

ENQUÊTE HRS4R 2025

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



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

PRÉSENTATION DE L'ENQUÊTE	p2
Méthodologie de l'enquête	p3
Profils des répondants	p4
PRÉSENTATION DES RÉSULTATS	p5
Éthique - Égalité - Non-discrimination	p7
Recrutement	p14
Accompagnement des personnes	p23
Professionnalisation des chercheurs	p30
Transmission de la recherche	p37
DDRS	p44
Évolutions des perceptions entre 2019 et 2025	p50
SYNTHÈSE	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.

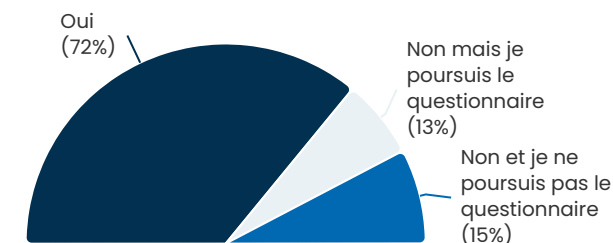
PARTICIPATION

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)

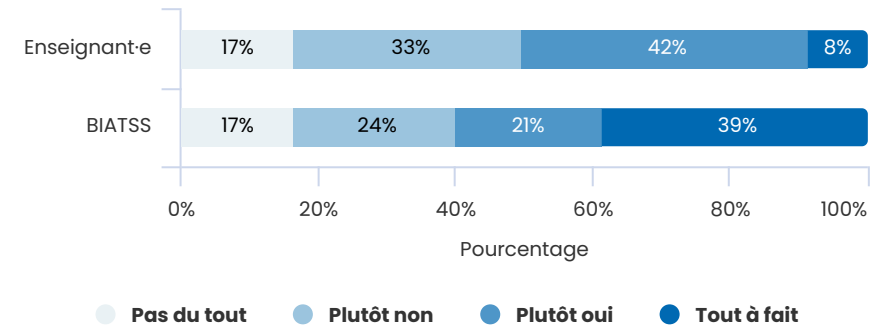
	Personnel UA	Échantillon	Taux de réponse
Chercheur-se (dont post-doctorant-e)	17	12	71 %
Enseignant-e chercheur-se	826	273	33 %
Doctorant-e	131	26	20 %
Biatss	982	174	18 %
Enseignant-e	207	12	6 %

» Profil des répondants

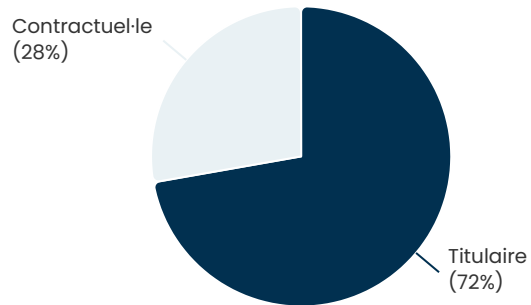
Fonction occupée

	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%
TOTAL	497	100%

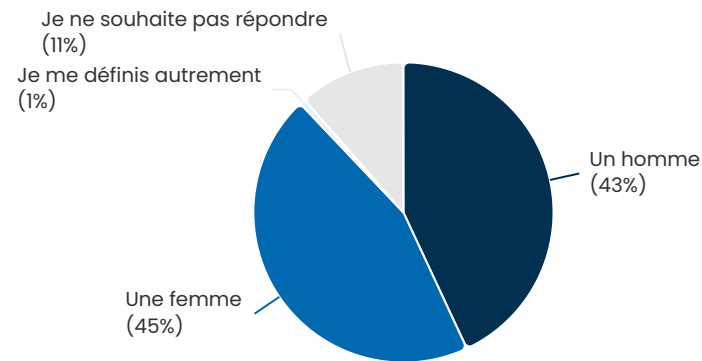
Activité professionnelle en lien ou non avec la recherche



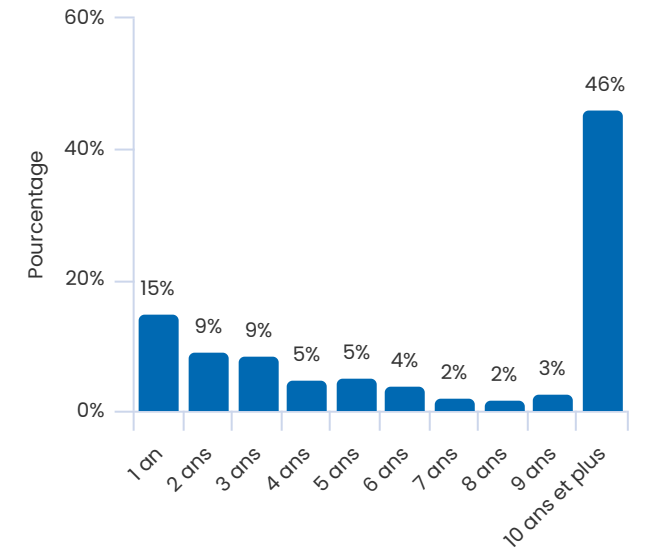
Statut



Genre



Ancienneté dans le poste

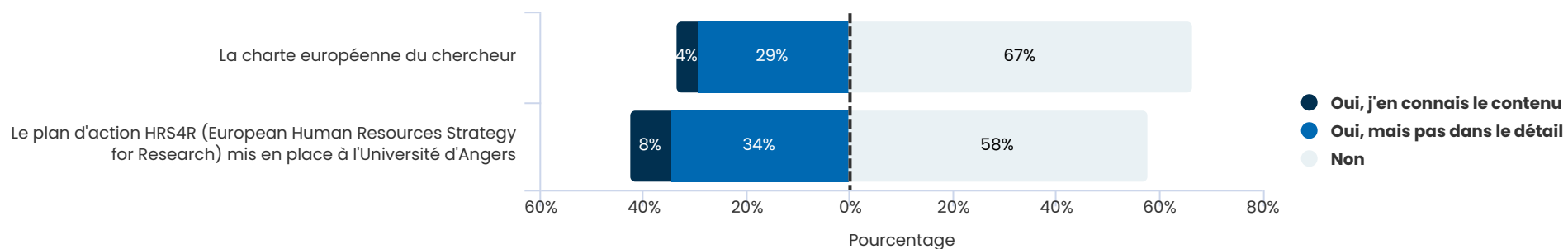


PRÉSENTATION DES RÉSULTATS

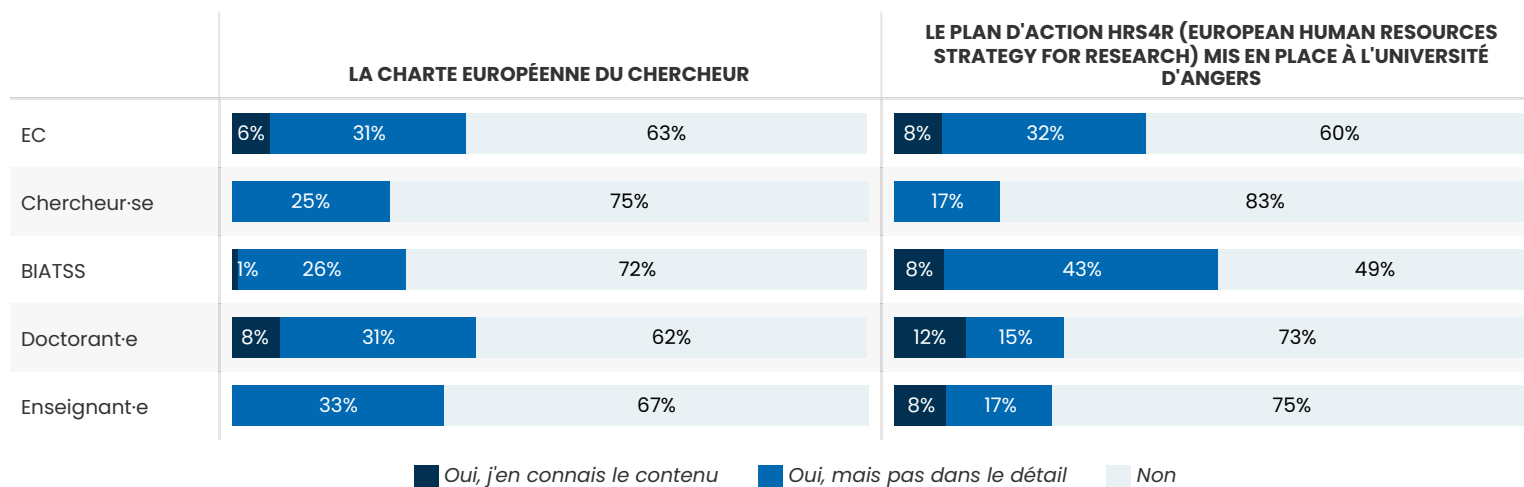


» Connaissance du cadre européen

Connaissez-vous ?



