



## **Rapport HRS4R 2025**

### **Auto-évaluation de fin de cycle pour le maintien du label HR Excellence In Research   l'Université d'Angers**

**Soumission   la Commission européenne : avant le 7 avril 2026**

## SOMMAIRE

1	Renseignements sur l'institution.....	3
2	Forces et faiblesses de la pratique actuelle vis-à-vis du C&C.....	4
2.1	Aspects éthiques et professionnels.....	4
2.2	Recrutement et sélection.....	6
2.3	Conditions de travail.....	8
2.4	Formation et développement.....	11
2.5	Les priorités à court et moyen terme de votre institution ont-elles changé ?.....	13
2.6	Votre institution a-t-elle connu des changements significatifs dans son mode de fonctionnement et si oui, avec quel impact sur votre stratégie RH ?.....	14
2.7	Des orientations stratégiques en cours de développement peuvent-elles influencer le plan d'actions ?.....	14
3	Actions.....	15
3.1	Bilan du plan d'actions 2020-2025.....	16
3.2	Nouveau Plan d'actions 2026-2029.....	34
3.3	Politique OTM-R.....	44
4	Mise en œuvre.....	45
4.1	Aperçu général du processus de mise en œuvre.....	45
4.2	Comment avez-vous préparé la revue interne ?.....	47
4.3	Comment avez-vous impliqué la communauté des chercheurs, les principaux bénéficiaires, dans le processus de mise en œuvre ?.....	48
4.4	Disposez-vous d'un comité de mise en œuvre ou d'un groupe de pilotage supervisant régulièrement les progrès ?.....	49
4.5	Existe-t-il une harmonisation des politiques organisationnelles avec HRS4R ? Par exemple, HRS4R est-elle reconnue dans la stratégie de recherche de l'organisation, dans la politique RH globale ?.....	49
4.6	Comment votre organisation s'est-elle assurée que les actions proposées seraient également mises en œuvre ?.....	50
4.7	Comment suivez-vous les avancées du plan dans le temps ?.....	50
4.8	Comment mesurez-vous les progrès réalisées (indicateurs) ?.....	50
4.9	Comment comptez-vous vous préparer à l'évaluation externe ?.....	50
5	ANNEXES.....	51

## 1 Renseignements sur l'institution

<b>PERSONNELS ET ÉTUDIANTS</b>	Equivalent Temps Plein 2025	Valeurs 2021	Evolution / 2021
Total des chercheurs = personnel recherche : enseignants-chercheurs, chercheurs, personne titulaire d'une subvention ou d'une bourse, doctorants, à temps plein ou à temps partiel impliqués dans la recherche	1802	1 603	+12,4%
Dont nombre d'internationaux (c'est-à-dire de nationalité étrangère)	146	285	-48,8%
Dont nombre financés par des fonds externes (fonds gérés par l'institution)	242	332	-27%
Dont nombre de femmes	875	775	+13%
Dont nombre de chercheurs confirmés R3 ou R4 = Chercheurs disposant d'un large degré d'autonomie, détenant généralement le statut de Chercheur Principal ou de Professeur.	804	1 014	-20,7%
Dont nombre de chercheurs reconnus R2 = niveau postdoctorant ou équivalent	18	39	-54%
Dont nombre de chercheurs débutants R1 = doctorant ou équivalent	418	413	+1,2%
Nombre total d'étudiants (le cas échéant)	27491	26 295	+4,5%
Nombre total de personnels (y compris les cadres, le personnel administratif, le personnel enseignant et le personnel de recherche)	2184	2 083	+4,8%

<b>FINANCEMENT DE LA RECHERCHE en €</b>	2025	2021	Evolution / 2021
Budget annuel total de l'institution	€ 166 799 494	€ 165 654 663	+0,7%
Budget annuel provenant d'une dotation gouvernementale (consacré à la recherche)	€ 53 280 777	€ 49 443 676	+7,8%
Budget annuel provenant de projets compétitifs d'origine gouvernementale (destiné à la recherche, obtenu en concurrence avec d'autres organisations - y compris des financements de l'UE)	€ 8 934 791	€ 5 407 876	+65,2 %
Budget annuel provenant de fonds privés ou de sources non gouvernementales, destiné à la recherche	€ 1 703 574	€ 1 483 701	+14,8%

### **PROFIL DE L'INSTITUTION**

L'Université d'Angers est ancrée dans son territoire comme cheffe de file de l'enseignement supérieur et de la recherche. Avec plus de 2 100 cadres scientifiques et personnels administratifs et techniques, elle inscrit plus de 27 000 étudiantes et étudiants au sein de ses 8 composantes et de ses 27 laboratoires de recherche, dont 12 labellisés par les organismes nationaux de recherche et regroupés dans 5 structures fédératives de recherche ou pôles : lettres, langues, sciences humaines et sociales ;

matériaux ; mathématiques et sciences et technologies de l'information et de la communication ; santé ; végétal et environnement. L'Université d'Angers se distingue nationalement sur les taux de réussite de ses étudiantes et étudiants et se positionne comme le premier pôle européen de formation en tourisme. Les classements internationaux soulignent sa recherche notamment en santé, en sciences biologiques et en sciences de la terre, et elle se singularise par sa visibilité sur ses travaux sur la jeunesse, en matériaux, mathématiques et végétal. Intégrée dans l'alliance européenne EU-GREEN, l'Université d'Angers fait du développement durable et de la responsabilité sociale et environnementale l'un de ses axes stratégiques fort.

## 2 Forces et faiblesses de la pratique actuelle vis-à-vis du C&C

### 2.1 Aspects éthiques et professionnels

#### Forces et faiblesses

##### Forces

Le plan 2020-2025 prévoyait 13 actions (12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 26, 30, 35, 39, 40) ayant trait au présent pilier et entièrement réalisées.

Un référent déontologie a été nommé (action 14). Avec le référent intégrité scientifique, ils ont informé et formé (actions 12, 13) sur les dispositifs éthiques et déontologiques de l'université avec une diffusion étendue voire pour tous publics (capsule vidéo). La formation à l'éthique et à l'intégrité scientifique est effectuée auprès des doctorants et est obligatoire avant la soutenance de thèse. Depuis 2023, il est permis aux chercheurs hors doctorants de s'y inscrire dès lors que le contingent de places non réservées par les doctorants le permet.

Des objectifs concernaient la propriété intellectuelle, le respect des auteurs et les règles sur les cosignatures. Une formation à la propriété intellectuelle a été mise en place sous un format MOOC en 2024 (actions 17, 30). La charte des signatures a été adoptée (action 15) puis intégrée dans les règlements intérieurs des unités de recherche (actions 15, 16). Ceux-ci fixent les droits et les obligations des chercheurs vis-à-vis des unités de recherche (action 35), une formation sur la connaissance de l'institution et des règles de l'enseignement supérieur et la recherche (action 40) complétant ce point relativement aux obligations contractuelles et légales.

Sur les questions associées au genre, à l'égalité, au handicap et à la non-discrimination, les actions d'information et de formation prévues dans le présent pilier (actions 18, 19) ont été déployées et amplifiées dans le cadre du schéma directeur sur le handicap (SDH 2021-2025) et du Plan d'action pour l'égalité (PAE 2021-2024).

L'action en faveur de la science ouverte et de la diffusion des résultats en open access (action 26) a atteint sa cible par des actions de sensibilisation et par l'instauration d'un bonus open access temporaire 2022-2024 dans le cadre des crédits scientifiques. L'implication des enseignants-chercheurs dans les actions sciences et société fait partie des critères d'attribution de la prime individuelle C3 du RIPEC du régime indemnitaire des enseignants-chercheurs) et ceux de la promotion interne par liste d'aptitude des MCF (action 30).

## Perspectives d'amélioration

Afin de faciliter le suivi du futur plan et les prochains renouvellements, les actions HRS4R envisagées pour la période 2026-2029 ont été répertoriées selon les 4 piliers de la nouvelle charte européenne des chercheurs. Ainsi le pilier *Ethique, Intégrité, Genre et Science Ouverte* du nouveau plan compte 12 actions dont 11 nouvelles et 1 en cours.

L'UA se dote d'un plan ambitieux pour accompagner au plus près de leurs besoins les enseignants-chercheurs et doctorants dans l'appropriation de la Science ouverte. Diverses actions concernent l'administration et la diffusion des données de la recherche : renforcer le dispositif d'accompagnement à la rédaction de plans de gestion des données par la création d'un pôle data recherche et le recrutement d'un personnel d'appui ([action 41](#)) ; encourager à la diffusion des données de la recherche dans le respect du principe "aussi ouvert que possible, aussi fermé que nécessaire" ([action 42](#)) par la mise en œuvre d'une enquête sur les pratiques en matière de gestion des données, son analyse devant déboucher sur une amélioration de l'offre de services ; des réunions d'information et de formation viseront à sensibiliser les chercheurs et chercheuses à la répliquabilité des résultats et à les inciter à la réutilisation des données ([action 43](#)). Concernant la promotion de l'édition scientifique ouverte, l'adoption généralisée d'identifiants chercheurs (Idhal, ORCID) avec leur interopérabilité ([action 44](#)) permettra d'améliorer le référencement de la production scientifique des chercheuses et chercheurs. L'UA contribuera aux travaux de l'alliance CoARA et s'engagera en faveur d'une évaluation de la recherche incluant davantage la science ouverte et le dialogue entre science et société. Les travaux du comité de pilotage de la science ouverte qui sera créé ([action 45](#)) viseront la valorisation de la recherche au bénéfice de la société par l'élaboration puis le déploiement d'un plan d'actions ([action 46](#)) dont la définition de nouveaux critères qualitatifs dans l'évaluation des activités de recherche (voir aussi [action 75](#)).

La responsabilité sociale de l'université d'Angers demeure un axe majeur du projet d'établissement avec la mise en œuvre du nouveau PAE 2025-2027 ([action 47](#)). L'engagement de l'UA dans la transition écologique se traduira pour ses laboratoires par la signature d'une charte Développement Durable et Responsabilité Sociétale/Transition Ecologique pour un Développement Soutenable (DDRS/TEDES) ([action 48](#) - Voir aussi [action 77](#)).

Deux objectifs sont issus du séminaire et de l'enquête HRS4R. Les actions de sensibilisation sur la nouvelle charte européenne des chercheurs et sur le plan d'actions HRS4R ([action 49](#)) apporteront une meilleure compréhension des enjeux européens et des engagements de l'UA. L'élaboration d'une charte relative aux missions, droits et devoirs des enseignants et des enseignants-chercheurs incorporant un cadre sur le télétravail et le télé-enseignement ([action 50](#)), répond au souhait d'avoir un document de référence en complément de l'action 40 du plan 2020-2025.

L'UA entend étudier la place de l'intelligence artificielle en son sein, en particulier son impact dans les métiers de la recherche et sur des questions d'éthique, d'en déduire la stratégie de l'établissement, les formations à mettre en place, la production de chartes ou de guides associés ([action 51](#)).

Les actions de communication sur les missions du référent intégrité scientifique et du comité d'éthique de la recherche ([action 52](#)) sont liées à une évolution organisationnelle.

## Remarques

En dehors des recherches pour lesquelles le Comité de Protection des Personnes est obligatoirement consulté (code de la santé publique, loi Jardé), l'Université d'Angers dispose d'un [Comité d'Ethique de la Recherche](#), mutualisé dans le cadre de la COMUE Angers-Le Mans. Il vise à garantir la protection des personnes au regard des protocoles envisagés pour mener à bien les travaux de

recherche sur des cohortes de participants. A la suite de la dissolution de la COMUE au 1er janvier 2026, le Comité d’Ethique de la Recherche évoluera vers un pilotage sous l’égide de l’UA courant 2026 ([action 52](#)).

Les questions relatives au genre, à l’égalité, au handicap et à la non-discrimination forment un axe stratégique et de recherche de l’université depuis de nombreuses années. Le [Plan d'actions pour l'égalité](#) (PAE 2021-2024) répondait à une obligation légale en vigueur en France depuis 2021 et comportait 44 actions réparties en 6 axes. L’une de ces actions consistait pour l’UA à faire partie de la quinzaine d’établissements français dans l’enquête nationale "ACADISCRIP" sur les traitements inégalitaires et les discriminations dans le monde académique et conduite au printemps 2024. Pour partie, son analyse a alimenté le nouveau PAE 2025-2027 de l’établissement et une coordinatrice en charge de son suivi a été recrutée. Ce nouveau plan, adopté en décembre 2024, comporte 25 actions réparties sur cinq axes dont un nouvel axe sur le genre dans la recherche et l’enseignement.

Concernant le volet Science ouverte, l’UA a adopté sa “feuille de route 2024-2027” en commission recherche de l’établissement en janvier 2024. Elle comprend 15 objectifs qui sont pour partie repris dans le plan d’actions HRS4R 2026-2029. L’UA poursuivra en particulier [l’ouverture d’accès aux publications scientifiques](#), notamment par l’utilisation généralisée du portail HAL comme pérennisation de l’action 26 du plan HRS4R. Par ailleurs, l’UA s’est engagée dans l’accord européen sur l’évaluation de la recherche et a adhéré à CoARA en mars 2023.

## 2.2 Recrutement et sélection

### Forces et faiblesses

#### Forces

Le plan 2020-2025 prévoyait 14 actions ([2](#), [3](#), [4](#), [5](#), [6](#), [7](#), [8](#), [9](#), [10](#), [11](#), [18](#), [19](#), [24](#), [34](#)) ayant trait au présent pilier. 12 ont été entièrement réalisées, 1 sera complétée sur la prochaine période ([action 34](#)), 1 a été abandonnée ([action 11](#)).

Des objectifs portaient sur l’amélioration des informations pour les candidats aux recrutements : procédures et critères de sélection, composition des jurys ([action 2](#)), publication sur EURAXESS ([action 5](#)), communication en anglais sur les axes stratégiques de l’UA ([action 34](#)). Des informations sur les profils de poste et sur les procédures sont systématiquement dispensées sur le [site web de l’UA](#) avec potentiel renvoi sur le portail ministériel Galaxie suivant la catégorie de poste. Sur la composition des jurys, l’information est systématique pour le recrutement des titulaires ainsi que pour certaines catégories de postes de contractuels. En 2025, le [Guide du recrutement des agents Biatss](#) a été mis en œuvre avec de nouveaux outils de communication déployés. Un travail spécifique sur la procédure de [publication des postes sur EURAXESS](#) a été entrepris et tous les postes à vocation internationale y sont désormais publiés.

A ces travaux ont été associés une volonté de simplification administrative pour les candidats et pour les recruteurs, par la dématérialisation des actes de candidatures et, pour le recrutement des contractuels Biatss, par le déploiement en 2024 d’un nouvel outil en ligne ([logiciel Beetween](#)) ([action 10](#)) permettant la diffusion automatique des offres sur plusieurs plateformes de recrutement, le suivi au fil de l’eau des candidatures, la sélection des candidats à auditionner, la gestion des jurys de recrutement, le suivi des auditions et les notifications aux candidats.

D’autres actions visaient les recruteurs. Le cadre et les procédures de recrutement des contractuels ([action 3](#), [action 4](#)) sont désormais fixés, d’une part par l’établissement de [lignes directrices de gestion](#) (LDG) qui précisent par ailleurs les règles d’avancement et les rémunérations, d’autre part par la

publication d'un [guide du recrutement des agents Biatts](#), enfin par la mise en place sur l'intranet d'un [ensemble de pages ressources dédiées au recrutement](#). Le statut de post-doctorant (conditions de recrutement, durée et rémunération) est désormais fixé (**action 8**). L'incitation à la mise en situation professionnelle pour les recrutements des PR et MCF a été mise en œuvre (**action 7**), avec un impact cependant mesuré du fait des rigidités du cadre réglementaire national. Aux objectifs précédents sont associés la formation des recruteurs (**actions 6, 18, 19, 24**) : formations visant à se prémunir des stéréotypes de genre et de toute forme de discrimination et déployées avec la chargée de mission égalité et la coordinatrice du PAE, ou visant les volets réglementaires et les procédures. La formation « Recruter un collaborateur » du [plan de formation](#), destinée à tous les managers ainsi qu'aux enseignants-chercheurs, permet l'identification des biais cognitifs et le traitement équitable des candidats.

Sur les outils RH (**action 9**), les efforts ont porté sur les évolutions et la consolidation de la [Base de données Sociales \(BdS\)](#), du [rapport social unique \(RSU\)](#), sur la simplification et la dématérialisation des outils menant aux campagnes d'emplois (DematCE), sur la révision des contrats pluri-annuels d'objectifs et de moyens pour les composantes et les services.

### Perspectives d'amélioration

Le plan pour la période 2026-2029 et sous le pilier *Evaluation, Recrutement et Progression Professionnelle des Chercheurs*, compte 7 actions dont 4 nouvelles, 2 en cours et 1 en prolongement.

L'UA consolidera les acquis du plan 2020-2025 visant les principes OTM-R et les procédures mises en place. Il s'agira de publier la nouvelle charte OTM-R de l'établissement (**action 53**), d'en assurer sa diffusion en externe mais aussi en interne par l'information et la formation des recruteurs, d'en contrôler sa bonne mise en œuvre (**action 54**). Comme complément de l'action 2, l'UA poursuivra l'amélioration des informations données aux candidats aux postes de contractuels (**action 55**) : compléter la procédure de publication de la composition des jurys de recrutement afin d'y inclure tous les postes de contractuels, production de guides complémentaires à destination des recruteurs et des candidats avec, pour ces derniers, les informations sur leurs droits et obligations.

Pour le recrutement des chercheurs contractuels, l'UA poursuivra ses efforts de simplification, de transparence et d'efficacité administrative. En s'appuyant sur les acquis de l'action 10, un nouveau processus (**action 56**) visera à automatiser la multi-diffusion des offres d'emplois (incluant la plateforme EURAXESS), la gestion des candidats, les jurys de recrutement. En prolongement de l'action 34, l'UA fixera sa stratégie et sa procédure de communication visant les documents et les informations à mettre en ligne en anglais, notamment ceux concernant les structures de recherche et les recrutements les concernant, ainsi que l'usage du logo "HR Excellence in Research" (**action 57**).

Les outils RH relatifs à la Gestion Prévisionnelle des Emplois, des Compétences et des Parcours Professionnels (GPEC-GEPP) seront renforcés (**action 58**). Plus généralement, l'UA affirmera la dimension stratégique de sa politique RH et du pilotage de sa masse salariale, en se dotant d'un Schéma Directeur des Ressources Humaines (**action 59**) qui aura vocation à structurer sa politique et sa gestion pluriannuelle des emplois, des recrutements et des carrières des personnels mais aussi, aura pour objet la qualité de vie et les conditions de travail des personnels, l'une des préoccupations majeures de l'établissement.

### Remarques

La **charte OTM-R** rédigée et mise en ligne en 2022 a été profondément revue en 2025. Elle tient compte des améliorations accomplies sur l'application des principes du Code et de la Charte (C&C) et sera publiée en 2026 (**actions 53 et 54**).

Par l'enquête HRS4R conduite en 2025, les chercheurs et enseignants-chercheurs ont exprimé leur forte attente d'une meilleure anticipation et prise en compte des évolutions des besoins de la recherche et des filières de formation, dans un contexte de nombreux prochains départs à la retraite. Complémentaire de l'action 9, l'action 58 y répond tout en tenant compte de la nécessaire maîtrise de la masse salariale. Appuyée d'une chargée de mission dédiée, cette action permettra l'anticipation des recrutements sur de nouveaux profils de postes ou la mise en œuvre éclairée de la formation professionnelle des personnels, notamment dans le cadre du déploiement soutenable d'une offre de formation et d'axes de recherche renouvelés ou consolidés pour le prochain contrat d'établissement.

## 2.3 Conditions de travail

### Forces et faiblesses

#### Forces

Le plan 2020-2025 prévoyait 16 actions (1, 3, 6, 8, 13, 15, 17, 18, 19, 20, 21, 30, 31, 32, 33, 36) ayant trait au présent pilier. 13 ont été entièrement réalisées, 3 seront complétées sur la prochaine période (actions 21, 32, 36).

L'UA a progressé sur les rémunérations et les avancements des contractuels (action 3). Ses LDG en fixent le cadre et instaurent, pour les agents en CDI, le principe d'un alignement de la rémunération par rapport aux personnels titulaires à postes équivalents.

La formation à une communication non-discriminante (action 1) a été spécialisée sur les personnes de la DRH en charge du recrutement. Des sensibilisations et des formations relatives aux stéréotypes de genre et autres types de biais sont en place : pour les comités de recrutement (actions 6, 18), ces formations sont faites chaque année par la chargée de mission égalité et par la coordinatrice PAE et complétées par un dispositif [d'auto-formation en ligne](#). D'autres formations s'inscrivent dans le plan de formation (action 19) : parcours managers et/ou formations plus spécifiques en lien avec le handicap et le PAE : atelier fresque de la diversité, formation à la non-discrimination, etc.

L'action 20 visait la mise en place d'un référent "genre". Elle a été amplifiée dans le cadre du PAE 2021-2024, en termes d'organisation et de procédures. La "mission égalité" est placée sous l'autorité de la Vice-Présidente égalité. Elle est épaulée d'une chargée de mission égalité qui anime et coordonne 28 référents et référentes égalité qui bénéficient de formations dédiées. C'est ainsi un [réseau et une culture de l'égalité, de la diversité et de l'inclusion](#) qui sont développés, ainsi que la prévention et la lutte contre les situations discriminatoires, de violences sexistes et sexuelles et de harcèlement. La [cellule Violences sexistes et sexuelles, discriminations et harcèlement](#) (VDH) a été renforcée par le recrutement d'une coordinatrice. Cette structuration de proximité est complétée par les procédures fixées dans les LDG assurant que les questions d'égalité sont correctement traitées, notamment dans les instances. L'action 21 sur le suivi des jeunes chercheurs et chercheuses sur un volet mentorat, égalité et équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, est réalisée par la mission égalité, par l'édition d'un [guide de la parentalité](#) et par le dispositif « booster » avec un entretien à la demande dès le retour de congés maternité ou parental de l'agent. L'action 33 se traduit par une [limitation des heures complémentaires](#) des MCF en début de carrière et par la mise en place d'une dotation individuelle pouvant être complétée par divers dispositifs régionaux durant l'année d'intégration.

Le volet mentorat et conseil sur le développement de carrière relevaient des **actions 32 et 36**. Les personnels Biatss ont un entretien professionnel et individuel conduit chaque année par le supérieur hiérarchique direct. Chaque agent peut par ailleurs demander à être accompagné par le service d'accompagnement des personnels (**SADP**), renforcé en 2024, sur le développement et l'orientation de carrière. Un entretien avec les vice-présidents RH et Recherche est intégré dans le parcours de formation des MCF néo-recrutés. Dans le cadre du suivi de carrière organisé nationalement par le CNU pour les enseignants-chercheurs titulaires, le vice-président RH est informé des besoins d'actions et les met en œuvre.

La simplification de l'identification et de l'accès aux personnes ressources de l'établissement par la construction d'une interface dynamique (**action 31**), a été réalisée par la refonte et l'enrichissement de l'annuaire en ligne et par la création d'un nouvel intranet personnalisable en 2024.

**Les actions 8, 13, 15, 17 et 30** ont déjà été commentées.

### Perspectives d'amélioration

Le plan pour la période 2026-2029, sous le pilier *Conditions et Méthodes de Travail*, comporte 20 actions dont 13 nouvelles et 7 en cours.

Sur un volet financement et salaires, l'UA mettra en place une Protection Sociale Complémentaire pour ses agents (**action 60**). Elle engagera une révision du cadre indemnitaire des personnels Biatss titulaires et contractuels (**action 61**) et travaillera à cotation plus fine des emplois pour une meilleure équité, transparence et attractivité des postes (**action 62**). Pour encourager l'engagement des chercheurs dans l'innovation et le transfert, contribuant à la réputation de l'établissement et à la valorisation socio-économique, un dispositif d'intéressement individuel ou collectif sera créé (**action 63**).

La simplification administrative reste une forte demande des chercheurs (enquête HRS4R). L'UA transformera, simplifiera ou harmonisera ses pratiques pour améliorer la qualité des services rendus (**action 64**). La simplification du processus de recrutement et de gestion des agents vacataires (**action 65**) contribuera à l'allègement administratif et permettra l'accélération de la signature des contrats et des rémunérations. L'UA précisera le processus et simplifiera les outils de déclaration des services d'enseignement et des cumuls d'activité des enseignants et enseignants-chercheurs (**action 66**). Elle déploiera en langue anglaise un parcours d'accompagnement en ligne des chercheurs internationaux (**action 67**).

Sur la prévention et la gestion des risques, l'UA élaborera puis mettra en œuvre un programme d'actions de prévention des risques professionnels (**action 68**). Elle améliorera l'organisation et les processus de traitement des signalements des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes (**action 69**). Pour mieux recueillir et traiter les signalements des lanceurs d'alerte, l'UA fait évoluer les missions de "réfèrent déontologie" en celles de "réfèrent déontologue et alerte", dont il s'agira de publier les missions ainsi que la procédure de signalement (**action 70**).

Sur la Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT), l'UA élaborera un plan d'actions (**action 71**) sur 3 enjeux : l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée ; un environnement de travail sain et un climat social positif ; la satisfaction des besoins sociaux et socioculturels des personnels. L'UA amplifiera ses dispositifs d'accompagnement des agents en situation de handicap ou d'aidants et élaborera son nouveau schéma directeur du handicap (**action 72**). Deux plans d'actions seront élaborés, l'un sur l'amélioration de l'accompagnement des retours à l'emploi après absences longues (**action 73**), l'autre sur l'accompagnement des agents en fin de carrière, dans un contexte de leur allongement et d'évolution rapide du besoin en compétences (**action 74**).

Les chercheurs ont demandé l'amélioration des processus de promotion (enquête et séminaire HRS4R). L'UA révisera les méthodes et les critères d'évaluation des enseignants-chercheurs pour l'examen des promotions de grade (action 75) en tenant compte de nouveaux critères qualitatifs (action 46). Elle révisera sa politique contractuelle Biatss pour plus de transparence et de partage : règles de recrutement, durée des contrats, règles sur les mobilités et les avancements (action 76).

L'UA fait du Développement Durable et de la Responsabilité Sociale et Environnementale (DD&RSE) un axe stratégique fort. Dans un souci de structuration, d'efficacité et d'une meilleure visibilité de sa politique, elle mènera 3 actions : élaborer un schéma directeur DD&RSE (action 77) ; intégrer la culture DD&RSE/TEDS au sein de l'établissement en mobilisant son appartenance à l'alliance européenne EU-Green (action 78) ; développer un patrimoine et des campus vertueux répondants aux attentes des personnels et des usagers par la réalisation de plans guides de développements urbains et des campus (action 79).

### Remarques

Pour parties, des évolutions de rémunérations et de primes sur la période 2020-2025 sont issues de la Loi de Programmation de la Recherche (LPR) de 2020 : le salaire des doctorants et les conditions d'entrée dans la carrière des MCF nouvellement recrutés ont ainsi été améliorés, les Biatss titulaires voyant également leurs indemnités et les conditions de promotion améliorées.

La Protection Sociale Complémentaire (action 60) est issue d'un accord cadre national visant à une meilleure protection à travers un contrat santé collectif où l'employeur prend en charge la moitié du coût de la cotisation.

Plusieurs actions 2020-2025 avaient trait aux questions de genre, d'égalité professionnelle, de non-discrimination. La plupart d'entre elles ont été déployées et largement amplifiées par le Plan d'Action pour l'Égalité (PAE 2021-2024) dont un bilan intermédiaire a été produit au CA du 26 octobre 2023 et a contribué à la construction du nouveau PAE 2025-2027. Une coordinatrice du PAE a été recrutée en 2024. Sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, les indicateurs de suivi sont intégrés dans le rapport social unique (RSU) de l'établissement, dont un indicateur national, l'index de l'égalité professionnelle qui progresse de 77% en 2022 à 97% en 2024.

Les rapports d'inspection de l'Etat et l'enquête HRS4R démontrent que l'UA est un établissement performant dans son organisation et ses pratiques visant la prévention et la gestion des risques. Elle bénéficie en outre d'évolutions organisationnelles avec la mise en place en 2025 de sa nouvelle Direction de la Prévention, de la Santé, du Social, de la Sécurité et de la Sureté.

Le schéma directeur DD&RSE est un document stratégique transversal. Il répond à une demande formulée par le MESRE et a pour ambition d'être la pierre angulaire de toute la stratégie DD&RSE des établissements d'enseignement supérieur et de recherche. Sur ce volet, l'UA agit d'ores et déjà dans le respect des grands accords (Paris 2015, pacte vert pour l'Europe et l'union européenne 2021, ...), des stratégies qui en découlent (plan national d'adaptation au changement climatique 2019, stratégie nationale bas carbone 2020, loi climat et résilience 2022, stratégie nationale pour la biodiversité 2024, ...) et de textes cadres (tri à la source des biodéchets 2024, décret tertiaire, achats publics durables, ...). Par ailleurs, L'UA fait partie de l'alliance EU-Green, un consortium de 9 universités européennes dont l'objectif est de placer le développement durable au cœur de l'enseignement, de la recherche et de l'innovation.

## 2.4 Formation et développement

### Forces et faiblesses

#### Forces

Le plan 2020-2025 prévoyait 10 actions (actions 22, 23, 24, 25, 27, 28, 29, 36, 37, 38) répondants aux principes du présent pilier. 9 ont été entièrement réalisées, 1 sera complétée sur la prochaine période (action 36).

Concernant la formation doctorale et la supervision, l'action 28 visait l'amélioration du pilotage du plan de formation individualisé du doctorant. Aujourd'hui, ce plan de formation est vérifié comme pièce du dossier d'inscription à l'UA et lors des réinscriptions, tandis que son bon déroulé est examiné annuellement par le comité de suivi de thèse du doctorant. En simplification, les doctorants de l'UA peuvent activer leur plan de formation sur la plateforme numérique AMETHIS. Celle-ci intègre par ailleurs la réorganisation, par blocs de compétences à acquérir par le doctorant, des formations des écoles doctorales (ED) (action 27). Pour les encadrants, des améliorations et une meilleure transparence ont été apportées aux procédures et critères visant l'[habilitation à diriger des thèses](#) : critères scientifiques par ED pour tenir compte des spécificités disciplinaires, obligation pour le candidat de suivre une formation dédiée (action 25).

En formation continue, les formations du catalogue doctoral sont désormais accessibles aux MCF, en fonction du sujet abordé et des places restantes (action 29), son application pratique se heurtant néanmoins à des complexités organisationnelles. La formation des chercheurs au financement de la recherche, au montage et à la gestion de projet, aux règles concrètes de fonctionnement des appels d'offre (action 23) est réalisée avec un bon taux de satisfaction des chercheurs (enquête HRS4R). Les actions 22 et 24 visaient plus particulièrement la mise en place d'un parcours de formation à la direction d'une unité de recherche (DU). L'UA a profité du renouvellement important en 2022 des directions des laboratoires et pôles de recherche pour déployer un parcours qui leur était dédié. Ces dispositifs sont complétés par la formation dispensée en conférence annuelle des DU.

S'agissant des procédures et des outils numériques d'informations au développement professionnel, les actions 37 et 38 ont été réalisées par la création en 2023 du nouvel intranet « UA&moi » de l'établissement et le déploiement de ses briques en 2024. Tout personnel peut désormais créer son tableau de bord numérique personnalisé en y intégrant les outils et informations qui lui sont utiles (action 38), dont un « [espace Recherche](#) ». Par ailleurs, tout chercheur, pour l'accompagnement à la carrière (primes, avancement, suivi de carrière...) et à la mobilité (délégation CNRS, CRCT, CPP...), dispose des informations via divers onglets (« Infos RH », etc.) et complétées par les pages « Actualité » selon un planning de communication de la DRH (action 37).

L'action 36 visait la désignation d'une personne ressource de proximité pour accompagner l'enseignant-chercheur pour son intégration et ses réflexions de carrière. Le volet intégration est réalisé, notamment pour les MCF néo-recrutés, par les « pairs-compagnons » qui les accompagnent et les conseillent dans le cadre du parcours annuel de formation, ponctué de temps de regroupement et d'un entretien avec les vice-présidents RH et Recherche. Le MCF titularisé peut, à sa demande, poursuivre sa formation dans un parcours personnalisé. L'identification d'une personne ressource de proximité apte à mentorer l'enseignant-chercheur et, le cas échéant, à le diriger vers les services spécialisés de l'université, nécessite une procédure à mieux formaliser.

#### Perspectives d'amélioration

Le plan pour la période 2026-2029 et sous le pilier *Carrières Scientifiques et Développement des Talents*, compte 7 actions dont 4 nouvelles, 2 en cours et 1 en prolongement d'actions précédentes.

La question des compétences et des parcours professionnels est un axe majeur de la politique RH de l'UA et elle communiquera sur l'évolution des modalités et des dispositifs de formation professionnelle qu'elle a mise en place (**action 80**). Le séminaire et l'enquête HRS4R ont montré la nécessité d'un parcours spécifique destiné aux postes de direction (composantes, services...) (**action 81**). L'UA entend aussi s'appuyer sur ses webinaires réguliers d'information et de formation à destination des directeurs des unités de recherche, afin d'en faire des outils de formation permanente par la création de capsules numériques (**action 82**).

Les dispositifs pour détecter et accompagner les collègues en difficulté dans la pratique de leur métier doivent être améliorés (enquête et séminaire HRS4R). Par un guide du manager de l'UA (**action 83**), le rôle du manager de proximité sera précisé pour l'aider à l'accompagnement de son équipe et à la mobilisation des outils de management (entretien professionnel, avancement, formation...). Des rendez-vous de carrière de l'enseignant-chercheur, au sein de l'unité de recherche et aux étapes clés de son parcours professionnel, seront mis en place (**action 84**), en prolongement de l'action 36 et plus secondairement des actions 32 et 21.

Deux objectifs visent les doctorants et la formation doctorale. Un guide UA du doctorant sera élaboré (**action 85**), décrivant l'ensemble des dispositifs d'accueil et d'accompagnement mis à sa disposition mais aussi, ses droits et ses devoirs. Le prochain contrat d'établissement se traduira par une reconfiguration conséquente des ED et, dans ce cadre, l'UA révisera sa formation doctorale (**action 86**).

### Remarques

L'UA s'attache particulièrement à la formation des chercheurs. Chaque année les réunions suivantes sont organisées : formation ANR ; formation des lauréats de projets ; préparation PULSAR (appels à projets de la Région Pays de la Loire) ; formation nouveaux arrivants ; rendez-vous individuels pour les nouveaux arrivants ; road to ERC ; panorama des financements de la recherche ; initiation au montage de projet de recherche ; etc. Ce volet formation est complété par un volet accompagnement, par exemple par le "Tremplin MSCA" du pôle Cap Europe de l'UA et pour le dépôt de bourses postdoctorales Marie-Curie. Pour la formation spécifique des directions d'unités de recherche à leur prise de poste, diverses formations ont été proposées : gestion financière et fonctionnement de l'UA ; les ressources humaines (opérations de recrutement, gestion des contractuels, entretiens professionnels...) ; les contrats de recherche ; les outils de la recherche ; la formation doctorale et l'égalité/prévention des discriminations ; la valorisation et la promotion de la recherche.

Un travail de fond sur son [dispositif de formation continue](#) a été engagé par l'UA en 2025. Elle a déployé un nouvel outil numérique de gestion de la formation continue (GEFORP), pour un accès plus facile des personnels au [catalogue et aux dispositifs individuels de formation](#) mais aussi, pour un suivi plus qualitatif du service de formation continue des personnels de l'UA. Une Charte de la formation professionnelle tout au long de la vie a été écrite avec pour but d'objectiver, de rassembler et de fixer les principes et les règles pour l'organisation des formations : préciser ce qui relève de la formation professionnelle, clarifier les règles et les engagements des parties prenantes, viser l'équité des traitements des demandes de formations individuelles. En lien, l'UA a fait évoluer certains processus internes de gestion afin de rendre les demandes de formation moins tributaires de la variabilité des moyens des services et des unités de recherche. Un travail spécifique sur la révision annuelle du catalogue de formation est par ailleurs effectué afin de répondre aux besoins actualisés de formation et de montée en compétences.

## 2.5 Les priorités à court et moyen terme de votre institution ont-elles changé ?

Le plan d'actions 2020-2025 de l'UA comportait 4 grands domaines thématiques : le recrutement ; les aspects éthiques, la non-discrimination et le genre ; la formation des personnels ; l'accompagnement des personnels. Les actions répondaient à des faiblesses identifiées : la clarté des procédures de recrutement des contractuels, l'information des candidats sur les procédures, les jurys, les critères de sélection ; la formation à l'identification des stéréotypes (genre, handicap, etc.) et les moyens de s'en prévenir, la formation aux droits (propriété intellectuelle, droits d'auteurs, etc.) ; la formation à la gestion (directions de labos, de départements, projets, etc.), la structuration, coordination et lisibilité des catalogues de formation ; le suivi et l'accompagnement des personnels.

Au bilan intermédiaire, correspondant à la période 2020-2022, 10 actions étaient achevées sur les 19 prévues, le retard pris étant essentiellement imputable aux effets de la crise Covid-19 de 2020 et des périodes de confinement successives. Le plan d'actions HRS4R sur la période 2023-2025 prévoyait 30 actions à engager ou à achever, 25 ont été pleinement réalisées, 4 partiellement et 1 a été abandonnée. Au total et sur la période 2020-2025, le taux d'achèvement est de 87.5%, il est le résultat de l'engagement des équipes, des travaux du comité opérationnel HRS4R et de l'adhésion des personnels concourant à la recherche à l'UA.

Les 4 grands domaines thématiques énoncés précédemment restent des priorités sur le court et le moyen terme, tout en tenant compte d'une part, des progrès et des réalisations pérennes accomplis pendant la période 2020-2025 et d'autre part, des orientations stratégiques de l'UA. L'ambition associée à la démarche HRS4R a été renouvelée dans le contrat pluriannuel d'établissement 2022-2027. Le renforcement de l'activité recherche et du potentiel scientifique reste une priorité, avec la volonté de mieux accompagner les projets de l'UA sur les appels à projets compétitifs, dont européens, de donner de la visibilité et de valoriser les activités de recherche auprès de la société. Le renforcement des processus de pilotage RH est un axe stratégique avec, en particulier, l'amélioration des dispositifs de formation interne des personnels et l'élaboration d'un schéma directeur des ressources humaines. Déployer une démarche qualité est fixée comme une priorité dans laquelle s'inscrit le plan d'actions HRS4R. À cette fin, la nouvelle Présidente de l'UA élue en février 2024 a engagé fin 2025 la mise en cohérence de l'organisation administrative de l'établissement avec les grandes orientations politique, au travers du projet stratégique d'établissement et d'administration baptisé "Nexus".

La démarche visant le renouvellement du label "HR Excellence in Research" a été lancée le 29 novembre 2024 en réunion du comité de pilotage HRS4R. Celui-ci validait le bilan des actions à cette date et fixait la méthodologie et le calendrier des travaux. Le choix a été fait d'une large consultation des chercheurs par une enquête HRS4R conduite en mars 2025 puis, sur la base de son analyse et d'une lettre de cadrage politique de la Présidente de l'UA, un séminaire HRS4R d'une journée a été organisé en juin 2025.

Cette large consultation se traduit par 10 actions (49, 50, 58, 64, 75, 76, 81, 83, 84, 85). Elles visent en particulier une meilleure anticipation et prise en compte des évolutions des besoins de la recherche et des filières de formation (action 58), la simplification administrative au profit du temps pour la recherche (64), l'amélioration et la transparence des processus de promotion et d'avancement (75, 76), l'accompagnement et le développement des compétences (81, 83, 84, 85). Il se rajoute 36 actions proposées par les directions impliquées dans HRS4R, associées aux objectifs fixés dans les projets

stratégiques et les schémas directeurs de l'établissement. Finalement, le plan HRS4R révisé 2026-2029 totalise 46 actions, nouvelles ou en cours.

## **2.6 Votre institution a-t-elle connu des changements significatifs dans son mode de fonctionnement et si oui, avec quel impact sur votre stratégie RH ?**

La loi française relative à l'enseignement supérieur et à la recherche du 22 juillet 2013 et l'ordonnance n°2018-1131 obligent à des regroupements ou à des fusions d'établissements d'enseignement supérieur et de recherche, avec de nouveaux modes de financement associés.

C'est dans ce contexte que les 2 universités voisines et complémentaires, l'UA et Le Mans université, ont décidé de se rapprocher et de créer, le 1er janvier 2021 et avec des partenaires associés, la Communauté d'Universités et Établissements (COMUE) Angers-Le Mans, afin de développer des actions communes, en enseignement et en recherche.

L'autoévaluation et les recommandations ministérielles ont montré que le format multi-site de la COMUE Angers-Le Mans ne répondait qu'imparfaitement aux enjeux et aux attentes de l'État. En conséquence, elle est dissoute le 1er janvier 2026.

Aujourd'hui l'UA, comme cheffe de fil de l'enseignement supérieur et de la recherche sur son territoire, finalise un projet mono-site de Convention de Coordination Territoriale (CCT) comprenant, sur la métropole angevine, 9 établissements d'enseignement supérieur et de recherche et le Centre Hospitalier Universitaire. Cette structuration vise à mieux accompagner la vie étudiante dans sa globalité, renforcer l'attractivité des formations, soutenir des initiatives en faveur du développement durable et de la responsabilité sociétale, se positionner comme un acteur essentiel de l'aménagement du territoire, participer à la coordination des activités de recherche et d'innovation, promouvoir la place et le rôle de la science pour et avec la société, répondre aux enjeux territoriaux en matière de santé.

La CCT n'engageant aucune modification de statut des établissements partenaires ni aucune mise à disposition de personnels, elle n'aura aucun impact sur la stratégie RH propre à l'UA.

L'UA s'est par ailleurs associée à 8 autres établissements de l'enseignement supérieur européen pour former l'alliance d'universités européenne EU Green. Ce consortium, lancé en réponse aux Objectifs de Développement Durable (ODD) de l'ONU, repose sur la conviction que les universités ont un rôle essentiel à jouer dans la transition écologique. Le nom de cette alliance, "European Universities alliance for sustainability: responsible GRowth, inclusive Education and ENvironment", reflète une volonté partagée de bâtir une société plus équitable et un avenir durable. Cette alliance a été lauréate de l'appel « universités européennes » du programme Erasmus+ en 2022.

## **2.7 Des orientations stratégiques en cours de développement peuvent-elles influencer le plan d'actions ?**

Il convient de mentionner en préambule que dans le contexte national actuel de restrictions budgétaires et d'instabilité gouvernementale, l'UA souffre particulièrement d'une sous-dotation historique et objectivée par l'État. Les effets conjugués d'une augmentation constante de ses effectifs étudiants et de décisions ministérielles sans compensation de moyens par l'État à due concurrence, conduisent aujourd'hui l'UA à une situation budgétaire inédite et à un difficile plan de retour à l'équilibre financier, lancé en décembre 2024.

Sur cette question financière et comme toutes les universités françaises, l'UA est dans l'attente des suites qui seront données aux "Assises du financement des universités" lancée par l'État début 2026, ainsi que du format que prendront les nouveaux "Contrats d'Objectifs, de Moyens et de Performance" (COMP) 100% entre l'État et les universités et qui devraient porter sur la totalité des dotations des établissements.

Sur les 27 unités de recherche de l'UA, 12 d'entre elles sont des Unités Mixtes de Recherche (UMR) ayant donc à minima pour cotutelles l'UA et un ou plusieurs organismes nationaux de recherche (ONR : CNRS, INRAE et/ou INSERM concernant l'UA). Pour chacune de ces UMR, la politique nationale devrait mener à la mise en place d'une Délégation Globale de Gestion (DGG) au profit de l'une ou l'autre de ces cotutelles. Présentées comme participant de la simplification administrative, ces DGG posent des questions RH qui pourront interférer avec la démarche HRS4R de l'UA ou celles des ONR.

Enfin, l'UA pilote le Pôle Universitaire d'Innovation (PUI) PREDICT (Pré-Déclarations d'Invention, Créations et Transferts), projet sélectionné et financé par l'État et que l'UA déploie depuis 2023 avec ses partenaires. Certaines actions HRS4R accompagnent les objectifs du PUI (e.g., [actions 46, 63](#)), qui a pour vocation d'accélérer le transfert d'une recherche académique vers la société socio-économique par des actions de soutien, de visibilité et de lisibilité. La politique ministérielle reste cependant évolutive avec une structuration du paysage du transfert de technologie et de l'innovation encore en cours.

Le plan d'actions HRS4R 2026-2029 a été bâti en tenant compte de ce contexte et de ces incertitudes. Il tient donc compte des orientations ministérielles connues ou annoncées mais aussi, des axes stratégiques propres à l'UA. À cet égard, le plan HRS4R 2026-2029 intègre la démarche collective lancée fin 2025 et baptisée "Nexus", visant à mettre en œuvre le projet politique de l'établissement et améliorer son administration. Cette démarche qualité déployée en mode projet avec la participation volontaire de personnels de l'UA, interagit avec 29 des 46 actions du plan HRS4R 2026-2029 et porte sur 19 objectifs opérationnels répartis sur 6 axes stratégiques :

1. Favoriser la réussite, la QVT et le mieux-être de notre communauté ([actions 47, 59, 68, 69, 71 et 72](#)).
2. Renforcer notre attractivité et notre ancrage territorial ([actions 57 et 67](#)).
3. Développer notre potentiel de recherche et d'innovation ([actions 45, 46, 47, 51, 56, 57, 63, 75, 85](#)).
4. Renforcer notre engagement écologique et social ([actions 48, 69, 78 et 79](#)).
5. Développer une offre d'enseignement et de formation répondant aux enjeux de demain ([action 58](#)).
6. Renforcer l'efficacité de notre pilotage au profit de notre communauté ([actions 56, 58, 59, 61, 62, 64, 66, 73, 74, 76, 81 et 83](#)).

Il convient de mentionner ici que si les nouvelles actions font encore référence à la C&C de 2005, l'UA a tenu compte des évolutions de la nouvelle Charte européenne de 2024 dans la construction de son plan visant au renouvellement du label "HR Excellence in Research".

### 3 Actions

Sur la période 2020-2025, le plan d'actions HRS4R comportait 40 actions dont 35 ont été pleinement réalisées, 4 partiellement réalisées et 1 abandonnée.

Pour un souci d'allègement, de lisibilité et de suivi dans le temps, l'UA fait le choix :

- pour la partie non achevée d'une action partiellement réalisée, de lui attribuer un nouveau numéro d'action sur la période 2026-2029 ;
- pour les actions ou parties d'actions achevées et correspondant à des dispositifs pérennes, de définir des indicateurs mis à jour de suivi dans le temps.

Le § 3.1 de ce rapport présente le bilan d'achèvement du plan sur la période 2020-2025. Le § 3.2 décrit les nouvelles actions pour la période 2026-2029. Le § 3.3 explicite la manière dont l'établissement s'empare des principes OTM-R et les applique.

<p><b>Rappel des 40 principes de la Charte et du Code.</b> 1. Liberté de recherche - 2. Principes éthiques - 3. Responsabilité professionnelle - 4. Attitude professionnelle - 5. Obligations contractuelles et légales - 6. Responsabilité - 7. Bonnes pratiques dans le secteur de la recherche - 8. Diffusion et exploitation des résultats - 9. Engagement vis-à-vis de la société - 10. Non-discrimination - 11. Systèmes d'évaluation - 12. Recrutement (principes) - 13. Recrutement (procédure) - 14. Sélection - 15. Transparence - 16. Jugement du mérite - 17. Variations dans la chronologie des curriculum vitae - 18. Reconnaissance de l'expérience de mobilité - 19. Reconnaissance des qualifications - 20. Ancienneté - 21. Nominations post-doctorat - 22. Reconnaissance de la profession - 23. Environnement de la recherche - 24. Conditions de travail - 25. Stabilité et continuité d'emploi - 26. Financement et salaires - 27. Equilibre entre les sexes - 28. Développement de carrière - 29. Valorisation de la mobilité - 30. Accès aux services d'orientation de carrière - 31. Droits de propriété intellectuelle - 32. Co-auteur - 33. Enseignement - 34. Plaintes et recours - 35. Participation aux organes de décision - 36. Relation avec les directeurs de thèse/stage - 37. Supervision et tâches de gestion - 38. Développement professionnel continu - 39. Accès à la formation à la recherche et au développement continu - 40. Supervision</p>
--

### 3.1 Bilan du plan d'actions 2020-2025

Au bilan intermédiaire, correspondant à la période 2020-2022, 10 actions étaient achevées (1, 3, 8, 12, 14, 15, 16, 23, 35) sur les 19 prévues (impact Covid-19), 18 étaient en cours (2, 4, 5, 6, 7, 9, 10, 13, 19, 20, 21, 24, 26, 27, 28, 32, 33, 34), 7 étaient prolongées (11, 17, 18, 22, 25, 30, 31) et 5 n'étaient pas débutées (36, 37, 38, 39, 40).

