



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

1^{ère} rencontre virtuelle de suivi
des séminaires HRS4R en ligne dispensés
par Mary Kate O'Regan, University College Cork



Isabelle Halleux
Direction de la Recherche
Isabelle.Halleux@uliege.be
Université de Liège, Belgique



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Rappels du séminaire UCC du 3 avril

Comment établir et communiquer la cohérence entre la gap analysis et le plan d'action

Avant de commencer :

- Approfondir ses connaissances relatives au label et au processus
- Réfléchir à la manière dont la HRS4R s'intègre dans le projet d'établissement
- Vérifier ce qui est demandé. Les formulaires dans e-tool sont la référence
- Créer un groupe de travail mandaté et soutenu par les chefs d'établissement
- S'assurer que tous les chercheurs (R1 à R4) seront impliqués dans le processus
- Faire simple : le monde ne s'est pas fait en un jour



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Rappels du séminaire UCC du 3 avril

Comment établir et communiquer la cohérence entre la gap analysis et le plan d'action

Pour réaliser la Gap Analysis :

- Examiner ses pratiques et les comparer aux 40 principes de la charte et du code
- Identifier les faiblesses, les décrire et envisager les actions possibles
- S'assurer que tous les chercheurs (R1 à R4) sont impliqués dans le processus
- Attirer l'attention sur les règles particulières contraignantes (nationales, locales)

Pour réaliser le Plan d'Action :

- Sélectionner les actions prioritaires et les planifier dans le temps (titre, timing, responsable, indicateur de progrès, état d'avancement)
- S'assurer que tous les chercheurs (R1 à R4) sont impliqués dans le processus

Cohérence et qualité :

- Il s'agit de démontrer que le plan d'action permet de pallier les faiblesses identifiées, que les actions proposées sont SMART* et la qualité du processus

*SMART : Spécifiques, Mesurables, Assignables, Réalistes, Temporels





HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Rappels du séminaire UCC du 3 avril

Comment établir et communiquer la cohérence entre la gap analysis et le plan d'action

Questions clés :

- La relation entre la Gap Analysis et le Plan d'action est-elle logique et compréhensible ?
- Les priorités attribuées pour les actions sont-elles clairement expliquées ?
- Le développement dans le temps est-il réaliste pour le projet ? Pour l'institution ?
- Les actions proposées sont-elles de qualité : pour le propos mais aussi pour leur mise en œuvre (responsabilités, mesure des progrès, séquençage) ?
- Comment les bénéficiaires sont-ils impliqués/intégrés ?
- La coordination du projet est-elle assurée et démontrée ? Pour chaque stade : préparation, mise en œuvre, suivi ?



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Rappels du séminaire UCC du 3 avril

Comment établir et communiquer la cohérence entre la gap analysis et le plan d'action

En pratique :

- Les comités et groupes de travail doivent inclure la hiérarchie ET les chercheurs
- Les chercheurs et les bénéficiaires peuvent être impliqués de différentes manières (enquêtes, groupes de travail, interviews, réunions larges)
- Chaque action doit être SMART et soutenue par quelqu'un

Que regardent les évaluateurs ?

- Y a-t-il un comité de pilotage et un/des groupes de travail ?
- Quelle est la composition de ces comités ?
- Le plan d'action est-il disponible en ligne en anglais ?
- La cohérence entre la Gap Analysis et le plan d'action (« narrative ») est-elle expliquée



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Rappels du séminaire UCC du 3 avril

Comment établir et communiquer la cohérence
entre la gap analysis et le plan d'action

Principales difficultés pour les établissements

- Expliquer le contexte (établissement, règles et limitations, priorités)
- Définir des actions précises et SMART
- Décrire le processus de mise en œuvre et de suivi
- Décrire la manière dont les bénéficiaires/chercheurs ont été/sont/seront impliqués
- Traduction et abréviations



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Rappels du séminaire du 6 avril

Avantages de la reconnaissance HRS4R pour les établissements

Un objectif européen pour les chercheurs et les institutions

- Attirer ou retenir les meilleurs chercheurs en Europe
- Leur offrir les meilleures conditions de travail possible
 - Charte et code, 40 principes pour chercheurs, employeurs, bailleurs de fonds (2005)
 - HRS4R, un outil pour mettre en œuvre les principes de la charte (2010)

