

[#]

Charte européenne du chercheur

L'Université de Poitiers adopte la charte européenne du chercheur

[Read english version](http://www.univ-poitiers.fr/research/european-charter-for-researchers/) [http://www.univ-poitiers.fr/research/european-charter-for-researchers/]
[Planification des actions \[XLSX - 22 Ko\]](#) [
http://www.univ-poitiers.fr/images/medias/fichier/calendrier-des-actions_1410774088848-xlsx?INLINE=FALSE]
[Télécharger le Carnet de bord du doctorat \[PDF - 1 Mo\]](#) [
/images/medias/fichier/le-carnet-de-bord-du-doctorat_1414140207009-pdf?INLINE=FALSE]

CONTEXTE DU DÉVELOPPEMENT DE LA DÉCLARATION STRATÉGIQUE

La Commission européenne a formulé à l'égard des états membres (JO L75/67 du 22.03.2005), des recommandations relatives aux droits et devoirs des chercheurs et de leurs employeurs, afin de généraliser et d'harmoniser les bonnes pratiques en termes de recrutement, de conditions d'emploi et de travail, de faciliter la mobilité et d'augmenter l'attractivité du métier de chercheur en proposant de réelles perspectives de carrière. Ces textes, connus comme « Charte européenne des chercheurs »(*) et « Code de conduite de recrutement des chercheurs », n'ont pas de valeur contraignante, mais les organismes qui les adoptent s'engagent à faire évoluer leurs pratiques pour atteindre le cadre idéal proposé. Un résumé en est proposé en Annexe 1.

(*) http://ec.europa.eu/euraxess/pdf/brochure_rights/eur_21620_en-fr.pdf [http://ec.europa.eu/euraxess/pdf/brochure_rights/eur_21620_en-fr.pdf]

Pour soutenir les institutions qui souhaitent implémenter cette charte et ce code de conduite, l'Union Européenne a mis en place un outil : la stratégie de gestion des ressources humaines pour les chercheurs (Human Resources Strategy for Researchers incorporating the Charter and Code Principles :
<http://ec.europa.eu/euraxess/index.cfm/rights/strategy4Researcher> [
<http://ec.europa.eu/euraxess/index.cfm/rights/strategy4Researcher>]

Cet outil se veut un document d'analyse de l'état des lieux et d'évolution en la matière dans l'institution. Les mécanismes sous-jacents sont :

implémentation individuelle par les institutions sur une base volontaire ;
autoévaluation institutionnelle dans le respect de l'autonomie des institutions ;
simplicité, souplesse et personnalisation en adéquation avec la stratégie institutionnelle globale ;
processus transparent et itératif.

La démarche de HRS4R proposée par l'Europe aux institutions comprend 5 étapes :

1. Analyse interne des pratiques actuelles, impliquant les acteurs clés de la recherche ("gap analysis", ou "analyse de conformité") ;
2. Publication sur le site web institutionnel des résultats principaux de l'analyse, avec actions proposées pour atteindre les objectifs identifiés ;
3. Demande de reconnaissance de la stratégie par la Commission européenne ;
4. Implémentation au sein de l'institution à travers ses mécanismes d'assurance de la qualité, avec autoévaluation après 2 ans ;
5. Evaluation externe après 4 ans.

Les institutions qui se sont engagées dans le processus peuvent donc être reconnues, à leur demande, par la Commission européenne pour cette démarche. La reconnaissance est un gage de qualité de l'institution et un vrai "plus" pour le développement de projets européens et en particulier pour des actions de mobilité (ex. Programme FP7 People).

LA DÉCLARATION STRATÉGIQUE DE L'UNIVERSITÉ DE POITIERS

L'adhésion aux principes de la Charte Européenne du Chercheur et au Code de conduite pour le recrutement des chercheurs à L'Université de Poitiers est un message d'engagement et de changement fort, adressé à tous les chercheurs, mais aussi à toute la

communauté universitaire.

