



**LETTRE D'ORIENTATION STRATÉGIQUE  
DE NANTES UNIVERSITÉ  
2022-2026**

***BILAN***

# RESSOURCES HUMAINES ET DIALOGUE SOCIAL

## LA CONFERENCE DES RESSOURCES HUMAINES DE NANTES UNIVERSITE

**La conférence des ressources humaines**, inscrite dans les statuts de Nantes Université, a vocation à définir et déployer des politiques communes aux établissements membres en matière de ressources humaines (publication des offres, recrutement, mobilité, formation, qualité de vie au travail...)

Réunie pour la première fois en 2024, elle encourage une dynamique collective et favorise une culture partagée. Elle est organisée annuellement et s'appuie sur un groupe de travail RH qui réunit les responsables des ressources humaines des différents établissements.

Des baromètres sociaux sont mis en place dans plusieurs établissements membres de Nantes Université. La méthodologie d'élaboration et de traitement du questionnaire est partagée. Un travail est en cours pour l'élaboration d'un baromètre commun sur lequel la conférence RH sera amené à travailler.

L'action élargie du comité des personnels de Nantes Université (CPUN) aux établissements composantes (Centrale Nantes, ENSA Nantes, EBANSN) est également discutée dans le cadre de cette conférence.

## LA FORMATION DES PERSONNELS DE NANTES UNIVERSITE

**L'école de formation des personnels**, soutenue par le projet Ouverture a été créée en 2024. Elle permet d'ouvrir un catalogue de formation commun à l'ensemble des personnels de Nantes Université et de ses établissements membres. Le plan de formation 2025 intègre plusieurs dispositifs de formation en lien avec les différents défis de l'ouverture, notamment : création de ressources éducatives libres ; accessibilité numérique des ressources éducatives ; animation d'atelier d'innovation ; media training ; lutte contre les discriminations...

Elle pilote une démarche d'amélioration de l'accessibilité et de l'efficacité pédagogique de la formation des personnels engagée en 2025 :

- Diversification des formats (auto-formations, formations hybrides, formations en présentiel).
- Création d'une plateforme d'enseignement « Extradoc » accessible à tous les personnels de Nantes université pour s'auto-former ;
- Développement d'un accompagnement pour faire évoluer la manière de former et de se former : les personnels via un catalogue de formation diversifié et des webinaires d'information sur l'offre ; les formateurs internes via un réseau de développement de leurs compétences.

### **Le parcours des dirigeantes et des dirigeants**

Avant cette école, en 2022, le parcours de formation des dirigeantes et des dirigeants de l'université a été étendu aux établissements membres. Ce parcours partagé favorise le développement des compétences managériales, ainsi que la rencontre entre personnels des établissements et la compréhension de leurs cultures professionnelles respectives.

## LA MOBILITE DES PERSONNELS ENTRE ETABLISSEMENTS MEMBRES DE NANTES UNIVERSITE

### **La mobilité des enseignantes et enseignants (E), enseignantes-chercheuses et enseignants-chercheurs (EC)**

La volonté de simplifier les procédures pour permettre aux E et EC d'un établissement d'effectuer des heures d'enseignement dans un autre établissement, n'a pas pu être concrétisée en raison de différences de ministères, de statuts et de services statutaires.

Toutefois, des conventionnements spécifiques entre Centrale Nantes et Nantes Université ont été mis en place pour permettre des échanges d'heures sans avoir à formaliser des demandes de cumuls. Ces conventionnements constituent une première avancée concrète pour faciliter les coopérations pédagogiques entre établissements.

Le travail se poursuit avec Centrale Nantes, l'ENSA Nantes et l'EBANSN.

