

Université libre de Bruxelles - ULB

Euraxess Rights

European Charter for Researchers and Code of Conduct for the recruitment of researchers

Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R)

Mai 2013

La Commission européenne a formulé à l'égard des états membres des recommandations relatives aux droits et devoirs des chercheurs et de leurs employeurs, afin de favoriser la mobilité et de généraliser les bonnes pratiques en matière de recherche. Ces recommandations sont reprises dans l'*European Charter for Researchers and Code of Conduct for the recruitment of researchers* (ci-après dénommés *Charter* et *Code*).

Se basant sur ces documents, l'ULB a réalisé un diagnostic de sa stratégie de gestion des ressources humaines en recherche, puis a proposé un plan d'actions structuré autour de cinq thématiques. Le présent document précise, pour chaque thématique, le diagnostic réalisé et le plan d'actions proposé. Ces actions sont classées, au sein de chaque thématique et rubrique, par ordre de priorité. Les dates de début et de fin, proposées dans le tableau final, complètent l'information sur la priorisation des actions.

1. Procédure d'élaboration du plan d'action HRS4R à l'ULB

Suite à la ratification de la *Charte* et du *Code* par le Conseil des Recteurs des universités francophones de Belgique (CReF) et le Fonds de la recherche scientifique (F.R.S.-FNRS) en 2006, trois groupes de travail interuniversitaires ont été institués pour piloter les missions Euraxess Rights, Jobs et Services et coordonner le travail des universités.

Le 29 mars 2010, le groupe de travail interuniversitaire « Euraxess Rights » a suggéré aux universités de constituer un groupe de travail interne afin d'assurer le bon déroulement et le suivi du projet.

À l'ULB, ce groupe de travail était composé du Vice-Recteur à la Recherche, de représentants des corps académique et scientifique et de membres de l'administration générale (Département des Ressources humaines, Département Recherche, Département de l'administration financière). Il s'est réuni cinq fois en 2010 (7 janvier, 29 mars, 28 juin, 7 octobre et 25 novembre) et a réalisé un diagnostic de la stratégie en matière de gestion des ressources humaines en recherche ainsi qu'une première ébauche de plan d'action. Ces travaux ont été présentés sous la forme d'un rapport écrit à la Commission européenne en Décembre 2010 et au Conseil de la Recherche de l'Université du 22 février 2011.

Le Conseil de la Recherche du 18 décembre 2012 a ensuite institué une task force composée du Vice-recteur à la recherche, de la vice-rectrice à la politique académique et à la gestion des carrières, d'un représentant du corps académique, d'un représentant du corps scientifique, des personnes de contacts « Euraxess Services » et « Euraxess Jobs » à l'ULB et de membres de l'administration

générale (Département des Ressources humaines et Département Recherche). Cette task force avait pour objectif de concevoir, sur base des travaux effectués par le groupe de travail interne, un plan d'action à soumettre à la Commission européenne. Le plan d'action ainsi élaboré a été présenté pour discussion au Conseil de la Recherche du 19 mars 2013 puis approuvé, dans sa version amendée, par le Conseil de la Recherche du 23 avril 2013 et par le Conseil d'administration de l'Université du 13 mai 2013.

2. Missions de l'Université et gouvernance (voir Charter, pp. 45-48)

Diagnostic

L'article premier des statuts de l'ULB proclame le principe du libre examen. Ce principe postule, en toute matière, le rejet de l'argument d'autorité et l'indépendance de jugement. Il implique donc une compréhension et une tolérance mutuelles, ainsi que le respect de chacun.

Forte de ce principe d'ouverture, l'ULB souscrit sans limite aux lois et décrets belges relatif à la non-discrimination (sexe, âge, origine ethnique, nationale ou sociale, religion ou croyance, orientation sexuelle, langue, handicap, opinion politique, situation sociale ou économique, etc.). Elle pratique, de surcroît, une politique active de non-discrimination. À titre d'exemple, elle veille aux bonnes pratiques de recrutement tant national qu'international de ses chercheurs et a développé une politique volontariste d'égalité des genres. À ce titre, le Conseil d'administration a nommé une Conseillère, auprès du Recteur et du Président de l'ULB, pour la politique des genres ; un rapport annuel sur l'équilibre des genres et son évolution est soumis au Conseil d'administration.

Ce principe d'ouverture qui caractérise l'ULB se matérialise également dans la composition du Bureau et du Conseil d'administration qui, depuis 1968 (l'ULB était pionnière en la matière en Belgique), est élu par la totalité des membres de l'Université et comprend des délégations de tous les corps de l'Université (enseignants, chercheurs définitifs et non-définitifs, étudiants et personnel administratif, technique, de gestion et spécialisé). Cette règle est également d'application pour les autres instances participatives de l'Université, tant au niveau de l'institution (Conseil de la Recherche, etc.) qu'au niveau des facultés (Bureau et Conseil facultaires, de Départements, etc.). Il faut cependant remarquer que la composition des organes de décision de l'université est déséquilibrée en termes de genre. En 2012-2013, on dénombre 13 femmes sur 45 membres effectifs au sein du Conseil d'administration. Au sein du Conseil de la recherche, il y a 4 femmes sur 21 membres à voix délibérative.

Corollaire également du principe du libre examen, la liberté de recherche constitue une valeur essentielle de l'université, tant qu'elle s'exerce, bien sûr, dans la limite du respect de la législation en vigueur et des principes éthiques liés à la profession et au domaine. Ceux-ci sont clairement définis dans le *Code de déontologie et d'intégrité en matière de recherche, de valorisation et de création de spin-offs* de l'ULB (approuvé par le CA du 22/11/2010), sous le contrôle de la Commission de Déontologie et d'Intégrité en Recherche et du Conseil à l'intégrité.

Les trois missions que l'ULB s'engage à rencontrer sont : l'enseignement, la recherche, et le service à la société. La charge de chaque enseignant définitif comprend des activités liées à ces trois missions.

Les objectifs stratégiques liés à la deuxième mission de l'université (la recherche) sont clairement définis par le Conseil d'administration de l'Université et sont communiqués aux chercheurs sur le [site WEB](#) de l'Université (également accessible aux personnes extérieures à l'ULB) et par les rapports annuels du Conseil de la Recherche. Les chercheurs de tous niveaux participent enfin à l'évaluation quinquennale des unités de recherche organisée par l'ULB, et à la définition des plans stratégiques facultaires quinquennaux, qui définissent en particulier les priorités dans les recrutements du personnel académique.

