



Rapport HRS4R 2024

Autoévaluation intermédiaire

Table des matières

1.	Informations sur l'organisation.....	3
2.	Forces et faiblesses par pilier	4
	Pilier 1 – Aspects éthiques et professionnels (max 500 mots)	4
	Pilier 2 – Recrutement et sélection (max 500 mots)	5
	Pilier 3 – Conditions de travail et de sécurité (max 500 mots)	6
	Pilier 4 – Formation et développement (max 500 mots)	7
	Questions complémentaires.....	9
	Les priorités à court et moyen termes ont-elles évolué ? (max 500 mots)	9
	Le contexte, l'environnement dans lesquels évolue votre établissement ont-ils évolué, générant ainsi un impact sur votre stratégie RH ? (max 500 mots)	9
	Y a-t-il des décisions stratégiques en cours pouvant impacter votre plan d'actions ? (max 500 mots)	11
3.	Actions.....	12
	Plan d'actions révisé pour la période 2024-2027	12
	Charte de recrutement OTM-R.....	12
	Commentaires sur la mise en œuvre des principes OTM-R	12
4.	Mise en œuvre	14
	Rapide résumé du process de mise en œuvre (max 1000 mots).....	14
	Checklist sur les principaux faits marquants de la mise en œuvre.....	16
	Comment avez-vous préparé cette évaluation intermédiaire ? (max 500 mots)	16
	Comment avez-vous impliqué la communauté de chercheurs, les principales parties prenantes, dans votre processus de mise en œuvre ? (max 500 mots)	17
	Avez-vous un comité opérationnel et/ou comité de pilotage régulièrement consulté sur les avancées ? (max 500 mots).....	18
	Existe-t-il un alignement de vos politiques avec HR4SR ? Reconnaissance de HRS4R dans la stratégie de recherche, dans la politique des RH ? (max 500 mots)	19
	Comment votre organisation s'est assurée que les actions proposées soient mises en œuvre ? (max 500 mots)	20
	Comment suivez-vous les progrès ? (max 500 mots).....	20
	Comment allez-vous mesurer les progrès (indicateurs) pour la prochaine évaluation ? (max 500 mots)	21
	Comment envisagez-vous de préparer l'évaluation externe ? (max 500 mots).....	22

1. Informations sur l'organisation

Les données ci-dessous portent sur le périmètre de Nantes Université employeur.

PERSONNELS ET ETUDIANTS	ETP 2022
Total researchers = staff, fellowship holders, bursary holders, PhD. students either full-time or part-time involved in research	1 658
Of whom are international (i.e. foreign nationality)	200
Of whom are externally funded (i.e. for whom the organisation is host organisation)	-
Of whom are women	658
Of whom are stage R3 or R4 = Researchers with a large degree of autonomy, typically holding the status of Principal Investigator or Professor.	1 279
Of whom are stage R2 = in most organisations corresponding with postdoctoral level	84*
Of whom are stage R1 = in most organisations corresponding with doctoral level	354**
Total number of students (if relevant)	35 657
Total number of staff (including management, administrative, teaching and research staff)	4 024
FINANCEMENT DE LA RECHERCHE EN €	2022
Total annual organisational budget	370 517 528 €
Annual organisational direct government funding (designated for research)	79 777 336 €
Annual competitive government-sourced funding (designated for research, obtained in competition with other organisations – including EU funding)	28 718 441 €
Annual funding from private, non-government sources, designated for research	1 010 448 €
PROFIL DE VOTRE ORGANISATION (description brève, max 100 mots)	
<p>Nantes Université, créée en janvier 2022, rassemble 43 000 étudiants et 5 700 personnels répartis entre plusieurs établissements membres. Ces acteurs concentrent leurs forces pour développer les axes d'excellence de la recherche nantaise, notamment pour penser et construire la santé et l'industrie du futur à travers l'I-SITE NExT, et pour offrir de nouvelles opportunités de formations à ses étudiants, dans tous les domaines de connaissance. Nantes Université, qui emploie directement 4 500 personnels, est engagée pour améliorer à la fois les conditions d'études des étudiants et les conditions de travail et le cadre d'exercice de ses personnels.</p>	

* dont ATER titulaires d'un doctorat ou d'une HDR

** dont ATER non titulaires d'un doctorat ou d'une HDR et doctorants ayant un contrat avec Nantes Université

2. Forces et faiblesses par pilier

Instructions : merci de réviser vos forces et vos faiblesses pour chacun des 4 piliers de la Charte et du Code, comme réalisé lors de la phase d'évaluation initiale. Dans ce cadre, vous devriez à la fois faire état du réalisé et également prendre en compte les nouvelles priorités, décisions stratégiques qui pourraient influencer votre plan d'actions. Vous pouvez fournir un commentaire dans la colonne « Remarques » s'il y a eu des changements majeurs par rapport au dossier initial.

Pilier 1 – Aspects éthiques et professionnels (max 500 mots)

Le référent intégrité scientifique ainsi que le référent déontologie ont pour missions de conseiller et d'informer la communauté universitaire, en vue de sensibiliser aux bonnes pratiques en la matière. La création d'un Comité d'Éthique, de Déontologie et d'Intégrité Scientifique (CEDIS) à compter de la rentrée universitaire 2023-2024, qui succède au Comité d'Éthique de la Recherche Non Interventionnelle (CERNI), vient renforcer l'accompagnement des personnels de Nantes Université dans l'élaboration de leurs projets pour les aspects concernant le respect de la réglementation et des personnes, la protection des données, la méthodologie en éthique.

La politique en matière de protection des données s'est structurée, dans le respect de la réglementation nationale (Réglementation générale de la protection des données). Ainsi, un délégué à la protection des données a été désigné, un registre des traitements a été mis en place (particulièrement dans le domaine de la santé) et un accompagnement adapté est proposé aux enseignants-chercheurs.

L'établissement a poursuivi son engagement en matière d'égalité femmes-hommes et de lutte contre les discriminations, initié par l'adoption en 2021 d'un plan égalité femmes-hommes et par la consolidation de la cellule écoute et signalement, active sur les sujets de lutte contre les violences sexistes et sexuelles (81 situations signalées en 2022). La traduction en anglais de la page dédiée facilite l'accès à ces informations à tous, y compris les personnels et les doctorants étrangers. Le recrutement d'une chargée d'affaires juridiques en 2023 en charge spécifiquement du traitement des situations identifiées par la cellule d'écoute vient renforcer ce dispositif.

En termes de bonnes pratiques de diffusion, la science ouverte est devenue un axe majeur de la politique de l'établissement, comme le démontre le projet « Ouverture », lauréat de l'appel à projets ExcellencES, et l'adoption en mai 2023 du plan d'actions science ouverte, qui s'appuie sur le cadrage fixé au niveau national dans le cadre du plan national de la Science Ouverte (PNSO2).