Au terme du plan 2020-2025, 35 actions sont achevées, 4 sont **partiellement réalisées** (21, 32, 34, 36), 1 a été **abandonnée** (11).

Action 1	Gap principe(s) C&C	Timing prévu	Direction responsable	Indicateurs/Objectifs
Former à la rédaction de <del>fiches de postes non</del> <b>générées</b> Former à une communication non-discriminante	27	T2 2021	DRH	-Formation délivrée : <b>réalisé</b> -Nombre de personnes formées : 7 personnes ressources de la DRH formée le 08/04/2022
	Etat d'avancement	Remarques		
	Fait	Date de livraison réelle : T2 2022 Action non pérenne, close		

Action 2	Gap principe(s) C&C	Timing prévu	Direction responsable	Indicateurs/Objectifs
Améliorer l'information des candidats : information systématique sur la composition des comités de sélections, sur les procédures, en particulier pour les contractuels (post-doc, IGR/IGE) les critères de sélection ; informations données aux candidats aux postes contractuels sur leurs droits et obligations	12, 13, 14, 15, 16	T4 2026	DDN- DRH- DCOM	Sur l'ensemble des types de postes visés, taux pour lesquels l'information au recrutement est complète. -Cible 2025 : 60% - <b>Réalisé 2025 &gt; 60%</b>
	Etat d'avancement	Remarques		
	Fait	Date de livraison réelle : T4 2025 Action pérenne Indicateurs mis à jour : -Taux de types de postes concernés ayant une information complète au recrutement -Charte OTM-R actualisée en ligne		

Action 3	Gap Principe(s) C&C	Timing prévu	Direction responsable	Indicateurs/Objectifs
Mise en place de dispositifs de recrutement, d'avancement et de rémunération des contractuels.	5, 14, 15	T4 2026	DRH	Sur l'ensemble des types de postes visés, taux pour lesquels le dispositif est fixé. -Cible 2025 : 60% - <b>Réalisé 2025 : 100%</b>
	Etat d'avancement	Remarques		
	Fait	Date de livraison réelle : T4 2022 Action pérenne Indicateurs mis à jour : -LDG promotion et valorisation des parcours actualisées -Cadre indemnitaire contractuels actualisé		

Action 4	Gap Principe(s) C&C	Timing prévu	Direction responsable	Indicateurs/Objectifs
Communication en interne et en externe sur les enjeux et les procédures de recrutement	15	T2 2023	DRH- DCOM	Mise à jour selon l'évolution de la réglementation ou besoin pertinent des dispositifs visés. Cible : achevé <b>Réalisé : achevé</b>

	Etat d'avancement	Remarques
	Fait	Date de livraison réelle : T4 2025 Action pérenne Indicateurs mis à jour : -Charte OTM-R actualisée en ligne

Action 5	Gap Principe(s) C&C	Timing prévu	Direction responsable	Indicateurs/Objectifs
Déposer les offres d'emplois EC, post-doc et IGR/IGE sur Euraxess.	12, 13	T4 2026	DRH-DI-DRIED	Indicateurs de dépôt sur Euraxess -Cible 2025 : 60% - <b>Réalisé</b> 2025 : 100% (postes à vocation internationale)
	Etat d'avancement	Remarques		
	Fait	Date de livraison réelle : T4 2025 Action pérenne Indicateurs mis à jour : -Taux de dépôt sur Euraxess des postes à vocation internationale		

Action 6	Gap Principe(s) C&C	Timing prévu	Direction responsable	Indicateurs/Objectifs
Déployer un dispositif de formation des membres des comités de sélection et de recrutement sur les stéréotypes de genre, les critères de sélection, les entretiens d'embauche...	12, 13, 14, 27	T4 2026	DRH	Intégration au plan de formation -Cible 2025 : 50% des membres locaux formés - <b>Réalisé</b> 2025 : 50%
	Etat d'avancement	Remarques		
	Fait	Date de livraison réelle : T4 2023 Action pérenne Indicateurs mis à jour : -Formation annuelle des CoS avec ratio (nombre de participants) / (nombre de CoS)		

Action 7	Gap Principe(s) C&C	Timing prévu	Direction responsable	Indicateurs/Objectifs
Incitation à la généralisation de la mise en situation professionnelle pour les recrutements, au moins pour les MCF et PR.	16	T4 2025	DRH	-Cible : incitation pour 100% des emplois de PR et de MCF à l'horizon 2024 - <b>Réalisé</b> 2024 : 100% incitation réalisée.

				Mise en situation effective : 25% sur la période 2020-2025
	Etat d'avancement	Remarques		
	Fait	Date de livraison réelle : T4 2025 Action pérenne Indicateurs mis à jour : -Taux de mise en situation professionnelle pour les recrutements de MCF et PR		

Action 8	Gap Principe(s) C&C	Timing prévu	Direction responsable	Indicateurs/Objectifs
Redéfinir et promouvoir le statut de « post-doc », y compris durée maximale et normes de rémunération (tous établissements confondus).	21, 22, 26	T4 2026	DRH	-Cible : Mise en place d'un point de règlement interne - <b>Réalisé</b> : Décret n° 2021-1450 du 4 novembre 2021
	Etat d'avancement	Remarques		
	Fait	Date de livraison réelle : T1 2022 Action pérenne Indicateurs mis à jour : - décret n° 2021-1450 du 4 novembre 2021 et ses modifications éventuelles		

Action 9	Gap Principe(s) C&C	Timing prévu	Direction responsable	Indicateurs/Objectifs
Mettre à disposition un outil de pilotage RH (pyramide des âges, effectifs, corps, grade, âge, genre, projections chiffrées, etc...) pour les recrutements, associant les départements et UR pour anticiper les besoins de recrutements dans les différentes filières. Cet outil comprendra aussi la construction d'un référentiel des expériences valorisables lors des recrutements, de la prise en compte de mobilités, des qualifications	17, 18, 19	T4 2027	DRH-DPE	-Cible : réalisation d'un document dynamique - <b>Réalisé 2025</b> : outil DematCE, <a href="#">RSU</a> et <a href="#">BdS</a>
	Etat d'avancement	Remarques		
	Fait	Date de livraison réelle : T4 2025 Action pérenne Indicateurs mis à jour : -outil DematCE avec ses mises à jour -nomenclature des données CPOM disponibles -nomenclature des données RSU et BdS disponibles		

Action 10	Gap Principe(s) C&C	Timing prévu	Direction responsable	Indicateurs/Objectifs
Dématérialisation de la procédure, liens numériques permettant de mieux remplir les dossiers de candidature pour les contractuels	13, 15	T4 2021	DRH-DDN	-Dématérialisation effective : <b>réalisé</b> -Mise en ligne des documents : <b>réalisé</b> -Liens vers des documents-type et vers les rubriques utiles pour l'information du candidat : <b>réalisé</b>
	Etat d'avancement	Remarques		
	Fait	Date de livraison réelle : T1 2024 Action pérenne Indicateurs mis à jour : -Dématérialisation des actes de candidature (100% des postes) -Charte OTM-R actualisée en ligne		

Action 11	Gap Principe(s) C&C	Timing prévu	Direction responsable	Indicateurs/Objectifs
Construire une “boîte à outil” intégrant des besoins indécelables pour l'UA, à partir des besoins exprimés par les candidats.	13	2028	DRH	-Cible : mise en ligne d'outils <b>-Non réalisé : abandon</b>
	Etat d'avancement	Remarques		
	<b>Abandon</b>	<b>Abandon de l'action en 2023</b>		

Action 12	Gap Principe(s) C&C	Timing prévu	Direction responsable	Indicateurs/Objectifs
Information et communication vis-à-vis des personnels sur les dispositifs éthiques et déontologiques de l'UA : formation, intégrité scientifique, comité d'éthique – Rencontres thématiques dans les labos (support livret compétences des EC)	2, 3, 5, 6	T4 2022	DRIED- DCOM	-Effectivité d'un calendrier de réunions avec les laboratoires : <b>réalisé</b> , interventions dans toutes les UR en 2022 -Nombre de projets ayant sollicité l'avis du comité d'éthique : 38 entre 2020 et 2022
	Etat d'avancement	Remarques		
	Fait	Date de livraison réelle : T4 2022 Action pérenne		

		Indicateurs mis à jour : -Information disponible et actualisée (internet et/ou intranet) sur les dispositifs éthiques et déontologiques à l'UA - Nombre de projets ayant sollicité l'avis du comité d'éthique, par an
--	--	---

Action 13	Gap Principe(s) C&C	Timing prévu	Direction responsable	Indicateurs/Objectifs
Formation déontologique au rapport avec le monde de l'entreprise : obligations du fonctionnaire, concours scientifique, prise de parts dans une société, consultance ; protection vis-à-vis des groupes de pression	2, 3, 31	T4 2022	DRIED	- Formation mise en place : <b>réalisé</b> sur la période 2020-2023 (intervention du référent déontologie dans les UR) - Nombre de personnes participant : données non disponibles
	Etat d'avancement	Remarques		
	Fait	Date de livraison réelle : T4 2023 Action pérenne Indicateurs mis à jour : -Rapport annuel d'activité du référent en charge de la déontologie à l'UA		

Action 14	Gap Principe(s) C&C	Timing prévu	Direction responsable	Indicateurs/Objectifs
Création d'une mission de déontologue	2	T4 2020	UA	- Création de la mission de déontologue : <b>réalisé</b>
	Etat d'avancement	Remarques		
	Fait	Date de livraison réelle : T3 2020 Action pérenne Indicateurs mis à jour : - Rapport annuel d'activité du référent en charge de la déontologie à l'UA		

Action 15	Gap Principe(s) C&C	Timing prévu	Direction responsable	Indicateurs/Objectifs
Définir en interne à l'UA « l'auteur » dans le respect des règles de déontologie. Mettre en place des règles de bonne conduite au sein de l'UA sur les auteurs et	2	T4 2021	DRIED	- Réalisation d'un document "déontologie" comprenant lettre de cadrage et charte et intégration effective de cette dimension au

les intégrer à la formation "Intégrité Scientifique"				règlement intérieur des UR : <b>réalisé</b> , validation des RI des UR au T3-2022
	Etat d'avancement	Remarques		
	Fait	Date de livraison réelle : T3 2022 Action pérenne Indicateurs mis à jour : - RI des laboratoires avec règles déontologiques sur les auteurs, co-auteurs et principes de signature, actualisé et diffusé aux agents		

Action 16	Gap Principe(s) C&C	Timing prévu	Direction responsable	Indicateurs/Objectifs
Définir les conditions pour être co-auteur dans une charte des signatures en intégrant des normes internationales. Les principes de signature UA doivent figurer dans les règlements intérieurs (RI) des laboratoires qui doivent être consultables par tous, en consultation libre sur l'intranet	2	T4 2021	DRIED	- Charte des signatures signée et modification de 100% des règlements des UR : <b>réalisé</b> , validation des RI des UR au T3-2022
	Etat d'avancement	Remarques		
	Fait	Date de livraison réelle : T3 2022 Action pérenne Indicateurs mis à jour : - RI des laboratoires avec règles déontologiques sur les auteurs, co-auteurs et principes de signature, actualisé et diffusé aux agents		

Action 17	Gap Principe(s) C&C	Timing prévu	Direction responsable	Indicateurs/Objectifs
Mettre en place une formation sur la propriété intellectuelle (PI). Rendre obligatoire la formation facultative existante pour les doctorants, et l'ouvrir aux enseignants chercheurs et post-doctorants	3, 5, 8, 31	T4 2024	DRIED	-Formation existante et ouverte : <b>réalisé</b> , MOOC PI de l'INPI -Nombre de personnes participants : donnée non disponible
	Etat d'avancement	Remarques		
	Fait	Date de livraison réelle : T4 2024 Action pérenne Indicateurs mis à jour : - indicateurs d'usage du MOOC PI (personnels visés et nombre de certificats de formation)		

Action 18	Gap Principe(s) C&C	Timing prévu	Direction responsable	Indicateurs/Objectifs
Information sur le cadre juridique national, l'orientation stratégique de l'UA sur les questions du genre et du handicap (lettre de cadrage, charte du recrutement) (Livret comité de sélection et comité de recrutement)	2, 5, 10, 12, 27	T4 2022	DAGJ, DRH	-Réalisation d'un livret du comité de sélection comprenant lettre de cadrage et charte : <b>réalisé</b> via des ressources sur un espace numérique de la <a href="#">plateforme moodle</a>
	Etat d'avancement	Remarques		
	Fait	Date de livraison réelle : T4 2024 Action pérenne Indicateurs mis à jour : - ressources actualisées sur l'espace dédié de la plateforme moodle - indicateur annuel d'activité de la plateforme : (nombre de participants actifs par an) / (nombre de CoS par an)		

Action 19	Gap Principe(s) C&C	Timing prévu	Direction responsable	Indicateurs/Objectifs
Formations à la lutte contre les stéréotypes, en particulier de genre et sur le handicap, destinée prioritairement à la gouvernance, aux directeurs et directrices de service, aux cadres intermédiaires, aux jurys de recrutement	10, 27	T4 2022	DRH	-Formation mise en place : <b>réalisé</b> , plusieurs formations PAE -Nombre de personnes participant : bilan PAE
	Etat d'avancement	Remarques		
	Fait	Date de livraison réelle : T4 2024 Action pérenne Indicateurs mis à jour : - taux de réalisation du PAE (formations mises en œuvre et nombre de participants)		

Action 20	Gap Principe(s) C&C	Timing prévu	Direction responsable	Indicateurs/Objectifs
Avoir un référent « <del>genre</del> » « égalité » pour vérifier qu'à chaque étape du process, les questions d'égalité sont correctement traitées (tout particulièrement pour les	27	T4 2021	DRH	- État des lieux réalisé : <b>réalisé</b> , PAE 2021-2024 - Référent « genre » identifiable et nombre de consultations : <b>réalisé</b> , création d'une mission égalité dont 28 référents

fiches de poste, les décisions d'avancement, l'équilibre H/F dans le pilotage des projets, la direction de structures...)				égalité + procédures égalité fixées dans les <a href="#">LDG</a>
	Etat d'avancement	Remarques		
	Fait	Date de livraison réelle : T4 2023 Action pérenne Indicateurs mis à jour : - taux de réalisation du PAE (actions sur l'égalité et indicateurs associés) - LDG et procédures égalité associées actualisées et diffusées sur l'intranet		

Action 21	Gap Principe(s) C&C	Timing prévu	Direction responsable	Indicateurs/Objectifs
Suivi des jeunes chercheur.e.s pendant les 10 premières années de carrière (intégration du mentorat + du genre en intégrant la work-family balance)	24, 27, 28, 39	T4 2022	DRH	- Réfèrent « genre » identifiable : <b>réalisé</b> , création d'une <a href="#">mission égalité</a> dont 28 référents égalité + procédures égalité fixées dans les LDG - Suivi de carrière (entretiens professionnels réguliers...) : <b>partiellement réalisé</b> , entretiens individuels des nouveaux MCF intégré au parcours de formation (44 entretiens / 65 entre 2021 et 2025, soit 68%), entretiens individuels à 4 ans des MCF (promotions 2019 et 2020, 14/14), actions sur la parentalité ( <a href="#">guide</a> , dispositif "booster") dans le cadre du PAE, renforcement (1 poste créé) du service d'accompagnement des personnels ( <a href="#">SADP</a> )
	Etat d'avancement	Remarques		
	<b>A prolonger</b>	Date de livraison réelle : A prolonger ( <b>action 84 du plan 2026-2029</b> ) Action pérenne Indicateurs mis à jour (parties réalisées) :		

		- parcours de formation et d'accompagnement des nouveaux MCF -taux de réalisation du PAE (actions sur la parentalité et indicateurs associés) - rapport d'activité du SADP
--	--	--

Action 22	Gap Principe(s) C&C	Timing prévu	Direction responsable	Indicateurs/Objectifs
Structurer une offre de formation (possiblement mutualisée localement entre EPST-UA) et dédiée à l'enseignant-chercheur à chacune des étapes de sa carrière et de ses prises de responsabilité scientifiques, de gestion (RH, finances, prévention, etc...). Proposer un parcours de formation à la direction d'unité de recherche (DU)	4, 20, 37, 38	T4 2022	DRIED-DRH	Disposer d'un catalogue de formation mutualisé EPST-UA dans le domaine de la recherche et nombre de formations suivies <b>Réalisé :</b> -formations dans le cadre des conférences annuelles des DU -formation spécifique en 2022 dans le cadre de l'installation des nouveaux DU (36 agents formés)
	Etat d'avancement	Remarques		
	Fait	Date de livraison réelle : T4 2023 Action pérenne Indicateurs mis à jour : - nombre de formations/an UA à destination des directions d'UR et de SFR avec nombre de participants		

Action 23	Gap Principe(s) C&C	Timing prévu	Direction responsable	Indicateurs/Objectifs
Formation au financement de la recherche, montage de projet, management, et règles concrètes de fonctionnement des appels d'offre, éthique, propriété intellectuelle.	4, 6, 33, 36, 37	T4 2022	DRIED-DRH	-Formation mise en place et nombre de participants : <b>réalisé</b> par un ensemble de formations annuelles.
	Etat d'avancement	Remarques		
	Fait	Date de livraison réelle : T4 2022 Action pérenne Indicateurs mis à jour : - nombre de formations/an UA à destination des chercheurs sur le financement de la recherche et		

		le montage de projet, avec nombre de participants
--	--	---

Action 24	Gap Principe(s) C&C	Timing prévu	Direction responsable	Indicateurs/Objectifs
Formation aux opérations de recrutement destinée aux directeurs de département, d'UR et présidents de comité de sélection et recrutement	12, 13, 14	T4 2023	DRIED-DRH	-Cible : formation mise en place et nombre de participants - <b>Réalisé</b> : par un ensemble de formations. * formation spécifique en 2022 dans le cadre de l'installation des nouveaux DU (36 agents formés) * formation annuelle des CoS * formation annuelle aux recrutements sur projet de recherche
	Etat d'avancement	Remarques		
	Fait	Date de livraison réelle : T4 2023 Action pérenne Indicateurs mis à jour : -Formation annuelle des CoS avec ratio (nombre de participants) / (nombre de CoS) - Formation annuelle aux recrutements sur projet de recherche avec nombre de participants		

Action 25	Gap Principe(s) C&C	Timing prévu	Direction responsable	Indicateurs/Objectifs
Formation des encadrants de thèse : concrètement, rendre obligatoire la formation HDRiale et à l'intégrité scientifique (IS) pour pouvoir demander l'autorisation d'inscription à l'HDR ; pour les encadrants déclarés qui bénéficient d'un financement de thèse de l'établissement, rendre ce financement conditionné à la participation aux HDRiales et IS	36	T4 2022	DRIED-DRH	Taux de participation aux formations HDRiale et IS : données non disponibles <b>Réalisé</b> : <a href="#">cadrage sur les HDR</a> , critères par ED et formations obligatoires (encadrement doctoral et VSS)
	Etat d'avancement	Remarques		
	Fait	Date de livraison réelle : T4 2025 Action pérenne Indicateurs mis à jour : -Cadrage sur les HDR publié		

		-Pourcentage des nouveaux diplômés HDR (personnels UA) ayant suivi les formations obligatoires dans les délais fixés
--	--	--

Action 26	Gap Principe(s) C&C	Timing prévu	Direction responsable	Indicateurs/Objectifs
Sensibilisation et formation des personnels à l'Open Access (OA)	8	2027	DRIED-SCDA	Cible : augmentation du % de publications UA en OA, objectif 50% en 2027 <b>Réalisé</b> : incitation des UR par un bonus financier OA. 39% de dépôt sur HAL UA au T3 2024 contre 30% au T3 2021
	Etat d'avancement	Remarques		
	Fait	Date de livraison réelle : T4 2024 Action pérenne Indicateurs mis à jour : -Pourcentage de documents déposés sur HAL UA par rapport au nombre d'articles référencés (cible 50% en 2027)		

Action 27	Gap Principe(s) C&C	Timing prévu	Direction responsable	Indicateurs/Objectifs
Réorganisation de la formation des ED (et du catalogue offert) en fonction des blocs de compétences à acquérir avec un tronc commun de formation pour tous les doctorants (mêmes compétences) dans les 6 premiers mois du doctorat	38	T4 2022	DRIED-Collège doctoral	-Création d'un catalogue / plan individuel de formation du doctorant : <b>réalisé</b> (plateforme AMETHIS) -Redéfinition de la formation par blocs de compétences : <b>réalisé</b> (plateforme AMETHIS)
	Etat d'avancement	Remarques		
	Fait	Date de livraison réelle : T4 2025 Action pérenne Indicateurs mis à jour : -Déploiement et utilisation des nouveaux outils sous AMETHIS		

Action 28	Gap Principe(s) C&C	Timing prévu	Direction responsable	Indicateurs/Objectifs

Plan de formation individualisé du doctorant, défini dès le démarrage de la thèse	20, 36	T4 2023	DRIED-Collège doctorale	- Vérification au moment de l'inscription UA : <b>réalisé</b> , convention individuelle de formation vérifiée à l'inscription et aux réinscriptions. Déroulé du plan de formation examiné annuellement par le comité de suivi de thèse. Possibilité pour le doctorant d'activer sur AMETHIS le plan individuel de formation
	Etat d'avancement	Remarques		
	Fait	Date de livraison réelle : T4 2024 Action pérenne Indicateurs mis à jour : -Pourcentage de doctorants ayant activé sur AMETHIS le plan individuel de formation		

Action 29	Gap Principe(s) C&C	Timing prévu	Direction responsable	Indicateurs/Objectifs
Accessibilité des MCF aux formations prévues dans le catalogue doctoral	38	T4 2020	DRIED-DRH	- Ouverture effective du catalogue : <b>réalisé</b> , formations 2022 : expérimentation animale, concepteurs de projets, éthique, etc.
	Etat d'avancement	Remarques		
	Fait	Date de livraison réelle : T4 2022 Action pérenne Indicateurs mis à jour : -nombre de formations du pôle doctoral ouvertes aux chercheurs autres que doctorants		

Action 30	Gap Principe(s) C&C	Timing prévu	Direction responsable	Indicateurs/Objectifs
Ouvrir à tous les EC ou nouveaux arrivants le Mooc Propriété intellectuelle (PI) <del>proposé par la SATT Ouest</del>	3, 8, 31	T2 2021	DRIED	-Formation existante et ouverte : <b>réalisé</b> , MOOC PI de l'INPI -Nombre de personnes participant : donnée non disponible

	Etat d'avancement	Remarques
	Fait	Date de livraison réelle : T4 2024 Action pérenne Indicateurs mis à jour : -indicateurs d'usage du MOOC PI (personnels visés et nombre de certificats de formation)

Action 31	Gap Principe(s) C&C	Timing prévu	Direction responsable	Indicateurs/Objectifs
Construction d'une interface dynamique permettant de rendre visibles les personnes référentes (intranet) en lien avec le service concerné ou l'action (formations, gestionnaires, etc..)	24, 28, 40	T4 2021	DDN-DCOM	- Réalisation de l'interface dynamique. : <b>réalisé</b> , refonte et enrichissement de l'annuaire en ligne, création d'un nouvel intranet personnalisable en 2024 -Nombre de sollicitations : donnée non disponible
	Etat d'avancement	Remarques		
	Fait	Date de livraison réelle : T4 2024 Action pérenne Indicateurs mis à jour : -taux de complétion de l'interface dynamique (annuaire en ligne, intranet personnalisable)		

Action 32	Gap Principe(s) C&C	Timing prévu	Direction responsable	Indicateurs/Objectifs
Mise en place d'entretiens professionnels pour perspective de carrière, définition des besoins de formation, identification des problèmes individuels à intégrer dans la gestion de la personne et l'action de l'UA	30, 38, 39	T4 2025	DRH	-Mise en place effective d'un planning d'entretiens : <b>partiellement réalisé</b> , entretiens individuels des nouveaux MCF intégré au parcours de formation (44 entretiens / 65 entre 2021 et 2025, soit 68%), entretiens individuels à 4 ans des MCF (promotions 2019 et 2020, 14/14), Renforcement (1 poste créé) du service d'accompagnement des personnels ( <a href="#">SADP</a> )

	Etat d'avancement	Remarques
	<b>A prolonger</b>	Date de livraison réelle : A prolonger ( <b>action 84 du plan 2026-2029</b> ) Action pérenne Indicateurs mis à jour (parties réalisées) : - entretiens VP RH et R intégrés au parcours de formation des nouveaux MCF : ratio (nombre d'entretiens) / (nombre de MCF visés) - Rapport annuel d'activité du SADP

Action 33	Gap Principe(s) C&C	Timing prévu	Direction responsable	Indicateurs/Objectifs
Permettre l'installation professionnelle des jeunes EC dans de bonnes conditions en contrôlant l'usage des heures complémentaires (HC) lors des trois premières années d'exercice et en utilisant les décharges horaires possibles en début de carrière	24, 33	T4 2023	DRH-UA	-Réduction du nombre d'heures complémentaires effectuées par les jeunes MCF : <b>réalisé</b> , référentiel des équivalences horaires, limitation à un maximum de 96 HC les 2 premières années de titularisation. MCF titularisés en 2022 : 0 dépassement 2022-2023, 0 dépassement 2023-2024
	Etat d'avancement	Remarques		
	Fait	Date de livraison réelle : T4 2023 Action pérenne Indicateurs mis à jour : - nombre d'heures complémentaires réalisées par les MCF titularisés depuis moins de 2 ans		

Action 34	Gap Principe(s) C&C	Timing prévu	Direction responsable	Indicateurs/Objectifs
Traduction en anglais de l'ensemble des documents stratégiques de l'UA et de ses UR	12, 13	Action continue	DI-DCOM	- Mise en ligne des documents : <b>partiellement réalisé</b> , dont charte OTM-R et plan d'actions HRS4R
	Etat d'avancement	Remarques		
	<b>A prolonger</b>	Date de livraison réelle : A prolonger ( <b>action 57 du plan 2026-2029</b> )		

		Action pérenne Indicateurs mis à jour (parties réalisées) : - charte OTM-R actualisée et plan d'actions HRS4R en ligne en anglais
--	--	--

Action 35	Gap Principe(s) C&C	Timing prévu	Direction responsable	Indicateurs/Objectifs
Améliorer l'information des C et EC quant aux droits et obligations vis-à-vis des UR. (Point à travailler entre UA, ED, UR, partenaires hors UA tel CNRS)	4, 5	T4 2021	DRIED	- Règlements intérieurs des UR renouvelés : <b>réalisé</b> , 100% UR concernées. Validation des RI des UR au T3-2022
	Etat d'avancement	Remarques		
	Fait	Date de livraison réelle : T4 2022 Action pérenne Indicateurs mis à jour : - pourcentage des UR ayant un RI complet, actualisé et diffusé aux agents		

Action 36	Gap Principe(s) C&C	Timing prévu	Direction responsable	Indicateurs/Objectifs
Mise en place d'une personne ressource au sein de l'unité de travail pour accompagner les enseignants-chercheurs (titulaires et contractuels) dans leurs réflexions de carrière et leur intégration pour les arrivants	24, 28, 30, 38, 39, 40	En cours (au T4 2023)	DRIED-DRH	- Une personne ressource identifiée et nombre de rendez-vous réalisés : <b>partiellement réalisé</b> , entretiens individuels des nouveaux MCF intégré au parcours de formation (44 entretiens / 65 entre 2021 et 2025, soit 68%), entretiens individuels à 4 ans des MCF (promotions 2019 et 2020, 14/14). Renforcement (1 poste créé) du service d'accompagnement des personnels ( <a href="#">SADP</a> )
	Etat d'avancement	Remarques		
	<b>A prolonger</b>	Date de livraison réelle : A prolonger ( <b>action 84 du plan 2026-2029</b> ) Action pérenne Indicateurs mis à jour (parties réalisées) :		

		- entretiens VP RH et R intégrés parcours de formation des nouveaux MCF : ratio (nombre d'entretiens) / (nombre de MCF visés) - Rapport annuel d'activité du SADP
--	--	--

Action 37	Gap Principe(s) C&C	Timing prévu	Direction responsable	Indicateurs/Objectifs
Mise en place d'un outil d'accompagnement à la carrière et à la mobilité (professionnelle, internationale et statutaire) pour les chercheurs intégrant des actions d'information sur les dispositifs existants (CRCT, délégation, etc...)	29, 38	En cours (au T4 2023)	DRIED-DRH	- Mise en place d'un outil numérique : <b>réalisé</b> , <a href="#">site intranet dédié</a> . - Nombre de consultations des pages créées : <b>réalisé</b> , pages <i>Actualité</i> dédiées, 955 consultations en 2024 (au 20/11/2024)
	Etat d'avancement	Remarques		
	Fait	Date de livraison réelle : T4 2024 Action pérenne Indicateurs mis à jour : - nombre de pages <i>Actualité</i> éditées sur une année sur les thèmes carrière et mobilité des chercheurs, avec nombre de consultations		

Action 38	Gap Principe(s) C&C	Timing prévu	Direction responsable	Indicateurs/Objectifs
Création d'un intranet personnalisable permettant à chacun d'accéder aux outils et informations dédiées	29, 38	En cours (au T4 2023)	DDN-DCOM	- Création d'un intranet personnalisable : <b>réalisé</b> , nouvel intranet "UA&moi", en particulier l' <a href="#">espace Recherche</a> . - Nombre de pages web personnalisées créées : 976 participants à l'espace Recherche au T4-2025
	Etat d'avancement	Remarques		
	Fait	Date de livraison réelle : T1 2024 Action pérenne Indicateurs mis à jour : - nombre de participants à l'espace Recherche intranet "UA&moi"		

Action 39	Gap Principe(s) C&C	Timing prévu	Direction responsable	Indicateurs/Objectifs
Renforcer la prise en compte de l'investissement des personnels dans leurs actions de diffusion vers le grand public pour leur progression de carrière	9, 11	Achevée (au T4 2023)	DRIED- DCOM- DRH	- Inclusion de ce critère dans les grilles d'évaluation des dossiers : <b>réalisé</b> , lignes directrices de gestion <a href="#">LDG</a> , Ripec et Promotion et valorisation des parcours professionnels
	Etat d'avancement	Remarques		
	Fait	Date de livraison réelle : T4 2023 Action pérenne Indicateurs mis à jour : - LDG Ripec, et ses actualisations - LDG promotion et valorisation des parcours professionnels, et ses actualisations		

Action 40	Gap Principe(s) C&C	Timing prévu	Direction responsable	Indicateurs/Objectifs
Formation à la connaissance de l'institution et des règles de l'ESR public, en particulier pour les contractuels	4, 5, 6, 7	Achevée (au T4 2023)	DRIED- DCOM- DRH	- Formation existante ouverte : <b>réalisé</b> , plusieurs formations sous le volet « Réglementation et connaissance de l'université »
	Etat d'avancement	Remarques		
	Fait	Date de livraison réelle : T4 2023 Action pérenne Indicateurs mis à jour : - Pôle Formation des personnels, recrutements et concours : rapport d'activités (formations catalogue ouvertes avec nombre de participants)		

### 3.2 Nouveau Plan d'actions 2026-2029

Pour la période 2026-2029, 46 actions sont prévues dont **32** correspondent à de **NOUVEAUX** objectifs et **14** à des actions **EN COURS**.

Action 41	Gap Principe(s) C&C	Timing prévu	Direction responsable	Indicateurs/Objectifs
Renforcer le dispositif d'accompagnement à la rédaction de plans de gestion des données	6, 7, 8, 9	T4 2026	SCDA- DRIED	Création d'un pôle Data recherche
	Etat d'avancement	Remarques		
	<b>NOUVEAU</b>			

Action 42	Gap Principe(s) C&C	Timing prévu	Direction responsable	Indicateurs/Objectifs
Encourager la diffusion des données de la recherche dans le respect du principe "aussi ouvert que possible, aussi fermé que nécessaire"	6, 7, 8, 9	T2 2027	SCDA- DRIED	Enquête sur les pratiques en matière de gestion des données puis analyse pour améliorer l'offre de services
	Etat d'avancement	Remarques		
	<b>NOUVEAU</b>			

Action 43	Gap Principe(s) C&C	Timing prévu	Direction responsable	Indicateurs/Objectifs
Sensibiliser à la répliquabilité des résultats et inciter à la réutilisation des données	6, 7, 8, 9	T3 2027	SCDA- DRIED	Réunion d'information/formation
	Etat d'avancement	Remarques		
	<b>NOUVEAU</b>			

Action 44	Gap Principe(s) C&C	Timing prévu	Direction responsable	Indicateurs/Objectifs
Généraliser l'adoption d'identifiants chercheurs (Idhal, ORCID) et promouvoir leur interopérabilité	6, 7, 8, 9	T4 2026	DRIED	% d'enseignants-chercheurs ayant un identifiant ORCID
	Etat d'avancement	Remarques		
	<b>NOUVEAU</b>			

Action 45	Gap Principe(s) C&C	Timing prévu	Direction responsable	Indicateurs/Objectifs
Mettre en place un comité de pilotage de la science ouverte	8, 9	T3 2026	DRIED	Mise en place du comité de pilotage
	Etat d'avancement	Remarques		
	<b>NOUVEAU</b>			

Action 46	Gap Principe(s) C&C	Timing prévu	Direction responsable	Indicateurs/Objectifs
Valoriser la recherche au bénéfice de la société	8, 9	T4 2026	DRIED	Elaboration puis déploiement du plan d'actions
	Etat d'avancement	Remarques		
	<b>NOUVEAU</b>			

Action 47	Gap Principe(s) C&C	Timing prévu	Direction responsable	Indicateurs/Objectifs
Mettre en œuvre le plan d'actions 2025-2027 relatif à l'égalité des femmes et des hommes	2, 10, 24, 27, 34	T4 2027	DP4S-DRH	Taux de réalisation des actions fin 2027
	Etat d'avancement	Remarques		
	<b>EN COURS</b>			

Action 48	Gap Principe(s) C&C	Timing prévu	Direction responsable	Indicateurs/Objectifs
Engager les laboratoires de recherche dans la transition écologique par la signature d'une charte Développement Durable et Responsabilité Sociétale/Transition Ecologique pour un Développement Soutenable (DDRS/TEDS) par les laboratoires	2, 3, 4, 6, 7, 9, 23, 24	T4 2026	DRIED	% de laboratoires signataires de la charte
	Etat d'avancement	Remarques		
	<b>NOUVEAU</b>			

Action 49	Gap Principe(s) C&C	Timing prévu	Direction responsable	Indicateurs/Objectifs

Réaliser des actions de sensibilisation (réunion DU, articles...) sur la nouvelle charte européenne des chercheurs et sur le plan d'actions HRS4R UA	Tous	T4 2026	DRIED-DCOM et équipe projet HRS4R	Nombre d'actions de sensibilisation réalisées
	Etat d'avancement	Remarques		
	<b>NOUVEAU</b>			

Action 50	Gap Principe(s) C&C	Timing prévu	Direction responsable	Indicateurs/Objectifs
Elaborer une charte relative aux missions, droits et devoirs des enseignants et des enseignants-chercheurs (dont cadre du télétravail)	4, 5, 6, 33	T3 2027	DRH	Publication de la charte, actions de communication associées
	Etat d'avancement	Remarques		
	<b>NOUVEAU</b>			

Action 51	Gap Principe(s) C&C	Timing prévu	Direction responsable	Indicateurs/Objectifs
Etudier la place de l'intelligence artificielle au sein de l'UA, en particulier dans les métiers de la recherche	2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9	T1 2027	DRIED-DDN	Stratégie définie, formations dédiées, charte ou guide
	Etat d'avancement	Remarques		
	<b>NOUVEAU</b>			

Action 52	Gap Principe(s) C&C	Timing prévu	Direction responsable	Indicateurs/Objectifs
Communiquer sur les missions du référent intégrité scientifique et du comité d'éthique de la recherche	2, 3, 5, 6	T3 2026	DRIED-DCOM	Nombre d'actions de communication
	Etat d'avancement	Remarques		
	<b>NOUVEAU</b>			

Action 53	Gap Principe(s) C&C	Timing prévu	Direction responsable	Indicateurs/Objectifs
Actualiser puis publier la charte OTM-R (recrutement ouvert, transparent et au mérite)	10, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21	T1 2026	DRH	Publication de la charte OTM-R actualisée
	Etat d'avancement	Remarques		

	<b>EN COURS</b>			
Action 54	Gap Principe(s) C&C	Timing prévu	Direction responsable	Indicateurs/Objectifs
Diffuser et faire appliquer les principes de la charte OTM-R par le biais de formations. Réviser et suivre les indicateurs de suivi (OTM-R check-list)	10, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21	T4 2026	DRH	- Webinaire de formation – nombre de personnes sensibilisées -Indicateurs de suivi (OTM-R chek-list) révisés définis
	Etat d'avancement	Remarques		
	<b>EN COURS</b>			
Action 55	Gap Principe(s) C&C	Timing prévu	Direction responsable	Indicateurs/Objectifs
Poursuivre l'amélioration des informations données aux candidats, notamment aux postes de contractuels, sur la composition des jurys de recrutement, sur leurs droits et obligations (procédure, guides spécifiques recherche)	12, 13, 14, 15, 16	T1 2027	DRH	Procédure définie et charte OTM-R actualisée
	Etat d'avancement	Remarques		
	<b>NOUVEAU</b>			
Action 56	Gap Principe(s) C&C	Timing prévu	Direction responsable	Indicateurs/Objectifs
Repenser le processus de recrutement des chercheurs contractuels dans un objectif de simplification administrative et de transparence (incluant le cas échéant l'application Between)	12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20	T1 2027	DRIED- DRH	Nouveau processus défini
	Etat d'avancement	Remarques		
	<b>NOUVEAU</b>			
Action 57	Gap Principe(s) C&C	Timing prévu	Direction responsable	Indicateurs/Objectifs
Fixer et pérenniser la stratégie et la procédure de communication visant les documents et informations	tous	T1 2027	DI-DRIED- DCOM	Cadre fixant la stratégie des documents et informations à mettre en ligne en anglais

à mettre en ligne en anglais, notamment le recrutement et les informations sur la recherche. Fixer les règles d'utilisation et promouvoir l'usage du logo "HR Excellence in Research"				Règles d'utilisation du logo "HR Excellence in Research"
	Etat d'avancement	Remarques		
	<b>EN COURS</b>	<b>Prolongement action 34</b>		

Action 58	Gap Principe(s) C&C	Timing prévu	Direction responsable	Indicateurs/Objectifs
Mettre en place des outils pour une Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences	12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 25, 28, 38, 39	T4 2026	DRH-DGS	Finalisation des outils
	Etat d'avancement	Remarques		
	<b>NOUVEAU</b>			

Action 59	Gap Principe(s) C&C	Timing prévu	Direction responsable	Indicateurs/Objectifs
Elaborer un schéma directeur des ressources humaines (SDRH)	12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 38, 39	T3 2027	DRH	Mise en place du SDRH – actions de communication associées
	Etat d'avancement	Remarques		
	<b>NOUVEAU</b>			

Action 60	Gap Principe(s) C&C	Timing prévu	Direction responsable	Indicateurs/Objectifs
Mettre en place la Protection Sociale Complémentaire (PSC)	26	T2 2026	DRH	Mise en oeuvre de la PSC – actions de communication associées
	Etat d'avancement	Remarques		
	<b>NOUVEAU</b>			

Action 61	Gap Principe(s) C&C	Timing prévu	Direction responsable	Indicateurs/Objectifs

Réviser la cotation des emplois et le cadre indemnitaire des agents titulaires et contractuels 1 : cadre indemnitaire	23, 24, 25, 26	T4 2026	DRH	Nouveau cadre indemnitaire et actions de communication associées
	Etat d'avancement	Remarques		
	<b>NOUVEAU</b>			

Action 62	Gap Principe(s) C&C	Timing prévu	Direction responsable	Indicateurs/Objectifs
Réviser la cotation des emplois et le cadre indemnitaire des agents titulaires et contractuels 2 : cotation	23, 24, 25, 26	T3 2027	DRH	Cotation et actions de communication associées
	Etat d'avancement	Remarques		
	<b>NOUVEAU</b>			

Action 63	Gap Principe(s) C&C	Timing prévu	Direction responsable	Indicateurs/Objectifs
Accompagner la politique d'innovation et de transfert par un dispositif d'intéressement des chercheurs (E-EC, Biatss)	22, 23, 24, 26	T3 2026	DRH-DRIED	Cadrage publié - nombre de bénéficiaires
	Etat d'avancement	Remarques		
	<b>NOUVEAU</b>			

Action 64	Gap Principe(s) C&C	Timing prévu	Direction responsable	Indicateurs/Objectifs
Transformer/simplifier nos processus et harmoniser nos pratiques pour améliorer la qualité des services rendus aux chercheurs et enseignants-chercheurs	23, 24	T4 2026	DAF-DRIED	Nombre d'actions définies
	Etat d'avancement	Remarques		
	<b>NOUVEAU</b>			

Action 65	Gap Principe(s) C&C	Timing prévu	Direction responsable	Indicateurs/Objectifs
Transformer/simplifier nos processus de recrutement et de gestion des vacataires	24, 26	T1 2027	DRH-DDN	Processus défini et mise en place de l'outil SIRH
	Etat d'avancement	Remarques		
	<b>EN COURS</b>			

Action 66	Gap Principe(s) C&C	Timing prévu	Direction responsable	Indicateurs/Objectifs
Préciser le processus et simplifier les outils de déclaration préalable et définitive des services d'enseignement et des cumuls d'activité des enseignants et des enseignants-chercheurs	24, 33	T1 2028	DRH-DDN	Mise en place de l'outil SIRH- actions de communication associées
	Etat d'avancement	Remarques		
	<b>NOUVEAU</b>			

Action 67	Gap Principe(s) C&C	Timing prévu	Direction responsable	Indicateurs/Objectifs
Déployer le parcours d'accompagnement en ligne des chercheurs internationaux, y compris en langue anglaise	23, 24	T4 2026	DI	Document en ligne décrivant le parcours en français et anglais
	Etat d'avancement	Remarques		
	<b>EN COURS</b>			

Action 68	Gap Principe(s) C&C	Timing prévu	Direction responsable	Indicateurs/Objectifs
Elaborer puis mettre en œuvre un programme d'actions 2026-2028 de prévention des risques professionnels	24	T2 2026	DP4S	Programme 2026-2028
	Etat d'avancement	Remarques		
	<b>EN COURS</b>			

Action 69	Gap Principe(s) C&C	Timing prévu	Direction responsable	Indicateurs/Objectifs
Améliorer l'organisation et les processus de traitement des signalements des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes	2, 10, 24, 27, 34	T4 2026	DP4S-DRH	Processus et actions de communication associées
	Etat d'avancement	Remarques		
	<b>EN COURS</b>			

Action 70	Gap Principe(s) C&C	Timing prévu	Direction responsable	Indicateurs/Objectifs
Publier les missions du référent déontologie et	34	T2 2026	DGS- DCOM	Procédure définie et publiée. Rapport d'activités

alerte ainsi que la procédure de signalement	Etat d'avancement	Remarques
	<b>EN COURS</b>	

Action 71	Gap Principe(s) C&C	Timing prévu	Direction responsable	Indicateurs/Objectifs
Elaborer un plan d'actions Qualité de Vie et Conditions de Travail (QVCT)	24	T2 2027	DRH	Plan d'actions et communication associée
	Etat d'avancement	Remarques		
	<b>NOUVEAU</b>			

Action 72	Gap Principe(s) C&C	Timing prévu	Direction responsable	Indicateurs/Objectifs
Pérenniser et amplifier les dispositifs d'accompagnement des agents en situation de handicap (en particulier personnels de la recherche) ou d'aidants - Elaborer le nouveau schéma directeur du handicap (SDH) 2026-2030	10, 24	T4 2026	DRH	SDH 2026-2030
	Etat d'avancement	Remarques		
	<b>EN COURS</b>			

Action 73	Gap Principe(s) C&C	Timing prévu	Direction responsable	Indicateurs/Objectifs
Améliorer l'accompagnement des retours à l'emploi après absences longues	24, 30, 39	T2 2027	DRH	Plan d'actions
	Etat d'avancement	Remarques		
	<b>NOUVEAU</b>			

Action 74	Gap Principe(s) C&C	Timing prévu	Direction responsable	Indicateurs/Objectifs
Accompagner les agents en fin de carrière, dans un contexte de leur allongement et d'évolution rapide du besoin en compétences	24, 30, 39	T2 2027	DRH	Plan d'actions
	Etat d'avancement	Remarques		
	<b>NOUVEAU</b>			

Action 75	Gap Principe(s) C&C	Timing prévu	Direction responsable	Indicateurs/Objectifs
Réviser les méthodes et les critères d'évaluation des enseignants-chercheurs pour l'examen des promotions de grade	9, 11, 24, 26, 27	T4 2027	DRH	Révision des LDG associées. Actions de communication associées
	Etat d'avancement	Remarques		
	<b>NOUVEAU</b>			

Action 76	Gap Principe(s) C&C	Timing prévu	Direction responsable	Indicateurs/Objectifs
Réviser la politique contractuelle Biatss pour plus de transparence et de partage : règles de recrutement, durée des contrats, mobilité, avancements	11, 24, 25, 26, 27, 28, 29	T1 2027	DRH	Révision des LDG associées. Actions de communication associées
	Etat d'avancement	Remarques		
	<b>NOUVEAU</b>			

Action 77	Gap Principe(s) C&C	Timing prévu	Direction responsable	Indicateurs/Objectifs
Elaborer un schéma directeur Développement Durable Responsabilité Sociale et Environnementale (DD&RSE)	23, 24	T1 2027	DGS (CDAC)	Schéma DD&RSE et actions de communication associées
	Etat d'avancement	Remarques		
	<b>NOUVEAU</b>			

Action 78	Gap Principe(s) C&C	Timing prévu	Direction responsable	Indicateurs/Objectifs
Intégrer la culture DDRS/TEDS au sein de l'établissement en mobilisant l'alliance européenne EU-Green	8, 9, 24	T3 2027	DI-DGS (CDAC)	Nombre d'actions
	Etat d'avancement	Remarques		
	<b>NOUVEAU</b>			

Action 79	Gap Principe(s) C&C	Timing prévu	Direction responsable	Indicateurs/Objectifs
Développer un patrimoine et des campus vertueux répondants aux attentes	24	T4 2027	DPIL	Taux de réalisation des plans guides de développement urbains

des personnels et des usagers - accessibilité, mobilité douce, logement, sport, santé, restauration				et de campus : Belle-Beille, St Serge, Santé
	Etat d'avancement	Remarques		
	<b>EN COURS</b>			

Action 80	Gap Principe(s) C&C	Timing prévu	Direction responsable	Indicateurs/Objectifs
Communiquer sur l'évolution des modalités et des dispositifs de formation professionnels de l'UA (offre catalogue, formations individuelles)	38, 39	T1 2026	DRH-DCOM	Charte de la formation professionnelle + nombre d'actions de communication réalisées
	Etat d'avancement	Remarques		
	<b>EN COURS</b>			

Action 81	Gap Principe(s) C&C	Timing prévu	Direction responsable	Indicateurs/Objectifs
Mettre en place un parcours spécifique destiné aux postes de direction (composantes, services...)	37, 38, 39, 40	T2 2027	DRH	Parcours de formation des directeurs+nombre de participants
	Etat d'avancement	Remarques		
	<b>NOUVEAU</b>			

Action 82	Gap Principe(s) C&C	Timing prévu	Direction responsable	Indicateurs/Objectifs
Déployer des capsules numériques dans le cadre de la formation permanente des directeurs des unités de recherche	36, 37, 38, 39	T3 2026	DRH	Webinaires enregistrés et déposés sur intranet – nombre de capsules
	Etat d'avancement	Remarques		
	<b>EN COURS</b>			

Action 83	Gap Principe(s) C&C	Timing prévu	Direction responsable	Indicateurs/Objectifs
Définir le rôle du manager de proximité en matière d'accompagnement de son équipe et l'aider à mobiliser les outils de management (entretien professionnel, avancement, formation...)	24, 27, 28, 30, 38, 39	T1 2027	DRH	Guide du manager UA
	Etat d'avancement	Remarques		
	<b>NOUVEAU</b>			

Action 84	Gap Principe(s) C&C	Timing prévu	Direction responsable	Indicateurs/Objectifs
Mettre en place des rendez-vous de carrière au sein de l'unité de recherche aux étapes clés du parcours professionnel de l'enseignant-chercheur	24, 27, 28, 30, 38, 39	T4 2026	DRH	Modalités et planning. Nombre de rendez-vous de carrière par an
	Etat d'avancement	Remarques		
	<b>EN COURS</b>	<b>Complément actions 21, 32 et 36</b>		

Action 85	Gap Principe(s) C&C	Timing prévu	Direction responsable	Indicateurs/Objectifs
Elaborer un guide du doctorant (accueil du doctorant, droit et devoirs du doctorant...)	36, 37, 38, 39, 40	T3 2027	DRIED	Guide du doctorant et communication associée
	Etat d'avancement	Remarques		
	<b>NOUVEAU</b>			

Action 86	Gap Principe(s) C&C	Timing prévu	Direction responsable	Indicateurs/Objectifs
Réviser la formation doctorale dans le cadre de la mise en place des nouvelles écoles doctorales	36, 37, 38, 39, 40	T4 2028	DRIED	Plan de formation doctorale
	Etat d'avancement	Remarques		
	<b>NOUVEAU</b>			

### 3.3 Politique OTM-R

La version mise à jour de la Stratégie RH de l'UA pour les 3 années à venir, y compris sa politique OTM-R, sont publiées sur le [site internet de l'établissement](#).

