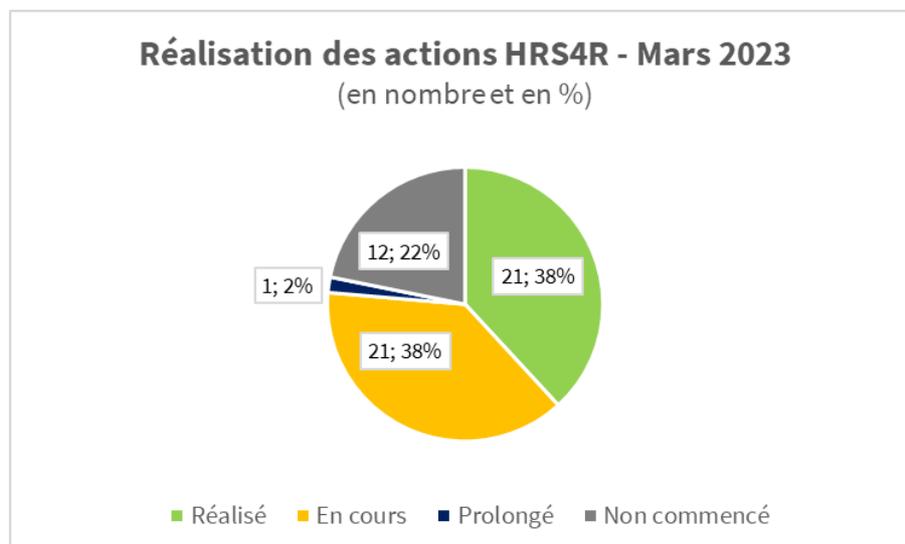


→ Direction des Ressources Humaines et du Dialogue Social

Un an après l'obtention du label HR Excellence in Research, 38% du [plan d'action HRS4R de Nantes Université](#) a été engagé et réalisé. Ces actions recouvrent des périmètres variés, allant de la formation aux doctorants sur l'intégration professionnelle à des actions de sensibilisation sur l'égalité femmes-hommes. Tour d'horizon des réalisations de cette année.

Nantes Université* a obtenu le label HR Excellence in Research en mars 2022 et s'est engagée à déployer son plan d'action composé de 55 actions, sur la période 2022-2025. Cette démarche de l'établissement s'inscrit dans le cadre européen HRS4R ([Human Resources Strategy for Researchers – Stratégie des ressources humaines pour les chercheurs](#)) et vise à améliorer les pratiques et les conditions d'exercice des chercheurs et enseignants-chercheurs en s'inscrivant dans la [Charte européenne du chercheur et le Code de recrutement des chercheurs](#).

*hors établissements membres



NB : les actions ayant le statut « prolongé » sont celles qui ne pourront être engagées avant l'autoévaluation de mars 2024.

En mars 2023, 38% des actions du plan d'action ont été réalisées, 38% sont en cours de déploiement et 22% n'ont pas encore été initiées. L'ensemble des actions devant être lancées en 2022 ont pu être initiées par les équipes impliquées dans la démarche HRS4R, à l'exception de l'action 24.1 relative à la mise en place de cellules d'appui à la recherche, faute de financements. Afin de garantir le bon avancement de la démarche, les actions non commencées ont été intégrées dans les plans de charge des différentes directions.

Axe 1 : Soutenir la prise de fonctions des chercheurs (9 actions – 1 action réalisée)

Des modules de formations ont été développés au niveau du collège doctoral pour accompagner les doctorants dans leur intégration professionnelle (action 1.1). Ces formations viennent étoffer le [catalogue de formations proposé aux doctorants](#), accessible via leur compte personnel sur la plateforme AMETHIS.

Axe 2 : Promouvoir une culture de la "recherche responsable" (10 actions – 6 actions réalisées)

En adéquation avec le [plan égalité femmes-hommes de Nantes Université](#) voté en 2021, des actions de communication (action 6.1) et de formation (action 6.2) ont été mises en place afin de contribuer à la mobilisation et à la sensibilisation de la communauté universitaire sur ce sujet. Par ailleurs, les dispositifs et la procédure de signalement et de traitement des actes sexistes et violents sont décrits sur la [page dédiée à la cellule écoute et signalement](#) (action 6.4), qui sera prochainement proposée en version anglaise, afin de garantir l'accessibilité à ces informations aux étudiants, doctorants et personnels étrangers.

Plusieurs actions concourent à la promotion de l'intégrité scientifique et à l'éthique de la recherche, comme le déploiement d'un [espace d'information dédié](#) et l'existence d'un référent intégrité scientifique (contact : referent-integrite-scientifique@univ-nantes.fr). Le comité d'éthique, de déontologie et d'intégrité scientifique, institué par la délibération du Conseil d'Administration du 27 janvier 2023, émet des avis dans les domaines suivants : les aspects éthiques des protocoles de recherche, des manquements à l'intégrité scientifique, tout problème relatif à la déontologie.

Axe 3 : Assurer la lisibilité et la transparence des pratiques RH (7 actions – 2 actions réalisées)

L'accessibilité aux offres d'emploi en cours ainsi qu'aux calendriers et modes de recrutement est garantie pour tous les potentiels candidats sur un [espace dédié au recrutement à Nantes Université](#). Par ailleurs, afin de garantir l'accès à l'information sur la promotion, des campagnes d'information annuelles ont été mise en place sur le régime indemnitaire pour les enseignants-chercheurs et plus particulièrement sur la composante C3 (liée à la qualité des activités et à l'engagement professionnel des agents en regard de l'ensemble de leurs missions). Un travail régulier sur ces procédures et sur les modalités de communication afférentes sera effectué, pour garantir une mise à jour des informations.

Axe 4 : Reconnaître et valoriser la diversité des parcours (12 actions – 3 actions réalisées)

Le développement d'actions de sensibilisation et de formation auprès des recruteurs de même que la mise à disposition d'outils à destination des membres de jury ou de comité de sélection

permettent de contribuer à la valorisation de la diversité des parcours. Par ailleurs, l'ensemble des personnels se voit offrir la possibilité d'être accompagné dans leur parcours professionnel grâce à l'existence de différents dispositifs présentés dans les lignes directrices de gestion mobilité.

Axe 5 : Développer un environnement de travail facilitateur et ouvert (17 actions - 9 actions réalisées)

De nombreuses actions de formation ont été réalisées dans des domaines variés permettant d'améliorer l'environnement de travail et le cadre d'exercice des chercheurs et enseignants-chercheurs (encadrement de thèse, anglais EMI - English as medium of instruction, module de formation dispensée par l'Université d'Oxford, science ouverte, culture scientifique et technique). L'ouverture de certaines formations dispensées par Nantes Université aux établissements partenaires contribuent à la création d'une communauté de chercheurs et d'enseignants-chercheurs de Nantes Université.

Nantes Université poursuit le déploiement de son plan d'actions, et prépare son autoévaluation qui donnera lieu à l'élaboration d'un rapport et d'un plan d'actions révisé pour la période 2024-2027.

→ En savoir plus sur la [démarche HRS4R](#) à Nantes Université