Sur l'ensemble de ces sujets (intégrité scientifique, science ouverte, culture scientifique et technique), des formations généralistes ou spécifiques sont proposées à destination de la communauté universitaire (enseignants-chercheurs, chercheurs permanents et sous contrats, doctorants et personnels administratifs)

Certains points faibles ou à améliorer sont néanmoins identifiés dans le déploiement des principes relatifs aux aspects éthiques et professionnels :

- La politique de l'établissement en matière de handicap est à redéfinir, le dernier schéma directeur couvrant la période 2017-2019. Un nouveau schéma est attendu pour juin 2024 et une démarche globale de lutte contre toutes les formes de discriminations se structure à compter de la rentrée 2023, ce qui viendra consolider l'ensemble des politiques existantes en la matière.

- Un des enjeux en matière de science ouverte consiste à en faire un principe incontournable dans les activités quotidiennes des enseignants-chercheurs, ce qui nécessite un temps d'appropriation et une évolution des critères d'évaluation pour intégrer la science ouverte dans les pratiques.
- La diffusion de l'information, la formation et la sensibilisation des personnels aux bonnes pratiques en matière d'intégrité scientifique, de protection des données, de science ouverte est à améliorer, notamment compte tenu de la taille de l'établissement.
- Les femmes restent sous-représentées dans les recrutements de certains domaines disciplinaires.

Pilier 2 – Recrutement et sélection (max 500 mots)

L'élaboration de la charte de recrutement ouvert, transparent et axé sur la valorisation des parcours et des compétences (OTM-R) constitue une des réalisations majeures de l'établissement en matière de recrutement et de sélection. En s'appuyant sur l'ensemble des politiques et des documents-cadres déjà existants, comme les lignes directrices de gestion promotion et mobilité, cette charte vise à donner un cadre général et une vision complète sur les processus de recrutement et de sélection des personnels de la recherche, couvrant plusieurs populations (enseignants-chercheurs, chercheurs permanents et sous contrats, doctorants, personnels administratifs). Conformément à sa lettre d'orientation stratégique, Nantes Université a défini des principes de recrutement communs aux différents établissements membres de l'établissement public expérimental.

Plusieurs outils accompagnent les recruteurs et les membres des jurys ou des comités de sélection. Ainsi, le guide mis à disposition des comités de sélection recense différents outils utiles au recrutement (constitution des comités, mise à disposition de modèles de grilles d'évaluation des dossiers de candidatures, etc.). En 2023, l'établissement a déployé l'utilisation d'un outil de multidiffusion des offres d'emplois et de gestion des candidatures intitulé Between, qui garantit une meilleure information des candidats sur le processus de recrutement (uniquement pour le recrutement des personnels BIATSS contractuels à ce stade).

Des formations sont proposées aux membres des jurys de recrutement ou des comités de sélection, qui sont l'occasion de rappeler certains principes essentiels, comme par exemple le respect de la mixité dans le jury, la non-discrimination et la valorisation des parcours dans l'évaluation des candidatures. Les formations à l'égalité professionnelle, à la diversité et à la non-discrimination viennent compléter le panel de formations accessibles aux recruteurs.

La publication des fiches de postes en anglais pour les professeurs d'université et les maîtres de conférences ainsi que les activités du bureau des talents participent à l'accroissement de l'attractivité internationale des recrutements de l'établissement.

Certains processus ou certains points restent à améliorer :

- Il n'existe pas aujourd'hui de charte de gestion des enseignants-chercheurs contractuels (environ 800 agents à Nantes Université en 2022), contrairement à ce qui existe pour les personnels BIATSS contractuels. La rédaction d'une charte de gestion dédiée est en cours et devrait être publiée courant 2024.
- Les modalités de recrutement et de publication des offres de contrat post-doctoral sont à clarifier pour permettre une harmonisation dans les processus. L'élaboration d'un tutoriel d'aide à la saisie d'une offre sur EURAXESS est actuellement en cours.
- Une meilleure diffusion des lignes directrices de gestion est à réaliser.

- La communication en anglais sur les sites de l'université et des laboratoires est insuffisante. L'arrivée en 2024 d'un agent sur ces missions devrait permettre d'accroître le volume de contenus publiés en anglais.
- Les formations proposées à destination des recruteurs ont des taux de remplissage relativement faibles.
- Les possibilités de mobilité internationale ainsi que l'intérêt de ces mobilités pour la carrière des enseignants-chercheurs ne font pas l'objet d'une communication suffisamment importante.

Pilier 3 – Conditions de travail et de sécurité (max 500 mots)

Outre le déploiement des politiques de lutte contre les discriminations, l'établissement est engagé dans la prévention des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail, comme le démontre la mise en œuvre d'un programme annuel de prévention. La réalisation d'un baromètre social tous les 2 ans ciblant l'ensemble des personnels permet d'identifier les difficultés et les pistes d'amélioration en termes de conditions et d'environnement de travail. Le dernier baromètre a été lancé en octobre 2023, les résultats sont attendus pour début 2024. Le recours au télétravail, initié dès 2018, a été facilité depuis la crise COVID, avec le renouvellement de la charte du télétravail, l'équipement en matériel des agents et la dématérialisation de la procédure de demande de télétravail. En 2022, près de 1063 agents disposaient d'une convention de télétravail, contre 255 en 2019.

La charte de gestion des personnels BIATSS contractuels est régulièrement révisée, complétant ainsi le cadrage réglementaire national pour les personnels titulaires. L'établissement a adopté plusieurs mesures de revalorisation pour les personnels BIATSS titulaires et contractuels (mise à jour de la grille de rémunération et revalorisation de la rémunération pour les personnels BIATSS contractuels, revalorisation du régime indemnitaire des personnels BIATSS titulaires).

Un certain nombre de dispositifs, d'outils et/ou de formations sont mis à disposition des personnels pour les accompagner dans le développement de leur carrière :

- Pour les doctorants, des formations spécifiques sont proposées sur l'insertion professionnelle et la poursuite de carrière ;
- Pour les enseignants-chercheurs, des présentations sont régulièrement planifiées sur les différents dispositifs de développement de carrière existants (congé pour recherche et conversion thématique par exemple). Des référents égalité professionnelle dans les unités mixtes de recherche ont été désignés, avec pour mission l'accompagnement des chercheurs, et notamment des femmes, sur le déroulement de leur carrière ;
- Pour les personnels BIATSS, le dispositif de mobilité interne favorise le développement des parcours professionnels et l'acquisition de nouvelles compétences ;
- Pour tous les personnels, une conseillère mobilité parcours propose des accompagnements personnalisés.

L'intranet est utilisé dès que nécessaire pour communiquer sur des dispositifs, comme par exemple sur la création d'une voie temporaire de promotion interne pour accéder au corps des professeurs des universités.