Avantages de la reconnaissance HRS4R

- Une valeur ajoutée pour la recherche de financement de la recherche
- La démonstration de l'intérêt porté aux chercheurs en tant que personnes, à leurs conditions de travail, à leur développement de carrière
- Une communication ouverte à tous chercheurs (IN et OUT)
- Une publication d'offres d'emploi « labellisée » (via Euraxess Jobs et le logo)
- Un échange de bonnes pratiques avec les autres établissements reconnus
 - Éléments d'attractivité
 - Participation européenne à l'excellence





HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Rappels du séminaire du 6 avril

Avantages de la reconnaissance HRS4R pour les établissements

Avantages en interne

- Contribution aux objectifs stratégiques institutionnels d'excellence
- Contribution à l'employabilité des chercheurs
- Moteur de changement
- Support pour le développement et la continuité des processus interne : mise en œuvre, évaluation, perfectionnement des actions et des pratiques
- Intégration des chercheurs dans la dynamique institutionnelle
- Prise en compte directe des besoins des bénéficiaires
- Clarté et transparence sur les procédures de recrutement et d'évaluation

Bénéfices pour l'établissement

- Des bons exemples peuvent être trouvés dans les institutions et publiés sur les site web*.

*Voir les exemples de l'UCC donnés par Mary Kate pour le recrutement, les conditions de travail, le développement de carrière, les formations, l'éthique, le genre, la mobilité, la reconnaissance des carrières, etc.





HR EXCELLENCE IN RESEARCH

2^{ème} rencontre virtuelle de suivi
des séminaires HRS4R en ligne dispensés
par Mary Kate O'Regan, University College Cork



Isabelle Halleux
Direction de la Recherche
Isabelle.Halleux@uliege.be
Université de Liège, Belgique



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Rappels du séminaire du 14 avril

Comment impliquer les chercheurs et les parties prenantes dans le processus ?

Qui sont les « stakeholders » ?

- Ceux qui sont les bénéficiaires et ceux qui peuvent donner un avis sur vos pratiques
 - Votre établissement et tout ceux qui en font partie
 - Vos alumni (étudiants et employés)
 - Les bailleurs de fonds
 - Les entreprises avec lesquelles vous travaillez (y/c les spin offs)
 - Les organismes qui vous soutiennent, par ex. les services de mobilité Euraxess

Avantage à les engager dans le processus ?

- Entendre leurs voix
- Communiquer en toute transparence
- Mieux comprendre le processus développé (cohérence gap analysis, plan d'action)
- Mise en commun d'expertise, d'expérience, co-création
- Partenariat collaboratif autour d'un projet fédérateur



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Rappels du séminaire du 14 avril

Comment impliquer les chercheurs et les parties prenantes dans le processus ?

Focus du jour sur :

1. Impliquer les chercheurs
2. Impliquer les autorités de l'établissement
3. S'impliquer avec la Commission européenne
4. Impliquer les chercheurs d'autres établissements (FNRS, CNRS, visiteurs)*
5. Impliquer les alumni et les réseaux*

* En rouge ce qui n'a pas été abordé par MKO mais me semble important dans nos contextes



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Rappels du séminaire du 14 avril

Comment impliquer les chercheurs et les parties prenantes dans le processus ?

1. Impliquer les chercheurs

- Profil : très occupés, difficiles à embarquer, ne répondent pas aux sollicitations
- Recommandations:
 - Bien les informer
 - Commencer des actions visibles
 - Les impliquer dans les groupes de travail
 - Les questionner (enquête, rencontre, ...)
 - Démontrer qu'on les écoute et qu'on les entend
- Expérience UCC : voir doc MKO
- Expérience ULLège :
 - (2010) Groupes de travail intégrant des volontaires académiques
 - (2012) Intégration de représentants des associations
 - (2017) Intégration des livres verts/blancs aux autorités
 - Réunions annuelles de communication
 - Pas d'enquête
 - Intégration des retours des administrations/des associations





HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Rappels du séminaire du 14 avril

Comment impliquer les chercheurs et les parties prenantes dans le processus ?

2. Impliquer les autorités académiques

- Profil : Veulent le logo, ne donnent pas beaucoup de moyens en sus, très occupés.
- Recommandations :
 - Vous êtes probablement le « vrai » leader. Soyez soutenu et soutenant
 - Mettre les autorités en action dans le processus, en définissant bien leur rôle : comités de pilotage, actions simples (par ex. envoyer les mails, utiliser le logo), textes de visibilité ou déclarations politiques
 - Communiquer régulièrement avec eux : les informer régulièrement des progrès, du timing, leur proposer des activités
 - Démontrer l'importance dans le contexte de l'organisation, la nécessité d'inclure ce processus dans la stratégie institutionnelle
 - Démontrer les avantages, bénéfices, impact pour l'institution
- Expérience UCC : voir doc MKO
- Expérience Uliège : 10 après ...



