

Exemples européens et français de déclinaison de la HRS4R dans des établissements d'enseignement supérieur et de recherche

Un exemple d'Italie



UNIVERSITÀ
DI CAMERINO

**SEMINAIRE: LA STRATEGIE EUROPEENNE DES RESSOURCES HUMAINES POUR LES
CHERCHEURS**

Paris, 20 novembre 2015, Amphithéâtre Poincaré

Fulvio Esposito

Se mettre en marche!

- ‘L’état des lieux’ (*internal gap analysis*) par rapport aux principes de la **Charte européenne des chercheurs et du Code de bonne conduite pour le recrutement** des chercheurs (où en sommes-nous?)
- Non seulement un point de départ, mais c’est aussi un élément central et itératif de tout le processus

La méthode de travail: consultation des parties prenantes (« questionnaire »)

- On fait référence aux 4 « domaines-clé » de la Charte: 1. Recrutement; 2. Sécurité sociale; 3. Attractivité des conditions d'embauche et de travail; 4. Formation et compétences
- Sur les 4 domaines on ne propose pas de questions mais des affirmations (29 au total) sur lesquelles on doit exprimer son « accord », « accord modéré », « désaccord modéré », « désaccord complet »
- Sur chaque affirmation on demande également d'exprimer son avis quant à la priorité (OUI ou NON) que pourrait avoir la réalisation de cette affirmation

La méthode d'analyse des résultats

- Très simple (simpliste?) : en donnant un « score » au 4 expressions d'accord (de 4 pour *accord*, à 1 pour *désaccord complet*), chaque affirmation obtient un score moyen dans la population interviewée
- Le score minimum serait égal à 1 si tout le monde était complètement en désaccord, le maximum à 4 si, au contraire, tout le monde était parfaitement d'accord (c'est-à-dire « tâche accomplie »)
- Quant à la priorité, on mesure le pourcentage de répondant-e-s qui attribuent une certaine priorité à l'affirmation en question

Un exemple pour mieux comprendre: ACCORD

3.01	Sufficient attention is paid to avoid discrimination on the basis of gender, age, ethnic origin - national or social - religion or belief, sexual orientation, language, disability, political opinions, and social/economic conditions	3,2
2.06	Compliance with national or sectional regulations on health and safety is ensured	3,0
1.01	Available positions at any level of career (calls specifying the number of positions and open for a reasonable period of time) are adequately advertised nationally	3,0

Affirmation où l'accord est au maximum (score 3,2)

3.1 Sufficient attention is paid to avoid discrimination on the basis of gender, age, ethnic origin - national or social - religion or belief, sexual orientation, language, disability, political opinions, and social/economic conditions

1.03	The required skills are sufficiently general to encourage the widest participation of potential candidates	2,6
3.07	An effective evaluation of the professional activities (research, teaching...) of all researchers is regularly performed	2,6
3.06	Complaints/appeals of researchers and the conflicts between supervisors and early career researchers are fairly and efficiently handled	2,5
1.05	The I.R. makes sure that the overall potential of candidates as researchers, in particular their creativity and their degree of independence, are properly considered by the selection committees	2,5
4.03	Proper plans for increasing researchers' skills and competence, needed for their career progression, are regularly designed by the R.I.	2,5
1.09	The selection committees are always gender balanced	2,5

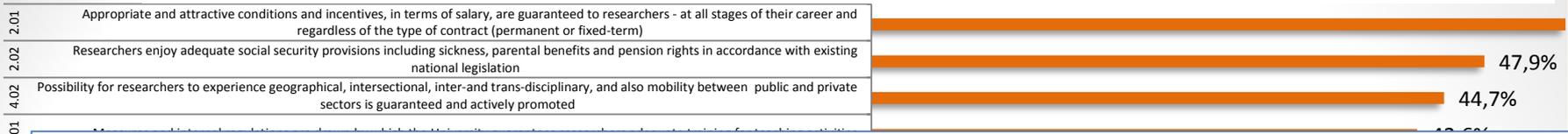
Affirmation où l'accord est au minimum (score 2,1)

1.7 Selection committees routinely include members from other countries

2.01	Appropriate and attractive conditions and incentives, in terms of salary, are guaranteed to researchers - at all stages of their career and regardless of the type of contract (permanent or fixed-term)	2,2
1.07	Selection committees routinely include members from other countries	2,1

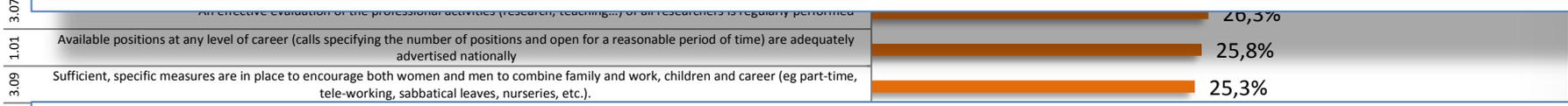
Un exemple pour mieux comprendre: PRIORITE