Résultats selon la fonction occupée au sein de l'établissement



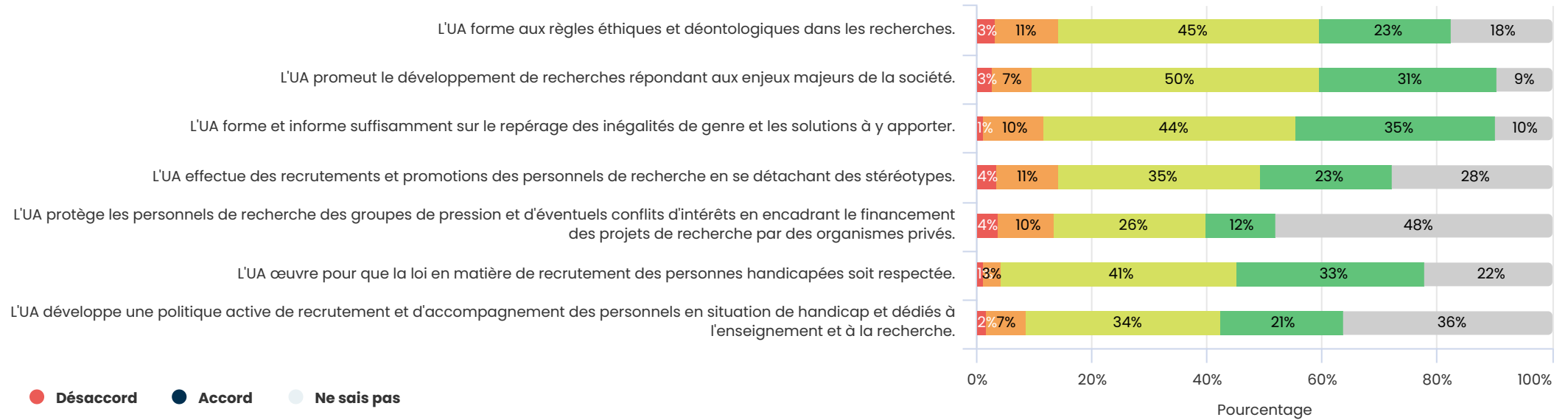
ÉTHIQUE – ÉGALITÉ – NON-DISCRIMINATION

» Éthique - Égalité – Non-discrimination

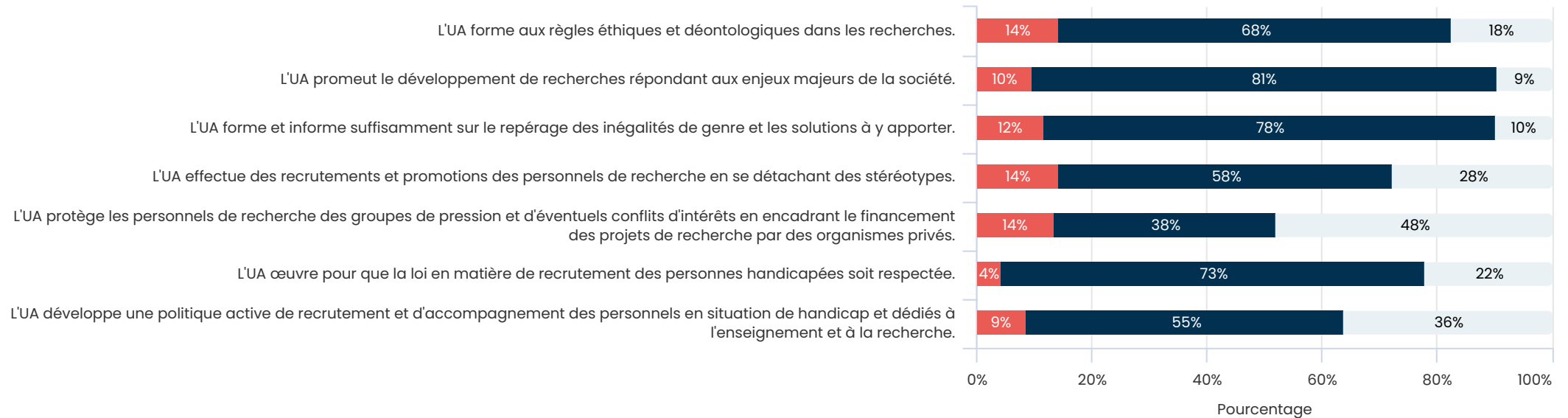
Merci d'indiquer votre degré d'accord avec chacune des affirmations proposées ci-dessous :

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

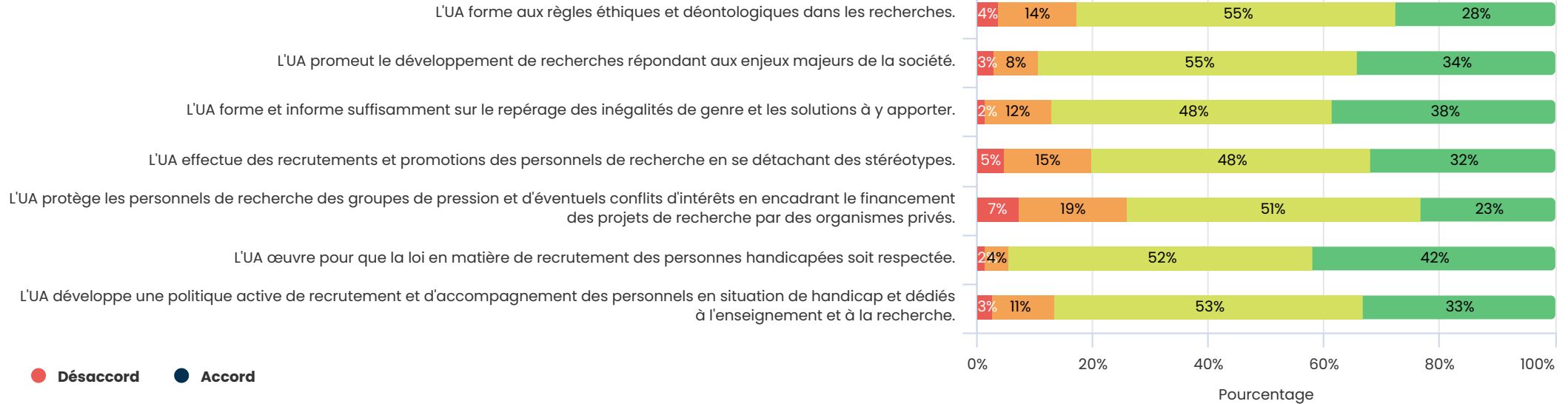


» Éthique - Égalité - Non-discrimination

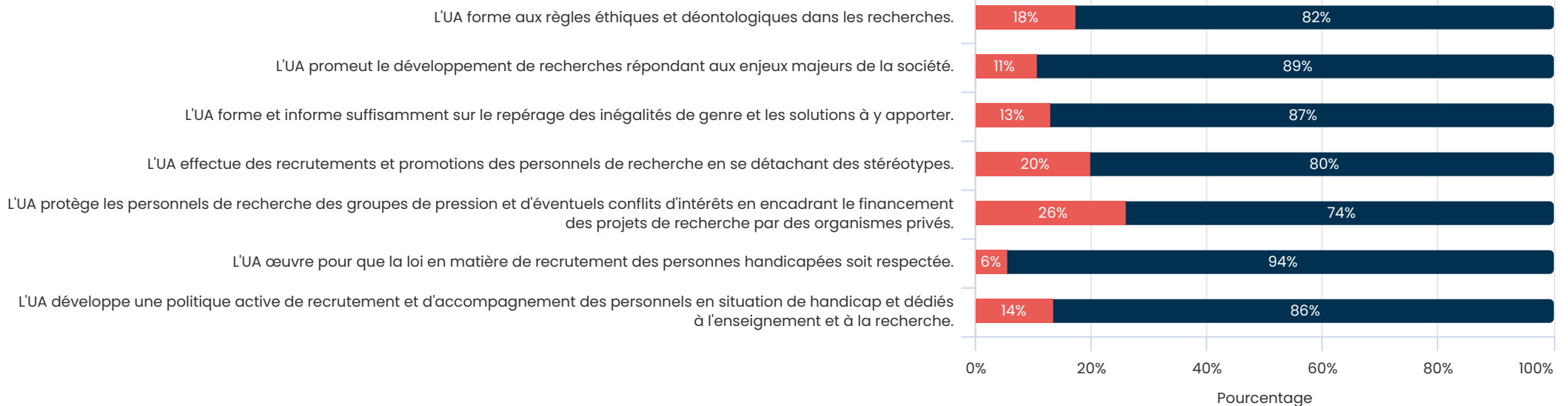
Pourcentages calculés hors modalité "Ne sais pas"

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

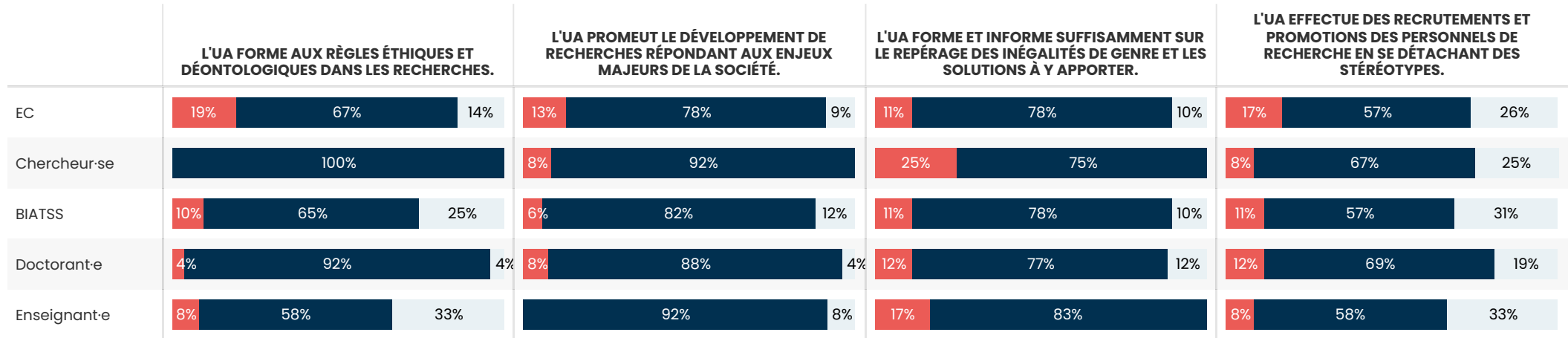


● Désaccord ● Accord

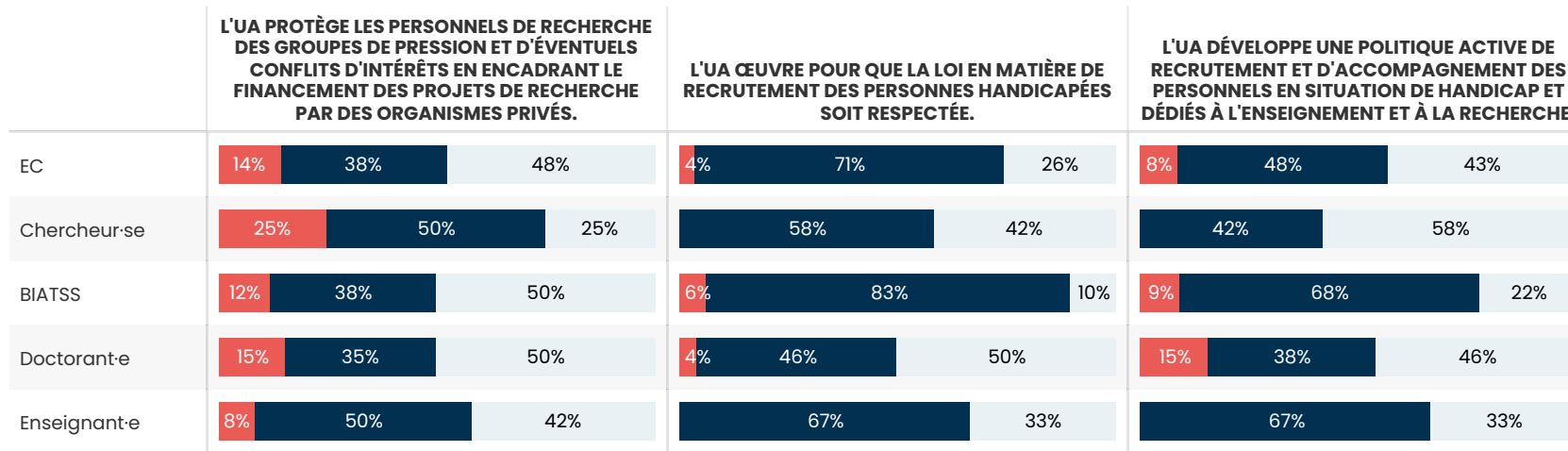


» Éthique - Égalité - Non-discrimination

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. »

