



PLAN D' ACTIONS 2020-2025 HRS4R

**Actualisé novembre 2024
(Version validée par le
COPIL du 29/11/2024)**

Table des matières

1- Le plan d'actions HRS4R 2020-2025 défini en 2019.....	5
1-1- Liste des actions 2020-2025 au regard des principes de la Charte et du Code.....	5
1-2- Liste des actions 2020-2025 – Directions supports, indicateurs et échéances définis en 2019.....	9
2- Le plan d'actions HRS4R 2020-2025 – État des lieux 2022 et révision 2023-2025.....	13
2-1- Synthèse des évolutions par thématique du plan d'actions sur la période 2020-2022.....	13
2-2- Auto-évaluation 2020-2022 et recommandations des évaluateurs de la Commission Européenne.....	15
2-3- Révision 2023-2025, état des lieux 2022- 2024, état visé 2025.....	15
ANNEXE A – Bilan 2020-2024 et actualisation des actions HRS4R.....	19
Action 1 : Former à la rédaction de fiches de postes non genrées Former à une communication non-discriminante.....	19
Action 2 : Améliorer l'information des candidats : information systématique sur la composition des comités de sélections, sur les procédures, en particulier pour les contractuels (post-doc, IGR/IGE) les critères de sélection ; informations données aux candidats aux postes contractuels sur leurs droits et obligations.....	19
Action 3 : Mise en place de dispositifs de recrutement, d'avancement et de rémunération des contractuels.....	20
Action 4 : Communication en interne et en externe sur les enjeux et les procédures de recrutement.....	21
Action 5 : Déposer les offres d'emplois EC, post-doc et IGR/IGE sur Euraxess.....	21
Action 6 : Déployer un dispositif de formation des membres des comités de sélection et de recrutement sur les stéréotypes de genre, les critères de sélection, les entretiens d'embauche.....	22
Action 7 : Incitation à la généralisation de la mise en situation professionnelle pour les recrutements, au moins pour les MCF et PR.....	23
Action 8 : Redéfinir et promouvoir le statut de « post-doc », y compris durée maximale et normes de rémunération (tous établissements confondus).....	24
Action 9 : Mettre à disposition un outil de pilotage RH (pyramide des âges, effectifs, corps, grade, âge, genre, projections chiffrées, etc...) pour les recrutements, associant les départements et UR pour anticiper les besoins de recrutements dans les différentes filières. Cet outil comprendra aussi la construction d'un référentiel des expériences valorisables lors des recrutements, de la prise en compte de mobilités, des qualifications.....	25
Action 10 : Dématérialisation de la procédure, liens numériques permettant de mieux remplir les dossiers de candidature pour les contractuels.....	26
Action 11 : Construire une “boîte à outil” intégrant des besoins indécélables pour l'UA, à partir des besoins exprimés par les candidats.....	26
Action 12 : Information et communication vis-à-vis des personnels sur les dispositifs éthiques et déontologiques de l'UA : formation, intégrité scientifique, comité d'éthique – Rencontres thématiques dans les labos (support livret compétences des EC).....	27

Action 13 : Formation déontologique au rapport avec le monde de l'entreprise : obligations du fonctionnaire, concours scientifique, prise de parts dans une société, consultance ; protection vis-à-vis des groupes de pression.....	28
Action 14 : Création d'une mission de déontologue.....	29
Action 15 : Définir en interne à l'UA « l'auteur » dans le respect des règles de déontologie. Mettre en place des règles de bonne conduite au sein de l'UA sur les auteurs et les intégrer à la formation "Intégrité Scientifique".....	29
Action 16 : Définir les conditions pour être co-auteur dans une charte des signatures en intégrant des normes internationales. Les principes de signature UA doivent figurer dans les règlements intérieurs (RI) des laboratoires qui doivent être consultables par tous, en consultation libre sur l'intranet.....	30
Action 17 : Mettre en place une formation sur la propriété intellectuelle. Rendre obligatoire la formation facultative existante pour les doctorants, et l'ouvrir aux enseignants chercheurs et post-doctorants.....	31
Action 18 : Information sur le cadre juridique national, l'orientation stratégique de l'UA sur les questions du genre et du handicap (lettre de cadrage, charte du recrutement) (Livret comité de sélection et comité de recrutement).....	32
Action 19 : Formations à la lutte contre les stéréotypes, en particulier de genre et sur le handicap, destinée prioritairement à la gouvernance, aux directeurs et directrices de service, aux cadres intermédiaires, aux jurys de recrutement.....	32
Action 20 : Avoir un référent « genre » « égalité » pour vérifier qu'à chaque étape du process, les questions de genre d'égalité sont correctement traitées (tout particulièrement pour les fiches de poste, les décisions d'avancement, l'équilibre H/F dans le pilotage des projets, la direction de structures.....)	33
Action 21 : Suivi des jeunes chercheur.e.s pendant les 10 premières années de carrière (intégration du mentorat + du genre en intégrant la work-family balance).....	34
Action 22 : Structurer une offre de formation (possiblement mutualisée localement entre EPST-UA) et dédiée à l'enseignant-chercheur à chacune des étapes de sa carrière et de ses prises de responsabilité scientifiques, de gestion (RH, finances, prévention, etc...). Proposer un parcours de formation à la direction d'unité de recherche.....	36
Action 23 : Formation au financement de la recherche, montage de projet, management, et règles concrètes de fonctionnement des appels d'offre, éthique, propriété intellectuelle.....	36
Action 24 : Formation aux opérations de recrutement destinée aux directeurs de département, d'UR et présidents de comité de sélection et recrutement.....	38
Action 25 : Formation des encadrants de thèse : concrètement, rendre obligatoire la formation HDRiale et à l'intégrité scientifique (IS) pour pouvoir demander l'autorisation d'inscription à l'HDR ; pour les encadrants déclarés qui bénéficient d'un financement de thèse de l'établissement, rendre ce financement conditionné à la participation aux HDRiales et IS.....	38
Action 26 : Sensibilisation et formation des personnels à l'Open Access.....	39
Action 27 : Réorganisation de la formation des ED (et du catalogue offert) en fonction des blocs de compétences à acquérir avec un tronc commun de formation pour tous les doctorants (mêmes compétences) dans les 6 premiers mois du doctorat.....	40

