

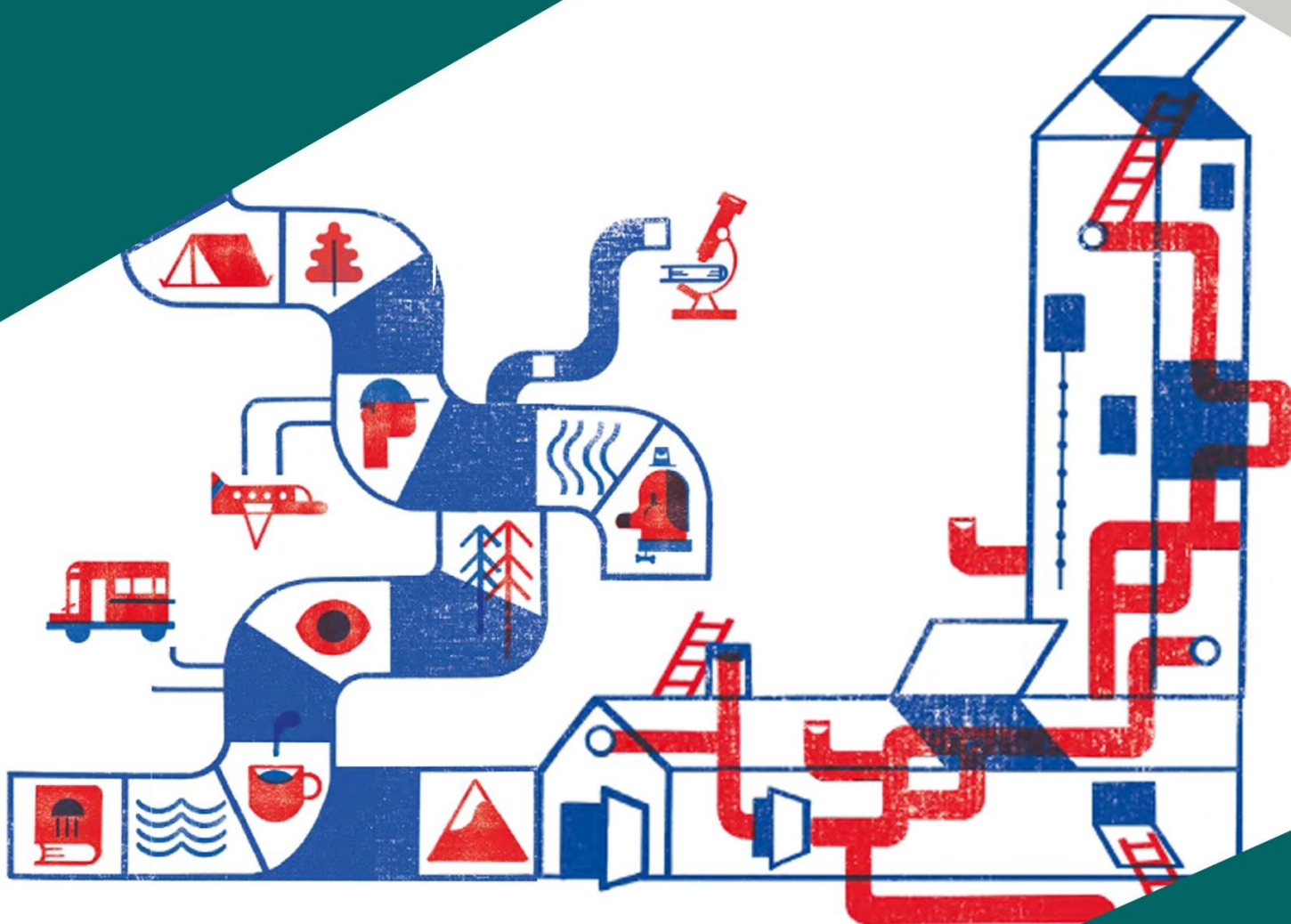
# HRS4R

## Vers une recherche d'excellence inclusive

*Pour une libération du plein potentiel  
des chercheur.euses  
dans leur diversité*



Avec le soutien de la  
Fédération Wallonie-Bruxelles



Virginie Christophe  
Caroline Grisard  
Isabelle Halleux

Mai 2021



# " HRS4R - Vers une Recherche d'Excellence Inclusive "

Un projet de l'Université de Liège,  
avec le soutien de la Fédération Wallonie-Bruxelles

*Pour une libération du plein potentiel des chercheurs dans leur diversité*

-

2019-2021



## LISTE D'ABREVIATIONS

[ARD](#) – Administration Recherche et Développement, ULiège

[ARH](#) – Administration des Ressources Humaines, ULiège

[ARI](#) – Administration des Ressources Immobilières, ULiège

[AVRE](#) – Administration de la Valorisation de la Recherche, UMon

[CCS](#) – Conseil du Corps Scientifique, ULiège

[CEDEM](#) – Centre d'Etudes de l'Ethnicité et des Migrations, ULiège

[CESI](#) – Commission de l'Enseignement Supérieur Inclusif de l'Académie de Recherche et d'Enseignement Supérieur (ARES)

[CGSP](#) – Centrale Générale des Services Publics

[CSC](#) – Confédération des Syndicats Chrétiens

[CUFDD](#) – Conseil Universitaire à la Formation Doctorale et du Doctorat, ULiège

[CUPPD](#) – Certificat Universitaire de Préparation au Projet Doctoral, ULiège

[HRS4R](#) – Human Resources Strategy for Researchers, EU Award

[ISLV](#) – Institut Supérieur des Langues Vivantes, ULiège

[KTH](#) – Royal Institute of Technology in Stockholm (Suède)

[ORBi](#) – Open Repository and Bibliography, ULiège

[ReD](#) – Réseau des Doctorant·es, ULiège

[SMAQ](#) – Service de Management et d'Accompagnement à la Qualité, ULiège

[SUPHT](#) – Service Universitaire de Protection et d'Hygiène au Travail, ULiège

## TABLE DES MATIERES

<b>INTRODUCTION</b>	<b>7</b>
<b>OBJECTIF DU PROJET</b>	<b>8</b>
<b>ACTIONS D'INCLUSION</b>	<b>9</b>
<b>1. Rencontres et actions de sensibilisation</b>	<b>9</b>
1.1 Rencontres internes	
1.2 Rencontres externes	
<b>2. Actions de prévention</b>	<b>11</b>
2.1 Diminution des risques d'épuisement du personnel de recherche	
2.2 Inventaire des aménagements possibles de l'environnement et d'organisation du travail	
2.3 Promotion au sein des Unités de recherche des événements d'accueil et d'inclusion de l'ULiège	
<b>3. Support collectif aux chercheur·euses</b>	<b>19</b>
<b>4. Support individuel</b>	<b>22</b>
<b>5. Professionnalisation des personnes ressources</b>	<b>23</b>
<b>6. Actions de dissémination</b>	<b>25</b>
6.1 En interne	
6.2 En Externe	
<b>CONCLUSION</b>	<b>28</b>
<b>PERSPECTIVES</b>	<b>30</b>

## INTRODUCTION

Une université qui vise l'excellence devrait pouvoir offrir à chacun-e la possibilité de réaliser son plein potentiel, garantir une justice sociale, viser l'autonomisation de son personnel au-delà des différences, obtenir l'équité et l'inclusion socioprofessionnelle totale en son sein.

Le décret de la Communauté française de Belgique prévoit un enseignement supérieur inclusif avec une « *mise en œuvre de dispositifs visant à supprimer ou à réduire les barrières matérielles, pédagogiques, culturelles, sociales et psychologiques rencontrées lors de l'accès aux études, au cours des études et à l'insertion socioprofessionnelle par les étudiants bénéficiaires* »<sup>1</sup>. Il ne prévoit cependant aucune mesure spécifique pour les étudiant-es de 3<sup>ème</sup> cycle de plein exercice, dont la particularité est d'être formé-es à la recherche par la recherche. Ceci invite à se demander comment l'université, dans sa mission de recherche, pourrait être inclusive des doctorant-es et plus largement des chercheur-euses dans leur diversité.

Lors de la consultation réalisée dans le cadre de la mise en œuvre de la HRS4R (HR Strategy for Researchers ; une reconnaissance européenne des actions de l'institution pour l'amélioration des conditions de travail en recherche), les chercheur-euses ont identifié comme prioritaire le développement d'actions en faveur de leurs collègues en situation difficile ou potentiellement difficile. Ces actions visent à développer pleinement leur potentiel et leur carrière. Sont recensés :

- Les doctorant-es en cotutelle ;
- Les chercheur-euses de pays en guerre ou à risque ;
- Les migrant-es ;
- Les femmes enceintes, qui sont écartées des laboratoires ;
- Les jeunes mères en mobilité, souvent venues seules avec enfants à charge ;
- Les chercheur-euses en mobilité et en particulier ; les post-doctorant-es temporaires ;
- Les chercheur-euses en situation de maladie, d'épuisement ou en reprise de travail ;
- Les chercheur-euses nécessitant une aide particulière, momentanée ou permanente.

---

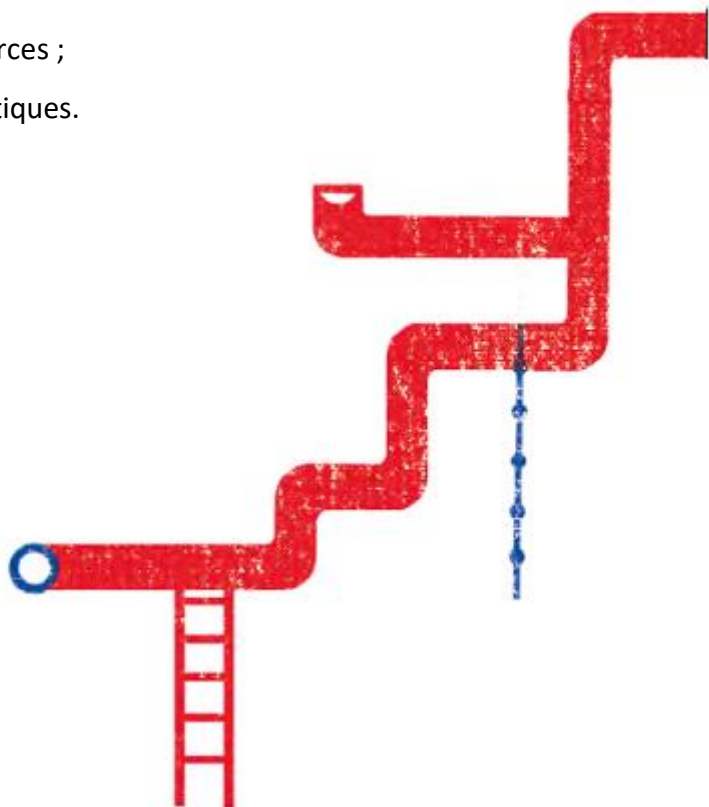
<sup>1</sup> « Décret relatif à l'enseignement supérieur inclusif pour les étudiants en situation de handicap » (2014), art. 1, pt. 4, p.1

## OBJECTIF DU PROJET

Le présent projet vise à développer et éprouver des actions d'inclusion des chercheur·euses, en développant des activités spécifiques prenant en compte leur diversité, la professionnalisation de personnes ressources spécialisées dans l'accompagnement de chercheur·euses, et les procédures d'accompagnement quand ils·elles sont en difficulté ou en période de précarité.

Sont prévu·es dans ce projet HRS4R :

1. Des rencontres et actions de sensibilisation : une bonne communication sur les intentions est importante pour sensibiliser et éveiller l'ensemble de la communauté universitaire et de la population à cette problématique ;
2. Des actions de prévention contre tout ce qui limite le développement d'une qualité de vie au travail : accueil, information, organisation du travail, aménagement de l'environnement, etc. ;
3. Un support collectif aux chercheur·euses : entre actions de prévention et support individuel, une première aide au contact ;
4. Un support individuel aux chercheur·euses : en complémentarité avec les services sociaux, quand la prise de parole et recherche de solution en groupe est difficile, voire impossible ;
5. La professionnalisation des personnes ressources ;
6. Des actions de dissémination des bonnes pratiques.





## ACTIONS D'INCLUSION

### 1. Rencontres et actions de sensibilisation

#### 1.1 Les rencontres internes

Dans un premier temps nous avons promu ce projet au sein de l'Université de Liège. Nous avons rencontré une série d'acteurs œuvrant de façon directe ou indirecte au bien-être à l'ULiège, leur avons présenté les objectifs du projet et avons discuté de la question de l'inclusion dans la recherche.

- [Service et Qualité de Vie des Etudiants](#) ;
- Le Conseil du Corps Scientifique ([CCS](#)) ;
- [Le Bureau du Doctorat](#) ;
- [EURAXESS](#) ;
- Le Conseil Universitaire à la Formation Doctorale et du Doctorat ([CUFDD](#)) ;
- Le Réseau des Doctorant.es ([ReD](#)) ;
- Le Service Universitaire de Protection et d'Hygiène au Travail ([SUPHT](#)) ;
- Le Service de Management et d'Accompagnement à la Qualité ([SMAQ](#)) ;
- [Le Service des inscriptions](#) ;
- [Le Service des Relations Internationales](#) ;
- L'Institut Supérieur des Langues Vivantes ([ISLV](#)) ;
- Centre d'études de l'ethnicité et des migrations ([CEDEM](#)).

#### 1.2 Les rencontres externes

Une bonne communication externe sur les intentions de l'ULiège était importante tant pour éveiller l'ensemble des communautés universitaires à cette thématique, que pour pouvoir recueillir des exemples de pratiques externes et s'enrichir de celles-ci :

- Université du Luxembourg – [Service des Etudes et de la vie Etudiante](#) – Anne BEGUE & Joanna WEST ;
- [Objectif Recherche](#) – Marine JAEKEN ;
- Université de Mons – [AVRE](#) – Emerance DELACENSERIE & Cynthie MARCHAL ;
- Université Libre de Bruxelles – [Administration de la Recherche](#) – Bibiane FRECHE ;
- Université de Namur – [Service EURAXESS](#) – Murielle GUILLAUME ;
- Haute Ecole de la Province de Liège – [Service des Relations Internationales](#) – Philippe PARMENTIER.

Il apparait aujourd’hui que les universités européennes les plus avancées en matière de gestion des ressources humaines, rapportent des actions inclusives, participant tant au bon fonctionnement des institutions qu’à l’augmentation de leur d’attractivité. Elles publient leurs actions et réalisations en toute transparence et sont source d’inspiration pour les autres institutions au niveau international.



## RECOMMANDATIONS

- Cette première étape permet de créer du lien et plus largement, de mettre en place un réseau de contacts ressources pour favoriser les actions inclusives ;
- Les managers d’un projet inclusif doivent faire preuve d’une ouverture et une attention particulière aux partenaires clés au sein et en dehors de l’université, autrement dit, eux-mêmes présenter les attendus d’inclusion envers les personnes ressources de leur environnement ;
- Lors des premières rencontres, les managers s’offrent la possibilité de recueillir les différents points de vue et les besoins des partenaires expérimenté-es ;
- A terme, plus les actions seront coordonnées entre les différents acteurs, plus le plan stratégique institutionnel pourra gagner en efficacité.