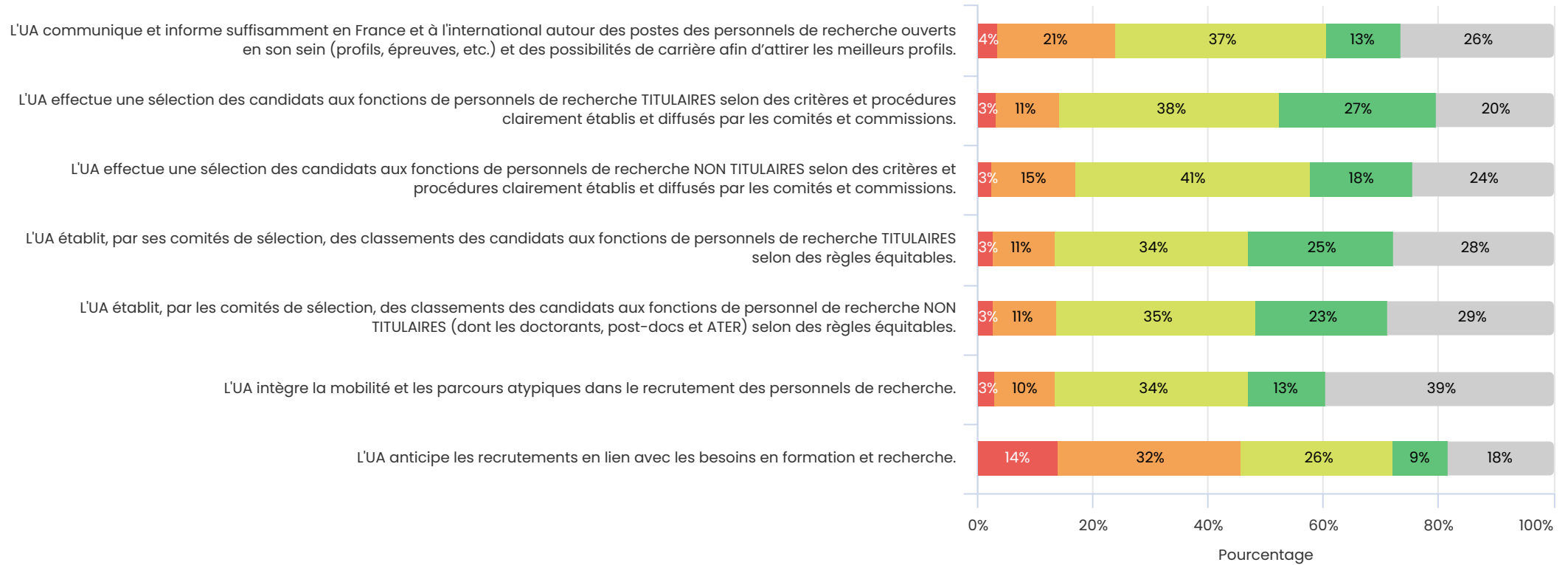
RECRUTEMENT

» Recrutement

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

Réponses effectives : 497

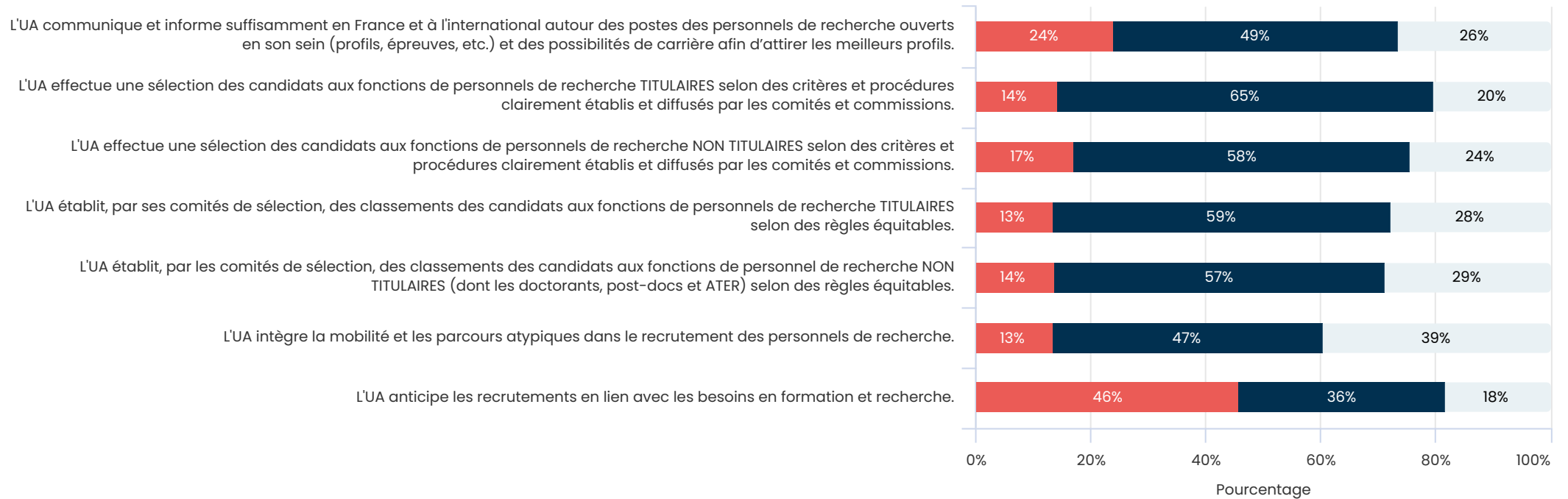
● Pas du tout d'accord ● Plutôt pas d'accord ● Plutôt d'accord ● Tout à fait d'accord ● Ne sais pas



» Recrutement

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

● Désaccord ● Accord ● Ne sais pas

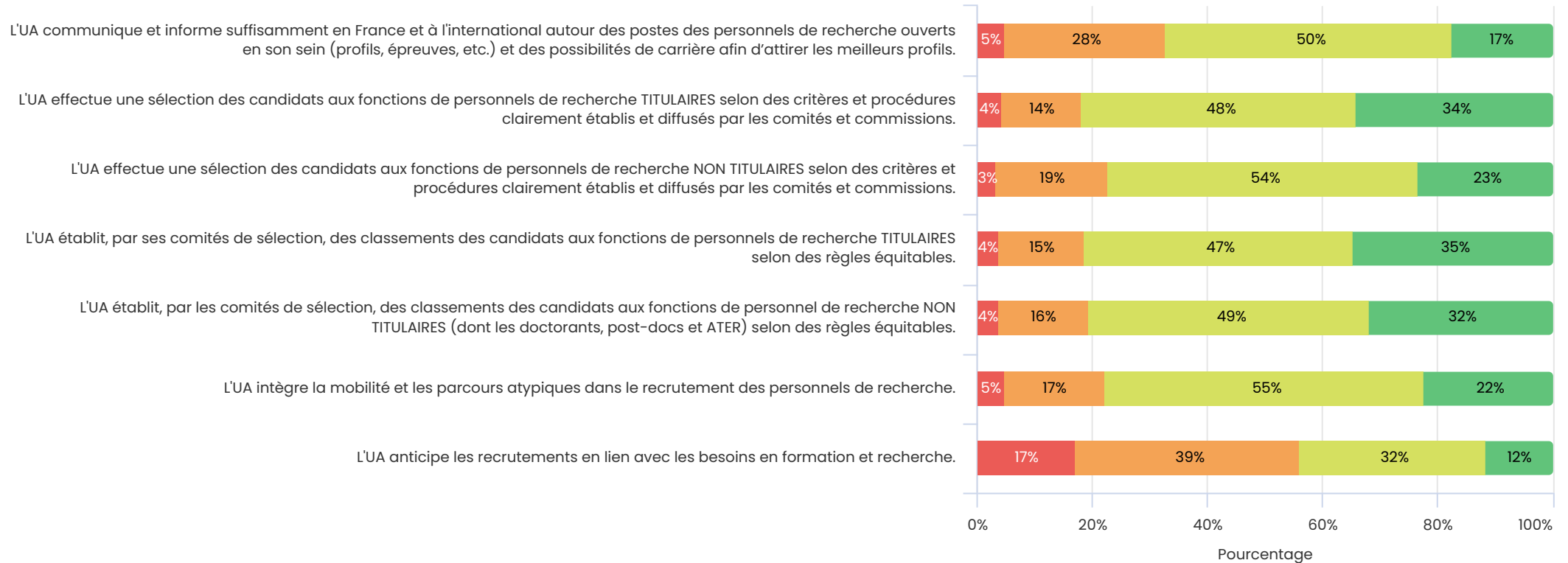


» Recrutement

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

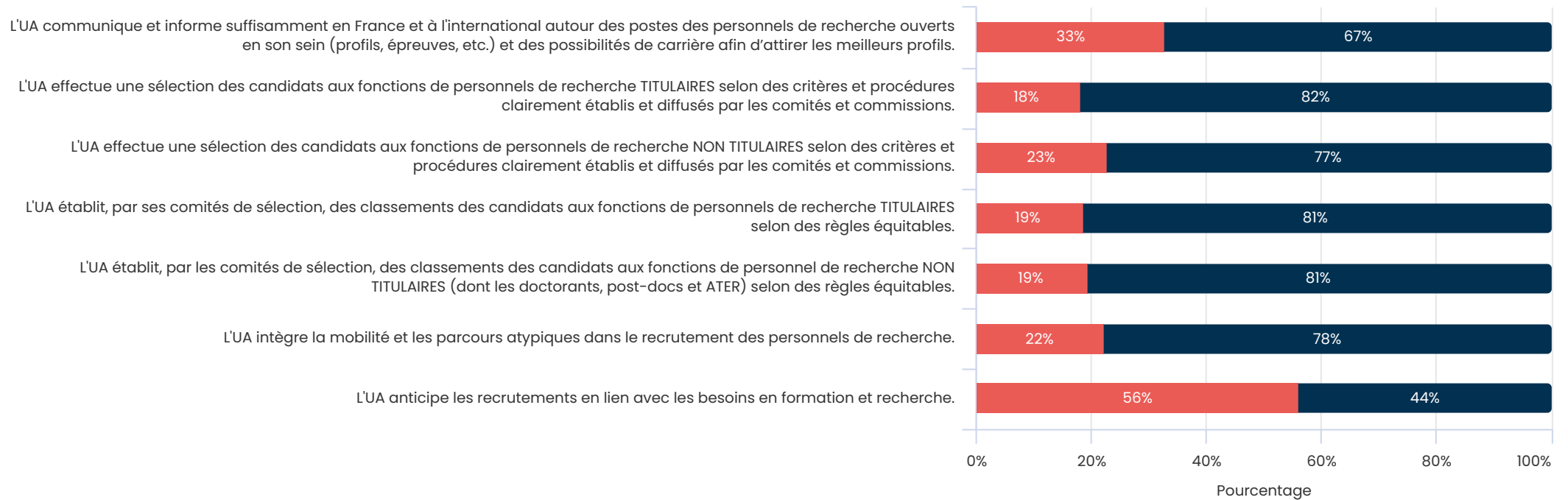


» Recrutement

Pourcentages calculés hors modalité "Ne sais pas"