L'ULB a développé divers canaux d'information (en particulier à travers la base de données InfoFin et sa newsletter hebdomadaire) et le Département Recherche fournit un soutien administratif pour les chercheurs qui souhaitent obtenir des financements et développer leur recherche. Les chercheurs financés ont ensuite à l'égard de l'Université et/ou de leur bailleurs de fonds un devoir d'information et de rapport, selon une procédure stricte, tant sur l'avancement de leur recherche que sur la gestion des ressources humaines et financières mises à leur disposition.

Pour ce qui concerne la troisième mission, le *Règlement en matière de propriété, de protection et de valorisation des résultats des recherches effectuées à l'ULB* et le *Règlement en matière de propriété intellectuelle et de valorisation des œuvres relevant de la législation relative au droit d'auteur et réalisés au sein de l'ULB* (approuvés par le CA du 7/07/2008) régulent les questions liées à la propriété intellectuelle et à la valorisation de la recherche. Pour sensibiliser les chercheurs à ces questions, l'ULB offre des formations, tant pour les doctorants que pour les chercheurs confirmés, données par des membres du *Technology Transfer Office* de son Département Recherche, qui joue un rôle-clef dans le soutien aux chercheurs souhaitant valoriser leurs résultats en dehors de l'université. Pour ce qui concerne la diffusion des résultats de la recherche, l'ULB requiert de ses chercheurs l'utilisation de plusieurs outils : le dépôt institutionnel des publications Di-Fusion ; le dépôt électronique des thèses de doctorat BICTEL ; l'inventaire des unités de recherche ; le recours à la procédure institutionnelle de défense de la propriété intellectuelle. Par ailleurs, le CRef et le réseau LIEU (Liaison Entreprises Universités, réseau des bureaux de transfert de technologie des universités francophones) ont mis sur pied un répertoire interuniversitaire des laboratoires et des infrastructures de recherche.

De nombreux autres services à la société sont proposés par l'ULB, dont les conseils à la société et aux pouvoirs politiques, la coopération internationale, la valorisation des résultats de recherche, la vulgarisation (interviews dans la presse, conférences et débats ouverts au grand public, musées et Centre de culture scientifique de l'ULB, événements tels que le *Printemps des sciences* ou la *Nuit des chercheurs*, Université inter-âge dite *CEPULB...*), etc.

Plan d'actions

Le diagnostic repris ci-dessus permet d'identifier les axes d'amélioration suivants.

En termes d'information des chercheurs :

1. Sensibilisation des chercheurs, dès leur engagement, quant aux objectifs stratégiques de l'institution (journée d'accueil des nouveaux chercheurs) ;
2. Mise à disposition sur le site web de la *European Charter for Researchers* et du *Code of Conduct for the recruitment of researchers* et communication aux chercheurs nouvellement engagés ;
3. Meilleure structuration et diffusion à travers un guide unique des informations réglementaires et des bonnes pratiques liées à la valorisation de la recherche (défense de la propriété intellectuelle, brevets, spin-offs, etc.).

En termes d'équilibre des genres :

4. Propositions pour un meilleur équilibre des genres au sein des organes de décision ;
5. Réalisation systématique et publication des statistiques selon le genre à tous les niveaux des activités de recherche ;
6. Établissement d'un inventaire des recherches sur le genre réalisées au sein de l'Université et augmentation de leur visibilité.

En termes de diffusion des résultats de recherche :

7. Évaluation et pérennisation de la procédure institutionnelle d'évaluation quinquennale de la recherche ;
8. Mise en œuvre d'un nouvel outil de présentation de la recherche, y compris des unités de recherche et des plateformes ;
9. Bilan de l'expérience et révision éventuelle du *Code de déontologie et d'intégrité en matière de recherche, de valorisation et de création de spin-offs*.

3. Recrutement (voir Charter p. 57 et Code pp. 58-61)

Diagnostic

L'ULB adhère aux principes émis dans le *Code*.

Les procédures de recrutement sont ouvertes et transparentes. L'ULB répond aux normes légales en matière de qualifications requises et de calcul de l'ancienneté.

Elle diffuse également ses offres de postes académiques et scientifiques au niveau international. À ce titre, il a été décidé lors du Conseil d'Administration du 22 avril 2013 que toutes les vacances de postes de chercheurs seraient désormais publiées sur la base de données Euraxess Jobs. Elles seront ainsi largement diffusées au niveau international et contiendront l'ensemble des informations suggérées par le *Code*, à savoir une description des conditions de travail et des droits, ainsi que les perspectives de développement de carrière. Pour les doctorants, des conditions d'admission spécifiques s'ajoutent aux conditions de qualification. Il y est fait clairement référence dans les offres d'emploi ou de bourses.

La composition des commissions de sélection et la procédure de sélection peuvent varier selon le type de poste.

Les candidatures à des postes académiques définitifs sont examinées par des commissions internationales, qui respectent, dans la mesure du possible, l'équilibre des genres. Ces commissions peuvent être interdisciplinaires ou intersectorielles si le poste le justifie. Le recrutement est généralement organisé en deux phases : établissement d'une *short list* sur la base des dossiers et des CV, puis interview éventuellement couplée à une leçon publique.

Pour les postes temporaires, la procédure de sélection ne dépend pas toujours de l'ULB (par exemple pour les mandats de post-doctorat du FNRS). Si c'est le cas, une commission de recrutement collective est généralement mise en place, soit au niveau de l'Université (boursier mini-ARC par exemple), au niveau de la Faculté concernée (postes d'assistants) ou au niveau de l'équipe de recherche concernée (engagement dans le cadre de projets de recherche). Ces commissions examinent les dossiers des candidats et procèdent à l'analyse des éventuelles lettres de référence ainsi qu'à une interview des candidats retenus pour une première sélection.