## 2. Actions de prévention

La seconde voie d'action du programme est celle de la prévention. Différentes thématiques ont été envisagées au préalable : la diminution des risques d'épuisement du personnel de recherche ; l'inventaire et la promotion des aménagements possibles de l'environnement et de l'organisation du travail des chercheur-euses ; la promotion des actions d'accueil et d'inclusion de chercheur-euses ciblé-es dans les Unités de recherche.

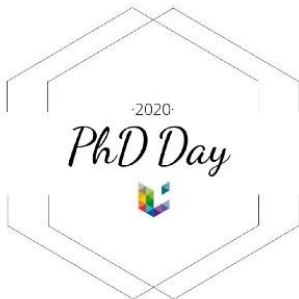
Alors que de nombreuses activités avaient été imaginées et ont été réalisées tel que prévu, le contexte sanitaire des années 2020-21 a rendu urgente la nécessité de développer davantage certaines d'entre-elles et de les ouvrir à l'ensemble des travailleurs en recherche : doctorant-es, post-doctorant-es, promoteur-trices et directeur-trices d'unité de recherche.

De nombreuses actions ont été réalisées via plusieurs moyens tout au long du projet :

### 2.1 Diminution des risques d'épuisement du personnel de recherche

- Interventions répétées au séminaire [Pars-en-Thèse](#) ;
- « Envisager sa thèse sereinement » : ateliers à destination des jeunes chercheuses et chercheurs en début de carrière. L'objectif est la sensibilisation du public concernant les risques psycho-sociaux liés au métier de chercheur et l'aide à l'anticipation de solutions possibles ;
- « [Communiquer efficacement avec son entourage professionnel](#) » : [outils de prévention et d'action](#) pour identifier et verbaliser les problèmes vécus et/ou appréhendés ;
- « How to settle in your new environment » : ateliers en anglais visant à faire découvrir aux jeunes chercheuses et chercheurs les informations nécessaires à leur adaptation à l'Université de Liège et leur installation à Liège. Une attention particulière était portée sur le logement, les démarches administratives, les assurances, le système de soin de santé et le fonctionnement de l'Université ;

- Création du premier [PhD Day - ULiège](#) (2020), sur la thématique du bien-être au doctorat. Environ 200 participant-es, 1 journée de colloque, 2 plénières, 3x3 workshops, 13 intervenant-es internes et externes (chercheurs, psychologues, administratifs, etc.). Colloque proposé en français et en anglais, pour l'inclusion des chercheur-euses étranger-es. *Colloque à reconduire les 30 septembre et 1<sup>er</sup> octobre 2021. Rapport détaillé en ANNEXE 1 ;*



- [Rebooting Research - ULiège](#): création du premier programme de soutien ULiège à destination des chercheur-euses et chef-fes de services universitaires présentant des difficultés d'isolement et de motivation suite à la situation pandémique de la covid-19. Le programme fut constitué de plusieurs workshops, tutos, groupes de discussion et webinaires, en langue française et anglaise. L'objectif était d'offrir une aide à l'ensemble du personnel de recherche pour reprendre l'année académique 2020-2021 avec succès : (1) éviter un auto-isolement en tant que chercheur-euse et/ou (2) s'outiller en tant que responsable de service pour inclure les chercheur-euses en décrochage. Programme à reconduire en septembre 2021 et utilisable hors mesures sanitaires afin de faciliter le rattachement professionnel des chercheur-euses après un moment d'arrêt tel que les vacances ou une convalescence. *Rapport détaillé en ANNEXE 2 ;*



- Co-coordination des groupes de projet du Réseau des Doctorant·es (ReD) (1) « [Bien-être au doctorat](#) » et (2) « [Cellule d'écoute du ReD](#) » ;
- Ces dernières années, le Réseau des Doctorant·es a particulièrement été sensible à la thématique de la relation doctorant·e-promoteur·e. Tel que la pratique l'a mis en lumière, la dynamique relationnelle entre ces deux acteurs est déterminante pour le bon déroulement de la thèse. Mais qu'en est-il des individus qui n'osent pas ou ne parviennent pas à communiquer leurs attentes en matière de fonctionnement professionnel ? Dans cette optique, nous avons collaboré avec le Réseau des Doctorants (ReD) à la rédaction d'une charte d'attentes mutuelles entre le·la promoteur·e et le·la doctorant·e. L'objectif était de pousser les deux parties à la réflexion dès le début du projet de recherche et d'outiller les jeunes chercheur·euses, et notamment les plus introverti·es d'entre elles·eux, à mieux exprimer leurs position et besoins professionnels. Cet outil (fr/en) à usage facultatif a été proposé par le ReD aux instances du doctorat au sein de l'institution (Vice-Rectrice en charge de l'Enseignement et au Bien-être, Bureau du doctorat et Conseil du Corps Scientifique) avant de le diffuser officiellement auprès des doctorant·es et des promoteur·es de l'Université de Liège. La diffusion de la charte sera effective pour la rentrée académique 2021-2022. L'aspect inclusif de cette action se situe tant dans la sollicitation que les chercheur·euses exerceront auprès de leurs superviseur·es pour faire connaître et prendre en compte leurs besoins, que dans le travail d'ouverture et de tolérance que l'exercice proposera aux superviseur·es ;

- La Cellule d'écoute du ReD a été créée pour permettre à tout·e chercheur·euse de trouver une oreille attentive à ses préoccupations, voire à sa souffrance. Toutes les thématiques apportées par les appelant·es y sont les bienvenues : sentiment d'exclusion, discrimination, problèmes relationnels, sentiment d'isolement, etc. Il s'agit là d'un service d'ouverture à dimension humaine permettant à chaque chercheuse et chercheur de se sentir considéré·e et accueilli·e à l'Université de Liège (fr/en) ;



- Création et animation du programme de formation « [Zen-en-thèse](#) » : ce programme a enregistré 440 inscriptions depuis novembre 2020, offrant un large éventail de séminaires (fr/en) permettant de rendre autonomes les chercheuses et chercheurs dans la gestion de leur parcours de thèse et de leur bien-être professionnel. Parmi ces séminaires, certains ont particulièrement été développés pour cibler un public psychologiquement et professionnellement fragilisé afin de les aider à, par exemple : [retrouver de la motivation](#) lorsqu'ils-elles se sentent en décrochage professionnel (total de 40 inscriptions), [diminuer leur niveau de stress](#) (total de 57 inscriptions), [interagir dans un contexte interculturel](#) (total de 53 inscriptions) ou mieux [interagir avec leur directeur de thèse](#) (total de 50 inscriptions). Suite à l'intérêt des chercheurs et chercheuses pour ce programme, plusieurs sessions ont été doublées voir triplées afin de répondre à la demande. Du 12 au 16 août 2021, l'entièreté du programme Zen-en-Thèse a été proposé aux chercheur·euses sous forme de Summer School— un groupe de max. 14 participant·es a été ouvert pour 4 journées de formation en présentiel. Sur la base de la demande ainsi que des feedbacks positifs des participant·es, nous pouvons affirmer que Zen-en-Thèse apporte une juste réponse à un réel besoin. Ateliers à reconduire tout au long de l'année académique 2021-2022, programme complet à reconduire sous forme de Summer School en février et en août 2022. Ensemble à pérenniser sur le long terme ;

## Zen-en-thèse !



#ThèseSereine#ProjetDeRecherche#Outils#ThèseActive



### 2.2 Inventaire des aménagements possibles de l'environnement et d'organisation du travail

- Création et diffusion de l'enquête « Et après, une thèse ou pas ?! », à destination des étudiant·es de second cycle et en situation de handicap, reconnue·es sous le [statut ESH- Etudiant en Situation de Handicap - ULiège](#). Cette étude visait la récolte de premières données sur les attentes, besoins ou freins de cette population à entreprendre une potentielle future carrière en recherche. Cette enquête, préliminaire à la proposition d'un futur statut de « Chercheur·euse en Situation de Handicap » (CSH-ULiège), nous a permis d'obtenir des résultats montrant que 26% de l'échantillon envisageait ou comptait compléter son parcours universitaire avec une thèse de doctorat et que parmi eux, la majorité (88.9%) déclarait que des aménagements particuliers seraient nécessaires pour leur permettre de mener à bien leur doctorat. Bien que les conclusions de cette étude reposent sur un échantillon comptant un total de 34 individus, ces résultats encouragent l'administration ainsi que l'ensemble de l'institution à considérer davantage l'idée de la création d'un statut CSH-ULiège. A l'image du statut ESH-ULiège, ce nouveau statut consisterait en un acte inclusif engagé officiel. Celui-ci permettrait également la mise en place d'une procédure d'accompagnement adapté aux personnes afin qu'elles puissent, de façon équitable au restant de la population ULiégeoise, réaliser la carrière professionnelle qu'elles désirent. *Rapport détaillé en ANNEXE 3 ;*

- « La PhD House » - Elaboration d'un espace entièrement destiné aux chercheuses et chercheurs de l'ULiège et à l'accueil des chercheur·euses internationaux·ales. Le [projet de la PhD House](#), fut présenté à Mr. le Vice-recteur en charge de la vie étudiante et des infrastructures immobilières qui l'a approuvé et a contribué à son aboutissement. Tel qu'indiqué dans le dossier du projet, cette maison a trois objectifs principaux : (1) renforcer chez les chercheur·euses le sentiment général d'identité à travers un lieu qui leur est dédié, (2) accueillir un ensemble d'activités en lien direct avec les chercheur·euse et leur profession et (3) mettre en place d'une permanence d'accueil à destination des nouvelles et nouveaux venu·es, tant originaires de l'ULiège que externes. L'intégralité des objectifs de la PhD House est inscrite dans une dynamique inclusive forte, comme par exemple : offrir un espace de travail personnel ou collaboratif aux membres du personnel scientifique, encourager la création ou la multiplication des relations professionnelles, mettre en place les moyens humains nécessaire à un accueil chaleureux et inclusif. *Ouverture programmée en octobre 2021. Plan d'aménagement des travaux en ANNEXE 4 ;*
- Recueil de témoignages de doctorant·es et de post-doctorant·es internationaux·ales sur leurs besoins, suggestions et points forts de leur séjour de recherche à l'ULiège. La prise en compte de l'avis de ces chercheuses et chercheurs a permis d'identifier des pistes d'amélioration et de collaboration ainsi que la mise en place d'outils visant à améliorer leur qualité de travail et leur bien-être. *Détail des échanges en ANNEXE 5 et ANNEXE 6 ;*
- « Let's share our experiences & needs as futur international PhD candidates » - Mise en place d'un focus group portant sur les bonnes pratiques et les besoins des doctorant·es et des futurs doctorant·es internationaux·ales en matière d'inclusion. *Compte-rendu des échanges du 20 mai 2020 en ANNEXE 7.*

### **2.3 Promotion au sein des Unités de recherche des événements d'accueil et d'inclusion de l'ULiège**

- Diffusion auprès des Unités de recherche et du personnel facultaire de l'outil « [Guide d'accueil pour le personnel entrant et les chercheurs en mobilité](#) » (fr/en) et rappel de



l'accompagnement qu'offre le [Centre de mobilité Euraxess](#) pour les demandes des chercheur·euses qui arrivent à l'ULiège ou qui souhaitent organiser un séjour à l'étranger ;

- Intervention au séminaire « [Let's start a PhD](#) » : atelier participatif ayant pour objectif le partage d'avis et de conseils pour s'adapter et s'intégrer à la vie de doctorant·e (international·e) à l'ULiège. *Présentation du 7 octobre 2020 en lien [ici](#) ;*
- Sessions d'accueil pour les chercheuses et chercheurs internationaux·ales : [transmission d'informations pratiques et administratives](#), conseils par des pairs, rencontres entre chercheurs, remise de Welcome packs contenant des goodies. Ces sessions ont réuni une grande diversité d'individus de nationalité différentes : Algérie (2), Argentine (1), Arménie (1), Canada (1), Arménie (2), Belgique (1), Brésil (1), Burundi (1), Cambodge (1), Cameroun (5), Chili (2), Chine (7), Colombie (2), Congo (3), Corée du Sud (1), Egypte (1), Espagne (2), France (6), Finlande (2), Hongrie (1), Inde (3), Indonésie (1), Iran (5), Italie (7), Kenya (1), Maroc (1), Pays-Bas (1), Pakistan (2), Pologne (1), Roumanie (1), Royaume uni (4), Turquie (3), USA (1), Vietnam (1). *Octobre 2020 à juin 2021. Voir ANNEXE 2 ;*



- Création de la formation « [J'interagis dans un contexte interculturel](#) » visant à améliorer les compétences communicationnelles interculturelles des chercheur·euses. Quatre sessions ont été données en anglais (2) et en français (2)

durant les mois de février et mars 2021. A travers différents outils, des exercices de groupes et des partages d'expérience, les chercheurs et chercheuses interrogeaient l'impact de leur culture sur leur comportement et envisageaient les différentes manières de communiquer efficacement avec des personnes issues d'autres cultures ;

- Amélioration du programme [PSRL - Professional Skills for Research Leaders](#) (en) : Formation en anglais en 8 sessions dispensées mensuellement. Les sessions sont destinées à des jeunes académiques, des jeunes promoteur-es, chef-fes de service ou d'unités de recherche. Le programme a pour objectif le développement de compétences managériales. Les sessions encouragent au développement de carrière réfléchi avec, entre ce qui nous concerne ici, à développer une communication saine, à veiller au bon équilibre vie-professionnelle-vie privée et à veiller à une dynamique d'équipe positive. En tant que leaders construisant leur équipe, les participant-es ont rencontré des chercheur-euses expérimenté-es et ont reçu des outils pour construire et gérer efficacement leurs équipes de recherche. Toujours dans une perspective inclusive, les participant-es ont également été mené-es à comprendre les besoins des équipes internationales, à explorer les contextes culturels et les meilleures pratiques sur la façon d'assurer une dynamique d'équipe à travers les fuseaux horaires, les institutions et les langues. Certaines sessions se voulaient inclusives des chef-fes d'équipes nouveaux et nouvelles à l'ULiège. Grâce à ses groupes à taille humaine, PSRL permet aux chercheur-euses de différentes disciplines de partager et apprendre les meilleures pratiques de la part d'autres conférencier-es expert-es. Pour les personnes qui sont nouvelles à l'ULiège, ce programme est particulièrement bénéfique car il permet une introduction à la culture institutionnelle et communautaire. Enfin, une des sessions, dédiée aux discussions de groupe entre superviseur-es, se concentre spécifiquement sur l'intégration de façon générale et sur l'intégration des nouveaux membres d'une l'équipe. Programme donné du 26 septembre 2019 au 31 mars 2020 (10 inscriptions) et du 29 septembre 2020 au 5 mars 2021 (12 inscriptions). Programme à reconduire périodiquement.