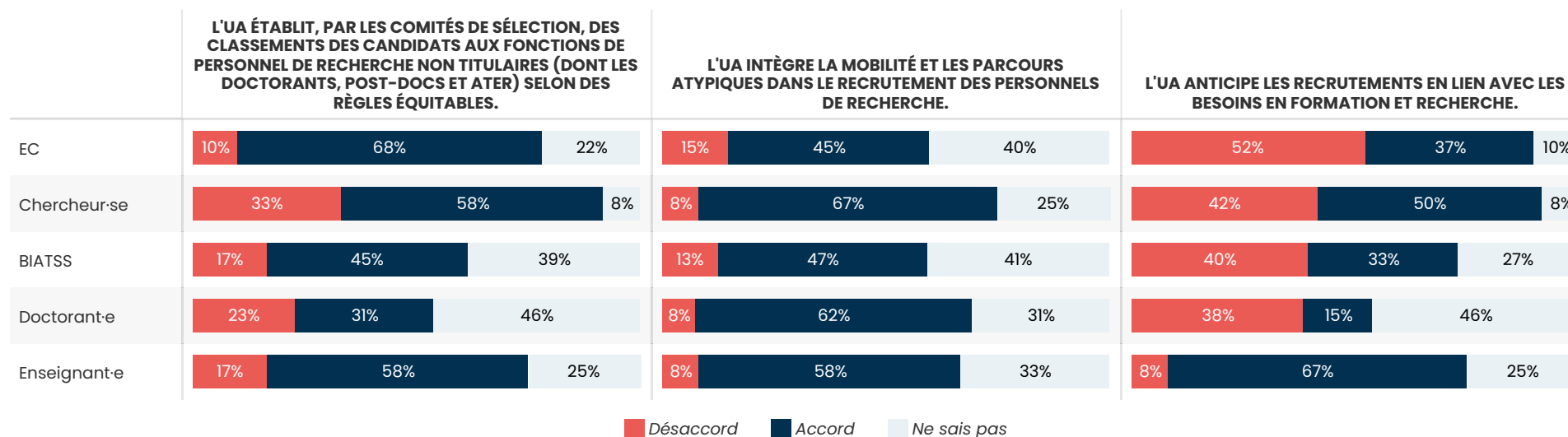
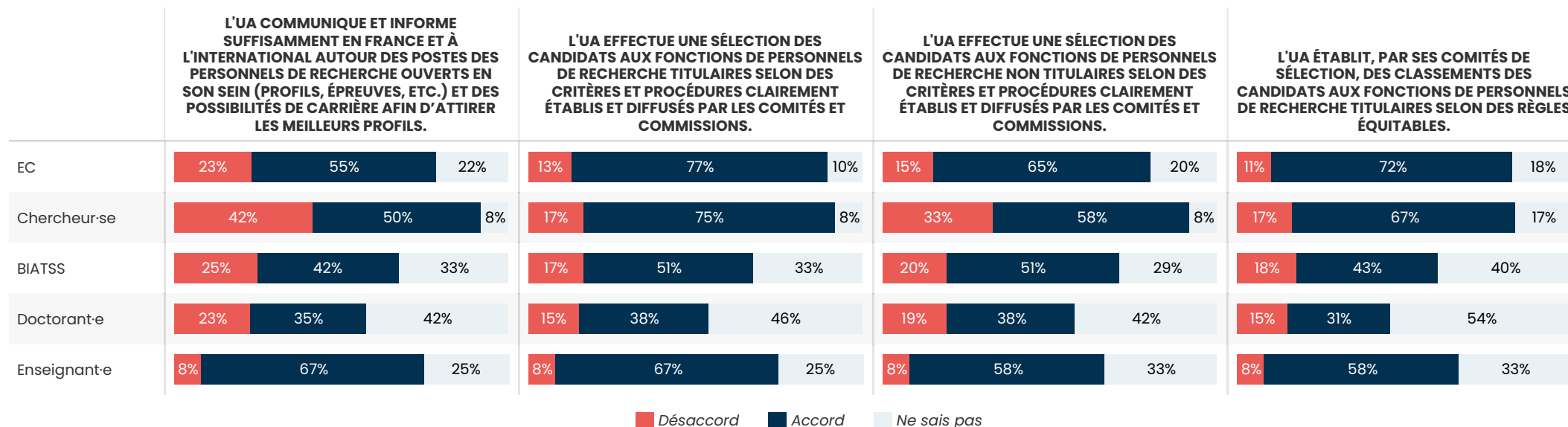
Merci d'indiquer votre degré d'accord avec chacune des affirmations proposées ci-dessous :

● 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. »

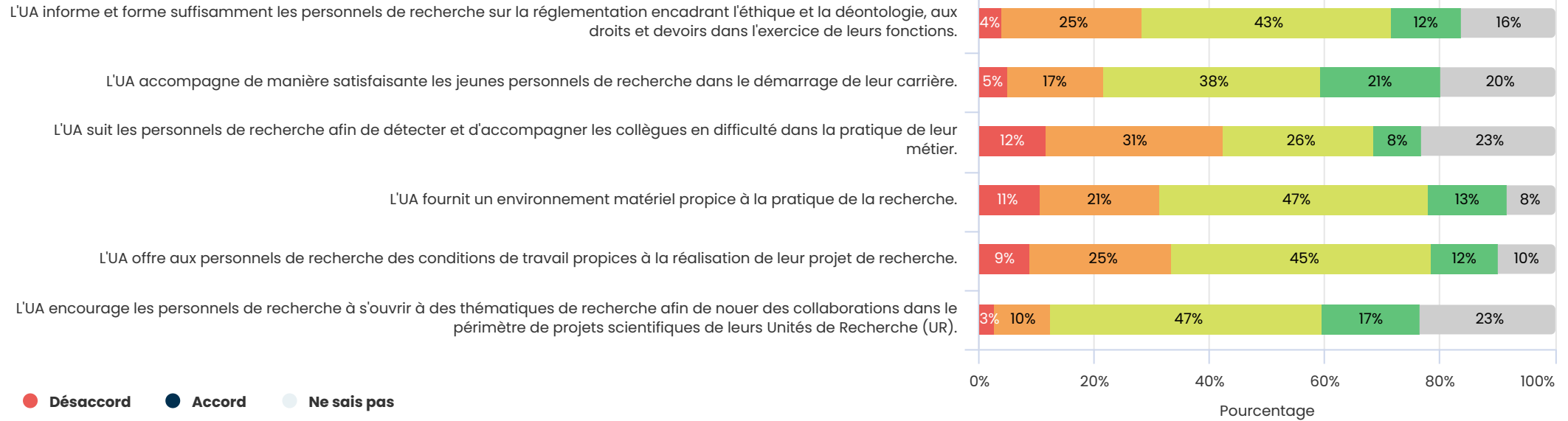
ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNES

» Accompagnement des personnes

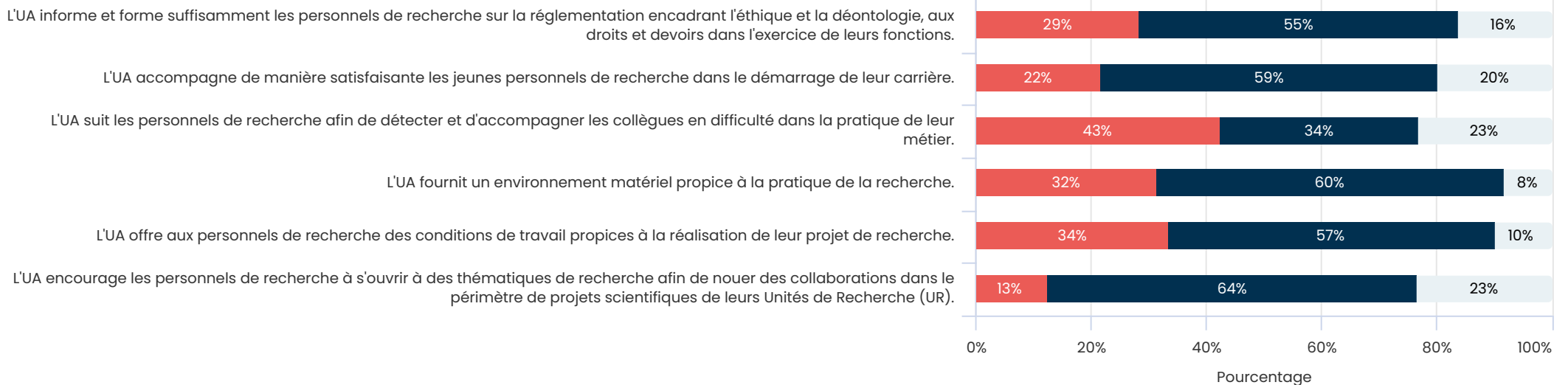
Merci d'indiquer votre degré d'accord avec chacune des affirmations proposées ci-dessous :

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

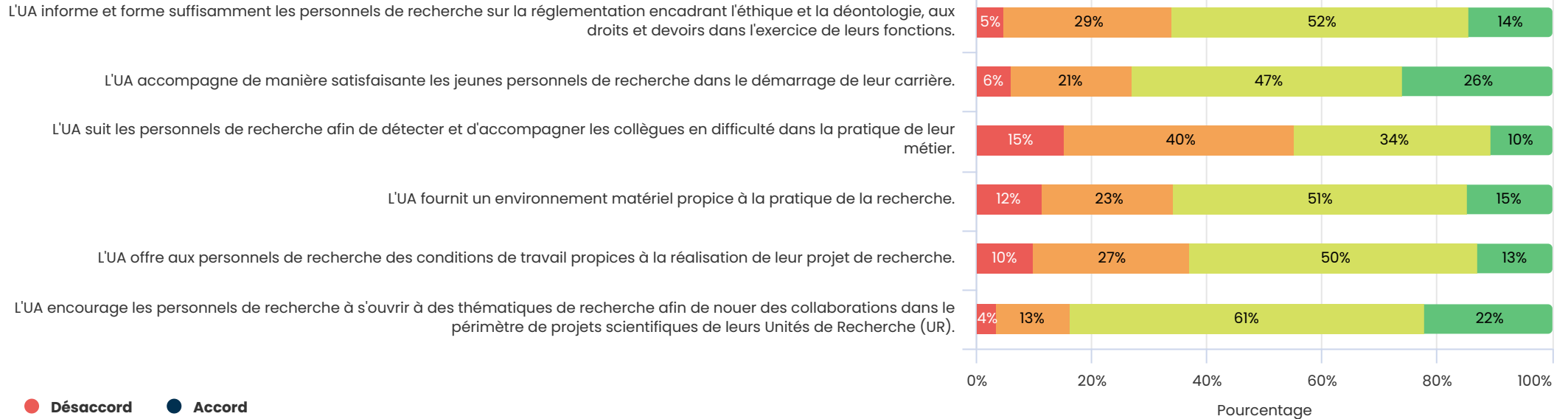


» Accompagnement des personnes

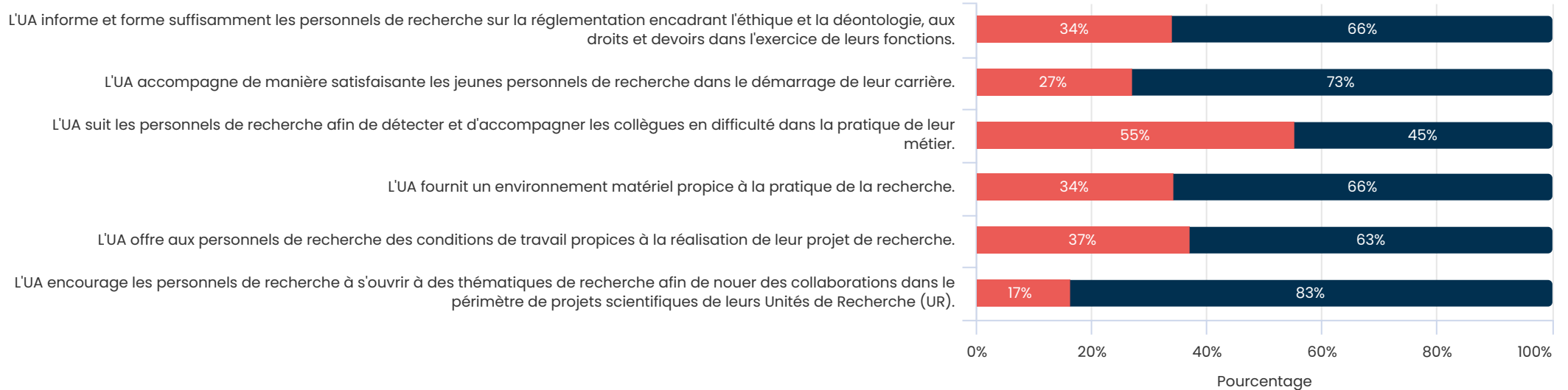
Pourcentages calculés hors modalité "Ne sais pas"