Concernant les critères de sélection, les commissions sont invitées à prendre en compte la totalité du parcours du candidat, en tenant compte de l'ensemble des catégories reprises dans le CV type de l'ULB, même si ces critères ne sont pas explicitement détaillés aux candidats¹ : carrière d'enseignement et de recherche (postes et mandats), publications, présentations scientifiques, séjours à l'étranger et autres expériences de mobilité, collaborations internationales, mandats auprès de sociétés ou de revues, tâches de supervision, séjours à l'étranger, prix, transfert de connaissance et de technologie, coopération au développement, vulgarisation, gestion de la recherche (direction de centre de recherche, organisation de réunions scientifiques, organisation de programmes doctoraux internationaux...), participation aux organes de gestion de l'université, etc. Pour les postes post-doctoraux et académiques, une importance particulière est accordée à l'expérience internationale.

Il est essentiel que ces commissions travaillent dans un esprit de neutralité par rapport au genre. La nomination d'observateurs formés, chargés de veiller à la neutralité par rapport au genre des travaux des commissions, permettrait de minoriser les biais de genre.

Plan d'actions

Le diagnostic ci-dessus permet de dégager les axes d'amélioration suivants.

Diffusion et complétude des offres d'emploi :

10. Mise en œuvre de la décision de publier les offres d'emplois ou de bourses de recherche sur le portail Euraxess Jobs.

¹ Une liste de critères pour les promotions aux postes de premier assistant et pour les promotions académiques est disponible dans le *Texte coordonné des dispositions relatives à la carrière du corps scientifique et du corps académique* (pp. 58-59), mais elle n'est pas facilement identifiable pour les postulants. Par ailleurs, il n'existe pas de grille de critères proprement dite pour les candidats à des postes académiques et scientifiques.

Information à destination des candidats :

11. Réalisation d'un guide du candidat, y compris pour les candidats à des demandes de promotion, reprenant les informations légales (échelle barémique, normes en matière d'ancienneté et de qualifications...) et détaillant les critères et les procédures de sélection.

Procédure de recrutement :

12. Mise en place de formations de personnes spécialisées quant à la neutralité en matière de genre pour le recrutement ;
13. Mise en ligne d'une nouvelle version du CV institutionnel, enrichi et plus fonctionnel, couvrant les trois missions et la mobilité ;
14. Réflexion sur l'opportunité de systématiser les lettres de motivation ainsi que les interviews des personnes retenues après une première sélection ;
15. Définition d'une politique cohérente en matière de lettres de référence ;
16. Réflexion sur la systématisation du recrutement des assistants par une commission de recrutement facultaire ;
17. Définition d'une politique universitaire en matière de retour vers les candidats non retenus.

4. Statuts du personnel de recherche et évolution des carrières (voir Charter pp. 49-56)

Introduction

Pour une meilleure compréhension des points 3 et 4, il paraît opportun de rappeler les différentes catégories de personnel de recherche de l'ULB, ainsi que les modes de financement dont ils dépendent :

Doctorants

- Bourse de doctorat (100% recherche) :
 - Avec un financement de/transitant par l'ULB (PAI, ARC, ERC, autres conventions...)
 - Avec un mandat du FRS-FNRS (aspirant FRS-FNRS, FRIA, FRESH, Télévie, IISN...)
 - Autre bourses, notamment celles provenant de l'étranger
- Contrat d'assistant de l'ULB (50% recherche/50% enseignement)
- Contrat de travail
- Sans rémunération
 - Doctorant autofinancé
 - Boursier en fin de thèse, dont le financement/contrat est terminé

Post-doctorants

- Bourse de post-doctorat (réservée aux post-doctorants « en mobilité »)
- Contrat de travail
 - Avec un financement de/transitant par l'ULB (PAI, ARC, ERC, autres conventions...)
 - Avec un mandat du FRS-FNRS (Chargé de Recherche FRS-FNRS, projets de recherche, IISN...)

« Chercheurs seniors »

- Contrat à durée indéterminée, financé par des fonds extérieurs (Ce type de contrat est destiné aux chercheurs seniors, financés par des fonds extérieurs, ayant enchaîné plus de deux contrats à durée déterminée à l'ULB. À noter que ce type de contrat est tributaire du financement des projets et du centre pour lesquels le chercheur travaille.)

Académiques

- Nomination à titre définitif d'enseignant-chercheur (*cf.* les trois missions détaillées au point 1)
- Mandats définitifs du FRS-FNRS (Chercheur qualifié, Maître et Directeur de Recherche)

Personnel administratif, technique, de gestion et spécialisé (PATGS)

- Contrat à durée déterminée ou indéterminée
 - Avec un financement de/transitant par l'ULB (PAI, ARC, ERC, autres conventions...)
 - Avec un mandat du FRS-FNRS (projet de recherche, IISN..)

Mandats non rémunérés

- Collaborateur scientifique : mandat honorifique pour personnes ayant un autre emploi
- Professeur ou chercheur-invité : statut octroyé aux professeurs ou chercheurs retraités de l'ULB et poursuivant des recherches au sein de l'institution
- Chercheur-visiteur : statut octroyé aux professeurs ou chercheurs en séjour à l'ULB et dont la rémunération n'est pas assurée par l'ULB.

À noter que la présente stratégie ne traite pas la question du personnel affecté uniquement à l'enseignement, ni du personnel des hôpitaux universitaires².

Diagnostic

Toutes les personnes relevant des catégories ci-dessus sont membres du personnel de l'ULB, sauf les « mandataires non rémunérés » et les doctorants non rémunérés ou jouissant d'un financement de l'étranger qui n'est pas géré par l'ULB. Les mandataires non rémunérés sont assurés pour leurs activités scientifiques et jouissent de certains accès réservés (bibliothèques, mail, etc.). Quant aux doctorants, ils sont tous rattachés au corps étudiant et jouissent des mêmes services (assurance ; accès aux services médicaux et sociaux, aux activités sportives, aux restaurants, aux bibliothèques, à l'email, etc.).³

Tous les membres du personnel de recherche bénéficient des droits et avantages afférant à leur statut, tels que la représentativité au sein des organes de l'institution, la sécurité sociale (y compris pour les boursiers), les règles d'ancienneté et les barèmes salariaux légaux, l'usage des installations et services dédiés au personnel (hôpital, crèche, restaurant, hall de sport, etc.). Pour les doctorants et post-doctorants, il s'agit de conditions particulièrement attractives eu égard aux standards

² La stratégie prend par contre en compte la question du personnel de recherche de la Faculté de Médecine.