Néanmoins, plusieurs points faibles sont soulevés :

- La succession de contrats courts pour les jeunes chercheurs reste une réalité ;
- L'accompagnement des jeunes chercheurs par les pairs est insuffisamment structuré au sein de l'établissement. Des difficultés sont observées pour identifier des mentors volontaires pour accompagner les nouveaux chercheurs ;

- Un certain nombre de recrutements n'aboutissent pas, du fait notamment de rémunérations jugées trop faibles ;
- Notre rapport social unique fait état d'une sous-représentation des femmes dans les corps de professeurs des universités (les femmes représentent 22% des professeurs d'université, contre 44% pour les maîtres de conférences). Des différences sont également observées dans la rémunération et la promotion de carrières ;
- L'ensemble des process administratifs reste lourd et complexe et réduit le temps consacré à la recherche ;
- La conseillère mobilité parcours reçoit un nombre très important de sollicitations et ne peut pas nécessairement répondre favorablement dans des délais raisonnables.

Remarques : Plusieurs travaux en cours visent à améliorer et consolider les actions de l'établissement en matière de conditions de travail :

- mise en place d'une charte du mentorat, envisagée pour la rentrée 2024, pour accompagner les nouveaux MCF ;
- élaboration d'une charte de gestion des enseignants-chercheurs contractuels, afin de clarifier les processus administratifs et de sécuriser les parcours de ces populations ;
- création de postes dédiés à l'accompagnement des pôles et des laboratoires dans le développement des projets de recherche, leur mise en œuvre opérationnelle et la sécurisation des financements, dans le cadre des contrats d'objectifs, de moyens et de performance avec le ministère ;
- dématérialisation et simplification des procédures RH, visant à fluidifier et simplifier les démarches des utilisateurs de ces services

Pilier 4 – Formation et développement (max 500 mots)

Nantes Université est impliquée dans 10 écoles doctorales, accueillant plus de 900 doctorants. Chaque école doctorale propose des formations sur un ensemble de thématiques, appliquées à leur domaine disciplinaire (formation, recherche, méthodes de travail, carrière).

Un travail de clarification de l'offre de formation a été réalisé, à la fois pour les enseignants-chercheurs, les personnels administratifs, les chercheurs et les doctorants. Ainsi, deux nouveaux outils ont été déployés (AMETHIS pour les doctorants, GEFORP pour les personnels), permettant d'accroître la visibilité de l'offre de formation et de faciliter le processus d'inscription. Des newsletters sont régulièrement partagées à la communauté pour rappeler l'offre de formation en cours. Après chaque formation, les participants sont invités à évaluer la formation, dans un objectif d'amélioration continue.

Le catalogue de formation est riche et offre la possibilité à chacun de se former tout au long de sa carrière sur des domaines très variés (anglais, management, outils, prévention des risques, compétences métiers, qualité de vie au travail, transformation écologique, lutte contre les violences sexistes et sexuelles etc.)

Afin d'accompagner les directions de thèse, des formations spécifiques sont proposées sur l'encadrement d'un doctorant et sur le rôle d'encadrant.

Nantes Université a ouvert une grande partie de ses formations aux personnels des autres établissements membres (Centrale Nantes, CHU de Nantes, INSERM, Ecole des Beaux-Arts, Ecole d'architecture, IRT Jules Verne), dans le cadre de la mise en place de l'établissement expérimental. Nantes Université s'appuie également sur les établissements

membres de l'alliance européenne EUniWell pour proposer un catalogue de formation élargi et étoffé comprenant des formations proposées (en anglais) dans chacun des établissements.

Certains points restent à améliorer sur la formation et le développement professionnel continu :

- Certaines formations ont des taux de remplissage faibles, ce qui pose la question de l'adaptation des formations par rapport aux besoins et à la disponibilité des personnels.
- Seuls les doctorants contractuels peuvent s'inscrire aux formations proposées par l'établissement, les autres doctorants n'ayant accès qu'aux formations proposées par les écoles doctorales.
- La diffusion et la communication des informations sur les possibilités de formation sont à perfectionner, pour assurer la bonne transmission des informations.

Questions complémentaires

Les priorités à court et moyen termes ont-elles évolué ? (max 500 mots)

Avec la création du nouvel établissement Nantes Université au 1^{er} janvier 2022, de nouvelles orientations et priorités ont été définies dans la lettre d'orientation stratégique pour la période 2022-2026 (cf. annexe 1). La gouvernance de l'établissement est structurée autour de 4 pôles, 2 composantes hors pôles (INSPE, OSUNA) et 6 membres (Centrale Nantes, Ecole des Beaux-Arts de Nantes Saint-Nazaire, Ecole Nationale Supérieure d'Architecture de Nantes, CHU de Nantes, IRT Jules Verne, INSERM) (cf. annexe 2).

La démarche HRS4R impacte les activités de l'établissement à différents niveaux, et particulièrement dans les domaines RH et de la recherche. Il est rappelé ici que la démarche HRS4R de Nantes Université porte sur le périmètre employeur de Nantes Université. Pour autant, un rapprochement a été opéré entre les différents établissements membres, permettant d'identifier des actions communes pouvant être mises en œuvre sur le périmètre de Nantes Université, tout établissement confondu. Le déploiement de la conférence des ressources humaines dans le courant de l'année 2023-2024 participera à structurer la stratégie RH au niveau de Nantes Université.

Plusieurs orientations, nouvelles et réaffirmées dans ce nouveau cadrage politique, viennent directement renforcer la démarche HRS4R de l'établissement, et plus particulièrement :

- encourager les mobilités des personnels de la recherche, en favorisant les mobilités fonctionnelles entre les établissements membres de Nantes Université pour tout type de personnel, y compris les enseignants-chercheurs ;
- accompagner la montée en compétences des personnels, en structurant et en renforçant les équipes sur la partie ingénierie pédagogique à destination des personnels ;
- lutter contre toutes les discriminations et agir pour l'égalité et la diversité, à travers la mise en place d'une instance dédiée en charge de la déclinaison des orientations sur le handicap, l'égalité professionnelle femmes-hommes, la lutte contre les discriminations, à la fois pour les personnels enseignants, administratifs, les chercheurs sous contrat et les doctorants ;
- rendre les connaissances accessibles à toutes et tous à travers le déploiement de la science ouverte, sur la base des orientations du second plan national pour la science ouverte (PNSO2). A ce titre, Nantes Université a présenté au conseil d'administration du 7 juillet 2023 son plan d'actions pour la science ouverte (annexe 3), déclinaison locale et opérationnelle du plan national ;
- redonner du temps pour la recherche à travers une simplification des démarches administratives et un renforcement et une optimisation des fonctions supports à la recherche. L'accompagnement et le soutien spécifique des jeunes chercheurs est réaffirmé.

Le contexte, l'environnement dans lesquels évolue votre établissement ont-ils évolué, générant ainsi un impact sur votre stratégie RH ? (max 500 mots)

Certaines évolutions contextuelles et organisationnelles impactent la stratégie RH de l'établissement :

- contexte international et européen : Nantes Université est membre de l'alliance européenne EUniWell, regroupant 11 universités européennes collaborant sur la thématique du bien-être, développée dans les

domaines de la formation, de la recherche, de l'innovation et du cadre de vie. L'établissement est en charge du déploiement d'une tâche intitulée « Favoriser le développement de l'initiative Employeur Académique du Futur ». Les sujets de travail ciblés sont l'amélioration des pratiques RH en matière de recrutement et de conditions de travail (y compris le déploiement de la démarche HRS4R au sein des établissements partenaires), les opportunités de formation des personnels et le partage de principes concernant un système de reconnaissance.