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Rappels du séminaire du 14 avril

Comment impliquer les chercheurs et les parties prenantes dans le processus ?

3. Relations avec la Commission Européenne

- Profil : Veulent que vous obteniez le logo, très ouverts et assez disponibles
- Recommandations :
 - Suivre les formations et les workshops qu'ils organisent
 - Y rencontrer les personnes qui s'occupent du processus
 - Y rencontrer des collègues et échangez les bonnes pratiques
 - Devenir évaluateur
- Expérience UCC : voir doc MKO
- Expérience ULiège : même engagement à l'ULiège +
 - Publication de nos bonnes pratiques sur le site web et en OA
 - Contribution dans différents projets internationaux
 - Master classes (Erasmus Staff Training) depuis 2016



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Rappels du séminaire du 14 avril

Comment impliquer les chercheurs et les parties prenantes dans le processus ?

4. Impliquer les chercheurs d'autres établissements

- Profil : Sont hébergés chez vous, n'ont pas le même employeur ni les mêmes règles, leur employeur est ou n'est pas HRS4R
- Recommandations :
 - Les intégrer comme les autres dans le processus
 - Apprendre à connaître les spécificités de leur employeur
 - Analyser avec eux les situations qui reposent sur vous
 - Prévoir des actions spécifiques
- Expérience ULiège : chercheurs FNRS, chercheurs visiteurs, doctorants internationaux
 - Concertation avec les représentants de leurs organisations
 - Contribution des administrations et chercheurs concernés
 - Projets et actions d'intégration/ d'inclusion



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Rappels du séminaire du 14 avril

Comment impliquer les chercheurs et les parties prenantes dans le processus ?

5. Impliquer les alumni et les réseaux

- Profil : Vous connaissent bien, sont ou peuvent être/rester liés, sont honorés de contribuer
- Recommandations :
 - Les informer du processus et les intégrer dans le processus
 - Ecouter leur expérience et leurs bonnes pratiques
 - Les intégrer dans des actions spécifiques
- Expérience ULiège :
 - Linkin'Wallonia
https://www.recherche.uliege.be/cms/c_11235333/fr/linkin-wallonia
 - UniGR
<http://www.uni-gr.eu/fr/doctorants/>



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

3^{ème} rencontre virtuelle de suivi
des séminaires HRS4R en ligne dispensés
par Mary Kate O'Regan, University College Cork



Isabelle Halleux
Direction de la Recherche
Isabelle.Halleux@uliege.be
Université de Liège, Belgique



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Rappels du séminaire UCC du 16 avril

Le parcours HRS4R de l'UCC

Soumission (2013) :

- Tant de choses à apprendre et à apprivoiser ...
- Par quoi commencer ? La gap analysis est difficile à appréhender quand on n'est pas chercheur et quand on ne sait pas tout sur tout dans l'établissement
- Le support et la composition du comité de pilotage est hyper important
- L'enquête donne la voix à tout le monde; **il y a d'autres moyens**
- La communication avec les chercheurs et la hiérarchie est importante. Expliquer mais aussi montrer leur implication
- Le développement d'actions OTM-R n'est pas obligatoire dans le 1^{er} Plan d'Action, mais il faut travailler sur la Policy

Auto-évaluation intermédiaire (2015) :

- (Le logo n'est pas remis en jeu)
- Stop, Start, Continue, Change - Introspection
- Analyser ses actions : ce qu'on a fait, comment, ce qu'on n'a pas fait
- Rapporter sur le réalisé ET le non réalisé
- **Travailler explicitement sur l'OTM-R + publier l'OTM-R policy**





HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Rappels du séminaire UCC du 16 avril

Le parcours HRS4R de l'UCC

Demande de renouvellement du logo (2018)

- Renouvellement du logo – UCC n'a pas eu la visite des experts
- Ce qui est attendu :
 - Mise à jour du plan d'action
 - Analyse des progrès
 - **Intégration dans le plan d'action institutionnel**
 - **Ambition**
 - Survey
- Conseil pour l'implémentation : Il faut garder/relancer l'intérêt/l'engagement –
 - Modifier la composition des comités
 - Vérifier que les intérêts du haut et du bas sont en phase
 - **Veiller à ce que les « polices* » soient développées et disponibles**

* En anglais, policy désigne ce qui « devrait » être fait, donc pas un règlement ni une loi

Visite des experts : (pas abordé)