Action 28 : Plan de formation individualisé du doctorant, défini dès le démarrage de la thèse.....	40
Action 29 : Accessibilité des MCF aux formations prévues dans le catalogue doctoral.....	41
Action 30 : Ouvrir à tous les EC ou nouveaux arrivants le Mooc Propriété intellectuelle (PI) proposé par la SATT Ouest.....	41
Action 31 : Construction d'une interface dynamique permettant de rendre visibles les personnes référentes (intranet) en lien avec le service concerné ou l'action (formations, questionnaires, etc.....)	42
Action 32 : Mise en place d'entretiens professionnels pour perspective de carrière, définition des besoins de formation, identification des problèmes individuels à intégrer dans la gestion de la personne et l'action de l'UA.....	43
Action 33 : Permettre l'installation professionnelle des jeunes EC dans de bonnes conditions en contrôlant l'usage des heures complémentaires lors des trois premières années d'exercice et en utilisant les décharges horaires possibles en début de carrière.....	44
Action 35 : Améliorer l'information des C et EC quant aux droits et obligations vis-à-vis des UR. (Point à travailler entre UA, ED, UR, partenaires hors UA tel CNRS).....	45
Action 34 : Traduction en anglais de l'ensemble des documents stratégiques de l'UA et de ses UR.....	45
Action 36 : Mise en place d'une personne ressource au sein de l'unité de travail pour accompagner les enseignants-chercheurs (titulaires et contractuels) dans leurs réflexions de carrière et leur intégration pour les arrivants.....	46
Action 37 : Mise en place d'un outil d'accompagnement à la carrière et à la mobilité - professionnelle, internationale et statutaire - pour les chercheurs intégrant des actions d'information sur les dispositifs existants (CRCT, délégation, etc.....)	47
Action 38 : Création d'un intranet personnalisable permettant à chacun d'accéder aux outils et informations dédiées.....	48
Action 39 : Renforcer la prise en compte de l'investissement des personnels dans leurs actions de diffusion vers le grand public pour leur progression de carrière.....	48
Action 40 : Formation à la connaissance de l'institution et des règles de l'ESR public, en particulier pour les contractuels.....	49
ANNEXE B - Université d'Angers – Gap Analysis 2019.....	50
ANNEXE C – Information de la Commission Européenne.....	56
C-1- Classification HRS4R 2008 et Charte et Code de 2005.....	56
C-2- Évolution 2023 – Nouvelle Charte européenne du chercheur.....	57

1- Le plan d'actions HRS4R 2020-2025 défini en 2019

Le plan d'actions « Human Resources Strategy for Research » (HRS4R) de l'université d'Angers (UA), associé à labellisation « HR Excellence in Research » (HRER) obtenue le 4 décembre 2020, est assis sur l'analyse des écarts (gap analysis effectué en 2019, voir Annexe B) par rapport aux principes de la Charte et du Code (voir Annexe C).

Le plan d'actions HRS4R comporte 40 actions (dont une transversale et 5 définis « en réserve » en 2019) regroupées en 4 grands domaines thématiques qui recourent les catégories de la Charte et du Code¹ :

- **A- Recrutement** (actions 1 à 11) ;
- **B- Éthique, non-discrimination et genre** (actions 12 à 21 et, 40) ;
- **C- Formation** (actions 22 à 30) ;
- **D- Accompagnement des personnels** (actions 31 à 33 et, 35 à 39).

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

Thématique	N° action	Libellé de l'action	Principes – Classification HRS4R 2008 (Gap analysis)
A- Recrutement	1	Former à la rédaction de fiches de postes non genrées	27-Equilibre entre les sexes (-/+)
	2	Améliorer l'information des candidats : information systématique sur la composition des comités de sélections, sur les procédures, en particulier pour les contractuels (post-doc, IGR/IGE) les critères de sélection ; informations données aux candidats aux postes contractuels sur leurs droits et obligations.	12-Recrutement (principes) (-/+) 13-Recrutement (procédure) (-/+) 14-Sélection (+/-) 15-Transparence (-/+) 16-Jugement du mérite (+/-)
	3	Mise en place de dispositifs de recrutement, d'avancement et de rémunération des contractuels.	5-Obligations contractuelles et légales (+/-) 14-Sélection (+/-) 15-Transparence (-/+)
	4	Communication en interne et en externe sur les enjeux et les procédures de recrutement	15-Transparence (-/+)
	5	Déposer les offres d'emplois EC, post-doc et IGR/IGE sur Euraxess	12-Recrutement (principes) (-/+) 13-Recrutement (procédure) (-/+)
	6	Déployer un dispositif de formation des membres des comités de sélection et de	12-Recrutement (principes) (-/+)