La charte définit les droits et devoirs des chercheurs et de leurs employeurs. Le code de conduite vise à améliorer les conditions de recrutement des chercheurs. L'objectif de ces documents est de généraliser au sein de l'Union Européenne les bonnes pratiques en termes de recrutement, de conditions d'emploi et de travail : harmoniser les pratiques des divers Etats, faciliter la mobilité des chercheurs et augmenter l'attractivité de la recherche, levier incontesté de la compétitivité économique européenne et de l'emploi, en proposant de réelles perspectives de carrières.

Il s'agit de recommandations que la Commission Européenne formule à l'égard des Etats membres. Ces textes n'ont pas de valeur contraignante mais fixent le cadre idéal vers lequel les Etats membres doivent tendre. Les organismes qui adoptent la charte et le code s'engagent à faire évoluer leurs pratiques pour atteindre le cadre fixé par ces textes. Ils devront rendre compte annuellement à la Commission de leurs avancées.

L'Université de Poitiers concentre désormais ses efforts sur le développement des carrières et favorise la mobilité. Elle s'engage également à renforcer le dispositif de soutien aux jeunes chercheurs et favorise l'évolution en cours dans les domaines tels que la parité dans les comités de sélection et d'évaluation.

Si les recommandations du code concernant le recrutement sont déjà globalement respectées en matière d'affichage des postes, de procédures de sélection et de transparence des critères de sélection, l'Université de Poitiers s'engage également à évaluer le mérite des chercheurs à partir de critères plus vastes que les seules publications, comme la reconnaissance de la mobilité et sa prise en compte dans la carrière.

En souscrivant aux principes de la charte, l'Université de Poitiers fera de l'attractivité des métiers de la recherche l'un des principaux enjeux de sa politique afin de contribuer à la construction de l'espace européen de la recherche.

L'EXCELLENCE NE SE DÉCRÈTE PAS, ELLE SE CONSTRUIT

A ce titre, L'Université de Poitiers met l'accent sur l'importance du domaine de la recherche et de son attractivité en proposant de réelles perspectives de carrières afin d'aboutir à une harmonisation et une généralisation des bonnes pratiques de recrutement, de formation et d'accompagnement des chercheurs expérimentés et en début de carrière (doctorants) au sein de l'Union Européenne. Le monde de la recherche est un levier incontesté de la compétitivité économique européenne et de l'emploi. L'entrée de Poitiers dans la 4^e cohorte de la HRS4R est un engagement officiel qui amène à faire évoluer les pratiques et à valoriser davantage le travail des chercheurs.

ANALYSE DES FORCES ET FAIBLESSES

[Stratégie de gestion des ressources humaines en recherche incluant la Charte Européenne des Chercheurs et le Code de Conduite de recrutement des chercheurs.](http://www.univ-poitiers.fr/recherche/charte-europeenne-du-chercheur/analyse-des-forces-et-faiblesses-1210701.kjsp?RH=136748701) [

<http://www.univ-poitiers.fr/recherche/charte-europeenne-du-chercheur/analyse-des-forces-et-faiblesses-1210701.kjsp?RH=136748701>
]

[Plan d'actions et personnes responsables \[PDF - 54 Ko\]](http://www.univ-poitiers.fr/images/medias/fichier/euraxess-rights-extrait-pa_1410169510449-pdf?INLINE=FALSE) [

http://www.univ-poitiers.fr/images/medias/fichier/euraxess-rights-extrait-pa_1410169510449-pdf?INLINE=FALSE]

LA DÉMARCHE DE MISE EN ŒUVRE DE LA CHARTE À L'UNIVERSITÉ DE POITIERS

L'Université de Poitiers s'est engagée depuis octobre 2012 dans la mise en œuvre de ce projet après l'accord de l'Europe.

Le premier travail a consisté à poser un diagnostic sur l'état actuel de la mise en œuvre de la charte et du code à l'UP en se basant sur les 40 principes de la Charte et du Code énoncés.

Très vite, ce travail d'inventaire nous a permis de constater que plusieurs chantiers engagés à l'UP s'intégraient parfaitement dans les axes de la charte. Nous avons donc formalisé des groupes de travail appelés « Groupe progrès » qui fonctionnent actuellement. La priorité affichée par l'équipe présidentielle actuelle est d'encourager au maximum une démarche impliquant très fortement les acteurs de terrain. Cette démarche est gage d'une meilleure appropriation et transposition au quotidien par les acteurs des préconisations qui émaneront de leur travail.