Par rapport à l'évaluation intermédiaire à mi-parcours en 2022, la réalisation des objectifs de l'OTM-R a progressé sur les éléments ci-dessous qui font référence à la check-list OTM-R :

OTM-R1 : devient « Oui, absolument » : la charte OTM-R a été révisée et traduite en anglais, et correspond à **l'action 53** en cours.

OTM-R2 et R3 : devient « Oui, plutôt » : des formations sont mises en place pour les comités de sélections, un guide du recrutement des agents Biatss a été créé ainsi que des pages ressources dédiées aux recrutements sur l'intranet (**actions 2, 3, 4**). Leurs applications feront l'objet d'un suivi dans le cadre de **l'action 54** du futur plan d'actions.

OTM-R6 et R13 : devient « Oui, absolument » : Désormais la totalité des postes à vocation internationale sont publiés sur Euraxess (**action 5**).

OTM-R7 et R11 : Partiellement réalisée (**action 34**), elle doit être renforcée au travers de la nouvelle **action 57**, en fixant la stratégie des documents et informations à mettre en ligne en anglais et par l'utilisation du logo "HR Excellence in Research".

OTM-R10 : devient « Oui, absolument » : les recrutements qu'ils s'agissent des enseignants-chercheurs, enseignants, Biatss titulaires ou contractuels se font via un outil en ligne (**action 10**).

OTM-R12 : devient « Oui, absolument » : La dématérialisation des procédures de recrutement a été mise place par la création de documents-type et l'accès à des rubriques utiles au candidat (**action 10**). La future **action 56** visera l'automatisation et la multi-diffusion des offres d'emplois incluant la plateforme EURAXESS.

OTM-R19 : devient « Oui, absolument » : Cela entre dans le cadre de la formation des membres des comités de sélection (**actions 6, 18, 19, 24**). La nouvelle **action 58** visera à aller plus loin par une meilleure anticipation et prise en compte des évolutions des besoins de la recherche et des filières de formation.

OTM-R23 : Le comité de pilotage s'assurera de la diffusion et l'application des principes de la charte OTM-R, de réviser et suivre les indicateurs au travers de **l'action 54**.

La check-list OTM-R mise à jour figure en annexe 6

## 4 Mise en œuvre

### 4.1 Aperçu général du processus de mise en œuvre

À la suite du processus d'auto-évaluation intermédiaire fin 2022 et tenant compte des recommandations des évaluateurs de la Commission Européenne (CE), la comitologie a été revue en 2023 puis ajustée en incorporant les évolutions organisationnelles de la Direction Générale des Services intervenues en 2024-2025, dont la création de la Cellule d'Amélioration et de Conseil (CDAC).

La démarche HRS4R est placée sous l'autorité de la Présidente de l'UA et s'inscrit dans une politique globale qualité de l'université d'Angers. Son pilotage général procède de 3 niveaux :

- La direction de l'établissement et ses instances. Sous l'autorité de la Présidente de l'UA, elles définissent la stratégie générale de l'UA et décident de l'affectation des moyens, dont ceux affectés au déploiement de la démarche HRS4R.
- La CDAC. Sous la responsabilité du Directeur Général des Services, cette cellule a pour missions l'amélioration de la qualité de la donnée au sens large, sa fiabilisation, sa mise à disposition et sa valorisation. Elle veille par ailleurs à la mise en cohérence des schémas directeurs et des projets structurants de l'établissement, dont la démarche HRS4R.
- Le **Comité de Pilotage HRS4R** (COPIL HRS4R) et **l'Équipe Projet HRS4R**.

1- Le **COPIL HRS4R** est présidé par le Vice-président en charge des ressources humaines, désigné comme directeur projet HRS4R. Assisté de la cheffe projet HRS4R et en coordination avec la CDAC, il a la charge du pilotage de la démarche HRS4R.

Le COPIL HRS4R comprend 2 sous-comités : le Comité Stratégie HRS4R et le Comité Opérationnel HRS4R.

Le **Comité Stratégie HRS4R** (COMSTRA HRS4R) comprend 14 membres : 9 membres de la gouvernance de l'université d'Angers dont la Présidente, les Vice-Présidents et Vice-Présidentes statutaires et celles et ceux directement impliqués dans la démarche HRS4R, le Directeur Général des Services, la Directrice Générale Adjointe en charge du pôle ressources et pilotages ; 5 chercheuses et chercheurs représentatifs de la communauté scientifique et des niveaux R1, R2, R3, R4, désignés par les 5 structures fédératives de recherche (SFR), un par structure.

Sont membres invités permanents du COMSTRA HRS4R : la cheffe projet HRS4R et les 6 directeurs et directrices des principales directions ou services impliqués dans HRS4R : DRH, DRIED, DI, DPE, DCOM, CDAC.

Le COMSTRA HRS4R a pour missions :

- Dans le cadre de la mise en œuvre de la démarche : il s'assure de son bon déploiement et du respect du calendrier, valide les actions correctives proposées par le Comité Opérationnel HRS4R en cas d'écart observés, définit les éventuels ajustements à opérer en cas de modifications d'orientations stratégiques de l'établissement. (De 1 à 2 réunions par an.)
- Dans le cadre des travaux visant le renouvellement de la labellisation : il valide la méthodologie et le calendrier de mise en œuvre de la démarche ; il procède à l'auto-évaluation des actions et à l'analyse des écarts vis-à-vis de la Charte européenne ; il identifie et propose à la gouvernance de l'établissement les axes d'améliorations visant le plan d'actions renouvelé ; dans le cadre des orientations stratégiques et des moyens fixés par la lettre de cadrage de la Présidente, il valide le plan d'actions renouvelé. Pour ces travaux, le COMSTRA HRS4R peut être temporairement élargi afin de couvrir l'ensemble de la communauté scientifique (extension de 1 à 3-5 chercheurs par SFR, désignés par la SFR ; chercheurs des ONR partenaires, etc.). (De 3 à 4 réunions sur l'année dédiée aux travaux).

Le **Comité Opérationnel HRS4R** (COMOP HRS4R) comprend 7 membres dont : les 2 membres de l'Équipe Projet HRS4R ; 5 **référents HRS4R**, un pour chacune des directions ou services pilote d'actions de la démarche HRS4R : DRH, DRIED, DI, DCOM, CDAC.

Le COMOP HRS4R a la charge de la mise en œuvre technique des actions et du suivi des objectifs et des plannings visés par ces actions. Ses membres se réunissent de 3 à 4 fois dans l'année et établissent pour chaque réunion un état des lieux des travaux, identifient les éventuels points de blocage ou de difficultés ainsi que les éventuelles propositions d'ajustements à transmettre au COMSTRA HRS4R pour validation. Dans le cadre des travaux visant le renouvellement de la labellisation, le COMOP HRS4R formalise le plan d'actions renouvelé issu des travaux du COMSTRA HRS4R.

Chaque référent HRS4R du COMOP HRS4R a la charge du suivi régulier des indicateurs relatifs aux actions relevant de la responsabilité principale de sa direction de rattachement.

**2- L'Équipe Projet HRS4R** est constituée du directeur projet HRS4R et de la cheffe projet HRS4R, qui travaillent étroitement et interagissent régulièrement.

Le directeur projet HRS4R a la charge du pilotage général et politique de la démarche HRS4R et du suivi des orientations stratégiques fixées par la gouvernance de l'établissement.

La cheffe projet HRS4R s'assure du bon déroulement de la démarche HRS4R. Elle planifie et organise les réunions du COPIL HRS4R (COMSTRA et COMOP HRS4R). Elle anime les réunions du COMOP HRS4R, vérifie le bon état du suivi des indicateurs et de leurs justificatifs émis par les référents HRS4R, en produit un tableau récapitulatif à destination du COPIL HRS4R, en particulier lors des réunions du COMSTRA HRS4R.

Pour le renouvellement de la labellisation, l'Équipe Projet organise et anime les travaux selon la méthodologie et le planning fixé par le COMSTRA HRS4R. Elle rédige le rapport HRS4R visant au renouvellement du label "HR Excellence in Research" et le présente pour validation auprès des instances de l'établissement.

La version régulièrement mise à jour du "Pilotage de la démarche HRS4R" est publiée sur le site internet de l'établissement.

URL: <https://www.univ-angers.fr/fr/universite/hrs4r.html>

## 4.2 Comment avez-vous préparé la revue interne ?

Les travaux associés à la demande de renouvellement du label "HR Excellence in Research" ont débuté en novembre 2024 et se sont déroulés selon les étapes suivantes :

1. Le COMOP réuni le 19/11/2024, outre de faire le bilan 2020-2024 des actions et de leurs indicateurs, d'affiner et le cas échéant d'ajuster la programmation 2025 des actions en cours, a travaillé sur une proposition de méthodologie et du planning des travaux pour le renouvellement.
2. Le COMSTRA réuni le 29/11/2024, a recueilli et validé l'analyse du COMOP du bilan 2020-2024 et des actions en cours. Il a ajusté puis validé la méthodologie et le planning proposés par le COMOP. En particulier, le principe d'effectuer une enquête HRS4R puis, sur la base de son analyse et d'une lettre de cadrage politique de la Présidente, d'organiser un séminaire HRS4R d'une journée, a été validé.
3. Le Comité de Direction (CODIR) de l'UA réuni le 31/01/2025, a précisé et arbitré certains des éléments précédents, à la suite de travaux de l'équipe projet et des référents HRS4R.
4. Le COMOP réuni le 03/02/2025, a travaillé sur le Gap analysis en tenant compte des progrès accomplis mais aussi de la nouvelle Charte européenne de 2024, puis sur le questionnaire de l'enquête HRS4R.
5. Le COMSTRA réuni le 28/02/2025, a pris connaissance de la lettre de cadrage politique de la Présidente, a ajusté puis validé le questionnaire HRS4R, pris connaissance du Gap analysis et l'a ajusté. Sur cette base, il a fixé des thèmes à aborder au séminaire HRS4R, son cadre organisationnel et a validé le choix de son animatrice (Mme Isabelle Halleux, experte évaluatrice HRS4R auprès de la CE).
6. L'enquête HRS4R a été lancée le 12/03/2025 (587 personnes sur les 2163 sollicitées ont complété intégralement le questionnaire, soit un taux de réponse de 27 %). Elle a donné lieu à une première analyse le 28/04/2025 puis plus complète en juin 2026.
7. Le COMOP réuni le 28/04/2025, a analysé la bonne marche de la programmation 2025 des actions HRS4R, a pris connaissance des premiers enseignements de l'enquête HRS4R, a travaillé sur le séminaire HRS4R ainsi que sur l'écriture de la charte OTM-R renouvelée.
8. Le séminaire HRS4R d'une journée a eu lieu le 20/06/2025 (51 participants).
9. Le COMOP réuni le 16/10/2025, a travaillé sur bilan des actions et des indicateurs 2020-2025 ainsi que sur le plan d'actions renouvelé issu de l'enquête et du séminaire HRS4R et des schémas directeurs et projets structurants de l'établissement.
10. Le COMSTRA réuni le 03/11/2025, a validé le bilan 2020-2025 et a ajusté puis validé le plan d'actions HRS4R 2026-2029 proposé.
11. Le CODIR réuni le 23/01/2026 a ajusté puis validé la partie du présent rapport de renouvellement portant sur le bilan 2020-2025 ainsi que sur les actions du plan renouvelé 2026-2029 et son gantt associé, émanant des travaux du COMSTRA, de l'équipe projet et des référents HRS4R. Il a également validé la nouvelle Charte OTM-R de l'UA.

A cela s'ajoute un ensemble non mesuré de réunions et d'interactions de l'équipe projet HRS4R et des référents et référentes HRS4R avec les directions et services, en lien avec les vice-présidentes et vice-présidents et en fonction des périmètres concernés.

En conclusion, la revue interne a été faite dans une logique collective et collaborative trans-directionnelle, en associant la communauté des chercheurs de l'UA à la fois sur le constat des progrès réalisés et sur les axes d'amélioration, menant au plan d'actions renouvelé 2026-2029.

Présenté pour avis au Comité Social d'Administration (CSA) de l'établissement le 3 mars 2026, pour information au Conseil Académique (CAC) du 10 mars 2026 puis pour validation au Conseil d'Administration (CA) de l'UA le 12 mars 2026, le présent rapport avec ses annexes est publié sur le site internet de l'UA et soumis à la Commission Européenne pour évaluation.

### **4.3 Comment avez-vous impliqué la communauté des chercheurs, les principaux bénéficiaires, dans le processus de mise en œuvre ?**

La composition du COMSTRA HRS4R, avec ses 14 membres dont 9 membres de la gouvernance de l'UA et 5 chercheuses et chercheurs désignés par chacune des structures fédératives de recherche (SFR) de l'établissement, vise à la représentativité de la recherche de l'UA, des niveaux d'expertise et des équilibres femmes/hommes. A la rédaction du présent rapport, le COMSTRA comprend 8 femmes et 6 hommes, 12 sont des chercheurs (soit 86% des membres), 7 de niveau R4, 2 de niveau R3 et 3 de niveau R1. Ces équilibres peuvent évoluer au gré du temps, notamment sur les niveaux R1 (typiquement doctorants) et R2 (typiquement post-doctorants) et les renouvellements par désignation des SFR mais aussi, lors du renouvellement de la gouvernance de l'UA.

Dans le cadre des travaux portant sur le renouvellement du label "HR Excellence in Research", les personnels et en particulier les chercheurs, ont été fortement impliqués par deux voies complémentaires : une enquête et un séminaire HRS4R.

L'enquête HRS4R a été déployée en mars 2025 auprès de l'ensemble des personnels de l'UA. Sur les 2163 personnes sollicitées, 71% des chercheurs (dont post-doctorants) visés ont répondu, 33% des enseignants-chercheurs, 20% des doctorants et 18% des Biatss, soit 587 répondants (taux de réponse de 27%). Le questionnaire d'enquête reprenait les questions adressées à cette même communauté en 2019 afin de mesurer l'impact des actions du plan 2020-2025. Il comprenait également de nouvelles questions, en lien avec la stratégie de l'établissement. Le résultat a montré une amélioration générale avec, cependant, quelques reculs et une attente concernant les conditions de travail, l'accompagnement des agents en difficulté dans la pratique de leur métier, la formation aux prises de responsabilités, l'anticipation des besoins en formation et en recherche pour les recrutements. Ces questions ont naturellement été abordées lors du séminaire HRS4R.

Le séminaire HRS4R d'une journée s'est déroulé le 20 juin 2025 en présence de la Présidente de l'UA. Les participants incluaient les membres du COPIL HRS4R (COMOP et COMSTRA), considérablement augmenté par une plus large représentation des SFR. Le séminaire comprenait au total 51 participants (29 femmes et 22 hommes), dont son animatrice Mme Isabelle Halleux (experte évaluatrice HR auprès de la CE), dont 42 chercheurs (soit 82% des participants), 7 de niveau R1, 8 R2, 8 R3 et 19 R4. Après une introduction de la Présidente sur les orientations politiques puis d'une présentation de Mme Halleux sur les enjeux visés par la C&C et les évolutions de la charte européenne des chercheurs, les participants ont pris connaissance et débattu des enseignements issus de l'enquête HRS4R. Répartis en 6 groupes, ils ont alors travaillé en ateliers interactifs sur 3 thématiques : l'accompagnement des parcours professionnels, la qualité de vie et les conditions de travail,

l'évaluation de la recherche et des chercheurs. La journée s'est conclue par une présentation puis des échanges sur les résultats et propositions issus des ateliers.

Cette large consultation trouve sa traduction directe dans 10 nouvelles actions du plan 2026-2029 (actions 49, 50, 58, 64, 75, 76, 81, 83, 84, 85).

L'implication des chercheurs se poursuivra par d'autres voies sur la période 2026-2029 et notamment dans le cadre de la démarche qualité "Nexus", avec la participation volontaire de personnels de l'UA et notamment de ses chercheurs, sur les axes stratégiques et objectifs opérationnels qui les concernent et qui interagissent avec 29 des 46 actions du plan renouvelé HRS4R.

#### **4.4 Disposez-vous d'un comité de mise en œuvre ou d'un groupe de pilotage supervisant régulièrement les progrès ?**

Le pilotage de la démarche HRS4R a été revu en 2023, à la suite du processus d'auto-évaluation intermédiaire fin 2022 et des recommandations des évaluateurs de la CE. La mise en œuvre de HRS4R est garantie par le COPIL HRS4R et au travers des deux groupes qui le composent : le COMSTRA HRS4R qui impulse et arbitre les orientations stratégiques dans le cadre de la politique de l'UA, le COMOP HRS4R qui exécute et fait le suivi du plan d'actions sous la coordination de l'équipe projet et notamment de la cheffe projet HRS4R.

Chaque action du plan est portée par une direction principale (et possiblement une ou plusieurs directions secondaires) à laquelle est rattaché un référent HRS4R, membre du COMOP. Chaque action a une date de livrable fixée ainsi qu'un indicateur d'achèvement. La direction principale assure la mise en œuvre de l'action et de son suivi et, via le référent HRS4R, en rend périodiquement compte au COMOP.

Un répertoire HRS4R sous TEAMS a été créé. Il est accessible à l'ensemble des membres du COMOP ainsi qu'aux membres (titulaires et invités permanents) du COMSTRA. Des personnels des directions en charge des actions peuvent être rajoutés comme membre, autant que de besoin. Cet outil permet le partage en continue des fichiers, la centralisation et le stockage des informations, le travail collaboratif sur les documents.

Le COMOP se réunit régulièrement selon un planning et des ordres du jour fixés par la Cheffe projet HRS4R. Animées par celle-ci, ces réunions donnent lieu à l'actualisation du tableau de bord des actions et à des comptes rendus faisant état des réalisations et des possibles difficultés nécessitant d'éventuels arbitrages de la gouvernance.

Le COMSTRA se réunit de 1 à 2 fois dans l'année. Il s'assure du bon déploiement et du respect du calendrier, valide les actions correctives proposées par le COMOP en cas d'écarts observés, définit les éventuels ajustements à opérer en cas de modifications d'orientations stratégiques de l'établissement.

#### **4.5 Existe-t-il une harmonisation des politiques organisationnelles avec HRS4R ? Par exemple, HRS4R est-elle reconnue dans la stratégie de recherche de l'organisation, dans la politique RH globale ?**

La démarche d'amélioration continue HRS4R est une partie intégrante de la stratégie de l'UA. Elle apparaît explicitement dans le contrat de site 2022-2027 que l'établissement a conclu avec son ministère de tutelle, par exemple au travers des objectifs 3.2 "Renforcer les processus de pilotage

RH” et 3.3. “Déployer une démarche qualité” de l’axe 3 “Renforcer la gouvernance et la professionnalisation du pilotage et des outils d’aide à la décision pour assurer la soutenabilité du modèle économique en pleine autonomie”. L’implication du plus haut niveau de la gouvernance dans le COPIL HRS4R témoigne par ailleurs de l’importance qu’elle accorde à HRS4R.

La mise en œuvre de HRS4R a généré la mise en place de procédures reflétant l’engagement de l’UA. A titre d’exemple, l’UA a fait le choix d’inscrire les principes de la C&C pour l’ensemble des recrutements, qu’ils soient de recherche ou non, dans l’écriture de sa nouvelle Charte OTM-R. Pour les candidats et les recruteurs, la Charte OTM-R est désormais l’élément de référence qui rend compte de la politique de recrutement de l’UA à l’égard des enseignants-chercheurs, des chercheurs et plus généralement de tous les personnels de l’établissement. Tout en étant perfectible (cf. **action 57**), la référence au C&C et l’usage du logo “HR Excellence in Research” se déploient dans les cadrages internes, dans les réponses aux appels à projets recherche, sur l’internet de l’établissement, dans les documents, etc.

L’harmonisation des politiques organisationnelles de l’UA avec la démarche HRS4R est réalisée par le pilotage mis en place. HRS4R est partie prenante de la démarche qualité générale de l’établissement. La mise en cohérence des divers schémas directeurs et projets structurants de l’établissement, dont la démarche HRS4R, est assurée par la CDAC et la mise en place de revues de projets régulières. Ceci garantit la cohérence, l’efficacité et l’optimisation des moyens humains et financiers nécessaires au déploiement, au maintien et au suivi des projets, dont HRS4R, et finalement participe de la simplification et de la libération du temps et de l’énergie pour la recherche.

#### **4.6 Comment votre organisation s'est-elle assurée que les actions proposées seraient également mises en œuvre ?**

Voir § 4.1 et § 4.4.

#### **4.7 Comment suivez-vous les avancées du plan dans le temps ?**

Voir § 4.1 et § 4.4.

#### **4.8 Comment mesurez-vous les progrès réalisées (indicateurs) ?**

Voir § 4.1 et § 4.4.

Pour le plan renouvelé 2026-2029, une attention particulière a été apportée à ce que chaque action relève d’un objectif spécifique, mesurable, atteignable, réaliste et temporellement définie (approche SMART).

Avec l’aide de la CDAC, une attention particulière a été portée sur les indicateurs de mesure des progrès afin qu’ils soient simples à mettre en œuvre et qu’ils fassent partie, dans la mesure du possible, d’indicateurs déjà existants (RSU, projet d’établissement, schémas directeurs, etc.).

A cet égard et pour les actions achevées du plan 2020-2025 correspondant à des dispositifs pérennes, un travail de mise à jour des indicateurs a été effectué afin de les suivre dans le temps.

Ce travail sera renouvelé pour les actions du plan 2026-2029, ainsi que pour les indicateurs associés à la charte OTM-R.

#### **4.9 Comment comptez-vous vous préparer à l'évaluation externe ?**

La préparation de l’audit sur site par les évaluateurs externes internationaux d’ici à l’été 2026 sera assurée par l’Équipe projet HRS4R de l’UA, avec l’aide du COMOP HRS4R et de la CDAC, et suivant les recommandations de la commission européenne.

Le contenu du programme sera préparé en lien avec le directeur de cabinet de la Présidente de l'UA, avec les directions et services impliqués dans la démarche HRS4R et les aspects logistiques. La proposition du programme de la journée d'audit sera soumise à la validation du CODIR.

Le rapport d'évaluation formalisera les retours des évaluateurs sur la mise en œuvre de la stratégie HRS4R au sein de l'UA ainsi que ses recommandations pour le plan d'action renouvelé.

Ce rapport et les retours exprimés lors de la visite sur site feront l'objet d'une analyse approfondie par le COMOP puis présentée en COMSTRA à l'automne 2026.

## 5 ANNEXES

5.1 Annexe 1 : Liste des acronymes et abréviations

5.2 Annexe 2 : Bilan du plan d'actions 2020-2025

5.3 Annexe 3 : Plan d'actions 2026-2029

5.4 Annexe 4 : Lettre de cadrage de la Présidente de l'Université d'Angers

5.5 Annexe 5 : Résultat enquête HRS4R 2025

5.6 Annexe 6 : OTM-R Check-list 2025

## 5.1 Annexe 1 : Liste des acronymes et abréviations

Légende des acronymes et abréviations utilisés dans le document

ACADISCRI : enquête nationale sur les traitements inégaux et les discriminations dans le monde académique

Alliance CoARA : Coalition pour l'Avancement de l'Evaluation de la Recherche

AMETHIS : plateforme de dépôt des offres de thèse

ANR : Agence Nationale de la Recherche

Approche SMART : objectifs et indicateurs Spécifiques, Mesurables, Acceptables, Réalistes, et Temporellement définis.

BdS : Base de données Sociales

Beetween : plateforme de recrutement en ligne

BIATSS : personnels de Bibliothèques, Ingénieurs, Administratifs, Techniciens, Sociaux et de Santé

C : Chercheur

C&C : Charte Européenne du Chercheur et Code de Conduite pour le recrutement des chercheurs

CA : Conseil d'Administration

CAC : Conseil Académique

CCT : Convention de Coordination Territoriale

CDAC : Cellule d'Amélioration et de conseil

CDI : Contrat à Durée Indéterminée

CE : Commission Européenne

CNRS : Centre National de la Recherche Scientifique

CNU : Conseil National des Universités

CODIR : Comité de Direction

COMOP : Comité Opérationnel

COMP : Contrat d'Objectifs, de Moyens et de Performance

COMSTRA : Comité Stratégie

COMUE : Communautés d'Universités et Etablissements

Cos : Comité de sélection

CPOM : Contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens

CPP : Congé pour Projet Pédagogique

CRCT : Congés pour Recherches ou Conversions Thématiques

CSA : Comité Social d'Administration

DAF : Direction des Affaires Financières

DAGJ : Direction des Affaires Générales et Juridiques

DCOM : Direction de la Communication

DD&RSE : Développement Durable et Responsabilité Sociétale et Environnementale

DDN : Direction du Numérique

DematCE : Dématérialisation des outils menant aux campagnes d'emplois

DGG : Délégation Globale de Gestion

DGS : Direction Générale des Services

DI : Direction de l'International

DP4S : Direction de la Prévention, de la Santé, du social, de la sécurité et de la Sureté

DPE : Direction du Pilotage et de l'Evaluation

DPIL : Direction du Patrimoine Immobilier et de la Logistique

DRH : Direction des Ressources Humaines

DRIED : Direction de la Recherche, de l'Innovation et des Etudes Doctorales

DU : Directeur d'Unité

EC : Enseignant-Chercheur

ED : Ecole Doctorale  
 EPST : Etablissement Public à Caractère Scientifique et Technologique  
 ERC : European Research Council (Conseil Européen de la Recherche)  
 ESR : Enseignement Supérieur et Recherche  
 EU Green : Alliance européenne d'universités GRowth, inclusive Education and ENvironment »,  
 GEFORP : plateforme de Gestion de la Formation Professionnelle  
 GEPP : Gestion des Parcours Professionnels  
 GPEC : Gestion Prévisionnelle des Emplois, des Compétences  
 HAL : Hyper Articles en ligne (portail de dépôt des publications en ligne)  
 HC : Heures Complémentaires  
 HDR : Habilitation à Diriger des Recherches  
 HRS4R : Human Resources Strategy for Researchers  
 Idhal : identifiant chercheur et auteurs de contributions académiques et scientifiques  
 IGE : Ingénieur d'Etudes  
 IGR : Ingénieur de recherche  
 INPI : Institut National de la Propriété Intellectuelle  
 INRAE : Institut National de Recherche pour l'Agriculture, l'alimentation et l'Environnement  
 INSERM : Institut National de la Santé et de la Recherche Médicale  
 LDG : Lignes Directrices de Gestion  
 LPR : Loi de programmation de la Recherche  
 MCF : Maître de conférences  
 MESRE : Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Espace  
 MOOC : Massive Open Online Course  
 OA : Open Access (diffusion des articles de recherche sous forme numérique)  
 ODD : Objectifs de Développement Durable  
 ONR : Organismes Nationaux de Recherche  
 ONU : Organisation des Nations Unies  
 ORCID : Open Researcher and Contributor ID (identifiant chercheur et auteurs de contributions académiques et scientifiques)  
 OTM-R : Open, Transparent and Merit-based Recrutement (Recrutement Ouvert Transparent et au Mérite)  
 PAE : Plan d'action égalité  
 PI : Propriété Intellectuelle  
 PR : Professeur des universités  
 PSC : Protection Sociale Complémentaire  
 PUI PREDICT : Pôle Universitaire d'Innovation Pré-Déclarations d'Invention, Créations et Transferts  
 PULSAR : appel à projets de la Région des Pays de la Loire  
 QVCT : Qualité de Vie et des Conditions de Travail  
 RI : Règlement intérieur  
 RIPEC : régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs  
 RSU : Rapport Social Unique  
 SADP : Service d'Accompagnement des Personnels  
 SCDA : Service Commun de la Documentation et des Archives  
 SDH : Schéma directeur du handicap  
 SFR : Structure Fédérative de Recherche  
 SIRH : Système d'Information sur les Ressources Humaines  
 TEDS : Transition Écologique pour un Développement Soutenable  
 Tremplin MSCA : appel à projets bourse post-doctorale Marie-Curie  
 UA : Université d'Angers

UMR : Unité Mixte de Recherche

UR : Unité de Recherche

VDH : Violences sexistes et sexuelles, discriminations et harcèlement

VP R : Vice-Président Recherche

VP RH : Vice-Président Ressources Humaines

## 1- Liste des actions HRS4R 2020-2025 au regard des principes de la Charte et du Code

Thématique	N° action	Libellé de l'action	Principes – Classification HRS4R 2008 (Gap analysis)
A- Recrutement	1	Former à la rédaction de fiches de postes non genrées	27-Equilibre entre les sexes (-/+)
	2	Améliorer l'information des candidats : information systématique sur la composition des comités de sélections, sur les procédures, en particulier pour les contractuels (post-doc, IGR/IGE) les critères de sélection ; informations données aux candidats aux postes contractuels sur leurs droits et obligations.	12-Recrutement (principes) (-/+) 13-Recrutement (procédure) (-/+) 14-Sélection (+/-) 15-Transparence (-/+) 16-Jugement du mérite (+/-)
	3	Mise en place de dispositifs de recrutement, d'avancement et de rémunération des contractuels.	5-Obligations contractuelles et légales (+/-) 14-Sélection (+/-) 15-Transparence (-/+)
	4	Communication en interne et en externe sur les enjeux et les procédures de recrutement	15-Transparence (-/+)
	5	Déposer les offres d'emplois EC, post-doc et IGR/IGE sur Euraxess	12-Recrutement (principes) (-/+) 13-Recrutement (procédure) (-/+)
	6	Déployer un dispositif de formation des membres des comités de sélection et de recrutement sur les stéréotypes de genre, les critères de sélection, les entretiens d'embauche...	12-Recrutement (principes) (-/+) 13-Recrutement (procédure) (-/+) 14-Sélection (+/-) 27-Equilibre entre les sexes (-/+)
	7	Incitation à la généralisation de la mise en situation professionnelle pour les recrutements, au moins pour les MCF et Pr	16-Jugement du mérite (+/-)
	8	Redéfinir et promouvoir le statut de « post-doc », y compris durée maximale et normes de rémunération (tous établissements confondus)	21-Nominations post-doctorat (-/-) 22-Reconnaissance de la profession (+/-) 26-Financement et salaires (+/-)
	9	Mettre à disposition un outil de pilotage RH (pyramide des âges, effectifs, corps, grade, âge, genre, projections chiffrées, etc...) pour les recrutements, associant les	17-Variations dans la chronologie des curriculum vitae (-/+)

5.2 : ANNEXE 2 : Bilan du plan d'actions 2020-2025

		départements et UR pour anticiper les besoins de recrutements dans les différentes filières. Cet outil comprendra aussi la construction d'un référentiel des expériences valorisables lors des recrutements, de la prise en compte de mobilités, des qualifications	18-Reconnaissance de l'expérience de mobilité (+/+) 19-Reconnaissance des qualifications (+/-)
	10	Dématérialisation de la procédure, liens numériques permettant de mieux remplir les dossiers de candidature pour les contractuels	13-Recrutement (procédure) (-/+) 15-Transparence (-/+)
	11	Construire une "boîte à outil" intégrant des besoins indécélables pour l'UA, à partir des besoins exprimés par les candidats	13-Recrutement (procédure) (-/+)
<b>B- Ethique, non-discrimination et genre</b>	12	Information et communication vis-à-vis des personnels sur les dispositifs éthiques et déontologiques de l'UA : formation, intégrité scientifique, comité d'éthique – Rencontres thématiques dans les labos (support livret compétences des EC)	2-Principes éthiques (+/-) 3-Responsabilité professionnelle (+/-) 5-Obligations contractuelles et légales (+/-) 6-Responsabilité (-/+)
	13	Formation déontologique au rapport avec le monde de l'entreprise : obligations du fonctionnaire, concours scientifique, prise de parts dans une société, consultance ; protection vis-à-vis des groupes de pression	2-Principes éthiques (+/-) 3-Responsabilité professionnelle (+/-) 31-Droits de propriété intellectuelle (+/-)
	14	Création d'une mission de déontologie	2-Principes éthiques (+/-)
	15	Définir en interne à l'UA « l'auteur » dans le respect des règles de déontologie. Mettre en place des règles de bonne conduite au sein de l'UA sur les auteurs et les intégrer à la formation "Intégrité Scientifique".	3-Responsabilité professionnelle (+/-) 31-Droits de propriété intellectuelle (+/-) 32-Co-auteur (-/+)
	16	Définir les conditions pour être co-auteur dans une charte des signatures en intégrant des normes internationales. Les principes de signature UA doivent figurer dans les règlements intérieurs (RI) des laboratoires qui doivent être consultables par tous, en consultation libre sur l'intranet.	3-Responsabilité professionnelle (+/-) 31-Droits de propriété intellectuelle (+/-) 32-Co-auteur (-/+)
	17	Mettre en place une formation sur la propriété intellectuelle ; Rendre obligatoire la formation facultative existante pour les doctorants, et l'ouvrir aux enseignants chercheurs et post-doctorants	3-Responsabilité professionnelle (+/-) 5-Obligations contractuelles et légales (+/-) 8-Diffusion et exploitation des résultats (+/-) 31-Droits de propriété intellectuelle (+/-)
	18	Information sur le cadre juridique national, l'orientation stratégique de l'UA sur les questions du genre et du handicap (lettre de cadrage, charte du recrutement) (Livret comité de sélection et comité de recrutement)	2-Principes éthiques (+/-) 5-Obligations contractuelles et légales (+/-) 10-Non-discrimination (+/-) 12-Recrutement (principes) (-/+) 27-Equilibre entre les sexes (-/+)
	19	Formations à la lutte contre les stéréotypes, en particulier de genre et sur le handicap, destinée prioritairement à la gouvernance, aux directeurs et directrices de service, aux cadres intermédiaires, aux jurys de recrutement.	10-Non-discrimination (+/-) 27-Equilibre entre les sexes (-/+)
	20	Avoir un référent « genre » pour vérifier qu'à chaque étape du process, les questions de genre sont correctement traitées (tout particulièrement pour les fiches de poste,	27-Equilibre entre les sexes (-/+)

5.2 : ANNEXE 2 : Bilan du plan d'actions 2020-2025

		les décisions d'avancement, l'équilibre H/F dans le pilotage des projets, la direction de structures...)	
	21	Suivi des jeunes chercheur.e.s pendant les 10 premières années de carrière (intégration du mentorat + du genre en intégrant la work-family balance)	24-Conditions de travail (-/+) 27-Equilibre entre les sexes (-/+) 28-Développement de carrière (-/+) 39-Accès à la formation à la recherche et au développement continu (-/+)
<b>C- Formation</b>	22	Structurer une offre de formation (possiblement mutualisée localement entre EPST-UA) et dédiée à l'enseignant-chercheur à chacune des étapes de sa carrière et de ses prises de responsabilité scientifiques, de gestion (RH, finances, prévention, etc...). Proposer un parcours de formation à la direction d'unité de recherche.	4-Attitude professionnelle (+/-) 20-Ancienneté (+/-) 37-Supervision et tâches de gestion (-/+) 38-Développement professionnel continu (+/-)
	23	Formation au financement de la recherche, montage de projet, management, et règles concrètes de fonctionnement des appels d'offre, éthique, propriété intellectuelle.	4-Attitude professionnelle (+/-) 6-Responsabilité (-/+) 33-Enseignement (+/-) 36-Relation avec les directeurs de thèse/stage (+/-) 37-Supervision et tâches de gestion (-/+)
	24	Formation aux opérations de recrutement destinée aux directeurs de département, d'UR et présidents de comité de sélection et recrutement.	12-Recrutement (principes) (-/+) 13-Recrutement (procédure) (-/+) 14-Sélection (+/-)
	25	Formation des encadrants de thèse : concrètement, rendre obligatoire la formation HDRiale et à l'intégrité scientifique (IS) pour pouvoir demander l'autorisation d'inscription à l'HDR ; pour les encadrants déclarés qui bénéficient d'un financement de thèse de l'établissement, rendre ce financement conditionné à la participation aux HDRiales et IS	36-Relation avec les directeurs de thèse/stage (+/-)
	26	Sensibilisation et formation des personnels à l'Open Access	8-Diffusion et exploitation des résultats (+/-)
	27	Réorganisation de la formation des ED (et du catalogue offert) en fonction des blocs de compétences à acquérir avec un tronc commun de formation pour tous les doctorants (mêmes compétences) dans les 6 premiers mois du doctorat.	38-Développement professionnel continu (+/-)
	28	Plan de formation individualisé du doctorant, défini dès le démarrage de la thèse	20-Ancienneté (+/-) 36-Relation avec les directeurs de thèse/stage (+/-)
	29	Accessibilité des MCF aux formations prévues dans le catalogue doctoral	38-Développement professionnel continu (+/-)
	30	Ouvrir à tous les EC ou nouveaux arrivants le Mooc Propriété intellectuelle (PI) proposé par la SATT Ouest	3-Responsabilité professionnelle (+/-) 8-Diffusion et exploitation des résultats (+/-) 31-Droits de propriété intellectuelle (+/-)
	<b>D- Accompagnement des personnels</b>	31	Construction d'une interface dynamique permettant de rendre visibles les personnes référentes (intranet) en lien avec le service concerné ou l'action (formations, gestionnaires, etc...)

## 5.2 : ANNEXE 2 : Bilan du plan d'actions 2020-2025

	32	Mise en place d'entretiens professionnels pour perspective de carrière, définition des besoins de formation, identification des problèmes individuels à intégrer dans la gestion de la personne et l'action de l'UA	30-Accès aux services d'orientation de carrière (-/+) 38-Développement professionnel continu (+/-) 39-Accès à la formation à la recherche et au développement continu (-/+)
	33	Permettre l'installation professionnelle des jeunes EC dans de bonnes conditions en contrôlant l'usage des heures complémentaires lors des trois premières années d'exercice et en utilisant les décharges horaires possibles en début de carrière.	24-Conditions de travail (-/+) 33-Enseignement (+/-)
<b>Transversal</b>	34	Traduction en anglais de l'ensemble des documents stratégiques de l'UA et de ses UR	12-Recrutement (principes) (-/+) 13-Recrutement (procédure) (-/+) OTM-R
<b>D- Accompagnement des personnels</b>	35	Améliorer l'information des C et EC quant aux droits et obligations vis-à-vis des UR. (Point à travailler entre UA, ED, UR, partenaires hors UA tel CNRS)	4-Attitude professionnelle (+/-) 5-Obligations contractuelles et légales (+/-)
<b>D- Accompagnement des personnels (Action en Réserve)</b>	36	Mise en place d'une personne ressource au sein de l'unité de travail pour accompagner les enseignants-chercheurs (titulaires et contractuels) dans leurs réflexions de carrière et leur intégration pour les arrivants.	24-Conditions de travail (-/+) 28-Développement de carrière (-/+) 30-Accès aux services d'orientation de carrière (-/+) 38-Développement professionnel continu (+/-) 39-Accès à la formation à la recherche et au développement continu (-/+) 40-Supervision (-/+)
	37	Mise en place d'un outil d'accompagnement à la carrière et à la mobilité - professionnelle, internationale et statutaire - pour les chercheurs intégrant des actions d'information sur les dispositifs existants (CRCT, délégation, etc...).	29-Valorisation de la mobilité (+/-) 38-Développement professionnel continu (+/-)
	38	Création d'un intranet personnalisable permettant à chacun d'accéder aux outils et informations dédiées	24-Conditions de travail (-/+)
	39	Renforcer la prise en compte de l'investissement des personnels dans leurs actions de diffusion vers le grand public pour leur progression de carrière	9-Engagement vis-à-vis de la société (+/+)
<b>B- Ethique, non-discrimination et genre (Action en Réserve)</b>	40	Formation à la connaissance de l'institution et des règles de l'ESR public, en particulier pour les contractuels	4-Attitude professionnelle (+/-) 5-Obligations contractuelles et légales (+/-) 6-Responsabilité (-/+) 7-Bonnes pratiques dans le secteur de la recherche (+/+)

## 2- Chronologie de la réalisation du plan d'actions HRS4R 2020-2025

Thématique	N° action	Libellé synthétique de l'action	Directions support	État T4-2022	État T4-2023	État T4-2024	État T4-2025
A- Recrutement	1	Formation fiches de postes non genrées	VP égalité DRH	Achevée (action close)			
	2	Information des candidats	DDN DRH DCOM	En cours	En cours	En cours	Achevée (action permanente)
	3	Recrutement, avancement, rémunération contractuels	DRH	Achevée (action permanente)			
	4	Communication sur enjeux et procédures de recrutement	DRH DCOM	En cours	En cours	En cours	Achevée (action permanente)
	5	Utilisation d'Euraxess	DRH DI DRIED	En cours	En cours	Achevée (action permanente)	
	6	Formation des comités de sélection et de recrutement	VP égalité DRH	En cours	Achevée (action permanente)		
	7	Mise en situation professionnelle	VP RH DRH	En cours	En cours	En cours	Achevée (action permanente)
	8	Redéfinir et promouvoir le statut de post-doc	DRH UA	Achevée (action permanente)			
	9	Outil de pilotage RH pour les comités de sélection et de recrutement	DRH DPE	En cours	En cours	En cours	Achevée (action permanente)
	10	Dématérialisation dossiers candidatures recrutement	DRH DDN	En cours	En cours	Achevée (action permanente)	
	11	Boite à outil pour les candidats	DRH COPIL VP R	Prolongée	Abandon		
	12	Information éthique et déontologie à l'UA	DRIED DCOM	Achevée (action permanente)			

5.2 : ANNEXE 2 : Bilan du plan d'actions 2020-2025

<b>B- Ethique, non-discrimination et genre</b>	13	Formation déontologique au monde de l'entreprise	DRIED	En cours	Achevée (action permanente)		
	14	Création d'une mission de déontologue	UA	Achevée (action permanente)			
	15	Définition de l'auteur (déontologie)	DRIED	Achevée (action permanente)			
	16	Définition du co-auteur – charte des signatures	DRIED VP R	Achevée (action permanente)			
	17	Formation à la propriété intellectuelle	DRIED VP R	Prolongée	En cours	Achevée (action permanente)	
	18	Information sur genre et handicap	DAGJ DRH VP égalité	Prolongée	En cours	Achevée (action permanente)	
	19	Formations sur les stéréotypes	DRH VP égalité	En cours	En cours	Achevée (action permanente)	
	20	Référent genre	VP égalité <b>DRH</b>	En cours	Achevée (action permanente)		
	21	Suivi des jeunes chercheurs et chercheuses (mentorat, genre)	VP égalité VP RH DRH	En cours	En cours	En cours	A prolonger
<b>C- Formation</b>	22	Formation à la prise de responsabilités	DRIED DRH	Prolongée	Achevée (action permanente)		
	23	Formation au montage de projets	DRIED DRH	Achevée (action permanente)			
	24	Formation aux recrutements	DRIED DRH	En cours	Achevée (action permanente)		
	25	Formation à l'encadrement de thèse	DRIED VP R	Prolongée	Prolongée	En cours	Achevée (action permanente)
	26	Formation à l'Open Access	DRIED SCDA	En cours	En cours	Achevée (action permanente)	
	27	Réorganisation de la formation des ED selon les compétences	DRIED Collège doctoral	En cours	En cours	En cours	Achevée (action permanente)
	28	Plan de formation du doctorant	DRIED Collège doctoral	En cours	En cours	Achevée (action permanente)	

5.2 : ANNEXE 2 : Bilan du plan d'actions 2020-2025

	29	Ouverture catalogue doctoral aux MCF	DRIED DRH	Achevée (action permanente)			
	30	Ouverture Mooc PI de la SATT Ouest	DRIED	Prolongée	En cours	Achevée (action permanente)	
<b>D- Accompagnement des personnels</b>	31	Visibilité des personnes référentes	DDN DCOM	Prolongée	En cours	Achevée (action permanente)	
	32	Entretiens professionnels	VP RH DRH	En cours	En cours	En cours	A prolonger
	33	Installation professionnelle des jeunes EC	DRH UA	En cours	Achevée (action permanente)		
<b>Transversal</b>	34	Traduction en anglais	DI DCOM	En cours	En cours	En cours	A prolonger
<b>D- Accompagnement des personnels</b>	35	Information des droits et obligations du chercheur	DRIED	Achevée (action permanente)			
	36	Personne ressource de proximité pour l'accompagnement des carrières	DRIED DRH	Prolongée	En cours	En cours	A prolonger
	37	Outil d'accompagnement à la carrière et à la mobilité	DRIED DRH	Prolongée	En cours	Achevée (action permanente)	
	38	Intranet personnalisable	DDN DCOM	Prolongée	En cours	Achevée (action permanente)	
	39	Prise en compte de l'investissement dans les actions de diffusion	DRIED DCOM DRH	Prolongée	Achevée (action permanente)		
<b>B- Ethique, non-discrimination et genre</b>	40	Formation relative à l'institution et aux règles de l'ESR	UA	Prolongée	Achevée (action permanente)		

### 3- Bilan détaillé du plan d'actions HRS4R 2020-2025

#### Action 1 : ~~Former à la rédaction de fiches de postes non genrées~~ Former à une communication non-discriminante.

**Thématique :** Recrutement

**Initialisation prévue 2019 :** T4-2020

**Achèvement prévu 2019 :** T2-2021

**Direction(s) responsable(s) :** ~~Vice-Présidente~~ égalité DRH

**Principe(s) HRS4R associé(s) :** 27-Equilibre entre les sexes, OTM-R

**Schéma(s) directeur(s) ou plan(s) d'actions connexe(s) :** PAE 2021-2024 (action 2.1.3), SDH 2021-2024 (action 3.1)

**Statut T4-2022 :** Achevée (action close)

**Bilan de la période 2020-2025 :** cette action a été réorientée en 2021 dans son intitulé en « Former à une communication non-discriminante », en lien avec les actions du PAE 2021-2024 et du SDH 2021-2024, l'objectif étant de former avant le T3 2022 les personnes ressources en charge de l'analyse et le cas échéant la reformulation non discriminante des fiches de postes. Sept personnes ressources (de la DRH) ont suivi en 2022 une formation d'une journée sur le « *Recrutement et lutte contre les discriminations* ».

**Indicateur(s) :** 1.a- Formation mise en place. 1.b- Nombre de personnes participant

Données 2022	Plan de formation 2022 : axe « Égalité professionnelle et prévention des discriminations », formation « Recrutement et lutte contre les discriminations (pour le service RH) ». Le 08/04/2022, 7 participants.
Données 2023	Bilan intermédiaire PAE, CA 26/10/2023

#### Action 2 : Améliorer l'information des candidats : information systématique sur la composition des comités de sélections, sur les procédures, en particulier pour les contractuels (post-doc, IGR/IGE) les critères de sélection ; informations données aux candidats aux postes contractuels sur leurs droits et obligations.