¹ Classification HRS4R 2008, voir ANNEXE C

		recrutement sur les stéréotypes de genre, les critères de sélection, les entretiens d'embauche...	13-Recrutement (procédure) (-/+) 14-Sélection (+/-) 27-Equilibre entre les sexes (-/+)
	7	Incitation à la généralisation de la mise en situation professionnelle pour les recrutements, au moins pour les MCF et Pr	16-Jugement du mérite (+/-)
	8	Redéfinir et promouvoir le statut de « post-doc », y compris durée maximale et normes de rémunération (tous établissements confondus)	21-Nominations post-doctorat (-/-) 22-Reconnaissance de la profession (+/-) 26-Financement et salaires (+/-)
	9	Mettre à disposition un outil de pilotage RH (pyramide des âges, effectifs, corps, grade, âge, genre, projections chiffrées, etc...) pour les recrutements, associant les départements et UR pour anticiper les besoins de recrutements dans les différentes filières. Cet outil comprendra aussi la construction d'un référentiel des expériences valorisables lors des recrutements, de la prise en compte de mobilités, des qualifications	17-Variations dans la chronologie des curriculum vitae (-/+) 18-Reconnaissance de l'expérience de mobilité (+/+) 19-Reconnaissance des qualifications (+/-)
	10	Dématérialisation de la procédure, liens numériques permettant de mieux remplir les dossiers de candidature pour les contractuels	13-Recrutement (procédure) (-/+) 15-Transparence (-/+)
	11	Construire une "boîte à outil" intégrant des besoins indécélables pour l'UA, à partir des besoins exprimés par les candidats	13-Recrutement (procédure) (-/+)
B- Ethique, non-discrimination et genre	12	Information et communication vis-à-vis des personnels sur les dispositifs éthiques et déontologiques de l'UA : formation, intégrité scientifique, comité d'éthique – Rencontres thématiques dans les labos (support livret compétences des EC)	2-Principes éthiques (+/-) 3-Responsabilité professionnelle (+/-) 5-Obligations contractuelles et légales (+/-) 6-Responsabilité (-/+)
	13	Formation déontologique au rapport avec le monde de l'entreprise : obligations du fonctionnaire, concours scientifique, prise de parts dans une société, consultance ; protection vis-à-vis des groupes de pression	2-Principes éthiques (+/-) 3-Responsabilité professionnelle (+/-) 31-Droits de propriété intellectuelle (+/-)
	14	Création d'une mission de déontologie	2-Principes éthiques (+/-)
	15	Définir en interne à l'UA « l'auteur » dans le respect des règles de déontologie. Mettre en place des règles de bonne conduite au sein de l'UA sur les auteurs et les intégrer à la formation "Intégrité Scientifique".	3-Responsabilité professionnelle (+/-) 31-Droits de propriété intellectuelle (+/-) 32-Co-auteur (-/+)
	16	Définir les conditions pour être co-auteur dans une charte des signatures en intégrant des normes internationales. Les principes de signature UA doivent figurer dans les règlements intérieurs (RI) des laboratoires qui doivent être consultables par tous, en consultation libre sur l'intranet.	3-Responsabilité professionnelle (+/-) 31-Droits de propriété intellectuelle (+/-) 32-Co-auteur (-/+)
	17	Mettre en place une formation sur la propriété intellectuelle ; Rendre obligatoire la formation facultative existante pour les doctorants, et l'ouvrir aux enseignants	3-Responsabilité professionnelle (+/-) 5-Obligations contractuelles et légales (+/-)

		chercheurs et post-doctorants	8-Diffusion et exploitation des résultats (+/-) 31-Droits de propriété intellectuelle (+/-)
	18	Information sur le cadre juridique national, l'orientation stratégique de l'UA sur les questions du genre et du handicap (lettre de cadrage, charte du recrutement) (Livret comité de sélection et comité de recrutement)	2-Principes éthiques (+/-) 5-Obligations contractuelles et légales (+/-) 10-Non-discrimination (+/-) 12-Recrutement (principes) (-/+) 27-Equilibre entre les sexes (-/+)
	19	Formations à la lutte contre les stéréotypes, en particulier de genre et sur le handicap, destinée prioritairement à la gouvernance, aux directeurs et directrices de service, aux cadres intermédiaires, aux jurys de recrutement.	10-Non-discrimination (+/-) 27-Equilibre entre les sexes (-/+)
	20	Avoir un référent « genre » pour vérifier qu'à chaque étape du process, les questions de genre sont correctement traitées (tout particulièrement pour les fiches de poste, les décisions d'avancement, l'équilibre H/F dans le pilotage des projets, la direction de structures...)	27-Equilibre entre les sexes (-/+)
	21	Suivi des jeunes chercheur.e.s pendant les 10 premières années de carrière (intégration du mentorat + du genre en intégrant la work-family balance)	24-Conditions de travail (-/+) 27-Equilibre entre les sexes (-/+) 28-Développement de carrière (-/+) 39-Accès à la formation à la recherche et au développement continu (-/+)
C- Formation	22	Structurer une offre de formation (possiblement mutualisée localement entre EPST-UA) et dédiée à l'enseignant-chercheur à chacune des étapes de sa carrière et de ses prises de responsabilité scientifiques, de gestion (RH, finances, prévention, etc...). Proposer un parcours de formation à la direction d'unité de recherche.	4-Attitude professionnelle (+/-) 20-Ancienneté (+/-) 37-Supervision et tâches de gestion (-/+) 38-Développement professionnel continu (+/-)
	23	Formation au financement de la recherche, montage de projet, management, et règles concrètes de fonctionnement des appels d'offre, éthique, propriété intellectuelle.	4-Attitude professionnelle (+/-) 6-Responsabilité (-/+) 33-Enseignement (+/-) 36-Relation avec les directeurs de thèse/stage (+/-) 37-Supervision et tâches de gestion (-/+)
	24	Formation aux opérations de recrutement destinée aux directeurs de département, d'UR et présidents de comité de sélection et recrutement.	12-Recrutement (principes) (-/+) 13-Recrutement (procédure) (-/+) 14-Sélection (+/-)
	25	Formation des encadrants de thèse : concrètement, rendre obligatoire la formation HDRiale et à l'intégrité scientifique (IS) pour pouvoir demander l'autorisation d'inscription à l'HDR ; pour les encadrants déclarés qui bénéficient d'un financement de thèse de l'établissement, rendre ce financement conditionné à la participation aux HDRiales et IS	36-Relation avec les directeurs de thèse/stage (+/-)