Pour favoriser les initiatives de terrain, (démarche Bottom/up) et satisfaire aux choix stratégiques (démarche Top/down), l'UP a choisi pour piloter le dispositif l'architecture suivante :

Un Conseil Stratégique qui a pour objet :

De proposer au Comité de Pilotage des axes de progrès prioritaires s'inscrivant dans les orientations de la Charte

De valider les travaux et propositions des Groupes Progrès, consolidés par le Comité de Pilotage

De veiller à leur communication au CA et à leur mise en œuvre dans les services et composantes.

Composition du Comité Stratégique :

Frédéric Becq – Vice-Président Recherche,
Ludovic Thilly- Vice- Président délégué RI en charge de la Recherche
Serge Huberson – Vice-président chargé du patrimoine et du développement durable
Nicole Gontier – Directeur Général des Services
Isabelle Holtzapffel – Directrice des Ressources Humaines
Boniface Kokoh - Directeur du Collège des ED
2 représentants des associations de doctorants
François Baty-Sorel coordinateur du projet

Un Comité de Pilotage Opérationnel qui a pour objet :

De coordonner le travail des groupes progrès
De valider des initiatives venant du terrain et pouvant s'inscrire dans la charte
De veiller à la mise en œuvre de nouveaux axes de travail en fonction des orientations données par le Conseil Stratégique
De faire remonter au Conseil Stratégique, les avancées des groupes progrès.

Composition du Comité de Pilotage opérationnel :

Frédéric Becq – Vice-Président Recherche,
Ludovic Thilly- Vice- Président délégué RI en charge de la Recherche
Olivier Forget - DRH - Pôle Formation - Compétences
Boniface Kokoh, Directeur du Collège des ED
Eric Le Bourhis – Professeur, Directeur du CPMEC et ancien Directeur d'ED
Emmanuelle Chevrier Ingénieur d'étude – Assistante de l'Ecole doctorale Droit et Science Politique
Pamela Abdallah - Doctorante en biologie et représentante des associations de doctorants
Charlotte Bouvier – Doctorante en droit
Théophile Ngapa – Doctorant en droit représentant les doctorants étrangers
Bastien Bernela - Doctorant en sciences économiques
François Baty-Sorel – Coordinateur du projet

Des Groupes Progrès

Ces Groupes Progrès sont constitués en fonction des thématiques correspondant à la planification des actions déclinées dans la déclaration stratégique (voir ci-après).

Ils sont composés de personnel de tous niveaux et services de l'UP impliqués par l'action engagée. Peuvent être représentées des structures extérieures à l'Université mais impliquées par l'action. Le coordinateur de la mise en œuvre de la HRS4R est d'office membre de chacun de ces groupes Progrès.

Ces groupes Progrès actuellement définis sont au nombre de 8 :

Carnet de bord du doctorat et Sensibilisation des enseignants chercheurs à la posture d'accompagnement du doctorant,
Mobilité nationale et/ou internationale,
Transparence en recrutement,
Santé, Sécurité et Qualité de vie,
Statut du chercheur,
Intégration-Diversité,
Communication scientifique,
Propriété intellectuelle et valorisation des résultats de la recherche.

[Télécharger la planification des actions \[XLSX - 22 Ko\]](#) [

[http://www.univ-poitiers.fr/images/medias/fichier/calendrier-des-actions_1410774088848-xlsx?INLINE=FALSE\]](http://www.univ-poitiers.fr/images/medias/fichier/calendrier-des-actions_1410774088848-xlsx?INLINE=FALSE)



EURAXESS – RIGHTS

Stratégie de gestion des ressources humaines en recherche
incluant la Charte européenne des chercheurs
et le Code de conduite de recrutement des chercheurs

Université de Poitiers - 15, rue de l'Hôtel Dieu - TSA 71117 - 86073 POITIERS Cedex 9 - France - Tél : (33) (0)5 49 45 30 00 - Fax : (33) (0)5 49 45 30 50 - webmaster@univ-poitiers.fr