54,2%



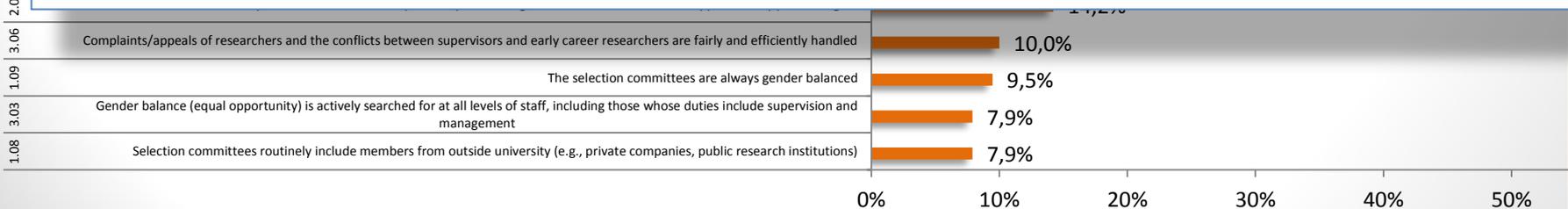
Priorité maximale (>54%)

2.1 Appropriate and attractive conditions and incentives, in terms of salary, are guaranteed to researchers - at all stages of their career and regardless of the type of contract (permanent or fixed-term)



Priorité minimale (<8%)

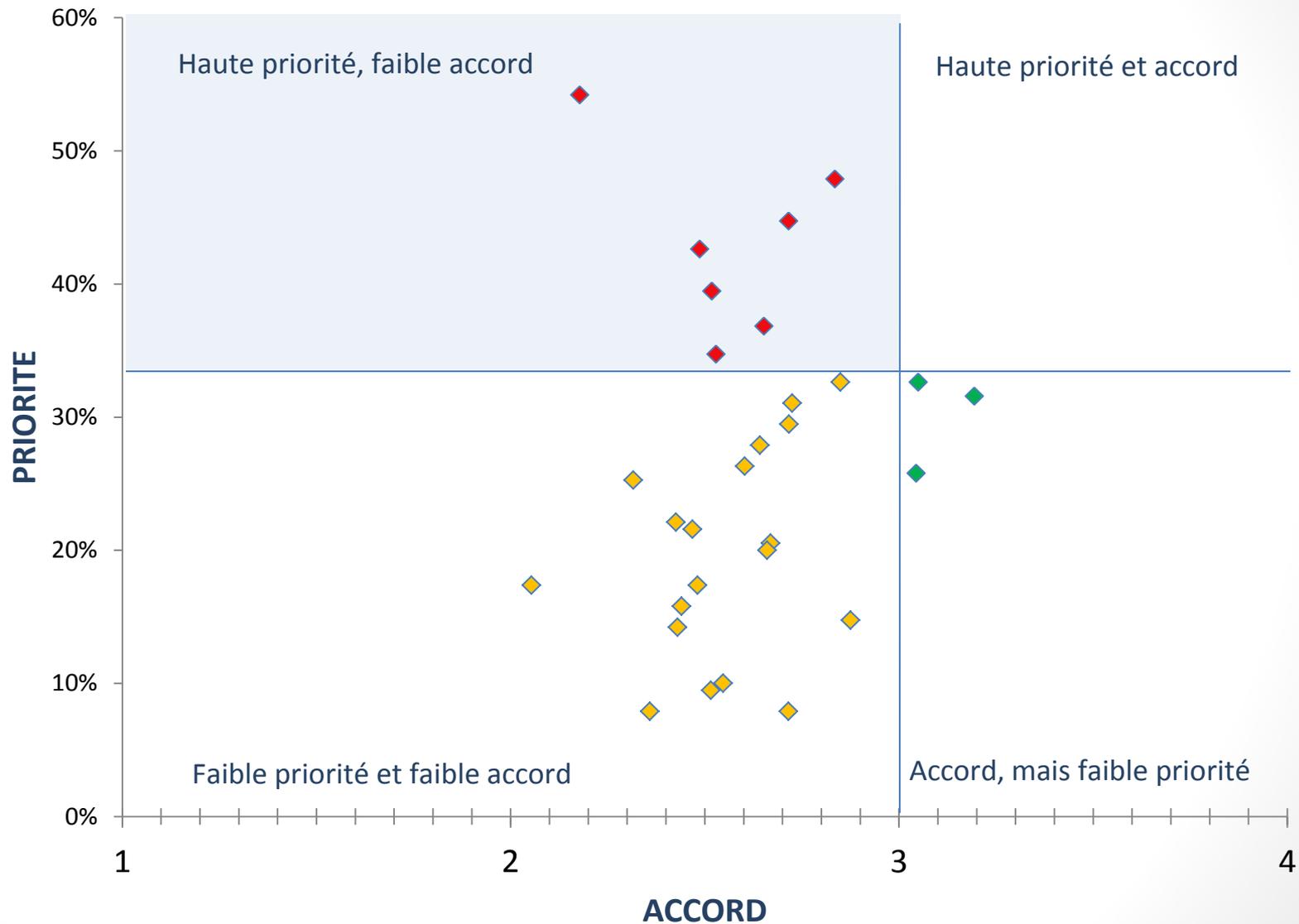
1.8 Selection committees routinely include members from outside university (e.g., private companies, public research institutions)

