

Stratégie de ressources humaines pour la recherche – HRS4R

Politique de recrutement ouvert, transparent et basé sur le mérite des chercheurs – OTM-R

Janvier 2019

Pour favoriser le développement de l'excellence de la recherche à l'UNamur, il est essentiel d'avoir une procédure de recrutement des chercheurs de qualité et de les accompagner tout le long de leur carrière. Cette préoccupation se reflète dans les valeurs portées par l'université : l'attractivité, l'agilité et l'accueil.

Depuis 2012, l'UNamur s'est engagé dans le processus de gestion des ressources humaines en adhérant aux 40 principes de la Charte européenne du chercheur et du Code de conduite de recrutement du chercheur de l'Union Européenne. Après une analyse des manques de l'institution au regard des 40 principes, l'UNamur a proposé un plan d'actions en concertation avec les chercheurs et le personnel administratif impliqué. Ces plans d'actions sont régulièrement évalués et mis à jour pour rester en adéquation avec les besoins exprimés grâce au travail du comité de pilotage Euraxess de l'UNamur.

La déclaration de politique rectorale (DPR) pour 2017-2021 a été approuvée en juin 2018, elle soutient huit axes prioritaires pour l'université dont l'un est directement lié à l'ensemble du personnel. Cette nouvelle politique inclut le processus HRS4R en filigrane de façon transversale dans ses lignes directrices et favorise une politique de recrutement ouverte, transparente et basée sur le mérite des personnes. Cette politique OTM-R a donc pour but :

- D'améliorer les informations nécessaires pour établir de bonnes conditions de recrutement,
- D'inciter les chercheurs à développer et utiliser des procédures de recrutement égalitaires,
- Et de formaliser la politique OTM-R de l'UNamur à travers les actions présentées dans le plan d'actions HRS4R.

1. Contexte

Le recrutement des chercheurs à l'UNamur est principalement organisé en deux catégories de membres du personnel : les académiques (chercheurs R3 et R4) et les scientifiques (chercheurs R1 et R2). Les modalités de recrutement de ces derniers sont inscrites dans les « Statuts » du personnel de chaque catégorie.

Certains membres des services administratifs peuvent, par ailleurs, être recrutés pour des postes spécifiques de gestion de la recherche. Ils font partie d'une troisième catégorie de personnel.

L'UNamur recrute ses chercheurs tant en interne qu'à l'extérieur, indépendamment du type de contrats (définitif ou temporaire).

L'Université de Namur admet que les entités de recherche doivent être en mesure de recruter les chercheurs de la manière la plus efficiente. Ainsi, elle s'emploie à appliquer des règles strictes de recrutement et de sélection. Toutefois, des dérogations doivent être autorisées dans certains cas spécifiques, notamment pour retenir, prolonger ou réintégrer des chercheurs. Le processus de dérogation se veut clair, transparent, justifié et non-discriminatoire.

2. OTM-R

La politique des ressources humaines élaborée par la Première Vice-Rectrice en charge du personnel, en étroite collaboration avec Service des Ressources humaines, a permis de mettre en évidence les actions prioritaires du Plan d'actions OTM-R (2019-2021).

Profitant de l'actuelle révision des statuts des trois catégories de personnel, les actions prioritaires à mener (2019-2021) sont les suivantes :

- Révision de la procédure de recrutement du personnel scientifique pour sa mise en conformité avec les principes OTM-R ;
- Révision de l'actuelle Charte de recrutement de l'UNamur et rédaction d'une nouvelle Charte de recrutement, commune aux trois catégories de personnel, intégrant la nouvelle procédure de recrutement du personnel scientifique ;
- Actualisation du Vade-Mecum du recrutement à l'UNamur ;
- Mise en place d'une plateforme e-recrutement ;
- Publication systématique de toutes les offres d'emploi sur la plateforme Euraxess-Jobs.

Ces différentes actions sont intégralement inscrites dans le Plan d'actions HRS4R. D'autres actions supplémentaires sont reprises dans le « Plan d'actions OTM-R » (2019-2021). Ces actions visent principalement à améliorer les conditions de recrutement afin de les rendre plus transparentes pour les chercheurs qui recrutent autant que pour les personnes qui

recherchent des informations sur la procédure à l'UNamur. L'accent est ainsi sur la révision des documents existants et la mise en place d'une plateforme de recrutement en ligne destinée à faciliter le travail et centraliser les informations.

Le Vice-Rectrice Recherche a aussi pris l'initiative d'inciter directement les chercheurs à diffuser leurs offres d'emploi plus systématiquement sur la plateforme d'Euraxess Jobs, ce qui donne déjà des retours positifs. Les offres d'emploi publiées sont encore trop souvent disponibles un laps de temps court, sur le site de l'UNamur en étant mélangées avec les autres offres d'emplois. Des retours sur le recrutement sont donnés aux candidats qui expriment leur intérêt sans que ce soit systématique pour tous les candidats interviewés.

Tous les contrats sont établis en conformité avec la loi belge et incluent la sécurité sociale. Les chercheurs sont informés au moment de la signature de leur contrat de la réglementation en vigueur pour l'éthique, la propriété intellectuelle et le plagiat.

3. Contacts

L'Université de Namur accompagne les chercheurs pour la gestion du recrutement sans distinction de statuts ou de contrats du personnel.

Procédures de recrutement :

- Contrats européens : Administration de la recherche (Christelle Saout) ;
- Autres contrats : Services des ressources humaines.

Formulaires types, accompagnement et aide pour la plateforme Euraxess Jobs : Service des ressources humaines.

Compréhension de la politique OTM-R et du processus HRS4R : cellule Euraxess (Marie-Ange Angladon et Catherine Goffin).