



« Une sensibilisation accrue des chercheurs à "l'esprit d'entreprise" est nécessaire »

Isabelle Halleux,

Directrice de l'Administration de la recherche
à l'Université de Liège

A la Direction depuis 2002 de l'Administration de la recherche de l'Université de Liège qui compte une quinzaine de personnes, Isabelle Halleux contribue, notamment, à l'élaboration de la stratégie en recherche de l'institution et à la gestion des projets de recherche (rédaction de projets, négociation, aspects légaux, gestion financière, coordination de projets). Elle est particulièrement spécialisée dans les projets européens et régionaux. Elle ouvre notre volet interviews de ce dossier ; plus spécifiquement sur les aspects de la Charte et du Code du chercheur.

Wallonie - Quels sont les principaux apports de la Charte et du Code ?

Isabelle Halleux - La Charte décrit les rôles et responsabilités des chercheurs et des employeurs, en cernant les différents aspects des métiers liés à la recherche. Le Code s'intéresse aux procédures de recrutement. Ce sont à mon sens, les seuls textes, dans le domaine de la recherche, qui soient vraiment « sociaux », car l'objectif est essentiellement d'aider les chercheurs à s'intégrer en Europe et à progresser dans leur carrière.

Une des principales caractéristiques de ces documents est qu'ils visent toutes les catégories de personnes travaillant dans le domaine de la R&D - en ce compris les enseignants et formateurs, valorisateurs et gestionnaires de la recherche, journalistes scientifiques - et pas seulement les chercheurs au sens strict.

Les maîtres-mots de ces documents sont Équité, Transparence et Qualité. On insiste sur l'incontournable assujettissement à la sécurité sociale, mais aussi sur la valorisation des parcours qui contribuent au développement professionnel du chercheur.

Wallonie - Quelles sont les principales difficultés soulevées par la mise en œuvre de la Charte et du Code ?

Isabelle Halleux - Les universités s'efforcent d'appliquer les principes de la Charte et du Code et développent différentes actions à cet effet. Elles vont même plus loin puisqu'elles y intègrent les doctorants qui, du point de vue européen, sont des étudiants et non des chercheurs.

Du côté de la Charte, on est assez bon, même si le contexte n'est pas toujours favorable. La recherche reste en effet sous-financée; cela se marque principalement dans l'investissement en infrastructures et dans la stabilisation du personnel. L'absence de mutualisation des services est sans doute un obstacle pour les chercheurs : il est malaisé pour quelqu'un ayant travaillé plusieurs années dans un service de se faire engager dans le laboratoire voisin, ou de changer de sujet. Disons aussi

que l'évaluation des parcours des chercheurs reste très classique, basée essentiellement sur les publications, avec une considération timide des activités de gestion de projet ou de service à la société.

Du côté du Code, pour les chercheurs, contrairement aux professeurs, on observe une certaine frilosité à publier les vacances de postes et à recruter des candidats inconnus venant d'institutions étrangères. On ne donne pas toujours non plus un retour sur les points forts et points faibles de leur candidature.

Un changement de mentalité, et sans doute d'organisation, est donc nécessaire pour que les principes de la Charte et du Code soient véritablement acceptés par tous et produisent leurs effets.