- 3 étapes : rapport, préparation de la visite, visite, corrections
- Visite de pairs



Le parcours de l'ULiège

UCC Journey Timeline

ULiège

2005

2012 – Signed up to
Charter & Code

2010

2013 – Initial Phase –
Gap analysis

2011

2013 – HR Excellence in
Research Award

2013

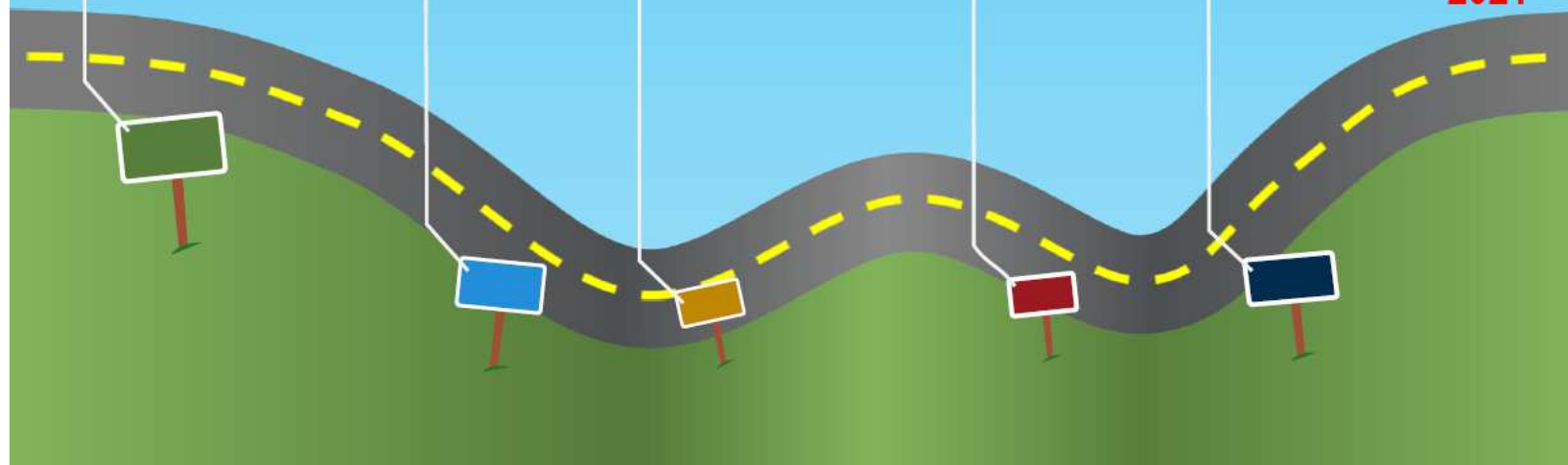
2015 – Interim Review

2015

2018

2018 –
Award Renewal

2021





HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Rappels du séminaire UCC du 16 avril

Le parcours HRS4R de l'UCC

Expérience UCC : voir doc et schémas MKO

Expérience ULiège : ...

- Succès :
 - Développement des formations aux compétences transversales
 - Reconnaissance des doctorants comme des chercheurs
 - Groupe Gender
 - Post-doc development PSRL
- Difficultés :
 - Actions gelées ou reportées
 - Changement d'autorités – différents impacts
- Conseils :
 - Faire simple surtout la première année
 - Ne pas se décourager si les collègues embarquent difficilement
 - Rester connecté aux chercheurs
 - Rester proche des responsables des actions
 - Relancer et communiquer avec les autorités



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Rappels du séminaire UCC du 16 avril

Le regard de l'évaluateur

Documents à remplir :

- Via l'E-tool
- Templates sur la plateforme Euraxess
<https://euraxess.ec.europa.eu/euraxess/policy-library#document-collapsible-research-careers-strengthened-hrs4r-process>
- Templates en français (docs de travail)
https://www.recherche.uliege.be/cms/c_9263814/fr/hr-excellence

Site web :

- En langue nationale ET en anglais
- On DOIT publier avant la soumission
- On DOIT publier le plan d'action et la stratégie (par ex. le template T4)
- On n'est pas obligé de publier son plan d'action
- Ce qui est signifiant ou éclairant doit être présent et traduit



Jetez un œil sur les templates pour les évaluateurs

<https://euraxess.ec.europa.eu/euraxess/policy-library#document-collapsible-research-careers-strengthened-hrs4r-process>



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Rappels du séminaire UCC du 16 avril

