



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Travaux HRS4R visant le renouvellement du label « HR Excellence in Research » 2026-2029

Lettre de cadrage de la Présidente

L'Université d'Angers a fait du développement du potentiel scientifique de ses unités de recherche l'un des défis majeurs de son contrat pluriannuel d'établissement 2022-2027. Offrir à ses chercheurs et chercheuses les moyens et les conditions propices au développement d'une recherche publique de qualité est donc une priorité stratégique de l'établissement pour ces prochaines années.

Cette priorité s'accompagne d'objectifs avec entre autres, l'accroissement de la visibilité et de la valorisation des activités de recherches auprès de la société ou encore, l'accompagnement des projets de l'UA sur les appels à projets compétitifs nationaux et internationaux. À ce titre, le label qualité "HR Excellence in Research" délivré à l'UA par la commission européenne le 4 décembre 2020 et pour une première période de 5 ans, en reconnaissance de sa **Stratégie de Ressources Humaines pour la Recherche (HRS4R)**, sécurise les possibilités d'accès aux financements européens jusqu'en 2025. **Il est par conséquent fondamental pour l'établissement de consolider sa démarche HRS4R afin de préserver son label européen.**

L'UA a en effet fait le choix il y a près de 20 ans, d'adhérer aux recommandations de l'union européenne fixées dans la [Charte européenne des chercheurs et dans le Code de conduite du recrutement des chercheurs](#). Elle déploie depuis 4 ans son [plan d'action HRS4R 2020-2025](#), processus collectif d'amélioration continue visant les conditions de travail de ses chercheur.es et personnels concourant à la recherche, l'accompagnement des carrières et du développement professionnel, l'accomplissement d'une recherche éthique et responsable, la non-discrimination, la mise en œuvre d'une politique de recrutements ouverts, transparents et basés sur le mérite (OTM-R).

L'année 2025 est donc une année charnière pour la démarche HRS4R de l'UA pendant laquelle, avec sa communauté de chercheur.es, elle devra tirer le bilan de son plan d'action 2020-2025 mais aussi, définir la stratégie qu'elle entend mener sur une nouvelle période de 3 ans. Ce bilan et ce plan d'action HRS4R 2026-2029 seront évalués par les experts de la commission européenne, sur dossier puis par une visite sur site et dans nos structures de recherche au printemps 2026. **La qualité de notre démarche HRS4R, ses objectifs, notre capacité à mener à bien nos actions avec l'adhésion de nos chercheur.es**, conditionnent le renouvellement du label "HR Excellence in Research" des 3 prochaines années.

Il est essentiel que le prochain plan d'action HRS4R 2026-2029 traduise les idées et souhaits des chercheur•es et des personnels de l'UA concourant à la recherche, afin qu'ils y adhèrent et

participent pleinement à sa mise en œuvre, dans la ligne des recommandations de la commission européenne telles que renouvelées dans la nouvelle [Charte européenne du chercheur de 2024](#) et portée par ses 4 piliers : éthique, intégrité, genre et science ouverte ; évaluation, recrutement et progression professionnelle de chercheurs ; conditions et méthodes de travail ; carrières scientifiques et développement des talents.

Il est non moins essentiel que le plan d'action HRS4R 2026-2029 s'intègre dans la politique générale de l'établissement. Garantir la cohérence et l'efficacité entre les divers schémas directeurs et projets structurants de l'UA, actuels ou programmés, c'est garantir l'optimisation des moyens humains et financiers nécessaires au déploiement, au maintien et au suivi de ces projets et, au final, libérer du temps et de l'énergie pour la recherche.

Cette lettre vise ainsi à rappeler les orientations stratégiques de l'établissement connexes à HRS4R et à fixer le cadre et la méthodologie des travaux portant sur le renouvellement de la démarche 2026-2029.

La démarche HRS4R 2020-2025 procédait d'une analyse des écarts (gap analysis 2019) entre le cadre d'exercice pratiqué à l'UA et les recommandations de la Charte et du Code de 2005, les actions correctives étant définies en conséquence. La plupart des actions programmées sont achevées ou en passe de l'être. La majeure partie d'entre elles visaient des procédures à vocation pérennes. Il s'agira donc en premier lieu :

- d'analyser nos pratiques (gap analysis 2025) en regard de la nouvelle *Charte européenne du chercheur* et des progrès accomplis lors de la période 2020-2025 ;
- pour les actions achevées à vocation pérennes, de s'assurer, y compris le cas échéant par une action inscrite dans la démarche 2026-2028, de la consolidation des procédures associées et de définir des indicateurs simples et stables de suivi, idéalement inscrits dans la base de données sociales ;
- pour les actions non achevées, de les revisiter à l'aune des évolutions de la politique de l'établissement et du gap analysis 2025.