	26	Sensibilisation et formation des personnels à l'Open Access	8-Diffusion et exploitation des résultats (+/-)
	27	Réorganisation de la formation des ED (et du catalogue offert) en fonction des blocs de compétences à acquérir avec un tronc commun de formation pour tous les doctorants (mêmes compétences) dans les 6 premiers mois du doctorat.	38-Développement professionnel continu (+/-)
	28	Plan de formation individualisé du doctorant, défini dès le démarrage de la thèse	20-Ancienneté (+/-) 36-Relation avec les directeurs de thèse/stage (+/-)
	29	Accessibilité des MCF aux formations prévues dans le catalogue doctoral	38-Développement professionnel continu (+/-)
	30	Ouvrir à tous les EC ou nouveaux arrivants le Mooc Propriété intellectuelle (PI) proposé par la SATT Ouest	3-Responsabilité professionnelle (+/-) 8-Diffusion et exploitation des résultats (+/-) 31-Droits de propriété intellectuelle (+/-)
D- Accompagnement des personnels	31	Construction d'une interface dynamique permettant de rendre visibles les personnes référentes (intranet) en lien avec le service concerné ou l'action (formations, gestionnaires, etc...)	24-Conditions de travail (-/+) 28-Développement de carrière (-/+) 40-Supervision (-/+)
	32	Mise en place d'entretiens professionnels pour perspective de carrière, définition des besoins de formation, identification des problèmes individuels à intégrer dans la gestion de la personne et l'action de l'UA	30-Accès aux services d'orientation de carrière (-/+) 38-Développement professionnel continu (+/-) 39-Accès à la formation à la recherche et au développement continu (-/+)
	33	Permettre l'installation professionnelle des jeunes EC dans de bonnes conditions en contrôlant l'usage des heures complémentaires lors des trois premières années d'exercice et en utilisant les décharges horaires possibles en début de carrière.	24-Conditions de travail (-/+) 33-Enseignement (+/-)
	35	Améliorer l'information des C et EC quant aux droits et obligations vis-à-vis des UR. (Point à travailler entre UA, ED, UR, partenaires hors UA tel CNRS)	4-Attitude professionnelle (+/-) 5-Obligations contractuelles et légales (+/-)
Transversal	34	Traduction en anglais de l'ensemble des documents stratégiques de l'UA et de ses UR	12-Recrutement (principes) (-/+) 13-Recrutement (procédure) (-/+) OTM-R
Action en Réserve (D- Accompagnement des personnels)	36	Mise en place d'une personne ressource au sein de l'unité de travail pour accompagner les enseignants-chercheurs (titulaires et contractuels) dans leurs réflexions de carrière et leur intégration pour les arrivants.	24-Conditions de travail (-/+) 28-Développement de carrière (-/+) 30-Accès aux services d'orientation de carrière (-/+) 38-Développement professionnel continu (+/-) 39-Accès à la formation à la recherche et au développement continu (-/+) 40-Supervision (-/+)
Action en Réserve (D- Accompagnement des personnels)	37	Mise en place d'un outil d'accompagnement à la carrière et à la mobilité - professionnelle, internationale et statutaire - pour les chercheurs intégrant des actions d'information sur les dispositifs existants (CRCT, délégation, etc...).	29-Valorisation de la mobilité (+/-) 38-Développement professionnel continu (+/-)

Action en Réserve (D- Accompagnement des personnels)	38	Création d'un intranet personnalisable permettant à chacun d'accéder aux outils et informations dédiées	24-Conditions de travail (-/+)
Action en Réserve (D- Accompagnement des personnels)	39	Renforcer la prise en compte de l'investissement des personnels dans leurs actions de diffusion vers le grand public pour leur progression de carrière	9-Engagement vis-à-vis de la société (+/+)
Action en Réserve (B- Ethique, non-discrimination et genre)	40	Formation à la connaissance de l'institution et des règles de l'ESR public, en particulier pour les contractuels	4-Attitude professionnelle (+/-) 5-Obligations contractuelles et légales (+/-) 6-Responsabilité (-/+) 7-Bonnes pratiques dans le secteur de la recherche (+/+)

1-2- Liste des actions 2020-2025 – Directions supports, indicateurs et échéances définis en 2019

Thématique	N° action	Libellé synthétique de l'action	Directions support	Indicateurs	Démarrage	Mise en œuvre / Amélioration progressive	Totalement mise en place / Achevée
A- Recrutement	1	Formation fiches de postes non générées	VP égalité	Formation mise en place Nombre de personnes participant	T4-2020	T2-2021	T2-2021
	2	Information des candidats	DDN DRH DCOM	30% à 2 ans, 60% à 4 ans et 100% à 6 ans Mise en place effective d'un wiki	T4-2020	T2-2021	2027
	3	Recrutement, avancement, rémunération contractuels	DRH	30% à 2 ans, 60% à 4 ans et 100% à 6 ans	T4-2020	T1-2021	2027
	4	Communication sur enjeux et procédures de recrutement	DRH DCOM	Mise à jour selon l'évolution de la réglementation ou besoin pertinent des dispositifs visés	T4-2021	T2-2023	T2-2023
	5	Utilisation d'Euraxess	DRH DI DRIED	Indicateurs de dépôt sur Euraxess: 30% à 2 ans, 60% à 4 ans et 100% à 6 ans	T4-2020	T2-2021	2027
	6	Formation des comités de sélection et de recrutement	VP égalité DRH	Intégration au plan de formation + 50% des membres locaux formés à 4 ans	T4-2020	T2-2021	T4-2025