## RECOMMANDATIONS

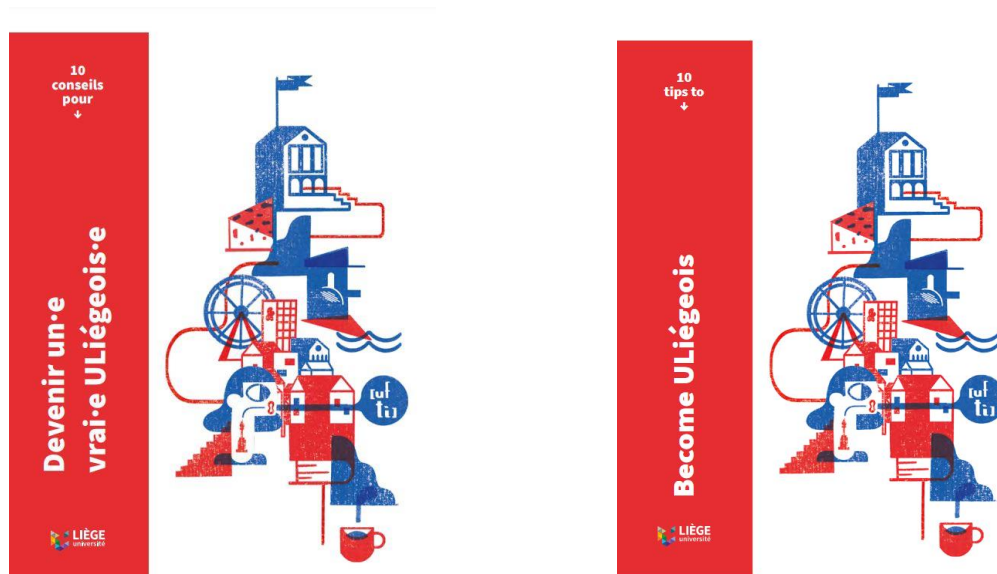
- Les actions de prévention peuvent se développer suivant plusieurs formats comme des guides, des formations, des colloques, des ateliers, des sondages et la création d'espaces dédiés pour servir l'inclusion dans l'institution ;
- La coexistence de différents modes de prévention est un atout : elle augmente les chances de toucher des publics variés selon leurs différentes sensibilités ;
- Il est recommandé de renforcer autant que possible les connexions avec les différent-es acteurs-trices de la recherche, au sein et en dehors de l'institution. Ceci garantit une meilleure agilité des services ;
- Il est recommandé également de développer des collaborations directement avec les bénéficiaires du projet : les chercheur-euses. C'est en travaillant avec les parties prenantes que les managers du projet ont fait aboutir nombre d'actions inclusives de grande ampleur. En particulier, le niveau de confiance remarquable établi avec le Réseau des doctorant-es et le Conseil du Corps Scientifique est à préserver ;
- Une politique institutionnelle inclusive à long terme, devrait prévoir la pérennisation des actions de prévention et du personnel dédié.

### 3. Support collectif aux chercheur-euses

A mi-chemin entre les actions de prévention et le support individuel, cette partie a été formatée pour apporter une première aide aux chercheuses et chercheurs à risque ou d'ores et déjà en situation d'exclusion. Dans le prolongement des points cités ci-dessous, outre la PhD House déjà citée :

- Ouverture d'une table de discussion sur la « Gérer la perte de motivation et les périodes de vide » (fr/en). *Casanicaragua, le 14 avril 2020* ;
- Implication active dans les manifestations doctorantes à travers un investissement permanent dans le Réseau des Doctorant.es (e.g., groupes de projets, afterworks, réunions) ;
- Animation d'un group portant sur les bonnes pratiques et les besoins des doctorant-es internationaux-ales en matière d'inclusion. *25 mars 2020* ;

- Rédaction d'un guide de référence auprès des chercheur·euses internationaux·ales afin de faciliter leur inclusion : « *10 conseils pour devenir un·e vrai·e ULiégeois·e* ». Janvier 2021. Au moyen de 10 conseils, le·la lecteur·rice a l'occasion de découvrir les incontournables de la culture de la ville de Liège avec toutes ses spécialités culinaires, touristiques, linguistiques, culturelles, etc. mais également l'Université de Liège, et plus précisément, son fonctionnement, ses infrastructures, ses valeurs, ses ressources, etc. Cet outil vise au développement d'un sentiment d'appartenance et à la prise en compte de chaque chercheuse et chercheur comme nouveau membre à part entière de l'Université de Liège. Il cherche également à faciliter leur implication et leur inclusion dans la culture de la ville de Liège, leur lieu de résidence. Afin de favoriser l'accès à ces informations, le guide a été publié sur internet et décliné en brochures papiers en français et en anglais ;



- Enquête de bien-être à destination des doctorant·es et des promoteur·es. A l'instar de la [première version de ce sondage](#), les thématiques évaluées sont le bien-être dans la relation promoteur·e-doctorant·e, la qualité de l'encadrement scientifique et du fonctionnement quotidien au sein du duo ainsi que du comité d'accompagnement. Deux versions (fr/en) ont donc été élaborées : 1 version doctorant·e et 1 version promoteur·e. Les participations à cette enquête sont anonymes et ont pour but 1) de chiffrer le niveau de bien-être et/ou de satisfaction des 2 travailleurs selon les thématiques, 2) de cibler et connaître les sous-groupes de population les plus « à

risque » et 3) de diffuser au sein du sondage des pistes de solutions telles que les partenaires, personnes ou cellules à contacter en cas de mal-être et la promotion de formations de prévention contre le mal-être ou d'amélioration du bien-être au travail (ARD & ARH). La diffusion de cette enquête aura comme dernier objectif la présentation et première diffusion de la Charte d'attentes mutuelles (voir ci-dessus) auprès des doctorant-es qui y participeront. L'analyse des données de cette enquête nous permettra notamment d'affiner la cible de nos prochaines actions de prévention et d'inclusion au sein de l'institution.

*Diffusion du 30 juin au 6 septembre 2021.*



## RECOMMANDATIONS

- Pour les groupes à risque ou en situation d'exclusion, pouvoir s'exprimer devant des pairs et des acteurs de l'université représente un levier majeur d'inclusion. Il s'agit d'une des étapes essentielles à la mise en place d'un tel projet, permettant la libération de la parole des publics exclus. Ce type d'action permet aux participant-es de voir leur souffrance entendue et reconnue par l'institution hôte ainsi que leurs pairs ;
- Une reconnaissance et un travail avec les groupes cibles augmente les chances d'accueil des contenus préventifs transmis et fait croître le sentiment d'appartenance envers l'université ;
- L'animation de groupes de parole et tables de discussion doivent être menée par une personne ressource possédant des compétences en médiation et gestion de groupe. Les animateurs doivent veiller à faire respecter la confidentialité des contenus, l'écoute, la bienveillance ainsi que la liberté de silence ;
- Il est recommandé aux managers d'un projet inclusif de favoriser autant que possible les actions constituées d'un public interdisciplinaire. Ceci permet tout d'abord le réseautage ainsi que le décroisement des participant-es. De plus, ceci les aide à s'ouvrir davantage lorsqu'ils découvrent que leurs obstacles sont partagés par des chercheur-euses de multiples horizons.

## 4. Support individuel

Le support collectif, malgré les avantages qu'il présente, n'est pas un passage obligé avant un support individuel. Celui-ci peut en effet être spécifique, par exemple, pour les chercheur·euses en cas de situation de handicap qui nécessitent de se faire accompagner dans l'aide à l'aménagement de leurs horaires ou lieu de travail, ou dans le cas de chercheur·euses à risque comme des étudiant·es de pays à risque. L'ULiège a œuvré au redéploiement d'un service dédié pour l'écoute et l'accueil de chercheur·euses en difficulté, qu'ils-elles soit étudiant·es ou membre du personnel.

En ce qui concerne le handicap, l'Université de Liège offre un soutien aux étudiant·es de 1<sup>er</sup> et 2<sup>e</sup> cycle reconnu·es en situation de handicap (ESH – ULiège) mais n'offre pas d'équivalent pour les doctorant·es, les étudiant·es de 3<sup>e</sup> cycle, ni pour la communauté des chercheur·euses de l'ULiège.e. Afin de permettre le développement d'un premier support individuel et inclusif en recherche, l'idée d'un statut de « Chercheur·euse en Situation de Handicap » a été présentée au du SUPHT (Service Universitaire de Protection et d'Hygiène au Travail).

Plusieurs rencontres ont été organisées afin de débattre de la question. Au fil des rencontres, l'agent en charge des demandes d'aménagements pour les personnes en situation de handicap du SUPHT a officiellement obtenu la mission d'aide à l'aménagement du lieu de travail—notamment, auprès des doctorant·es et chercheur·euses de l'université.

Conjointement, nous nous recevons les demandes d'aide de la part des chercheur·euses en situation de handicap, offrons un premier accueil, une écoute ainsi qu'une redirection vers la personne de référence. Cette initiative de support individuel pour ces chercheur·euse a permis aux services concernés de créer une étroite collaboration sur la question du bien-être et de l'inclusion et a favorisé l'élaboration du plan final de prise en charge des demandes de reconnaissance et d'aide à l'aménagement.

Il reste à demander aux autorités de se saisir de la question du statut officiel de « chercheur en situation de handicap », celui-ci pouvant être temporaire ou permanent.



## RECOMMANDATIONS

- Dans le cadre d'actions de support individuel, il est recommandé de bien identifier si le support nécessaire doit être de type organisationnel (lié à l'environnement de travail) ou de type personnel (centré sur la personne) ;
- Il faut veiller à ce que le support individuel fourni ne déborde pas sur la prise en charge de questions liées au travail scientifique. L'action doit se tenir à l'intérieur d'un cadre inclusif organisationnel et/ou personnel uniquement ;
- Il faut saisir l'opportunité d'augmenter l'efficacité de son réseau de collaboration en exploitant les ressources institutionnelles. En choisissant de reconnaître les compétences des autres acteurs inclusifs de l'université, le manager du projet ne diminue pas son pouvoir d'action : il le multiplie !
- Le support individuel ne doit pas être considéré comme un luxe. De nombreux cas d'exclusion ne peuvent être résolus par de la transmission d'information seule ou un travail de groupe. Afin de rendre l'université la plus inclusive possible, il est important de multiplier les portes d'entrées menant vers cet objectif, dont font partie les actions de support individuel ;
- Il est recommandé de clairement identifier les personnes qualifiées pour une prise en charge individuelle, lorsque cela est nécessaire et de communiquer efficacement leur rôle et leurs actions ;
- Afin de rendre les universités plus inclusives, il est recommandé de revoir le « Décret relatif à l'enseignement supérieur inclusif pour les étudiants en situation de handicap » (2014 ; art. 1, pt. 4, p.1) en y mentionnant également comme bénéficiaires les doctorant-es.

## 5. Professionnalisation des personnes ressources

Le travail avec des professionnel·les est indispensable pour la réussite de l'inclusion au sein de l'institution. Il est nécessaire qu'ils·elles soient porteur·euses de compétences clés, telles que :

- Des bases théoriques fortes en psychologie ;
- Des connaissances et de l'expérience en médiation ;
- En communication ;
- En expression orale ;
- En travail d'équipe.

Il semble également primordial que les managers aient également une connaissance solide du fonctionnement de l'université. Une expérience personnelle de chercheur·euse est un atout

appréciable. Le personnel affecté à ce projet a été formés à développer des savoirs et compétences complémentaires et à avoir une attitude réflexive par rapport à ceux-ci.

#### Colloques et formations suivies :

- « [La qualité de vie au cœur des soins de première ligne : Evaluations, applications, et perspectives](#) ». ULiège. 20 mai 2019.
- « [Insertion professionnelle des docteur-es](#) ». Bruxelles. Midi de l'ARES. 3 octobre 2019.
- « [Enseignement Supérieur Inclusif : sensibilisation des étudiants à la réalité et aux demandes d'étudiants en situation de handicap](#) ». UNamur. CESI-ARES. 7-11 octobre 2019.
- « Assemblée Générale du Bien-être au Travail ». ULiège. CSC-CGSP. 18 novembre 2019.
- « PRIDE Network - Webinar on Well-being ». 29 novembre 2019.
- « [Online support for every student – introducing a new wellbeing toolkit](#) ». Oxford University Press, Epigeum. 11 juin 2020.
- « [Engaging academic staff in internationalization](#) ». EAIE European Association for International Education. 26 juin 2020.
- « [Webinar: Research Careers, well-being and mental health](#) ». PRIDE Network. 2 décembre 2020.
- « [Euraxess group study visit – How to host an online social networking event for international researchers](#) ». 19 février 2021.
- « [Euraxess Workshop - Social integration of researchers](#) ». 20 mai 2021.





## RECOMMANDATIONS

- Pour conduire à bien l'inclusion à long terme, il est indispensable de recruter et dédier du personnel qualifié et porteur d'expérience dans le domaine de l'accompagnement individuel et collectif, de la médiation, de la recherche et de veiller à leur développement de connaissances et de compétences ;
- Les personnes dédiées doivent pouvoir être évaluées régulièrement et valorisées dans leurs actions ;
- La professionnalisation des personnes ressources doit être considérée comme un investissement au bénéfice des cibles et de l'institution.

## 6. Actions de dissémination

Une bonne communication tant en interne qu'en externe est indispensable pour informer les acteur·trices et faire (re)connaître les actions et les acquis.

### 6.1 En interne :

- Newsletter (*février 2020*) du Réseau des Doctorant·es sur le PhD Day ;
- Newsletter ARD (*mai 2021*) ;
- Rapport d'événements transmis aux autorités (e.i. PhD Day, Contrat d'attentes mutuelles, sondage) ;
- Mise à disposition de toutes les présentations, rapports et supports sur Orbi ;
- Co-construction et dissémination d'informations clés sur le [site du Réseau des Doctorantes](#) ;
- Poster « [Bien-être au doctorat & Style d'encadrement du promoteur](#) ». Colloque « La qualité de vie au cœur des soins de première ligne ». *ULiège. 20 mai 2019* ;
- Présentation des résultats de l'enquête sur le bien-être des doctorants de l'ULiège « [Quoi de neuf doc' ?!](#) » (2018), à la nouvelle équipe du ReD. *16 septembre 2019* .

## 6.2 En externe :

- Photos et aftermovie sur la page [facebook du Réseau des Doctorant·es](#) ;
- Aftermovie sur la page facebook de “ULiège Recherche et Innovation” ;
- Les hashtags facebook #PhDday #ULiègeReD ;
- Les hashtags instagram #PhDday #ULiègeReD ;
- Création d’une page Facebook « [Rebooting Research ULiège](#) » ;
- Création d’une vidéo de présentation du programme [Rebooting Research](#) ;
- Création d’événement facebook pour chaque formation du programme Rebooting Research ;
- Création de la séance interuniversitaire « Echanges de bonnes pratiques en accompagnement du personnel scientifique universitaire » - *18 juin 2021* ;
- Interview donnée au [Daily Science](#) sur le séminaire Zen-en-Thèse.

La mise en place de ces diffusions hors site ULiège a permis de toucher un plus large public, notamment celui des chercheuses et chercheurs non-uliégeois-es, des chercheur·euses encore non-inscrit·es à l’ULiège, n’ayant pas toujours les identifiants nécessaires leur permettant d’accéder à l’intranet. De plus, les réseaux sociaux donnent une facilité de référencement internet non négligeable, offrant une fenêtre sur nos activités à d’autres membres universitaires ou non-universitaires (écoles, entreprises, etc.).

La liste des besoins et la suggestion d’actions à inscrire au plan stratégique de gestion des ressources humaines en recherche (HRS4R) en découlent.