Le regard de l'évaluateur

Pratique IHA

A la soumission,

- Je regarde d'abord le template 4 pour apprendre à vous connaître
- Je lis le résumé de vos forces et faiblesses
- Je regarde comment vous avez procédé pour la gap analysis (T1) et m'assurer de l'implication des chercheurs (Y/c doctorants)
- Puis je lis la gap analysis, l'OTM-R checklist, comment elles intègrent les besoins des chercheurs
- Je lis le plan d'action et je vérifie si les actions sont cohérentes avec les gaps
- J'évalue la faisabilité des actions : trop génériques ? Trop nombreuses ? Responsables ? Timeline ? Indicateurs de progrès ?
- Je regarde enfin comment on va implémenter et suivre le processus
- Et je fais mon rapport avec des commentaires bien identifiés :
 - Ce qui est obligatoire et qui est/n'est pas fait
 - Ce qui est recommandé pour être plus «réaliste »
 - Ce qui est du détail mais qui mérite suivi



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Rappels du séminaire UCC du 16 avril

Le regard de l'évaluateur

Pratique IHA

Au rapport intermédiaire

- Je regarde le site web (update, OTM-R policy, plan stratégique institutionnel)
- Je lis l'état d'avancement et les explications données : fait/pas fait/progrès; indicateurs; responsables; fonctionnement général
- Je fais attention aux succès, -aux bonnes pratiques
- Je fais attention à la prise en compte des recommandations des experts et aux difficultés rencontrées
- Je regarde comment les chercheurs sont et restent impliqués
- Je relis la gap analysis, l'OTM-R checklist, la mise à jour du plan d'action avec les mêmes points d'attention que lors de la soumission
- Je vérifie que des actions OTM-R sont prévues; leur cohérence, leur ambition
- Je regarde ce qui est dit, ce qui est publié de l'articulation avec le plan institutionnel
- Et je fais mon rapport avec des commentaires bien identifiés :
 - Ce qui est obligatoire et qui est/n'est pas fait
 - Ce qui est recommandé pour être plus «réaliste »
 - Ce qui est du détail mais qui mérite suivi





HR EXCELLENCE IN RESEARCH

4^{ème} rencontre virtuelle de suivi
des séminaires HRS4R en ligne dispensés
par Mary Kate O'Regan, University College Cork



Isabelle Halleux
Direction de la Recherche
Isabelle.Halleux@uliege.be
Université de Liège, Belgique



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Rappels du séminaire UCC du 20 avril

OTM-R

Ouvert : les offres d'emploi sont ouvertes à l'international

Transparent : le processus de recrutement est clair et simple

Merit-based : la meilleure personne est recrutée pour le poste

et on prend en compte tous les mérites (principes CV)

Recruitment : Il s'agit bien du processus de recrutement

en connexion avec les autres principes, bien entendu

Documents de référence :

- Study on the open, transparent, and merit-based recruitment of researchers: https://cdn5.euraxess.org/sites/default/files/policy_library/otm_final_report_0.pdf
- OTM-R Checklist for Institutions: https://cdn5.euraxess.org/sites/default/files/policy_library/otm-r-checklist.pdf
- Report of the ERA-SGHRM Working Group on Open, Transparent and Merit-based Recruitment of Researchers (OTM-R): https://cdn1.euraxess.org/sites/default/files/policy_library/otm-r-finaldoc_0.pdf





HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Rappels du séminaire UCC du 20 avril

OTM-R

A qui s'adresse quoi ?

Il **faut** travailler sur l'OTM-R, mais les exigences sont différentes suivant le stade d'avancement de l'établissement dans le processus HRS4R :

- Phase initiale (soumission) : Remplir la check list OTM-R et montrer comment on va **établir** l'OTM-R policy
- Phase d'implémentation (2 ans) : Avoir **développé** son OTM-R policy
- Phase de renouvellement : Avoir une policy **en place et publié sur le web**

De l'OTM-R au plan d'action

- Travailler avec les stakeholders sur la check list comme pour la gap analysis
- Se demander comment adapter ses procédures pour être en phase, encourager ou mettre en œuvre le changement
- Intégrer les actions dans le plan d'action



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Rappels du séminaire UCC du 20 avril

OTM-R

La checklist OTM-R :

https://www.recherche.uliege.be/cms/c_11027263/fr/t2-gap-analysis-overview-francais