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

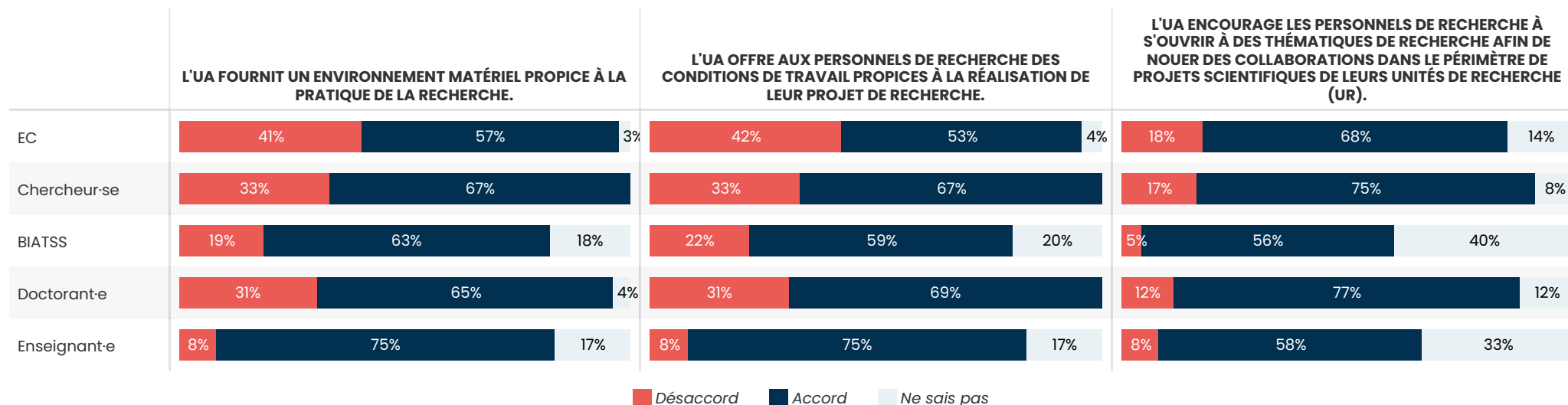
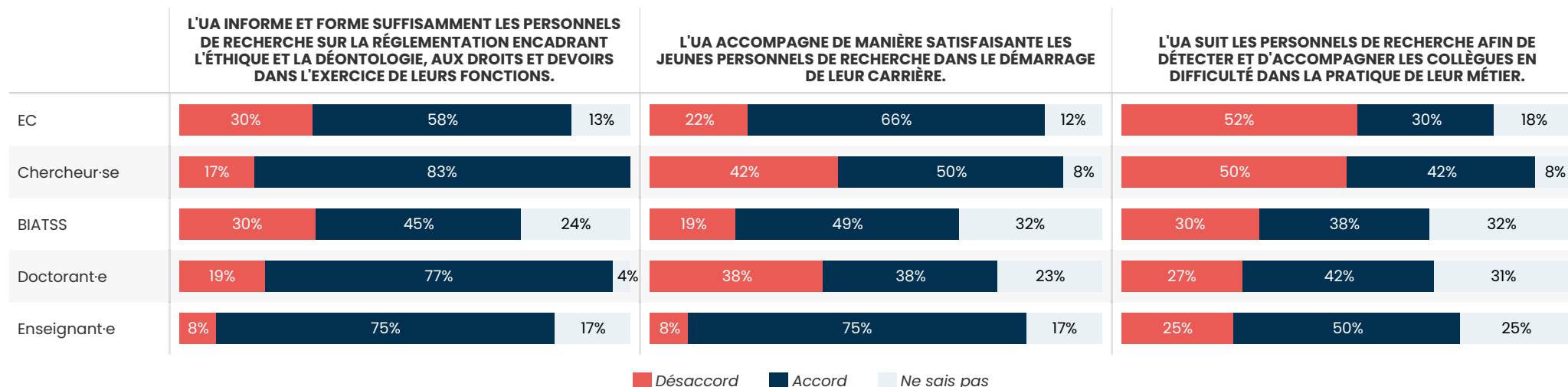


● Désaccord ● Accord



» Accompagnement des personnes

Résultats selon la fonction occupée au sein de l'établissement



» Accompagnement des personnes

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. »

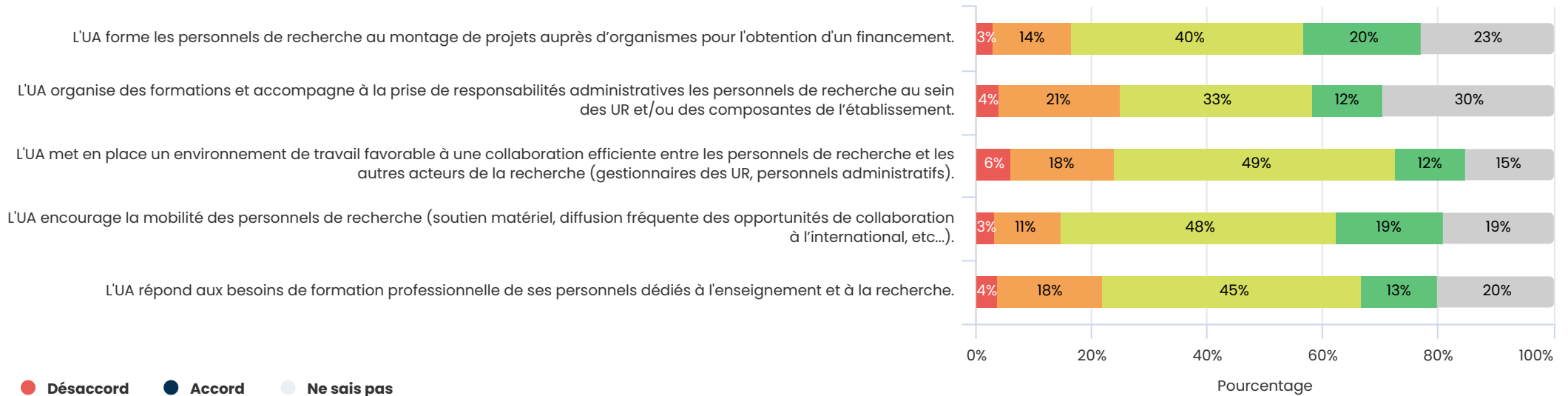
PROFESSIONNALISATION DES CHERCHEURS

» Professionnalisation des chercheur·ses

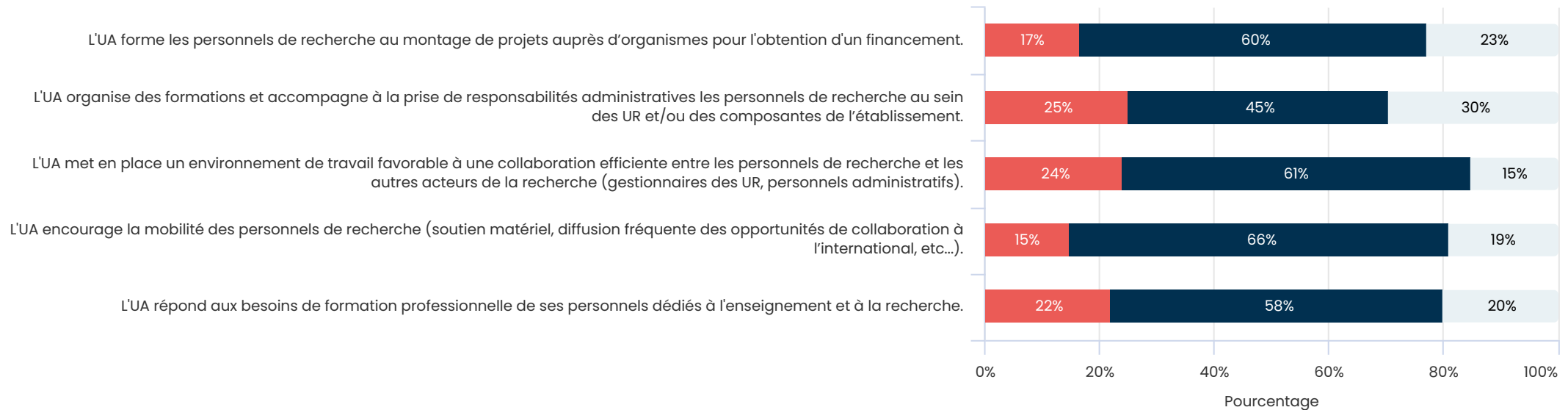
Merci d'indiquer votre degré d'accord avec chacune des affirmations proposées ci-dessous :