³ Les doctorants financés relèvent à la fois du corps étudiant et du personnel scientifique.

internationaux. Pour le PATGS au cadre de l'université, il faut noter qu'il n'existe pas de dispositions légales prévoyant de valoriser financièrement le diplôme de doctorat, même si la fonction le justifie. Pour les académiques ayant effectué une partie de leur carrière à l'étranger, la loi belge sur les pensions, récemment modifiée, peut, dans certains cas, sembler peu attractive et rendre plus difficile l'engagement.

De manière générale, la stabilité du personnel de recherche constitue un problème complexe. Il n'est bien sûr pas possible de stabiliser l'ensemble du personnel temporaire, étant donné le fonctionnement pyramidal de la carrière scientifique, et le manque de financement de la recherche auquel doit faire face l'Université. L'ULB veille cependant à ne pas faire signer de conventions de bourse ou de contrats de moins d'un an pour les mandats et contrats institutionnels, afin d'éviter les situations exagérément instables. Par ailleurs, l'institution s'applique, depuis quelques années, à diminuer les contrats d'assistants mi-temps, qui ne laissent qu'un quart temps recherche, souvent trop maigre pour permettre la réalisation d'une thèse de doctorat dans de bonnes conditions. Néanmoins, il n'existe pas de politique systématique en la matière au niveau de l'institution.

La question de la stabilité de l'emploi se pose avec une insistance particulière pour les chercheurs sur contrat à durée indéterminée, ne relevant pas du « cadre » statutaire de l'université : il s'agit des personnels dits « sur fonds extérieurs », dont le contrat est tributaire de financements extérieurs non récurrents. Ces personnels expérimentés, aussi bien scientifiques que techniques, jouent un rôle essentiel dans la continuité de l'activité de nombreux laboratoires et, souvent, pour la valorisation économique de la recherche, que la société assigne comme l'une des missions de l'université. Néanmoins, la carrière de ces personnels ne bénéficie pas d'une reconnaissance sociale adéquate, hors les règles générales applicables aux contrats d'emploi. Étant donné le caractère non-récurrent des financements (souvent annuels) sur lesquels ils sont engagés, ces personnels sont exposés à des ruptures répétées de contrat, et en tout cas à se voir envoyer un préavis de licenciement tant que le financement ultérieur n'est pas assuré. Ceci crée des tensions et un stress que l'ULB tente de minimiser à travers la création d'un Fonds de Solidarité, géré par le Comité de gestion des personnels sur fonds extérieurs (CGPFE), regroupant des représentants de l'administration et des promoteurs de recherche, ainsi qu'un observateur désigné par le Conseil d'entreprise. L'existence du Fonds permet d'éviter l'envoi de préavis de licenciement même lorsque la continuité des financements n'est pas assurée ; alternativement le Fonds permet de couvrir des préavis s'étendant au-delà de la couverture légale minimale.

En termes d'évolution de carrière, la situation dépend de l'avancement de la carrière du chercheur.

La Charte du doctorat que le Conseil d'administration a approuvée (12 novembre 2012 et 18 mars 2013) précise clairement le rôle charnière que jouent le promoteur et le comité d'accompagnement dans le soutien à la préparation de la carrière ultérieure du doctorant, que ce soit dans le monde académique ou hors du monde académique. De plus, l'Université a développé, depuis 2009, des formations transversales à destination des doctorants, qu'ils pourront activer quelles que soient leurs perspectives de carrière (cours de communication scientifique en anglais, propriété intellectuelle et valorisation de la recherche, etc.). La Cellule emploi de l'ULB, pour sa part, organise également des formations telles que la gestion de projet, la préparation d'un CV et d'un entretien d'embauche, etc. De plus, en tant qu'antenne officielle de l'Association française Bernard Gregory (ABG), elle agit comme « conseiller ABG » chargé d'accompagner l'insertion professionnelle des doctorants et

docteurs. À ce titre, elle réfléchit à la mise en place d'un processus de coaching individualisé pour les candidats souhaitant clarifier leurs objectifs professionnels. Enfin, le projet *INTERREG IV* « PRODOC », financé par l'Union européenne de 2009 à 2012, a permis la mise sur pied de séminaires spécifiquement dédiés aux doctorants (CV, entretiens d'embauche, identité numérique, etc.), ainsi que l'organisation annuelle d'un forum de l'emploi des docteurs hors du milieu académique ; différentes associations facultaires et professionnelles organisent également des forums emploi, permettant la rencontre entre diplômés, notamment docteurs, et employeurs. Un projet interuniversitaire visant à poursuivre le projet PRODOC a été mis sur pied et une demande de financement institutionnel a été soumise par les Recteurs des universités belges francophones.

Les post-doctorants ont également accès aux formations et services de la Cellule emploi et de PRODOC. Par ailleurs, le promoteur joue un rôle essentiel dans l'aide au développement de la carrière académique du post-doctorant. Néanmoins, ce rôle n'est pas clairement défini.

Il n'existe pas, à l'heure actuelle, d'outils de développement de carrière spécifiques à destination des « chercheurs seniors », alors que les sources de financement dont ils dépendent sont temporaires. En cas de licenciement, ces travailleurs peuvent bénéficier d'un accompagnement, dont l'efficacité devrait être analysée.

Pour les académiques et le PATGS, enfin, les possibilités de promotion sont clairement explicitées sur le site WEB de l'Université.

Plan d'actions

Le diagnostic ci-dessus permet de dégager les axes d'amélioration suivants.

Au niveau légal :

L'ULB ne peut prendre de décision qui aille à l'encontre des dispositions légales mais peut par contre œuvrer à l'amélioration de dispositions légales existantes :

18. Négociation avec les pouvoirs politiques en vue d'améliorer le statut professionnel pour les « chercheurs seniors » ;
19. Négociation avec les pouvoirs politiques en vue d'obtenir la reconnaissance barémique du diplôme de docteur pour les membres du PATGS, quand le niveau de docteur est requis pour la fonction.

Statuts internes à l'ULB :

20. Enregistrement de tous les professeurs et chercheurs « visiteurs » et « invités » ;
21. Limitation du nombre de mandats d'assistants mi-temps au profit de mandats temps plein.