Checklist OTM-R pour les organisations	O	T	M	++, +-, -+, --	*Indicateurs
1. Avons-nous un guide interne présentant clairement les procédures et pratiques OTM-R pour tous les types de postes de chercheurs ?	x	x	x		
2. Les personnes impliquées dans le processus OTM-R sont-elles suffisamment formées ?	x	x	x		
3. Faisons-nous usage (suffisant) des outils de recrutement électronique?	x	x			
4. Avons-nous mis en place un système de contrôle de qualité pour l'OTM-R	x	x	x		
6. Notre politique OTM-R actuelle OTM-R encourage-t-elle les candidats externes à postuler?	x	x	x		



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Rappels du séminaire UCC du 20 avril

OTM-R

La checklist OTM-R :

- Questions sur les processus de recrutement au sein de l'établissement
 - Comment on procède pour les différentes classes de chercheurs
 - Comment on assure la qualité
 - Comment on assure le suivi des candidatures
 - Comment on forme les évaluateurs
 - Comment on réfléchit au genre, aux groupes sous-représentés, aux internationaux
 - Comment on s'assure qu'on engage bien « les meilleurs »
- Questions sur la publication des offres et la phase de candidature
 - Formulaires avec les tous éléments à inclure
 - Diffusion des offres, avec utilisation de la plateforme Euraxess
 - Simplification administrative du processus
 - Lignes directrices pour les candidats

Rappels du séminaire UCC du 20 avril



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

OTM-R

La checklist OTM-R

- Question sur les phases d'évaluation et de sélection
 - Critères clairs d'évaluation
 - Composition des jurys (+ genre)
 - Lignes directrices pour les évaluateurs
- Question sur la phase d'engagement
 - Information de l'issue du recrutement
 - Feedback
 - Système de recours et plaintes



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Rappels du séminaire UCC du 20 avril

OTM-R

Les 3 bonnes questions à se poser :

- Fournit-on une information claire et transparente tout au long du processus de recrutement ?
- Décrit-on les postes de manière claire et précise ?
- Donne-t-on des informations sur les possibilités de développement de carrière ?



Les procédures
Les guides de support
Les critères
Le feedback
Le recours



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Rappels du séminaire UCC du 20 avril

OTM-R

Les conseils pour les offres d'emploi:

- S'assurer que les niveaux de qualification requis pour le poste sont cohérents avec le travail à faire ? (indispensable vs souhaité)
- Inclure les éléments pour intégrer les groupes sous-représentés
- Limiter la charge administrative pour les candidats
- Utilisation des langues étrangères

Comment développer les différentes phases ?

[Report of the ERA-SGHRM Working Group on Open, Transparent and Merit-based Recruitment of Researchers \(OTM-R\)](#) , p.17-20



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Rappels du séminaire UCC du 20 avril

OTM-R

Expérience UCC : <https://www.ucc.ie/en/hr/research/>

Expérience Uliège :

- On en part pas de rien
- La checklist aide à se questionner, en particulier sur la question de la publication des (tous les) postes
- « Le » projet Cofund a introduit des nouvelles pratiques OTM-R :
<http://www.recherche.uliege/cofund>
 - Publication des offres
 - Guides pour candidats et évaluateurs
 - Formalisation des procédures d'évaluation et de sélection
 - Procédure de feedback
 - Procédures de recours
- On s'est inspiré des autres pour notre OTMR policy :
https://www.recherche.uliege.be/cms/c_9595925/fr/uliege-otmr-policy-fr
(avec des dérogations possibles)



Rappels du séminaire UCC du 20 avril



OTM-R

Que regardent les évaluateurs ?

- Que vous vous posez des questions
- Que vous avancez dans le bon sens
- Ce qui se passe en clair sur votre site web



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

5^{ème} rencontre virtuelle de suivi
des séminaires HRS4R en ligne dispensés
par Mary Kate O'Regan, University College Cork



Isabelle Halleux
Direction de la Recherche
Isabelle.Halleux@uliege.be
Université de Liège, Belgique



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Rappels du séminaire UCC du 23 avril

Se préparer **aux phases suivantes et** au renouvellement

Les 3 phases :

- Phase initiale (soumission) : Gap analysis, Plan d'action, OTM-R checklist
- Phase d'implémentation (2 ans) : Rapport et développement OTM-R policy
- Phase de renouvellement : Rapport, actions OTMR, visite des experts

Les enjeux :

- Mettre en œuvre et développer les actions
- Garder la motivation et l'investissement des stakeholders
- Rapporter / Démontrer de ce qu'on a fait
- Mettre à son jour / évoluer dans son plan d'action

⇒ Cela se prépare dès la soumission



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Rappels du séminaire UCC du 23 avril