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

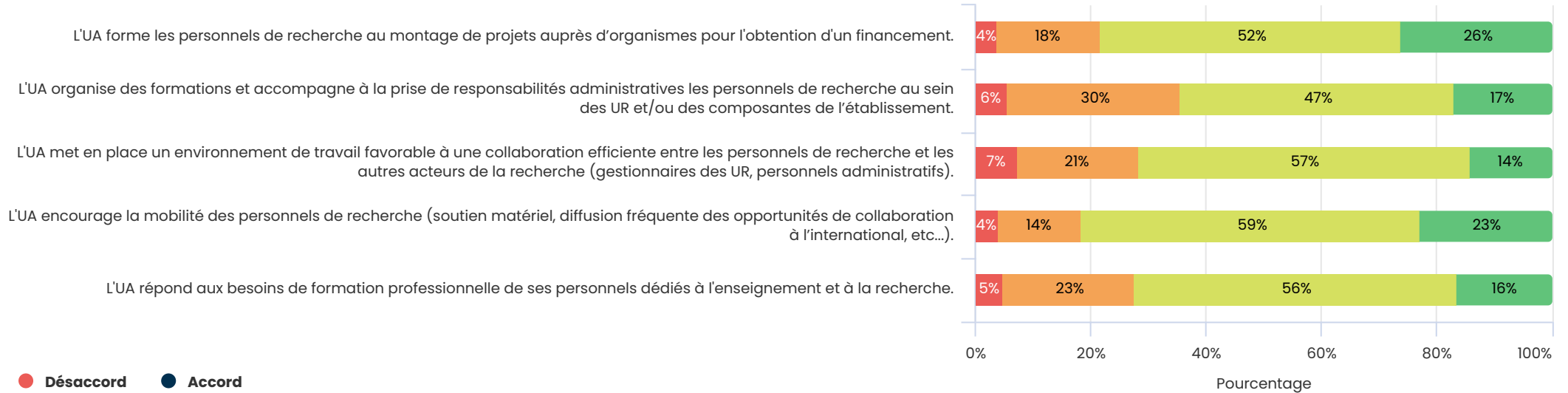


» Professionnalisation des chercheur·ses

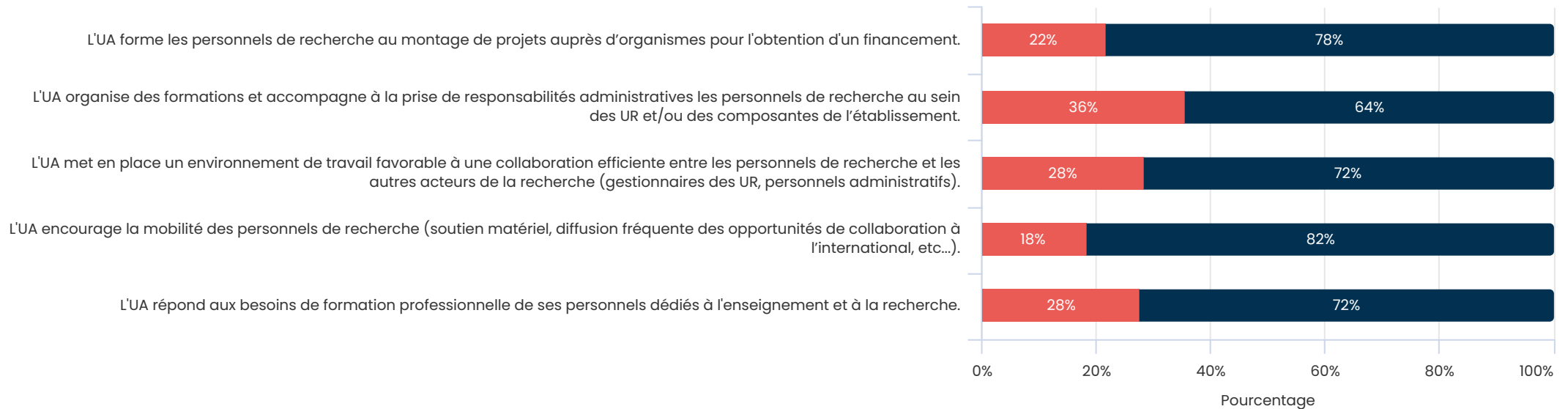
Pourcentages calculés hors modalité "Ne sais pas"

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

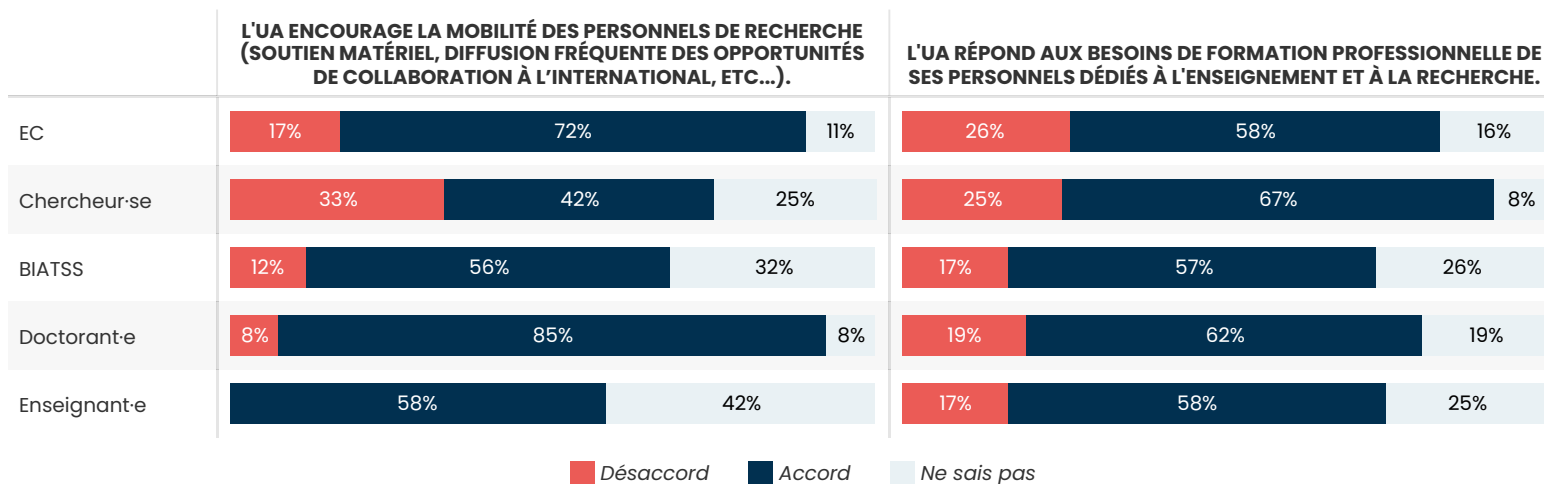
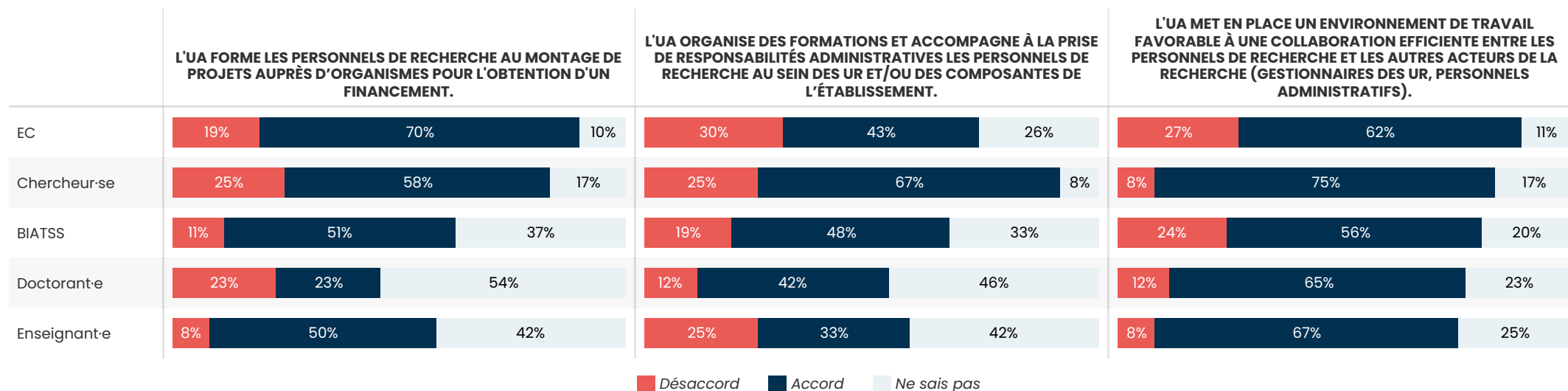


● Désaccord ● Accord



» Professionnalisation des chercheur·ses

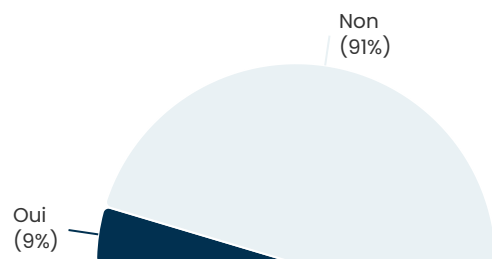
Résultats selon la fonction occupée au sein de l'établissement



» 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. »

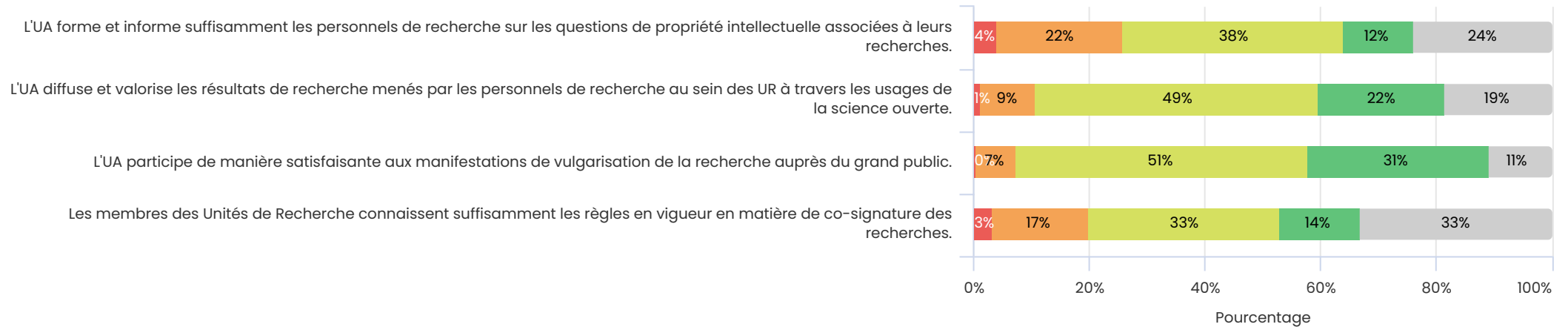
TRANSMISSION DE LA RECHERCHE

» Transmission de la recherche

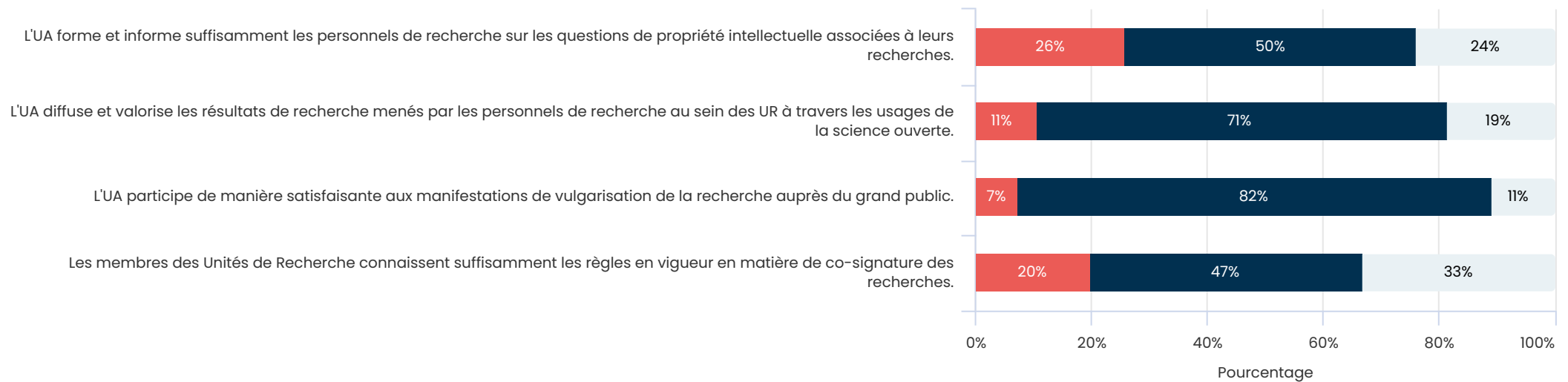
Merci d'indiquer votre degré d'accord avec chacune des affirmations proposées ci-dessous :