- contexte national : la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique modifie différentes dispositions impactant directement la stratégie et la politique RH de l'établissement : refonte des instances du dialogue social, assouplissement des modalités de recrutement et particulièrement pour les contractuels, obligation de mise en place d'un plan pour l'égalité professionnelle, nouveautés en termes de mobilités et de transitions professionnelles, etc. De plus, la loi de programmation de la recherche pour 2021-2030 votée en 2020 a des impacts sur la stratégie RH, et notamment : déploiement d'opérations de repyramidage des corps d'enseignants-chercheurs et de chercheurs (25 promotions attribuées depuis 2021 à Nantes Université), mise en œuvre du régime indemnitaire des enseignants-chercheurs, création d'un statut juridique au contrat post doctoral, etc.
- contexte local :
 - o Nantes Université a été créée au 1^{er} janvier 2022 comme établissement public expérimental regroupant 4 pôles, des établissements composantes, des établissements associés et un organisme de recherche. 3 membres sont aujourd'hui labellisés HRS4R, en plus de Nantes Université employeur (INSERM, CHU de Nantes, Centrale Nantes). Ces établissements membres sont engagés dans un processus de rapprochement de leurs plans d'actions et de définition d'actions et de principes communs.
 - o La création de ce nouvel établissement s'appuie sur l'initiative NExT, label I-SITE obtenu par Nantes Université en 2017 et confirmé en 2022. Ce projet vise à affirmer une trajectoire innovante en recherche, formation et transfert technologique, à travers la consolidation de deux axes forts en matière de recherche, à savoir la santé et l'industrie du futur, avec un effet d'entraînement sur les sciences fondamentales et les sciences humaines et sociales.
 - o Les activités RH sont progressivement déconcentrées dans les 4 pôles de formation et de recherche depuis la rentrée 2022 (Humanités, Santé, Sciences et Technologie, Sociétés). L'enjeu est de rapprocher la décision de l'action pour simplifier et être plus efficace dans la mise en œuvre des actions. Cela impacte de fait la stratégie RH, qui se définit et s'opère désormais à différents niveaux. L'élaboration et la formalisation de procédures ainsi que la mise en place de formations à destination des gestionnaires sont nécessaires pour garantir une bonne mise en œuvre opérationnelle de cette déconcentration, tout en assurant une mise en œuvre équitable de la politique RH. L'établissement se dote d'un dispositif d'évaluation interne pour soutenir le déploiement du projet Nantes Université à long terme, à travers la mise en place de l'observatoire des transformations.

Y a-t-il des décisions stratégiques en cours pouvant impacter votre plan d'actions ? (max 500 mots)

Plusieurs décisions ou projets en cours sont susceptibles d'impacter notre plan d'actions, et plus particulièrement :

- l'adoption du plan d'actions de la science ouverte de Nantes Université par le conseil d'administration du 7 juillet 2023 ;
- les perspectives d'évolution de la démarche HRS4R dans le cadre de Nantes Université en lien avec les établissements membres. A cet effet, des premiers temps d'échange ont été organisés depuis le début de l'année 2023 entre les établissements labellisés (Nantes Université, CHU de Nantes, Centrale Nantes, INSERM) ;
- le projet « Ouverture », lauréat de l'appel à projets ExcellencES en 2023, qui pourra notamment impliquer le déploiement d'actions sur des domaines variés (formation des personnels, RH, recherche, culture scientifique et technique) ;
- l'adhésion de l'établissement à la coalition CoARA (Coalition for Advancing Research Assessment), qui aura des impacts entre autres sur les systèmes d'évaluation des enseignants-chercheurs et des chercheurs, sur les pratiques collaboratives et sur les partenariats avec des acteurs non scientifiques.
- le lancement des contrats d'objectifs, de moyens et de performance (COMP) avec le ministère de l'enseignement supérieur, qui vont permettre de stabiliser des moyens sur des sujets spécifiques, en lien avec les politiques publiques portées par le gouvernement (professionnalisation des formations, bien-être et réussite étudiante, transition écologique, dynamisation de la recherche et de l'innovation).

3. Actions

Instructions : actualiser le statut de vos actions. Si une action a été modifiée, merci de fournir un commentaire. Vous pouvez aussi intégrer des nouveaux objectifs. La version révisée de votre plan d'actions pour les 3 prochaines années doit être publiée sur votre site, de même que votre politique OTM-R.

Merci d'indiquer comment votre organisation a mis en œuvre une politique de recrutement ouvert, transparent et basé sur le mérite.

Plan d'actions révisé pour la période 2024-2027

Le plan d'actions révisé, incluant de nouvelles actions, est consultable sur le site de l'établissement.

Charte de recrutement OTM-R

La charte de recrutement de l'établissement est consultable sur le site de l'établissement.

Commentaires sur la mise en œuvre des principes OTM-R

L'élaboration récente de la politique OTM-R démontre l'engagement de l'établissement dans l'amélioration de ses processus des recrutements pour tous les personnels, et particulièrement pour les personnels impliqués dans la recherche (doctorants, chercheurs permanents et sous contrats, enseignants-chercheurs, personnels administratifs). Ce document présente le cadre général du recrutement dans l'établissement et recense les documents spécifiques permettant d'obtenir des éléments détaillés. L'élaboration de notre charte de recrutement a mis en avant la richesse et la diversité des procédures et des dispositifs existants et a été l'occasion de structurer et valoriser les travaux déjà réalisés et/ou engagés par l'établissement.

Nantes Université, en lien avec l'ensemble des établissements membres (Centrale Nantes, CHU de Nantes, INSERM), construit sa stratégie RH autour de principes communs et structurants, énoncés dans la lettre d'orientation stratégique de l'établissement :

- agir pour l'égalité professionnelle et lutter contre les discriminations ;
- développer une politique relative au handicap ;
- élaborer et mettre en œuvre des chartes de recrutement ;
- contribuer à la montée en compétences des personnels.

Ces différents points ont été abordés et partagés lors d'un groupe de travail en septembre 2023, rassemblant les directeurs et directrices des ressources humaines de chacun des établissements.

Les offres d'emploi sont publiées et consultables sur plusieurs sites, et notamment sur EURAXESS en ce qui concerne les offres de contrats postdoctoraux et les postes d'enseignants-chercheurs. Des réflexions sont actuellement en cours pour publier automatiquement sur EURAXESS les offres de thèses, publiées sur la plateforme de gestion des offres de thèse TEBL. Parallèlement, l'établissement s'emploie à améliorer les informations contenues dans chaque publication (environnement de travail, cadre d'exercice, processus de sélection, etc.), particulièrement sur EURAXESS. Le

déploiement d'outils comme des procédures ou des tutoriels dédiés a pour objectif d'accompagner les équipes en charge de la publication des offres.