Stabilité et perspectives de carrières :

22. Accompagnement à la préparation de la carrière ultérieure pour les doctorants et les post-doctorants, avec la mise en place des mesures de coaching spécifiques aux doctorants et post-doctorantes ;

23. Analyse statistique de l'évolution des carrières des « chercheurs seniors » et personnels techniques seniors sur fonds extérieurs, et évaluation des mesures d'accompagnement de ces travailleurs seniors en cas de licenciement ;
24. Réflexion à propos des fins de carrière de ces personnels ;
25. À partir de 15 années de contrat ou lorsque le « chercheur senior » atteint l'âge de 45 ans, rencontre périodique obligatoire avec le chef de service, le Doyen de la Faculté, le Département des Ressources humaines et le Département de l'administration financière, pour faire le point sur la carrière du chercheur, sur sa situation contractuelle et sur ses perspectives d'avenir professionnel ;
26. Mise à disposition des « chercheurs seniors » d'outils spécifiques permettant d'affronter une réorientation de la carrière, hors de l'université.

5. Conditions de travail (voir Charter pp. 49-56)

Diagnostic

De manière générale, le personnel scientifique et académique jouit d'une grande autonomie dans l'organisation de son travail. Par ailleurs, la légalisation belge en matière de flexibilité est applicable à aux membres du personnel de recherche visés par cette législation (temps partiels, congés parentaux,...) et l'ULB a développé certains fonds sociaux, tel que le fonds de maternité qui finance la différence de salaire entre la subvention versée par la mutuelle et le salaire réel durant le congé de maternité. De plus, l'ULB a développé divers outils permettant au personnel de combiner travail et famille : crèche, stages pour enfants en période de congés scolaires, etc. À noter néanmoins que l'offre de places est insuffisante et que les horaires de la crèche, s'ils sont déjà étendus (7h30-18h30), ne s'adaptent pas toujours aux horaires d'enseignement ou de tâches logistiques (lundi au vendredi de 8h à 21h et samedi matin).

En matière de prévention et de sécurité, le Service commun pour la prévention et la protection au travail (SCPPT) veille à la sécurité et au bien-être du personnel de recherche. Pour ce qui concerne les plaintes et recours, différents interlocuteurs sont envisageables selon le type de problème :

- Le chef de service puis le Doyen
- Le DRH
- Le commissaire général
- La commission de recours
- Le conseiller en prévention
- Les « personnes de confiance »
- Les syndicats

À noter qu'une procédure spécifique, tenant compte de leur situation particulière, est en outre prévue pour les doctorants, dans la *Charte du doctorat* et le *Règlement du doctorat* de l'ULB.

Les conditions de travail des **doctorants** sont clairement établies dans la *Charte du doctorat* de l'ULB, pour ce qui concerne la relation du doctorant avec son promoteur et son comité d'accompagnement, les conditions matérielles et financières de réalisation de la thèse, le suivi de l'avancement du travail, la durée de la thèse, l'intégration au sein de l'équipe de recherche, la procédure à suivre en cas de conflits et la préparation de la carrière ultérieure. Les doctorants sont pleinement intégrés dans les

équipes de recherche et peuvent donc être officiellement auteurs ou co-auteurs, en fonction de leur discipline, des articles, brevets et autres résultats de recherche qu'ils (co-)produisent. Ils peuvent également jouir du matériel du laboratoire, dans la limite de leurs compétences. Les salaires et bourses des doctorants financés par ou via l'ULB sont uniformisées, mais les conditions financières de soutien à la recherche peuvent varier selon leur statut. Les doctorants boursiers du FRS-FNRS, FRIA, FRESH, ... bénéficient de frais de fonctionnement leur permettant de contribuer à la réalisation de leurs expériences ou de participer à des réunions scientifiques à l'étranger. Pour les boursiers de l'Université (PAI, ARC, ...) et détenteurs de contrats, le financement de la recherche est habituellement fourni par le centre de recherche. Pour les assistants, la situation varie d'une faculté à l'autre. Pour les doctorants non financés, il n'existe pas de politique de financement de frais de fonctionnement.

L'ULB a défini un suivi complet des doctorants, via des rencontres régulières avec le promoteur et une réunion annuelle (au minimum) avec le comité d'accompagnement. Au cours de cette réunion annuelle, le comité d'accompagnement évalue l'opportunité, dans l'intérêt du doctorant, de poursuivre ses recherches doctorales l'année suivante. De plus, une épreuve intermédiaire est organisée en milieu de thèse pour évaluer l'avancement des travaux. À cette épreuve peut s'ajouter la présentation d'un rapport intermédiaire, en fonction du bailleur de fonds.

Pour ce qui concerne le développement de compétences, l'ULB a mis sur pied plusieurs formations doctorales transversales (communication scientifique en anglais, propriété intellectuelle et valorisation de la recherche, didactique). Il est prévu d'organiser d'autres formations, au niveau interuniversitaire, dans les années à venir, dans le cadre de la poursuite du projet PRODOC (voir point 3).

Quand leur statut le permet, les doctorants peuvent effectuer des tâches d'encadrement pédagogique, y compris la supervision de mémoires de master. Ces missions ne sont cependant pas toujours officiellement reconnues. Une procédure devrait être instaurée par les Facultés permettant la valorisation de ces missions dans les CV, en particulier la reconnaissance officielle de la codirection de mémoires. Les assistants, pour qui les tâches d'encadrement pédagogique représentent 50% de leurs activités, peuvent parfois bénéficier, la dernière année, d'une réduction de charge afin de se consacrer plus pleinement à la rédaction de leur thèse de doctorat. La situation peut néanmoins varier d'une faculté à l'autre.

Tout comme les doctorants, les **post-doctorants** sont considérés comme membres à part entière de leur équipe de recherche. Ils réalisent leurs recherches sous la supervision d'un promoteur mais aucun suivi formel n'est prévu, hormis une éventuelle évaluation à mi-mandat et/ou un rapport de fin de projet. Ils sont souvent encouragés à réaliser des tâches d'enseignement, dans les limites autorisées de leur statut, et/ou à superviser des travaux ou mémoires de master. Cependant, comme les doctorants, ils ne sont souvent pas reconnus officiellement comme codirecteurs de mémoire ou de thèse. Leurs conditions de travail ne sont pas formalisées dans une charte comme c'est le cas pour les doctorants.

La valorisation des tâches d'enseignement devrait particulièrement intervenir pour les « **chercheurs seniors** », qui jouent souvent un rôle important dans les enseignements spécialisés, y compris la codirection de thèses de doctorat.