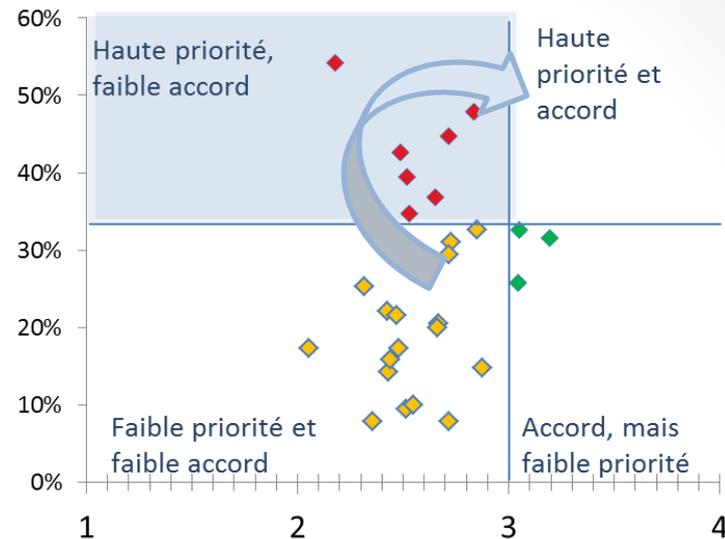


Qui a répondu?

	Total répo ndant	Total dans ce profil	% répo ndant(e)s
R4	39	83	47%
R3	32	92	35%
R2 (fonctionnaires)	48	110	44%
R2 TD (non-fonctionnaires)	32	111	29%
R1 (doctorants et boursiers)	56	170	33%
Administration et techniciens	7	47	15%
Pas d'indication du profil	17		
TOTAL	231	613	38%

Relation entre « accord » et « priorité »





- L'analyse de la « distance » par rapport aux principes de la C&C (*gap analysis*) nous fournit les éléments pour l'élaboration du premier plan d'action
- En plus, la *gap analysis* produit un 'tableau de bord' qui nous guide dans un parcours d'amélioration continue (occupation progressive des quadrants à droite)
- On commencera donc par les 'points rouges' (soit par les priorités > 33%; accords < 3)

PLAN D'ACTION

Les 7 'points rouges'

Les actions pour combler les 'gaps'

1.05 - The R.I. makes sure that the overall potential of candidates as researchers, in particular their creativity and their degree of independence, are properly considered by the selection committees

Members of recruitment committees are provided with guidelines for the evaluation of candidates taking into account creativity and independence

2.01 - Appropriate and attractive conditions and incentives, in terms of salary, are guaranteed to researchers - at all stages of their career and regardless of the type of contract (permanent or fixed-term)

2.02 Researchers enjoy adequate social security provisions including sickness, parental benefits and pension rights in accordance with existing national legislation

3.02 - Autonomy and creativity of all researchers, including the early stage & early career researchers is actively promoted

4.02 - Possibility for researchers to experience geographical, intersectional, inter-and trans-disciplinary, and also mobility between public and private sectors is guaranteed and actively promoted

4.01 - Proper plans for increasing researchers' skills and competence, needed for their career progression, are regularly designed by the R.I.

4.03 - Measures and internal regulations are drawn by which the University guarantees researchers adequate training for teaching activities

Vaut-il la peine? Résultats/impact

- L'autonomie et la créativité des chercheurs ont été incluses dans le rapport d'évaluation lors du recrutement ou du progrès dans la carrière
- La rétribution est garantie pendant les congés maternité et des mesures sont en place (par exemple, places réservées à la garderie) pour harmoniser temps de travail et temps pour la famille
- Un programme de mentoring est établi pour les chercheurs R1 et R2
- La performance des chercheurs est évaluée sur un spectre d'activités (point de vue qualitatif et quantitatif) et soutenue par des primes financiers (« fond recherche » de l'Université)
- Les Départements encouragent toute sorte de mobilité des chercheurs
- L'Ecole de Doctorat de l'Université encourage la mobilité géographique et intersectorielle des candidats
- La transparence des annonces des postes disponibles est augmentée (ex. les annonces sont publiées sur EURAXESS au moins 60 jours avant la date-limite)
- La réalisation de la HRS4R a été incluse dans la Programmation Triennale de l'Université

Un processus cyclique

La *gap analysis* est reprise à des intervalles régulières (tous les trois ans dans le « nouveau modèle ») pour:

- vérifier les progrès accomplis,
- identifier des nouveaux ‘points rouges’ (les « usagers » deviendront de plus en plus exigeants et ce qui était jugé comme ayant une faible priorité pourrait devenir une haute priorité...),
- établir un nouveau plan d’action avec les interventions nécessaires et ainsi de suite pour les années à venir...

...selon la logique de tout **système de garantie de la qualité** qui se respecte!