	7	Mise en situation professionnelle	VP RH DRH	100% des emplois de Pr et de MCF à l'horizon 2024	T1-2020	T1-2020	T4-2025
	8	Redéfinir et promouvoir le statut de post-doc	DRH UA	Mise en place d'un point de règlement interne Indicateurs : 30% à 2 ans, 60% à 4 ans et 100% à 6 ans	T4-2020	T4-2021	T4-2026
	9	Outil de pilotage RH pour les comités de sélection et de recrutement	DRH DPE	Réalisation d'un document dynamique Postes concernés : 30% à 2 ans, 60% à 4 ans et 100% à 6 ans	T4-2021	T2-2022	2028
	10	Dématérialisation dossiers candidatures recrutement	DRH DDN	Dématérialisation effective. Mise en ligne des documents. Liens vers des documents-type et vers les rubriques utiles pour l'information du candidat.	T2-2021	T4-2021	T4-2021
	11	Boite à outil pour les candidats	DRH COFIL VP R	Mise en ligne d'outils	T4-2021	T1-2022	2028
B- Ethique, non-discrimination et genre	12	Information éthique et déontologie à l'UA	DRIED DCOM	Effectivité d'un calendrier de réunions avec les labos Nombre de personnels ayant suivi la formation IS Nombre de projets ayant sollicité l'avis du comité d'éthique	T4-2021	T4-2022	T4-2022
	13	Formation déontologique au monde de l'entreprise	DRIED	Formation mise en place Nombre de personnes participant	T4-2021	T4-2022	T4-2022
	14	Création d'une mission de déontologie	UA	Création de la mission de déontologie	T4-2020	T4-2020	T4-2020
	15	Définition de l'auteur (déontologie)	DRIED	Réalisation d'un document "déontologie" comprenant lettre de cadrage et charte. Intégration effective de cette dimension au règlement intérieur des UR. Formation effective	T2-2021	T4-2021	T4-2021
	16	Définition du co-auteur – charte des signatures	DRIED VP R	Charte des signatures signée Modification de 100% des règlements des unités et mise en ligne	T2-2021	T4-2021	T4-2021
	17	Formation à la propriété	DRIED	Formation existante ouverte	T4-2021	T4-2022	T4-2024

		intellectuelle	VP R	Nombre de personnes participant			
	18	Information sur genre et handicap	DAGJ DRH VP égalité	Réalisation d'un livret du comité de sélection comprenant lettre de cadrage et charte	T1-2022	T4-2022	T4-2022
	19	Formations sur les stéréotypes	DRH VP égalité	Formation mise en place Nombre de personnes participant	T1-2022	T4-2022	T4-2022
	20	Référent genre	VP égalité	Etat des lieux réalisé Référent « genre » identifiable Nombre de consultations	T4-2021	T4-2021	T4-2021
	21	Suivi des jeunes chercheurs et chercheuses (mentorat, genre)	VP égalité VP RH DRH	Référent « genre » identifiable Suivi de carrière (entretiens professionnels réguliers...) - objectif : 100% à 4 ans	T1-2022	T4-2022	T4-2022
C- Formation	22	Formation à la prise de responsabilités	DRIED DRH	Disposer d'un catalogue de formation mutualisé EPST-UA dans le domaine de la recherche Nombre de formations suivies	T1-2022	T4-2022	T4-2022
	23	Formation au montage de projets	DRIED DRH	Formation mise en place Nombre de personnes participant	T1-2022	T4-2022	T4-2022
	24	Formation aux recrutements	DRIED DRH	Formation mise en place Nombre de personnes participant	T1-2022	T4-2022	T4-2023
	25	Formation à l'encadrement de thèse	DRIED VP R	Définir un taux de participation à ces journées / nbre MCF HDR potentiels et PR (70%)	T1-2022	T4-2022	T4-2022
	26	Formation à l'Open Access	DRIED SCDA	Augmentation du % de publications UA en OA avec à terme objectif 100%	T1-2022	T4-2022	2027
	27	Réorganisation de la formation des ED selon les compétences	DRIED Collège doctoral	Création d'un catalogue / plan de formation Redéfinition de la formation	T1-2022	T4-2022	T4-2022
	28	Plan de formation du doctorant	DRIED Collège doctoral	Vérification au moment de l'inscription UA	T1-2022	T4-2022	T4-2023
	29	Ouverture catalogue doctoral aux MCF	DRIED DRH	Ouverture effective du catalogue	T4-2020	T4-2020	T4-2020
	30	Ouverture Mooc PI de la	DRIED	Formation existante ouverte	T1-2021	T1-2021	T1-2021

		SATT Ouest		Nombre de personnes participant			
D- Accompagnement des personnels	31	Visibilité des personnes référentes	DDN DCOM	Nombre de sollicitations	T4-2020	T4-2021	T4-2021
	32	Entretiens professionnels	VP RH DRH	Mise en place effective d'un planning d'entretiens coordonnés entre les responsables (DRH, dir UR, dép, etc...)	T4-2021	T4-2025	T4-2025
	33	Installation professionnelle des jeunes EC	DRH UA	Réduction du nombre d'heures complémentaires effectuées par les jeunes MCF	T1-2021	T4-2021	T4-2023
	35	Information des droits et obligations du chercheur	DRIED	Règlements intérieurs des UR renouvelés	T4-2021	T4-2021	T4-2021
Transversal	34	Traduction en anglais	DI DCOM	Mise en ligne des documents	T1-2020	T1-2020	Action continue
Action en Réserve (D- Accompagnement des personnels)	36	Personne ressource de proximité pour l'accompagnement des carrières	DRIED DRH	1 personne ressource identifiée dans chaque unité de travail. Nbre de sollicitation d'enseignants-chercheurs (RDV réalisés)	Non défini	Non défini	Non défini
Action en Réserve (D- Accompagnement des personnels)	37	Outil d'accompagnement à la carrière et à la mobilité	DRIED DRH	Nombre de consultations des pages créées, de participation aux actions d'information, de mobilités réalisées.	Non défini	Non défini	Non défini
Action en Réserve (D- Accompagnement des personnels)	38	Intranet personnalisable	DDN DCOM	Nombre de pages web personnalisées créées	Non défini	Non défini	Non défini
Action en Réserve (D- Accompagnement des personnels)	39	Prise en compte de l'investissement dans les actions de diffusion	DRIED DCOM DRH	Inclusion de ce critère dans les grilles d'évaluation des dossiers d'avancement local	Non défini	Non défini	Non défini
Action en Réserve (B- Ethique, non- discrimination et genre)	40	Formation relative à l'institution et aux règles de l'ESR	UA	Formation existante ouverte nombre de personnes participant	Non défini	Non défini	Non défini