En second lieu et sans exclusivité, les futures actions HRS4R 2026-2029 devront notamment tenir compte, ou auront vocation à faire partie intégrante, des éléments stratégiques suivants :

1. le futur **Schéma Directeur des Ressources Humaines (SDRH)**. L'une de ses pierres angulaires, inscrite dans le projet d'établissement, vise la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences puis la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels. Penser ces questions sur le champ de la recherche et les traduire en actions HRS4R apparaît comme un impératif au regard du nombre important de départs à la retraite prévu ces 5 prochaines années. Les bénéfices attendus porteront en particulier sur une vision claire et partagée menant aux campagnes d'emplois (piliers 2 et 3 de la Charte 2024) ainsi que sur le recensement des besoins en formation, plus généralement sur l'accompagnement des personnels concourant à la recherche dans leur projet professionnel (évolution de carrière, mobilité, reconversion, ..., piliers 3 et 4 de la Charte 2024). D'autres thèmes seront nécessairement inscrits dans le SDRH, procédures de recrutement (politique OTM-R et pilier 2 de la Charte 2024), qualité de vie et conditions de travail (pilier 3 de la Charte 2024), simplification et dématérialisation des processus RH, etc.. pour lesquels des actions HRS4R 2026-2029 pourront être envisagées.
2. Le futur **Schéma Directeur DD&RS**. Il est dans la stratégie de l'Université d'Angers d'être exemplaire et motrice sur les problématiques TEDS (Transition Écologique pour un Développement Soutenable) en les intégrant pleinement dans tous ses circuits décisionnels, en formation mais aussi en recherche. Ces questions sont par ailleurs portées par notre alliance

européenne EU Green dans laquelle l'UA est cheffe de file d'un volet recherche axé sur le développement durable. Enfin, la durabilité de la recherche est désormais partie prenante des recommandations inscrites dans la Charte européenne (pilier 1 de la Charte 2024) et du programme d'actions européen Marie Skłodowska-Curie (MSCA). Ces raisons convergentes mènent à la nécessaire définition d'actions sur ce thème dans la démarche HRS4R 2026-2029 de l'établissement.

3. Le plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes **PAE 2025-2027**, le **Schéma Directeur du Handicap (SDH 2021-2024 et futur 2025-2028)**. Le plan d'action HRS4R 2020-2025 et le PAE 2021-2024 ont permis des avancées notables en faveur de l'égalité professionnelle femmes-hommes, en matière de lutte contre les discriminations et contre les VDHAS (piliers 1 et 4 de la Charte 2024). En dehors de la nécessaire pérennisation des actions et de leurs amplifications fixées par le PAE 2025-2027 et qu'il s'agira de traduire dans la démarche HRS4R 2026-2029, la question du handicap dans la sphère de la recherche devra être un champ de réflexions à aborder (pilier 1 de la Charte 2024) et à traduire en terme d'actions nouvelles, notamment sur les questions de la formation, de l'accès à l'emploi et du cadre d'exercice.
4. La **Stratégie Internationale 2023-2027**. La Charte européenne 2024 pose dans ses principes la libre circulation des chercheurs (pilier 1 de la Charte 2024), induisant la qualité des dispositifs d'accueil. C'est l'un des objectifs que l'UA s'est fixée dans sa Stratégie Internationale 2023-2027 en visant l'amélioration de l'accompagnement des chercheurs internationaux jusqu'au développement d'un service de conseil au développement de carrière pour les chercheurs internationaux qui auraient vocation à rester en France (pilier 4 de la Charte 2024). Cette stratégie doit par conséquent trouver sa traduction dans le plan d'action HRS4R 2026-2029.
5. La signature par l'UA de **l'accord européen sur l'évaluation de la recherche et l'adhésion à CoARA** en mars 2023. En nous engageant aux côtés de nos partenaires français (dont CNRS, INRAE, INSERM, etc., mais aussi HCERES) et européens dans les actions menées pour réformer l'évaluation de la recherche, l'UA vise l'adoption d'une posture plus qualitative et plus respectueuse de la diversité des productions scientifiques, des particularités disciplinaires et des profils et trajectoires des chercheurs. Cet engagement fait écho aux piliers 2 (notamment sur l'évaluation des chercheurs) et 1 (notamment sur science ouverte et science citoyenne) de la Charte 2024 mais aussi, sur certaines des obligations fixées par l'ANR. Ces engagements ou mesures réglementaires doivent en conséquence s'incarner dans notre démarche HRS4R 2026-2029.

Toute action envisagée dans le cadre de la démarche HRS4R 2026-2029 devra nécessairement s'inscrire dans une durée maximale de 3 ans et idéalement de 2 ans. Chaque action devra ainsi être spécifique, mesurable, atteignable, réaliste et temporellement définie (smart). Les moyens humains voire financiers pour atteindre les objectifs fixés et le cas échéant leurs pérennisations devront être évalués, ainsi que la charge et le planning de travail induits dans le ou les services supports, voire les laboratoires et les composantes si cela s'avère pertinent. Le ou les indicateurs associés à une action devront être simples à mettre en œuvre, idéalement ils feront parties des indicateurs déjà existants, notamment ceux de la base de données sociales.

La Présidente de l'Université d'Angers,
le 28 février 2025