Les trois missions de l'ULB (enseignement, recherche et services à la société) font partie de la charge des **académiques**. En outre, les académiques peuvent exercer une activité rémunérée (jusqu'à 1/5^e), en plus de leur activité de chercheur-enseignant, en la déclarant à l'ULB. Ils peuvent également demander des congés sabbatiques, pour autant que leur remplacement soit assuré, soit en interne, soit via un financement extérieur.

Pour ce qui concerne la recherche proprement dite, le Département Recherche a développé différents canaux d'information sur les financements disponibles (voir *supra*) et offre une aide logistique pour le dépôt de dossiers de candidature. Par ailleurs, l'ULB met à disposition des chercheurs un matériel et un environnement adéquat, par le biais de fonds propres ou de fonds extérieurs.

Les nouveaux engagés académiques sont accueillis lors d'une journée qui leur est spécifiquement dédiée mais ils ne bénéficient pas systématiquement d'avantages pratiques tels que la réduction de la charge d'enseignement durant les premières années ou la mise à disposition systématique d'un crédit d'installation. De plus, ils ne jouissent pas de formations particulières en matière de recherche (financement, etc.) ou de supervision de recherche et gestion des ressources humaines.

À l'heure actuelle, les académiques ne sont pas systématiquement évalués à échéance régulière. Leur dossier est évalué lors du passage au statut définitif de chargé de cours, lors de demandes de promotion ou lors du dépôt de demandes de financement.

Enfin, il serait sans doute souhaitable qu'un logiciel soit mis gratuitement à disposition de l'ensemble du personnel de recherche de l'Université. Les cahiers de laboratoire sont quant à eux généralement utilisés dans les laboratoires où leur usage se justifie mais il serait utile que l'Université sensibilise davantage les chercheurs à cette question et qu'un logiciel (cahiers de laboratoire électroniques) soit proposé.

Plan d'actions

Le diagnostic ci-dessus permet de dégager les axes d'amélioration suivants.

Au niveau légal :

L'ULB ne peut prendre de décision qui aille à l'encontre des dispositions légales mais peut par contre œuvrer à l'amélioration de dispositions légales existantes :

27. Négociation avec les pouvoirs politiques en vue de fixer légalement les congés (et les conditions de remplacement pendant ces congés) et aménagements du temps de travail des académiques ;

28. Négociation avec les pouvoirs politiques en vue d'adapter le statut des boursiers post-doctorants pour leur permettre d'assurer des activités d'enseignement.

Engagements chercheur-promoteur-institution :

29. Élaboration d'une *Charte du post-doctorat* ;
30. Amélioration de la visibilité des procédures de prévention et de recours.

Développement ou renforcement des formations :

31. Formations à destination des doctorants : langues et communication scientifique, rédaction de projets, propriété intellectuelle, etc. ;
32. Formations à destination des chercheurs post-doctorants ou seniors : langues et communication scientifique, rédaction de projets, recherche de financements, sensibilisation à la valorisation de la recherche, propriété intellectuelle, etc. ;
33. Formations en gestion des ressources humaines et de projet à destination du personnel académique, notamment les chefs de service, promoteurs et nouveaux engagés : ressources humaines, carrière du personnel, égalité des genres, recherche de financements, gestion des contrats, coordination de projet, sensibilisation à la valorisation de la recherche, propriété intellectuelle, etc.

Enseignement :

34. Définition d'une politique concernant les tâches d'enseignement confiées aux doctorants et post-doctorants ;
35. Reconnaissance officielle des tâches d'enseignement et d'encadrement, en particulier et selon les cas, de la codirection de mémoires ou de thèses par des doctorants, post-doctorants ou « chercheurs seniors » ;
36. Décharge partielle de cours des académiques nouvellement engagés.

Financement de la recherche

37. Instauration d'un crédit d'installation pour les académiques nouvellement engagés ;
38. Réflexion sur l'accès de certaines catégories de doctorants à des frais de fonctionnement.

Évaluation

39. Réflexion sur la présentation périodique, par les académiques, d'un rapport d'activités individuel.

Sécurité des données

40. Réflexion sur la mise à disposition d'outils gratuits de back up informatique au niveau du Centre de calcul ;
41. Sensibilisation à l'utilisation des cahiers de laboratoire et réflexion sur la mise à disposition de cahiers de laboratoire électroniques par le Centre de calcul.

Flexibilité

42. Mise à disposition de l'information relative à la possibilité, pour les doctorants et post-doctorants, de développer des activités externes rémunérées, dans les limites de la légalité ;
43. Enquête auprès de personnel concernant l'existence éventuelle d'une demande d'extension du nombre de places et de l'horaire de la crèche.

6. Internationalisation @ home

Diagnostic

Si l'Université encourage ses chercheurs à développer des collaborations internationales et à effectuer des séjours dans des laboratoires étrangers, elle accueille également de nombreux doctorants, post-doctorants et chercheurs définitifs en son sein : 43% des doctorants inscrits, 37% des scientifiques et 14% des académiques sont de nationalité étrangère.

Afin de faciliter leur arrivée en Belgique, elle a développé un point Euraxess Services (« International Welcome Desk ») particulièrement performant, qui aide les chercheurs étrangers dans leurs démarches administratives (visa, inscription à la commune, mutuelle, etc.) et d'installation (logement, médecin, crèche, école, etc.).

L'Université a par ailleurs développé un site WEB spécifique et un formulaire d'inscription au doctorat en anglais.⁴ Néanmoins, le site en anglais est moins complet que le site en français. De plus, certains documents réglementaires ou d'information, comme le *Guide des nouveaux engagés*, le *Code de déontologie et d'intégrité en matière de recherche, de valorisation et de création de spin-offs* ou les règlements en matière de propriété intellectuelle ne sont pas encore disponibles en anglais. Enfin, il n'existe pas, à titre indicatif, de version anglaise des contrats et autres documents relatifs à l'engagement.

La plupart des services administratifs en contact avec les chercheurs ont engagé du personnel bilingue afin que les chercheurs étrangers puissent être aidés et informés en anglais. Un effort pourrait cependant être fait à ce niveau dans certains services, notamment par le biais de formations linguistiques. Il existe pour l'instant des tables de conversation accessibles une fois par semaine aux membres du personnel et des formations à l'anglais pour le PATGS, mais ces formations sont limitées à 10h.