Se préparer **aux phases suivantes et** au renouvellement

Mettre en œuvre et développer les actions

- Comités ad hoc
- Responsabilités claires
- Indicateurs SMART

Garder la motivation et l'investissement des stakeholders

- Les intégrer dans les actions
- Adapter la composition des groupes

Rapporter / Démontrer de ce qu'on a fait

- Evidence en anglais = démonstration
- Intégration dans la stratégie institutionnelle
- Montrer son état d'avancement, son ambition

Mettre à son jour / évoluer dans son plan d'action

- Réinterroger les acteurs
- Mettre à jour la gap analysis

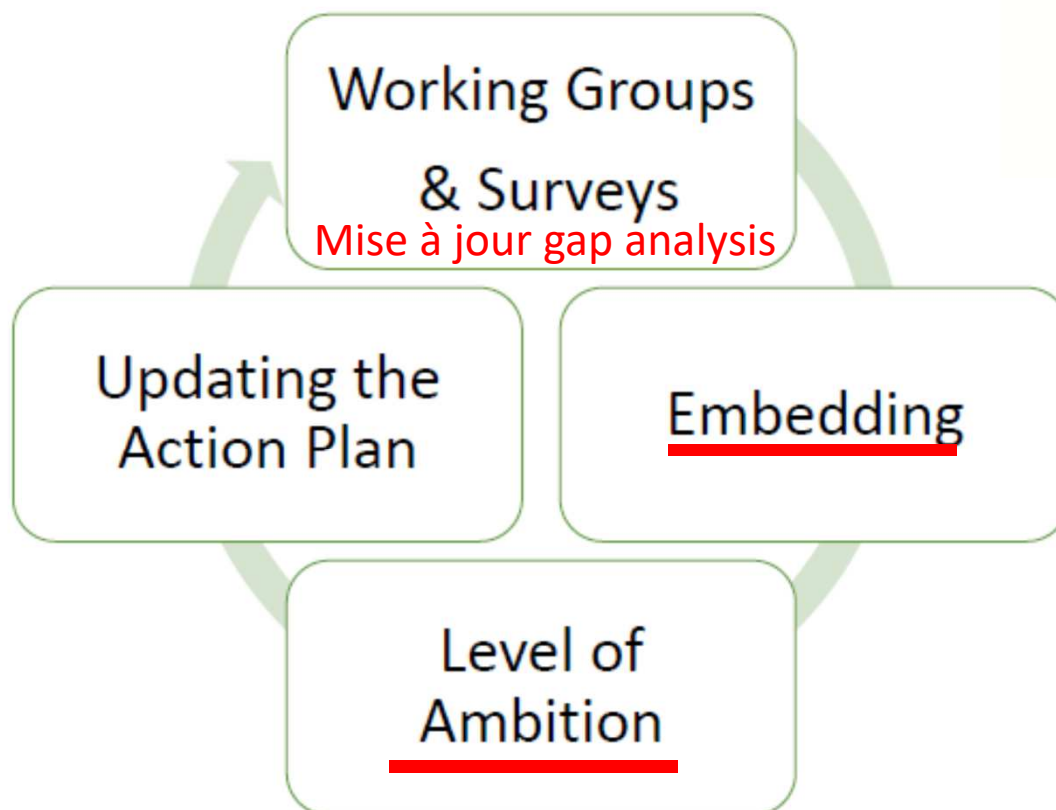




HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Rappels du séminaire UCC du 23 avril

Se préparer **aux phases suivantes et** au renouvellement



— renouvellement

Mary O'Regan April 2020



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Rappels du séminaire UCC du 23 avril

Se préparer **aux phases suivantes et** au renouvellement

Recommandations

- Essayer de respecter le chronogramme
- Impliquez vos groupes de travail
- Expliquer ce que vous avez fait, appuyer avec des données (indicateurs)
- Liens vers les textes ou résultats
- Indiquer les liens avec les autres démarches (policy, intégration stratégique)
- Mettre à jour son site web
- Planifier la suite (3 prochaines ou plus)

➡ Cela se réfléchit dès la soumission

Si les groupes de travail ne marchent pas, questionnons-nous :

- Que manque-t-il au plan d'action ?
- Pourquoi les personnes ne participent pas ? Sont-elles bien choisies ?
- L'agenda de travail du groupe est-il clair ? Impulsé ?
- Les réunions sont-elles efficaces ? Manque de concret ?