Dans une logique de transparence des processus de recrutement, l'établissement s'est doté d'un nouvel outil de multidiffusion des offres d'emplois et de gestion des candidatures. Cet outil s'adresse dans un premier temps aux recrutements des personnels administratifs mais pourra être ouvert aux recrutements des enseignants-chercheurs dans un second temps, après une phase d'expérimentation. Il permet d'informer automatiquement le candidat à chaque étape du recrutement, et participe fortement à une plus grande transparence sur le processus de recrutement et de sélection.

Les formations destinées aux recruteurs et aux membres des comités de sélection soulignent l'importance de la valorisation des parcours des candidats dans l'évaluation de leur candidature, l'objectif étant d'essaimer progressivement ce principe au sein de l'établissement. Certaines actions restent à déployer sur ce volet, notamment en ce qui concerne la valorisation des parcours public/privé.

Ce document évolutif sera actualisé et présenté à nos instances dès que nécessaire, afin de donner de la visibilité à ces principes d'ouverture, de transparence et de valorisation des parcours.

4. Mise en œuvre

Rapide résumé du process de mise en œuvre (max 1000 mots)

Dès le dépôt du dossier de candidature à la labellisation et en amont de l'obtention du label en mars 2022, l'établissement s'est organisé pour préparer le déploiement de son plan d'actions HRS4R.

Un renouvellement du comité de pilotage a été initié pour prendre en compte le changement de périmètre d'activités (passage d'un comité de labellisation à un comité de suivi de la démarche). L'objectif est que cette instance puisse être la plus représentative possible de la diversité de la communauté de la recherche et de la pluralité des domaines disciplinaires.

Le comité technique a également été élargi dans sa composition pour intégrer des sujets d'ampleur portés par l'établissement (science ouverte, alliance européenne EUniWell par exemple).

Des difficultés pour mobiliser les doctorants (R1) dans ce type d'instances ont été identifiées. Afin de pallier cette difficulté, l'établissement déploie des actions ciblées à destination de cette population (actions 1, 2, 3.2, 22, 27) qui permettront progressivement de l'impliquer davantage dans la démarche. La mise en place d'une consultation ciblée auprès des jeunes chercheurs (y compris les doctorants) est également en cours d'étude pour un déploiement en 2024.

Le comité technique, dont la composition et les missions seront présentées ultérieurement, s'est réuni en moyenne 4 fois par an.

Le comité de pilotage se regroupe au minimum 1 fois par an. Compte-tenu de la préparation de l'autoévaluation, il s'est réuni à 3 reprises sur l'année 2023 (en mars, septembre et novembre).

Des outils spécifiques (espace de travail partagé, tableau de suivi et fiches actions) ont été mis à disposition aux membres du comité de pilotage et du comité technique. Ils sont essentiels au pilotage de la démarche pour garantir la transparence et le partage d'informations sur l'état d'avancement des actions. Ces éléments sont repris et mis en ligne sur [le site internet de l'université dédié à la démarche HRS4R](#).

L'état d'avancement de la démarche est partagé sous forme de bilan annuel à l'ensemble de la communauté, communiqué via une newsletter RH. Ce bilan présente un état des lieux et les principales réalisations, en s'appuyant sur les travaux menés par les directions métiers (annexe 4). Le bilan 2022-2023 est partagé sur le [site de l'université](#) (en version française et en version anglaise). Cette communication sous forme de newsletter sera utilisée dès que nécessaire (présentation d'une action cible, état des lieux sur l'avancement de la démarche, etc.)

A noter que plusieurs paramètres sont venus impacter le déploiement de la démarche HRS4R après l'obtention du label :

- création de Nantes Université au 1er janvier 2022, avec l'instauration d'instances aux attributions élargies (disparition de la commission recherche et du conseil d'université des relations internationales, transfert des compétences au Conseil académique de Nantes Université)
- contexte de multiples sollicitations des personnels de recherche et de la communauté universitaire
- obtention du label *HR Excellence in Research* par plusieurs établissements membres de Nantes Université (CHU – 2021, Centrale Nantes - 2021, INSERM - 2016 et renouvellement en 2023)

- absence de la cheffe de projet HRS4R – congé maternité en 2022

L'année 2022 a donc été marquée par la mise en place progressive du nouvel établissement, qui a fortement mobilisé l'ensemble de la communauté universitaire, et qui a nécessité de faire avancer la démarche HRS4R au rythme de la mise en place de ce nouvel établissement expérimental.

Par ailleurs, l'établissement a souhaité pleinement intégrer la démarche HRS4R dans ses processus internes et ses activités, afin de garantir l'efficacité de son déploiement. Ainsi, en lieu et place d'organiser des événements uniquement dédiés à la démarche HRS4R, la communauté de la recherche est mobilisée et consultée sur des thématiques précises, en lien direct avec la démarche HRS4R. L'objectif de cette approche est double :

- capitaliser sur les forces existantes au sein de l'établissement pour rationaliser le nombre de sollicitations des enseignants-chercheurs et chercheurs ;
- clarifier la communication et permettre ainsi de contextualiser opérationnellement la démarche HRS4R, ses objectifs et ses apports.

Cette méthode nous permet de cibler directement notre communauté des personnels de la recherche et ainsi essayer progressivement la démarche HRS4R au sein de l'établissement.

Ainsi, plusieurs événements ont été organisés en 2022 et 2023 :

- organisation d'un séminaire annuel à destination des doctorants
- journée de formation des référents égalité professionnelle dans les unités mixtes de recherche
- journée d'accueil des personnels: stands pour les nouveaux enseignants-chercheurs, stand pour les doctorants
- actualisation du baromètre social envoyé à l'ensemble des personnels de Nantes Université en octobre 2023, y compris les personnels de la recherche, sur les conditions de travail et l'environnement de travail. Un focus est fait sur l'évaluation des risques psychosociaux et sur les violences sexistes et sexuelles.

Un groupe de travail sur la démarche HRS4R a été initié en 2023, regroupant les cheffes de projet HRS4R des différents établissements membres (CHU, Centrale Nantes, INSERM). Au-delà des échanges sur les bonnes pratiques et sur l'état d'avancement dans chacun des établissements, ce groupe de travail vise à définir collectivement un socle commun d'actions pouvant être portées par tous les établissements dans le cadre de leur démarche HRS4R. En 2023, un travail a été engagé sur l'identification de principes communs relatifs au recrutement dans les différents établissements : égalité femmes-hommes, non-discrimination, attractivité internationale, montée en compétences des personnels.