Enfin, le travail de recherche, au sein de la plupart des centres de recherche de l'ULB, peut être effectué exclusivement en anglais. La thèse de doctorat peut également être écrite et défendue en anglais.

Plan d'actions

Le diagnostic ci-dessus a permis de dégager les axes d'amélioration suivants.

⁴ Il existe aussi une courte présentation de l'ULB en ligne dans 18 langues différentes.

Communication :

44. Mise en ligne d'un site WEB plus étendu en anglais, notamment pour les informations relatives à la carrière du personnel ;
45. Traduction en anglais et mise en ligne des principaux documents réglementaires et informatifs, notamment au niveau du Département des Ressources humaines ;
46. Publicité des services de l'International Welcome Desk auprès des chercheurs.

Cours de langue

47. Meilleure information sur la mise à disposition de cours de français langue étrangère à destination des chercheurs étrangers ;
48. Réflexion sur l'organisation de cours de français langue étrangère pour tous les chercheurs étrangers;
49. Plan de formation à l'anglais pour le personnel administratif (un employé minimum par service).

7. Planification de la concrétisation des actions

Le tableau ci-dessous reprend, pour chaque action, le nom du service administratif ou de l'instance chargé(e) de la préparation du dossier (« Préparation du dossier »), l'instance d'entérinement, s'il y a lieu (« Organe de décision »), et le calendrier de la concrétisation⁵ de chaque action.

Les actions de « réflexion » seront menées au sein de l'instance concernée ou d'un groupe de travail spécifiquement désigné par cette instance, qui aura pour mission de formuler des recommandations sur la question.

En fonction de leur thématique, les dossiers seront préparés en collaboration avec les Facultés et/ou les instances de concertation sociale. Pour une lecture plus aisée du tableau, ces informations n'ont cependant pas été systématiquement reprises.

Enfin, tous les points discutés en Conseil de la Recherche ou en Commission de l'enseignement sont ensuite mis à l'ordre du jour du Conseil d'administration. Pour les mêmes raisons de lisibilité, le Conseil d'administration n'a été indiqué que lorsque le point ne fait pas l'objet d'une discussion préparatoire au sein d'une autre instance.

N°	Action	Préparation du dossier	Organe de décision	Début	Fin
Missions de l'Université et gouvernance					
1	Sensibilisation des chercheurs, dès leur engagement, quant aux objectifs stratégiques de l'institution (journée d'accueil des nouveaux chercheurs)	Recteur		2013	2013
2	Mise à disposition sur le site web de la <i>European Charter for Researchers</i> et du <i>Code of Conduct for the recruitment of researchers</i> et communication aux chercheurs nouvellement engagés	Département des Ressources humaines		2013	2013
3	Meilleure structuration et diffusion à travers un guide unique des informations réglementaires et des bonnes pratiques liées à la valorisation de la recherche (défense de la propriété intellectuelle, brevets, spin-offs, etc.)	Département Recherche	Conseil de la Recherche ; Commission de l'Enseignement	2013	2014
4	Propositions pour un meilleur équilibre des genres au sein des	Conseillère pour la politique des		2013	2016

⁵ Les dates renvoient au début et à la fin de la mise sur pied de la mesure, et non de la mise en œuvre de la mesure. Ainsi, l'action 4 sera réputée « mise sur pied » en 2016, une fois que les propositions pour un meilleur équilibre des genres auront été formulées. L'application et la mise en œuvre de ces mesures pourra s'étendre au-delà de 2016.

	organes de décision	genres			
5	Réalisation systématique et publication des statistiques selon le genre à tous les niveaux des activités de recherche	Conseillère pour la politique des genres ; Bureau d'étude	Conseil d'administration	2013	2014
6	Établissement d'un inventaire des recherches sur le genre réalisées au sein de l'Université et augmentation de leur visibilité	Conseillère pour la politique des genres		2013	2014
7	Évaluation et pérennisation de la procédure institutionnelle d'évaluation quinquennale de la recherche	Département Recherche	Conseil de la Recherche	2013	2014
8	Mise en œuvre d'un nouvel outil de présentation de la recherche, y compris des unités de recherche et des plateformes	Département Recherche ; Département des Relations extérieures	Conseil de la Recherche	2013	2014
9	Bilan de l'expérience et révision éventuelle du <i>Code de déontologie et d'intégrité en matière de recherche, de valorisation et de création de spin-offs</i>	Commission de Déontologie et d'Intégrité en Recherche	Conseil d'administration	2013	2013
Recrutement					
10	Mise en œuvre de la décision de publier les offres d'emplois ou de bourses de recherche sur le portail Euraxess Jobs	Département Recherche ; Département des Ressources humaines ; Facultés ; Greffe	Conseil de la Recherche	2013	2013
11	Réalisation d'un guide du candidat, y compris pour les candidats à des demandes de promotion, reprenant les informations légales (échelle barémique, normes en matière d'ancienneté et de qualifications...) et détaillant les critères et les procédures de sélection.	Département des Ressources humaines ; Département Recherche	Conseil de la Recherche ; Commission de l'Enseignement	2013	2016
12	Mise en place de formations de personnes spécialisées quant à la neutralité en matière de genre pour le recrutement	Conseillère pour la politique des genres ; Département des Ressources humaines ; Facultés		2013	2016
13	Mise en ligne d'une nouvelle version du CV institutionnel, enrichi et plus fonctionnel, couvrant les trois missions et la	Département Recherche	Conseil de la Recherche	2013	2013