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

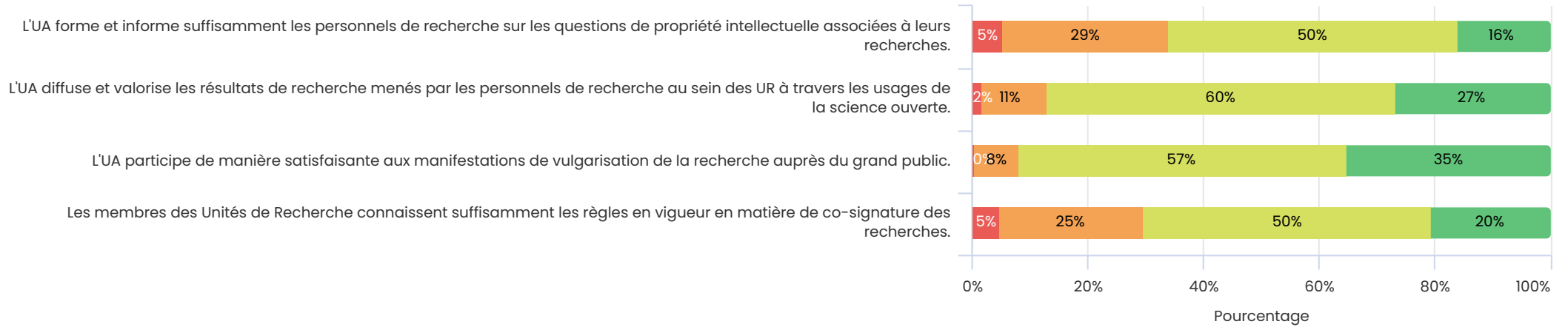


» Transmission de la recherche

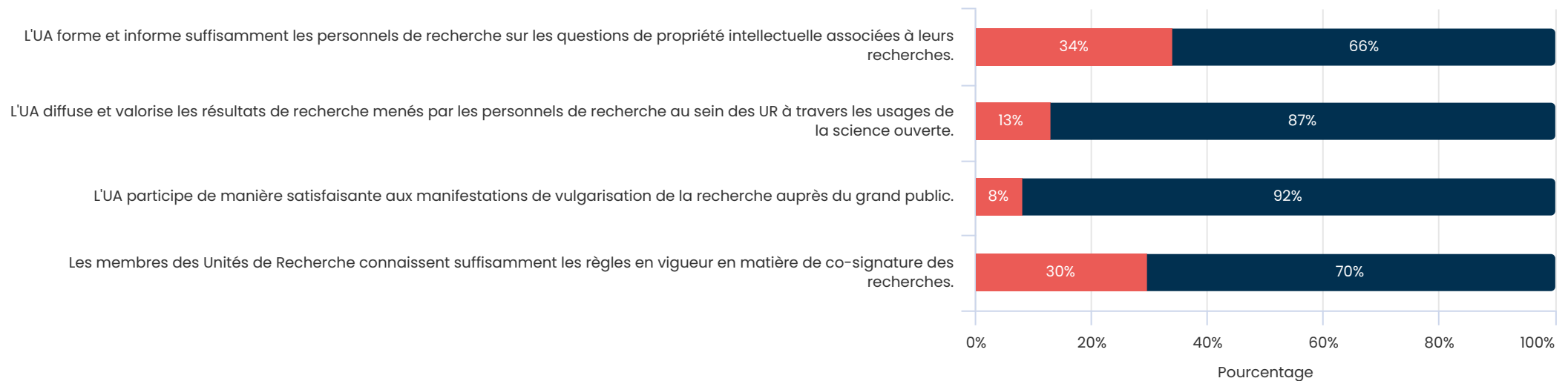
Pourcentages calculés hors modalité "Ne sais pas"

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

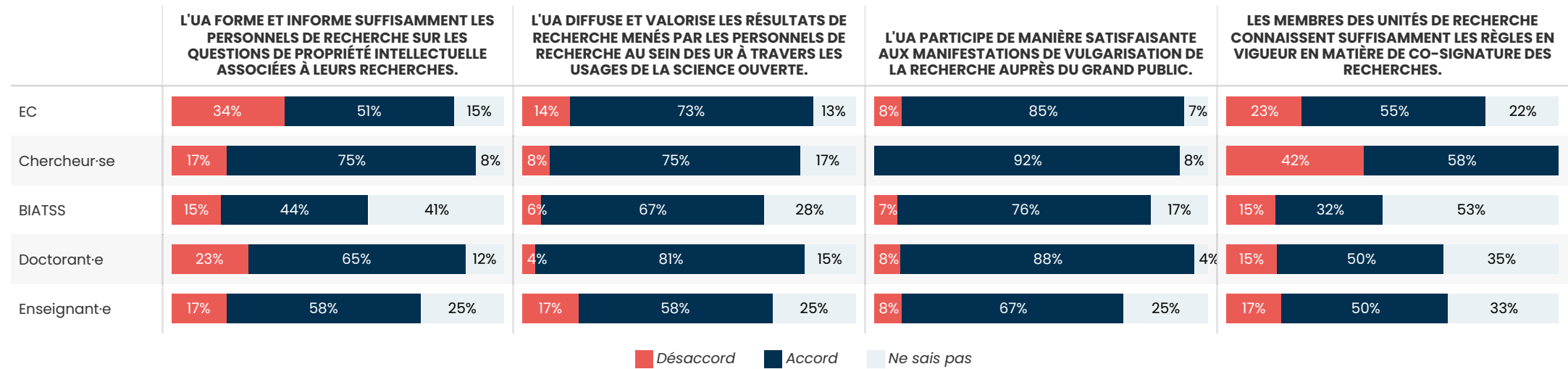


● Désaccord ● Accord



» Transmission de la recherche

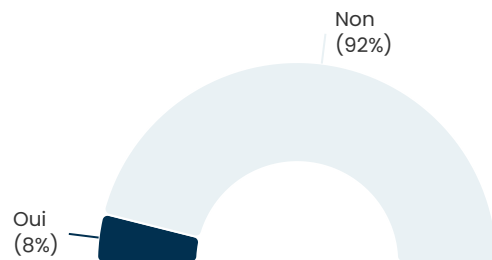
Résultats selon la fonction occupée au sein de l'établissement



» 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. »

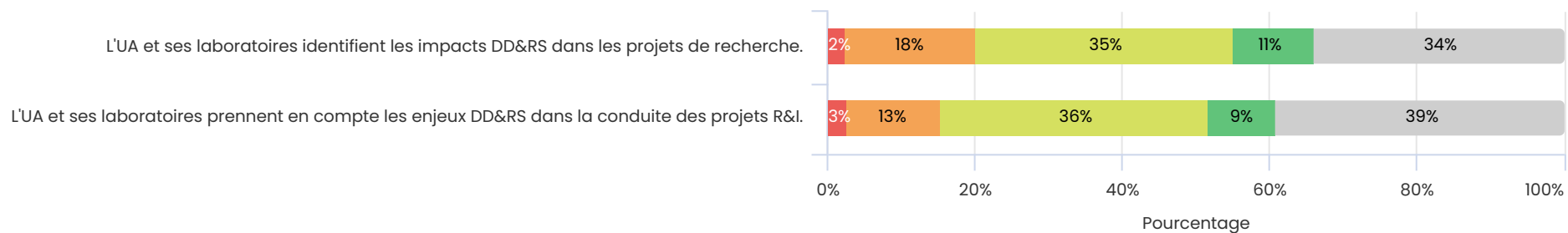
DÉVELOPPEMENT DURABLE ET RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE

» Développement durable et responsabilité sociétale (DDRS)

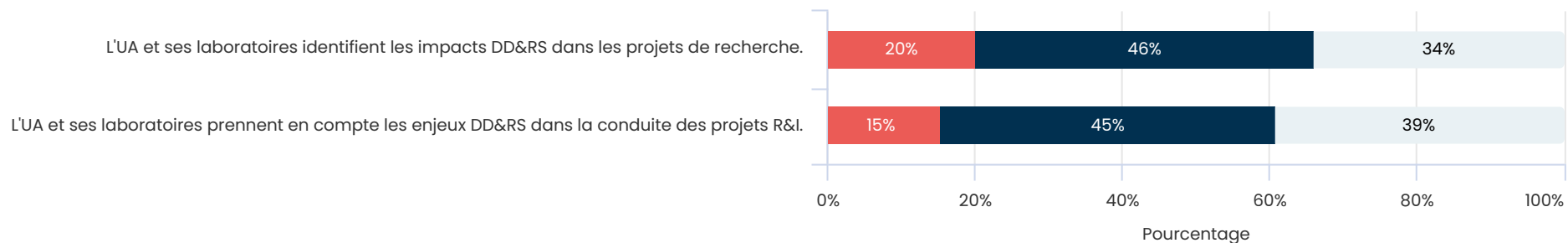
Merci d'indiquer votre degré d'accord avec chacune des affirmations proposées ci-dessous :

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

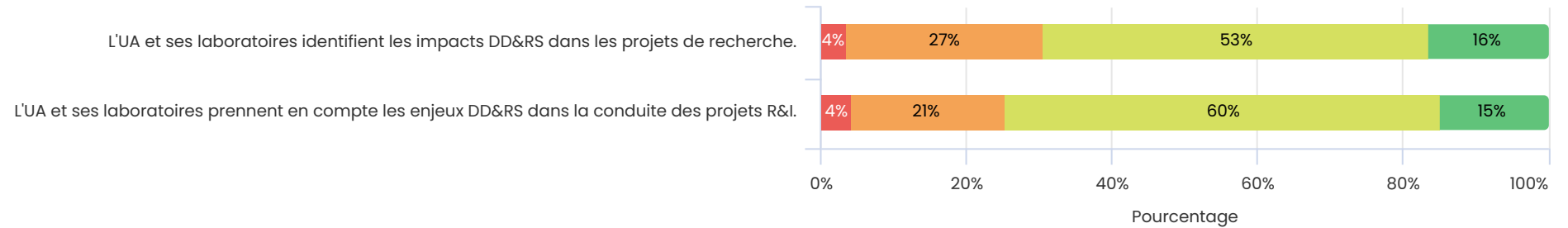


» Développement durable et responsabilité sociétale (DDRS)