## RECOMMANDATIONS

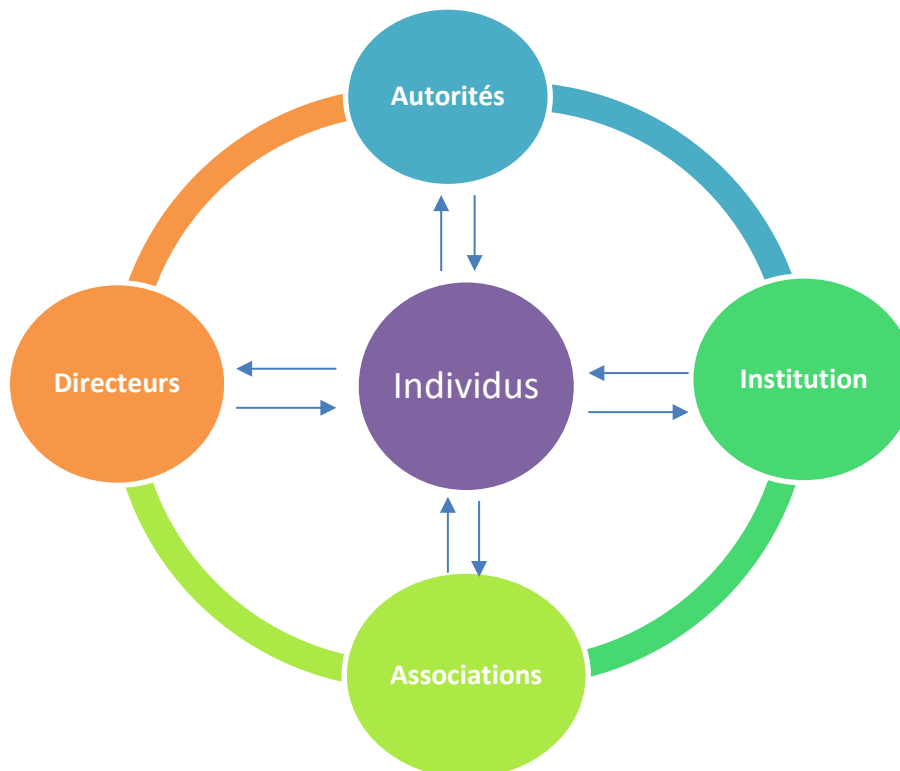
- La communication sur les actions et les résultats de celle-ci est indispensable, que ce soit en interne ou en externe. Cela permet de reconnaître le travail accompli et de faire valoir ce qu'il reste à faire ;
- Cela bénéficie au public cible qui peut à tout moment revenir au contenu disséminé (e.g. outils, rapports) ou préciser ses besoins ;
- De plus, une bonne communication permet aux agents internes et externes à l'université de continuer à faire vivre les actions inclusives réalisées durant le projet et de promouvoir intemporellement l'image d'une université soucieuse du bien-être de ses membres ;
- A l'heure où l'on mise sur les simplifications administratives, il est important qu'un maximum d'informations soient à disposition de toutes et tous.

## CONCLUSION

Le projet « HRS4R – Vers une Recherche d’Excellence Inclusive » a permis la dissémination d’outils inclusifs et d’actions symboliques fortes, en faveur d’une politique inclusive à l’Université de Liège. Au fil de ce projet, nous avons pu mieux affiner la sélection des cibles dont la situation les excluait davantage. Nous avons également démontré qu’il est souhaitable de décroisonner les acteur·trices institutionnel·les du bien-être et de l’inclusion de l’ULiège.

Qu’il s’agit de la question de genre, de multiculturalité (e.g. langue, codes sociaux), de fragilités spécifiques (e.g. isolement, dépression) ou de différences individuelles autres (e.g. handicap, degré d’expérience), l’ensemble des entreprises menées dans ce projet avait une orientation commune : la MISE EN MOUVEMENT.

A travers ce choix, nous avons rendu chacune de nos cibles actrice d’inclusion ; l’individu s’incluant lui-même davantage au sein de l’institution et l’institution incluant davantage l’individu en son sein. Si l’Administration de la Recherche et le Réseau des Doctorant·es dispensaient des actions en faveur du bien-être des chercheurs et chercheuses de l’université depuis plusieurs années, le développement de ce projet a permis la création d’actions plus spécifiquement inclusives.



Aussi, notre agilité a permis de répondre rapidement aux besoins des chercheur·euses, notamment face aux impacts causés par la situation sanitaire actuelle. Cette épreuve a renforcé ou, au contraire, stoppé certains aspects du projet, ce qui nous a invité à développer davantage d'adaptabilité pour garantir toujours plus d'inclusion envers les chercheur·euses. Isolement, décrochage, possibilité ou non de se déplacer, voici quelques exemples des problématiques d'urgence survenues auprès de notre public pendant la tenue de ce projet. Dans cette optique, nous nous sommes montrés·es flexibles. Nous l'avons étendu jusqu'à la création d'un programme spécial (i.e. Rebooting Research) et avons révisé l'ensemble des actions prévues afin qu'elles soient accessibles à toutes et tous (e.g. adaptation en distanciel, multiplication des actions de réseautage et d'écoute).

Le projet « HRS4R – Vers une Recherche d'Excellence Inclusive » fut donc une véritable occasion de tout d'abord sensibiliser les différent·es acteur·trices de l'institution à l'inclusion sous ses différents aspects, grâce aux échanges réalisés dans le premier temps de notre projet. Ensuite ce projet aura permis à des centaines de travailleur·euses scientifiques de l'ULiège de s'informer ou d'agir concrètement et ce, grâce aux actions de prévention, au support collectif, au support individuel et enfin, grâce aux actions de dissémination de ses différents résultats.

Finalement, la majorité des actions de ce projet aura d'ailleurs rencontré un succès tel que celles-ci seront pérennisées (e.g. [PhD Day](#), [Zen-en-Thèse](#), [PhDHouse](#), [Welcome Afternoon](#)). Celles-ci résultent notamment de multiples partenariats et de travail d'équipe au sein de l'Administration de la Recherche. Pour le bien-être des chercheur·euses et sur la base des évaluations standardisées menées au terme des événements, nous en concluons que la majorité des actions présentées dans ce rapport devraient être reconduites. L'expansion de la politique institutionnelle d'inclusion ne pourra être effective qu'à la condition de maintenir voire, de développer ces actions concrètes sur le long terme. Ceci implique la nécessité de pérenniser les agents de l'équipe qui les mènent. Ainsi, le projet « HRS4R – Vers une Recherche d'Excellence Inclusive » aura tant initié un mouvement d'échange interne entre des différents acteurs de la recherche à l'ULiège, que la mise en mouvement d'actions inclusives orientées vers l'avenir.

## PERSPECTIVES

La prise en compte des besoins des chercheur·euses en matière d'inclusion est une démarche participative à laquelle les parties prenantes souscrivent généralement, en témoigne la labellisation Européenne HRS4R des universités belges. Il est important de prendre en compte spécifiquement les besoins des chercheur·euses en matière d'inclusion, quel que soit leur niveau d'ancienneté, car cela conduit à une amélioration significative de leurs conditions de travail et de leur efficacité professionnelle.

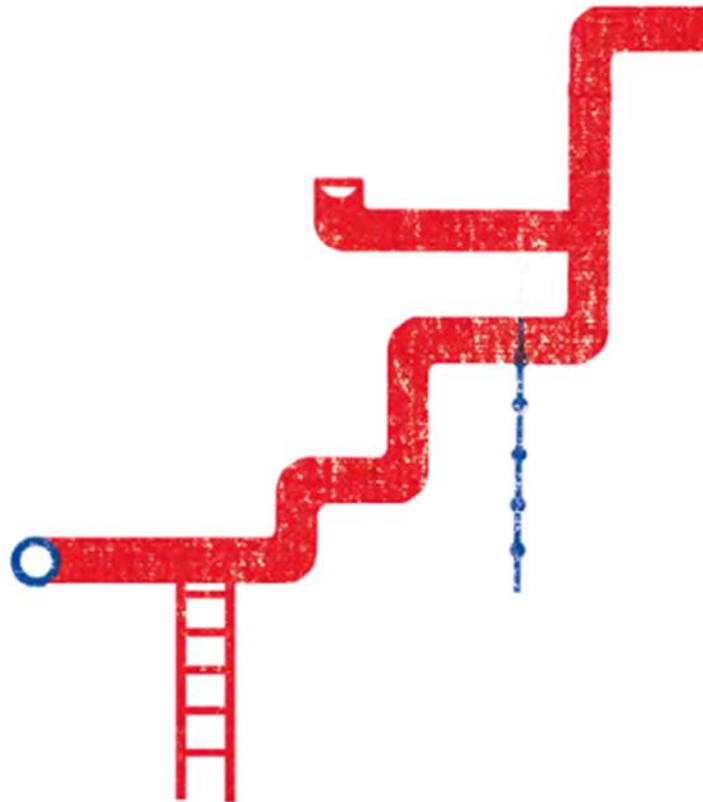
Les doctorant·es doivent pouvoir bénéficier des mesures développées à destination des chercheuses et chercheurs, ce qu'ils sont en réalité par leur statut hybride d'étudiant·es-chercheur·euses. Il apparaît néanmoins nécessaire d'étendre la portée du décret plus inclusif envers cette population des spécifiques d'étudiant·es de 3<sup>e</sup> cycle de plein exercice. Et cela d'autant qu'un certain nombre d'étudiant·es soutenu·es en 1<sup>er</sup> et 2<sup>e</sup> cycle souhaitent embrasser une carrière en recherche, comme ils-elles l'ont explicité dans l'enquête « Une thèse ou pas ? ». Il est recommandé aux institutions de poursuivre leurs investigations dans cette voie et d'ouvrir la réflexion à la reconnaissance d'autres statuts que la situation de handicap (e.g. chercheur·euses-entrepreneur·es, doctorant·es-parents, chercheur·euses-sportif·ves) et à la mise en place de protocoles d'aide spécifiques.

Les initiatives inclusives menées dans le cadre de ce projet prennent davantage de sens aujourd'hui à l'heure où nous sortons d'une situation sanitaire qui affecté durement les primo-arrivants (doctorant·es, post-doctorant·es, nouveaux·elles académiques, chercheur·euses internationaux·ales). Sur la base des évaluations récoltées, la demande de soutien à l'inclusion apparaît nécessaire ; elle devrait être proposée de manière permanente et récurrente. Une attention particulière doit être portée sur la proposition d'activités à destination de l'ensemble des chercheur·euses de l'université, en les incluant dans le processus de développement et de mise en œuvre conformément aux recommandations HRS4R, par niveau d'expérience, mais également de manière transversale et interdisciplinaire,

Sur la base des témoignages recueillis durant les formations dispensées aux jeunes chercheur·euses de l'ULiège, l'inclusion comme chercheur·euse devrait pouvoir se développer avant l'inscription au doctorat. Le certificat de préparation au projet doctoral développé à l'ULiège en est un instrument. On pourrait développer d'autres initiatives en synergie avec les facultés, notamment

dans le contexte des « Master Recherche ». Un support spécifique pourrait être envisagé pour accueillir et guider les candidat·es dans leurs demande d'information.

Enfin, l'avenir de l'inclusion au sein des universités n'est envisageable qu'avec une volonté forte de développement et de soutien d'actions à plus long terme. L'insertion d'actions dans le plan de la HRS4R est une voie ; elle devrait être fortement emboîtée dans le plan stratégique institutionnel. L'Université de Liège a fait de réels efforts en ce sens depuis quelques années ; ils devraient être poursuivis, répertoriés, valorisés, communiqués de manière coordonnée, efficace et répétée à l'ensemble des bénéficiaires.



## ANNEXE 1

### PhD Day ·2020· Chiffres et détails

#### ORIGINE

Dans le cadre du projet HRS4R “Recherche Inclusive”, nous avons identifié différents facteurs comme pouvant être à l’origine d’actes inclusifs ou exclusifs, tels que les stéréotypes dans la recherche (profils cognitifs, nationalité d’origine, domaine de recherche, etc.), les stéréotypes de genre (masculin/féminin, transgenre, etc.), mais aussi le profil eudémonique du chercheur (lié à la gestion équilibre vie pro-privée, la gestion du stress, etc.).

Ensuite, il nous est apparu que tout déséquilibre de l’un de ces facteurs pourrait mener à un risque de mal-être sur le lieu de travail du chercheur. Nous avons choisi de regrouper l’ensemble de ces facteurs sous la thématique du “Bien-être dans la recherche”.

Depuis peu de temps, le sujet du bien-être commence à être investigué dans le milieu académique. Un nombre croissant d’universités se préoccupe de l’état de santé mentale de leur population étudiante, du personnel scientifique, académique, etc.

Par exemple, Levecque et al. (2017) ont montré auprès d’une population belge, que plus de 30% des doctorant.es souffraient de dépression ou de troubles de l’anxiété. Ce chiffre est 6 fois supérieur au reste de la population belge.

En 2018, une étude interne à l’ULiège a montré que le niveau de bien-être au travail est significativement moins élevé chez les doctorant.es en fin de parcours qu’en début de parcours, et également lorsque l’encadrant journalier du doctorant n’est pas le promoteur (délégation de la tâche d’encadrement).

Afin d’agir concrètement sur le bien-être des doctorant.es à l’Université de Liège, nous avons élaboré en collaboration avec le Réseau des Doctorant.es le PhD Day: une journée d’action et de prévention contre le risque de mal-être pendant le parcours de doctorat.

#### OBJECTIF

Par le biais d’un colloque, nous avons visé les objectifs conjoints d’information (sessions plénières), de sensibilisation (prospectus, catalogues, etc.) et de pratique active (sessions de workshops).

#### CONSTRUCTION

Un travail de documentation sur ce sujet a été entrepris de juin à août 2019. Au fil de nos



recherches bibliographiques, un article a particulièrement retenu notre attention : Addressing the mental health crisis among doctoral researchers (Peterse, Y. et al., 2018). Cette étude réalisée sur plus de 14 000 doctorant.es a permis (1) d'identifier 6 axes en lien direct avec la santé mentale dans la recherche et (2) de suggérer différents leviers d'action pour améliorer le bien-être ou prévenir le mal-être dans le milieu scientifique :

- Supervision et management
- Situation financière et sécurité de travail
- Communication et équilibre vie pro-privée
- Développement de carrière
- Support institutionnel et matériel
- Environnement social

## LE PROGRAMME

C'est sur base de ce travail et de ces résultats que nous avons construit le squelette du PhD Day ULiège :

1. Faire un état des lieux sur les résultats des différentes recherches réalisées sur le sujet et en informer les doctorant.es: 2 séances plénières
2. Leur donner les moyens de diminuer ou de prévenir activement les risques qu'ils identifient personnellement comme pouvant affecter leur bien-être pendant la thèse de doctorat : 3 x 3 workshops

Le choix des thématiques de notre journée a donc été imaginé sur base des axes identifiés dans le travail de Peterse et ses collaborateurs.