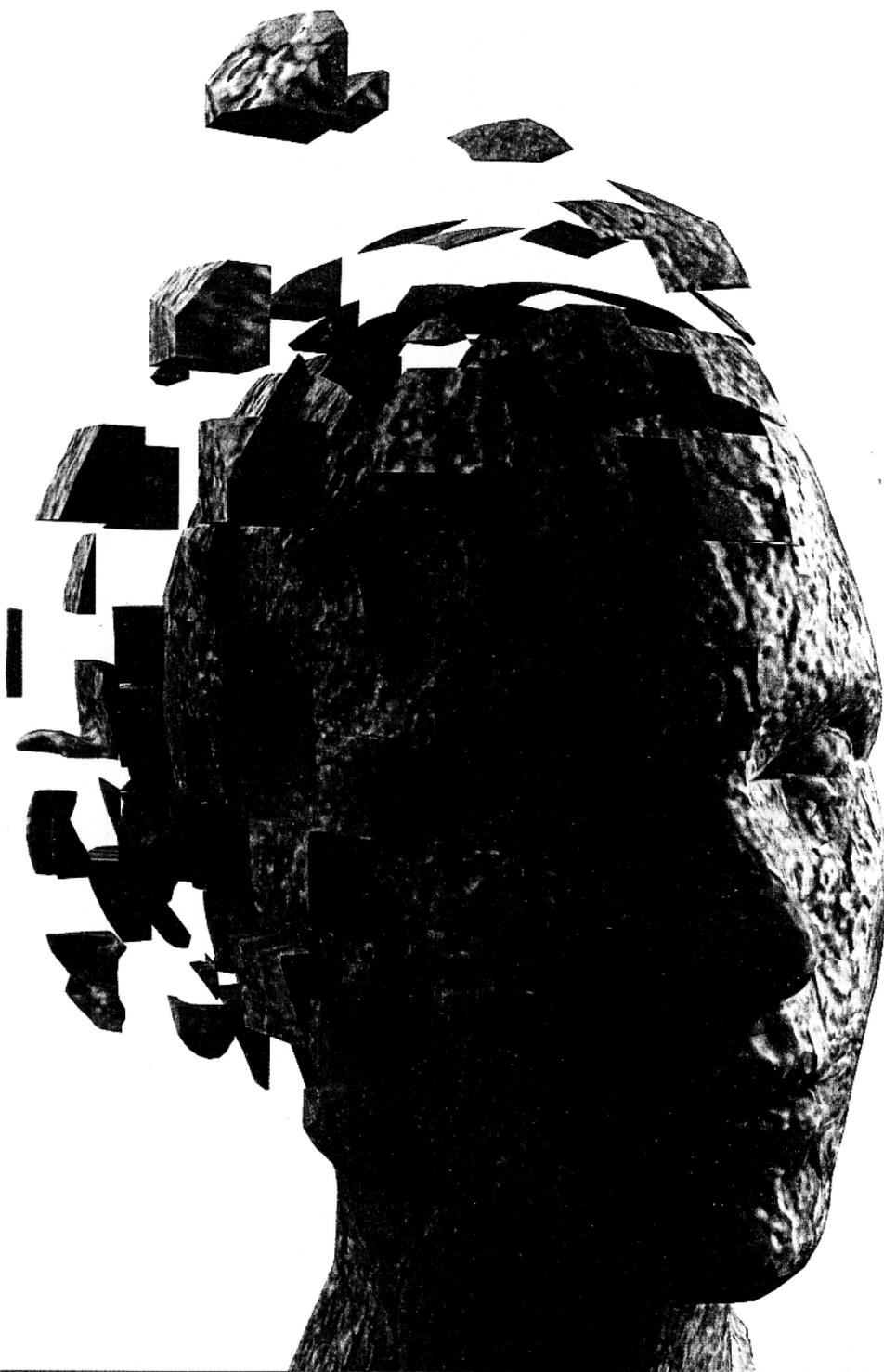
Wallonie - Quels sont les outils dont les universités ont besoin pour mettre en œuvre les principes de la Charte et du Code ?

Isabelle Halleux - La condition sine qua non pour que la Charte et le Code aient des chances d'être appliqués est un positionnement affiché des autorités académiques allant dans ce sens. La stratégie HR proposée actuellement par l'Europe constitue indéniablement un outil très intéressant car la perspective d'une auto-évaluation et d'une labellisation peut être un stimulant puissant.

Une sensibilisation accrue des chercheurs à la question et la création d'un véritable « esprit d'entreprise » est certainement nécessaire. Il arrive trop souvent, en effet, que des séances de formation ou d'information les concernant, organisées par l'université, ne rencontrent qu'un intérêt mitigé.

Enfin, les partenariats internationaux sont un bon moyen d'introduire des pratiques innovantes au sein de l'université et doivent être développés. Le projet « Université de la Grande Région » est, pour l'ULg, un avantage certain.

Directrice de l'Administration de la recherche à l'ULg depuis 2002, Isabelle Halleux est Ingénieur civil géologue et Docteur en Sciences appliquées. Elle a également été Chef d'Unité de recherche (Gestion des données environnementales) à l'Institut scientifique de Service Public (ISSeP), Ingénieur de recherche en géomathématique (estimation minière) à l'Institut National des Industries Extractives (INIEX) et Ingénieur de recherche en géostatistique et géomathématique à l'ULg (Géologie Appliquée). Son parcours est également marqué par son expérience de coopération au Maroc et actuellement, comme responsable d'activité, au Burkina Faso à l'Université de Ouagadougou (appui à la gestion de la recherche) et à Haïti à l'Université d'État (Valorisation de la Recherche et de la Connaissance) dans le cadre des projets de coopération universitaire institutionnelle 2008-2013.



Wallonie

n° 98 Mai/Juin 2009
Bimestriel

Revue du Conseil économique et social de la Région wallonne

Actualités

De nouvelles instances
pour le CESRW et
installation du CESCOF

L'invité

Philippe Defeyt, économiste et
Directeur de l'Institut pour un
Développement durable

Dossier

Chercheur :
quelle carrière ?