**Thématique :** Recrutement

**Initialisation prévue 2019 :** T4-2020

**Achèvement prévu 2019 :** T4-2026

**Direction(s) responsable(s) :** Direction du développement du numérique / Direction des ressources humaines / Direction de la communication

**Principe(s) HRS4R associé(s) :** 12-Recrutement (principes) ; 13-Recrutement (procédure) ; 14-Sélection ; 15-Transparence ; 16-Jugement du mérite, OTM-R

**Schéma(s) directeur(s) ou plan(s) d'actions connexe(s) :** PAE 2021-2024 (action 2.1.3), SDH 2021-2024 (action 3.1), PAE 2024-2027 (axe 2)

**Statut T4-2022 :** En cours

**Statut T4-2023 :** En cours

**Statut T4-2024 :** En cours

**Statut T4-2025 :** Achevée (action permanente)

## 5.2 : ANNEXE 2 : Bilan du plan d'actions 2020-2025

**Bilan de la période 2020-2025 :** Sur la communication externe sur les recrutements, des informations systématiques sur les profils de poste et sur les procédures sont dispensées sur le site web de l'UA ( <https://www.univ-angers.fr/fr/universite/travailler-a-l-ua.html> ) avec potentiel renvoi sur le portail ministériel Galaxie suivant la catégorie de poste. Sur la composition des jurys, l'information est systématique pour le recrutement des titulaires et pour certaines catégories de postes de contractuels (e.g. Chaire Professeur Junior). En 2025, le « [Guide du recrutement des agents Biatss par voie interne et externe](#) » (hors concours) a été mis en œuvre avec de nouveaux outils déployés (Beetween). La charte OTM-R a été profondément revue et sera publiée au T1-2026.

**Indicateur(s) :** 2.a- 30% à 2 ans, 60% à 4 ans et 100% à 6 ans : taux de couverture des postes de plus de 60 % achevé

**Indicateur(s) :** 2.b ~~Mise en place effective d'un wiki~~ Charte OTM-R révisée

### Action 3 : Mise en place de dispositifs de recrutement, d'avancement et de rémunération des contractuels.

**Thématique :** Recrutement

**Initialisation prévue 2019 :** T4-2020

**Achèvement prévu 2019 :** T4-2026

**Direction(s) responsable(s) :** Direction des ressources humaines

**Principe(s) HRS4R associé(s) :** 5-Obligations contractuelles et légales ; 14-Sélection ; 15-Transparence, OTM-R

**Schéma(s) directeur(s) ou plan(s) d'actions connexe(s) :** PAE 2021-2024 (action 1.2.3), PAE 2024-2027 (axe 1)

**Statut T4-2022 :** Achevée (action permanente)

**Bilan de la période 2020-2025 :** Le cadre du recrutement et des rémunérations des EC contractuels (dits LRU, article L. 954-3 du Code de l'éducation) a été revu en 2020. Dans le cadre de la Loi de Transformation de la Fonction Publique (LFTP) n° 2019-828 du 6 août 2019, l'université d'Angers a fixé en 2021 ses [Lignes Directrices de Gestion](#) (LDG) relatives à la promotion et à la valorisation des parcours professionnels de ses personnels et des agents contractuels en particulier. Elles s'appliquent depuis lors. Ces LDG fixent le cadre du recrutement, d'avancement et de rémunération des agents. L'université d'Angers a par ailleurs fixé fin 2021 le cadre indemnitaire pour les agents Biatss contractuels CDI, actualisé en 2022 puis 2023 pour les enseignants et les Biatss en CDI.

**Indicateur(s) :** 3.a- 30% à 2 ans, 60% à 4 ans et 100% à 6 ans

Données 2020	Cadre du recrutement et des rémunérations des EC contractuels : CA du 9/07/2020.
Données 2021	Lignes Directrices de Gestion (LDG) promotion et valorisation des parcours professionnels : adoption par délibération du CA n°025 /15/04/2021. Cadre indemnitaire pour les agents Biatss en CDI : CA du 29/11/2021
Données 2022	Mise en œuvre des LDG et du cadre indemnitaire E-Biatss– Cible 100 % atteinte
Données 2023	Mise en œuvre des LDG et du cadre indemnitaire E-Biatss. Actualisation des LDG par délibération du CA 28/09/2023 – Cible 100 % atteinte Bilan intermédiaire PAE, CA 26/10/2023
Données 2024	Mise en œuvre des LDG – Cible 100 % atteinte

## Action 4 : Communication en interne et en externe sur les enjeux et les procédures de recrutement.

**Thématique :** Recrutement

**Initialisation prévue 2019 :** T4-2021

**Achèvement prévu 2019 :** T2-2023

**Direction(s) responsable(s) :** Direction des ressources humaines / Direction de la communication

**Principe(s) HRS4R associé(s) :** 15-Transparence, OTM-R

**Schéma(s) directeur(s) ou plan(s) d'actions connexe(s) :** PAE 2021-2024 (axe 1), SDH 2021-2024 (action 1.1, action 3.1)

**Statut T4-2022 :** En cours

**Statut T4-2023 :** En cours

**Statut T4-2024 :** En cours

**Statut T4-2025 :** Achevée (action permanente)

**Bilan de la période 2020-2025 :** Les enjeux de la politique RH sur les recrutements ont été définis par la lettre des moyens 2022-2024 (CA du 15/04/2021). En termes de communication externe sur les recrutements, des informations systématiques sur les profils de poste et les procédures sont dispensées sur le [site web de l'UA](#) qui renvoie en tant que de besoin aux sites nationaux du Ministère en charge de l'enseignement supérieur. En communication interne, les [informations sont dispensées sur le nouvel intranet](#) « UA&moi » ouvert début 2024. Toutes les mobilités internes figurent en temps réel dans les actualités de l'intranet depuis 2023.

Par ailleurs, sur l'intranet UA&Moi une "communauté" dédiée aux managers comporte un onglet sur les *Documents* utiles ("wiki").

Sur l'intranet UA&Moi, une "communauté" dédiée à la Recherche comporte un onglet *Pages ressources* dont dédiées au [Recrutement](#) avec des outils d'aide pour les recruteurs (modèles de fiche de poste, visuel de la procédure étape par étape, etc.) (cf. : action n° 10).

En 2025, le « [Guide du recrutement des agents Biatss par voie interne et externe](#) » (hors concours) a été mis en œuvre avec de nouveaux outils déployés.

La charte OTM-R a été profondément revue et sera publiée au T1-2026.

**Indicateur(s) :** 4.a- Mise à jour selon l'évolution de la réglementation ou besoin pertinent des dispositifs visés : achevée

## Action 5 : Déposer les offres d'emplois EC, post-doc et IGR/IGE sur Euraxess.

**Thématique :** Recrutement

**Initialisation prévue 2019 :** T4-2020

**Achèvement prévu 2019 :** T4-2026

**Direction(s) responsable(s) :** Direction des ressources humaines / Direction de l'international / Direction de la recherche, de l'innovation et des études doctorales

**Principe(s) HRS4R associé(s) :** 12-Recrutement (principes) ; 13-Recrutement (procédure), OTM-R

**Schéma(s) directeur(s) ou plan(s) d'actions connexe(s) :** Stratégie Internationale 2023-2027 (Axe 2 « Accroître la visibilité et l'attractivité à l'international », action « Valoriser les axes de recherche de l'UA à l'international » ; Axe 4 « Garantir une expérience réussie des internationaux à l'UA », action « Renforcer l'accompagnement des chercheurs internationaux »).

**Statut T4-2022 :** En cours

**Statut T4-2023 :** En cours

**Statut T4-2024 :** Achevée (action permanente)

## 5.2 : ANNEXE 2 : Bilan du plan d'actions 2020-2025

**Bilan de la période 2020-2025 :** La totalité des postes MCF et PR est publiée sur Euraxess (avec renvoi vers le portail Galaxie) par la DRH (pôle enseignant). Il en est de même des postes d'ATER mis au recrutement (DRH, pôle enseignant). Les postes d'enseignants-chercheurs contractuels ("ECER") sont publiés sur Euraxess sauf pour la 2ème campagne dont les contraintes de planning ne le permettent pas. La totalité des postes Chaire de Professeur Junior (CPJ) est publiée sur Euraxess (DRH, pôle enseignant). Concernant les postes IGE/IGR, seuls les postes à vocation internationale sont publiés sur Euraxess. La publication sur Euraxess a lieu à la demande du porteur de projet par la DRH. La publication Euraxess des postes post-doc est faite systématiquement depuis 2023, au fil de l'eau, à la fois sur le site de l'UA (obligation légale) et sur le site Euraxess. (Gestion par le pôle recrutement de la DRH par transmission des fiches par la DRIED).

**Indicateur(s) :** 5.a- Indicateurs de dépôt sur Euraxess : 30% à 2 ans, 60% à 4 ans et 100% à 6 ans : achevé

### Action 6 : Déployer un dispositif de formation des membres des comités de sélection et de recrutement sur les stéréotypes de genre, les critères de sélection, les entretiens d'embauche...

**Thématique :** Recrutement

**Initialisation prévue 2019 :** T4-2020

**Achèvement prévu 2019 :** T4-2025

**Direction(s) responsable(s) :** Vice-Présidente égalité / Direction des ressources humaines

**Principe(s) HRS4R associé(s) :** 12-Recrutement (principes) ; 13-Recrutement (procédure) ; 14-Sélection ; 27-Equilibre entre les sexes, OTM-R

**Schéma(s) directeur(s) ou plan(s) d'actions connexe(s) :** PAE 2021-2024 (action 6.3.1)

**Statut T4-2022 :** En cours

**Statut T4-2023 :** Achevée (action permanente)

**Bilan de la période 2020-2025 :** Une formation à destination des (vice)présidentes et (vice)présidents de comités de sélection et de recrutement (CoS) des EC existait depuis plusieurs années sur les aspects réglementaires dont l'équité de traitement entre les candidats et candidates. Il a été créé en 2021 une formation spécifique et distincte sur les stéréotypes de genre et sur les divers biais. En 2022 il a été décidé de regrouper ces types de formations en une seule « aspects réglementaires, lutte contre les discriminations et les biais de sélection femme/homme » animée par les VP en charge de l'égalité et des RH. S'y agrège par ailleurs une [plateforme moodle d'auto-formation](#) complémentaire, destinée à l'ensemble des membres des CoS.

En 2025, le format a été revu avec séparation du volet "formation à la non-discrimination" (Coordinatrice PAE et chargée de mission égalité) du volet "formation aux aspects réglementaires" (VP-RH). Le moodle associé a été actualisé.

**Indicateur(s) :** 6.a- Intégration au plan de formation. 6.b- 50% des membres locaux formés à 4 ans : achevé

Données 2020	Formation des (vice)présidentes et (vice)présidents de comités de sélection et de recrutement, aspects réglementaires (VP-RH), 8/04/2020 (en distanciel-covid19), 21 inscrits.
Données 2021	- Plan de formation 2021 : axe « Égalité professionnelle et prévention des discriminations » ; formation « Formation pour devenir membre de jury de recrutement ou de comité de sélection » (organisme RM CONSEIL du Groupe RGM conseil), 14/04/2021, 9 inscrits présents. - Formation des (vice)présidentes et (vice)présidents de comités de sélection et de recrutement, aspects réglementaires (VP-RH), 3/02/2021 (en distanciel-covid19), 29 inscrits.
Données 2022	- Formation des (vice)présidentes et (vice)présidents de comités de sélection et de recrutement, aspects réglementaires, lutte contre les discriminations et

## 5.2 : ANNEXE 2 : Bilan du plan d'actions 2020-2025

	les biais de sélection femme/homme (VP RH, VP égalité), 14/03/2022, 26 inscrits présents
Données 2023	Formation des (vice)présidentes et (vice)présidents de comités de sélection et de recrutement, aspects réglementaires, lutte contre les discriminations et les biais de sélection femme/homme (VP RH, VP égalité), 15/03/2023, 49 inscrits Bilan intermédiaire PAE, CA 26/10/2023
Données 2024	Formation des (vice)présidentes et (vice)présidents de comités de sélection et de recrutement, aspects réglementaires, lutte contre les discriminations et les biais de sélection femme/homme (VP RH, VP égalité), 21/03/2024, 45 inscrits

### Action 7 : Incitation à la généralisation de la mise en situation professionnelle pour les recrutements, au moins pour les MCF et PR.

**Thématique :** Recrutement

**Initialisation prévue 2019 :** T1-2024

**Achèvement prévu 2019 :** T4-2025

**Direction(s) responsable(s) :** Vice-Président ressources humaines / Direction des ressources humaines

**Principe(s) HRS4R associé(s) :** 16-Jugement du mérite, OTM-R

**Schéma(s) directeur(s) ou plan(s) d'actions connexe(s) :**

**Statut T4-2022 :** En cours

**Statut T4-2023 :** En cours

**Statut T4-2024 :** En cours

**Statut T4-2025 :** Achevée

**Bilan de la période 2020-2025 :** L'incitation à la mise en œuvre de « mise en situation professionnelle » pour les recrutements des MCF et des PR est réalisée par le courrier du VP-RH adressé chaque année aux directions de composantes pour le lancement de la campagne de recrutement synchronisée. L'incitation passe aussi par la fiche de poste modèle où l'ambition visée par la démarche HRS4R est explicitée. Si cette action en tant que telle est donc réalisée (incitation), son résultat est plus mitigé (cible non atteinte sur les mises en situation professionnelle appliquées par les comités de sélection et de recrutement). La raison en est du caractère normé de ces mises en situation (art 9.2 du décret n°84-431 du 6 juin 1984), laissant peu de marges de manœuvre aux CoS.

**Indicateur(s) :** 7.a- Action déjà entamée – 100% des emplois de PR et de MCF à l'horizon 2024

Données 2020	Courrier VP-RH aux composantes, octobre 2020 : Campagne de recrutement synchronisée MCF et PR 2021, mise en place des comités de sélection et de recrutement et des profils publiables Campagne 2020. Mise en situation postes MCF : 12.5 %. Mise en situation postes PR : 20 %.
Données 2021	Courrier VP-RH aux composantes, octobre 2021 : Campagne de recrutement synchronisée MCF et PR 2022, mise en place des comités de sélection et de recrutement et des profils publiables Campagne 2021. Mise en situation postes MCF : 20 %. Mise en situation postes PR : 0 %.
Données 2022	Courrier VP-RH aux composantes, octobre 2022 : Campagne de recrutement synchronisée MCF et PR 2023, mise en place des comités de sélection et de recrutement et des profils publiables Campagne 2022. Mise en situation postes MCF : 19.05 %. Mise en situation postes PR : 10 %.
Données 2023	Courrier VP-RH aux composantes, octobre 2023 : Campagne de recrutement synchronisée MCF et PR 2024, mise en place des comités de sélection et de

## 5.2 : ANNEXE 2 : Bilan du plan d'actions 2020-2025

	recrutement et des profils publiables Campagne 2023. Mise en situation postes MCF : 31.58 %. Mise en situation postes PR : 33,33 %.
Données 2024	Courrier VP-RH aux composantes, octobre 2024 : Campagne de recrutement synchronisée MCF et PR 2025, mise en place des comités de sélection et de recrutement et des profils publiables Campagne 2024. Mise en situation postes MCF : 5.56 %. Mise en situation postes PR : 30 %.

### Action 8 : Redéfinir et promouvoir le statut de « post-doc », y compris durée maximale et normes de rémunération (tous établissements confondus).

**Thématique :** Recrutement

**Initialisation prévue 2019 :** T4-2020

**Achèvement prévu 2019 :** T4-2026

**Direction(s) responsable(s) :** Direction des ressources humaines / UA

**Principe(s) HRS4R associé(s) :** 21-Nominations post-doctorat ; 22-Reconnaissance de la profession ; 26-Financement et salaires, OTM-R

**Schéma(s) directeur(s) ou plan(s) d'actions connexe(s) :** Stratégie Internationale 2023-2027 (Axe 2 « Accroître la visibilité et l'attractivité à l'international »)

**Statut T4-2022 :** Achevée (action permanente)

**Bilan de la période 2020-2025 :** dans le cadre Loi de Programmation de la Recherche (LPR) n°2020-1674 du 24 décembre 2020 et son décret d'application n° 2021-1450 du 4 novembre 2021 relatif au contrat post doctoral de droit public, un cadre national du post-doctorant est fixé : statut, durée maximale, normes de rémunération.

**Indicateur(s) :** 8.a- Mise en place d'un point de règlement interne

Données 2021	Décret n° 2021-1450 du 4 novembre 2021 relatif au contrat post doctoral de droit public prévu par l'article L. 412-4 du code de la recherche
--------------	--

### Action 9 : Mettre à disposition un outil de pilotage RH (pyramide des âges, effectifs, corps, grade, âge, genre, projections chiffrées, etc...) pour les recrutements, associant les départements et UR pour anticiper les besoins de recrutements dans les différentes filières. Cet outil comprendra aussi la construction d'un référentiel des expériences valorisables lors des recrutements, de la prise en compte de mobilités, des qualifications.

**Thématique :** Recrutement

**Initialisation prévue 2019 :** T4-2021

**Achèvement prévu 2019 :** T4-2027

**Direction(s) responsable(s) :** Direction des ressources humaines / Direction du pilotage et de l'évaluation

**Principe(s) HRS4R associé(s) :** 17-Variations dans la chronologie des curriculum vitae ; 18-Reconnaissance de l'expérience de mobilité ; 19-Reconnaissance des qualifications, OTM-R

## 5.2 : ANNEXE 2 : Bilan du plan d'actions 2020-2025

**Schéma(s) directeur(s) ou plan(s) d'actions connexe(s) :** Contrat Pluriannuel 2022-2027, volet spécifique de l'université d'Angers (Axe 3. Renforcer la gouvernance et la professionnalisation du pilotage et des outils d'aide à la décision [...])

**Statut T4-2022 :** En cours      **Statut T4-2023 :** En cours      **Statut T4-2024 :** En cours      **Statut T4-2025 :** Achevée (action permanente)

**Bilan de la période 2020-2025 :** Au plan de l'établissement, l'action s'est centrée sur la mise en place du Rapport Social Unique (RSU) et de la Base de Données Sociales (BdS), en application de la LTFP n° 2019-828 du 6 août 2019 (Arrêté du 7 mai 2021 fixant pour la fonction publique de l'Etat la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales). Ces données sont disponibles sur [l'intranet](#). Dans le cadre de la campagne d'évaluation 2020-2021 de l'HCERES en vue du contrat d'établissement 2022-2027, les Unités de Recherche (UR) ont par ailleurs produit leurs auto-évaluations dont un volet décrivant leurs projets et stratégie à 5 ans et, en particulier, leurs projections sur les recrutements. Le projet et la stratégie de chaque UR ont été formalisés par une lettre de mission de la direction de l'UR.

En 2024 et 2025, l'outil dématérialisé DematCE pour les campagnes emplois a été déployé, dans le cadre d'un pilotage pluriannuel revu concernant les contrats d'objectifs et de moyens (CPOM), des composantes et des services.

**Indicateur(s) :** 9.a- Réalisation d'un document dynamique (dematCE)

Données 2020	- RSU 2020 - Documents d'auto-évaluation des UR, campagne d'évaluation HCERES 2020-2021
Données 2021	RSU 2021
Données 2022	- RSU 2022 - Lettre de mission du directeur ou de la directrice de l'UR
Données 2023	RSU 2023
Données 2024 et 2025	RSU 2024. Documents et outil dynamique campagnes emplois DematCE et CPOM

**Indicateur(s) :** 9.b- Postes concernés : 30% à 2 ans, 60% à 4 ans et 100% à 6 ans : voir RSU

### Action 10 : Dématérialisation de la procédure, liens numériques permettant de mieux remplir les dossiers de candidature pour les contractuels.

**Thématique :** Recrutement

**Initialisation prévue 2019 :** T2-2021

**Achèvement prévu 2019 :** T4-2021

**Direction(s) responsable(s) :** Direction des ressources humaines / Direction du développement du numérique

**Principe(s) HRS4R associé(s) :** 13-Recrutement (procédure) ; 15-Transparence, OTM-R

**Schéma(s) directeur(s) ou plan(s) d'actions connexe(s) :** PAE 2021-2024 (axe 1), SDH 2021-2024 (action 1.1, action 3.1)

**Statut T4-2022 :** En cours      **Statut T4-2023 :** En cours      **Statut T4-2024 :** Achevée (action permanente)

## 5.2 : ANNEXE 2 : Bilan du plan d'actions 2020-2025

**Bilan de la période 2020-2025 :** La dématérialisation est effective avec mise en place de tutoriels pour les candidats.

Pour les chercheur·es et personnels d'appui à la recherche, les offres sont publiées sur le [site internet de l'UA](#) et la procédure de candidature est dématérialisée.

Pour les EC contractuels (ECER), les offres sont publiées sur le [site internet de l'UA](#) et la procédure de candidature est entièrement dématérialisée.

Pour les ATER, la procédure est entièrement dématérialisée via le site du Ministère (GALAXIE – ALTAÏR).

Par ailleurs, en interne, la DRIED a mis sur l'intranet des [outils d'aide pour les recruteurs](#) (modèles de fiche de poste, visuel de la procédure étape par étape).

[L'outil en ligne BEETWEEN](#), en place depuis octobre 2023, permet pour les postes BIATSS de candidater de façon entièrement dématérialisée. Par ailleurs, toutes les offres d'emploi sur besoins permanents sont publiées sur le site choisir-le-service-public.fr et pour certains postes identifiés par la DRIED et traduit en anglais sur le site EURAXESS.

**Indicateur(s) :** 10.a- Dématérialisation effective. Mise en ligne des documents. Liens vers des documents-type et vers les rubriques utiles pour l'information du candidat : Achevé

### Action 11 : Construire une “boîte à outil” intégrant des besoins indécélables pour l'UA, à partir des besoins exprimés par les candidats.

**Thématique :** Recrutement

**Initialisation prévue 2019 :** T4-2021

**Achèvement prévu 2019 :** 2028

**Direction(s) responsable(s) :** Direction des ressources humaines / COPIL HRS4R / Vice-Présidente Recherche

**Principe(s) HRS4R associé(s) :** 13-Recrutement (procédure), OTM-R

**Schéma(s) directeur(s) ou plan(s) d'actions connexe(s) :**

**Statut T4-2022 :** Prolongée

**Statut T4-2023 :** Action abandonnée

**Bilan de la période 2020-2025 :** Action abandonnée faute de ressources humaines suffisantes au développement de la boîte à outil.

**Indicateur(s) :** 11.a- Mise en ligne d'outils

### Action 12 : Information et communication vis-à-vis des personnels sur les dispositifs éthiques et déontologiques de l'UA : formation, intégrité scientifique, comité d'éthique – Rencontres thématiques dans les labos (support livret compétences des EC).

**Thématique :** Éthique, non-discrimination et genre

**Initialisation prévue 2019 :** T4-2021

**Achèvement prévu 2019 :** T4-2022

**Direction(s) responsable(s) :** Direction de la recherche, de l'innovation et des études doctorales / Direction de la communication

**Principe(s) HRS4R associé(s) :** 2-Principes éthiques ; 3-Responsabilité professionnelle ; 5-Obligations contractuelles et légales ; 6-Responsabilité

## 5.2 : ANNEXE 2 : Bilan du plan d'actions 2020-2025

**Schéma(s) directeur(s) ou plan(s) d'actions connexe(s) :** Loi LTFP n° 2019-828 du 6 août 2019 (déontologie dans la fonction publique), loi LPR n°2020-1674 du 24 décembre 2020 (déontologie, intégrité scientifique)

**Statut T4-2022 :** Achevée (action permanente)

**Bilan de la période 2020-2025 :** Des interventions dans toutes les UR sur l'éthique et l'intégrité scientifique ont eu lieu en 2022 par 2 intervenants, dont le référent Intégrité scientifique de l'UA. L'Université d'Angers dispose par ailleurs d'un [Comité d'Éthique Recherche](#) mutualisé avec Le Mans Université dans le cadre de la COMUE expérimentale Angers-Le Mans. Il vise à garantir la protection des personnes au regard des protocoles envisagés pour mener à bien les travaux de recherche sur des cohortes de participants, hors RIPH. De nombreuses formations / informations ont eu lieu avec une diffusion étendue, tous publics (exemple capsule vidéo mars 2024). Des formations éthique - intégrité scientifique sont effectuées, depuis 2020, auprès des doctorants. Cette formation est obligatoire avant la soutenance de thèse. Après une interruption COVID sur l'année universitaire 2021-2022, elles ont été reprises depuis 2022. Depuis 2023, il est permis aux populations hors doctorant (EC, Biatss...) de s'y inscrire dès lors que le contingent de places non réservées par les doctorants le permet. En 2026, à la suite de la dissolution de la COMUE expérimentale Angers-Le Mans, le Comité d'Éthique Recherche sera placé sous le pilotage de l'Université d'Angers.

**Indicateur(s) :** 12.a- Effectivité d'un calendrier de réunions avec les laboratoires

Données 2022	Intervention dans toutes les UR en AG de laboratoires sur l'éthique et l'intégrité scientifique
--------------	---

**Indicateur(s) :** 12.b- Nombre de personnels ayant suivi la formation Intégrité Scientifique ([https://intranet.univ-angers.fr/jcms/9567\\_JEvent/ethique-et-integrite-scientifique](https://intranet.univ-angers.fr/jcms/9567_JEvent/ethique-et-integrite-scientifique))

Données 2021	Ensemble des chercheurs des UR. Année universitaire 2020-2021 : 3 groupes de doctorants (14-21 et 28 octobre 2020) : 53 doctorants et 1 MCF
Données 2022	Ensemble des chercheurs des UR. Année universitaire 2021-2022 (1 séance le 31 janvier 2021) : 23 doctorants formés
Données 2023	Catalogue 2023, formation sur l'éthique et intégrité scientifique ouverte à tous : Année 2023-2024, 1 séance le 16 avril 2024, 17 doctorants formés et 2 personnels (CPJ et IGE) Charte Santé : éthique, intégrité, déontologie signée au conseil de la faculté le 12 juillet 2023

**Indicateur(s) :** 12.c- Nombre de projets ayant sollicité l'avis du comité d'éthique

Données 2020	12
Données 2021	9
Données 2022	17
Données 2023	16
Données 2024	17

**Action 13 : Formation déontologique au rapport avec le monde de l'entreprise : obligations du fonctionnaire, concours scientifique, prise de parts dans une société, consultance ; protection vis-à-vis des groupes de pression.**

**Thématique :** Éthique, non-discrimination et genre

**Initialisation prévue 2019 :** T4-2021

**Achèvement prévu 2019 :** T4-2022 action continue

**Direction(s) responsable(s) :** Direction de la recherche, de l'innovation et des études doctorales

## 5.2 : ANNEXE 2 : Bilan du plan d'actions 2020-2025

**Principe(s) HRS4R associé(s) :** 2-Principes éthiques ; 3-Responsabilité professionnelle ; 31-Droits de propriété intellectuelle

**Schéma(s) directeur(s) ou plan(s) d'actions connexe(s) :** Loi LTFP n° 2019-828 du 6 août 2019 (déontologie dans la fonction publique), loi LPR n°2020-1674 du 24 décembre 2020 (déontologie, intégrité scientifique)

**Statut T4-2022 :** En cours      **Statut T4-2023 :** Achevée (action permanente)

**Bilan de la période 2020-2025 :** Par la création d'une mission de déontologue (action 14), la sensibilisation et la formation déontologique se sont développées dans les unités de recherche par des interventions du référent déontologie. Plusieurs cours voire UE à destination des étudiants s'orientant vers la recherche pour les former à la déontologie de leur futur métier ont été ou sont mis en œuvre au sein de l'UA (composantes Santé, LLSH, DEG...). À noter que cette thématique est présente au sein de l'Unité de recherche « CJB » avec des publications sous HAL (e.g. « L'obligation de dignité de l'agent public »).  
Action couplée avec l'action 14

**Indicateur(s) :** 13.a- Formation mise en place : OUI. 13.b- Nombre de personnes participant : données non disponibles

### Action 14 : Création d'une mission de déontologue.

**Thématique :** Éthique, non-discrimination et genre

**Initialisation prévue 2019 :** T4-2020

**Achèvement prévu 2019 :** T4-2020

**Direction(s) responsable(s) :** UA

**Principe(s) HRS4R associé(s) :** 2-Principes éthiques

**Schéma(s) directeur(s) ou plan(s) d'actions connexe(s) :** Loi LTFP n° 2019-828 du 6 août 2019 (déontologie dans la fonction publique), loi LPR n°2020-1674 du 24 décembre 2020 (déontologie, intégrité scientifique)

**Statut T4-2022 :** Achevée (action permanente)

**Bilan de la période 2020-2025 :** la mission de déontologue a été créée au 01/09/2020 avec la nomination d'un référent déontologie avec fiche de mission.

**Indicateur(s) :** 14.a- Création de la mission de déontologue : nomination du référent déontologie le 01/09/2020. CA du 26/11/2020 (création d'une prime de fonction associée à la mission de déontologue)

### Action 15 : Définir en interne à l'UA « l'auteur » dans le respect des règles de déontologie. Mettre en place des règles de bonne conduite au sein de l'UA sur les auteurs et les intégrer à la formation "Intégrité Scientifique".

**Thématique :** Éthique, non-discrimination et genre

**Initialisation prévue 2019 :** T2-2021

**Achèvement prévu 2019 :** T4-2021

## 5.2 : ANNEXE 2 : Bilan du plan d'actions 2020-2025

**Direction(s) responsable(s) :** Direction de la recherche, de l'innovation et des études doctorales

**Principe(s) HRS4R associé(s) :** 3-Responsabilité professionnelle ; 31-Droits de propriété intellectuelle ; 32-Co-auteur

**Schéma(s) directeur(s) ou plan(s) d'actions connexe(s) :** Loi LTFP n° 2019-828 du 6 août 2019 (déontologie dans la fonction publique), loi LPR n°2020-1674 du 24 décembre 2020 (déontologie, intégrité scientifique)

**Statut T4-2022 :** Achevée (action permanente)

**Bilan de la période 2020-2025 :** Un référent déontologie a été nommé à l'Université d'Angers en septembre 2020. Il joue un rôle de vigilance, de conseil utile au respect des obligations et des principes déontologiques, et traite des cas de conflits d'intérêt. Par ailleurs un référent intégrité scientifique était en place dès 2016 à l'université d'Angers, il est chargé de promouvoir les bonnes pratiques en matière de recherche telles que définies en particulier dans la « Charte nationale de déontologie des métiers de la recherche ». Par ailleurs, le modèle de règlement intérieur des unités de recherche, validé en commission recherche du 19/09/2022, intègre désormais un article portant sur éthique, intégrité scientifique et déontologie concernant les résultats scientifiques et la propriété intellectuelle des travaux de recherche de l'unité.  
(Voir aussi action 16, action 35)

**Indicateur(s) :** 15.a- Réalisation d'un document "déontologie" comprenant lettre de cadrage et charte

Données 2023	Charte santé votée conseil faculté 12 juillet 2023
--------------	--

**Indicateur(s) :** 15.b- Intégration effective de cette dimension au règlement intérieur des UR

Données 2022	Vote de validation des Règlements intérieurs des Laboratoires en Commission recherche du 19/09/2022. Cf. article 9
Données 2023	Réception des Règlements intérieurs des Laboratoires. Action Terminée

**Indicateur(s) :** 15.c- Formation intégrité scientifique effective. Cf action 12

**Action 16 : Définir les conditions pour être co-auteur dans une charte des signatures en intégrant des normes internationales. Les principes de signature UA doivent figurer dans les règlements intérieurs (RI) des laboratoires qui doivent être consultables par tous, en consultation libre sur l'intranet.**

**Thématique :** Éthique, non-discrimination et genre

**Initialisation prévue 2019 :** T2-2021

**Achèvement prévu 2019 :** T4-2021

**Direction(s) responsable(s) :** Direction de la recherche, de l'innovation et des études doctorales / Vice-Présidente Recherche

**Principe(s) HRS4R associé(s) :** 3-Responsabilité professionnelle ; 31-Droits de propriété intellectuelle ; 32-Co-auteur

**Schéma(s) directeur(s) ou plan(s) d'actions connexe(s) :**

## 5.2 : ANNEXE 2 : Bilan du plan d'actions 2020-2025

**Statut T4-2022** : Achevée (action permanente)

**Bilan de la période 2020-2025** : La charte de signature commune des publications scientifiques à l'UA a été adoptée par la Commission Recherche du 18/01/2021 (révisée le 22 mars 2022). En 2022, charte et modèle de signature ont été intégrés dans les RI des unités de recherche, renouvelés pour le contrat 2022-2027. Ces nouveaux RI ont été signés et diffusés en 2022-2023. Les laboratoires ont l'obligation de porter le RI à la connaissance des agents par voie d'affichage dans les locaux, également par l'intranet s'ils en disposent. A noter que de nombreuses formations ont été effectuées sur la thématique du co-auteur, la charte des signatures et la diffusion sous HAL.  
(Voir aussi action 15, action 35).

**Indicateur(s)** : 16.a- Charte des signatures signée

Données 2021	Charte de signature commune des publications scientifiques à l'UA : adoptée à la CR du 18/01/2021
--------------	---

**Indicateur(s)** : 16.b- Modification de 100% des règlements des unités et mise en ligne

Données 2022	Signature et diffusion des nouveaux RI des UR, intégrant charte et modèle de signature (cf. annexe 2 du RI)
Données 2023	Signature et diffusion des nouveaux RI des UR, intégrant charte et modèle de signature. (Suite et fin de l'action)

### Action 17 : Mettre en place une formation sur la propriété intellectuelle. Rendre obligatoire la formation facultative existante pour les doctorants, et l'ouvrir aux enseignants chercheurs et post-doctorants.

**Thématique** : Éthique, non-discrimination et genre

**Initialisation prévue 2019** : T4-2021

**Achèvement prévu 2019** : T4-2024

**Direction(s) responsable(s)** : Direction de la recherche, de l'innovation et des études doctorales / Vice-Présidente Recherche

**Principe(s) HRS4R associé(s)** : 3-Responsabilité professionnelle ; 5-Obligations contractuelles et légales ; 8-Diffusion et exploitation des résultats ; 31-Droits de propriété intellectuelle

**Schéma(s) directeur(s) ou plan(s) d'actions connexe(s)**:

**Statut T4-2022** : Prolongée

**Statut T4-2023** : En cours

**Statut T4-2024** : Achevée (action permanente)

**Bilan de la période 2020-2025** : Le collège doctoral (régional) n'a pas souhaité rendre obligatoire cette formation. En revanche, l'UA a souhaité développer une formation en ce domaine auprès d'un public varié (doctorants, EC et chercheurs, post-doctorants et nouveaux arrivants). Action retardée au regard de la mise en œuvre de l'action 30, voir cette action.

**Indicateur(s)** : 17.a- Formation existante ouverte. 17.b- Nombre de personnes participant

Données 2020	Formation aux doctorants sur la propriété intellectuelle chaque année
Données 2021	Formation non réalisée période COVID
Données 2022	Formation aux doctorants non réalisée en interne, formateur en arrêt maladie
Données 2023	Formation INPI aux nouveaux arrivants EC (16/11/2023 et 17/10/2023)

## 5.2 : ANNEXE 2 : Bilan du plan d'actions 2020-2025

Données 2024	Page « la protection des résultats » sur intranet communauté Recherche (accessible à tous les personnels de l'UA y compris les doctorants contractuels), cf. « vie d'un projet de recherche ». Reprise de la formation PI interne aux doctorants.
--------------	---

### Action 18 : Information sur le cadre juridique national, l'orientation stratégique de l'UA sur les questions du genre et du handicap (lettre de cadrage, charte du recrutement) (Livret comité de sélection et comité de recrutement).

**Thématique :** Éthique, non-discrimination et genre

**Initialisation prévue 2019 :** T1-2022

**Achèvement prévu 2019 :** T4-2022

**Direction(s) responsable(s) :** Direction des affaires générales, juridiques et institutionnelles / Direction des ressources humaines / Vice-Présidente égalité

**Principe(s) HRS4R associé(s) :** 2-Principes éthiques ; 5-Obligations contractuelles et légales ; 10-Non-discrimination ; 12-Recrutement (principes) ; 27-Equilibre entre les sexes

**Schéma(s) directeur(s) ou plan(s) d'actions connexe(s) :** PAE 2021-2024 (action 6.3.1), SDH 2021-2024 (action 1.1, action 3.1)

**Statut T4-2022 :** Prolongée

**Statut T4-2023 :** En cours

**Statut T4-2024 :** Achevée (action permanente)

**Bilan de la période 2020-2025 :** L'ensemble des informations est déposé sur une [plateforme moodle](#) destinée à l'ensemble des membres des CoS. Cf action 6. A chaque lancement de campagne synchronisée, un écrit de la gouvernance (VP en charge des ressources humaines) rappel aux directions de composante qu'il est attendu un minimum de 40% de personnes de chaque sexe sur l'ensemble des présidences de CoS de la composante.

Outre une autoformation moodle sur les biais de recrutement (engagements de l'UA), depuis (au moins) 2020, il existe une formation ou sensibilisation (réunion d'information des CoS) pour les président.es et vice-président.es des CoS et secrétaires de composante sur le fonctionnement et les méthodes pour faire délibérer les CoS.

**Indicateur(s) :** 18.a- Réalisation d'un livret du comité de sélection comprenant lettre de cadrage et charte : OUI (format plateforme moodle)

### Action 19 : Formations à la lutte contre les stéréotypes, en particulier de genre et sur le handicap, destinée prioritairement à la gouvernance, aux directeurs et directrices de service, aux cadres intermédiaires, aux jurys de recrutement.

**Thématique :** Éthique, non-discrimination et genre

**Initialisation prévue 2019 :** T1-2022

**Achèvement prévu 2019 :** T4-2022 action continue

**Direction(s) responsable(s) :** Direction des ressources humaines / Vice-Présidente égalité

**Principe(s) HRS4R associé(s) :** 10-Non-discrimination ; 27-Equilibre entre les sexes

**Schéma(s) directeur(s) ou plan(s) d'actions connexe(s) :** PAE 2021-2024 (actions 6.2, 6.3.2), SDH 2021-2024 (action 1.1, action 3.1)

**Statut T4-2022 :** En cours

**Statut T4-2023 :** En cours

**Statut T4-2024 :** Achevée (action permanente)

## 5.2 : ANNEXE 2 : Bilan du plan d'actions 2020-2025

**Bilan de la période 2020-2025 :** Concernant les (vice)présidentes et (vice)présidents de comités de sélection et de recrutement (CoS) des EC, il a été créé en 2021 et 2022 une formation spécifique et distincte sur les stéréotypes de genre et sur les divers biais. En 2022 il a été décidé de regrouper ces 2 types de formation en une seule « aspects réglementaires, lutte contre les discriminations et les biais de sélection femme/homme » animée par les VP en charge de l'égalité et des RH. S'y agrège par ailleurs une plateforme (moodle) d'autoformation, destinée à l'ensemble des membres des CoS.

Concernant la gouvernance, les directeurs et directrices de services, les cadres intermédiaires, les formations s'inscrivent dans le plan de formation : parcours managers et/ou formations plus spécifiques en lien avec le handicap et le plan d'action égalité : Atelier fresque de la diversité, formation à la non-discrimination, formation « Recruter un collaborateur » etc. (Voir aussi bilan intermédiaire PAE, CA 26/10/2023).

**Indicateur(s) :** 19.a- Formation mise en place. 19.b- Nombre de personnes participant

Données 2021	- Plan de formation 2021 : axe « Égalité professionnelle et prévention des discriminations » ; formation « Formation pour devenir membre de jury de recrutement ou de comité de sélection », 14/04/2021, 9 inscrits présents. - Formation des (vice)présidentes et (vice)présidents de comités de sélection et de recrutement, aspects réglementaires (VP-RH), 3/02/2021 (en distanciel-covid19), 29 inscrits. - Plan de formation 2021 : axe « Management » ; formation « Les clés managériales pour prévenir et accompagner les situations de handicap et d'usure professionnelle » - Formations handicap
Données 2022	- Formation des (vice)présidentes et (vice)présidents de comités de sélection et de recrutement, aspects réglementaires, lutte contre les discriminations et les biais de sélection femme/homme (VP RH, VP égalité), 14/03/2022, 26 inscrits présents. Autoformation moodle : 14 nouveaux inscrits. - Plan de formation 2022 : axe « Management » ; formation « Les clés managériales pour prévenir et accompagner les situations de handicap et d'usure professionnelle – Parcours manager + managers »
Données 2023	Formation des (vice)présidentes et (vice)présidents de comités de sélection et de recrutement, aspects réglementaires, lutte contre les discriminations et les biais de sélection femme/homme (VP RH, VP égalité), 15/03/2024, 49 inscrits. Autoformation moodle : 13 nouveaux inscrits. - Plan de formation 2023 : axe « Management » ; formation « Les clés managériales pour prévenir et accompagner les situations de handicap et d'usure professionnelle » - Plan de formation 2023 : axe « Egalité » ; formation « Atelier Fresque de la Diversité ». Parcours managers : 24 inscrits. Formations handicap. Bilan intermédiaire PAE, CA 26/10/2023
Données 2024	Formation des (vice)présidentes et (vice)présidents de comités de sélection et de recrutement, aspects réglementaires, lutte contre les discriminations et les biais de sélection femme/homme (VP RH, VP égalité), 21/03/2024, 45 inscrits. Autoformation moodle : 7 nouveaux inscrits Parcours managers : 12 inscrits. Formations handicap.

**Action 20 : Avoir un référent «genre»« égalité » pour vérifier qu'à chaque étape du process, les questions de genre d'égalité sont correctement traitées (tout particulièrement pour les fiches de poste, les décisions d'avancement, l'équilibre H/F dans le pilotage des projets, la direction de structures...).**

**Thématique :** Éthique, non-discrimination et genre

**Initialisation prévue 2019 :** T4-2021

**Achèvement prévu 2019 :** T4-2021

## 5.2 : ANNEXE 2 : Bilan du plan d'actions 2020-2025

**Direction(s) responsable(s) :** Vice-Présidente égalité, DRH

**Principe(s) HRS4R associé(s) :** 27-Equilibre entre les sexes

**Schéma(s) directeur(s) ou plan(s) d'actions connexe(s) :** PAE 2021-2024 (actions 5.2.1, 5.2.2, 5.2.4, 6.2, 6.3.1, 6.3.2, 6.3.3)

**Statut T4-2022 :** En cours      **Statut T4-2023 :** Achevée (action permanente)

**Bilan de la période 2020-2025 :** La notion de « référent genre » a été modifiée en « référent égalité » dans le cadre de la mise en œuvre du PAE 2021-2024. À la Vice-Présidente en charge de l'égalité (déjà en place avant 2020) épaulée d'une assistante mission égalité, s'ajoutent un chargé de mission égalité (déjà en place avant 2020) et des référents égalités en composantes et services, créés en 2023 (28 postes créés, E, EC et Biatss), après une année d'expérimentation en 2022-2023 en composante LLSH.

La [mission égalité](#) se structure ainsi en 2023 par la Vice-Présidente en charge de l'égalité épaulée d'une assistante mission égalité, d'une chargée de mission égalité, d'un ensemble de 28 référents égalité, d'une commission égalité. Une coordinatrice du PAE a été recrutée en 2024.

S'agissant plus spécifiquement des EC titulaires et des questions d'égalité F/H pour les fiches de postes (recrutement) et les décisions d'avancement et d'attribution de primes individuelles, le référent égalité est le VP RH : relecture des fiches de postes avec le VP R, présentation en CAC restreint des données genrées et des cibles F/H pour les avancements de grade et d'attribution de primes individuelles, en application des [LDG promotion et valorisation des parcours professionnels et des LDG relatives au régime indemnitaire des enseignants-chercheurs \(RIPEC\)](#) de l'Université d'Angers.

Voir aussi bilan intermédiaire PAE, CA 26/10/2023.

**Indicateur(s) :** 20.a- État des lieux réalisé

Données 2021	CT du 18/02/2021 et CA du 11/03/2021 : Plan d'égalité professionnelle femmes-hommes
Données 2023	CSA du 17/10/2023 : Bilan du Plan d'Action Egalité 1 et méthodologie d'élaboration du PAE 2 CA du 26/10/2023 : Rapport d'exécution du plan d'action pluriannuel en matière d'égalité entre les femmes et les hommes

**Indicateur(s) :** 20.b- Référent « genre » identifiable. 20.c- Nombre de consultations

Données 2020	CA du 12/03/2020 : élection de la Vice-Présidente en charge de l'égalité CA du 26/11/2020 : prime chargé de mission égalité (désignation du chargé de mission au 01/09/2020, cf. arrêté de nomination)
Données 2022	CAC restreint du 11/07/2022 (avancements)
Données 2023	CSA du 23/06/2023 : création des référents égalité au 01/09/2023 CA du 13/07/2023 : référentiel des équivalences horaires, création des référents égalité au 01/09/2023 CAC restreint du 10/07/2023 (avancements) Bilan intermédiaire PAE, CA 26/10/2023
Données 2024	CAC restreint du 10/07/2024 (avancements)

**Action 21 : Suivi des jeunes chercheur.e.s pendant les 10 premières années de carrière (intégration du mentorat + du genre en intégrant la work-family balance).**

**Thématique :** Éthique, non-discrimination et genre

**Initialisation prévue 2019 :** T1-2022

**Achèvement prévu 2019 :** T4-2022

**Direction(s) responsable(s) :** Vice-Présidente égalité / Vice-Président ressources humaines / Direction des ressources humaines

**Principe(s) HRS4R associé(s) :** 24-Conditions de travail ; 27-Equilibre entre les sexes ; 28-Développement de carrière ; 39-Accès à la formation à la recherche et au développement continu

**Schéma(s) directeur(s) ou plan(s) d'actions connexe(s) :** PAE 2021-2024 (axe 2, actions 3.2.1, 3.2.2, 5.2.1, 5.2.2), PAE 2024-2027 (axe 2, action 5)

**Statut T4-2022 :** En cours

**Statut T4-2023 :** En cours

**Statut T4-2024 :** En cours

**Statut T4-2025 :** A prolonger

**Bilan de la période 2020-2025 :** La notion de « référent genre » a été modifiée en « référent égalité » dans le cadre de la mise en œuvre du PAE 2021-2024. À la Vice-Présidente en charge de l'égalité (déjà en place avant 2020) épaulée d'une assistante mission égalité, s'ajoutent un chargé de mission égalité (déjà en place avant 2020) et des référents égalités en composantes et services, créés en 2023 (28 postes créés, E, EC et Biatss), après une année d'expérimentation en 2022-2023 en composante LLSH.

La [mission égalité](#) se structure ainsi en 2023 par la Vice-Présidente en charge de l'égalité épaulée d'une assistante mission égalité, d'une chargée de mission égalité, d'un ensemble de 28 référents égalité, d'une commission égalité. Une coordinatrice du PAE a été recrutée en 2024. Le réseau ainsi construit accompagne les personnels sur les questions d'égalité, d'équilibre entre vie professionnelle et personnelle, etc.

Dans le cadre du PAE 2021-2024 (actions 3.2.1 et 3.2.2), un [guide de la parentalité](#) a été publié en 2022 et un dispositif « booster » avec un entretien dès le retour de congés maternité ou parental de l'agent mis en œuvre.

Concernant les personnels Biatss, un entretien professionnel et individuel, est conduit chaque année par le supérieur hiérarchique direct.

S'agissant des MCF néo-recrutés, un entretien individuel avec les VP en charge des RH et de la Recherche est systématiquement fait lors de l'année de stage.

En 2023 et 2024, les MCF nommés depuis 4 ans (promotions 2019 et 2020) ont été invités à un entretien individuel sur le suivi de l'intégration recherche avec le VP en charge de la Recherche.

L'ensemble des personnels peuvent demander à être accompagné par la conseillère mobilité-carrière et plus généralement le service d'accompagnement des personnels (SADP), renforcé par un poste en 2024.

En 2025, mise en action du PAE 2025-2027 (axe 2, action 5).

(Action couplée avec les actions 32 et 36).

Cette action est à prolonger sous un format modifié sous le pilier 4, du plan d'actions HRS4R 2026-2029.