2- Le plan d'actions HRS4R 2020-2025 – État des lieux 2022 et révision 2023-2025

Le planning et l'objet de certaines actions prévues dans le plan d'actions HRS4R 2020-2025 ont été perturbés par divers facteurs. La crise sanitaire covid19 d'une part a retardé les travaux d'expertise de la Commission Européenne et la décision finale du 4 décembre 2020 de labellisation « Human Resources Excellence in Research » de l'université d'Angers, d'autre part a impacté la mise en œuvre des travaux par l'établissement. Des évolutions réglementaires au plan national ont par ailleurs influé sur le plan d'actions, notamment : Loi de Transformation de la Fonction Publique (LTFP) n° 2019-828 du 6 août 2019 et sa mise en œuvre (lignes directrices de gestion LDG, Base de données Sociales BdS et Rapport Social Unique RSU) ; Loi de Programmation de la Recherche (LPR) n°2020-1674 du 24 décembre 2020 et ses divers décrets d'application ; Plan d'Action relatif à l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (PAE)².

L'auto-évaluation à 2 ans de la démarche HRS4R et du plan d'actions associé a été faite courant 2022 et a été accompagnée de la présentation de l'avancée des travaux HRS4R au Conseil d'Administration (CA) de l'université du 14 février 2022. L'auto-évaluation a été envoyée à la Commission Européenne le 3 décembre 2022 et présentée en Conseil Académique (CAC) du 14 janvier 2023 puis au CA du 26 janvier 2023.

2-1- Synthèse des évolutions par thématique du plan d'actions sur la période 2020-2022

A- Recrutement (actions de 1 à 11)

L'un des axes importants est celui de la diffusion des postes sur EURAXESS (action 5). L'UA travaille à améliorer la communication à l'international et atteint désormais presque 100% des postes utiles à publier : pour 2022, 10/10 postes de professeurs et professeurs des universités (PR), 21/21 pour les maîtres et maîtresses de conférences (MCF), 33/44 pour les attachés temporaires d'enseignement et de recherche (ATER) (n'intègre pas les postes de seconde campagne), 3/3 postes de chaires de professeurs juniors ouverts. 3 postes d'ingénieurs d'études (IGE) ont également été publiés sur Euraxess. La réflexion sur cette diffusion a évolué, puisque tous les types de postes ne sont pas utiles à être publiés sur Euraxess. L'objectif central est d'atteindre les 100% pour les titulaires et pour les ATER dans la mesure du possible technique (certains postes sont ouverts trop tardivement pour être diffusés). Cet objectif est désormais effectif pour les EC et pour les postes d'ATER techniquement publiables. C'est en cours pour les ingénieurs de recherche (IGR).

L'information et la formation des (vice)présidents et des (vice)présidentes de comité de sélection (COS) des enseignantes-chercheuses et enseignants-chercheurs (EC) titulaires est en place (action 6). C'est un aspect réglementaire qui se pratique depuis des années. La formation sur la non-discrimination se met en place, nécessitant un temps de réflexion sur la mise en œuvre concrète. La réflexion puis la mise en œuvre actuelle ont porté sur des outils d'autoformation comparables à ce qui se fait dans d'autres universités européennes. Ces outils offrent l'avantage de toucher aussi bien les membres venant de l'UA que les membres extérieurs à notre université.

Un focus réglementaire a permis de cadrer légalement le statut des post-doctorants (post-docs), et règle ainsi les objectifs de l'action 8.

L'UA a fait un effort substantiel sur la question des rémunérations. Elle s'est inscrite sur une trajectoire de progression dans le cadre des cibles et moyens État fixés par la LPR pour les EC titulaires, dans le cadre de la LPR et de la LTFP pour les autres personnels, sur moyens État et sur ressources propres. Le salaire des doctorants et les conditions d'entrée dans la carrière des MCF néo-recrutés ont ainsi été améliorés. Les IGE, IGR et techniciens ont aussi vu leurs rémunérations accrues, ainsi que diverses indemnités, et les conditions de promotion améliorées. L'UA a également sensiblement amélioré la situation des contractuels en contrat à durée indéterminée (CDI) en appliquant le principe « à travail et compétences égales, salaires égaux » par rapport aux agents titulaires. Les lignes directrices de gestion (LDG) promotion et valorisation des carrières fixent par ailleurs le cadre des agents contractuels (action 3).

B- Éthique, non-discrimination et genre (actions de 12 à 21)

L'UA a progressé sur ses points faibles identifiés dans le dossier déposé en 2019.

² Voir l'étude comparative de l'IGAENR N° 2019-061 <https://www.education.gouv.fr/etude-comparative-entre-le-label-europeen-hrs4r-et-les-labels-nationaux-egalite-professionnelle-41183>

Un déontologue a été nommé (action 14) et un dispositif d'information et de formation a été entamé sur la question de la relation avec le monde de l'entreprise (action 13). Les dossiers de demandes d'autorisations de concours scientifiques des personnels UA sont, depuis février 2020, examinées, sous l'égide de la SATT Ouest Valorisation³, par une commission inter-régionale (Bretagne-Pays de la Loire) qui transmet ses avis au Président.

Des actions ont été lancées sur les questions d'égalité (genre, handicap, rémunération... actions 19, 20) et ont été montées en lien avec le Plan d'Actions Egalité 2021-2023 (PAE⁴), plan ministériel dont les objectifs recourent et correspondent à ceux de la charte européenne de la recherche. Un référent égalité a été nommé (chargé de mission égalité), et l'UA expérimente le relais par des référents égalité dans les composantes (action 20).