Le choix des intervenant.es se voulait volontairement mixte :

- Chercheurs internationaux
- Personnel interne à l'ULiège
- Professionnels de la santé (externes à l'ULiège)
- ⇒ Les intervenant.es et choix de Workshops

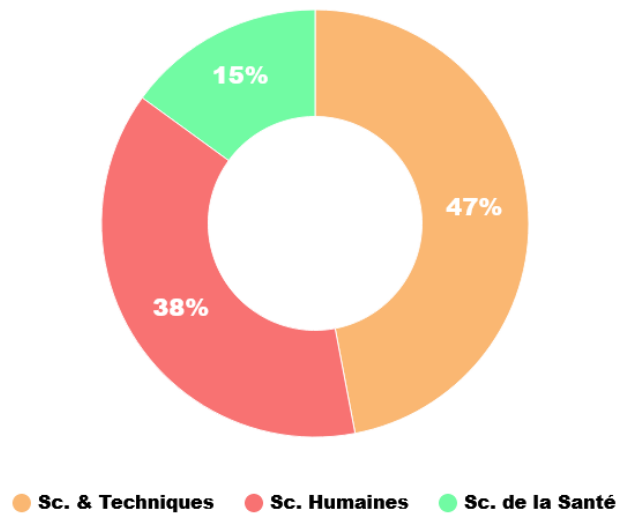
## PARTICIPANT·ES & PRESENCES

J-1

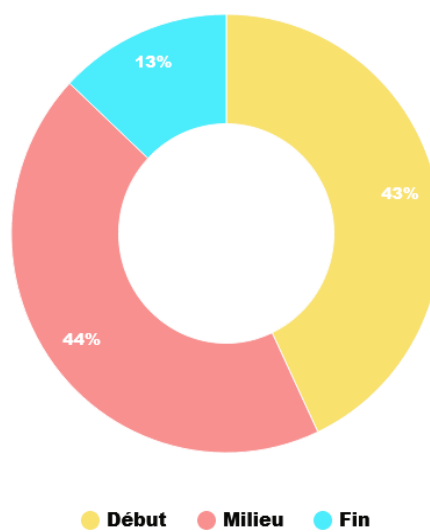
- 161 inscriptions en ligne et 3 désistements préalables
- 21% d'inscrits a indiqué préférer s'exprimer en langue anglaise (vs. FR)
- % présence par faculté :
  - ✚ Sciences : 27.56%
  - ✚ Sciences Appliquées : 13.46%
  - ✚ Psycho., Logo. & Sc. de l'Éduc.: 12.82%
  - ✚ Médecine : 7.69%
  - ✚ Droit, Sc. Po. & Criminologie : 7.69%

-  Philosophie et Lettres : 7.05%
-  Médecine Vétérinaire : 7.05%
-  Gembloux Agro-Bio Tech : 6.41%
-  Sciences Humaines & Sociales : 5.77%
-  Architecture : 3.20%
-  HEC : 1.28%

- % présence par secteur :



- Etat d'avancement de thèse des participant.e



- Moyenne du bien-être professionnel des inscrit-es : 6.07/10

J-J

- 155 enregistrements de doctorant.es à l'accueil avant 9h
- 7 visites d'académiques durant la journée
- 6 enregistrements officiels supplémentaires après 12h
- 13 orateurs et oratrices
- 15 membres du ReD

⇒ TOTAL : 181 participant.es

## Conference Program

<b>08H00</b>	<b>WELCOME</b>			
<b>09H00</b>	<b>OPENING</b>			
<b>09H30</b>	<b>MENTAL HEALTH IN ACADEMIA</b>			
		<i>Yorick Pererse</i>		
<b>11H00</b>	<b>WORKSHOP 1</b>			
		Managing expectations & communicating with your supervisor: Tips & best practices for success <i>Orlana Bertucci</i>	Thèse sereine: Techniques de gestion de stress <i>Marine Jaeken</i>	Prévention des risques psychosociaux à l'ULiège <i>Émilie Hirt Aurora Pironnet</i>
<b>12H00</b>	<b>LUNCH</b>			
<b>13H00</b>	<b>WORKSHOP 2</b>			
		Every PhD candidate matters: Introduction to stereotype analysis <i>Brigitte Ernst</i>	Vélo-labo-dodo? Trouvez le bon équilibre entre vie privée et vie professionnelle <i>Virginie Rogister</i>	Gestion des conflits interpersonnels en parcours de thèse <i>Nicolas Van der Linden</i>
<b>14H10</b>	<b>WORKSHOP 3</b>			
		Tips and tricks to facilitate our organization during a PhD <i>Laurence Theunis</i>	Mieux communiquer avec son promoteur : points de discussion & explication des attentes <i>Evelyne Favart</i>	Faire son doctorat en tenant compte de ses particularités cognitives <i>Émilie Vandenberghe</i>
<b>15h10</b>	<b>BREAK</b>			
<b>15H30</b>	<b>DEVISING YOUR CAREER PLAN</b>			
		<i>Bérénice Kimpe</i>		
<b>16H45</b>	<b>DRINK</b>			



## ENQUETE DE SATISFACTION (N=61)

### GENERAL

- Note moyenne globale de la journée : 8.43/10
- 98% des répondant.es désirent voir le PhD Day reconduit en 2021

### COMMUNICATION

- 72% des participant.es n'avait jamais entendu parler d'un PhD Day avant celui de l'ULiège
- 94% des répondant.es indique avoir trouvé la quantité de communication de l'événement optimale

## INTERVENTIONS

- Note moyenne globale de la qualité des interventions : 8.1/10
- Evaluation des plénières :
  - + Note moyenne de la présentation de Yorick Peterse: 7.7/10
  - + Note moyenne de la présentation de Bérénice Kimpe: 7.9/10

## EQUIPE ORGANISATRICE

- Sur 30 commentaires ;
  - + 28 félicitent l'équipe pour la qualité de la journée et remercient
  - + 1 personne demande à pouvoir faire partie d'une prochaine organisation du PhD Day
  - + 1 personne dit que l'équipe organisatrice (ReD) ne devrait pas être personnifiée (visages)

## MEILLEUR SOUVENIR DES PARTICIPANT.ES

- Sur 60 commentaires ;
  - + 30 déclarent avoir été marqués par un outil ou certains chiffres, liés à 1 ou plusieurs interventions sur le bien-être
  - + 16 gardent comme meilleur souvenir les rencontres faites ce jour-là
  - + 9 déclarent retenir la qualité de l'organisation générale de la journée ainsi que l'ambiance
  - + 4 disent avoir été principalement satisfaits de sentir leur université "bouger" en matière de bien-être
  - + 1 retient plus particulièrement le côté english-friendly du PhD Day

## COMMUNICATION

### WEB

- [Site du Réseau des doctorant.es](#), petit texte récapitulatif

### VIDEO

- De Broes Production, sur [youtube](#)

### PHOTOS

- Page web PhD Day du Réseau des doctorant.es
- Galerie photo de la page [facebook](#) du Réseau des doctorant.es

### DRIVE

- Remerciements aux participant.es par mail et diffusion des diapositives des intervenant.es

### RÉSEAUX SOCIAUX

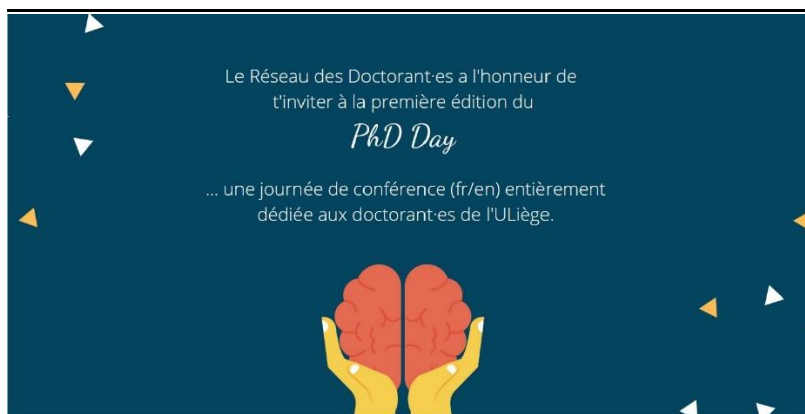
- Page facebook du Réseau des Doctorant.es
- Page facebook de "ULiège Recherche et Innovation"
- Les hashtags facebook #PhDday #ULiègeReD

- Les hashtags instagram #PhDday #ULiègeReD

#### NEWSLETTER POST-PHD DAY

- du Réseau des doctorant.es
- de la faculté de HEC, à destination des doctorant.es

#### CARTON D'INVITATION AUX JEUNES CHERCHEUR·EUSES



Ce **lundi 13 janvier 2020**

Le Réseau des Doctorant.es accueillera plus de 12 orateurs dont l'expertise porte directement sur le bien-être au travail et au doctorat. Chercheur·euses, coachs, consultant·es, etc., tous et toutes seront présent·es pour faire le point sur la condition du doctorant pour davantage de succès en thèse !

Au programme ?  
Deux **plénières** ainsi que trois sessions de **workshops**.  
Programme et inscription (obligatoire) par ici:



En pratique:  
Un accueil dès **8h** au **Foyer** et des conférences jusqu'à **16h45** à l'**Exèdre** (Sart Tilman - B8).  
Boissons & restauration prévues sur place.



## TEMOIGNAGES D'INTERVENANTS

- Bérénice Kimpe: *“Un très grand merci pour votre super accueil et un très grand bravo pour l'organisation de ce bel événement qui a été une vraie réussite ! Ce fut un vrai plaisir pour moi d'y intervenir, n'hésitez pas à me solliciter à nouveau. Je vous souhaite une très bonne continuation et par avance, excellent week-end ! Et transmettez mon bonjour et mes remerciements à toute l'équipe !”*
- Marine Jaeken: *“Merci beaucoup pour le suivi. Heureuse de voir que l'atelier a plu! Bravo pour l'organisation de la journée, vous avez géré ça de main de maître, tout était pensé et géré super bien ! Clairement, votre PhD Day était la meilleure organisation à laquelle j'ai participé.”*
- Yorick Peterse: *“Thanks again for the wonderful PhD Day last Monday. It was great to meet you and to speak to many interesting people. Also thanks a lot for the tips about Liège; I did eat the Boulettes Liègeoises and the waffles from the places you recommended! Best wishes”*
- Laurence Theunis: *“Merci infiniment pour m'avoir invitée au PhD Day. Un très beau succès, dont vous avez été à l'origine. Très belle organisation et vous avez réussi à mobiliser un grand nombre.”*

## ANNEXE 2

### Rebooting Research - Chiffres et détails

#### OBJECTIF

Suite à la crise sanitaire du Covid-19, certain·es chercheur·euses et directeur·trices de projets de recherche ont été éloigné·es de leur équipe ainsi que de leur lieu de travail. Du retard a été accumulé dans les plannings, ce qui chez plusieurs d'entre eux·elles aura causé une perte de motivation voire, une rupture avec leur travail.

Dans le but de les aider à redémarrer la nouvelle année académique en confiance et avec succès, l'Administration de la recherche a élaboré un programme inédit : Rebooting Research !

Ce programme ciblait tant les individus en mobilité à l'ULiège, que les chercheuses ou chercheurs en début de carrière ou au contraire, les managers d'équipes. L'objectif était de leur fournir des outils concrets de « raccrochage » professionnel à travers des workshops, des coachings, des astuces à télécharger ou des webinaires.

Perte de motivation, de confiance, de dynamique ; Besoin de conseils administratifs relatifs à sa venue, aux accompagnements possibles à l'université ; Besoin d'idées ou d'outils concrets pour optimiser ou relancer la communication sur son lieu de travail : voici les thèmes abordés au fil du programme (fr/en) [Rebooting Research](#).

#### LE PROGRAMME

Le programme de Rebooting Research fut divisé en 3 parties, sur la base de ses différentes cibles : (1) les internationaux, (2) les chercheur·euses en début de carrière et (3) les chercheur·euses expérimenté·es.

##### 1. Rebooting Research - International Researchers (R0 – R2)

- a. [Meet & Greet: Begin the year successfully](#) : 3 sessions. *Caroline GRISARD*. Moments d'échange et de remotivation entre chercheurs pour démarrer l'année de manière positive et productive. Les questions abordées visaient la motivation, l'organisation de ses tâches professionnelles, la gestion de l'anxiété et la bienveillance envers soi-même. Atelier de discussion donné en petits groupes, favorisant le partage et les échanges d'expérience. L'intervenante présenta également des outils et des ressources utiles pour recommencer cette année académique dans les circonstances sanitaires particulières.
- b. [Welcome Afternoons for New International Researchers](#) : 8 sessions. *Caroline GRISARD & Brigitte ERNST*. Sessions d'accueil à destination des chercheur·euses externes à l'ULiège arrivant pour entreprendre un doctorat, un stage post-doctoral ou

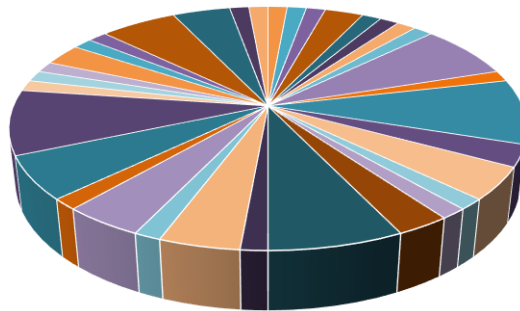
un projet de recherche. Contenu des séances : informations pour les accompagner à s'installer dans la vie liégeoise, des conseils sur les formalités administratives ainsi qu'une occasion de rencontrer des collègues et des membres du personnel ULiège.

Nombre de participants par faculté - séances d'accueil d'octobre 2020 à mai 2021



■ Architecture (0)	■ Gembloux Agro-bio Tech (9)
■ Médecine (8)	■ Philosophie & lettres (4)
■ Sc. Humaines & Sociales (3)	■ Sciences Appliquées (20)
■ Droit, Sc. Po. & Criminologie (3)	■ HEC (5)
■ Médecine vétérinaire (6)	■ Psycho., Logo. & Sc. De l'Education (0)

Nationalité des participants - séances d'accueil d'octobre 2020 à mai 2021



■ Algérie (1)
■ Argentine (1)
■ Arménie / Canada (1)
■ Arménie (2)
■ Belgique (1)
■ Brésil (1)
■ Burundi (1)
■ Cambodge (1)
■ Cameroun (5)
■ Chili (1)
■ Chine (6)
■ Colombie (2)
■ Congo (3)
■ Corée du Sud (1)
■ Egypte (1)
■ Espagne (2)
■ France (5)
■ Finlande (1)
■ Grande-Bretagne (3)
■ Hongrie (1)
■ Inde (3)
■ Indonésie (1)
■ Iran (4)
■ Italie (6)
■ Kenya (1)
■ Maroc (1)
■ Pays-Bas (1)
■ Pakistan (2)
■ Pologne (1)
■ Roumanie (1)



## 2. Rebooting Research - Early Career Researchers (R1)

- a. [Webinaire : Oser retourner sur le campus](#) : 2 sessions. *Virginie CHRISTOPHE & Marine JAEKEN*. Coaching de groupe en ligne, à destination des jeunes chercheur·euses éprouvant des difficultés à retourner travailler au sein de leur unité de recherche. Ces tables rondes avaient pour but d'offrir un espace d'écoute et de partage aux doctorant·es, une espace pour exprimer leurs questionnements et leurs préoccupations. Les intervenantes ont offert des conseils psychologiques ainsi qu'un contenu théorique en lien avec les thématiques apportées seront dispensés aux participant·es.
- b. [Workshop : Se reconnecter à son projet de recherche](#) : 3 sessions. *Virginie CHRISTOPHE & Laurence THEUNIS*. Workshop à destination des doctorant·es sentant que le travail à domicile leur a fait perdre leur motivation ou leur a fait accumuler un retard qu'ils·elles ne parviennent plus à gérer. L'objectif était de les aider à identifier les leviers de motivation intrinsèques et extrinsèques sur lesquels s'appuyer, afin de redémarrer leurs recherches avec sens. Les intervenantes ont fourni un support constitué d'outils pédagogiques et d'exercices pratiques pour la réorganisation de leur planning de recherche et de leurs tâches quotidiennes. Une partie supplémentaire fut consacrée à la diffusion de trucs et astuces pour maximiser les échanges et la qualité de leur communication avec leurs collègues et leur superviseur·e.