**Indicateur(s) :** 21.a- Référent « genre » identifiable

Données 2020	CA du 12/03/2020 : élection de la Vice-Présidente en charge de l'égalité CA du 26/11/2020 : PCA chargé de mission égalité (désignation du chargé de mission au 01/09/2020 ?? cf arrêté de nomination)
Données 2023	CSA du 23/06/2023 : création des référents égalité au 01/09/2023 CA du 13/07/2023 : référentiel des équivalences horaires, création des référents égalité au 01/09/2023 Bilan intermédiaire PAE, CA 26/10/2023

## 5.2 : ANNEXE 2 : Bilan du plan d'actions 2020-2025

**Indicateur(s) :** 21.b- Suivi de carrière (entretiens professionnels réguliers...) - objectif : 100% à 4 ans

Données 2021	MCF néo-recrutés en 2020, entretiens individuels 2020-2021 VP RH et R : 8 entretiens/8 Rapport annuel d'activité du SADP
Données 2022	MCF néo-recrutés en 2021, entretiens individuels 2021-2021 VP RH et R : 5 entretiens/5 Rapport annuel d'activité du SADP
Données 2023	MCF néo-recrutés en 2022, entretiens individuels 2022-2023 VP RH et R : 21 entretiens/21 Rapport annuel d'activité du SADP
Données 2024	MCF néo-recrutés en 2023, entretiens individuels VP RH et R : 2 entretiens/17 (incidence du changement de gouvernance UA en 2024) MCF nommés en 2019 et 2020, entretiens individuels 2023-2024 sur le suivi de l'intégration recherche VP R : 14 entretiens/14 Rapport annuel d'activité du SADP

**Action 22 : Structurer une offre de formation (possiblement mutualisée localement entre EPST-UA) et dédiée à l'enseignant-chercheur à chacune des étapes de sa carrière et de ses prises de responsabilité scientifiques, de gestion (RH, finances, prévention, etc...). Proposer un parcours de formation à la direction d'unité de recherche.**

**Thématique :** Formation

**Initialisation prévue 2019 :** T1-2022

**Achèvement prévu 2019 :** T4-2022

**Direction(s) responsable(s) :** Direction de la recherche, de l'innovation et des études doctorales / Direction des ressources humaines

**Principe(s) HRS4R associé(s) :** 4-Attitude professionnelle ; 20-Ancienneté ; 37-Supervision et tâches de gestion ; 38-Développement professionnel continu

**Schéma(s) directeur(s) ou plan(s) d'actions connexe(s) :**

**Statut T4-2022 :** Prolongée

**Statut T4-2023 :** Achevée (action permanente)

**Bilan de la période 2020-2025 :** Le parcours de formation destiné aux nouveaux directeurs d'unité de recherche et de SFR (33) et leurs adjoints (32) s'est déroulé au premier semestre 2022 : 14/01/2022, la gestion financière et le fonctionnement de l'UA ; 03/02/2022, les ressources humaines partie 1 les fondamentaux ; 25/02/2022, les contrats de recherche ; 15/03/2022, les ressources Humaines partie 2 la gestion des contractuels ; 30/03/2022, les outils de la recherche (dont Règlement Intérieur) ; 26/04/2022, la formation doctorale et l'Egalité/prévention des discriminations ; 12/05/2022, la valorisation et la promotion de la recherche. A noter, chaque année, une formation continue, avec la conférence des DU. (Voir aussi action 24).

**Indicateur(s) :** 22.a- Disposer d'un catalogue de formation mutualisé EPST-UA dans le domaine de la recherche. 22.b- Nombre de formations suivies

Données 2020	Conférence des DU annuelle
Données 2021	Conférence des DU annuelle
Données 2022	Formation aux nouveaux DU dans le cadre de l'installation du nouveau contrat quinquennal : du 14/01/2022 au 12/05/2022. DU et de SFR 21 présents/33 pour tout ou partie de la formation. DU adjoints 15 présents/32 pour tout ou partie de la formation.

## 5.2 : ANNEXE 2 : Bilan du plan d'actions 2020-2025

Données 2023

Conférence des DU annuelle

### Action 23 : Formation au financement de la recherche, montage de projet, management, et règles concrètes de fonctionnement des appels d'offre, éthique, propriété intellectuelle.

**Thématique :** Formation

**Initialisation prévue 2019 :** T1-2022

**Achèvement prévu 2019 :** T4-2022

**Direction(s) responsable(s) :** Direction de la recherche, de l'innovation et des études doctorales / Direction des ressources humaines

**Principe(s) HRS4R associé(s) :** 4-Attitude professionnelle ; 6-Responsabilité ; 33-Enseignement ; 36-Relation avec les directeurs de thèse/stage ; 37-Supervision et tâches de gestion

**Schéma(s) directeur(s) ou plan(s) d'actions connexe(s) :**

**Statut T4-2022 :** Achevée (action permanente)

**Bilan de la période 2020-2025 :** Des sessions d'information-formation au plan d'action ANR sont faits tous les ans en septembre. Formation aide au montage de projet (en juillet : formation générale tous financeurs ; en février – mars : formation budget ANR et présentation PI, RH, DAF). S'ajoutent des rdv personnalisés (montage et suivi de projets complexes) Le pôle Cap Europe de l'UA par son "Tremplin vers Marie-Curie" met à disposition un dispositif d'accompagnement à destination des chercheurs et enseignants-chercheurs de l'UA au dépôt de bourses postdoctorales Marie-Curie. Une formation au suivi de projets a également été réalisée en 2022 auprès des nouveaux arrivant MCF-PR et se poursuit chaque année. Une présentation des formations/informations organisées chaque année auprès des chercheurs sur le financement de la recherche et le montage de projet a été faite à la commission recherche du 21/10/2024. Il en ressort que chaque année les réunions suivantes sont organisées : Formation ANR Phase 1 ; Formation lauréats de projets ; Préparation PULSAR (AAP de la Région Pays de la Loire) ; Formation Nouveaux arrivants (2 sessions) ; Rendez-vous individuels pour les nouveaux arrivants ; Tremplin MSCA (sur demande) ; Road to ERC ; Panorama des financements de la recherche ; Initiation au montage de projet de recherche (2 niveaux).

**Indicateur(s) :** 23.a- Formation mise en place. 23.b- Nombre de personnes participant

Données 2021	Formation plan d'action ANR 28/09/2021 Accompagnement Cap Europe Tremplin vers Marie-Curie 2021 (première édition) Formation Cap Europe Programme Horizon Europe 25/11/2021 Formation TANGRAM – programme régional Fil'Innov 23/09/2021
Données 2022	Formation plan d'action ANR 29/09/2022 Ateliers d'aide au montage de projets 11/07/2022 Accompagnement Cap Europe Tremplin vers Marie-Curie 2022 (deuxième édition) Formation aux nouveaux arrivants MCF  PR suivi des projets
Données 2023	Formation plan d'action ANR 19/09/2023 Ateliers d'aide au montage de projets 17/01/2023 Accompagnement Cap Europe Tremplin vers Marie-Curie 2022 (Troisième édition)
Données 2024	Formation plan d'action ANR 16/09/2024 Ateliers d'aide au montage de projets 01/07/2024

**Action 24 : Formation aux opérations de recrutement destinée aux directeurs de département, d'UR et présidents de comité de sélection et recrutement.**

**Thématique :** Formation

**Initialisation prévue 2019 :** T1-2022

**Achèvement prévu 2019 :** T4-2023

**Direction(s) responsable(s) :** Direction de la recherche, de l'innovation et des études doctorales / Direction des ressources humaines

**Principe(s) HRS4R associé(s) :** 12-Recrutement (principes) ; 13-Recrutement (procédure) ; 14-Sélection

**Schéma(s) directeur(s) ou plan(s) d'actions connexe(s) :** PAE 2021-2024 (actions 6.3.1)

**Statut T4-2022 :** En cours

**Statut T4-2023 :** Achevée (action permanente)

**Bilan de la période 2020-2025 :** Pour les formations à destination des présidences des comités de sélection et de recrutement des EC titulaires, cf. action 6.

La formation (incluant la question du recrutement) destinée aux nouveaux directeurs d'unité de recherche et de SFR (33) et leurs adjoints (32) s'est déroulée au premier semestre 2022 : 14/01/2022, la gestion financière et le fonctionnement de l'UA ; 03/02/2022, les ressources humaines partie 1 les fondamentaux ; 25/02/2022, les contrats de recherche ; 15/03/2022, les ressources Humaines partie 2 la gestion des contractuels ; 30/03/2022, les outils de la recherche (dont Règlement Intérieur) ; 26/04/2022, la formation doctorale et l'Egalité/prévention des discriminations ; 12/05/2022, la valorisation et la promotion de la recherche. (Voir aussi action 6, action 22).

**Indicateur(s) :** 24.a- Formation mise en place. 24.b- Nombre de personnes participant

Données 2021	Sensibilisation aux recrutements sur projet effectué dans le cadre des formations aux lauréats (annuel). Cf justificatif action 23
Données 2022	Sensibilisation aux recrutements sur projet effectué dans le cadre des formations aux lauréats (annuel) Formation aux nouveaux DU dans le cadre de l'installation du nouveau contrat quinquennal : du 14/01/2022 au 12/05/2022. DU et de SFR 21 présents/33 pour tout ou partie de la formation. DU adjoints 15 présents/32 pour tout ou partie de la formation (cf action 22)
Données 2023	Sensibilisation aux recrutements sur projet effectué dans le cadre des formations aux lauréats (annuel) Mise en place d'un outil numérique dédié au recrutement recherche (FUA)

**Action 25 : Formation des encadrants de thèse : concrètement, rendre obligatoire la formation HDRiale et à l'intégrité scientifique (IS) pour pouvoir demander l'autorisation d'inscription à l'HDR ; pour les encadrants déclarés qui bénéficient d'un financement de thèse de l'établissement, rendre ce financement conditionné à la participation aux HDRiales et IS.**

**Thématique :** Formation

**Initialisation prévue 2019 :** T1-2022

**Achèvement prévu 2019 :** T4-2022

**Direction(s) responsable(s) :** Direction de la recherche, de l'innovation et des études doctorales / Vice-Présidente Recherche

## 5.2 : ANNEXE 2 : Bilan du plan d'actions 2020-2025

**Principe(s) HRS4R associé(s) :** 36-Relation avec les directeurs de thèse/stage

**Schéma(s) directeur(s) ou plan(s) d'actions connexe(s) :** PAE 2021-2024 (action 4.3.5)

**Statut T4-2022 :** Prolongée

**Statut T4-2023 :** Prolongée

**Statut T4-2024 :** En cours

**Statut visé T4-2025 :** Achevée (action permanente)

**Bilan de la période 2020-2025 :** L'inscription à l'HDR prévoit comme conditions, entre autres, d'avoir suivi les formations « encadrement de doctorant.e.s » et « prévention VSS/VDH » avant la soutenance de la HDR. Des réflexions sur des recommandations concernant l'autorisation d'inscription à l'HDR à compter de la rentrée 2023-2024 faites en 2023 (conseil du pôle doctoral du 14 avril 2023), reprises en commission recherche (octobre 2024). Un groupe de travail (commission recherche) a débouché en 2025 sur une fixation de critères d'inscription à l'HDR, par école doctorale. Voir [Habilitation à diriger des recherches](#).

**Indicateur(s) :** 25.a- Définir un taux de participation à ces journées / nbre MCF HDR potentiels et PR (70%) : données non disponibles

### Action 26 : Sensibilisation et formation des personnels à l'Open Access.

**Thématique :** Formation

**Initialisation prévue 2019 :** T1-2022

**Achèvement prévu 2019 :** 2027

**Direction(s) responsable(s) :** Direction de la recherche, de l'innovation et des études doctorales / SCDA

**Principe(s) HRS4R associé(s) :** 8-Diffusion et exploitation des résultats

**Schéma(s) directeur(s) ou plan(s) d'actions connexe(s) :**

**Statut T4-2022 :** En cours

**Statut T4-2023 :** En cours

**Statut T4-2024 :** Achevée (action permanente)

**Bilan de la période 2020-2025 :** En plus des formations à la demande mis en place depuis 2021, de nombreuses formations et renseignements ont été fournis par le référent open access de la DRIED aux unités de recherche et aux enseignants-chercheurs. Mise en place d'un bonus open access dans le cadre des crédits scientifiques. A noter également des informations sur le site intranet comme « les prérequis Science ouverte », dépôt sur Hal, Obligations Science ouverte... (site intranet UA&moi, communauté recherche).

**Indicateur(s) :** 26.a- Augmentation du % de publications UA en OA avec à terme objectif 100% (objectif intermédiaire : 50% en 2027)

Données 2021	Mise en place d'un bonus open Access pour les unités de recherche dans le cadre des crédits scientifiques (décision CR 06/12/2021)
Données 2023-2024	Nombreuses publications sur le nouvel intranet. OA = 39% au 25.10.2024 (Pourcentage de documents déposés sur HAL UA par rapport au nombre d'articles référencés)

### Action 27 : Réorganisation de la formation des ED (et du catalogue offert) en fonction des blocs de compétences à acquérir avec un tronc commun de formation pour tous les doctorants (mêmes compétences) dans les 6 premiers mois du doctorat.

## 5.2 : ANNEXE 2 : Bilan du plan d'actions 2020-2025

**Thématique :** Formation

**Initialisation prévue 2019 :** T1-2022

**Achèvement prévu 2019 :** T4-2022

**Direction(s) responsable(s) :** Direction de la recherche, de l'innovation et des études doctorales / Collège Doctoral

**Principe(s) HRS4R associé(s) :** 38-Développement professionnel continu

**Schéma(s) directeur(s) ou plan(s) d'actions connexe(s) :**

**Statut T4-2022 :** En cours

**Statut T4-2023 :** En cours

**Statut T4-2024 :** En cours

**Statut T4-2025 :** Achevée (action permanente)

**Bilan de la période 2020-2025 :** Depuis la rentrée 2022, volonté du collège doctoral régional Pays de la Loire d'organiser la formation doctorale en blocs de compétences à la suite de l'édition de la fiche RNCP sur le doctorat (arrêté du 22 février 2019). Le pôle doctoral de l'UA participe activement à cette évolution par l'intermédiaire de son directeur de pôle doctoral en sa qualité de directeur conjoint du collège doctoral des pays de la Loire. Retard pris en partie par les difficultés liées à l'application nationale AMETHIS. L'action est considérée comme achevée au T4-2025.

**Indicateur(s) :** 27.a- Création d'un catalogue / plan de formation. 27.b- Redéfinition de la formation

Données 2022	Création d'un questionnaire par le Collège Pays de la Loire, début 2022, pour mis en place rentrée 2022 de la formation en bloc de compétences. Intégration à l'application AMETHIS (consortium national) utilisée par les doctorants.
Données 2023	AMETHIS, consortium important par sa taille, toujours en cours d'évolution pour mise en conformité avec cette volonté d'approche par compétences.

### Action 28 : Plan de formation individualisé du doctorant, défini dès le démarrage de la thèse.

**Thématique :** Formation

**Initialisation prévue 2019 :** T1-2022

**Achèvement prévu 2019 :** T4-2023

**Direction(s) responsable(s) :** Direction de la recherche, de l'innovation et des études doctorales / Collège Doctoral

**Principe(s) HRS4R associé(s) :** 20-Ancienneté ; 36-Relation avec les directeurs de thèse/stage

**Schéma(s) directeur(s) ou plan(s) d'actions connexe(s) :**

**Statut T4-2022 :** En cours

**Statut T4-2023 :** En cours

**Statut T4-2024 :** Achevée (action permanente)

**Bilan de la période 2020-2025 :** Convention individuelle de formation prévue par l'arrêté du 25 mai 2016. Sa présence est vérifiée au dossier d'inscription de l'UA. Il doit être présent lors des réinscriptions et examiné par le comité de suivi. Une attention particulière a été demandée aux directeurs de thèse pour un plan de formation individuel accompagné et évolutif.

**Indicateur(s) :** 28.a- Vérification au moment de l'inscription UA

Données 2020	Vérification effective de la présence de la convention individuelle au dossier d'inscription.
Données 2024	Depuis la rentrée 2024, les doctorants des Pays de la Loire ont la possibilité d'activer sur AMETHIS leur plan individuel de formation. Une fois ces

## 5.2 : ANNEXE 2 : Bilan du plan d'actions 2020-2025

informations complétées, le doctorant reçoit une notification individuelle lui indiquant la mise en place de formations correspondant à son plan de formation.

### Action 29 : Accessibilité des MCF aux formations prévues dans le catalogue doctoral.

**Thématique :** Formation

**Initialisation prévue 2019 :** T4-2020

**Achèvement prévu 2019 :** T4-2020

**Direction(s) responsable(s) :** Direction de la recherche, de l'innovation et des études doctorales / Direction des ressources humaines

**Principe(s) HRS4R associé(s) :** 38-Développement professionnel continu

**Schéma(s) directeur(s) ou plan(s) d'actions connexe(s) :**

**Statut T4-2022 :** Achevée (action permanente)

**Bilan de la période 2020-2025 :** L'accès des MCF aux formations du catalogue est réalisé dès qu'il y a des places suffisantes et que le sujet s'y prête. Tentatives en 2022 et 2023 de partage des formations du pôle doctoral dans le catalogue des personnels de l'UA mais le périmètre et la différence de compatibilité des outils ne s'y prête pas. Toutefois quelques formations ont été ouvertes. (Exemple de formation : expérimentation animale – concepteurs de projets ; éthique ; etc..).

En 2024, c'est le pôle doctoral qui ouvrira, dès que possible ses formations, aux autres chercheurs que les doctorants.

Cette action sera revue dans le cadre du pilier 4, du plan d'actions HRS4R 2026-2029.

**Indicateur(s) :** 29.a- Ouverture effective du catalogue : action achevée

### Action 30 : Ouvrir à tous les EC ou nouveaux arrivants le Mooc Propriété intellectuelle (PI) ~~proposé par la SATT-Ouest.~~

**Thématique :** Formation

**Initialisation prévue 2019 :** T1-2021

**Achèvement prévu 2019 :** T2-2021

**Direction(s) responsable(s) :** Direction de la recherche, de l'innovation et des études doctorales

**Principe(s) HRS4R associé(s) :** 3-Responsabilité professionnelle ; 8-Diffusion et exploitation des résultats ; 31-Droits de propriété intellectuelle

**Schéma(s) directeur(s) ou plan(s) d'actions connexe(s) :**

**Statut T4-2022 :** Prolongée

**Statut T4-2023 :** En cours

**Statut T4-2024 :** Achevée (action permanente)

**Bilan de la période 2020-2025 :** Cette action a été retardée pour des questions de droit avec la SATT. La réalisation était en phase d'initialisation fin 2022. La formation a ouvert en 2024, via des formations MOOC à distance d'initiation à la propriété intellectuelle proposée par l'institut national de la propriété intellectuelle (INPI).

## 5.2 : ANNEXE 2 : Bilan du plan d'actions 2020-2025

Ces MOOC s'organisent en 3 différentes séquences (cf. données 2023). Lors de la formation des nouveaux arrivants EC, il fait état de la disponibilité de ce MOOC. Depuis fin 2023, ce MOOC est intégré à un parcours de l'entrepreneur dans le cadre de l'Alliance EU-GREEN : les formations ont eu lieu en mai 2024.

### Indicateur(s) : 30.a- Formation existante ouverte

Données 2023	Le 21 mars 2023, un mail a été adressé à tous les doctorants pour leur indiquer qu'en plus d'une formation en présentiel sur la PI ils pouvaient suivre le MOOC de l'INPI en précisant que ces heures pourraient être intégrées à leur plan de formation. Formations MOOC à distance d'initiation à la propriété intellectuelle proposée par l'institut national de la propriété intellectuelle (INPI) : - MOOC « Comprendre la propriété intellectuelle » - 8h (accessible pour les doctorantes et doctorants de toutes les écoles doctorales) - MOOC « Brevet » - 2h (adapté aux doctorants et doctorantes des écoles doctorales BS, 3MG, VAAME, SIS) - MOOC « Design » - 2h (adapté aux doctorants et doctorantes des écoles doctorales MaSTIC, ALL, STT, ECLIS, DSP, EDGE) Formation INPI aux nouveaux arrivants EC (28 personnes : les 17/10/2023 et 16/11/2023). Et Mail rappel du MOOC le 20 novembre 2023.
--------------	--

### Indicateur(s) : 30.b- Nombre de personnes participant

Données 2024	Le MOOC de l'INPI ne nous permet pas de savoir combien de personnes s'y connectent puisque l'université d'Angers n'en est pas administrateurs. En revanche, les personnes de l'UA qui ont suivi ce MOOC et qui souhaiteraient le valoriser dans les formations personnelles peuvent le faire car elles reçoivent un badge à chaque fin de séquence de formation. Le 21 février 2024, mise en ligne sur communauté Recherche, pour l'information de tous personnels de l'UA, quel que soit leur statut, d'une information sur la protection des résultats et notamment sur la PI en fonction de son statut (EC, doctorants, étudiants, stagiaires, biatss) et sur la sécurisation du montage d'un projet.
--------------	---

## Action 31 : Construction d'une interface dynamique permettant de rendre visibles les personnes référentes (intranet) en lien avec le service concerné ou l'action (formations, questionnaires, etc...).

**Thématique :** Accompagnement des personnels

**Initialisation prévue 2019 :** T4-2020

**Achèvement prévu 2019 :** T4-2021

**Direction(s) responsable(s) :** Direction du développement du numérique / Direction de la communication

**Principe(s) HRS4R associé(s) :** 24-Conditions de travail ; 28-Développement de carrière ; 40-Supervision

**Statut T4-2022 :** Prolongée

**Statut T4-2023 :** En cours

**Statut T4-2024 :** Achevée (action permanente)

**Schéma(s) directeur(s) ou plan(s) d'actions connexe(s) :**

**Bilan de la période 2020-2025 :** En 2024, plusieurs solutions complémentaires répondent aujourd'hui à cette problématique.

a) Annuaire

- Annuaire en ligne : accessible depuis le site internet et le site intranet, cet outil, accessible à tous, permet d'effectuer une recherche : par nom/prénom ; par fonction et affectation (permet de rechercher une personne ressource en fonction de ses missions) ; par numéro de téléphone

## 5.2 : ANNEXE 2 : Bilan du plan d'actions 2020-2025

- Annuaire par composante et service : accessible depuis le site internet et le site intranet, cet outil, réservé aux personnels de l'établissement, permet de prendre connaissance de l'organisation des différentes structures qui composent l'Université d'Angers et d'identifier l'interlocuteur ad hoc. La recherche se fait soit via la liste déroulante, qui permet de découvrir l'ensemble des structures existantes au sein de l'établissement, soit par une recherche.

b) Identification des personnes référentes sur le site intranet : la mise en place du nouveau site intranet de l'UA en novembre 2023 s'est accompagnée d'une charte éditoriale visant notamment à mieux identifier les personnes référentes afin de participer à une meilleure identification des personnes ressources. Cette stratégie est accompagnée par la formation systématique des nouveaux contributeurs du site intranet. Ainsi, sur chaque page du site intranet, en fonction de la thématique abordée (RH, santé, prévention et sécurité, achats et marché public...) un contact est identifié.

En 2025, un travail complémentaire sur l'annuaire a été fait afin de faire figurer les responsabilités supplémentaires des agents (celles qui ne relèvent pas de leur fonction principale) dans leur fiche annuaire. Ceci afin de les retrouver plus facilement via une recherche dans l'annuaire ou l'intranet.

**Indicateur(s) :** 31.a- Nombre de sollicitations : indicateur remplacé par Réalisation de l'interface dynamique.

### Action 32 : Mise en place d'entretiens professionnels pour perspective de carrière, définition des besoins de formation, identification des problèmes individuels à intégrer dans la gestion de la personne et l'action de l'UA.

**Thématique :** Accompagnement des personnels

**Initialisation prévue 2019 :** T4-2021

**Achèvement prévu 2019 :** T4-2025

**Direction(s) responsable(s) :** Vice-Président ressources humaines / Direction des ressources humaines

**Principe(s) HRS4R associé(s) :** 30-Accès aux services d'orientation de carrière ; 38-Développement professionnel continu ; 39-Accès à la formation à la recherche et au développement continu

**Schéma(s) directeur(s) ou plan(s) d'actions connexe(s) :** PAE 2021-2024 (axe 2, actions 3.2.2, 5.2.1, 5.2.2)

**Statut T4-2022 :** En cours

**Statut T4-2023 :** En cours

**Statut T4-2024 :** En cours

**Statut T4-2025 :** à prolonger

**Bilan de la période 2020-2025 :** Concernant les personnels Biatss, un entretien professionnel et individuel est conduit chaque année par le supérieur hiérarchique direct.

S'agissant des MCF néo-recrutés, un entretien avec les VP en charge des RH et de la Recherche est systématiquement fait lors de l'année de stage. Intégré dans le parcours de formation des stagiaires depuis 2025.

En 2023 et 2024, les MCF nommés depuis 4 ans (promotions 2019 et 2020) ont été invités à un entretien individuel sur le suivi de l'intégration recherche avec le VP en charge de la Recherche.

L'ensemble des personnels peuvent demander à être accompagné par la conseillère mobilité-carrière et plus généralement le service d'accompagnement des personnels (SADP), renforcé par un poste en 2024.

La mise en place d'un planning d'entretiens coordonnés entre les responsables et en cohérence avec le suivi de carrière des CNU reste à construire pour les EC, en lien avec les directeurs d'unité de recherche. Actuellement, dans le cadre du suivi de carrière par le CNU via dépôt d'un dossier à la demande de l'EC, le VP en charge des RH est informé de tout retour du CNU nécessitant une action de l'UA.

Action 2025 : mis en œuvre du PAE 2024-2027, axe 2. (Action couplée avec l'action 21 et l'action 36)

Cette action est prolongée sous le pilier 4 du plan d'actions HRS4R 2026-2029.

## 5.2 : ANNEXE 2 : Bilan du plan d'actions 2020-2025

**Indicateur(s) :** 32.a- Mise en place effective d'un planning d'entretiens coordonnés entre les responsables (DRH, dir UR, dép, etc...)

Données 2021	MCF néo-recrutés en 2020, entretiens individuels 2020-2021 VP RH et R : 8 entretiens/8 Rapport annuel d'activité du SADP
Données 2022	MCF néo-recrutés en 2021, entretiens individuels 2021-2021 VP RH et R : 5 entretiens/5 Rapport annuel d'activité du SADP
Données 2023	MCF néo-recrutés en 2022, entretiens individuels 2022-2023 VP RH et R : 21 entretiens/21 Rapport annuel d'activité du SADP
Données 2024	MCF néo-recrutés en 2023, entretiens individuels VP RH et R : 2 entretiens/17 (incidence du changement de gouvernance UA en 2024) MCF néo-recrutés en 2024, entretiens individuels VP RH et R : 2 entretiens/8 (incidence du changement de gouvernance UA en 2024) MCF nommés en 2019 et 2020, entretiens individuels 2023-2024 sur le suivi de l'intégration recherche VP R : 14 entretiens/14 Rapport annuel d'activité du SADP
Données 2025	MCF néo-recrutés en 2025, entretiens individuels 2025 VP RH et R : 6 entretiens/6 Rapport annuel d'activité du SADP

**Action 33 : Permettre l'installation professionnelle des jeunes EC dans de bonnes conditions en contrôlant l'usage des heures complémentaires lors des trois premières années d'exercice et en utilisant les décharges horaires possibles en début de carrière.**

**Thématique :** Accompagnement des personnels

**Initialisation prévue 2019 :** T1-2021

**Achèvement prévu 2019 :** T4-2023

**Direction(s) responsable(s) :** Direction des ressources humaines / UA

**Principe(s) HRS4R associé(s) :** 24-Conditions de travail ; 33-Enseignement

**Schéma(s) directeur(s) ou plan(s) d'actions connexe(s) :** PAE 2021-2024 (axe 2)

**Statut T4-2022 :** En cours

**Statut T4-2023 :** Achevée (action permanente)

**Bilan de la période 2020-2024 :** L'interdiction des heures complémentaires pour les MCF stagiaires était déjà en cours en 2020. La limitation de l'usage des heures complémentaires des MCF les 2 premières années de la titularisation a été définie dans le cadre de la révision du [référentiel des équivalence horaires](#) (réf EH) en 2022 : CA du 7 juillet 2022, réf EH 2022-2023, limitation à un maximum de 96 htd des heures complémentaires des MCF titulaires les 2 premières années de la titularisation. Elle est appliquée depuis l'année académique 2022-2023 pour les titularisés 2022 et au-delà. Sur le volet recherche, les MCF stagiaires bénéficient (depuis 2022-2023) d'une dotation individuelle pouvant être complétée par divers dispositifs régionaux.

**Indicateur(s) :** 33.a- Réduction du nombre d'heures complémentaires effectuées par les jeunes MCF

Données 2022	CA du 7 juillet 2022 : réf EH 2022-2023, limitation à un maximum de 96 htd des heures complémentaires (HC) des MCF titulaires les 2 premières années de la titularisation.
--------------	--

## 5.2 : ANNEXE 2 : Bilan du plan d'actions 2020-2025

	14 MCF titularisés 2020. HC 2020-2021 : moyenne 57,76 hetd, 1 MCF > 96 hetd. HC 2021-2022 : moyenne 61,80 hetd, 4 MCF > 96 hetd.
Données 2023	CA du 13 juillet 2023 : réf EH 2023-2024 7 MCF titularisés 2021. HC 2021-2022 : moyenne 84,47 hetd, 2 MCF > 96 hetd. HC 2022-2023 : moyenne 91,70 hetd, 5 MCF > 96 hetd.
Données 2024	CA du 11 juillet 2024 : réf EH 2024-2025 5 MCF titularisés 2022. HC 2022-2023 : moyenne 45,23 hetd, 0 MCF > 96 hetd. HC 2023-2024 : moyenne 37,83 hetd, 0 MCF > 96 hetd.

### Action 34 : Traduction en anglais de l'ensemble des documents stratégiques de l'UA et de ses UR

**Thématique :** Transversal

**Initialisation prévue 2019 :** T1-2020

**Achèvement prévu 2019 :** action continue

**Direction(s) responsable(s) :** Direction de l'international / Direction de la communication

**Principe(s) HRS4R associé(s) :** 12-Recrutement (principes) ; 13-Recrutement (procédure) ; OTM-R

**Schéma(s) directeur(s) ou plan(s) d'actions connexe(s) :** Stratégie Internationale 2023-2027

**Statut T4-2022 :** En cours

**Statut T4-2023 :** En cours

**Statut T4-2024 :** En cours

**Statut T4-2025 :** A prolonger

**Bilan de la période 2020-2025 :** S'agissant de la communication de l'UA vers et pour l'international, la création d'une version en anglais du site international représente une amélioration majeure. Son contenu et sa fonctionnalité permettent de transmettre efficacement les informations nécessaires aux étudiants, chercheurs et partenaires actuels et potentiels de l'UA ne parlant pas français. Il y a une volonté de continuer à améliorer la fonctionnalité du site, notamment pour faciliter la navigation lors du passage de la version française à la version anglaise, et de proposer davantage de contenus en collaboration avec les composantes et les laboratoires (extrait de la « Stratégie Internationale 2023-2027 »).

**Indicateur(s) :** 34.a- Mise en ligne des documents : OUI pour partie dont charte OTM-R et plan d'actions HRS4R

### Action 35 : Améliorer l'information des C et EC quant aux droits et obligations vis-à-vis des UR. (Point à travailler entre UA, ED, UR, partenaires hors UA tel CNRS)

**Thématique :** Accompagnement des personnels

**Initialisation prévue 2019 :** T4-2021

**Achèvement prévu 2019 :** T4-2021

**Direction(s) responsable(s) :** Direction de la recherche, de l'innovation et des études doctorales

**Principe(s) HRS4R associé(s) :** 4-Attitude professionnelle ; 5-Obligations contractuelles et légales

**Schéma(s) directeur(s) ou plan(s) d'actions connexe(s) :**

## 5.2 : ANNEXE 2 : Bilan du plan d'actions 2020-2025

**Statut T4-2022** : Achevée (action permanente)

**Bilan de la période 2020-2025** : les RI des unités de recherche ont renouvelés pour le contrat 2022-2027. Ces nouveaux RI ont été signés et diffusés en 2022-2023. (Voir aussi action 15, action 16).

**Indicateur(s)** : 35.a- Règlements intérieurs des UR renouvelés

Données 2022	Signature et diffusion des nouveaux RI des UR
Données 2023	Signature et diffusion des nouveaux RI des UR. Treize unités de recherche ont réalisé leur règlement intérieur sous le modèle UA, soit toutes les UR sous tutelle unique de l'UA auxquelles s'ajoutent 3 UR ayant comme tutelle l'UA et une autre tutelle.

**Action 36 : Mise en place d'une personne ressource au sein de l'unité de travail pour accompagner les enseignants-chercheurs (titulaires et contractuels) dans leurs réflexions de carrière et leur intégration pour les arrivants.**

**Thématique** : Accompagnement des personnels

**Initialisation prévue 2019** : non définie

**Achèvement prévu 2019** : non défini

**Direction(s) responsable(s)** : Direction de la recherche, de l'innovation et des études doctorales / Direction des ressources humaines

**Principe(s) HRS4R associé(s)** : 24-Conditions de travail ; 28-Développement de carrière ; 30-Accès aux services d'orientation de carrière ; 38-Développement professionnel continu ; 39-Accès à la formation à la recherche et au développement continu ; 40-Supervision

**Schéma(s) directeur(s) ou plan(s) d'actions connexe(s)** : PAE 2021-2024 (axe 2), Stratégie Internationale 2023-2027 (axe 4), PAE 24-27 (axe 2)

**Statut T4-2022** : En cours

**Statut T4-2023** : En cours

**Statut T4-2024** : En cours

**Statut T4-2025** : à prolonger

**Bilan de la période 2020-2025** : S'agissant des MCF néo-recrutés, des « pair-compagnon » les accompagnent et les conseillent dans le cadre d'un parcours de formation sur l'année ponctuée de temps de regroupement. Un entretien individuel avec les VP en charge des RH et de la Recherche est systématiquement fait lors de cette année de stage.

En 2023 et 2024, les MCF nommés depuis 4 ans (promotions 2019 et 2020) ont été invités à un entretien individuel sur le suivi de l'intégration recherche avec le VP en charge de la Recherche.

L'ensemble des personnels peuvent demander à être accompagné par la conseillère mobilité-carrière et plus généralement le service d'accompagnement des personnels (SADP), renforcé par un poste en 2024.

La mise en place d'un planning d'entretien entre les responsables et/ou la personne ressource à identifier en proximité, reste à construire pour les EC.

Action 2025 : mis en œuvre du PAE 2024-2027, axe 2. (Action couplée avec l'action 21 et l'action 32)

Cette action est prolongée sous le pilier 4 du plan d'actions HRS4R 2026-2029.

**Indicateur(s)** : 36.a- Une personne ressource identifiée dans chaque unité de travail. 36.b- Nombre de sollicitation d'enseignants-chercheurs (Rendez-vous réalisés)

Données 2021	MCF néo-recrutés en 2020, entretiens individuels 2020-2021 VP RH et R : 8 entretiens/8
--------------	--

## 5.2 : ANNEXE 2 : Bilan du plan d'actions 2020-2025

	Rapport annuel d'activité du SADP
Données 2022	MCF néo-recrutés en 2021, entretiens individuels 2021-2021 VP RH et R : 5 entretiens/5 Rapport annuel d'activité du SADP
Données 2023	MCF néo-recrutés en 2022, entretiens individuels 2022-2023 VP RH et R : 21 entretiens/21 Rapport annuel d'activité du SADP
Données 2024	MCF néo-recrutés en 2023, entretiens individuels VP RH et R : 2 entretiens/17 (incidence du changement de gouvernance UA en 2024) MCF néo-recrutés en 2024, entretiens individuels VP RH et R : 2 entretiens/8 (incidence du changement de gouvernance UA en 2024) MCF nommés en 2019, entretiens individuels 2023-2024 sur le suivi de l'intégration recherche VP R : 14 entretiens/14 Rapport annuel d'activité du SADP
Données 2025	MCF néo-recrutés en 2025, entretiens individuels 2025 VP RH et R : 6 entretiens/6 Rapport annuel d'activité du SADP

### Action 37 : Mise en place d'un outil d'accompagnement à la carrière et à la mobilité - professionnelle, internationale et statutaire - pour les chercheurs intégrant des actions d'information sur les dispositifs existants (CRCT, délégation, etc...).

**Thématique :** Accompagnement des personnels

**Initialisation prévue 2019 :** non définie

**Achèvement prévu 2019 :** non défini

**Direction(s) responsable(s) :** Direction de la recherche, de l'innovation et des études doctorales / Direction des ressources humaines

**Principe(s) HRS4R associé(s) :** 29-Valorisation de la mobilité ; 38-Développement professionnel continu

**Schéma(s) directeur(s) ou plan(s) d'actions connexe(s) :** PAE 2021-2024 (axe 2)

**Statut T4-2022 :** Prolongée

**Statut T4-2023 :** En cours

**Statut T4-2024 :** Achevée (action permanente)

**Bilan de la période 2020-2024 :** Depuis 2023, le site intranet (onglet « info RH » > parcours pro > [Dispositifs pour se consacrer à un projet de recherche ou pédagogiques](#)) présente les différents dispositifs de mobilité professionnelle : délégation CNRS/PPP/CRCT. En outre, une page *Actualité* est affichée chaque année au moment du lancement de chaque campagne (selon calendrier MESR).

Un planning interne DRH est programmé pour l'envoi de l'information CRCT / délégation CNRS / suivi de carrière, avancement de grade, aménagement de service (2<sup>nd</sup> degré), promotion interne, RIPEC C3. Chaque courriel de lancement précise le calendrier, les modalités de candidature, les dates, liens de connexion GALAXIE (textes) et vers le site du CNU (recommandations).

La page intranet affiche une présentation succincte et générale. Les pages *Actualité*, elles, sont spécifiques et actualisées avec les dates et calendrier de l'année en cours.

**Indicateur(s) :** 37.a- Nombre de consultations des pages créées, de participation aux actions d'information, de mobilités réalisées.

Données 2024	Au 20/11/2024, la page intranet générale sur les dispositifs CRCT, délégation CNRS et CPP (publiée le 03/10/24) : 42 vues. Au 20/11/2024, la page <i>Actualité</i> sur la campagne CRCT 2025-2026 (publiée le 18/10/24) : 108 vues. Au 20/11/2024, la page <i>Actualité</i> sur la campagne accueil en délégation CNRS 2025-2026 (publiée le 07/10/24) : 57 vues.
--------------	---

## 5.2 : ANNEXE 2 : Bilan du plan d'actions 2020-2025

	Au 20/11/2024, la page <i>Actualité</i> sur les promotions de grade 2024 (publiée le 23/09/24) : 211 vues. Au 20/11/2024, la page <i>Actualité</i> sur la prime RIPEC C3 2024 (publiée le 16/02/24) : 510 vues. Au 20/11/2024, la page <i>Actualité</i> sur les Mobilités Erasmus+ d'enseignement et de formation (publiée le 18/11/24) : 27 vues.
--	--

### Action 38 : Création d'un intranet personnalisable permettant à chacun d'accéder aux outils et informations dédiées

**Thématique :** Accompagnement des personnels

**Initialisation prévue 2019 :** non définie

**Achèvement prévu 2019 :** non défini

**Direction(s) responsable(s) :** Direction du développement du numérique / Direction de la communication

**Principe(s) HRS4R associé(s) :** 29-Valorisation de la mobilité ; 38-Développement professionnel continu

**Schéma(s) directeur(s) ou plan(s) d'actions connexe(s) :**

**Statut T4-2022 :** Prolongée

**Statut T4-2023 :** En cours

**Statut T4-2024 :** Achevée (action permanente)

**Bilan de la période 2020-2025 :** Le nouvel intranet « UA&moi » ouvert début 2024, répond à l'action visée. Voir en particulier [l'espace Recherche](#).

**Indicateur(s) :** 38.a- Nombre de pages web personnalisées créées : nombre de participants à l'espace « Recherche » UA&moi : 976 au T4-2025.

### Action 39 : Renforcer la prise en compte de l'investissement des personnels dans leurs actions de diffusion vers le grand public pour leur progression de carrière

**Thématique :** Accompagnement des personnels

**Initialisation prévue 2019 :** non définie

**Achèvement prévu 2019 :** non défini

**Direction(s) responsable(s) :** Direction de la recherche, de l'innovation et des études doctorales / Direction de la communication / Direction des ressources humaines

**Principe(s) HRS4R associé(s) :** 9-Engagement vis-à-vis de la société ; 11-Systèmes d'évaluation

**Schéma(s) directeur(s) ou plan(s) d'actions connexe(s) :**

**Statut T4-2022 :** Prolongée

**Statut T4-2023 :** Achevée

**Bilan de la période 2020-2025 :** les lignes directrices de gestion (LDG) relatives au régime indemnitaire des enseignants-chercheurs (RIPEC) de l'Université d'Angers, telles que votées en 2023, prennent en compte dans l'évaluation des dossiers de candidatures à la prime individuelle C3 et l'attribution au titre des activités scientifiques, l'implication dans des actions Sciences et Société (diffusion vers le grand public, médiation scientifique, sciences participative), plus généralement la diffusion de la culture humaniste, en particulier à travers le développement des sciences humaines et sociales, et de la culture scientifique, technique et industrielle.

## 5.2 : ANNEXE 2 : Bilan du plan d'actions 2020-2025

Dans le cadre de la LPR du 24 décembre 2020 et la création d'une voie temporaire de promotion interne par liste d'aptitude des MCF, les LDG de l'établissement relatives à la promotion et à la valorisation des parcours professionnels, tiennent de l'ensemble des activités des enseignants-chercheurs, dont l'implication dans des actions Sciences et Société.

**Indicateur(s) :** 39.a- Inclusion de ce critère dans les grilles d'évaluation des dossiers d'avancement local et de la prime C3 du RIPEC : [LDG de l'établissement](#)

Données 2023	LDG RIPEC, CA du 13 mai 2023
Données 2024	LDG RIPEC, CA du 27 juin 2024

### Action 40 : Formation à la connaissance de l'institution et des règles de l'ESR public, en particulier pour les contractuels

**Thématique :** Éthique, non-discrimination et genre

**Initialisation prévue 2019 :** non définie

**Achèvement prévu 2019 :** non défini

**Direction(s) responsable(s) :** UA

**Principe(s) HRS4R associé(s) :** 4-Attitude professionnelle ; 5-Obligations contractuelles et légales ; 6-Responsabilité ; 7-Bonnes pratiques dans le secteur de la recherche

**Statut T4-2022 :** Prolongée

**Statut T4-2023 :** Achevée (action permanente)

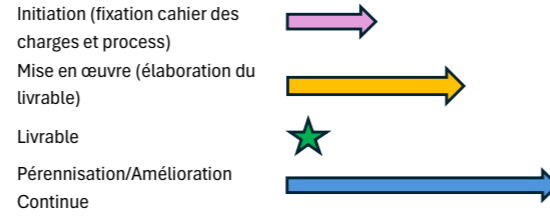
**Schéma(s) directeur(s) ou plan(s) d'actions connexe(s) :**

**Bilan de la période 2020-2025 :** Plusieurs formations sous le volet « Réglementation et connaissance de l'université » ont été mises en place depuis 2022. A destination principalement des personnels Biatss, ces formations peuvent être renouvelées selon les besoins en compétences.

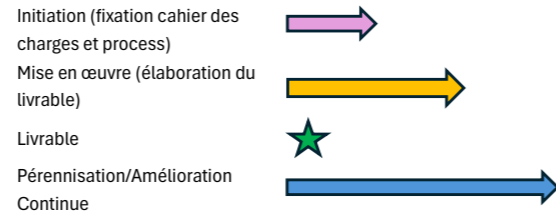
**Indicateur(s) :** 40.a- Formation existante ouverte. 40.b- Nombre de personnes participant

Données 2022	Catalogue de formation 2022 : axe « Concours et mobilité » ; formations « Réglementation et connaissance de l'université »
Données 2023	Catalogue de formation 2023 : axe « Concours et mobilité » ; formations « Réglementation et connaissance de l'université »





Action Plan 2026-2029	Libellé action	Statut au 12/2025	Principes Charte et code impliqués	Direction leader	Indicateurs/livrable	Date de livrable	2026	2027	2028	2029
58	Mettre en place des outils pour une Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences	NOUVEAU	C&C 2008 : 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 25, 28, 38, 39. C 2024 : Pil 2, C 1, 2, 3 ; Pil 4, C 3	DRH-DGS	Finalisation des outils	T4 2026				
59	Elaborer un schéma directeur des ressources humaines (SDRH)	NOUVEAU	C&C 2008 : 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 38, 39. C 2024 : Pil 2, C 1, 2, 3, 4 ; Pil 3, C 1, 2 ; Pil 4, C 3	DRH	Mise en place du SDRH - actions de communication associées	T3 2027				
Actions relevant du Pilier 3 : Conditions et méthodes de travail										
60	Mettre en place la Protection Sociale Complémentaire (PSC)	NOUVEAU	C&C 2008 : 26. C 2024 : Pil 3, C 1	DRH	Mise en œuvre de la PSC - actions de communication associées	T2 2026				
61	Réviser la cotation des emplois et le cadre indemnitaire des agents titulaires et contractuelles 1 : cadre indemnitaire	NOUVEAU	C&C 2008 : 23, 24, 25, 26. C 2024 : Pil 3, C 1, 2	DRH	Nouveau cadre indemnitaire et actions de communication associées	T4 2026				
62	Réviser la cotation des emplois et le cadre indemnitaire des agents titulaires et contractuelles 2 : cotation	NOUVEAU	C&C 2008 : 23, 24, 25, 26. C 2024 : Pil 3, C 1, 2	DRH	Cotation et actions de communication associées	T3 2027				
63	Accompagner la politique d'innovation et de transfert par un dispositif d'intéressement des chercheurs (E-EC, Biatss)	NOUVEAU	C&C 2008 : 22, 23, 24, 26. C 2024 : Pil 3, C 1	DRH-DRIED	Cadrage publié - nombre de bénéficiaires	T3 2026				
64	Transformer/simplifier nos processus et harmoniser nos pratiques pour améliorer la qualité des services rendus aux chercheurs et enseignants-chercheurs	NOUVEAU	C&C 2008 : 23, 24. C 2024 : Pil 3, C 1	DAF-DRIED	Nombre d'actions définies	T4 2026				
65	Transformer/simplifier nos processus de recrutement et de gestion des vacataires	EN COURS	C&C 2008 : 24, 26 C 2024 : Pil 3, C1	DRH-DDN	Processus défini et mise en place de l'outil SIRH	T1 2027				
66	Préciser le processus et simplifier les outils de déclaration préalable et définitive des services d'enseignement et des cumuls d'activité des enseignants et des enseignants-chercheurs	NOUVEAU	C&C 2008 : 24, 33. C 2024 : Pil 3, C 1 ; Pil 4, C 3	DRH-DDN	Mise en place de l'outil SIRH - actions de communication associées	T1 2028				
67	Déployer le parcours d'accompagnement en ligne des chercheurs internationaux, y compris en langue anglaise	EN COURS	C&C 2008 : 23, 24. C 2024 : Pil 3, C 1	DI	Document en ligne décrivant le parcours en français et anglais	T4 2026				
68	Elaborer puis mettre en oeuvre un programme d'actions 2026-2028 de prévention des risques professionnels	EN COURS	C&C 2008 : 24. C 2024 : Pil 3, C1	DP4S	Programme 2026-2028	T2 2026				
69	Améliorer l'organisation et les processus de traitement des signalements des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes	EN COURS	C&C 2008 : 2, 10, 24, 27, 34. C 2024 : Pil 1, C 4 ; Pil 3, C 1	DP4S-DRH	Processus et actions de communication associées	T4 2026				
70	Publier les missions du référent déontologue et alerte ainsi que la procédure de signalement	EN COURS	C&C 2008 : 34. C 2024 : Pil 3, C 1	DGS-DCOM	Procédure définie et publiée. Rapports d'activités	T2 2026				
71	Elaborer un plan d'actions Qualité de Vie et Conditions de Travail (QVCT)	NOUVEAU	C&C 2008 : 24. C 2024 : Pil 3, C1	DRH	Plan d'actions et communication associée	T2 2027				
72	Pérenniser et amplifier les dispositifs d'accompagnement des agents en situation de handicap ( en particulier personnels de la recherche) ou d'aidants - Elaborer le nouveau schéma directeur du handicap (SDH) 2026-2030	EN COURS	C&C 2008 : 10, 24. C 2024 : Pil 1, C5 ; Pil 3, C1	DRH	SDH 2026-2030	T4-2026				
73	Améliorer l'accompagnement des retours à l'emploi après absences longues	NOUVEAU	C&C 2008 : 24, 30, 39. C 2024 : Pil 3, C 1 ; Pil 4, C 1, 2, 3	DRH	Plan d'actions	T2-2027				
74	accompagner les agents en fin de carrière, dans un contexte de leur allongement et d'évolution rapide du besoin en compétences	NOUVEAU	C&C 2008 : 24, 30, 39. C 2024 : Pil 3, C 1 ; Pil 4, C 1, 2, 3	DRH	Plan d'actions	T2-2027				
75	Réviser les méthodes et les critères d'évaluation des enseignants-chercheurs pour l'examen des promotions de grade	NOUVEAU	C&C 2008 : 9, 11, 24, 26, 27. C 2024 : Pil 2, C 1, 4 ; Pil 3, C 1, 4	DRH	Révision des LDG associées. Actions de communication associées	T4 2027				
76	Réviser la politique contractuelle Biatss pour plus de transparence et de partage : règles de recrutement, durée des contrats, mobilité, avancements	NOUVEAU	C&C 2008 : 11, 24, 25, 26, 27, 28, 29. C 2024 : Pil 2, C 1, 4 ; Pil 3, C 1, 4	DRH	Révision des LDG associées. Actions de communication associées	T1 2027				



Action Plan 2026-2029	Libellé action	Statut au 12/2025	Principes Charte et code impliqués	Direction leader	Indicateurs/livrable	Date de livrable	2026	2027	2028	2029
77	Elaborer un schéma directeur Développement Durable Responsabilité Sociale et Environnementale (DD&RSE)	NOUVEAU	C&C 2008 : 23, 24. C 2024 : Pil 3, C 1	DGS (CDAC)	Schéma DD&RSE et actions de communication associées	T1 2027	→	★	→	→
78	Intégrer la culture DDRS/TEDS au sein de l'établissement en mobilisant l'alliance européenne EU-Green	NOUVEAU	C&C 2008 : 8, 9, 24 C 2024 : Pil 1, C8 ; Pil 3, C 1, 4	DI-DGS (CDAC)	Nombre d'actions	T3 2027	→	→	★	→
79	Développer un patrimoine et des campus vertueux répondants aux attentes des personnels et des usagers - accessibilité, mobilité douce, logement, sport, santé, restauration	EN COURS	C&C 2008 : 24 C 2024 : Pil 1, C 8 ; Pil 3, C 1	DPIL	Taux de réalisation des plans guides de développements urbains et de campus : Belle-Beille, St-Serge, Santé	T4 2027	→	→	★	→
Actions relevant du Pilier 4 : Carrières scientifiques et développement de talents										
80	Communiquer sur l'évolution des modalités et des dispositifs de formation professionnelle de l'UA (offre catalogue, formations individuelles).	EN COURS	C&C 2008 : 38, 39. C 2024 : Pil 4, C 3	DRH-DCOM	Charte de la formation professionnelle + nombre d'actions de communication réalisées	T1 2026	★	→	→	→
81	Mettre en place un parcours spécifique destiné aux postes de direction (composantes, services...)	NOUVEAU	C&C 2008 : 37, 38, 39, 40 C 2024 : Pil 4, C 1, 2, 3, 4	DRH	Parcours de formation	T2 2027	→	→	★	→
82	Déployer des capsules numériques dans le cadre de la formation permanente des directeurs des unités de recherche	EN COURS	C&C 2008 : 36, 37, 38, 39. C 2024 : Pil 4, C 2, 3, 4	DRIED	Webinaires enregistrés et déposés sur intranet - nombre de capsules	T3 2026	→	★	→	→
83	Définir le rôle du manager de proximité en matière d'accompagnement de son équipe et l'aider à mobiliser les outils de management (entretien professionnel, avancement, formation...)	NOUVEAU	C&C 2008 : 24, 27, 28, 30, 38, 39 C 2024 : Pil 4, C 1, 2, 3, 4	DRH	Guide du manager UA	T1 2027	→	→	★	→
84	Mettre en place des rendez-vous de carrière au sein de l'unité de recherche aux étapes clés du parcours professionnel de l'enseignant-chercheur	EN COURS (Prolongement actions 21, 32 et 36)	C&C 2008 : 24, 27, 28, 30, 38, 39 C 2024 : Pil 4, C 1, 2, 3, 4	DRH	Modalités et planning. Nombre de rendez-vous de carrière par an	T4 2026	→	★	→	→
85	Elaborer un guide du doctorant (accueil du doctorant, droits et devoirs du doctorant,...)	NOUVEAU	C&C 2008 : 36, 37, 38, 39, 40 C 2024 : Pil 4, C 1, 2, 3, 4	DRIED	Guide du doctorant et communication associée	T3 2027	→	→	★	→
86	Réviser la formation doctorale dans le cadre de la mise en place des nouvelles écoles doctorales	NOUVEAU	C&C 2008 : 36, 37, 38, 39, 40 C 2024 : Pil 4, C 1, 2, 3, 4	DRIED	Plan de formation doctorale	T4 2028	→	→	→	★



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

5.5 Annexe 5 : Résultat enquête HRS4R 2025

# ENQUÊTE HRS4R 2025

*Déploiement de la stratégie européenne de ressources humaines pour les chercheur·ses*

Observatoire de l'Université d'Angers

Juin 2025



# ENQUÊTE HRS4R 2025

Déploiement de la stratégie européenne de ressources humaines pour les chercheur·ses

## CONTEXTE

En décembre 2020, l'Université d'Angers (UA) a obtenu le label "HR Excellence in Research", délivré par Euraxess, un organisme lié à la Commission européenne. Ce label reconnaît l'engagement de l'UA dans une démarche d'amélioration continue en matière de recrutement, d'accueil et d'accompagnement de ses personnels de recherche. Accordé pour une première période de 5 ans, il ouvre également l'accès à certains financements européens dédiés à la recherche.