Checklist sur les principaux faits marquants de la mise en œuvre

Comment avez-vous préparé cette évaluation intermédiaire ? (max 500 mots)

La préparation de l'évaluation intermédiaire a été initiée en juin 2023 et a été structurée en 5 grandes étapes :

- une phase d'identification de premiers éléments rédactionnels, réalisée par l'équipe projet sur la base de l'avancement du plan d'actions HRS4R (juin à septembre 2023) ;
- une phase de recensement de propositions pour ajouts, modifications et suppressions, réalisée par le comité technique dans un premier temps et par le comité de pilotage dans un second temps (septembre 2023) ;
- une phase de relecture pour validation avant présentation du rapport aux instances (octobre à novembre 2023), réalisée à la fois par les membres du COPIL et du COTECH ;
- une phase de présentation du rapport aux différentes instances, pour avis et validation (conseil d'administration, conseil académique, conseil social d'administration, conférences des directeurs et directrices de laboratoires, assemblée générale des services) – (décembre 2023) ;
- une phase de traduction du dossier en anglais (janvier-février 2024).

Les différentes instances (comité de pilotage et comité technique) ont régulièrement été informées sur les échéances relatives à l'autoévaluation : communication sur le rétroplanning de la démarche, sur l'état d'avancement du plan d'actions, sur le contenu du rapport d'autoévaluation, sur la charte OTM-R.

Afin de proposer une version révisée du plan d'actions, des temps de travail spécifiques ont été organisés entre l'équipe projet HRS4R et les référents actions sur le déploiement opérationnel des actions.

L'établissement a fait le choix de consolider les actions sur lesquelles il s'est engagé, étant donné la densité et la complexité du plan d'actions initial (28 actions et 55 sous-actions) et également compte-tenu du contexte organisationnel et structurel (création d'un nouvel établissement, absence de la cheffe de projet, faible disponibilité des personnels du fait de multiples sollicitations). L'objectif visé est de maximiser les chances d'une mise en œuvre efficace des actions engagées. Cela aura plusieurs avantages :

- afficher les réussites et les avancées permettra de garantir et de sécuriser l'investissement dans le temps des équipes et de la communauté dans la démarche HRS4R ;
- cibler des objectifs atteignables sans s'engager dans de trop nombreux chantiers facilite l'adhésion au projet et accroît le sentiment de réussite collective, essentiel au déploiement de la démarche à long terme. Ainsi, 5 nouvelles actions ont été ajoutées au plan d'actions initial.

En parallèle, un recensement des actions existantes s'inscrivant dans la démarche HRS4R a été effectué, afin de valoriser les travaux déjà engagés et réalisés par l'établissement.

La page du site internet dédiée à la démarche HRS4R est actualisée régulièrement permettant ainsi de communiquer avec l'ensemble de la communauté universitaire sur l'état d'avancement et les prochaines échéances. Une attention particulière est portée sur l'accessibilité des informations aux enseignants-chercheurs, aux chercheurs permanents et sous contrats et aux doctorants internationaux (pages et documents traduits en anglais).

Comment avez-vous impliqué la communauté de chercheurs, les principales parties prenantes, dans votre processus de mise en œuvre ? (max 500 mots)

Suite à l'obtention du label, la composition du comité de pilotage a été revue, de sorte à représenter l'ensemble de la communauté des personnels de la recherche (R1 à R4). Ainsi, le comité de pilotage, composé majoritairement des personnels de la recherche (chercheurs R1 à R4 et personnels administratifs), est une instance qui permet à la fois d'impliquer la communauté de chercheurs et de diffuser la démarche grâce aux représentants qui y participent. En plus des directions métiers concernées, il inclut également les établissements membres de Nantes Université (CHU de Nantes, Centrale Nantes, INSERM) afin de partager les processus et de développer des actions communes à l'établissement.

Par ailleurs, les personnels de la recherche participent activement à des comités et des groupes de travail thématiques pleinement intégrés à la démarche HRS4R, comme par exemple :

- Comité de pilotage égalité femmes-hommes
- Comité de pilotage diversité égalité
- Comité de pilotage schéma directeur du handicap

Ces comités constituent des espaces d'échanges et de discussion pour les chercheurs et les enseignants-chercheurs. Ces derniers peuvent remonter leurs besoins et les difficultés observées sur le terrain à travers ces différents groupes et comités.

Plusieurs temps forts permettent également d'impliquer la communauté de la recherche par une approche thématique, en adéquation avec la stratégie de déploiement de la démarche HRS4R au sein de Nantes Université. Par exemple :

- sur l'accompagnement au développement de carrière : séminaire des doctorants à chaque rentrée universitaire ;
- sur les conditions de travail : formation des référents égalité femmes-hommes, journée d'accueil des nouveaux personnels ;
- sur le recrutement : formation des membres des comités de sélection pour le recrutement des enseignants-chercheurs.

La communication d'un bilan annuel sur la démarche HRS4R et ses principales réalisations s'adresse à la communauté universitaire élargie. Le format newsletter permet de toucher une population plus étendue, et donne la possibilité aux chercheurs et enseignants-chercheurs d'interagir et de faire évoluer la démarche HRS4R de l'établissement. Ce [bilan](#) est mis à disposition de la communauté sur le site internet de l'établissement (annexe 4).

L'établissement s'est engagé à déployer les conditions d'une démocratie active, plus collaborative et participative au sein de Nantes Université. Ainsi, la mission démocratie universitaire contribue notamment à la mobilisation des enseignants-chercheurs sur des sujets essentiels à l'établissement (consultation sur la loi programmation de la recherche, consultation sur le déploiement du projet Nantes Université).

Avez-vous un comité opérationnel et/ou comité de pilotage régulièrement consulté sur les avancées ? (max 500 mots)

La stratégie et la démarche HRS4R à Nantes Université est portée par la vice-présidente déléguée à la responsabilité sociale, avec l'appui de la cheffe de projet HRS4R sur le volet opérationnel.

Deux instances permettent de garantir le bon déploiement de la démarche HRS4R :

- le comité de pilotage, en charge du pilotage stratégique du projet, regroupe 23 membres. La composition du comité de pilotage a été revue après l'obtention du label, pour que cette instance puisse être autant que possible représentative de la diversité des personnels de la recherche exerçant leurs activités au sein de l'établissement. Cette composition sera revue autant que nécessaire afin de garantir la bonne représentativité de la communauté. Ainsi, le comité de pilotage est composé de membres de l'équipe de direction (vice-président Recherche et Science ouverte, vice-présidente Europe et International, vice-présidente Affaires doctorales), du référent intégrité scientifique, de représentants des différentes populations de chercheurs et d'enseignants-chercheurs (R1 doctorants*, R2 chercheurs permanents et sous contrats, R3 jeunes enseignants-chercheurs, R4 enseignants-chercheurs expérimentés), de représentants des laboratoires de recherche, de représentants des directions métiers (Direction des Ressources Humaines et du Dialogue Social, Direction de la Recherche, des Partenariats et de l'Innovation, Direction Europe et International). Les 4 directeurs et directrices des pôles et les cheffes de projet HRS4R des établissements membres (CHU, Centrale, INSERM) sont également membres de ce comité de pilotage.

Le comité de pilotage est consulté au minimum 1 fois par an, voire plus en fonction des échéances et des arbitrages attendus. Ainsi, en 2023, le comité de pilotage a été consulté 3 fois (mars – septembre – novembre), en amont de la présentation du rapport d'autoévaluation aux instances de Nantes Université.