	mobilité				
14	Réflexion sur l'opportunité de systématiser les lettres de motivation ainsi que les interviews des personnes retenues après une première sélection	Recteur	Conseil de la Recherche ; Commission de l'Enseignement	2013	2015
15	Définition d'une politique cohérente en matière de lettres de référence	Recteur	Conseil de la Recherche ; Commission de l'Enseignement	2013	2015
16	Réflexion sur la systématisation du recrutement des assistants par une commission de recrutement facultaire	Recteur	Conseil de la Recherche ; Commission de l'Enseignement	2013	2013
17	Définition d'une politique universitaire en matière de retour vers les candidats non retenus	Recteur	Conseil de la Recherche ; Commission de l'Enseignement	2013	2015
Statut du personnel de recherche et évolution des carrières					
18	Négociation avec les pouvoirs politiques en vue d'améliorer le statut professionnel pour les « chercheurs seniors »	Recteur ; Président ; Département des Ressources humaines		2013	2016
19	Négociation avec les pouvoirs politiques en vue d'obtenir la reconnaissance barémique du diplôme de docteur pour les membres du PATGS, quand le niveau de docteur est requis pour la fonction (démarche auprès des pouvoirs politiques)	Recteur ; Président ; Département des Ressources humaines		2013	2016
20	Enregistrement de tous les professeurs et chercheurs « visiteurs » et « invités »	Département des Relations extérieures ; Département des Ressources humaines ; Facultés		2013	2014
21	Limitation du nombre de mandats d'assistants mi-temps au profit de mandats temps plein	Recteur	Conseil de la Recherche ; Commission de l'Enseignement	2013	2014
22	Accompagnement à la préparation de la carrière ultérieure pour les doctorants et les post-doctorants, avec la mise en place des mesures de coaching spécifiques aux doctorants et post-doctorantes	Département des Ressources humaines ; Département Recherche	Conseil de la Recherche	2013	2015
23	Analyse statistique de l'évolution	Recteur ;	Conseil	2013	2015

	des carrières des « chercheurs seniors » et personnels techniques seniors sur fonds extérieurs, et évaluation des mesures d'accompagnement de ces travailleurs seniors en cas de licenciement	Président ; Département des Ressources humaines ; CGPFE ; Bureau d'étude	d'administration		
24	Réflexion à propos des fins de carrière des « chercheurs seniors »	Recteur ; Président ; Département des Ressources humaines ; CGPFE	Conseil d'administration	2013	2015
25	À partir de 15 années de contrat ou lorsque le « chercheur senior » atteint l'âge de 45 ans, rencontre périodique obligatoire avec le chef de service, le Doyen de la Faculté, le Département des Ressources humaines et le Département de l'administration financière, pour faire le point sur la carrière du chercheur, sur sa situation contractuelle et sur ses perspectives d'avenir professionnel	Recteur ; Président ; Département des Ressources humaines ; CGPFE	Conseil d'administration	2013	2015
26	Mise à disposition des « chercheurs seniors » d'outils spécifiques permettant d'affronter une réorientation de la carrière, hors de l'université	Recteur ; Président ; Département des Ressources humaines ; CGPFE	Conseil d'administration	2013	2015
Conditions de travail					
27	Négociation avec les pouvoirs politiques en vue de fixer légalement les congés légaux (et les conditions de remplacement pendant ces congés) et aménagements de temps travail des académiques	Recteur ; Président ; Département des Ressources humaines		2013	2016
28	Négociation avec les pouvoirs politiques en vue d'adapter le statut des boursiers post-doctorants pour leur permettre d'assurer des activités d'enseignement	Recteur ; Président ; Département des Ressources humaines		2013	2016
29	Élaboration d'une <i>Charte du post-doctorat</i>	Département Recherche	Conseil de la Recherche	2013	2014
30	Amélioration de la visibilité des procédures de prévention et de recours	Greffe ; Département des Relations extérieures		2013	2013
31	Formations à destination des	Département	Conseil de la	2013	2015

	doctorants	Recherche	Recherche		
32	Formations à destination des chercheurs post-doctorants et seniors	Département Recherche	Conseil de la Recherche	2014	2016
33	Formations en gestion des ressources humaines et de projet à destination du personnel académique, notamment les chefs de service, promoteurs et nouveaux engagés	Département des Ressources humaines	Conseil d'administration	2013	2016
34	Définition d'une politique concernant les tâches d'enseignement confiées aux doctorants et post-doctorants	Recteur ; Facultés	Commission de l'Enseignement	2013	2015
35	Reconnaissance officielle des tâches d'enseignement et d'encadrement, en particulier et selon les cas, de la codirection de mémoires ou de thèses par des doctorants, post-doctorants ou « chercheurs seniors »	Recteur ; Facultés	Conseil de la Recherche ; Commissions de l'Enseignement	2013	2015
36	Décharge partielle de cours des académiques nouvellement engagés	Recteur ; Facultés	Commission de l'Enseignement	2013	2014
37	Instauration d'un crédit d'installation pour les académiques nouvellement engagés	Recteur	Conseil de la Recherche	2013	2015
38	Réflexion sur l'accès de certaines catégories de doctorants à des frais de fonctionnement	Recteur ; Facultés		2013	2015
39	Réflexion sur la présentation périodique, par les académiques, d'un rapport d'activités individuel	Recteur	Conseil de la Recherche	2014	2016
40	Réflexion sur la mise à disposition d'outils gratuits de back up informatique au niveau du Centre de calcul	Centre de calcul	Conseil de la Recherche	2013	2016
41	Sensibilisation à l'utilisation des cahiers de laboratoire et réflexion sur la mise à disposition de cahiers de laboratoire électroniques par le Centre de calcul	Département Recherche ; Centre de calcul	Conseil de la Recherche	2013	2016
42	Mise à disposition de l'information relative à la possibilité, pour les doctorants et post-doctorants, de développer des activités externes rémunérées, dans les limites de	Département des Ressources humaines		2013	2014

	la légalité				
43	Enquête auprès du personnel concernant l'existence éventuelle d'une demande d'extension du nombre de places et de l'horaire de la crèche	Département des services à la communauté universitaire		2014	2015
<i>Internationalisation @ home</i>					
44	Mise en ligne d'un site WEB plus étendu en anglais, notamment pour les informations relatives à la carrière du personnel	Département des Relations extérieures ; Département des Ressources humaines		2013	2014
45	Traduction en anglais et mise en ligne des principaux documents réglementaires et informatifs, notamment au niveau du Département des Ressources humaines	Département des Relations extérieures		2013	2014
46	Publicité des services de l'International Welcome Desk auprès des chercheurs.	Département des Relations extérieures		2013	2013
47	Meilleure information sur la mise à disposition de cours de français langue étrangère	Département des Relations extérieures ; Centre interfacultaire de didactique des langues vivantes		2013	2013
48	Réflexion sur l'organisation de cours de français langue étrangère pour tous les chercheurs étrangers	Recteur ; Centre interfacultaire de didactique des langues vivantes		2013	2015
49	Plan de formation à l'anglais d'un employé-clef au minimum par service	Département des Ressources humaines	Conseil d'administration	2013	2015