Depuis l'obtention de ce label, l'Université d'Angers poursuit le déploiement de sa stratégie "Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R)", avec pour objectif de garantir les meilleures conditions de travail à ses chercheur·ses et de participer à la construction de l'Espace européen de la recherche.

## OBJECTIF

Cette enquête s'adresse principalement à la communauté des chercheur·ses, ainsi qu'aux personnels impliqués dans la recherche à l'Université d'Angers. Elle vise à faire le point sur la mise en œuvre de la stratégie HRS4R et à identifier les actions que la communauté souhaite voir renforcées ou développées.

Les résultats de cette consultation alimenteront la demande de renouvellement du label pour une nouvelle période de 3 ans et prépareront la visite sur site des experts de la Commission européenne, prévue en 2026.

## SOMMAIRE

<b>PRÉSENTATION DE L'ENQUÊTE</b>	p2
Méthodologie de l'enquête	p3
Profils des répondants	p4
<b>PRÉSENTATION DES RÉSULTATS</b>	p5
Éthique - Égalité - Non-discrimination	p7
Recrutement	p14
Accompagnement des personnes	p23
Professionalisation des chercheurs	p30
Transmission de la recherche	p37
DDRS	p44
Évolutions des perceptions entre 2019 et 2025	p50
<b>SYNTHÈSE</b>	p54
Chiffres clés	p55
Éléments principaux issus des commentaires	p56
Suggestions issues des commentaires	p57



HR EXCELLENCE IN RESEARCH



### Direction du Pilotage et de l'Évaluation

Observatoire de l'Université d'Angers

Aurélia GEROLAMI (Responsable de l'observatoire, chargée d'études)

## PRÉSENTATION DE L'ENQUÊTE



## » Méthodologie de l'enquête

### QUESTIONNAIRE

Le questionnaire s'appuie sur la trame utilisée lors de l'enquête de 2019, afin de permettre une analyse comparative et d'évaluer les évolutions perçues par les personnels de recherche depuis cette date.

Il comporte également de nouvelles questions, notamment en lien avec le développement durable et la responsabilité sociétale (DDRS), afin de mieux prendre en compte ces enjeux dans les pratiques et politiques de recherche.

L'enquête se compose d'une série d'affirmations, sur lesquelles les répondant-e-s sont invité-e-s à indiquer leur degré d'accord, en lien avec différents aspects tels que les conditions de travail, l'égalité, l'éthique, l'accompagnement, le recrutement et la professionnalisation.

### RECUEIL DES DONNÉES

L'enquête a été conduite en mars 2025 sous la direction du directeur de projet HRS4R, M. DELABAERE et en accord avec les orientations définies par le groupe de pilotage.

Enquête en ligne : Un premier message contenant un lien vers l'enquête en ligne a été adressé par mail au personnel de l'Université d'Angers le 12 mars 2025 via l'adresse électronique professionnelle. Les individus n'ayant pas répondu à cette première sollicitation ont été relancés par mail le 19 mars 2025.

Population concernée : Bien qu'elle s'adresse principalement à la communauté des chercheur-se-s, ainsi qu'aux personnels impliqués dans la recherche à l'Université d'Angers, l'enquête a été adressée à l'ensemble des agents de l'Université d'Angers présents au 05/03/2025 (hors apprentis et volontaires civiques) afin de s'assurer que toute personne concernée puisse s'exprimer.

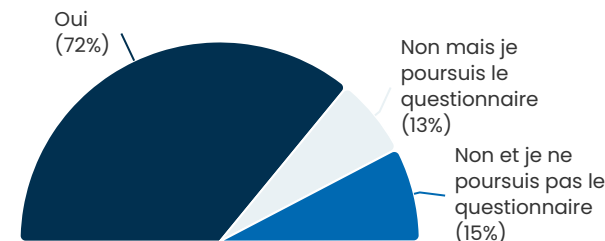
### PARTICIPATION

587 personnes sur les 2 163 sollicitées ont complété intégralement le questionnaire, soit un taux de réponse de 27%. Parmi elles, 90 ont choisi de ne pas poursuivre le questionnaire, se déclarant non concernées par les thématiques abordées – notamment le recrutement, la pratique de la recherche et la gestion de carrière des enseignant-es-chercheur-se-s et personnels de recherche au sein de l'UA.

**Le nombre final de réponses exploitables s'élève donc à 497.**

### Vous sentez-vous concerné-e par les problématiques liées au recrutement, à la pratique de la recherche et à la gestion de carrière des enseignant-es-chercheur-se-s et personnels de recherche au sein de l'UA ?

Réponses effectives : 587



### Taux de participation selon la fonction occupée au sein de l'Université d'Angers (parmi les réponses exploitables)

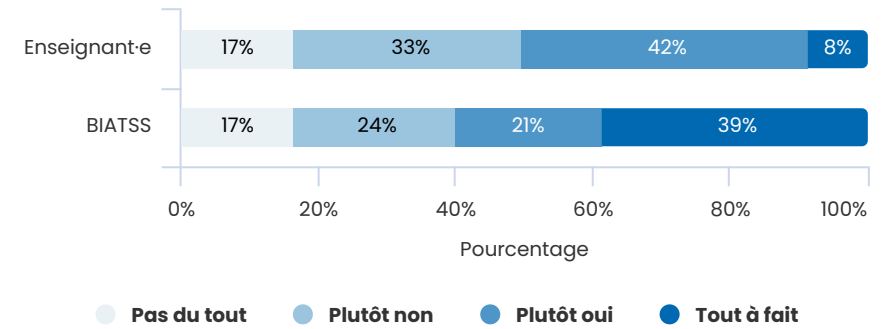
	Personnel UA	Échantillon	Taux de réponse
Chercheur-se (dont post-doctorant-e)	17	12	71 %
Enseignant-e chercheur-se	826	273	33 %
Doctorant-e	131	26	20 %
Biatss	982	174	18 %
Enseignant-e	207	12	6 %

» Profil des répondants

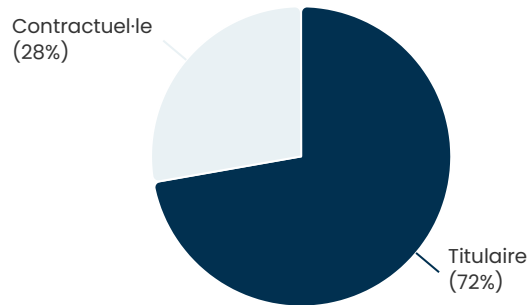
Fonction occupée

	N	%
Enseignant-e chercheur-se (PU, PU-PH, MCF, MCU-PH, ATER, PAST, ECER, PHU, ASM,...)	273	55%
BIATSS	174	35%
Doctorant-e	26	5%
Chercheur-se (dont post-doctorant-e)	12	2%
Enseignant-e	12	2%
<b>TOTAL</b>	<b>497</b>	<b>100%</b>

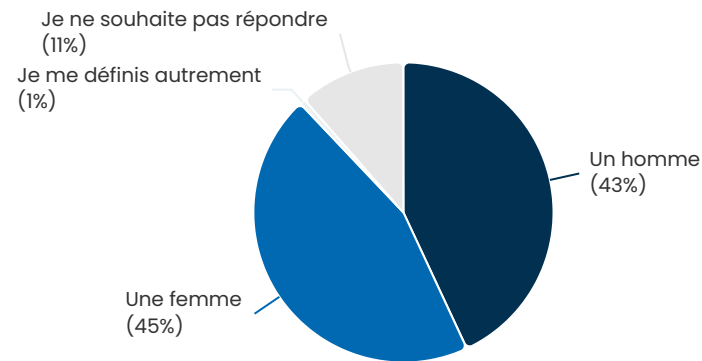
Activité professionnelle en lien ou non avec la recherche



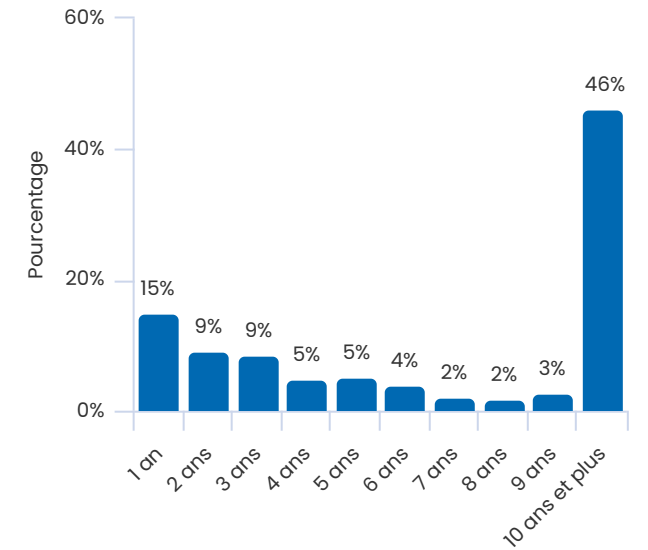
Statut



Genre



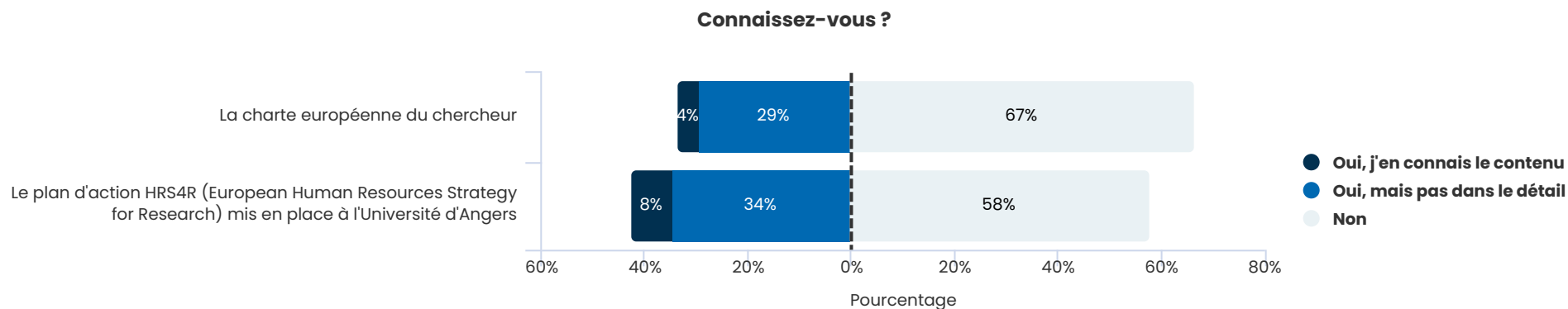
Ancienneté dans le poste



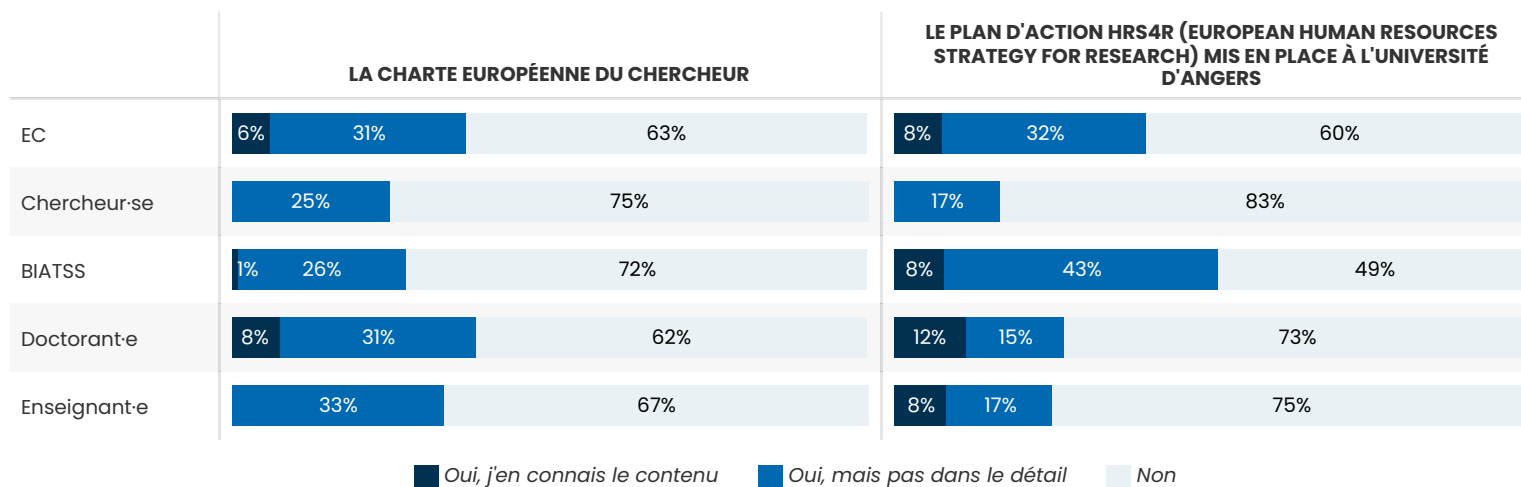
## PRÉSENTATION DES RÉSULTATS



» Connaissance du cadre européen



**Résultats selon la fonction occupée au sein de l'établissement**



# ÉTHIQUE – ÉGALITÉ – NON-DISCRIMINATION

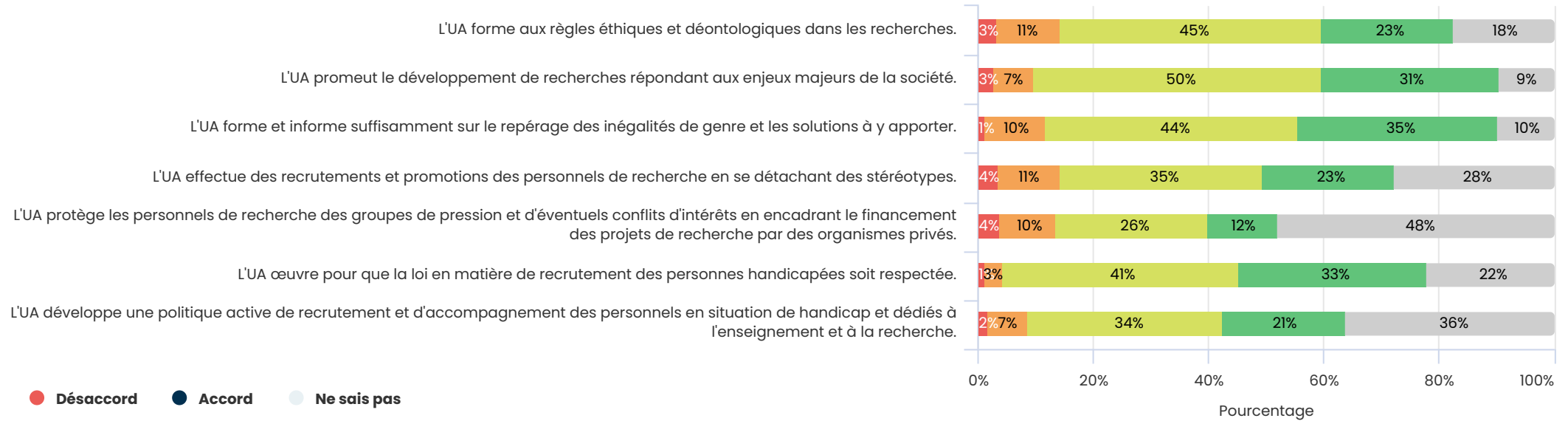
---

## » Éthique - Égalité - Non-discrimination

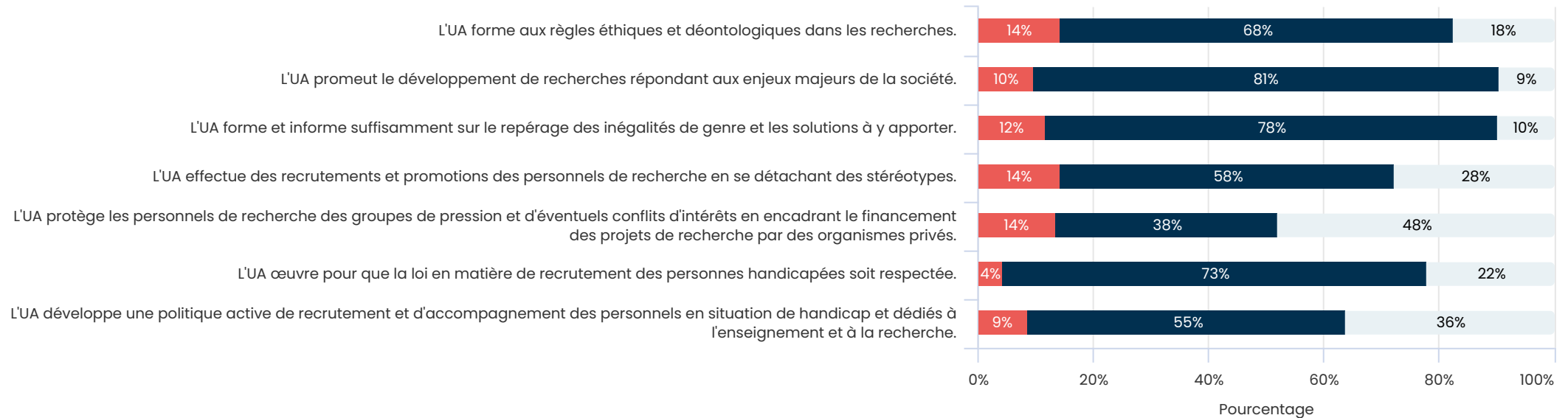
Merci d'indiquer votre degré d'accord avec chacune des affirmations proposées ci-dessous :

Réponses effectives : 497

● Pas du tout d'accord ● Plutôt pas d'accord ● Plutôt d'accord ● Tout à fait d'accord ● Ne sais pas



● Désaccord ● Accord ● Ne sais pas

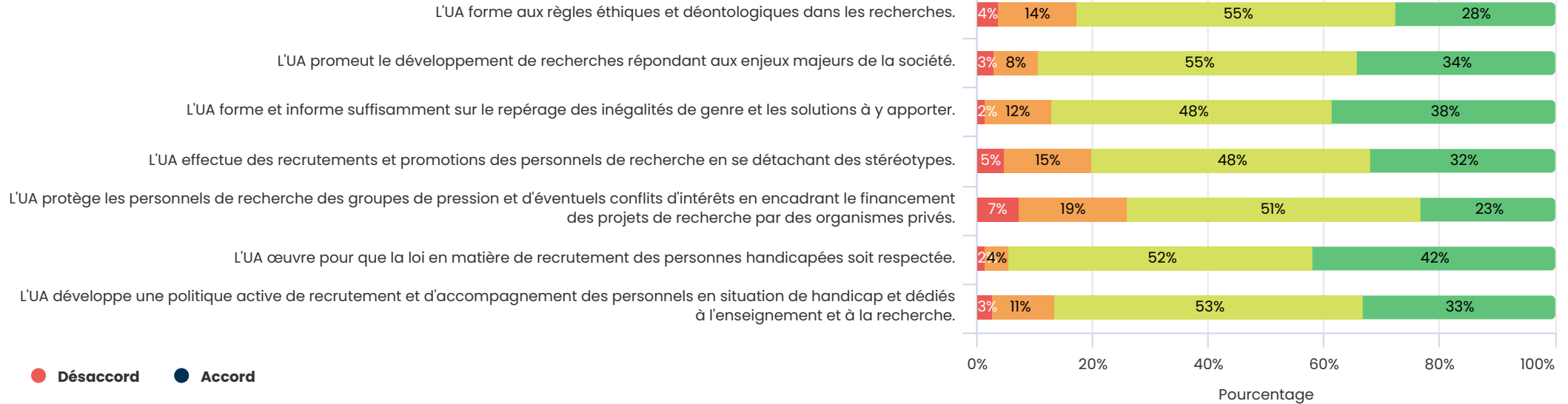


» Éthique - Égalité - Non-discrimination

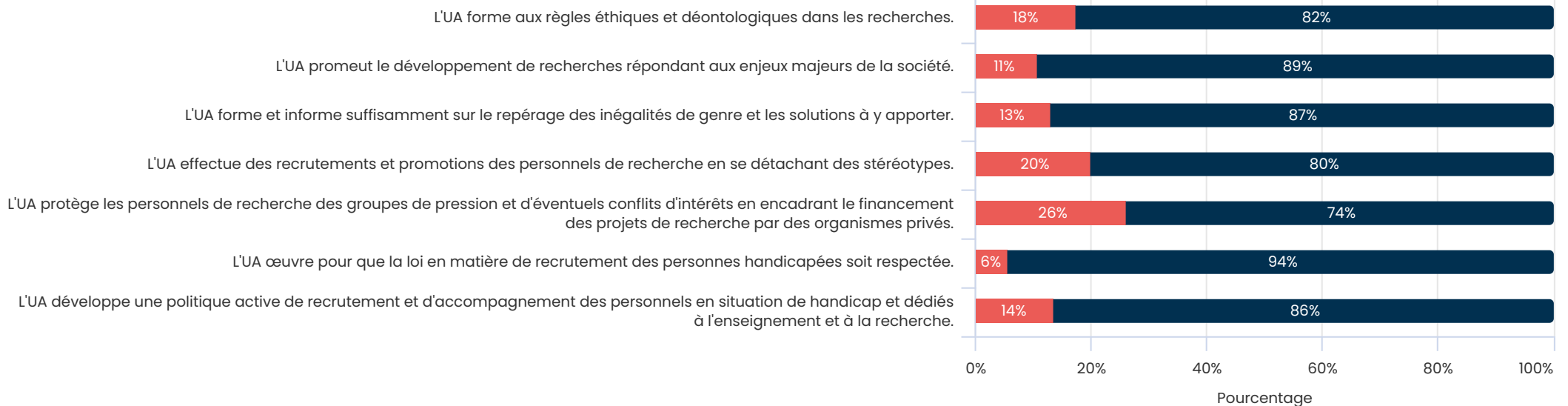
Pourcentages calculés hors modalité "Ne sais pas"

Merci d'indiquer votre degré d'accord avec chacune des affirmations proposées ci-dessous :

● Pas du tout d'accord ● Plutôt pas d'accord ● Plutôt d'accord ● Tout à fait d'accord

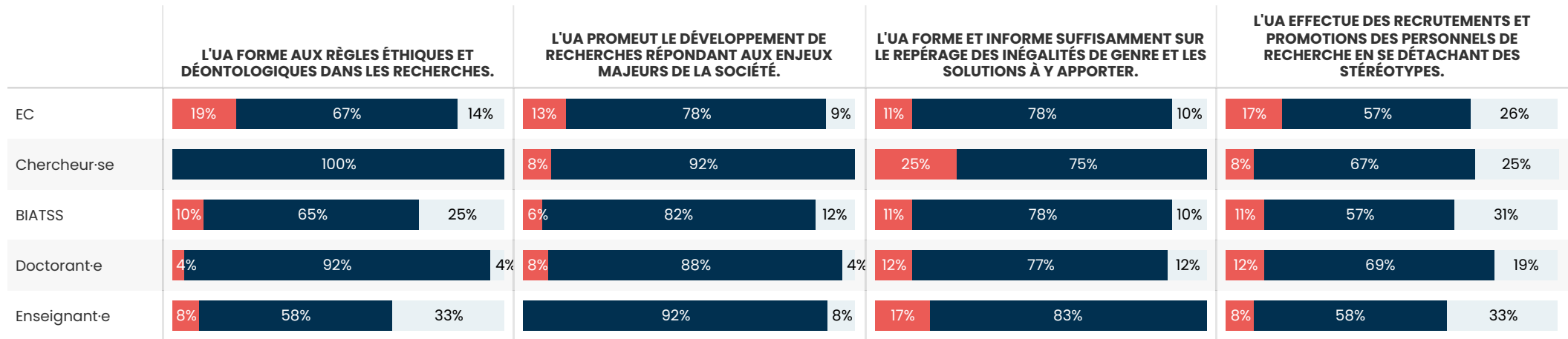


● Désaccord ● Accord

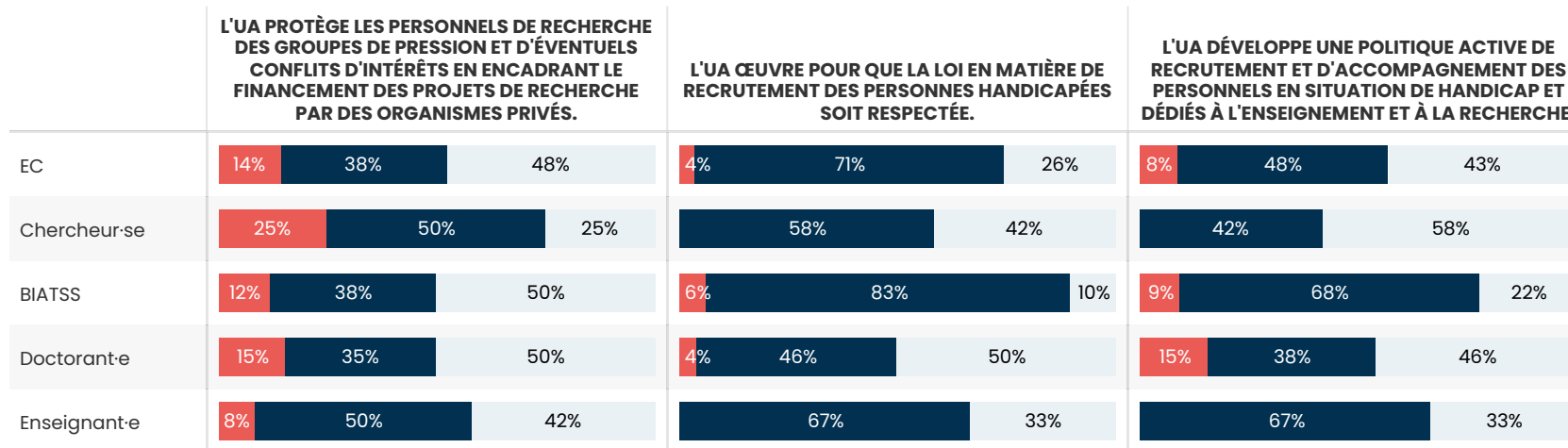


» Éthique - Égalité – Non-discrimination

Résultats selon la fonction occupée au sein de l'établissement



■ Désaccord ■ Accord ■ Ne sais pas



■ Désaccord ■ Accord ■ Ne sais pas



## » Éthique – Égalité – Non-discrimination

Les 79 commentaires libres sur le thème de l'éthique, l'égalité et la non-discrimination ont été analysés et classés par grandes thématiques. Chaque thématique est illustrée par un ou plusieurs verbatims représentatifs.

### » Éthique, déontologie et intégrité scientifique

De nombreux répondants soulignent un manque de clarté ou d'efficacité des dispositifs liés à l'éthique de la recherche : absence de réponse du comité d'éthique, difficultés à contacter le délégué à la protection des données, qualité des formations à l'éthique dans la recherche...

« Je cherche à contacter le comité d'éthique de la recherche depuis le mois de septembre. En vain. Celui-ci semble être une coquille vide. »

« Pour la formation à l'éthique dans la recherche, en réalité cela concerne essentiellement les doctorants [...] je suis assez inquiet de la qualité de cette formation »

### » Impartialité et conflits d'intérêts

Plusieurs commentaires insistent sur la nécessité de faire respecter la déontologie, notamment dans les processus de recrutement, de promotion et d'allocation des ressources.

« La déontologie et l'impartialité sont les critères à faire respecter courageusement. »

Des inquiétudes sont exprimées concernant l'impartialité des décisions, en particulier dans les comités de sélection ou les arbitrages internes.

« Les conflits d'intérêts internes à l'établissement comme l'impartialité ne sont sans doute pas considérés à leur juste valeur dans les processus d'allocations des moyens humains, financiers, matériels ou de décision/avis émis sur les choix d'arbitrage »

« Les conflits d'intérêts dans les commissions de recrutement ne sont pas toujours écartés – en ce domaine, l'UA est fort avec les faibles et très faible avec les forts. »

« Il faudrait aussi s'assurer que l'UA protège les personnels de recherche des groupes de pression et d'éventuels conflits d'intérêts en encadrant le financement des projets de recherche par des organismes publics. »

Des critiques sont formulées sur le manque de transparence dans les décisions, les promotions ou les recrutements. Certains dénoncent un entre-soi, des jeux de pouvoir ou des recrutements biaisés par des réseaux personnels et du favoritisme.

« Nous avons souvent l'impression que les postes sont créés en fonction du réseau personnel des candidats [...] »

### » Égalité professionnelle et traitement équitable

L'égalité entre les personnels, notamment en matière de promotion, de reconnaissance des parcours, ou de traitement selon les disciplines, est perçue comme incomplète. Des inégalités entre sections CNU, entre titulaires et contractuels, ou encore entre hommes et femmes sont mentionnées.

« L'égalité, c'est aussi l'égalité entre les sections CNU en termes de promotion et de recrutement. »

Si des efforts sont reconnus concernant l'égalité hommes-femmes, plusieurs répondant-e-s estiment que des inégalités persistent, notamment en matière de rémunération ou d'accès aux postes stratégiques.

« Le traitement des femmes enceintes qui ont un contrat en CDD est-il équivalent à celui des titulaires actuellement ? »

Les répondant-e-s sont nombreux à évoquer la nécessité de prendre en compte les discriminations liées au genre mais aussi à l'origine, à l'âge, à la religion, à l'appartenance politique ou syndicale ou encore entre disciplines et statuts (Biatss vs EC).

« On ne parle pas ici de la non-discrimination/égalité liée à l'origine ethnique/culturelle ou liée à la religion, ou liée à l'âge ? »

« Il y a une forte hiérarchisation entre les disciplines; certaines filières sont bien dotées, d'autres se battent pour la simple survie. »

« Il persiste une forte discrimination à l'Université d'Angers avec du mépris de classe entre catégories de personnels [...] »

## » Éthique - Égalité – Non-discrimination

### » Handicap et accessibilité

Malgré des avancées et des efforts de la part de l'université, des témoignages de personnels en situation de handicap témoignent de difficultés persistantes, notamment au niveau des composantes.

*« En tant que personnel handicapé, il a fallu me battre pour conserver mon poste à l'Université. Cependant l'université s'est emparée du dossier et j'ai bénéficié au niveau de la présidence d'un accompagnement très efficace. Cependant, le relai au niveau de la composante n'est pas facile et c'est une vraie bataille pour que la reconnaissance de ce handicap soit respectée. »*

*« L'UA prend en compte l'adaptation du matériel et de la circulation dans l'établissement. Cependant, elle ne considère pas la charge de travail (tant pour la personne que pour son service) ni la possibilité de mobilité vers un autre service mieux adapté au handicap. »*

### » Genre, stéréotypes et militantisme perçu

Les réponses sont partagées : certains saluent les efforts de l'UA (mois du genre, référents égalité), d'autres dénoncent un excès de militantisme ou une focalisation jugée excessive sur l'égalité de genre, au détriment d'autres formes de discrimination. Certains soulignent que la discrimination positive ne doit pas se faire au détriment de la performance, appelant à une reconnaissance équilibrée des compétences.

*« Attention à ne pas confondre égalité des chances (évidemment nécessaire) et discrimination positive (génératrice de frustrations et d'abus). »*

*« L'égalité, c'est aussi valoriser le travail et la performance des individus. Cela doit se faire indépendamment de leur genre. »*

### » Accompagnement, formation et sensibilisation

Un besoin fort de formation est exprimé, notamment sur les obligations légales, les discriminations, le harcèlement, et l'éthique. La sensibilisation des nouveaux arrivants est jugée essentielle.

*« Il me semble indispensable de former les nouveaux EC à leur arrivée sur ces thématiques qui les impactent directement. »*

Plusieurs commentaires pointent un manque de réactivité ou de moyens pour traiter les cas de harcèlement ou de violences sexistes et sexuelles. Les structures de recours ou d'alerte sont jugées peu visibles ou peu efficaces.

*« Les problèmes d'égalité et de discrimination (voir d'harcèlement) apparaissent plus souvent après le recrutement. »*

*« Les sanctions et la transparence vis-à-vis des VSS est en dessous de ce qu'on pourrait attendre. »*

# RECRUTEMENT

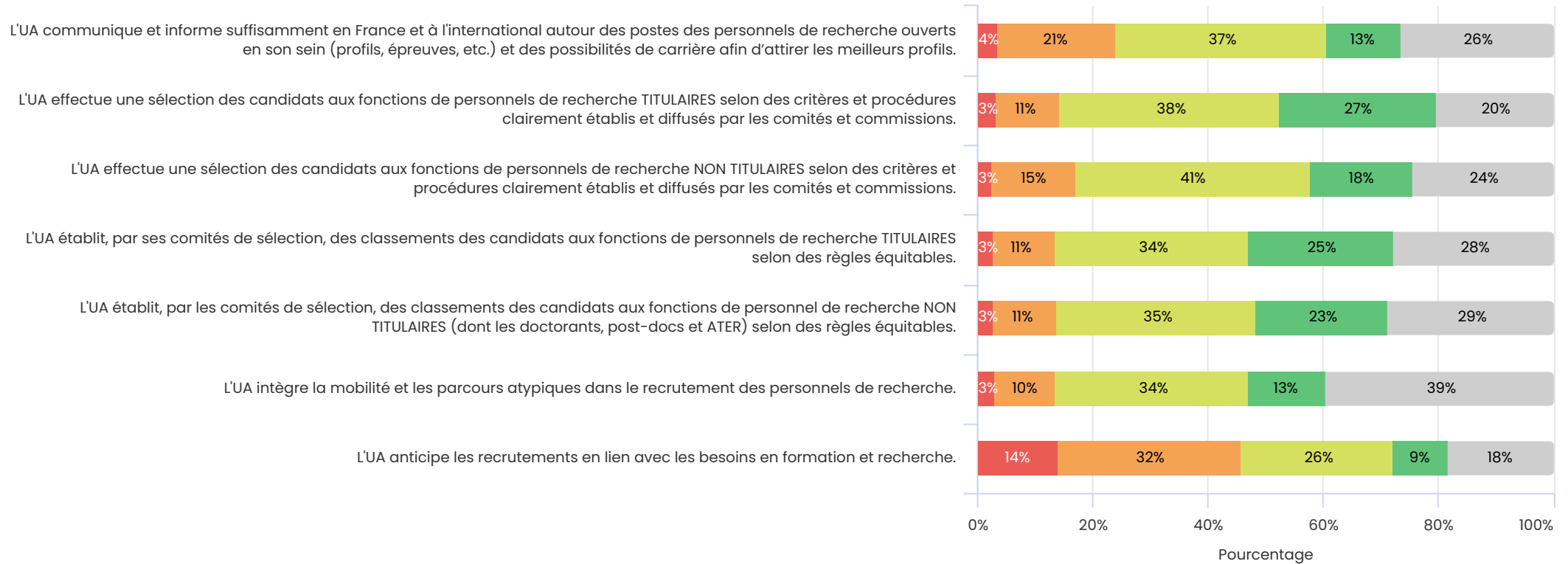
---

» Recrutement

Merci d'indiquer votre degré d'accord avec chacune des affirmations proposées ci-dessous :

Réponses effectives : 497

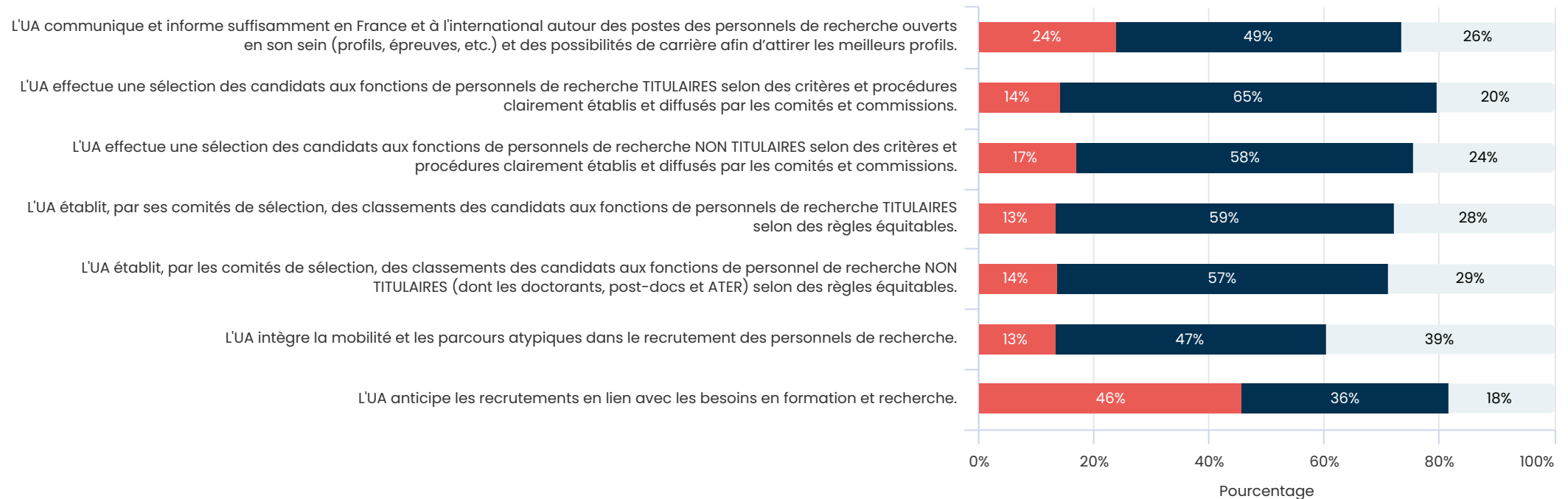
● Pas du tout d'accord ● Plutôt pas d'accord ● Plutôt d'accord ● Tout à fait d'accord ● Ne sais pas



## » Recrutement

Merci d'indiquer votre degré d'accord avec chacune des affirmations proposées ci-dessous :

● Désaccord ● Accord ● Ne sais pas

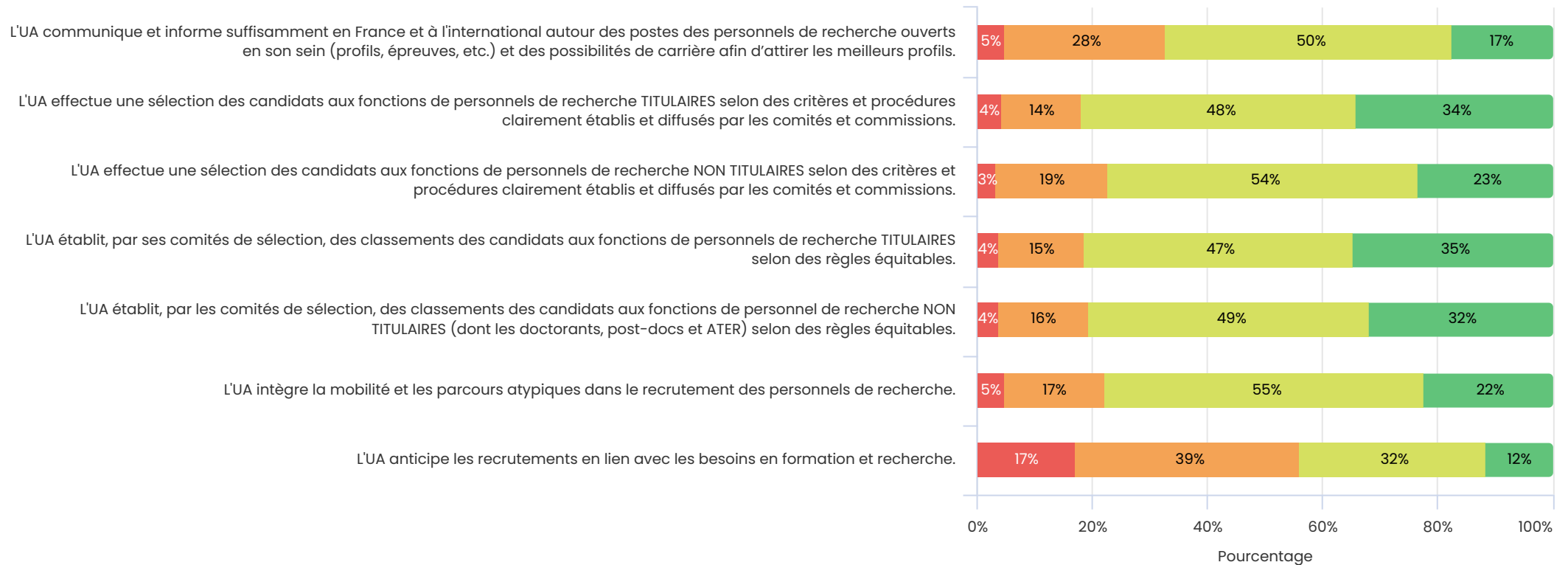


» Recrutement

Pourcentages calculés hors modalité "Ne sais pas"

Merci d'indiquer votre degré d'accord avec chacune des affirmations proposées ci-dessous :

● Pas du tout d'accord ● Plutôt pas d'accord ● Plutôt d'accord ● Tout à fait d'accord

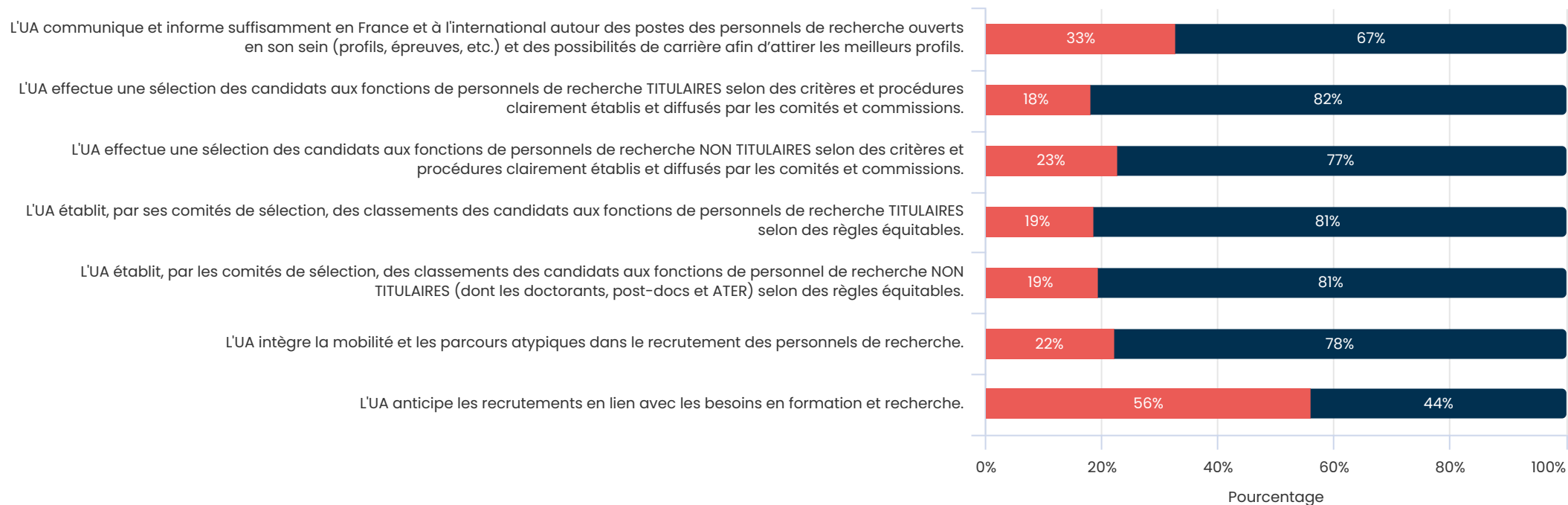


## » Recrutement

**Pourcentages calculés hors modalité "Ne sais pas"**

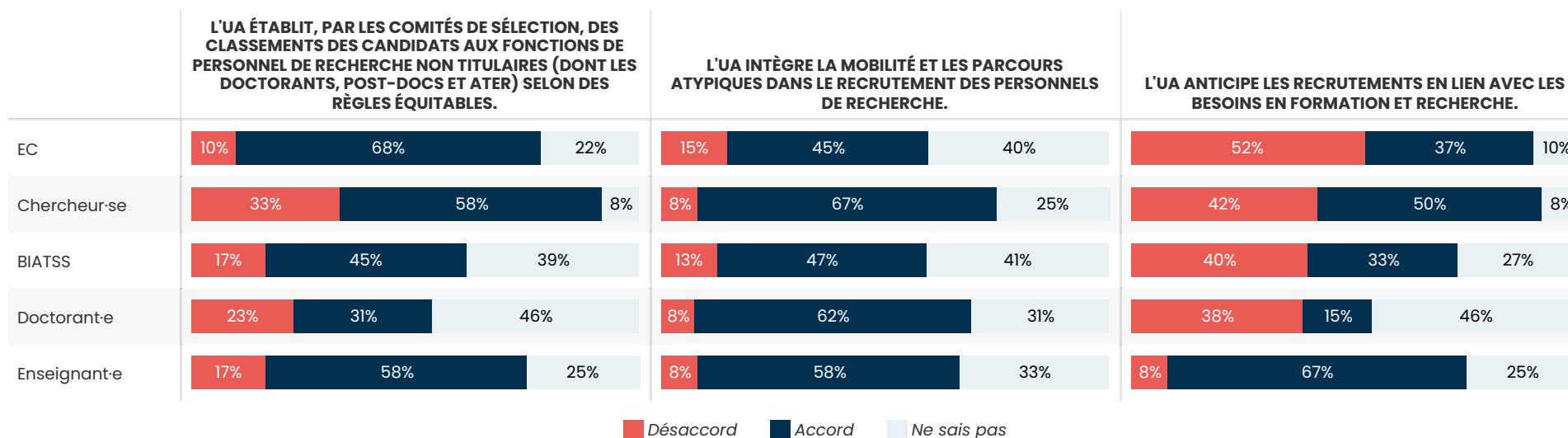
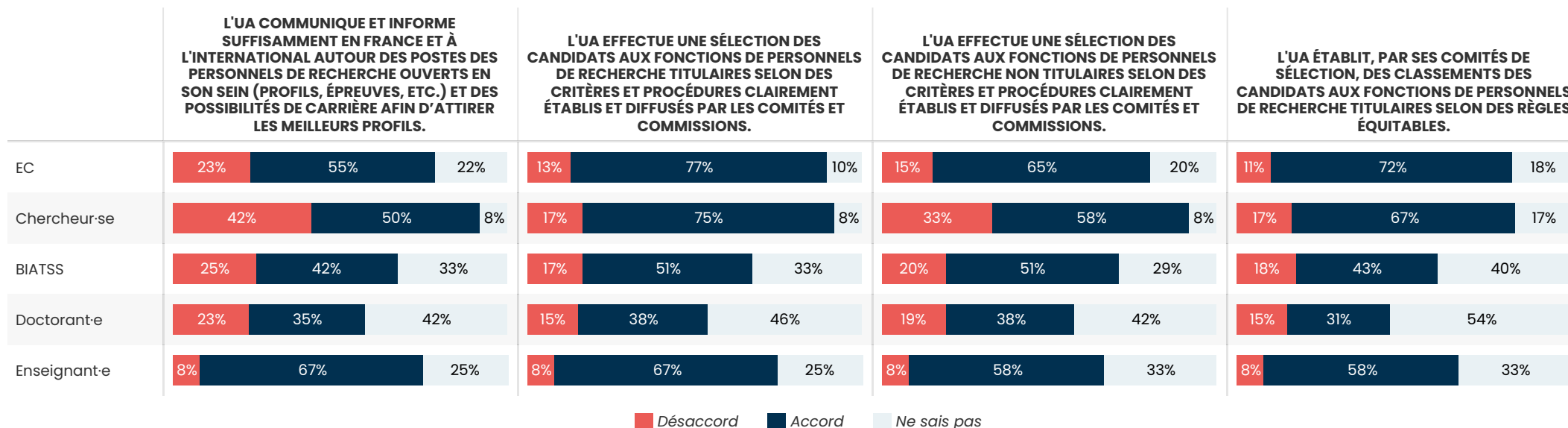
Merci d'indiquer votre degré d'accord avec chacune des affirmations proposées ci-dessous :

● Désaccord ● Accord



» Recrutement

Résultats selon la fonction occupée au sein de l'établissement





## » Recrutement

Les 59 commentaires libres sur le thème du recrutement ont été analysés et classés par grandes thématiques. Chaque thématique est illustrée par un ou plusieurs verbatims représentatifs.