## DES ACTIONS COMMUNES OU CROISEES EN MATIERE DE RECRUTEMENT ET DE PROMOTION

### **La démarche HRS4R (*Human Resources Strategy for Researchers*)**

En 2022, Nantes Université a obtenu le label *HRS4R* délivré par la commission européenne qui valorise et reconnaît les établissements engagés dans une démarche d'amélioration des pratiques en matière de recrutement et des conditions de travail des personnels de recherche. Le plan d'actions de Nantes Université est construit en 5 axes et déployé sur l'ensemble des champs disciplinaires :

- Axe 1 Soutenir la prise de fonction des chercheuses et chercheurs et des jeunes chercheuses et chercheurs
- Axe 2 Promouvoir une culture responsable de la recherche
- Axe 3 Assurer la lisibilité et la transparence des pratiques RH
- Axe 4 Reconnaître et valoriser la diversité des parcours
- Axe 5 Développer un environnement de travail facilitateur et ouvert

Centrale Nantes, l'Inserm et le CHU sont également labellisés.

Un groupe de travail rassemblant les référents qualité et HRS4R de l'université, de Centrale Nantes, de l'Inserm et du CHU vise à mettre en synergie les plans d'actions sur des thématiques communes : conditions d'activité, recrutement (charte OTM-R), intégrité scientifique, égalité professionnelle, handicap, politique OTM-R...

En mobilisant l'expertise collective au sein d'EUniWell, le groupe de travail « Ressources Humaines » piloté par Nantes Université a également lancé un réseau sur le label HRS4R afin d'améliorer les pratiques de recrutement et les conditions de travail des chercheuses et des chercheurs dans l'alliance.

### **Le bureau des Talents**

Le bureau des Talents a été créé dans le cadre de NExT et est soutenu par les fonds de l'I-Site. Portée par Centrale Nantes pour l'ensemble des établissements de Nantes Université, la mission essentielle du bureau des talents est de détecter et d'attirer des profils scientifiques de haut niveau dans les laboratoires et de renforcer la capacité du site à recruter des profils de dimension internationale. Cette mission concerne les chercheuses et chercheurs, enseignantes-chercheuses et enseignants-chercheurs, ingénieures et ingénieurs de recherche et d'études, ainsi que les fonctions supports d'aide à la recherche.

Le bureau des Talents qualifie également les demandes des scientifiques souhaitant s'établir sur le territoire, les oriente vers les laboratoires d'accueil potentiels et les informe sur les dispositifs d'aide disponibles.

En collaboration avec Nantes Saint-Nazaire Développement et la Maison des chercheuses et chercheurs étrangers, l'accompagnement facilite l'installation des nouveaux arrivants et de leurs familles (welcome pack). Un suivi personnalisé du bureau permet d'identifier les facteurs de réussite d'une bonne intégration et de créer un environnement favorable au développement de la recherche et de l'innovation.

Grâce aux dispositifs NExT Talents et NExT Junior Talent, Nantes Université a accueilli et soutenu l'installation de 27 scientifiques. L'effet levier du dispositif junior talent est indéniable : 9 talents ont déjà obtenu des positions statutaires au sein de Nantes Université.

### **Les rencontres de l'emploi de Nantes Université**

En 2024, Nantes Université a organisé pour la première fois les rencontres de l'emploi pour rassembler, dans un même lieu, l'ensemble des opportunités professionnelles (environ 500) proposées par les 7 employeurs qui composent l'établissement. Un événement ouvert au public qui donne à voir les métiers et les carrières possibles au sein des établissements académiques majeurs du territoire.

Les offres d'emploi sont présentées par thématique ce qui permet de créer des dynamiques « métiers » inter-établissements entre les personnels qui participent à l'organisation de cet événement.

Les rencontres 2025 ont attiré 700 visiteurs et mobilisé 110 collègues.

### **Une page web partagée**

La page web « Travailler à Nantes Université » a également été développée pour permettre une diffusion partagée des offres d'emploi des établissements qui composent Nantes Université et favoriser les mobilités.

### **Des participations croisées à des recrutements et aux promotions**

Des collègues des différents établissements membres de Nantes Université sont mobilisés pour participer à des jurys de concours et de recrutement et à des expertises pour les avancements des personnels BIATSS ITRF (listes d'aptitude et tableaux d'avancement).

A titre d'exemple, 3 membres de l'INSERM sont rapporteurs pour la commission avancement de Nantes Université.