## 3. Rebooting Research - Principal Investigators (R3 – R4)

- a. [Tips to Restart Life on Campus](#). *Oriana BERTUCCI*
- b. [Conseils pour Bien Redémarrer en Présentiel](#). *Oriana BERTUCCI*
- c. [Webinaire : Maintenir une dynamique d'équipe à distance](#) : 1 session. *Virginie CHRISTOPHE & Laurence THEUNIS*. En tant que superviseur·es de thèse et managers d'équipes, certain·es se sentaient démuni·es face aux changements organisationnels liés à la Covid-19.

La distance imposée par le confinement peut avoir eu un impact sur la manière de travailler, l'efficacité du travail et la quantité de travail réalisé des chercheuses et chercheurs, ce qui a perturbé le fonctionnement de l'équipe de recherche dans son ensemble. A l'occasion de ce webinaire, des outils concrets collaboratifs ont été présentés, dans le but d'optimiser le maintien du lien à distance ou en présence partielle, la motivation ainsi que la productivité des membres de leur équipe de recherche.

## INSCRIPTIONS & PRESENCES

Le programme a compté un ensemble de 149 inscriptions, avec un taux de participation de 75 %.

## ENQUETE DE SATISFACTION (N=61)

### EVALUATION GENERALE (n=21)

- « *La formation collait à mes attentes* » : 7.7/10
- « *Les orateurs maîtrisaient leur sujet* » : 9.3/10
- « *La méthode pédagogique était adéquate* » : 7.6/10
- « *Le support didactique était adapté* » : 8.3/10
- « *La durée était-elle adaptée ?* » : Trop Longue = 2/21, Trop courte = 1/21, OK = 19/21

## COMMUNICATION

### MAIL INTERNES

- A l'ensemble des adresses doctorantes
- A l'ensemble des promoteurs de l'université
- A l'ensemble des président·es de collèges de doctorat

### WEB

- Site ULiège – MyResearch- Agenda des formations
- Site ULiège – News de la page d'accueil

### VIDEO

- <https://www.youtube.com/watch?v=ehLD0RZIIHg>

### RÉSEAUX SOCIAUX

- Page Facebook du programme : <https://www.facebook.com/VirginieChristopheARD>
- Evènements facebook :
  - <https://www.facebook.com/events/1273962122956750/?ref=newsfeed>
  - <https://www.facebook.com/events/334250988018402?ref=newsfeed>
  - <https://www.facebook.com/events/705941383333914/?ref=newsfeed>
  - <https://www.facebook.com/events/247415793278534?ref=newsfeed>
  - <https://www.facebook.com/events/604516576912067?ref=newsfeed>

### NEWSLETTER du Réseau des Doctorant·es

## ANNEXE 3

### Résultats de l'enquête : « Une thèse ou pas ?! »

#### OBJECTIF

Il est un fait certain que l'intérêt pour l'inclusion croît de jour en jour, tant au sein des institutions publiques que privées. Dans cette optique, de nombreuses actions ont été menées de front à l'université de Liège, comme par exemple la campagne #Respect –visant à sensibiliser l'ensemble de la communauté universitaire aux actes homophobes ou encore à l'égalité dans la langue–, l'International researchers welcome session–pour l'inclusion et l'accueil des nouveaux chercheurs d'origine étrangère–, la PhD House–un espace de rencontre mais également un lieu de travail pour les chercheuses et chercheurs sans bureau et/ou financement– ou encore, le guide pratique des « 10 conseils pour devenir un·e vrai·e ULiégeois·e » à destination des chercheuses et chercheurs internationaux.

En matière d'inclusion pour les personnes en situation de handicap, l'ULiège offre actuellement un soutien aux étudiant·es grâce à la création du statut ESH-ULiège et grâce à l'accompagnement individuel proposé aux étudiant·es reconnu·es, pour l'aide aux aménagements nécessaires. Alors que ce statut rencontre un succès certain auprès des bénéficiaires, nous avons observé qu'il n'existe pas encore d'équivalent pour la communauté des chercheur·euses de l'ULiège ni même pour les doctorant·es qui elles/eux, exercent pourtant sous le double statut de membre du personnel mais également d'étudiant·e.

Afin de mieux rendre compte des besoins éventuels de ce dernier public en matière de reconnaissance et d'accompagnement, nous avons mené une étude préliminaire sur la question.

#### POPULATION

Les étudiant·es ULiégeois·es inscrit·es en master et reconn·es sous le statut d'étudiant·es en situation de handicap par l'université de Liège (ESH-ULiège) ont été recruté·es par le Service Qualité de Vie de Etudiant·es. Un mail leur a été adressé, les invitant à participer à l'enquête via ce texte :

« Bonjour,

Je m'appelle Virginie CHRISTOPHE et mène un projet pour l'Université de Liège, visant à des actions de sensibilisation à l'inclusion des étudiants en recherche ainsi que des chercheurs, plus largement. En tant qu'étudiant·e.s de 2ème cycle, j'ai choisi de m'intéresser à vous, à vos perspectives d'avenir !

Plus particulièrement, j'aimerais savoir si les étudiant.e.s ayant obtenu la reconnaissance d'un statut de bénéficiaire par notre université envisageraient de faire un doctorat et/ou de se lancer dans la recherche à l'université. Si non, pourquoi ?

Pour mieux connaître vos avis, j'ai créé un questionnaire de maximum 17 brèves questions, dont les réponses resteront parfaitement anonymes.

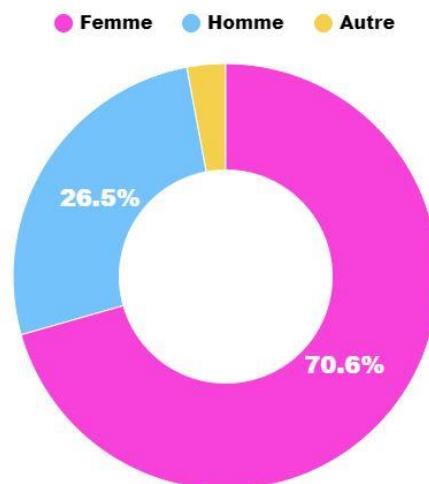
Vous voulez m'aider à rendre la recherche plus inclusive ?! C'est par ici :

<https://surveys.fapse.ulg.ac.be/surveys/x.php?s=BFWTZXMUB> »

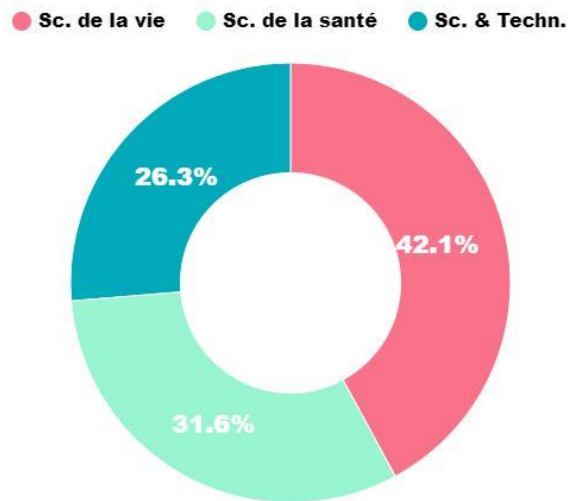
## RÉSULTATS

### Statistiques descriptives

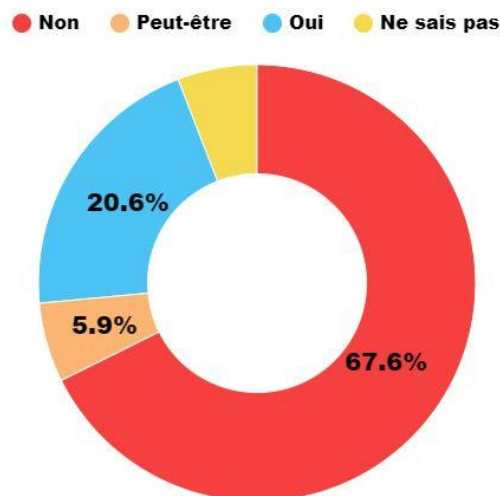
- Trente-quatre individus ont participé à l'étude, dont 24 femmes (70.6%), 9 hommes (26.5%) et 1 « autre » (2.9%).



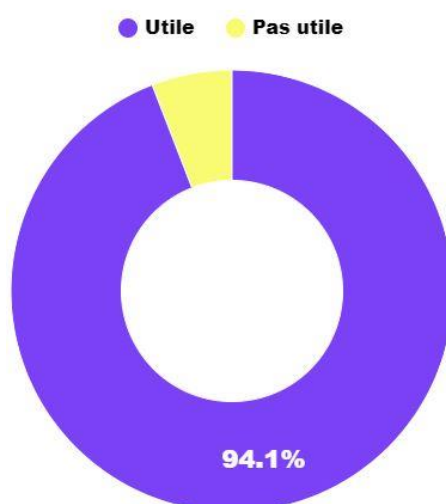
- La répartition par *secteur* représenté fut la suivante :



- Parmi les 34 répondants, 28 (82.4%) ont déclaré ne jamais avoir eu d'informations sur le doctorat, 6 ont déclaré en avoir déjà eu (17.6%) ; dont 3 par eux-mêmes et 3 par une autre personne.
- Lorsque les participant-es sont interrogé-es sur la question principale de cette étude, 23 répondent qu'ils-elles n'envisagent pas de faire de thèse (67.6%), 2 déclarent hésiter (5.9%), 7 affirment que c'est un projet qu'ils-elles comptent mener (20.6%) et 2, ne pas savoir s'ils-elles en ont l'envie ou non (5.9%).



- Parmi les 9 sujets envisageant un projet de thèse, 8 déclarent que des aménagements seraient nécessaires pour leur permettre de mener à bien leur parcours (88.9) et 1 déclare que des aménagements ne seraient pas nécessaires (11.1%).
- L'ensemble des participant-es a été interrogé sur la nécessité d'un statut de Doctorant-e en Situation de Handicap-ULiège, soit, l'équivalent de la reconnaissance acquise par les étudiant-es de premier et second cycle. A cette question, 32 participant-es contre 2 se déclarent favorables à l'acquisition d'un tel statut.



Parmi les 9 sujets envisageant un projet de thèse, 8 contre 1 déclarent trouver une utilité à la mise en place d'un tel statut.

## COMMENTAIRES ADDITIONNELS

A la question complémentaire invitant les sujets à expliquer, s'ils le souhaitent, pourquoi ils ne désirent pas faire de thèse, 23 précisent :

- ✚ « Je compte faire l'agrégation »
- ✚ « Je suis intéressée par le travail d'équipe et comprenant des interactions sociales (aide). Je trouve plus valorisant de travailler sous ces conditions que de mener une thèse, me concernant et suivant mes valeurs. »
- ✚ « Je n'excelle pas dans mes cours »
- ✚ « Je préfère entrer directement dans la vie active »
- ✚ « Je ne souhaite pas rester dans un parcours académique »
- ✚ « J'ai envie de me lancer dans la vie professionnelle et ne sait pas trop ce qu'un doctorat pourrait m'apporter »

- ✚ « Pour le moment j'envisage de m'arrêter après l'obtention du Master ou bien de faire un deuxième Master à l'étranger. Je ne ferme cependant pas totalement la porte à la réalisation d'un doctorat. »
- ✚ « J'ai peur. Le milieu universitaire me rappelle souvent que je ne suis pas à ma place. Que je ne suis pas suffisante. Cela laisse peu de place à l'humanité et à la diversité, en tout cas lorsqu'il s'agit de TDAH. C'est le sentiment que j'en ai. »
- ✚ « Je souhaite travailler et aller sur le terrain, sortir de la théorie »
- ✚ « Je pense finir, ensuite je ne sais pas de quoi sera fait demain. »
- ✚ « Je souhaite pratiquer la médecine vétérinaire et un doctorat se base plus sur la recherche. De plus, aucun domaine en particulier n'attire mon attention pour le moment. »
- ✚ « Je n'aime pas particulièrement le travail de recherche. Je préfère le concret et l'appliqué. »
- ✚ « Les médecins prennent 1/3 de mon temps et 1/3 de mon temps est réservé au repos, ça ne me laisse que très peu de temps pour bosser sur mon mémoire par exemple. J'ai très envie de faire une thèse mais je ne m'en sens pas capable physiquement. »
- ✚ « Je ne me sens pas capable à l'heure actuelle de faire un doctorat »
- ✚ « J'ai beaucoup de mal à faire des recherches et je n'arrive à écrire des longs textes. »
- ✚ « Je ne me suis pas posée la question. Les années d'études en médecine sont suffisamment longues et ma maladie ne me donne pas des facilités. Je me focalise donc sur la réussite de mes études. »
- ✚ « Je n'en ressens pas le besoin et envisage de rentrer dans le monde du travail directement à la fin de mes études. »
- ✚ « Je compte faire un internat à la place »
- ✚ « Je ne pense pas poursuivre via doctorat dû à mes soucis de santé et au niveau financier. Mais je réfléchis encore »
- ✚ « Mes études à l'université me demande déjà trop de temps et un peu à mon entourage. Je ne supporterai pas tant de stress encore des années. »
- ✚ « Ce n'est pas nécessaire dans mon domaine »
- ✚ « En médecine nous faisons un doctorat d'office donc je n'ai pas imaginé faire une thèse en plus. »
- ✚ « Je n'ai pas envie pour le moment.

## CONCLUSION

Cette étude visait la récolte de premières données sur les attentes, besoins ou freins d'une population étudiante en situation de handicap à entreprendre une potentielle future carrière en recherche.

Cette enquête, préliminaire à la création d'un éventuel futur statut de chercheur·euse en situation de handicap (CSH-ULiège), nous a permis d'obtenir des résultats montrant que près d'un tiers de l'échantillon envisage ou compte compléter son parcours universitaire avec une thèse de doctorat et

que parmi eux, la majorité déclare que des aménagements particuliers seraient nécessaires pour leur permettre de mener à bien leur doctorat.