› **Processus de recrutement** : Les répondants soulignent des dysfonctionnements dans l'organisation des recrutements, notamment un manque de transparence, des pratiques perçues comme biaisées, et une lourdeur administrative.

« Dans l'UFR où j'étais les recrutements étaient joués d'avance et les postes fléchés pour les "copains". »

« Quid des infractions aux règles élémentaires au recrutement des MCF ou PR ? par exemple l'organisation de "journées" ou portes-ouvertes" en amont du recrutement, ce qui viole les règles élémentaires d'un concours. »

« L'extraordinaire complication des processus de recrutement conduisant à remplir pas moins de 250 documents pour le recrutement d'un MCF. »

› **Conditions de travail** : Les témoignages évoquent la précarité des personnels contractuels, le manque de reconnaissance des compétences acquises, et un sentiment d'injustice dans les évolutions de carrière.

« Il y a aussi, pour le personnel non titulaire, la non pérennité des postes, et le manque de CDI, les CDD parfois renouvelés pendant 5 ans alors que c'est un poste pérenne. »

« La question du suivi des contractuels et de leurs carrières -- créé déjà de fait des différences de traitement. »

« Les concours internes de 2019 à 2023 ont été "détournés" pour permettre à des personnels une évolution de carrière --. Les autres candidats à ces concours -- se sentent "trahis" par ce système de recrutement devenu inéquitable --. Nous sommes nombreux -- à se décourager ou ne plus espérer. Et sans espoir, quid du bien-être au travail ? »

« Les années d'ancienneté en tant que contractuel(le) ne sont pas considérées pour envisager une cdisation. »

› **Formation et accompagnement** : Un besoin fort d'accompagnement RH, notamment pour les nouveaux recrutés, est exprimé. L'absence de soutien dans la gestion de carrière, en particulier pour les personnels ayant une expérience à l'étranger, est pointée.

« Il y a un manque d'accompagnement des personnels nouvellement recrutés (notamment MCF) pour leur future retraite : beaucoup ont fait des post-doc à l'étranger et un conseil serait nécessaire pour les aider à valoriser ces trimestres à l'étranger --. On encourage les docteurs à partir à l'étranger mais il n'y a pas d'accompagnement RH sur la carrière passée avant le recrutement par l'UA. »

« Les recrutements relevant de postes d'accompagnement de la recherche et de la formation n'associent pas suffisamment les acteurs de terrain. »

› **Transparence et équité** : Des doutes sont exprimés quant à l'équité des procédures, notamment sur la neutralité des jurys et la cooptation dans les comités de sélection.

« La composition des membres des comités de sélection et de promotion est à revoir. L'impartialité n'est pas vérifiée suffisamment. Les liens entre les candidats et les membres ne sont pas vérifiés. »

« Le plan prévoit "information systématique sur la composition des comités de sélections" : aucune information fournie lors du recrutement. »

« L'ouverture des postes n'est pas en adéquation avec l'activité des structures de recherche -- ce déséquilibre et cette non transparence peut être vu sur le terrain comme de la discrimination. »

## » Recrutement

► **Politique et stratégie** : Certains répondants regrettent un manque de vision stratégique à long terme, notamment en lien avec les priorités de recherche et l'évolution des formations.

*« L'UA devrait développer une stratégie à 5-10 ans intégrant conjointement l'évolution des thématiques de recherche avec l'évolution de l'offre de formation, et donc planifier les recrutements (EC et BIATSS) en conséquence ainsi que les besoins en formation professionnelle des agents. »*

*« La définition de ces critères de recrutement -- n'est pas discutée de manière collégiale. »*

► **Contraintes budgétaires et manque de postes** : Le manque de moyens financiers est perçu comme un frein majeur à un recrutement efficace, équitable et pérenne.

*« Le recrutement dépend largement de moyens budgétaires, et ils sont insuffisants. »*

*« Il faudrait une politique très forte de rééquilibrage des effectifs pour revenir au niveau moyen des universités, l'UA est clairement sous-dotée. »*

*« Le manque criant de poste absolument partout et les repyramidages parfois désastreux. »*

# ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNES

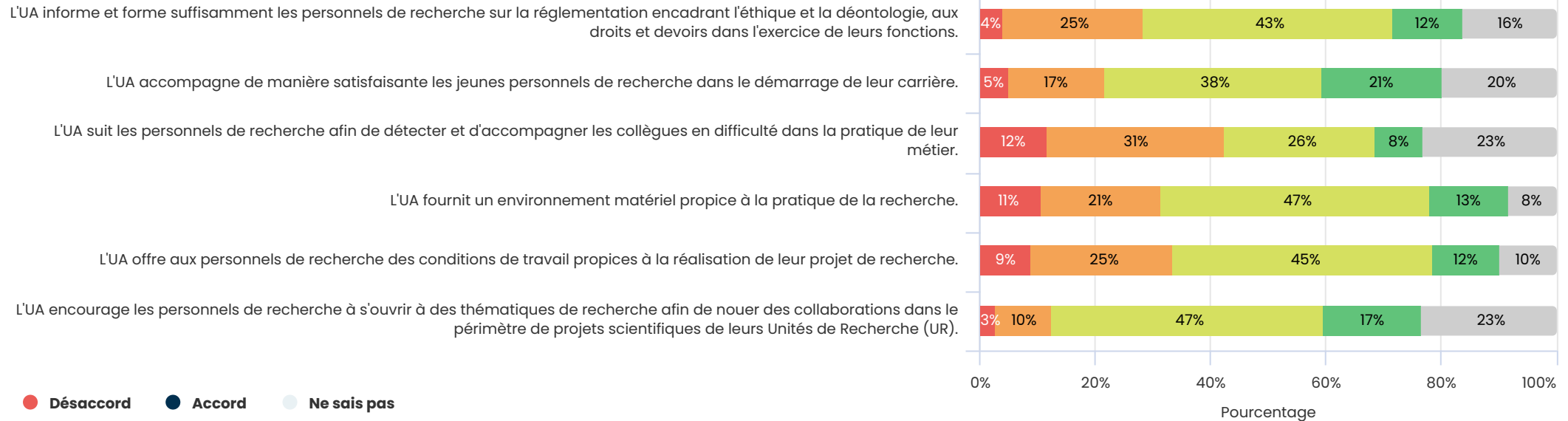
---

## » Accompagnement des personnes

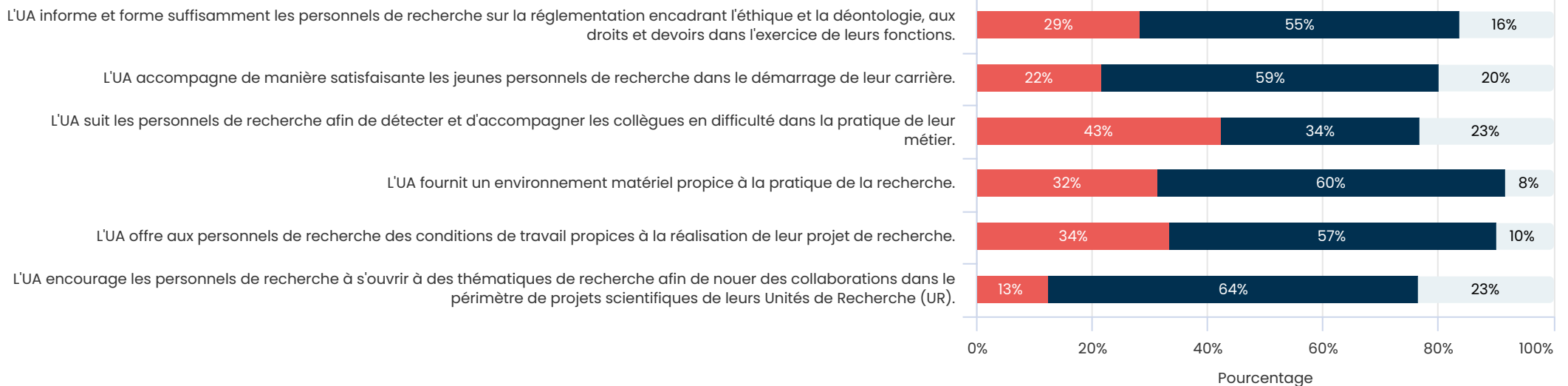
Merci d'indiquer votre degré d'accord avec chacune des affirmations proposées ci-dessous :

Réponses effectives : 497

● Pas du tout d'accord ● Plutôt pas d'accord ● Plutôt d'accord ● Tout à fait d'accord ● Ne sais pas



● Désaccord ● Accord ● Ne sais pas

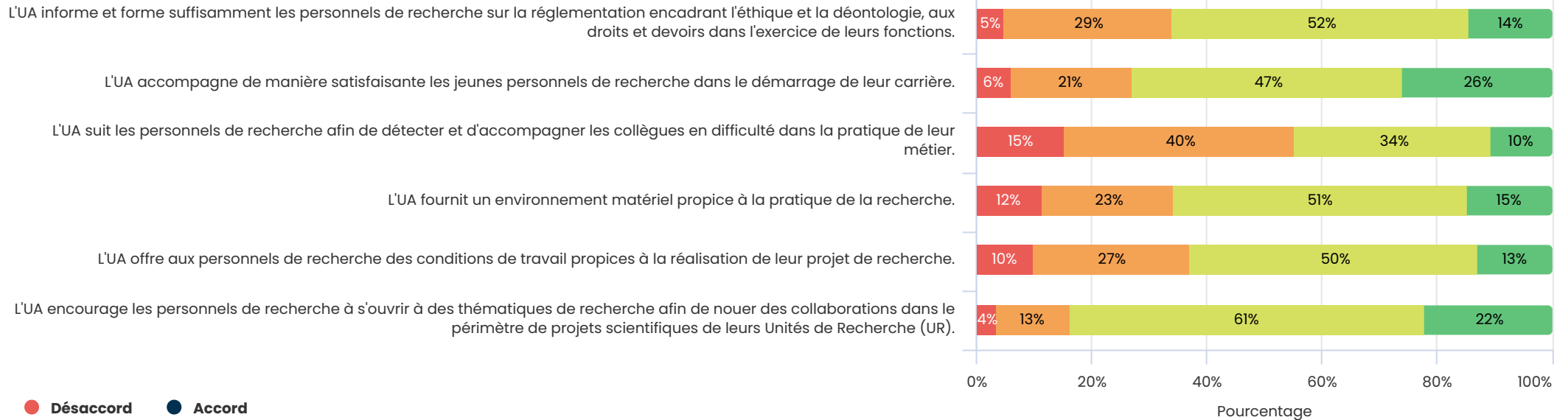


## » Accompagnement des personnes

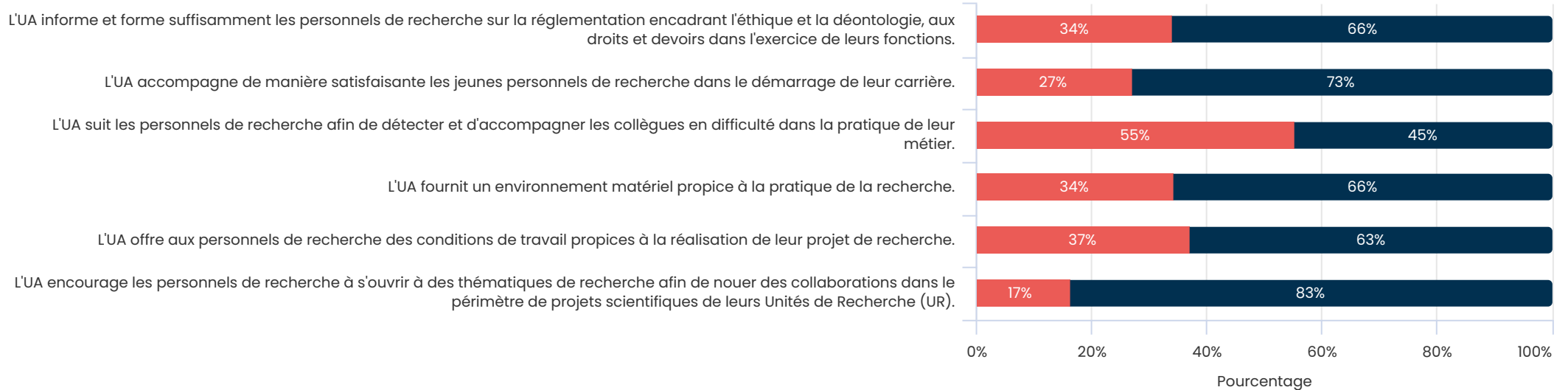
Pourcentages calculés hors modalité "Ne sais pas"

Merci d'indiquer votre degré d'accord avec chacune des affirmations proposées ci-dessous :

● Pas du tout d'accord ● Plutôt pas d'accord ● Plutôt d'accord ● Tout à fait d'accord

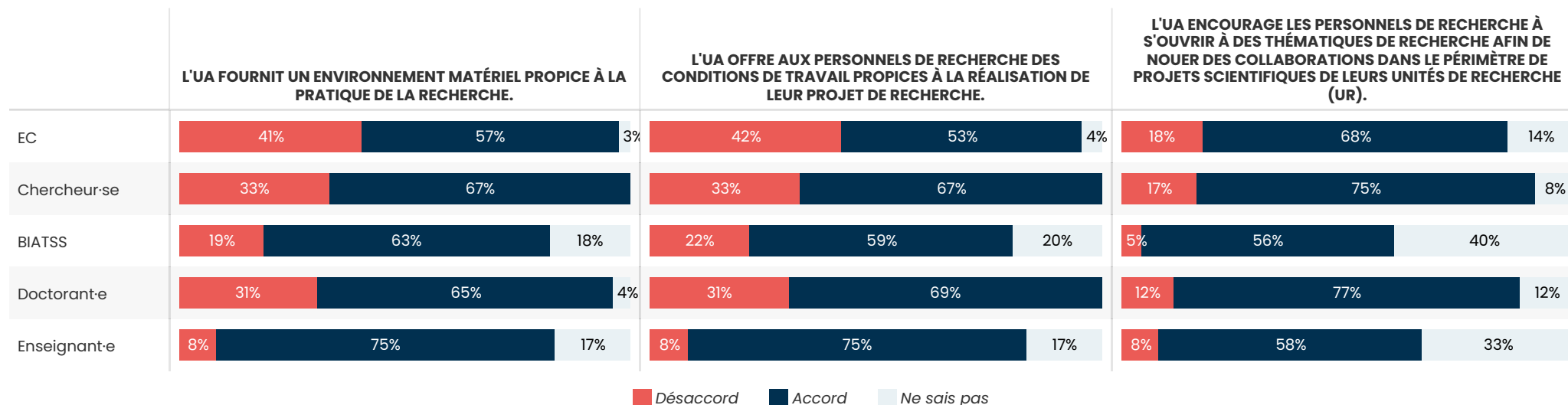
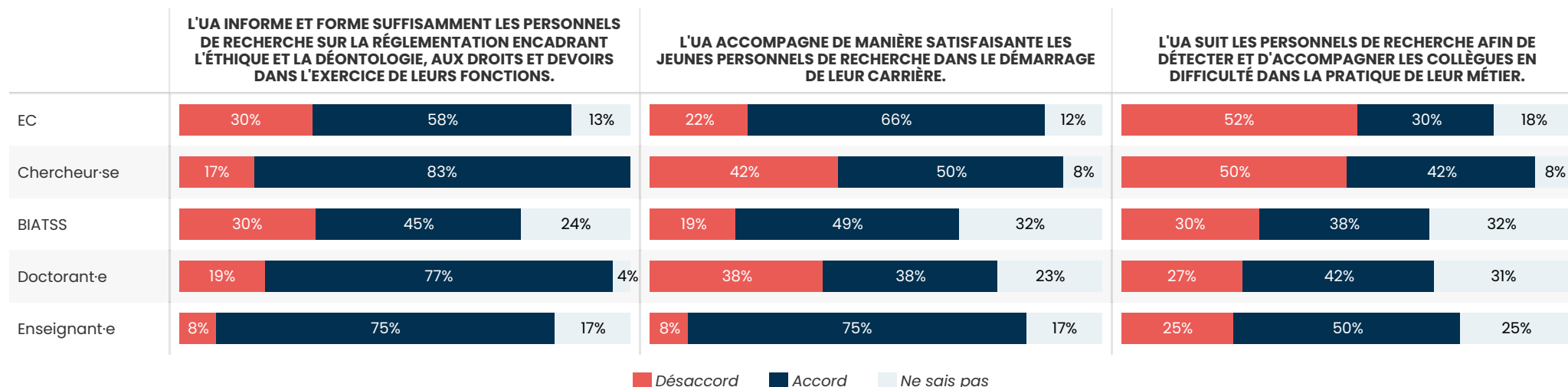


● Désaccord ● Accord



» Accompagnement des personnes

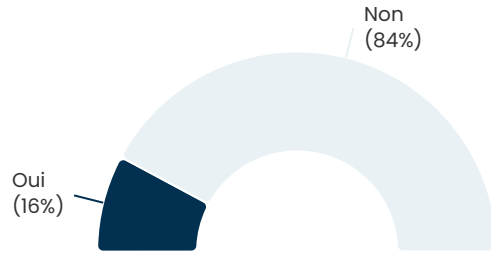
Résultats selon la fonction occupée au sein de l'établissement



» Accompagnement des personnes

Estimez-vous que certaines questions relevant de l'accompagnement n'ont pas été abordées ?

Réponses effectives : 497



	N
recherche	21
accompagnement	15
question	13
chercheur	12
temps	8
administratif	7
enseignement	7
personnel	6
laboratoire	6
financement	6
budget	5
carrière	5
moyen	5
année	5
budgétaire	5

N'hésitez pas à nous faire part de vos éventuels commentaires ou remarques sur le thème de l'accompagnement :

Réponses effectives : 66



## » Accompagnement des personnes

Les 66 commentaires libres sur le thème de l'accompagnement des personnes ont été analysés et classés par grandes thématiques. Chaque thématique est illustrée par un ou plusieurs verbatims représentatifs.

► **Activités de recherche** : La recherche est au cœur des préoccupations. Les répondants dénoncent un déséquilibre entre les charges d'enseignement et les activités de recherche, un manque de soutien pour le montage de projets, et une pression croissante liée aux indicateurs de performance. Certains regrettent aussi une orientation trop marquée vers la recherche appliquée au détriment de la recherche fondamentale.

« Je pense que depuis l'arrivée de Thélème à l'UFR Sciences, les chercheurs ont moins de temps pour se consacrer à leurs recherches. De plus, il faudrait qu'ils soient bcp plus accompagnés lors de montage de projet [...] car cela est chronophage. »

« Une question essentielle dans "l'accompagnement" de la recherche est celle des autres tâches (enseignement et administration) dont la charge s'accroît, au détriment du temps de recherche. »

« Nous crevons du manque de moyens dans nos départements de LLSH. Nous n'avons pas suffisamment de temps à consacrer à la recherche car nous passons notre vie à assumer de multiples fonctions pédagogiques et administratives qui ne devraient pas nous incomber ou qui devraient être diluées par un roulement plus efficace des responsabilités. »

► **Carrière** : Les répondants expriment un manque de reconnaissance et de perspectives d'évolution, notamment pour les enseignants-chercheurs expérimentés ou les personnels BIATSS. L'absence de suivi de carrière, de transparence dans les promotions, et de dispositifs d'intégration sont des points récurrents.

« Il n'y a aucune politique RH des enseignants-chercheurs. Il y a plus de 25 ans que je suis à l'UA et jamais je n'ai été interrogé sur mon ressenti. »

« L'accompagnement des chercheurs avec au moins 10 ans d'ancienneté, qu'ils soient arrivés récemment à l'UA ou en poste depuis longtemps. »

► **Budget** : Les répondants soulignent des restrictions budgétaires importantes qui freinent la recherche, limitent la participation à des colloques, et rendent difficile l'accès aux ressources essentielles. Le financement est jugé insuffisant, inégalement réparti, et souvent conditionné à des appels à projets chronophages.

« Les conditions budgétaires impactent de manière défavorable les conditions de recherche, et notamment pour les jeunes EC. »

► **Ressources** : Les ressources matérielles et logicielles sont jugées insuffisantes ou mal réparties. Les chercheurs évoquent des difficultés d'accès aux logiciels spécialisés, aux bases de données, ou encore à des outils nécessaires à la publication scientifique.

« Les démarches administratives sont compliquées et lourdes et ralentissent fortement l'avancement des projets. »

« Procédures administratives trop compliquées pour les commandes, les missions et la gestion de budget. Trop d'intermédiaires, trop de format papier (peut-être envisager des signatures numériques ?) qui prennent trop de temps et impactent les projets de recherche. »

► **Accompagnement** : L'accompagnement est jugé inégal et parfois inexistant, notamment pour les jeunes chercheurs, les personnels en difficulté ou les personnels BIATSS. Certains regrettent un manque de suivi tout au long de la carrière, et une absence de dispositifs clairs pour les situations de souffrance ou de harcèlement.

« La gestion des risques psychosociaux reste insuffisante et manque d'un cadre clair et harmonisé. »

« L'accompagnement par les services centraux et la facilitation (qui n'est pas présente) n'est pas évaluée. »

## » Accompagnement des personnes

► **Conditions de travail** : Les conditions de travail sont jugées dégradées, notamment en cas de conflits d'intérêts, de surcharge ou de manque de reconnaissance. Le personnel BIATSS est particulièrement concerné par des situations de souffrance psychologique.

*« Les conditions de travail ne sont pas bonnes s'il y a des conflits d'intérêt et des décisions qui ne sont pas justes. »*

*« Le personnel BIATSS des UR est souvent complètement ignoré des instances, laissant parfois des personnes en grande souffrance psychologique. »*

► **Formation** : Les formations proposées sont jugées intéressantes mais parfois inadaptées ou trop contraignantes. Les répondants demandent des formations ciblées sur des enjeux actuels comme l'IA ou la transition écologique, ainsi qu'un meilleur accès malgré des emplois du temps chargés.

*« Manque une part sur former les enseignants-chercheurs : les aider dans les outils et questionnements pour répondre aux évolutions de la société : les former sur l'IA ou sur la transition écologique »*

*« Certaines procédures (ou obligation) de formation lors de l'année de stage peuvent être vécues comme inutiles, voir artificielles et chronophage (même si l'intention est bonne). Se limiter à une présentation des instances et le suivi par un pair pourrait suffire, sans imposer certains exercices "infantilisant". »*

► **Harcèlement et VSS** : Quelques répondants pointent un manque de dispositifs clairs pour traiter les cas de harcèlement ou de violences sexistes, ainsi qu'un déficit d'identification des personnes ressources.

*« Comment les personnels sont-ils accompagnés s'ils sont victimes de harcèlement ou de violences sexistes ? Y-at-il une cellule dédiée ? Je ne suis pas certain-e de pouvoir identifier les personnes ressources (qui contacter et comment). »*

► **Management** : Les critiques portent sur une gouvernance perçue comme opaque ou inégalitaire. Certains dénoncent des pratiques autoritaires dans certaines unités de recherche, un manque de formation des responsables, et une absence de cadre clair pour les fonctions de direction.

*« Je pense que l'UA ne contrôle pas suffisamment ses directions d'UR. Elle part du principe qu'elles communiquent toutes avec leurs membres de manière efficace. Elle pense leur bienveillance. En réalité, on constate que des petites chefferies peuvent se mettre en place, bloquant l'accès à l'information en le partageant pas, créant des climats de travail toxiques »*

*« Une formation des DU au management d'équipe ne serait pas inutile. »*

*« La formation au management devrait devenir obligatoire pour toute prise de responsabilité. »*

# PROFESSIONNALISATION DES CHERCHEURS

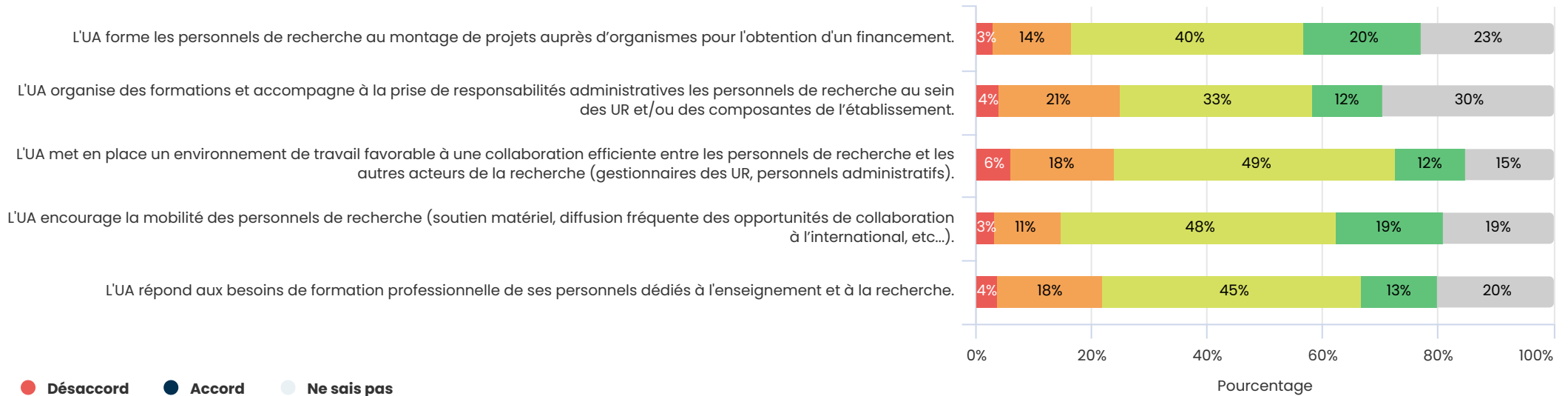
---

» Professionnalisation des chercheur·ses

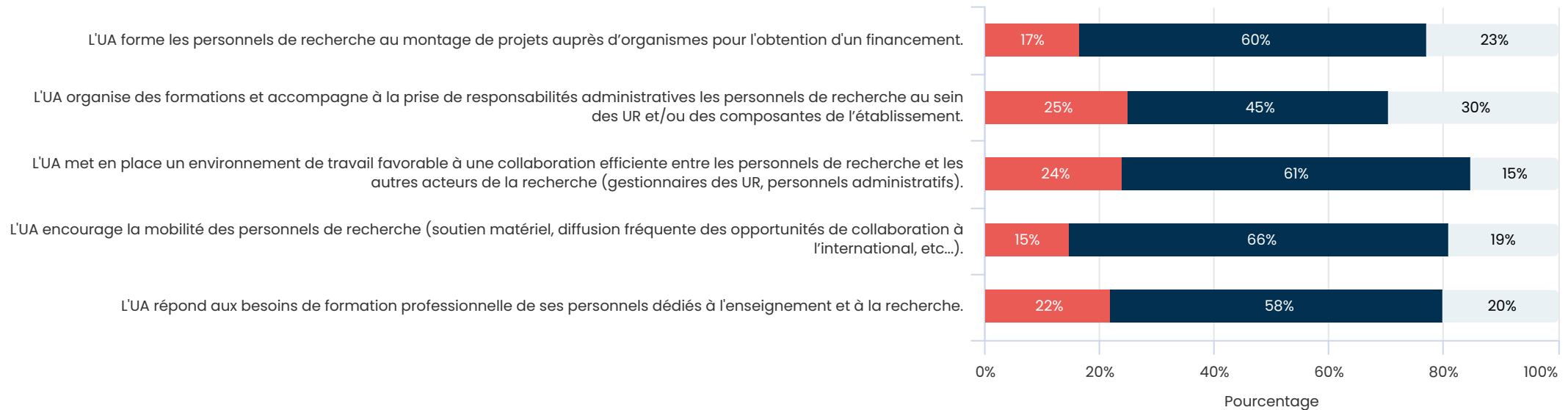
Merci d'indiquer votre degré d'accord avec chacune des affirmations proposées ci-dessous :

Réponses effectives : 497

● Pas du tout d'accord ● Plutôt pas d'accord ● Plutôt d'accord ● Tout à fait d'accord ● Ne sais pas



● Désaccord ● Accord ● Ne sais pas

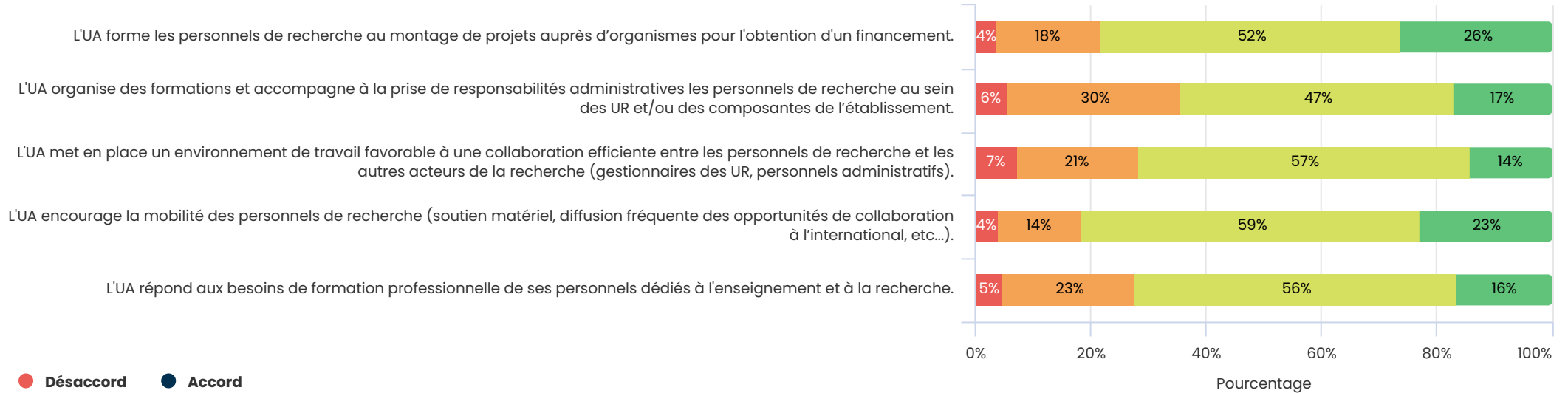


» Professionnalisation des chercheur·ses

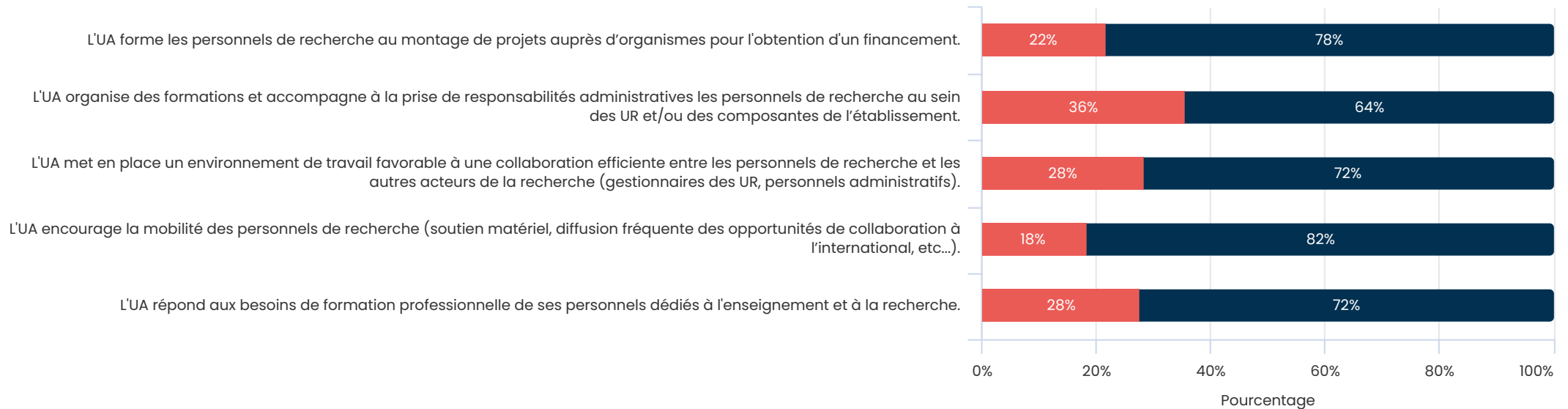
**Pourcentages calculés hors modalité "Ne sais pas"**

Merci d'indiquer votre degré d'accord avec chacune des affirmations proposées ci-dessous :

● Pas du tout d'accord ● Plutôt pas d'accord ● Plutôt d'accord ● Tout à fait d'accord

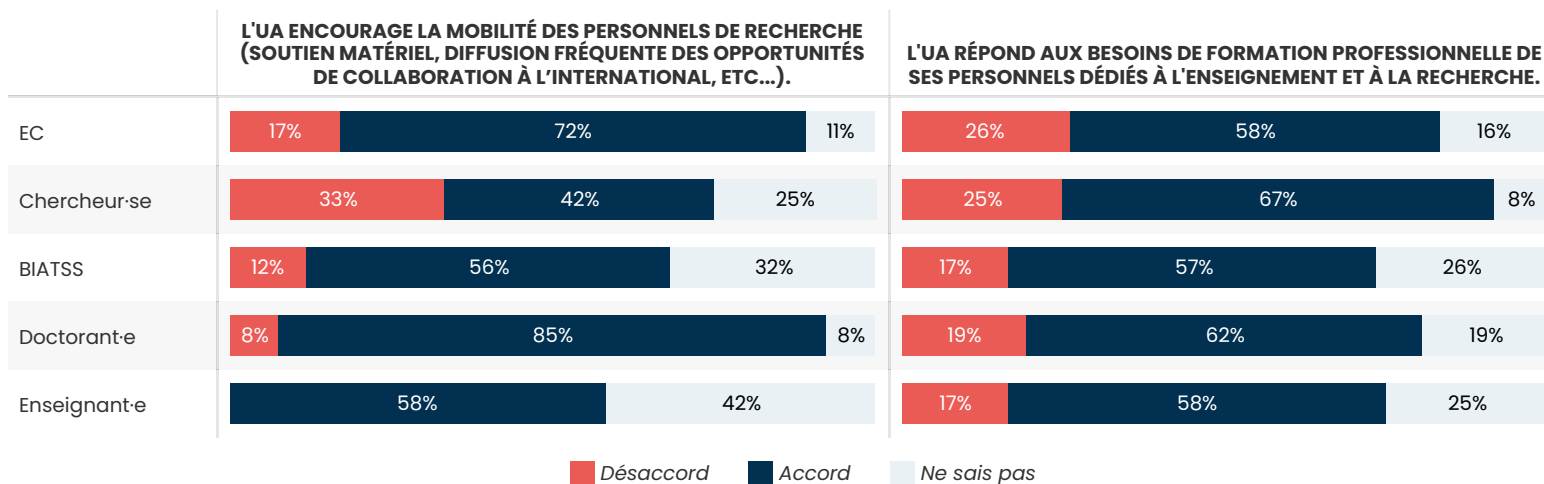
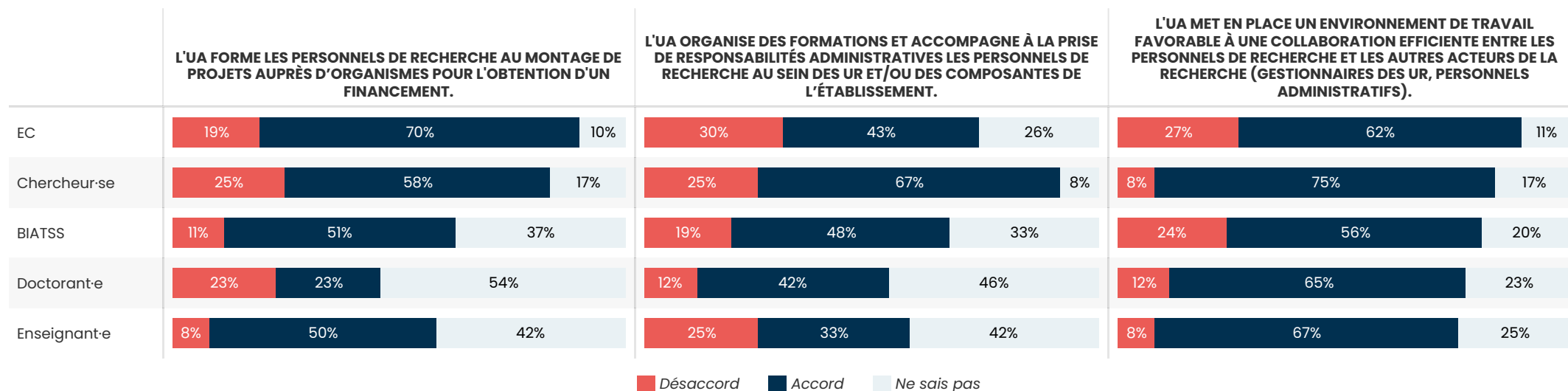


● Désaccord ● Accord



» Professionnalisation des chercheur·ses

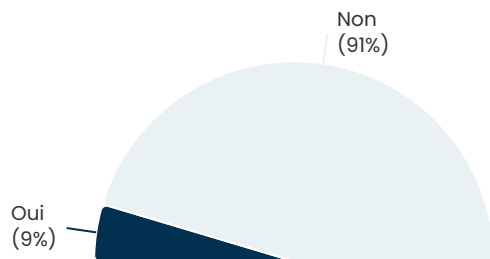
Résultats selon la fonction occupée au sein de l'établissement



» Professionnalisation des chercheur·ses

Estimez-vous que certaines questions relevant de la professionnalisation des chercheur·se·s n'ont pas été abordées ?

Réponses effectives : 497



N'hésitez pas à nous faire part de vos éventuels commentaires ou remarques sur le thème de la professionnalisation des chercheur·se·s :

Réponses effectives : 26



	N
formation	10
recherche	5
personnel	4
responsabilité	3
professionnel	3
question	3
service	3

## » Professionnalisation des chercheur·ses

Les 26 commentaires libres sur le thème de la professionnalisation des chercheur·ses ont été analysés et classés par grandes thématiques. Chaque thématique est illustrée par un ou plusieurs verbatims représentatifs.

### Formation et développement des compétences

► **Accessibilité et organisation des formations** : De nombreux répondants soulignent des difficultés à participer aux formations proposées, souvent en raison de plannings chargés ou d'une communication tardive sur les dates.

« Il y a des formations de proposées mais je ne suis jamais disponible pour y participer : nous avons un emploi du temps très chargé et les dates sont communiquées trop tardivement. »

► **Besoins en formations spécifiques** : Les chercheurs expriment un besoin accru de formations ciblées, notamment sur : la gestion financière de projets, l'intelligence artificielle (IA), les enjeux environnementaux, la prise de responsabilités (direction de labo, élus, etc.).

« Il conviendrait de former les E et EC à l'utilisation de l'IA dans le cadre de leurs cours et de leur recherche. Il ne s'agit pas de prévoir une formation d'1 ou 2 heures mais d'investir sérieusement dans toutes les composantes sur cette question. »

« Peu de formation pour les prises de responsabilités comme directeur de laboratoire, directeur adjoint d'UFR, élus aux conseils centraux (le rôle des élus n'est pas expliqué, il devrait y avoir une formation/sensibilisation à chaque élection). »

### Carrière, reconnaissance et accompagnement

► **Visibilité sur les parcours de carrière** : Certains regrettent le manque de transparence ou d'accompagnement dans les perspectives d'évolution professionnelle.

« Il serait intéressant de pouvoir avoir de la visibilité sur les opportunités de promotion via des réunions collectives par section CNU et corps, ou entretiens individuels avec direction composante et direction labo. »

► **Suivi individuel des chercheurs** : Contrairement aux personnels BIATSS, les enseignants-chercheurs ne bénéficient pas d'un suivi structuré.

« Le suivi individuel des chercheurs n'existe pas à contrario des personnels BIATSS qui ont des entretiens annuels et des objectifs à remplir annuellement. »

### Financement et moyens

► **Financement des laboratoires** : Un appel est lancé pour un retour à un financement récurrent, jugé plus stable et moins chronophage que les financements sur projets.

« Il faudrait revenir à un financement récurrent des laboratoires plus important (au détriment du financement sur contrat, chronophage, encourageant au gaspillage et à la précarisation). »

► **Accès aux outils et logiciels** : Certains chercheurs souhaitent un meilleur accès à des outils numériques spécialisés.

« Pour le matériel, nous pourrions avoir accès à des logiciels informatiques payants (analyse de données, faire des figures pour communication, suivi d'études cliniques en santé etc...). »

### Collaboration et environnement de travail

► **Relations interpersonnelles et climat de travail** : Des tensions sont évoquées entre enseignants-chercheurs et personnels administratifs, parfois perçus comme peu coopératifs ou infantilisans.

« Les tentatives de contrôle/vérification du travail des EC sont trop fréquentes, infantilisantes, décourageantes, en particulier quand on voit l'investissement des EC (parfois au-delà du raisonnable) dans un contexte relativement morose. »

► **Outils et procédures** : Certains outils comme Nautilus sont jugés peu ergonomiques et sources de surcharge administrative.

« Nautilus est un outil peu intuitif, qui a permis un transfert de missions des personnels administratifs aux enseignants-chercheurs. C'est à mon avis un problème. »

## » Professionnalisation des chercheur·ses

### Gouvernance et structuration institutionnelle

» **Rôle des directions et services** : Des attentes sont exprimées quant à une meilleure définition des rôles et à un soutien plus clair des directions de composantes et des services centraux.

*« L'UA devrait mieux préciser les missions dévolues aux directeurs d'unités de recherche ainsi que les moyens mis à leur disposition -- et s'assurer que ceux-ci disposent des informations et des compétences ad hoc ou à défaut suivent des formations correspondantes. »*

» **Perception de la stratégie institutionnelle** : Certains ressentent un décalage entre les ambitions affichées et la réalité du terrain.