Le PAE 2021-2023 est piloté par la Vice-Présidente de l'UA chargée de l'égalité et membre du COPIL HRS4R, Mme Catherine Passirani. Les thèmes du PAE que l'on retrouve dans HRS4R sont ceux de la lutte contre l'écart de rémunération femme/homme, l'égal accès aux responsabilités, la lutte contre les discriminations et le harcèlement, la formation et la communication sur l'égalité... Depuis le 30 septembre 2022, une vidéo sur les violences sexuelles et sexistes est visionnable sur le site de l'UA avec un module doctorants et un autre pour les personnels. Elle représente la première brique d'un processus lancé.

Le thème du handicap est aussi traité, avec notamment le Schéma directeur du handicap⁵ (SDH 2021-2024) voté par le CA le 30 novembre 2021 pour les années 2021-2024 (action 18), définissant les orientations stratégiques de l'UA en la matière.

Des entretiens professionnels systématiques sont effectués avec tous les nouveaux MCF menés conjointement par le vice-président chargé des ressources humaines et celui chargé de la recherche (action 21). Sur le moyen et long terme, l'UA a pour ambition de généraliser des entretiens à l'horizon 4 ans, ils sont actuellement expérimentés par le vice-président recherche.

C- Formation (actions de 22 à 30)

L'UA a amélioré l'accès à des formations pour les EC et les doctorants. L'ouverture de quelques formations des catalogues devrait être élargie (accord de principe entre les parties prenantes) en ouvrant les catalogues de formation jadis distincts (action 29). Ce sujet est très régulièrement retravaillé du fait du remodelage récent des écoles doctorales nécessitant la réorganisation des formations offertes. Les possibilités de formation ont d'ores et déjà été élargies et croisées entre ce qui était offert aux doctorants et aux chercheurs.

Les formations à certaines responsabilités sont développées ou en cours de développement (action 23, 24). Des cycles de formation pour la direction des unités a ainsi été réalisée lors du premier semestre 2022. Une formation correspondant aux diverses étapes de la carrière est en phase de réflexion.

Par ailleurs, une réflexion sur une formation aux différents âges du métier est en cours (action 22)

D- Accompagnement des personnels (actions de 31 à 33 et 35)

En parallèle à l'amélioration salariale, l'UA a fait un effort particulier pour les jeunes EC. Outre la journée d'accueil des nouveaux arrivants et la mise en place d'un parcours de formation dédié⁶, un budget est alloué pour l'installation professionnelle, accompagné d'une limitation des heures complémentaires à compter de la rentrée de septembre 2022 pour les deux premières années suivant la titularisation (action 33). Comme déjà mentionné, des entretiens professionnels systématiques sont effectués avec tous les nouveaux MCF avec l'ambition de renouveler des entretiens systématiques à 4 ans. Ils se mettent en place systématiquement en fonction d'une organisation à l'étude en les déconcentrant dans les composantes. Cet axe d'action va amener à mobiliser l'action 36 en réserve jusqu'à présent, portant sur la mise en place de personnes-ressource dans toutes les unités de travail de l'UA ainsi qu'au niveau central (conseil en mobilité et carrière).

Dans le cadre du PAE, l'UA a particulièrement été attentive à l'égalité professionnelle et en particulier à améliorer le ratio F/H dans les progressions de carrière lorsque c'était possible. En effet, dans certains cas, le vivier est manquant. Elle travaille aussi à utiliser l'outil des congés pour recherches ou conversions thématiques (CRCT) pour améliorer l'égalité en son sein.

Les emplois scientifiques de l'UA vont bénéficier sur la période 2022-2027, dans le cadre de la LPR, d'une attention toute particulière avec la création de nouvelles voies de promotion internes exclusives (listes d'aptitudes exceptionnelles aux corps des PR, de techniciens, assistants-ingénieurs, IGE et IGR).

3 SATT : Société d'Accélération du Transfert de Technologies

4 <https://www.univ-angers.fr/fr/universite/strategies-et-grands-projets/egalite/plan-d-egalite-professionnelle-femmes-hommes.html?search-keywords=PAE>

5 <https://www.univ-angers.fr/fr/universite/strategies-et-grands-projets/egalite/schema-directeur-du-handicap.html?search-keywords=schema+directeur+handicap>

6 <https://www.univ-angers.fr/intranet/fr/ressources-humaines-1/formation-continue-1/programme/parcours/parcours-mcf-titulaires-1.html>

2-2- Auto-évaluation 2020-2022 et recommandations des évaluateurs de la Commission Européenne

La Commission Européenne a rendu ses recommandations le 7 avril 2023 dont il ressort comme points clés d'amélioration et d'ajustements :

- préciser en quoi HRS4R s'inscrit dans la stratégie de l'université d'Angers (pour l'établissement et ses chercheurs), en particulier sa politique OTM-R, et comment le dispositif qualité HRS4R s'inscrit dans le dispositif global qualité de l'établissement et son dispositif de communication ;
- préciser la structuration mise en place pour le suivi et la mise en œuvre des actions HRS4R ;
- viser l'efficacité de la mise en œuvre : éviter la dispersion des responsabilités, affecter les ressources humaines appropriées et planifier précisément le calendrier et les indicateurs, établir des priorités ;
- le plan d'actions publié sur le site web de l'établissement doit être actualisé et présenter les informations suivantes : nom de l'action, état d'avancement, calendrier, personnes/unités responsables, indicateurs ;
- les actions prévues doivent être proposées en fonction de l'approche SMART (Spécifique, Mesurable, Atteignable, Réaliste-pertinente, Temporelle); elles doivent être réalistes et limitées dans le temps ; elles doivent viser la mise en place de procédures établies ou d'actions ponctuelles ; il ne peut y avoir d'actions « en réserve » ;
- les actions et leurs regroupements doivent nécessairement correspondre aux 4 catégories de la charte et du code : les aspects éthiques et professionnels ; le recrutement ; les conditions de travail et de sécurité ; la formation et le développement.

