'un kit du doctorat et du post-doctorat
- Organisation de 2 PHD Research Day annuels (juin, sept), dans le but d'informer les masters et les PhD, sur les enjeux du doctorat et du post-doctorat.

5. Révision du règlement des conventions de bourses de doctorat et postdoctorales

Plan d'action HRS4R : Politique de recherche –RE4 Promote PhD and postPhD

Problématique identifiée : le règlement actuel de bourses doctorales et post-doctorales est obsolète et doit être adapté notamment pour y intégrer les principes de la charte européenne du chercheur et les nouveaux montants des bourses.

Missions :

- En partenariat avec l'ADRE, révision des **règlements d'attribution des bourses doctorales et postdoctorales** à l'UNamur

6. Introduction des différentes catégories de chercheurs telles que promues par la C.E. et recommandées par les évaluateurs du plan HRS4R.

Plan d'action HRS4R : Politique de recherche – RE 5 – Recognize the concepts of young and experienced researchers

Problématique identifiée : La Charte Européenne des Droits du chercheur s'aligne sur la définition de Frascati pour considérer comme chercheur toute personne étant impliquée dans des activités de recherche. Aujourd'hui la dichotomie « personnel académique - personnel scientifique » ne rencontre pas la volonté de la Commission européenne de disposer d'un dispositif permettant la comparaison entre l'ensemble des universités européennes. Les évaluateurs du plan HRS4R recommandent de se référer aux 4 catégories R1, R2, R3, R4 de la recommandation de la C.E. « Towards a European Framework for Research Careers » (Juillet 2011).

Missions :

- Prise de connaissance détaillée de la recommandation « Towards a European Framework for Research Careers » (Juillet 2011) et des différentes catégories de chercheurs qui y sont préconisées.

- Analyse de l'impact pour l'UNamur, en termes socio-organisationnels, juridiques, financiers et répertoire des documents susceptibles d'être impactés (statuts du personnel scientifiques, etc.)
- Etablissement d'une proposition et d'un plan d'action à soumettre au C.A.
- Mise en œuvre du plan d'action

7. Amélioration du partage des tâches entre les charges d'enseignement et de recherche

Plan d'action HRS4R : *Research Policy – RE8 – Ensure equitable distribution of teaching and research duties*

Problématique identifiée :

En matière de répartition des tâches d'un chercheur entre enseignement et recherche, les pratiques divergent très fortement d'une faculté à l'autre, et même au sein d'une unité de recherche d'un chercheur à l'autre. Certains chercheurs se retrouvent avec de telles charges de TP qu'ils ne peuvent plus avancer sur leur recherche. D'autres, à l'inverse, aimeraient enseigner mais n'y sont pas autorisés. Ceci crée des inégalités entre les chercheurs. La Charte européenne du Chercheur souligne l'importance de ne pas faire peser trop de charges d'enseignement sur le chercheur, notamment chez les jeunes chercheurs, invitant à une montée en charge progressive.

Actions :

- Réalisation d'un état des lieux des pratiques de répartition des tâches d'enseignement et de recherche ;
- Elaboration de recommandations :
 - pour le calcul de la répartition des tâches d'enseignement et de recherche tenant compte des critères susceptibles d'impacter cette recherche et en tester la faisabilité auprès d'un échantillon
 - pour la mise en place d'une procédure visant à assurer le respect des règles de répartition des tâches, ainsi que pour un plan de déploiement
- Suivi du déploiement ; communication vers les promoteurs et les chercheurs

8. Amélioration des procédures de recrutement du personnel scientifique statutaire (personnel scientifique au cadre)

Plan d'action HRS4R : *Sélection et recrutement – HR2 – Improve recruitment policy*

Problématique identifiée : La procédure de recrutement du personnel scientifique au cadre doit être revue afin de remédier aux nombreux dysfonctionnements constatés :

- lourdeurs et lenteurs au niveau administratif ;
- inadéquation des outils (notamment révision de la NS141) ;
- absence d'un workflow adéquat.

Une première étape a été franchie avec l'amélioration du work-flow du processus de recrutement du personnel non statutaire dans le cadre du projet PEPS « Procédure d'engagement du personnel standardisée ». Il convient de poursuivre dans ce sens en poursuivant l'informatisation de la procédure pour le personnel non statutaire (intégration de la NS141 dans PEPS) et en étendant la procédure PEPS au personnel scientifique au cadre.

Missions :

Dans la continuité du projet PEPS, et **en partenariat avec le SIU** :

- Poursuite de l'informatisation du processus pour le personnel non-statutaire
- Harmonisation des règles relatives au recrutement du personnel statutaire
- Cartographie des acteurs concernés et qui seront impliqués dans le processus d'analyse,
- Analyse du work-flow du recrutement du personnel statutaire, en partenariat avec les services impliqués
- Proposition d'un processus de recrutement du personnel statutaire
- Informatisation de ce work-flow
- Test avec les utilisateurs