*« Un virage a été pris à l'UA pour la faire dévier vers une sorte d'institut de formation professionnel ... Le vernis sur les sites internet ça ne compense pas la dure réalité du terrain. »*

# TRANSMISSION DE LA RECHERCHE

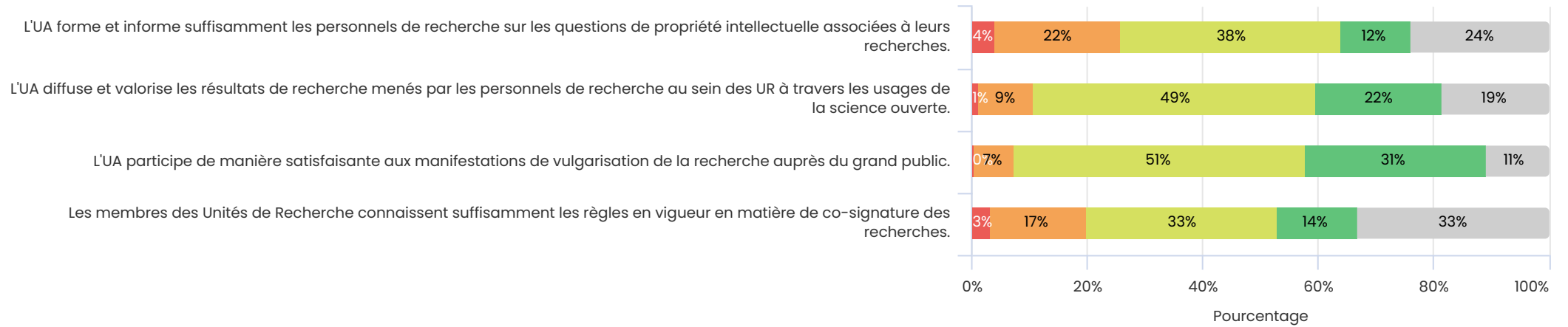
---

» Transmission de la recherche

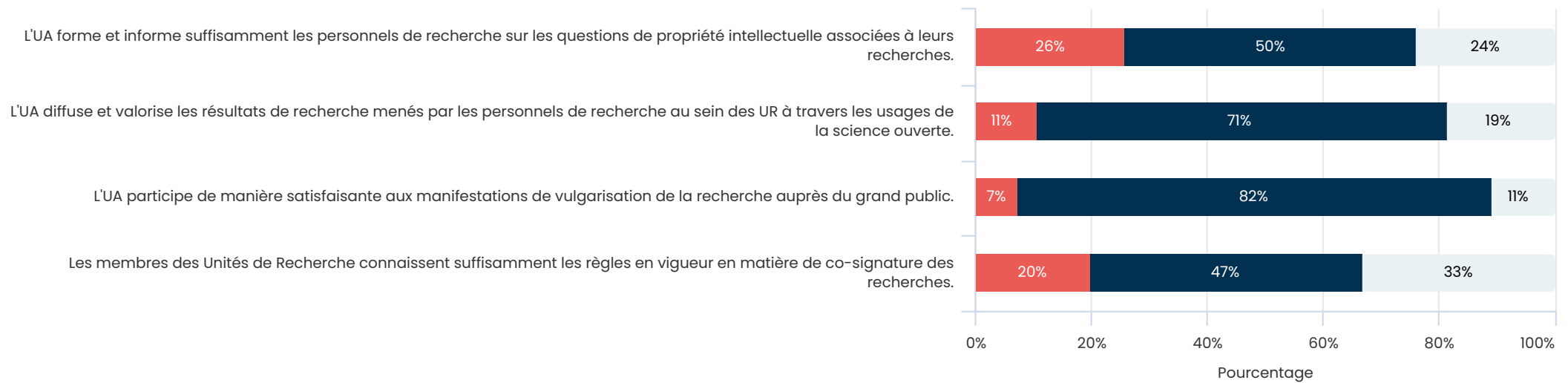
Merci d'indiquer votre degré d'accord avec chacune des affirmations proposées ci-dessous :

Réponses effectives : 497

● Pas du tout d'accord ● Plutôt pas d'accord ● Plutôt d'accord ● Tout à fait d'accord ● Ne sais pas



● Désaccord ● Accord ● Ne sais pas

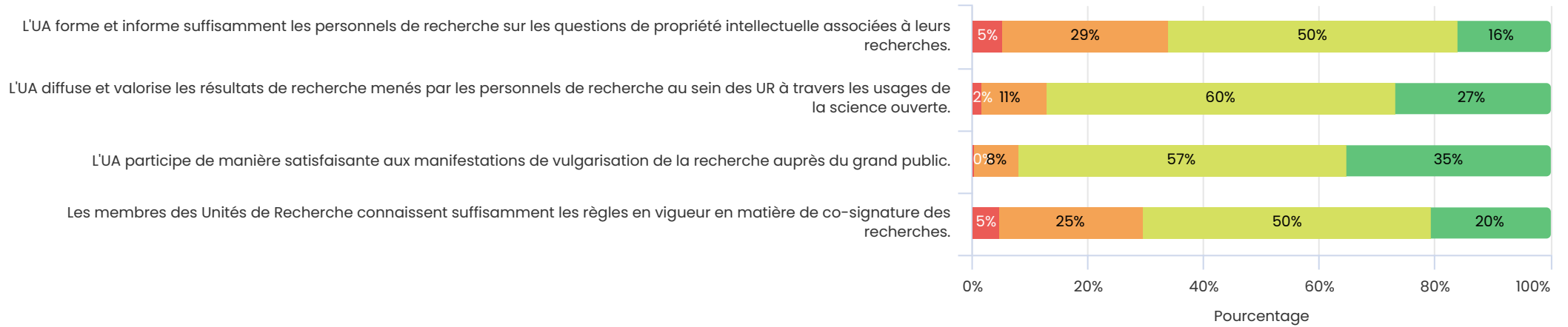


» Transmission de la recherche

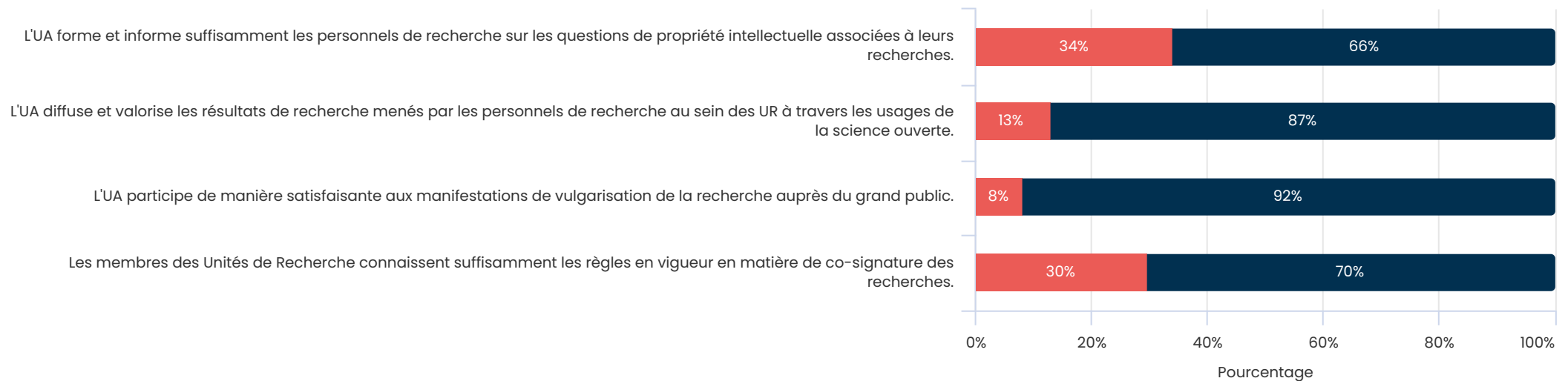
Pourcentages calculés hors modalité "Ne sais pas"

Merci d'indiquer votre degré d'accord avec chacune des affirmations proposées ci-dessous :

● Pas du tout d'accord ● Plutôt pas d'accord ● Plutôt d'accord ● Tout à fait d'accord

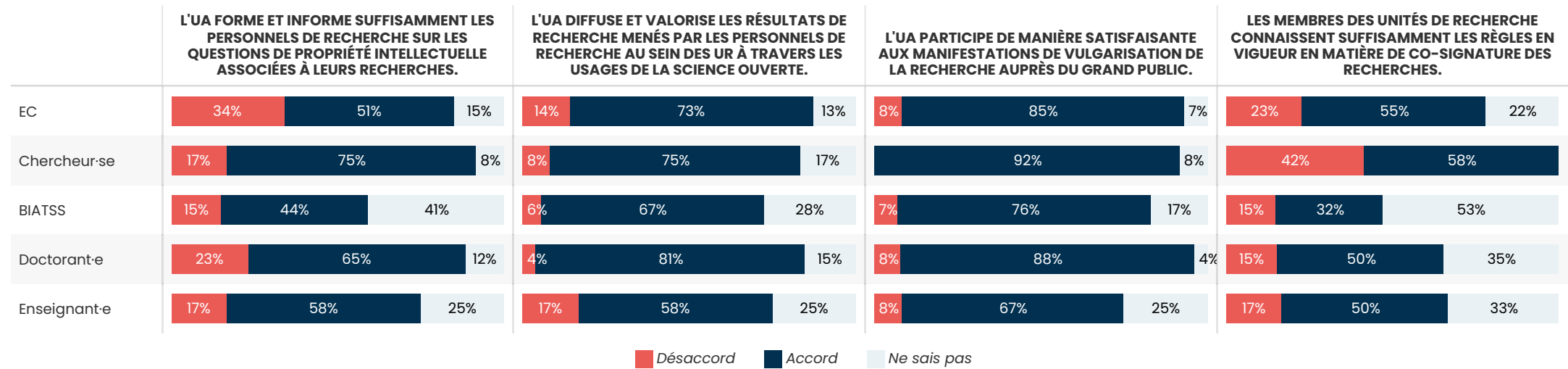


● Désaccord ● Accord



» Transmission de la recherche

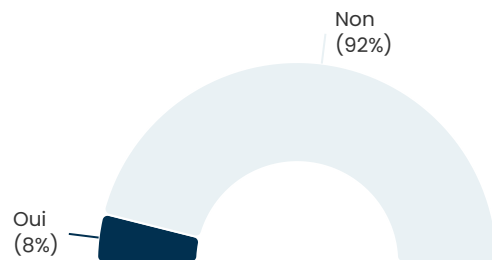
Résultats selon la fonction occupée au sein de l'établissement



## » Transmission de la recherche

Estimez-vous que certaines questions relevant de la transmission de la recherche n'ont pas été abordées ?

Réponses effectives : 497



N'hésitez pas à nous faire part de vos éventuels commentaires ou remarques sur le thème de la transmission de la recherche :

Réponses effectives : 19



## » Transmission de la recherche

Les 19 commentaires libres sur le thème de la transmission de la recherche ont été analysés et classés par grandes thématiques. Chaque thématique est illustrée par un ou plusieurs verbatims représentatifs.

### Communication et valorisation de la recherche

► **Manque de visibilité des productions scientifiques** : Les répondants soulignent un déficit de visibilité des travaux de recherche menés à l'UA, notamment en interne.

« Manque une/des vitrines pour afficher les brevets/revues/articles/livres produits par les chercheurs et appliqués en recherche dans les halls des différentes composantes. »

► **Communication institutionnelle peu lisible** : Certains évoquent une difficulté à comprendre les circuits de communication internes, notamment pour les événements à destination du grand public.

« Il est difficile de communiquer sur les événements grand public que l'on organise. L'organisation de la communication institutionnelle n'est pas claire pour moi. »

### Transmission vers les étudiants

► **Valorisation pédagogique de la recherche** : Plusieurs répondants proposent de mieux intégrer les résultats de recherche dans les formations pour susciter l'intérêt des étudiants.

« Il serait intéressant de valoriser les résultats de recherche menés par les personnels de recherche au sein de l'UA auprès des étudiants pour les inciter à faire de la recherche. »

► **Lien enseignement-recherche** : Le lien entre les activités d'enseignement et de recherche est jugé insuffisamment mis en avant.

« Le lien enseignement recherche n'est pas évoqué (appui des formations sur les labos, intérêt d'avoir des enseignants qui soient aussi des chercheurs...). »

### Ouverture vers la société et les décideurs

► **Vulgarisation et sciences citoyennes** : Les actions de vulgarisation sont perçues comme peu reconnues dans les évaluations des chercheurs.

« L'UA devrait mieux identifier et valoriser les actions de type sciences citoyennes et de vulgarisation scientifique et en tenir compte dans l'évaluation des chercheurs. »

► **Lien avec le monde socio-économique** : Des propositions émergent pour renforcer les liens avec les entreprises via la formation continue.

« Proposer de la formation professionnelle auprès des entreprises pour créer du lien avec le milieu socio-économique. »

► **Diffusion vers les décideurs politiques** : Un répondant suggère de renforcer la transmission des résultats de recherche vers les sphères politiques.

« Question de la diffusion de la recherche auprès des décideurs politiques (par ex, participation à des auditions auprès d'instances politiques). »

### Propriété intellectuelle et reconnaissance

► **Co-signature et éthique scientifique** : Des préoccupations sont exprimées sur des pratiques jugées injustes en matière d'attribution d'auteurs.

« Une des règles à respecter est d'avoir participé à l'écriture/correction de l'article scientifique. Cependant, quand le coordinateur du projet ne nous envoie pas l'article, il est impossible pour nous de revendiquer que nous sommes auteurs. »

► **Propriété industrielle et brevets** : Le dépôt de brevets est perçu comme complexe, avec un manque de soutien institutionnel.

« Propriété industrielle, dépôt de brevet difficile, pas de soutien au niveau de l'UA. »

► **Reconnaissance des personnels non enseignants** : Certains regrettent que les personnels non enseignants soient peu valorisés dans les processus de transmission.

« Faire un point sur la protection des personnels non considérés lors de ces valorisations. »

## » Transmission de la recherche

### Outils de diffusion et open science

» **Plateformes de diffusion** : HAL est critiqué pour son manque de fiabilité perçue, au profit de plateformes comme Google Scholar.

*« HAL est un système français, qui recense tout et n'importe quoi. Il vaudrait mieux s'appuyer sur une base beaucoup plus propre, comme Google Scholar. »*

» **Financement de la science ouverte** : Un manque de soutien financier pour la publication en open access est signalé.

*« L'UA ne propose pas assez de financement pour la publication en sciences ouvertes. »*

# DÉVELOPPEMENT DURABLE ET RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE

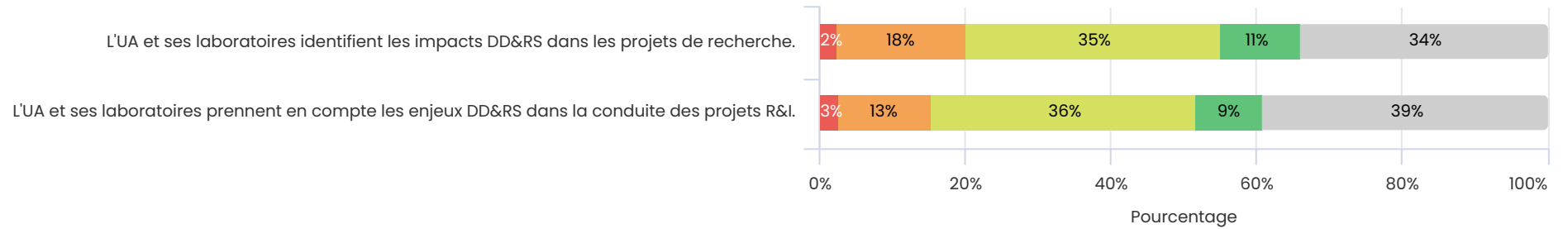
---

## » Développement durable et responsabilité sociétale (DDRS)

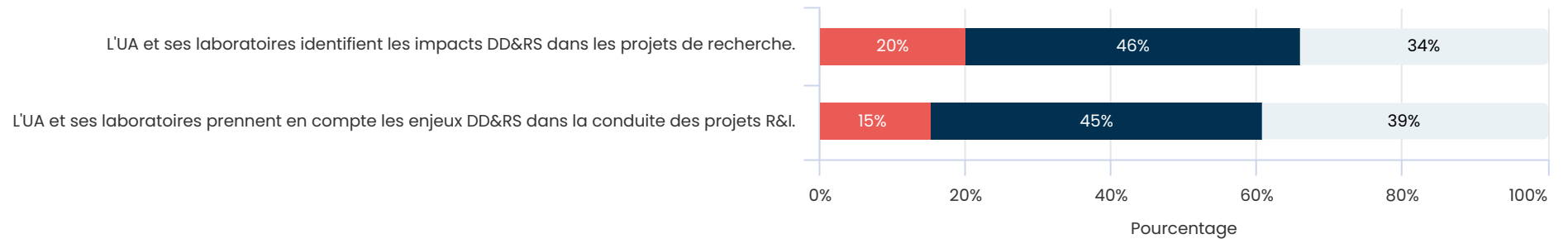
Merci d'indiquer votre degré d'accord avec chacune des affirmations proposées ci-dessous :

Réponses effectives : 497

● Pas du tout d'accord ● Plutôt pas d'accord ● Plutôt d'accord ● Tout à fait d'accord ● Ne sais pas



● Désaccord ● Accord ● Ne sais pas

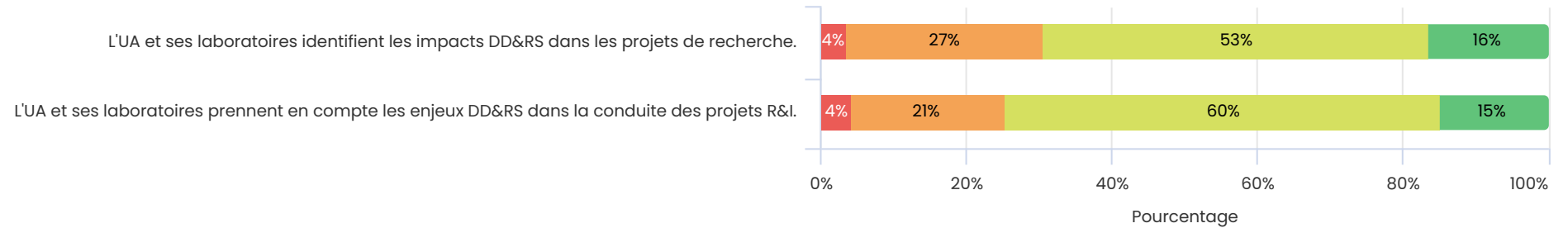


## » Développement durable et responsabilité sociétale (DDRS)

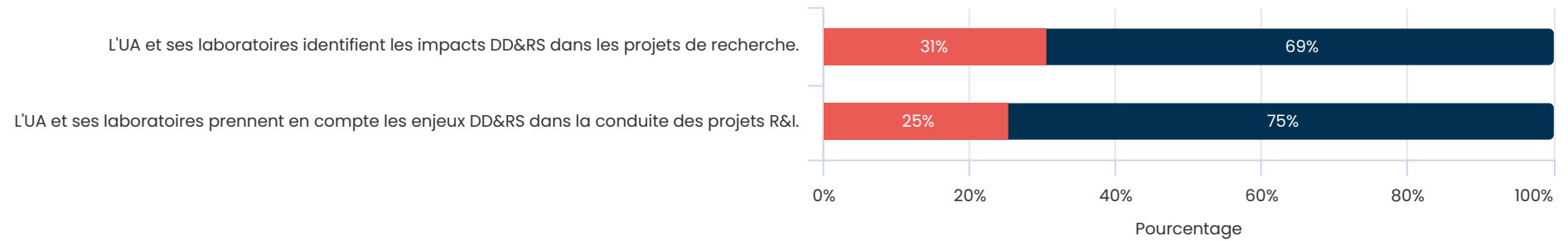
**Pourcentages calculés hors modalité "Ne sais pas"**

Merci d'indiquer votre degré d'accord avec chacune des affirmations proposées ci-dessous :

● Pas du tout d'accord ● Plutôt pas d'accord ● Plutôt d'accord ● Tout à fait d'accord

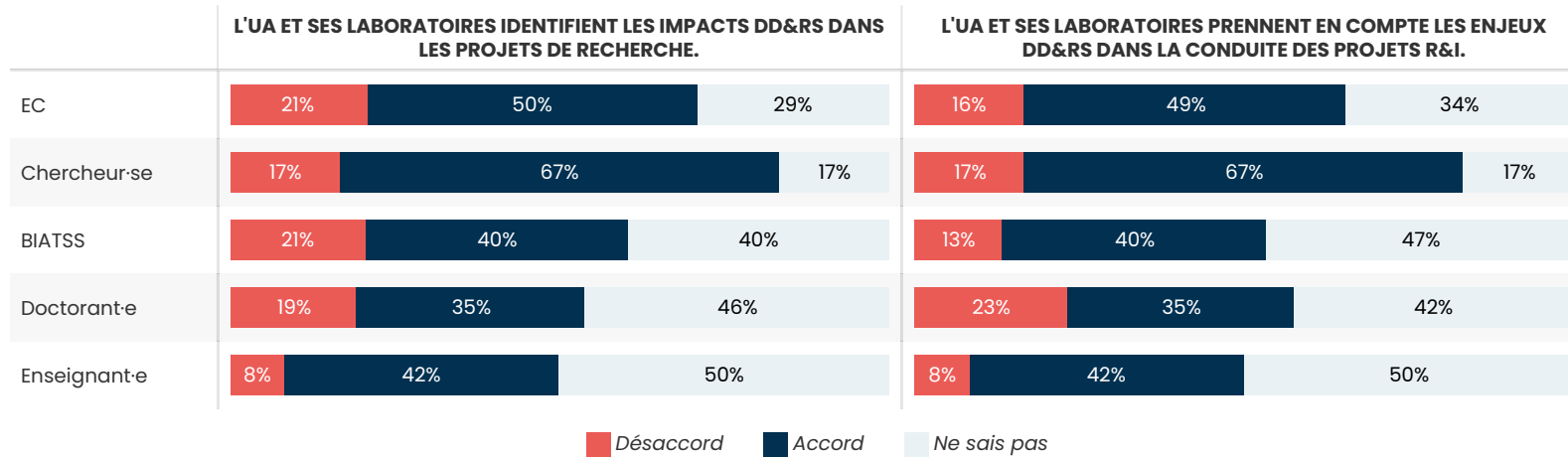


● Désaccord ● Accord



» Développement durable et responsabilité sociétale (DDRS)

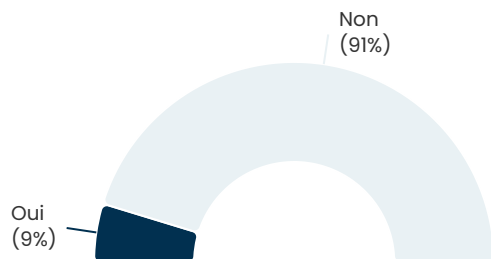
Résultats selon la fonction occupée au sein de l'établissement



## » Développement durable et responsabilité sociétale (DDRS)

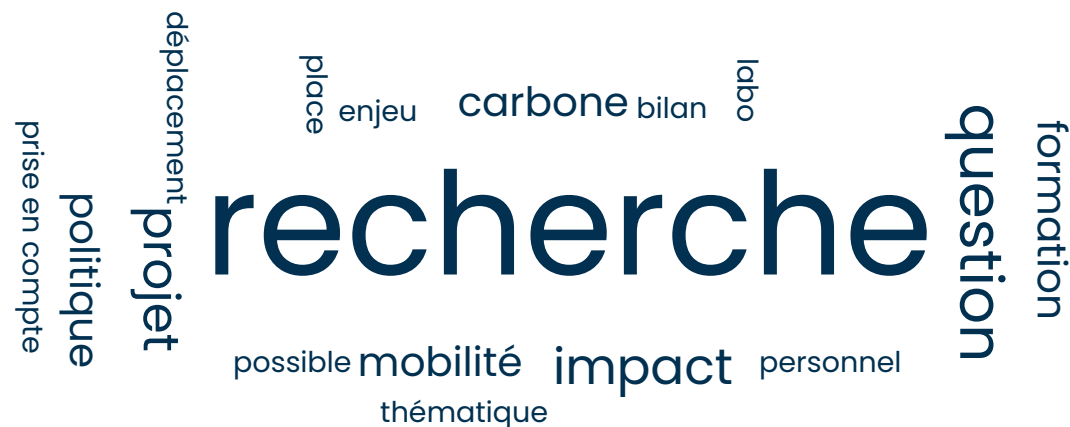
Estimez-vous que certaines questions relevant du DD&RS n'ont pas été abordées ?

Réponses effectives : 497



N'hésitez pas à nous faire part de vos éventuels commentaires ou remarques sur le thème du DD&RS :

Réponses effectives : 38



	N
recherche	13
question	6
impact	5
projet	5
formation	4
mobilité	4
politique	4

## » Développement durable et responsabilité sociétale (DDRS)

Les 38 commentaires libres sur le thème du développement durable et responsabilité sociétale ont été analysés et classés par grandes thématiques. Chaque thématique est illustrée par un ou plusieurs verbatims représentatifs.

### > Définition et compréhension du DDRS

Les répondants soulignent un manque de clarté sur ce que recouvre exactement le DDRS. Plusieurs appellent à une définition partagée et à une discussion collective sur les objectifs et les indicateurs.

« Il faudrait soit une charte soit (encore mieux) une discussion pour définir ce qu'on entend par DDRS. »

### > Gouvernance et stratégie

Les réponses évoquent la nécessité d'une stratégie plus lisible, d'un pilotage renforcé, et d'une meilleure coordination entre les unités de recherche et les tutelles.

« L'UA et possibles autres tutelles des unités de recherche devraient engager, dans le cadre des travaux pour le prochain contrat, des discussions avec les UR sur les cibles DD&RS qu'elles entendent viser et définir avec elles les indicateurs de suivi et les éléments de preuve qu'elles s'engagent à fournir. »

« Les initiatives et projets en matière de politique DDRS sont trop diffus. »

« La dimension DDRS (ou plutôt TEDS) est insuffisamment prise en compte dans les fiches de poste, dans les pratiques des UR et dans les projets de recherche en général. Ce devrait être beaucoup plus développé. »

### > Sensibilisation et formation

Un besoin fort de formation et de sensibilisation est exprimé, notamment pour les jeunes chercheurs, les doctorants et les encadrants.

« Il faudrait que les chercheurs soient plus sensibilisés au DD&RS. Via le suivi de fresques pour "mesurer" leur impact via leurs travaux de recherche --. »

« Un point peut-être sur la formation des personnels et/ou des managers au sein des laboratoires de recherche. »

### > Financement

Le manque de moyens dédiés est un frein majeur à l'intégration du DDRS dans les projets de recherche.

« Les DDRS ont besoin d'un financement qui devrait s'ajouter au budget de recherche d'un projet, pour qu'il soit pris en compte de manière instinctive et sans frein financier... »

### > Scepticisme / Greenwashing

Certains répondants expriment un scepticisme marqué, dénonçant une approche perçue comme superficielle ou idéologique.

« DD & RS : c'est du marketing et de l'affichage. »

« Je ne vais pas vous faire ici la liste, poser deux petites questions pour évaluer cet aspect important est déjà en soi révélateur de la démarche de l'UA (plutôt 'greenwashing') - il suffit d'afficher sur le net et c'est comme ci c'était fait! »

« -- en l'état ça semble plus être l'application d'un programme politique que la mise en place provenant de réflexions scientifiques. »

### > Mobilité durable

Les enjeux de mobilité sont très présents : difficultés à privilégier le train, manque d'infrastructures pour les mobilités douces, et incohérences dans les règlements.

« Difficile de suivre les DDRS quand il n'est pas par exemple possible d'acheter un billet de train en place d'un billet d'avion. »






# ÉVOLUTION DES PERCEPTIONS ENTRE 2019 ET 2025

---

## » Évolution des perceptions entre 2019 et 2025










Cette section présente une comparaison des taux d'accord (réponses "Tout à fait d'accord" et "Plutôt d'accord") entre les éditions 2019 et 2025 de l'enquête. L'objectif est de mettre en lumière les évolutions de perception sur les différentes affirmations. Les réponses "Ne sais pas" ont été exclues de l'analyse. Les écarts entre les pourcentages sont exprimés en points.

### Évolution des taux d'accord (en %) entre les deux enquêtes HRS4R

Éthique, égalité et non-discrimination	Taux d'accord enquête 2019	Taux d'accord enquête 2025
L'UA forme aux règles éthiques et déontologiques dans les recherches.	75	82  (+7,0)
L'UA promeut le développement de recherches répondant aux enjeux majeurs de la société.	87	89
L'UA forme et informe suffisamment sur le repérage des inégalités de genre et les solutions à y apporter.	75	87  (+11,4)
L'UA effectue des recrutements et promotions des personnels de recherche en se détachant des stéréotypes.	74	80  (+6,1)
L'UA protège les personnels de recherche des groupes de pression et d'éventuels conflits d'intérêts en encadrant le financement des projets de recherche par des organismes privés.	71	74  (+2,8)
L'UA œuvre pour que la loi en matière de recrutement des personnes handicapées soit respectée.	91	94  (+3,3)
L'UA développe une politique active de recrutement et d'accompagnement des personnels en situation de handicap et dédiés à l'enseignement et à la recherche.	/	86








## » Évolution des perceptions entre 2019 et 2025

### Évolution des taux d'accord (en %) entre les deux enquêtes HRS4R

Accompagnement des personnes	Taux d'accord enquête 2019	Taux d'accord enquête 2025
L'UA communique et informe suffisamment en France et à l'international autour des postes des personnels de recherche ouverts en son sein (profils, épreuves, etc.) et des possibilités de carrière afin d'attirer les meilleurs profils.	63	67  (+4,4)
L'UA effectue une sélection des candidats aux fonctions de personnels de recherche TITULAIRES selon des critères et procédures clairement établis et diffusés par les comités et commissions.	82	82
L'UA effectue une sélection des candidats aux fonctions de personnels de recherche NON TITULAIRES selon des critères et procédures clairement établis et diffusés par les comités et commissions.	75	77  (+2,4)
L'UA établit, par ses comités de sélection, des classements des candidats aux fonctions de personnels de recherche TITULAIRES selon des règles équitables.	81	81
L'UA établit, par les comités de sélection, des classements des candidats aux fonctions de personnel de recherche NON TITULAIRES (dont les doctorants, post-docs et ATER) selon des règles équitables.	80	81
L'UA intègre la mobilité et les parcours atypiques dans le recrutement des personnels de recherche.	66	78  (+11,5)
L'UA anticipe les recrutements en lien avec les besoins en formation et recherche.	/	44
Accompagnement des personnes	Taux d'accord enquête 2019	Taux d'accord enquête 2025
L'UA informe et forme suffisamment les personnels de recherche sur la réglementation encadrant l'éthique et la déontologie, aux droits et devoirs dans l'exercice de leurs fonctions.	58	66  (+7,8)
L'UA accompagne de manière satisfaisante les jeunes personnels de recherche dans le démarrage de leur carrière.	61	73  (+11,8)
L'UA suit les personnels de recherche afin de détecter et d'accompagner les collègues en difficulté dans la pratique de leur métier.	58	45  (-13,8)
L'UA fournit un environnement matériel propice à la pratique de la recherche.	74	66  (-8,3)
L'UA offre aux personnels de recherche des conditions de travail propices à la réalisation de leur projet de recherche.	70	63  (-7,1)
L'UA encourage les personnels de recherche à s'ouvrir à des thématiques de recherche afin de nouer des collaborations dans le périmètre de projets scientifiques de leurs Unités de Recherche (UR).	78	84  (+5,9)

## » Évolution des perceptions entre 2019 et 2025

### Évolution des taux d'accord (en %) entre les deux enquêtes HRS4R

	Taux d'accord enquête 2019	Taux d'accord enquête 2025
<b>Accompagnement des personnes</b>		
L'UA forme les personnels de recherche au montage de projets auprès d'organismes pour l'obtention d'un financement.	73	78  (+5,2)
L'UA organise des formations et accompagne à la prise de responsabilités administratives les personnels de recherche au sein des UR et/ou des composantes de l'établissement.	69	64  (-4,3)
L'UA met en place un environnement de travail favorable à une collaboration efficiente entre les personnels de recherche et les autres acteurs de la recherche (gestionnaires des UR, personnels administratifs).	70	72  (+2,0)
L'UA encourage la mobilité des personnels de recherche (soutien matériel, diffusion fréquente des opportunités de collaboration à l'international, etc...).	81	82
L'UA répond aux besoins de formation professionnelle de ses personnels dédiés à l'enseignement et à la recherche.	/	72
<b>Transmission de la recherche</b>		
L'UA forme et informe suffisamment les personnels de recherche sur les questions de propriété intellectuelle associées à leurs recherches.	71	66  (-4,9)
L'UA diffuse et valorise les résultats de recherche menés par les personnels de recherche au sein des UR à travers les usages de la science ouverte.	80	87  (+7,4)
L'UA participe de manière satisfaisante aux manifestations de vulgarisation de la recherche auprès du grand public.	88	92  (+3,6)
Les membres des Unités de Recherche connaissent suffisamment les règles en vigueur en matière de co-signature des recherches.	66	70  (+4,7)

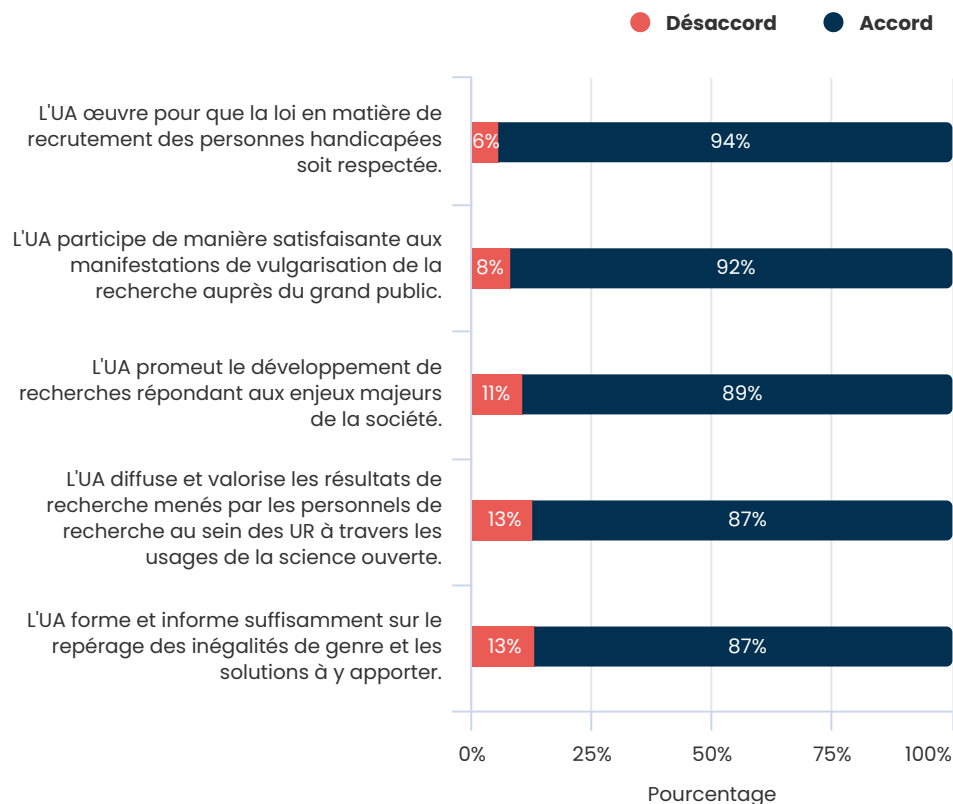
# SYNTHÈSE



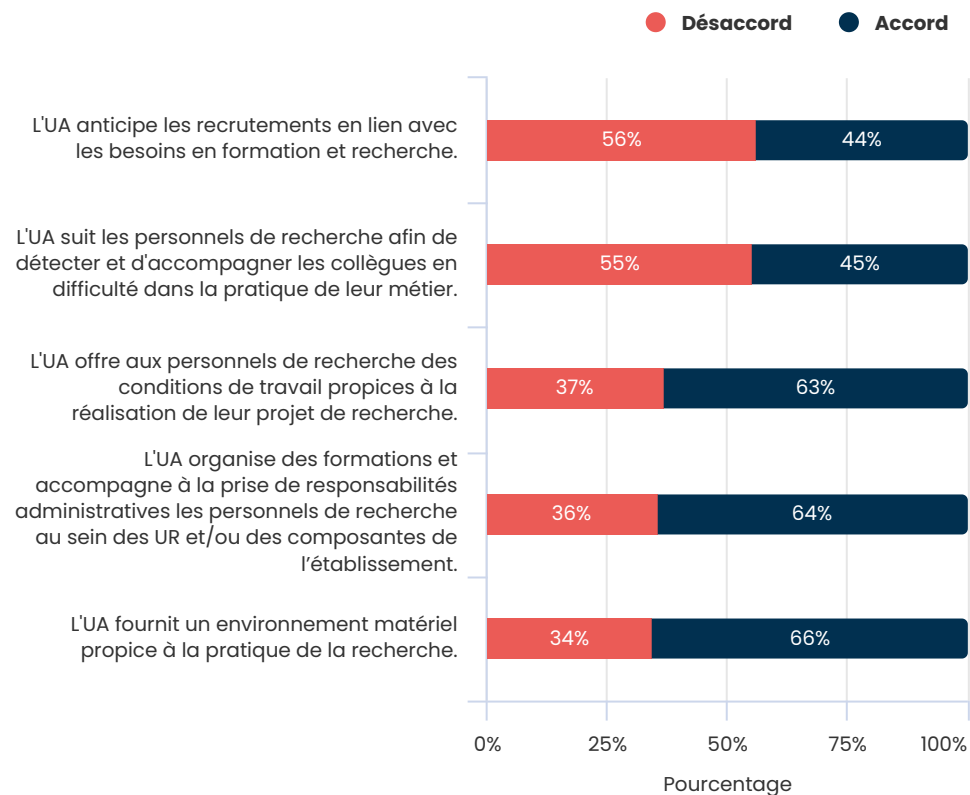
## » Chiffres clés



### Affirmations ayant recueilli le plus d'approbation



### Affirmations ayant généré le plus de désaccord



Les désaccords les plus marqués concernent principalement **l'accompagnement des personnels** et **l'anticipation des recrutements**. Hors modalité "Ne sais pas" :

- Plus de la moitié des répondants (56%) considèrent que l'UA n'anticipe pas les recrutements en lien avec les besoins en formation et recherche.
- 55% des répondants estiment que l'UA ne suit pas suffisamment les personnels de recherche afin de pouvoir détecter et accompagner les collègues en difficultés.

## » Éléments principaux issus des commentaires

*Au-delà des réponses quantitatives, l'enquête a permis de recueillir de nombreux verbatims, exprimés librement par les répondants. L'analyse de ces verbatims a permis d'identifier des éléments clés récurrents, révélateurs des enjeux majeurs auxquels la communauté est confrontée. La synthèse qui suit présente les principaux enseignements issus de cette analyse qualitative, en complément des résultats statistiques.*

### La recherche : une priorité sous tension

Le mot "recherche" est de loin le plus cité. Elle est au cœur des missions, mais les témoignages révèlent une réalité difficile :

- Des moyens jugés insuffisants,
- Une surcharge administrative qui freine les projets,
- Une pression croissante sur les indicateurs de performance,
- Et un déséquilibre entre recherche fondamentale et appliquée.

### Le recrutement : entre complexité et manque de transparence

Le recrutement est une autre thématique centrale :

- Les procédures sont perçues comme lourdes, parfois biaisées,
- Des cas de favoritisme ou d'endorecrutement sont évoqués,
- Le manque de postes, notamment pérennes, est criant,
- Et l'anticipation des besoins est jugée insuffisante.

### Les personnels : reconnaissance et équité

Les commentaires soulignent :

- Des inégalités entre titulaires et contractuels,
- Un manque de suivi de carrière, en particulier pour les enseignants-chercheurs,
- Des situations de souffrance, notamment chez les personnels BIATSS,
- Et une demande forte de reconnaissance des parcours atypiques.

### La formation : utile mais parfois inadaptée

La formation est jugée essentielle, mais :

- Trop de formations sont perçues comme inutiles ou infantilisantes,
- Les besoins en IA, management, éthique ou transition écologique sont mal couverts,
- Et les contraintes de planning rendent l'accès difficile.

### Éthique, égalité, non-discrimination : des efforts à poursuivre

Les répondants saluent les dispositifs mis en place, mais :

- Des inégalités persistent (genre, origine, statut),
- La discrimination positive est parfois perçue comme excessive,
- Et les dispositifs de lutte contre le harcèlement ou les violences sexistes sont jugés peu visibles ou peu efficaces.

### Développement durable et responsabilité sociétale (DD&RS)

Enfin, le DD&RS suscite des réactions contrastées :

- Certains saluent les initiatives,
- D'autres dénoncent un manque de clarté, de moyens ou un effet de "greenwashing",
- Le besoin de formation, de stratégie claire et d'indicateurs concrets est largement exprimé.

## » Suggestions issues des commentaires

Dans le cadre de l'enquête, les répondants avaient la possibilité de formuler des commentaires libres. Ces contributions, souvent riches et argumentées, ont permis de faire émerger des propositions concrètes d'amélioration. Elles complètent utilement les résultats quantitatifs en apportant un éclairage qualitatif sur les attentes et les besoins exprimés par la communauté universitaire. Les suggestions ont été regroupées par grandes thématiques. La synthèse ci-dessous présente les principales recommandations formulées par les répondants, classées par thématique.

### Formation

- Mieux articuler les formations proposées avec les besoins réels des chercheurs.
- Alléger les formations obligatoires jugées trop lourdes ou inadaptées.
- Développer des formations ciblées : management, IA, transition écologique.
- Encourager les liens avec le monde socio-économique via la formation continue.

### Éthique, égalité et non-discrimination

- Étendre les actions au-delà du genre : origine, âge, religion, statut.
- Améliorer la détection des discriminations (via données, enquêtes).
- Renforcer la transparence dans les promotions et recrutements.
- Former systématiquement à l'éthique et à la lutte contre les discriminations.

### Recherche

- Reconnaître davantage les efforts des chercheurs dans les promotions.
- Clarifier les règles éthiques et les responsabilités des comités.
- Mieux soutenir les chercheurs étrangers et les démarches CNIL.
- Réduire la surcharge administrative qui freine la recherche.

### Conditions de travail

- Mieux prendre en compte la charge de travail et les besoins d'adaptation.
- Accélérer la prise en charge des situations de conflit ou de harcèlement.
- Renforcer les moyens humains de la cellule VDH.
- Lutter contre les recrutements fléchés perçus comme injustes.

### Gouvernance

- Améliorer la transparence des décisions RH et des promotions.
- Clarifier les circuits de communication et les responsabilités.
- Former les nouveaux arrivants sur les obligations légales et les dispositifs existants.
- Harmoniser les pratiques entre composantes.

### Recrutement

- Mieux accompagner les personnels en situation de handicap.
- Clarifier les procédures de recrutement et les critères de sélection.
- Réduire les biais dans les jurys et les pratiques d'endorecrutement.
- Faciliter le recrutement d'étudiants étrangers.

### Accompagnement

- Mettre en place un accompagnement tout au long de la carrière.
- Créer des dispositifs spécifiques pour les jeunes chercheurs.
- Mieux intégrer les personnels BIATSS dans les politiques RH.
- Valoriser les initiatives locales et les bonnes pratiques.

### Financement

- Revenir à un financement récurrent des laboratoires.
- Réduire la dépendance aux appels à projets chronophages.
- Rééquilibrer les moyens entre laboratoires.
- Soutenir davantage les doctorants et jeunes chercheurs.

### Développement durable (DD&RS)

- Clarifier la stratégie DD&RS et les indicateurs associés.
- Former les chercheurs à l'évaluation de leur impact environnemental.
- Intégrer le DD&RS dès la conception des projets.
- Éviter les incohérences réglementaires (ex. : avion/train).





**Direction du Pilotage et de l'Évaluation** – Observatoire de l'Université d'Angers

Chargée d'études : Aurélia GEROLAMI

Crédits photos : Université d'Angers

**Juin 2025**

	Ouvert	Transparent	Basé sur le Mérite	2020 Au choix : Oui absolument, oui plutôt, oui un peu, Non	2025 Au choix : Oui absolument, oui plutôt, oui un peu, Non	Indicateurs relevés ou actions de mesure pour la période 2020-2025
Système OTM-R						
1. Une version de notre politique de recrutement OTM-R est publiée en ligne (dans la langue nationale et en anglais)	X	X	X	Oui, un peu	Oui absolument	Charte publiée en français et anglais sur le <a href="#">site internet de l'UA</a>
2. Un guide interne précisant clairement les procédures et les pratiques OTMR pour tout type de poste est disponible	X	X	X	Non	Oui plutôt	Elaboration d'un guide du recrutement disponible sur l'intranet et de fiches conseils
3. Le personnel chargé du recrutement est suffisamment formé à la question OTM-R	X	X	X	Oui, un peu	Oui plutôt	50 % - Mise en place de formation des comités de sélection ainsi que plateforme moodle d'auto-formation complémentaire
4. L'établissement a (suffisamment) recours à des outils d'e-recrutement	X	X		Oui absolument	Oui, absolument	100% des populations recrutées via un outil en ligne : Biatss, E, EC titulaires et contractuels
5. Un système de contrôle qualité est en place pour l'OTM-R	X	X	X	Oui, absolument	Oui, absolument	Participation aux réunions
6. Notre politique OTM-R actuelle encourage les candidats extérieurs à postuler	X	X	X	Oui, un peu	Oui, absolument	100% des postes à vocation internationale publiés sur Euraxess
7. Notre politique OTM-R actuelle correspond à une politique d'attractivité vis-à-vis des chercheurs étrangers	X	X	X	Oui, un peu	Oui, un peu	Mise en ligne des documents stratégiques de l'UA traduits en anglais partiellement réalisé (charte OTM-R)
8. Notre politique OTM-R actuelle correspond à une politique d'attractivité vis-à-vis des minorités	X	X	X	Oui, plutôt	Oui, plutôt	Formation des personnels à une communication non-discriminante, au plan d'actions égalité, mise en place de référents égalité – nombre de personnes formées

	Ouvert	Transparent	Basé sur le Mérite	2020 Au choix : Oui absolument, oui plutôt, oui un peu, Non	2025 Au choix : Oui absolument, oui plutôt, oui un peu, Non	Indicateurs relevés ou actions de mesure pour la période 2020-2025
9. Notre politique OTM-R actuelle correspond à une politique d'attractivité vis-à-vis des conditions de travail des chercheurs	X	X	X	Oui, plutôt	Oui, plutôt	Création d'un nouvel intranet personnalisable en 2024, refonte et enrichissement de l'annuaire en ligne
10. Les moyens existent pour s'assurer que postulent les candidats les plus appropriés				Non	Oui, absolument	100% des populations recrutées via un outil en ligne : Biats, E, EC titulaires et contractuels
Phase de publicité et de candidature						
11. Directives claires et formulaires existent pour la publication des postes (ex.Euraxess)	X	X		Non	Oui, un peu	Mise en ligne des documents stratégiques de l'UA traduits en anglais partiellement réalisé (charte OTM-R)
12. La publication de postes inclut les liens/références nécessaires relatifs à la section correspondante à la charte OTM-R	X	X		Non	Oui absolument	Dématérialisation des procédures de recrutement, liens vers des documents-type et vers les rubriques utiles pour l'information du candidat
13. Le portail EURAXESS est utilisé pour que les postes vacants soient visibles par un public plus large	X	X		Non	Oui absolument	100% des postes à vocation internationale
14. Utilisation d'autres outils de publication de postes vacants	X	X		Oui, absolument	Oui, absolument	Page « offre d'emplois » sur le <a href="#">site internet de l'UA</a>
15. La charge administrative est minimisée pour le candidat	X			Oui, absolument	Oui, absolument	Recrutement des contractuels via l'outil BEETWEEN
Phase de sélection et d'évaluation						
16. Les règles relatives à la nomination des comités de sélection sont claires		X	X	Oui, plutôt	Oui, plutôt	Formation annuelle des comités de sélection – nombre de personnes formées
17. Les règles relatives à la composition des comités de sélection sont claires		X	X	Oui, plutôt	Oui, absolument	Publication de la charte OTMR actualisée
18. L'équilibre F/H des comités de sélection est satisfaisant		X	X	Oui, absolument	Oui, absolument	Obligation légale en France - Statistiques des compositions de jurys attestant de la mise en place de la loi

	Ouvert	Transparent	Basé sur le Mérite	2020 Au choix : Oui absolument, oui plutôt, oui un peu, Non	2025 Au choix : Oui absolument, oui plutôt, oui un peu, Non	Indicateurs relevés ou actions de mesure pour la période 2020-2025
19. Les directives sont claires pour aider les membres des comités de sélection à évaluer le "mérite" de façon à permettre la sélection du meilleur candidat possible			X	Oui, un peu	Oui, absolument	Formation annuelle des comités de sélection – nombre de personnes formées Outils et documents d'aide en ligne (moodle)
Phase de nomination						
20. Une réponse est adressée à tous les candidats à l'issue du processus de sélection		X		Oui, plutôt	Oui, absolument	Une réponse est adressée à tous les candidats à l'issue du processus de sélection
21. Un retour sur leur performance est proposé aux candidats auditionnés		X		Oui, plutôt	Oui, absolument	Rapport du concours fourni au candidat et un rapport personnalisé sur demande. Les refus sont motivés
22. Une procédure de traitements des recours est en place		X		Oui, absolument	Oui, absolument	Voie de recours indiquée dans les courriers de refus pour les contractuels ou à l'issue du concours (recours gracieux)
Evaluation Générale						
23. Un système est en place pour contrôler que les objectifs de OTM-R sont atteints	X	X	X	Oui, plutôt	Oui, plutôt	Réunions régulières du Comité de pilotage et mise en place d'un tableau de bord du suivi des objectifs Indicateurs de suivi à affiner

Date : 19 mars 2026

Signature :

Elodie LEBASTARD  
Directrice des Ressources Humaines