- le comité technique, en charge du déploiement opérationnel du projet, est composé de 14 membres, principalement des personnels des directions métiers en charge du déploiement des actions (Direction Générale Adjointe Environnement Social et Institutionnel, Direction des Ressources Humaines et du Dialogue Social, Direction de la Recherche, des Partenariats et de l'Innovation, Direction Développement Social, Prévention et Sécurité, Direction Europe et International, Service Commun de la Documentation, Direction de la Communication, Cellule Appui au Pilotage - Evaluation - Qualité, équipe EUniWell).

Ce comité technique, animé par la cheffe de projet HRS4R, se réunit environ 4 fois par an (1 fois par trimestre). Les échanges portent entre autres sur les échéances, les actions en cours ou non déployées, les nouveautés au niveau établissement, national ou européen, les difficultés observées, les contraintes techniques, organisationnelles et calendaires, la méthodologie. Ce comité technique est également un espace libre de discussion, permettant de faire le lien entre chaque direction impliquée dans la démarche HRS4R, élément essentiel pour garantir la réussite du déploiement de la démarche au sein de l'établissement.

Des éléments préparatoires sont communiqués en amont de la tenue des instances. Un ordre du jour ainsi qu'un compte-rendu sont partagés avec l'ensemble des membres. L'ensemble des documents de travail, des comptes-rendus et des supports sont rendus accessibles aux membres du comité technique et aux membres du comité de pilotage.

** le comité de pilotage ne comprend pas de doctorants à ce stade. A terme, le comité de pilotage devrait permettre de représenter la diversité des profils de chercheurs et d'enseignants-chercheurs.*

Existe-t-il un alignement de vos politiques avec HR4SR ? Reconnaissance de HRS4R dans la stratégie de recherche, dans la politique des RH ? (max 500 mots)

La lettre d'orientation stratégique de Nantes Université, approuvée par le conseil d'administration le 15 décembre 2022, décline les grandes orientations stratégiques de l'établissement pour la période 2022-2026 (annexe 1). Elle fait référence à la démarche HRS4R et développe les grandes orientations de l'établissement en matière de ressources humaines et de recherche.

Sur le plan des ressources humaines, la politique RH se construit dans le respect du cadre national (lignes directrices de gestion par exemple) et dans le respect du cadre européen HRS4R. Cela se traduit notamment à travers l'élaboration de la charte OTM-R qui retrace les processus de recrutement des personnels de la recherche. Le caractère transparent des procédures et la communication sur les calendriers, les dispositifs et les campagnes de recrutement sont des activités pleinement intégrées au sein de la Direction des Ressources Humaines et du Dialogue Social. L'organisation d'une conférence des ressources humaines au niveau de l'établissement expérimental dans le courant de l'année 2023-2024 permettra d'échanger sur différents aspects RH sur le périmètre de Nantes Université. Dans cet objectif, des échanges portant sur le recrutement et les formations ont eu lieu en septembre 2023 sur la démarche HRS4R au sein d'un groupe de travail réunissant l'ensemble des directions des ressources humaines des établissements membres de Nantes Université.

Sur le plan de la recherche, plusieurs orientations s'inscrivent complètement dans le cadre fixé par la stratégie européenne HRS4R. En effet, l'accompagnement et le soutien au doctorat est clairement identifié comme un axe prioritaire de soutien à la recherche. Une action dédiée à ce sujet a d'ailleurs été nouvellement intégrée dans le plan d'actions révisé HRS4R (action 28 – Redéfinir la politique d'admission des doctorants et clarifier les procédures de sélection). Plus globalement, l'établissement s'engage dans des actions permettant de redonner du temps dédié à la recherche (action 25.1 du plan d'actions HRS4R + action 32). Nantes Université a également pleinement investi le champ de la science ouverte, comme le démontre le plan d'actions de la science ouverte de l'établissement, présenté en conseil d'administration du 7 juillet 2023, et fait référence à la démarche HRS4R notamment en ce qui concerne les formations à la science ouverte.

Nantes Université est également engagée dans l'alliance Européenne « EUniWell » centrée sur le bien-être, et travaille en collaboration avec les 11 établissements partenaires européens au déploiement d'un axe RH dédié à l'Employeur académique du futur. Il est fait mention de la démarche HRS4R comme outil d'amélioration des pratiques des établissements membres de EUniWell en matière de recrutement et de conditions de travail. Nantes Université, en tant que responsable du déploiement de cet axe, s'attache à partager avec les autres établissements les bonnes pratiques et les outils s'inscrivant dans la démarche HRS4R.

Comment votre organisation s'est assurée que les actions proposées soient mises en œuvre ?

(max 500 mots)

La coordination de la démarche est assurée par la cheffe de projet et repose sur plusieurs éléments permettant d'assurer une mise en œuvre effective des actions au niveau de l'établissement :

- les actions ont été proposées par les directions métiers, afin de répondre aux écarts identifiés par la communauté universitaire par rapport aux principes de la Charte et du Code. Cela permet d'engager des actions réalistes, avec un référent action bien identifié, de tenir compte de la charge de travail des directions concernées et de mesurer la faisabilité opérationnelle de chacune des actions. Il est en effet important de rappeler que le déploiement de la démarche HRS4R s'effectue à moyens constants ;
- des outils de suivi spécifiques à la démarche HRS4R ont été élaborés, en collaboration avec les référents actions facilitant ainsi leur appropriation : création d'un tableau de suivi, de fiches actions, d'un espace de travail collaboratif ;
- une méthodologie de projet : organisation régulière de comités techniques rassemblant les référents actions (environ tous les 3 mois) permettant d'échanger sur le rétroplanning, les priorisations, la méthodologie, les difficultés et besoins d'arbitrage ; organisation de temps d'échange réguliers en bilatéral entre les référents actions et la cheffe de projet HRS4R pour permettre un suivi rapproché des actions. Les membres du comité technique sont invités à remonter toute difficulté observée dans la faisabilité technique ou opérationnelle des actions, pour échange et arbitrage si nécessaire ;
- une revue annuelle du plan d'actions (a minima) afin d'actualiser les avancées et les différents indicateurs ou livrables (y compris pour les actions ayant un statut réalisé) et ainsi garantir la pérennité et l'effectivité des actions dans le temps ;
- les actions proposées dans le cadre de la révision du plan d'actions doivent être autant réalistes que possible, au sens de leur faisabilité technique, opérationnelle, de leur échéance, de leur mesurabilité. Cela participe au bon déploiement de la démarche, à l'atteinte d'objectifs à court et moyen terme et in fine au sentiment de réussite collective.

De manière générale, l'écoute active, la prise en compte des difficultés ainsi qu'une communication régulière et transparente avec l'ensemble des membres ont favorisé l'implication et l'investissement des équipes dans la démarche HRS4R, qui devient un élément structurant de l'établissement.