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Rappels du séminaire UCC du 23 avril

Se préparer **aux phases suivantes et** au renouvellement

Le comité de mise en œuvre et de suivi

- N'est pas obligatoirement le même que pour développer le projet
- Doit comprendre et connaître son rôle
- Doit agir (rapport, actions, ...)
- Entretenir la relation avec les membres entre les réunions

Requestionner les chercheurs :

- Enquête
- Groupes de travail
- Mise à jour de la gap analysis
- Intégrer des nouveaux si possible

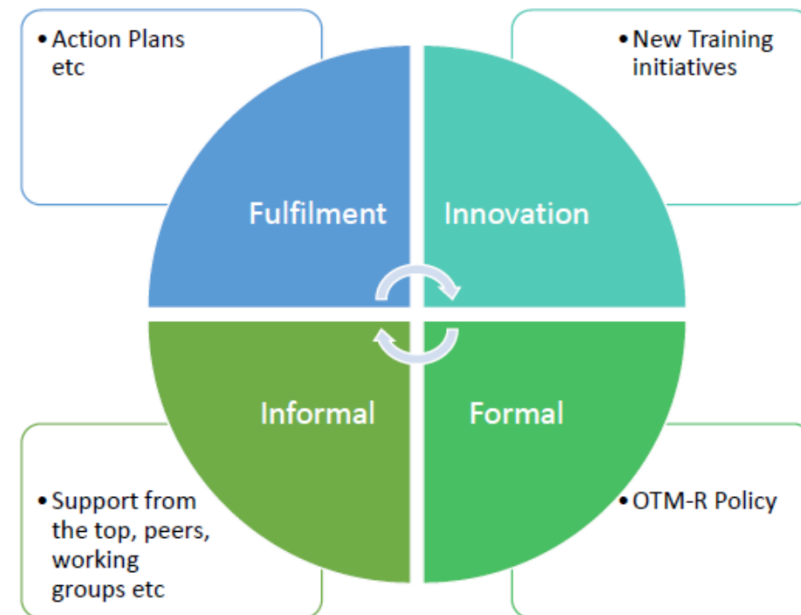
Continuer à communiquer et à échanger

Rappels du séminaire UCC du 23 avril

Se préparer **aux phases suivantes et** au renouvellement

Intégration dans le plan stratégique institutionnel

- **Que voulons-nous faire ?** Quelle est l'intention pour l'établissement ?
 - Rencontrer les principes de la charte et du code (fulfilment)
 - Faire les choses mieux et différemment (innovation)
- **Comment voulons-nous le faire ?** Quelle est la méthodologie choisie ?
 - Informelle ? Impact sur les valeurs et les comportements
 - Formelle ? Au travers de règles et procédures



Mary O'Regan April 2020



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Rappels du séminaire UCC du 23 avril

Se préparer **aux phases suivantes et** au renouvellement

Ambition

- Quelle est notre ambition ?
 - Supprimer ce qui empêche le développement de carrière des chercheurs ?
 - Développer des pratiques, des actions qui répondent à leurs besoins ?
 - Impliquer les chercheurs dans ce projet ?
 - Démontrer un impact durable des mesures prises ?
- Comment l'exprimons-nous ?
 - « Développer le profil international de l'UCC comme un centre d'excellence en formation à la recherche et garantir que l'UCC est un lieu où des chercheurs internationaux de qualité peuvent s'épanouir » (partim)
 - https://www.uliege.be/cms/c_11456930/fr/devise-et-valeurs



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Rappels du séminaire UCC du 23 avril

Se préparer **aux phases suivantes et** au renouvellement

Les rapports

- Canevas donné sur le site
- Introduits via l'IT-Tool
- Interim : 1 expert
- Renewal : 3 experts

La visite des experts

- Suit la demande de renouvellement
- Organisée en concertation avec le responsable du groupe d'évaluateurs
- 1 journée, avec rencontre des acteurs
- Une bonne occasion de
 - Rencontrer les experts sur son terrain
 - Se mobiliser ensemble pour montrer ce qu'on a fait
 - D'avoir un regard externe de pairs
 - D'envisager avec eux en direct ce qu'on peut améliorer

Références



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

HRS4R

- HRS4R Cork : <https://www.ucc.ie/en/hr/research//uccresearchstrategy/>
- HRS4R ULiège : <http://www.recherche.uliege.be/hrs4r>
- Euraxess Platform : <https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/hrs4r>

Mes remerciements particuliers vont à
Mary Kate O'Regan, University College Cork



Qui a permis de rebondir sur ses excellentes présentations





HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Pour contacter Mary Kate O'Regan : marykate.oregan@ucc.ie

Pour contacter Isabelle Halleux : isabelle.halleux@uliege.be

#COVID19

Restez à la maison

Prenez soin de vous et des autres