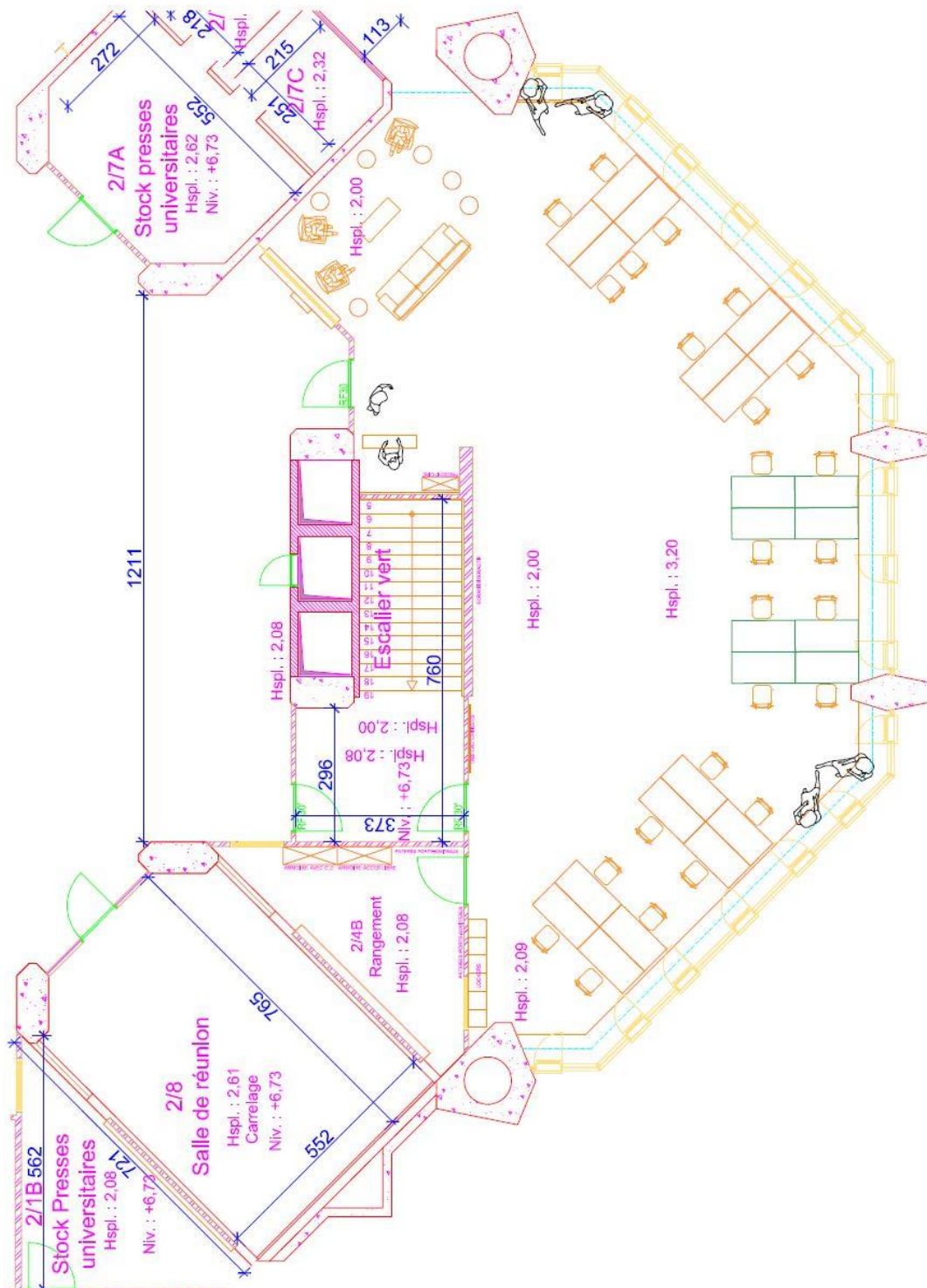
Bien que les analyses de cette étude reposent sur un échantillon comptant un total de 34 individus, les résultats encouragent à considérer davantage la création d'un statut officiel « CSH-ULiège ». A l'image du statut ESH-ULiège, la création de ce nouveau statut consisterait en un acte inclusif officiel engagé. Celui-ci permettrait également la mise en place d'une procédure d'accompagnement adapté aux personnes qui en sont porteuses afin qu'elles puissent, de façon équitable au restant de la population ULiégeoise, obtenir toutes les chances nécessaires à la réalisation de la carrière professionnelle qu'elles désirent.



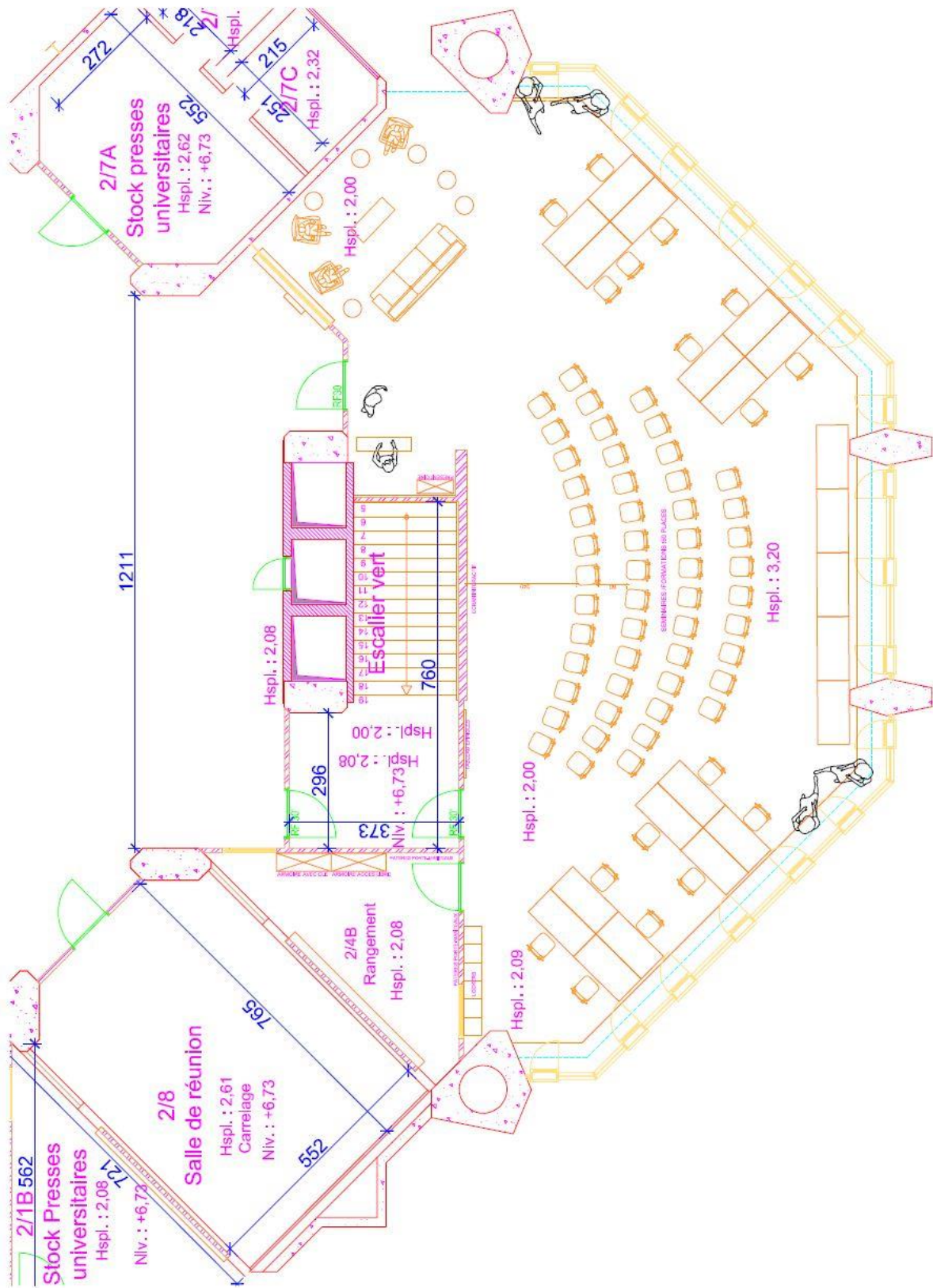
## ANNEXE 4

### Plans – PhD House

#### CONFIGURATION EN COWORKING



**CONFIGURATION EN ESPACE DE FORMATION**



## ANNEXE 5

### Témoignage d'une doctorante internationale en sciences économiques et de gestion

14 août 2020

**Selon vous, quelles informations étaient importantes à connaître lors de votre arrivée à Liège ?  
Quelles informations serait-il nécessaire de communiquer aux chercheurs pour faciliter leur installation ?**

- Je suis arrivée en cours d'année, en décembre 2014 et c'est Brigitte Ernst du centre Euraxess qui m'a accueillie. Les informations pratiques qu'elle m'a données, dont celles sur les mutuelles, m'ont beaucoup aidée.
  
- Pour moi ce serait intéressant que les chercheurs reçoivent un document de bienvenue qui reprendrait les démarches à réaliser à l'arrivée. Voici quelques informations qu'il me paraît intéressant de communiquer aux chercheurs :
  - S'enregistrer à la cité administrative ;
  - Se rendre à la mutualité (démarches parfois complexes) ;
  - Changer les plaques d'immatriculation de son véhicule après 3 mois ;
  - Indiquer les plateformes et services pour chercher un appartement et préciser que les logements sont souvent non-meublés (immoweb, groupe sur Facebook, etc.)
  - Se rendre au service des ressources humaines
  - Ouvrir un compte bancaire
  - Indiquer l'ordre des démarches à réaliser :
    - 1) Attestation de l'ULiège
    - 2) Inscription à la cité administrative
    - 3) Inscription à la mutuelle
    - 4) Ouverture d'un compte bancaire
    - 5) Informer la mutuelle du numéro de compte bancaire
  
- Il serait aussi intéressant de :
  - Contacter les profs et les apparitorats pour leur rappeler l'aide que propose le centre Euraxess et les informer de vos sessions d'accueil pour qu'ils puissent orienter les chercheurs internationaux qui travaillent avec eux.

- J'avais reçu un mail concernant l'aide que l'ARD propose pour la déclaration des taxes, c'était très utile pour moi et mes amis.
- Le livret (« 10 conseils pour devenir un·e vrai·e ULiégeois·e ») que vous rédigez pourra aussi être très utile aux nouveaux chercheurs.
- Le Réseau des Doctorant·es propose vraiment de chouettes événements mais j'ai parfois été déçue car certains événements étaient annoncés en français et en anglais mais la majorité de l'activité se déroulait en français. Avec mes amis, on se sent isolés car il y a peu de place pour les anglophones. Ce serait vraiment chouette si les activités se faisaient dans les deux langues... mais le problème c'est que les belges ne parlent pas anglais même quand ils connaissent la langue. Ils n'ont pas envie ou ils n'osent pas.
- Je connais la brasserie O'Bar sur la Place du Marché qui propose des réunions d'échange bilingue. Toutes les 30 minutes, la discussion passe du français à l'anglais. C'est un chouette concept pour apprendre, devenir confiant dans une autre langue et rencontrer d'autres personnes. C'est un cadre non jugeant car chacun doit faire un effort dans une langue. O'Bar propose parfois des échanges multilingues. A Liège, il y a aussi la Casa Nicaragua avec des tables de conversation 1x/mois mais c'est uniquement en espagnol. Cela pourrait être une bonne idée d'adapter ce concept pour permettre aux doctorants de se rencontrer et d'échanger sur leur doctorat et les difficultés qu'ils rencontrent. En effet, ce n'est pas toujours évident de trouver du soutien et des conseils auprès des personnes de mon entourage car ils ne connaissent pas le parcours doctoral.
- Cela pourrait aussi être chouette de faire des soirées jeux.

**Avez-vous certains conseils pour communiquer de manière efficace dans une unité de recherche multiculturelle ?**

- Je pense que la politesse est importante. D'une manière générale, je suis très directe et je dis ce que j'ai à dire. Mais j'ai remarqué qu'ici, les gens peuvent être vexés quand je suis trop directe. Par mail, je recevais des réponses malpolies. Puis mes amis qui m'ont expliqué que quand j'écrivais, je devais utiliser les formes de politesse: « Quand est l'évènement s'il te plait ? » → « Pourrais-tu me donner l'infos pour ceci svp? ». En fait, mes formulations étaient trop directes et pas assez polies. Maintenant je commence par m'excuser de mon niveau de français et je m'excuse d'avance si je n'utilise pas suffisamment de formules de politesse. Et maintenant je vois la différence, la moitié du temps... Et puis cela fait cinq ans que je suis en Belgique et que je fais des efforts pour améliorer mon français.

**A votre arrivée, qu'est-ce qui vous a permis de vous sentir accueillie en Belgique, et plus précisément, à l'Université de Liège ?**

- Avant de venir, j'avais demandé à deux professeurs de mon unité de recherche pour être en contact avec des doctorants. Ils m'ont donné les coordonnées d'une doctorante belge et d'une espagnole travaillant dans une autre unité de recherche. C'est cette dernière qui m'a donné beaucoup d'informations sur ce qu'il fallait faire d'un point de vue administratif (cité administrative, mutualité, service des ressources humaines, location d'appartement, etc.). Depuis on est devenues de bonnes amies.  
Mon promoteur m'a demandé s'il pouvait donner mes coordonnées à un doctorant d'Amérique du sud, j'ai bien entendu accepté !

Quand les doctorants internationaux arrivent à l'ULiège, il faudrait prévoir un contact avec quelqu'un qui parle anglais (ou leur langue) dans leur faculté. De préférence quelqu'un qui a déjà voyagé ou qui vient d'un autre pays. Ce serait intéressant d'avoir une liste avec les coordonnées de personnes (nationalité, langue, nom, faculté) pour faire une communauté avec des doctorants, des professeurs et proposer une forme de parrainage.

- Un membre du personnel de la cité administrative m'avait crié dessus car je ne parlais encore le français et cela m'aurait bien aidé d'être accompagnée par quelqu'un qui connaissait la procédure ou la langue à ce moment-là.  
Brigitte Ernst du centre Euraxess m'avait également bien aidée dès mon arrivée mais c'était une aide individuelle, j'imagine que pour elle cela doit être fatiguant de répondre aux mêmes questions. Et certains nouveaux chercheurs ne connaissent pas Euraxess.
- Je dois avouer que c'est parfois compliqué de créer du lien avec les Belges. J'ai rencontré mes vrais amis belges via d'autres amis. Je remarque que les objectifs des Belges que j'ai rencontrés sont souvent différents des miens. Ils sont plus casaniers et aspirent déjà à acheter une maison et à avoir des enfants alors qu'ils sont toujours à l'université !

**Qu'est-ce qui vous a surpris dans nos habitudes belges ?**

- J'ai remarqué qu'en Belgique, on ne fait qu'un bisou sur la joue et que les hommes se font la bise entre eux.

**Comment vous êtes-vous sentie intégrée en tant que membre de la communauté universitaire (dans votre unité de recherche, votre faculté, etc.)**

- Je suis assez isolée dans mon bâtiment à HEC. Ce qui m'a aidé c'est d'aller manger régulièrement avec l'équipe d'une amie dans un autre service.

- Quand j'étais la représentante des doctorants internationaux à HEC, nous avons organisé des événements pour que les chercheurs internationaux se rencontrent dans la faculté.

## ANNEXE 6

### Témoignage d'un post-doctorant en informatique, vivant en Suède

11 juin 2020

Après avoir effectué son doctorat en informatique à l'Université de Liège, il poursuit actuellement un post-doctorat au Royal Institute of Technology in Stockholm (KTH, Suède).