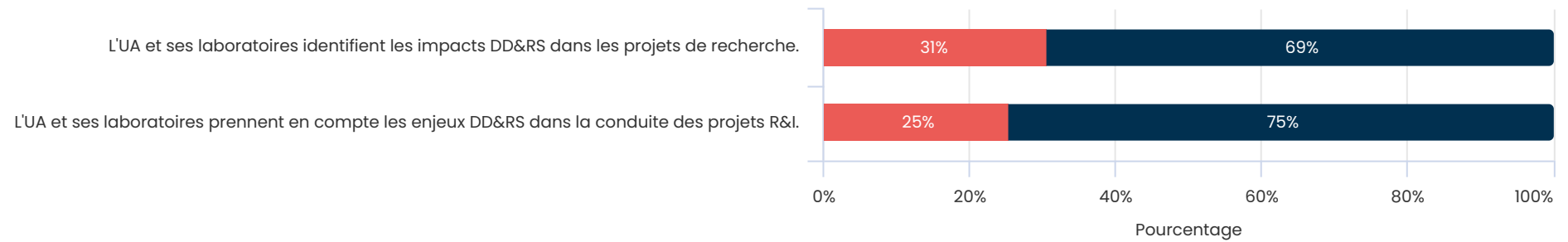
Pourcentages calculés hors modalité "Ne sais pas"

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

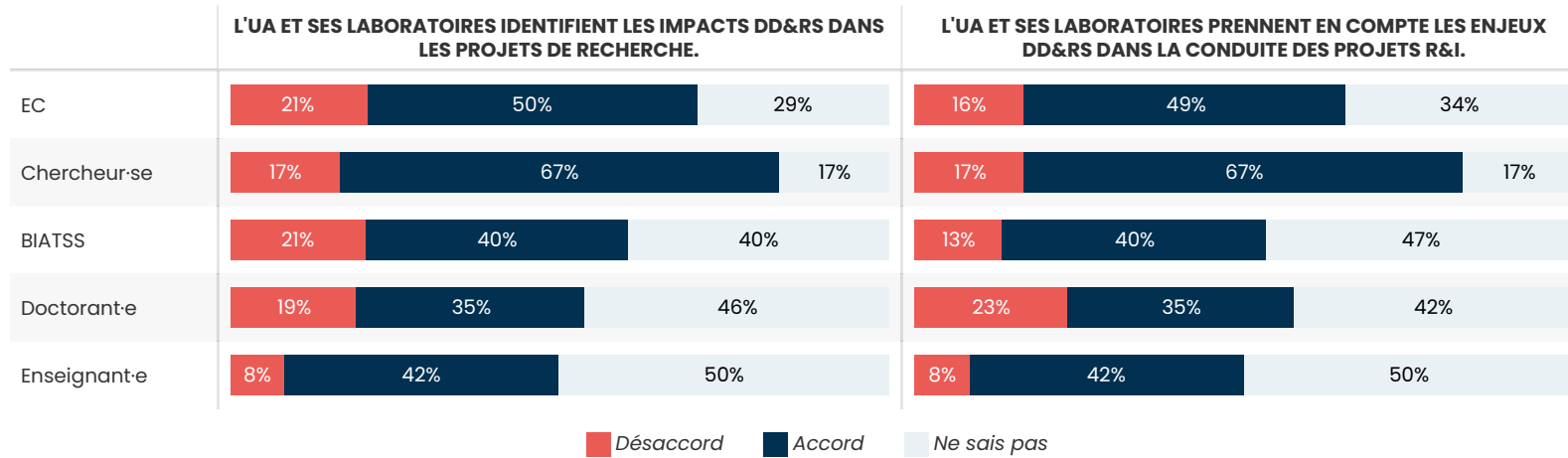


● Désaccord ● Accord



» Développement durable et responsabilité sociétale (DDRS)

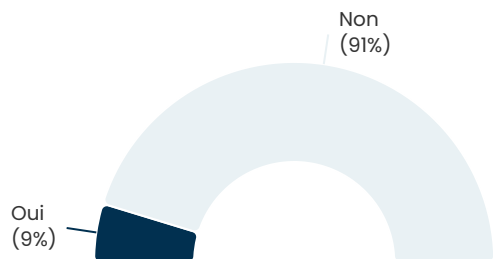
Résultats selon la fonction occupée au sein de l'établissement



» Développement durable et responsabilité sociétale (DDRS)

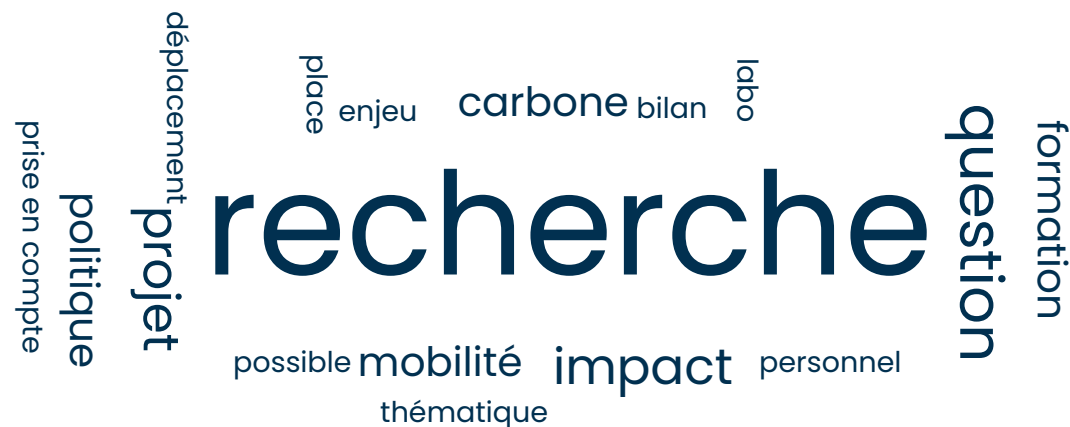
Estimez-vous que certaines questions relevant du DD&RS n'ont pas été abordées ?

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

Accompagnement des personnes	Taux d'accord enquête 2019	Taux d'accord enquête 2025
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
Transmission de la recherche	Taux d'accord enquête 2019	Taux d'accord enquête 2025
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)

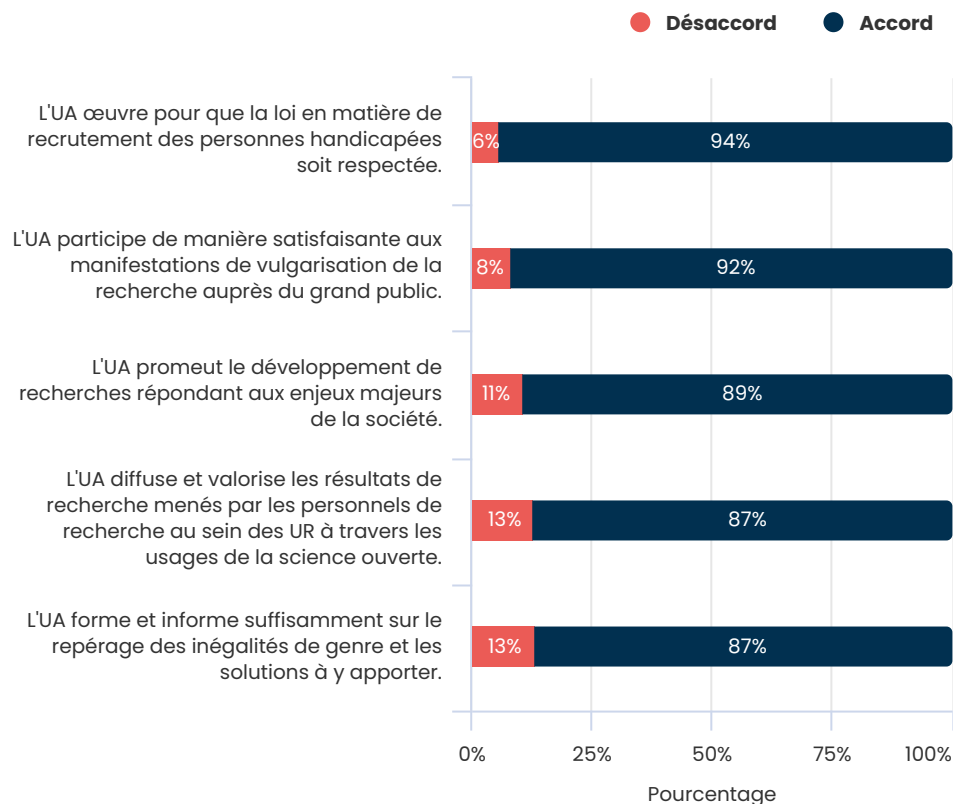
SYNTHÈSE



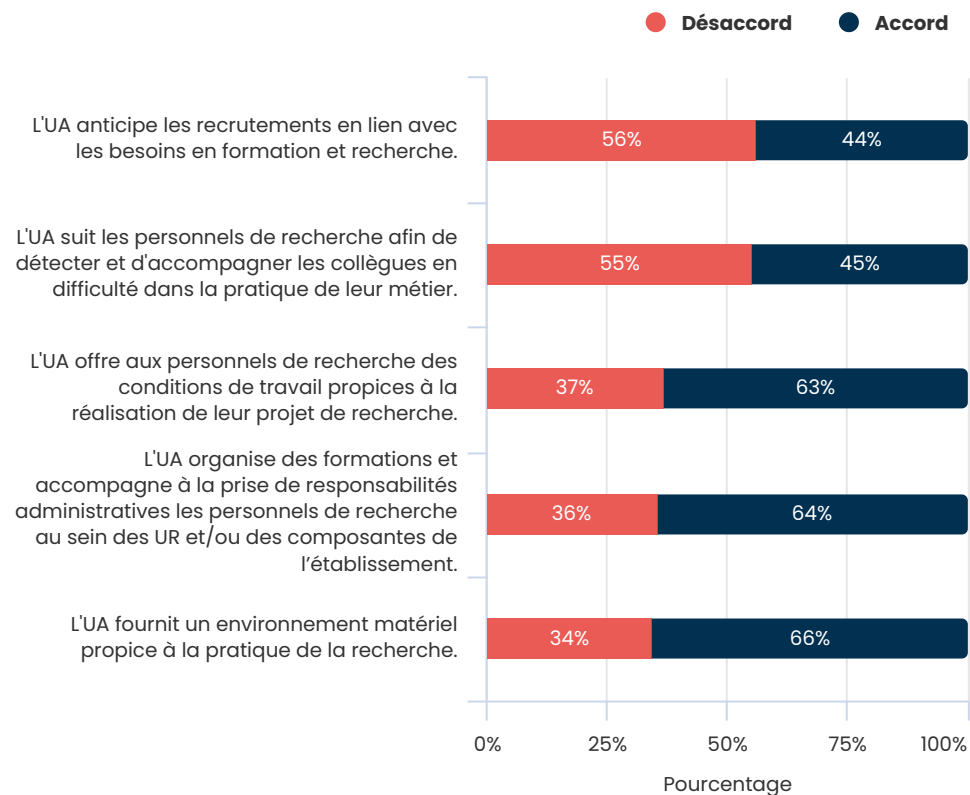
» Chiffres clés



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