Comment suivez-vous les progrès ? (max 500 mots)

Le comité technique entretient et met à jour régulièrement un tableau de suivi, qui contient l'ensemble des informations relatives aux actions sur lesquelles l'établissement s'est engagé : objectifs, échéances, indicateurs, livrables, responsables de l'action. Un statut est attribué à chaque action (non commencé, en cours, réalisé, prolongé). Les membres du comité de pilotage ont accès aux documents en consultation.

Avant chaque réunion (comité technique et comité de pilotage), un point d'étape sur l'état d'avancement est présenté sous forme de tableau de bord, en se focalisant particulièrement sur les actions ayant les échéances les plus proches ou des échéances pouvant être difficiles à respecter.

En termes de suivi dans le temps, pour chaque action, des indicateurs ou des livrables ont été définis par chaque référent action, permettant de démontrer l'avancée des actions. Il est rappelé à chaque comité technique l'importance de mesurer le déploiement d'une action, soit qualitativement, soit quantitativement. En effet, les indicateurs ou les livrables sont essentiels pour mesurer les impacts et les effets des actions déployées dans le cadre de la démarche HRS4R. Une fois par an, le comité technique aura pour mission d'actualiser les avancées pour chacune des actions, y compris pour les actions déjà réalisées. La grande majorité des actions réalisées sont pérennes, et nécessitent une mise à jour régulière et un suivi des indicateurs pour garantir leur bonne mise en œuvre (ex : actualisation d'un document de cadrage, création d'une nouvelle formation, etc.)

Le plan d'actions de Nantes Université n'est pas figé et peut être amené à évoluer. Ainsi, certaines actions peuvent être revues, afin de prendre en compte la faisabilité technique et opérationnelle (indicateurs, échéances) et les évolutions, organisationnelles ou structurelles.

Comment allez-vous mesurer les progrès (indicateurs) pour la prochaine évaluation ? (max 500 mots)

Une nouvelle phase de consultation sera lancée auprès de la communauté de chercheurs (consultation globale et/ou consultation ciblée par type de population) pour mesurer le niveau d'avancée de l'établissement sur les différents piliers structurants de la démarche (aspects éthiques et professionnels, recrutement et sélection, conditions de travail et de sécurité, formation et développement). Cela nous permettra d'avoir un nouveau point d'étape et des pistes d'amélioration qui pourront éventuellement être ajoutées au plan d'actions révisé pour la période 2027-2030.

Pour illustration, une réflexion sur le lancement d'une consultation à destination des doctorants (R1) et des chercheurs sous contrat post-doctoral (R2) est actuellement en cours, qui serait centrée sur les modalités d'accueil en laboratoire, la prévention des risques professionnels, la formation et la connaissance de l'environnement institutionnel.

Pour chaque sous-action, des indicateurs et/ou des livrables ont été définis lors de la phase initiale. Chaque référent action est en charge de la production des indicateurs et/ou des livrables relevant de son périmètre. La cheffe de projet HRS4R s'assure de la bonne disponibilité de ces informations. A cet effet, la création d'un espace de travail partagé numérique facilite le dépôt et le partage de livrables.

La phase d'autoévaluation (2022-2024) a permis d'ajuster les indicateurs, au regard de leur pertinence et de leur faisabilité technique. En effet, il a été constaté quelques difficultés à produire certains indicateurs, du fait de contraintes techniques liées aux outils.

Afin de garantir la faisabilité et la disponibilité des indicateurs dans le temps, chaque référent action a proposé des indicateurs accessibles et mesurables sur son périmètre d'activité. Il a également été souligné que la réalisation des actions ne se mesurait pas uniquement de manière quantitative et que d'autres critères d'évaluation devaient être intégrés. Pour certaines actions, la mesure des avancées s'opère par la production et la mise à disposition de livrables (documents de cadrage, guides et documents d'accompagnements, pages internet et intranet, etc.)

Comment envisagez-vous de préparer l'évaluation externe ? (max 500 mots)

Nous nous appuyerons sur les recommandations faites par la Commission Européenne sur l'organisation d'une visite sur site des experts de la Commission Européenne.

Nous porterons une attention particulière aux points suivants :

- élaboration d'un rétroplanning sur 3 ans afin d'identifier les principaux risques et de planifier les tâches à réaliser à court et moyen terme ;
- respect des échéances et transmission des livrables attendus par la Commission Européenne dans les délais, en amont de la visite ;
- communication de l'agenda et de l'organisation de la visite aux membres de l'établissement concernés, pour information et pour banalisation rapide de cette journée dans les agendas (particulièrement de l'équipe de direction). Une proposition d'agenda sera arbitrée par le comité de pilotage, avant communication à la Commission Européenne ;
- lancement d'une première réunion de préparation collective de la visite sur site, avec l'équipe de direction, le comité de pilotage, le comité technique, les représentants des différentes populations R1-R4. Cette réunion sera lancée au 3e trimestre de l'année 2026 ;
- réalisation d'un document de synthèse reprenant les attendus, les enjeux et l'organisation de la visite sur site, mise à disposition des membres concernés et publication sur l'intranet ;
- mise en place d'une communication et d'un accompagnement ciblés à destination des parties prenantes qui seront interviewées par les experts (réalisation d'un plan de communication dédié, recensement des besoins notamment en termes de traduction, organisation de temps de travail spécifiques sur leurs domaines d'expertise) ;
- préparation opérationnelle de la visite : logistique, administrative, communication.

Nous veillerons à ce que chaque membre interviewé puisse exprimer ses interrogations suffisamment en amont des réunions, afin d'apporter des éléments de réponse pour que chacun puisse vivre au mieux ces temps d'échange.

Nous rappellerons le cadre confidentiel de ces échanges, ainsi que le contexte d'amélioration continue de la démarche. L'enjeu est avant tout pour l'établissement d'échanger sur ses pratiques afin de les améliorer et de les consolider grâce à une expertise externe. La transparence et l'honnêteté sur l'état des lieux et les perspectives ne pourront à terme qu'être bénéfiques pour l'établissement.

A travers l'organisation de notre visite sur site, nous chercherons à démontrer par l'exemple les éléments mis en avant dans le rapport d'évaluation finale, en ciblant des actions clés et stratégiques pour l'établissement. A noter que nous organiserons un temps d'échange dédié au nouvel établissement Nantes Université, en associant les établissements membres lors d'une réunion avec les experts.

En termes de méthodologie, nous ferons appel aux directions ayant organisé ce type d'évènements, pour échange de bonnes pratiques et identification des risques (ex : organisation de l'autoévaluation par le HCERES avec visites sur site en 2020). Par ailleurs, un retour d'expérience des établissements membres de Nantes Université ayant déjà réalisé une visite sur site sera organisé, afin de partager les bonnes pratiques en la matière (visite sur site pour l'INSERM en mai 2023).

ANNEXES POUR LES EVALUATEURS

Annexe 1 – [Lettre d’orientation stratégique de Nantes Université](#)

Annexe 2 - [Les statuts de Nantes Université](#)

Annexe 3 – [Plan d’actions science ouverte Nantes Université](#)

Annexe 4 – [Bilan HRS4R 2022-2023 de l’établissement](#)