#### ENCADREMENT A KTH

- A KTH, en tant que post-doc, je suis considéré comme membre du personnel. Plusieurs services et programmes d'encadrement sont à notre disposition.
  - Des cours de suédois
  - Un programme gratuit pour les conjoints. Ce dernier permet de faire des rencontres et d'aider à trouver du travail.
  - Des séances d'accueil tous les mois/2mois pour obtenir des informations sur l'Université et son fonctionnement, ainsi que des informations relatives à tout ce qui est administratif.
  - 1 activité par mois pour les nouveaux (tour guidé de l'Université, tour de la ville, balade en forêt avec un guide et un lunch, visite de lieux historiques et transmission d'anecdotes culturelles)
  - Un programme d'hébergement (aide importante car à Stockholm, le loyer est d'environ 1000€/mois). L'Université a un partenariat avec des buildings pour permettre aux nouveaux chercheurs d'avoir accès à 1 an de logement (payant), ce qui permet de ne pas être tracassé pour chercher à distance. *Possibilité d'un arrangement entre l'ULiège et les bâtiments en face place du XX août ?*
  - Invitation pour assister à un discours sur le respect de la diversité, sur le racisme et sur l'égalité homme-femme (c'est très importante dans leur culture).
  - J'avais également reçu une lettre à mon arrivée dans le bâtiment avec de nombreuses informations, une carte SIM à recharger par un SMS. Avant mon arrivée, j'avais reçu peu d'information et j'avais dû recontacter le service logement pour avoir les informations car le personnel de ce service donnait les informations minimums.

- *Pour permettre aux chercheurs étrangers de l'ULiège de rencontrer d'autres chercheurs, une balade en kayak ou au Château fort de Bouillon pourrait être sympa. Et il n'y a pas toujours besoin de gros moyen. Faire un drink avec les différents chercheurs sinon... A Liège, l'Erasmus Student Network est très actif pour les étudiants Erasmus et les étudiants. Viser des activités avec les internationaux.*
- Le problème en Belgique c'est que tout le monde parle en français (temps de midi, travail en laboratoire). C'est peut-être dû au fait d'être gêné de son niveau d'anglais et de l'accent qu'on peut avoir. KTH est très international et tout le monde parle anglais. *Il pourrait être intéressant de sensibiliser les équipes à parler en anglais. Comme la création d'un panneau « Maintenant je parle en anglais à midi » pour permettre aux étrangers de s'intégrer.*
- 1 à 2 fois par an nous recevons un bon cadeau en ligne (Noël, journée de l'école, journée du département). Cela équivaut à environ 50 euros et nous pouvons l'échanger contre des ustensiles de cuisine etc.
- Les employés reçoivent un budget santé de 250 € avec un large réseau de partenaires pour réserver du matériel de vélo, des abonnements à la piscine, un massage, un accès à une salle de sport... Les Suédois sont très « healthy ». C'est vraiment engageant de se dire qu'on travaille dans une université qui se donne les moyens, qui accueille, fait des cadeaux.
- A KTH, nous avons une plateforme en ligne, du style Amazon, pour choisir notre matériel informatique etc. Nous cliquons sur un bouton et c'est l'Université qui paie. C'est pratique et c'est un système prénégocié au niveau de toute la Suède.

## VIE SOCIALE EN SUEDE

- C'est difficile de se faire des amis en Suède, j'ai eu plus de contact avec des internationaux. Nous jouons ensemble au ping-pong, au tennis, etc.
- Les Suédois sont très distants, ils regardent dans le judas avant de sortir de chez eux pour être sûr de ne croiser personne dans le couloir. Pour eux, il n'y a rien de pire que d'être coincés dans un ascenseur et de devoir engager une conversation.
- Cela peut paraître impoli pour nous mais ils ne s'excusent pas, ne disent pas merci car ce serait encore plus malpoli et dérangeant d'engager la conversation.
- Il a déjà vu que des personnes sont étonnées qu'on leur parle, il faut respecter la bulle intime.
- 200 personnes peuvent attendre silencieusement le métro.



- Nous avons une machine à café dans le service. C'est très convivial et cela permet des rencontres. C'est différent du bâtiment Montefiore où chacun doit amener ses propres pads Senseo.
- En Suède, il y a la culture du Fika (= pause-café et collation). Certains jours, l'Université offre une gourmandise (journée national du Semla, un petit pain de farine de blé, aromatisé à la cardamome et rempli de pâte d'amande et de crème fouettée). C'est une réelle opportunité de rencontrer les autres équipes.
- La Directrice des Ressources Humaines vient dans le bureau de chaque nouvel employé pour lui expliquer les démarches et les détails compliqués. J'ai trouvé cela très accueillant. Peut-être serait-il possible que les secrétaires rencontrent les doctorants pour leur expliquer les démarches des notes de débours, toujours très compliquées. Cela permettrait de gagner du temps par après. Personnellement j'avais des difficultés pour les notes de débours d'avion etc. Je n'avais jamais reçu de modèle et j'obtenais des conseils différents de mes collègues. Finalement les ressources humaines avaient rattrapé les choses par la suite.
- En Suède, tout bien ordonné, propre, organisé et les métros sont silencieux. Au niveau administratif, il faut parfois passer par des étapes intermédiaires mais cela avance et fonctionne bien.
- KTH prévoit des logements pour les nouveaux arrivants et donne un budget aux habitants du building pour organiser un BBQ ou un bowling pour se rencontrer. Nous ne l'avons pas utilisé.
- Pendant le confinement, à la place d'une journée d'activités, nous avons reçu un bon pour acheter un livre en ligne et un bon pour une glace.

## ANNEXE 7

### Focus group – visioconférence avec les participants du Certificat Universitaire de Préparation au Projet Doctoral

20 mai 2020

#### **In the beginning, what made you feel welcome in Belgium, and more precisely in the University of Liège?**

**F.:**

The first time I came in Belgium was a few years ago for my Master. At this time, I received a grant from ARES for my Master in catastrophe management. Before coming, we received all the details and solutions about the flight, the transport from Brussels to our residence, administrative formalities for subscription, for the residence permit... Françoise Guillaume, the coordinator for my master, sent me few mails. So, this time I don't feel like a stranger, I know the country. This made it easier for me to move.

For the experiences I had during my master degree and CUPPD, all is done to put people in good conditions in order to achieve the good.

**I.:**

Oriana Bertucci wrote separately to each one of us for all our questions and tried to improve the situation that we would face as we land in Belgium. Professor Stressart was my supervisor for the program. He put me in touch with Oriana and, from there, Oriana was the soul support because I didn't know the language and it was the first time I came out of India, it was really strange and I had to face all kind of situations. For the administration part, it was Oriana. My supervisor helped me to sort a lot of things when I landed there. They helped me to transport my luggages etc. Both the personal and the impersonal aspects of the supervisor helping and trying to create a more comfortable situation.

#### **How have you felt integrated as a member of the University community (research unit, faculty,..)**

**F.:**

It is the first time we have been obliged to work by teleworking with our supervisor. Especially

at this right time, we have to integrate in a research unit. It is the first time. Of course, we try to adapt to this specific situation of lock down but it is not the best way to integrate in a research unit. But it is a unique and unforgettable experience.

A couple of days after our arrival (the first time I arrived in Belgium), the organization which organised our arrival had organized a big meeting for all scholarship recipients at Gembloux. And there we received further information about Belgium culture and the studies in Belgium, and so on and so far. During my master, there was a trip to Maredsous Abbey and we visited this place and discovered its story. But we didn't have much time to discover what we wanted because we had the pressure of the courses, of the « mémoire » and we needed to focus on our studies. But I think ARES did the best to try to really integrate the Master students which came in Belgium to do their studies.

I:

It was a very pleasant experience for me to get along with the group. Oriana welcomed all of us. We were there for just a month and we hardly had more than 10 classes in person, so it was not a very conducive design for us to become very close all of a sudden. But I would say the coordinators, Isabelle Halleux and Oriana Bertucci, were very friendly and they kind of created that close group feeling. But the difficult part was that everyone was housing at difference places, so we didn't meet very often because of the corona virus. It has changed everybody's lifestyle. It was not a good environment in particular for this CUPPD people to get along more closer.

As I moved back to Arlon, it was again a more closer group where we had housing in a single unit where I could meet the colleagues etc. So the scenario created offered more closer boundings. It lasted for two weeks then we were all put in this teleworking mood. In the unit in Arlon, they had all meetings on Fridays and we could all appear on the screen and say "Hi" "Hello" and then continue with the meeting. The Covid situation has created many possibilities. For me it became more productive compared to getting outside and facing more difficulties on the way etc. It was a lot of time saved. It was difficult to meet people in person but we were always talking on the internet, we shared material. We missed the coffees and lunches together. The work conditions were fine, you could be more productive at home.

**What barriers did you face as you integrated into Belgian culture and the University of Liège?  
(From yourself and the others)**

I:

I did not really get the Belgian experience because the housing that I stayed in was for the international students. It was all mostly Asian, African and French people and we didn't have any Belgian people nearby. But of course, few elements like getting beers for free and other things that are very unusual in the Indian culture. But apart from that, I didn't really get the experience of being among the Belgian crowd until I came back again to live with my

supervisor and his family because of the lock down scenario.

Because it's just a three months program and you're in a international housing, you don't really get the Belgian experience.

One of the barriers was the travel from Arlon to Liège for up to 3 hours because one of my researchers was in Arlon. That was the only thing that I felt as a kind of an obstacle. But otherwise with the culture, I thought I was very fine. But the very kind framework of CUPPD was not allowing for the culture, it has nothing to do with the administration or the people but it's just about the courses.

It was different for F. who had some back up plans and stayed with some of his friends in Liège.

### F:

During my master, the main barrier I faced was that Belgians have an accent and use different words in French than is my home country ("septante-trois" et "nonante-cinq"). I don't know if it really is a barrier but it is different.

The second aspect is concerning behaviours of people who live here. I was frankly shocked to discover that here the culture of greetings is not really developed. The first day I came here, when I met someone on my way, I greet her or him but here they don't reply. So I decided not to waste my time anymore to greet people unless I know them. But it is shocking because in my country, when you meet someone you greet him, you say "Hello". Here they don't reply. Before having a contact with someone you greet him first. Here, I asked myself "People here are crazy? What is your manners? What's wrong with them?" I didn't understand but after a couples of months I decided not to greet people anymore.

And later I notice that Belgians have the same greeting behaviour with other Belgian people. Another aspect is related to food. In my country we are used to eat spicy food but here (laughs) most people don't like spicy food. And to find tropical food in African grocery stores is very expensive because they send the food by flight. So at that moment we had to try, to taste Belgian food, it wasn't very interesting at the beginning but otherwise we tried to accommodate ourselves with different food. And now I can easily eat Belgian food, but at the beginning it was a big challenge.

### L:

For me the shock was, when I looked out for Belgian food, I really couldn't find the real authentic Belgian food on the street, it was a shock for me. I was like "Ok this is Italian, Chinese, Arabs... What's from Belgium?" I was thinking of the fries, the waffles.

Thought I had spent a number of days at my supervisor's home, I would always asked if the dishes were Belgian but they said "No its Italian or something else" (laugh). So it's like I didn't get taste the Belgian food culture is all about. But of courses the Belgians fries are delicious.

I would like to add something about the greeting... In India, we don't greet unless it's a formal context... In India, you don't greet someone unless for example you invited him to your home. If I have to ask the address or something to somebody, I don't greet the person because it's

like “come to the point, why do you have to greet me?”. Because the intention is not that we are going to talk more about something personal... It’s just about getting an address, so “come to the point”. For me it’s too much greeting in Belgium ! Why is everybody greeting when there’s no point?

On the street, why is everybody greeting each other? When there is no point... You actually are not going to greet everybody but only people that you see in the eyes, that look at you and greet you.... I had to greet back. When I came to France, it was less greetings. For me it was strange in a different way than F.

**F:**

Here in Belgium the same day can be sunny, rainy and windy. But in my country the seasons are very separated. Here there’s not a big difference between the seasons and the temperatures are very low, it’s too cold. To study in these conditions is a big challenge. After weeks and months, we adapted to the climate... It was a big challenge at the beginning. I knew it was going to be cold but I didn’t know in the same day, we could have rain, sun and wind. We have four seasons in Bénin, two rainy seasons and two dry seasons (a short and a long one). During the dry season it’s not raining! And the temperatures can increase up to 35°C but here it’s different! And you don’t always know how to dress.

**What cultural norms surprised you (Habits, behaviours, rules...What’s really different from your culture)? What do you wish you knew before arriving in Liège?**

**L:**

It’s not peculiar to Belgium but people are smoking everywhere. People are always smoking, on the bus stop etc. In was on the face in so many streets,... everybody is puffing. I was like “.. get it going...” For me it was too much smoke. In India people smoke but it’s not a very preferred behaviours, so if they smoke they will hide themselves in the street.

Here it’s always on the face, the person who is non-smoker or has a disease has to move away... That was very choking for me, I wasn’t. That was very strange to me because I was not expecting that, I thought it would have been more strict.

I didn’t know the language. The course CUPPD was in English. I really would have enjoyed to have a guide book or an online course some course (free or charged, some of us have scholarship) ... that we could be aware before coming to Belgium. To have a basic about the French language, about the greetings or things that we should be aware before coming to Belgium... Tourist office, historical information. For me for the short stay, I didn’t really get the cultural aspects. The intercultural meet-up or seminar was more theory based, based on reflexion (To open mind, to access, to accommodate...) but practically, what are we doing... ? That could have been nice to give us some online coaching, interaction through a web seminar before coming to Belgium. That would help people to prepare themselves. In order for themselves not to be in shock.

Maybe before a month of travel it would be interesting to have a month to learn online. There is a lot of things online but it's not the same... A month of learning important aspects of the culture. Maybe meeting Oriana online before coming or the supervisor would have been nice (interaction, face to face conversation with Skype before coming). That would have given a plan for the scenario. Because when I landed I didn't know what was going to happen, see the person that we were going to meet...

It was very difficult for me to adjust to the transport distances and facilities and how they operate. Maybe a presentation with the transport solutions in Belgium. In India transport is cheap but in Belgium it is expensive. It's a shock for me, I asked myself "Do I really have to pay that for transport?"

**F:**

Here people, especially women, wear light clothes during summer (short clothes). But in my country, although we are in a tropical climate, women don't wear very light clothes, you need to cover your body. It is a cultural aspect. People are from different religions ... generally Catholics and Muslims. The men were trousers or bermudas. It depends on the occasions. If you plan to go to the office, generally they wear trousers and shirts but if a man is at home, he wears a shirt. Women in my country and in Africa in general protect their body and don't wear short or light clothes. I am not disturbed by this habit but I just noticed.

The first time I came here, I received very useful information by email (transport, entertainment activities...). The first time we had links to see all the activities that existed and you could participate if you were free. When I was at the campus of Sart Tilman, we didn't have much time to participate. But sometimes we participate with different scholarship recipients at foot sessions.

**What ideas or activities would you suggest to facilitate the integration of international PhD Candidates into the ULiège Community?**

**I:**

A welcome party. In the international housing, we actually cooked together and it was wonderful. Because the major way you get to know somebody's culture, people or style of doing something is to share food. To know the African continent... we discovered their vegetables and stuff. And we can discover the vegetables, the things that are spicy. For me it is a very informal way to meet each other. The preparation process can create meddling and having those brief intimate conversations. Very informal small group cooking sessions. It is very important to know what the locals cook and eat. It's always better to understand the local cuisine to have local food and ingredients... because you're not going to have what you have in India.. and you can have cheaper food this way.

**F:**

There are many activities. When we were at different seminars organised in the frame of CUPPD, like “Pars-en-thèse” we had some information about RED. And I think that for instance a special guided tour of Belgian towns could be of high interest, for example to visit Atomnium, Parliament, Buren Mountain and North Sea and so on and so far. That would be nice to integrate well international PhD candidates. Sometime there is not enough time to do the activities.

Most PhD students have a grant. But some students have to find a job to have enough money to live. I think it would be interesting for PhD candidates to give them interesting links to help them look for jobs, for subscribing...