Le présent document s'appuie sur l'auto-évaluation établie en 2022 et a été actualisé dans sa forme et son contenu à la lumière des recommandations des experts de la Commission Européenne.

L'état des lieux des actions ainsi révisées et actualisées à novembre 2024 est présenté dans le paragraphe suivant. Il est précisé en Annexe A du présent document.

2-3- Révision 2023-2025, état des lieux 2022- 2024, état visé 2025

Thématique	N° action	Libellé synthétique de l'action	Directions support	État observé T4-2022	État observé T4-2023	État observé T4-2024	État visé T4-2025
A- Recrutement	1	Formation fiches de postes non genrées	VP égalité	Prolongée	Achevée		
	2	Information des candidats	DDN DRH DCOM	En cours	En cours	En cours	Achevée (hors wiki)
	3	Recrutement, avancement, rémunération contractuels	DRH	Achevée (action permanente)			
	4	Communication sur enjeux et	DRH	En cours	En cours	En cours	Achevée (action

		procédures de recrutement	DCOM				permanente)
	5	Utilisation d'Euraxess	DRH DI DRIED	En cours	En cours	Achevée (action permanente)	
	6	Formation des comités de sélection et de recrutement	VP égalité DRH	En cours	Achevée (action permanente)		
	7	Mise en situation professionnelle	VP RH DRH	En cours	En cours	En cours	Achevée
	8	Redéfinir et promouvoir le statut de post-doc	DRH UA	Achevée (action permanente)			
	9	Outil de pilotage RH pour les comités de sélection et de recrutement	DRH DPE	En cours	En cours	En cours	En cours (Fin visée : 2028)
	10	Dématérialisation dossiers candidatures recrutement	DRH DDN	En cours	En cours	Achevée (action permanente)	
	11	Boite à outil pour les candidats	DRH COFIL VP R	Prolongée	Prolongée	Abandon	
B- Ethique, non-discrimination et genre	12	Information éthique et déontologie à l'UA	DRIED DCOM	Achevée (action permanente)			
	13	Formation déontologique au monde de l'entreprise	DRIED	En cours	Achevée (action permanente)		
	14	Création d'une mission de déontologie	UA	Achevée (action permanente)			
	15	Définition de l'auteur (déontologie)	DRIED	Achevée (action permanente)			
	16	Définition du co-auteur – charte des signatures	DRIED VP R	Achevée (action permanente)			
	17	Formation à la propriété intellectuelle	DRIED VP R	Prolongée	En cours	Achevée (action permanente)	
	18	Information sur genre et handicap	DAGJ DRH VP égalité	Prolongée	En cours	Achevée (action permanente)	

	19	Formations sur les stéréotypes	DRH VP égalité	En cours	En cours	Achevée (action permanente)	
	20	Référent genre	VP égalité	En cours	Achevée (action permanente)		
	21	Suivi des jeunes chercheurs et chercheuses (mentorat, genre)	VP égalité VP RH DRH	En cours	En cours	En cours	En cours
C- Formation	22	Formation à la prise de responsabilités	DRIED DRH	Prolongée	En cours	Achevée (action permanente)	
	23	Formation au montage de projets	DRIED DRH	Achevée (action permanente)			
	24	Formation aux recrutements	DRIED DRH	En cours	Achevée (action permanente)		
	25	Formation à l'encadrement de thèse	DRIED VP R	Prolongée	Prolongée	En cours	En cours
	26	Formation à l'Open Access	DRIED SCDA	En cours	En cours	Achevée (action permanente)	
	27	Réorganisation de la formation des ED selon les compétences	DRIED Collège doctoral	En cours	En cours	En cours	En cours
	28	Plan de formation du doctorant	DRIED Collège doctoral	En cours	En cours	Achevée (action permanente)	
	29	Ouverture catalogue doctoral aux MCF	DRIED DRH	Achevée (action permanente)			
	30	Ouverture Mooc PI de la SATT Ouest	DRIED	Prolongée	En cours	Achevée (action permanente)	
D- Accompagnement des personnels	31	Visibilité des personnes référentes	DDN DCOM	Prolongée	En cours	En cours	Achevée (action permanente)
	32	Entretiens professionnels	VP RH DRH	En cours	En cours	En cours	En cours
	33	Installation professionnelle des jeunes EC	DRH UA	En cours	Achevée (action permanente)		
	35	Information des droits et	DRIED	Achevée (action			

		obligations du chercheur		permanente)			
Transversal	34	Traduction en anglais	DI DCOM	En cours	En cours	En cours	En cours
D- Accompagnement des personnels	36	Personne ressource de proximité pour l'accompagnement des carrières	DRIED DRH	Prolongée	En cours	En cours	En cours
D- Accompagnement des personnels	37	Outil d'accompagnement à la carrière et à la mobilité	DRIED DRH	Prolongée	En cours	En cours	Achevée (action permanente)
D- Accompagnement des personnels	38	Intranet personnalisable	DDN DCOM	Prolongée	En cours	Achevée (action permanente)	
D- Accompagnement des personnels	39	Prise en compte de l'investissement dans les actions de diffusion	DRIED DCOM DRH	Prolongée	En cours	En cours	En cours
B- Ethique, non-discrimination et genre	40	Formation relative à l'institution et aux règles de l'ESR	UA	Prolongée	En cours	Achevée	

ANNEXE A – Bilan 2020-2024 et actualisation des actions HRS4R

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

Thématique : Recrutement

Initialisation prévue 2019 : T4-2020

Achèvement prévu 2019 : T2-2021

Direction(s) responsable(s) : Vice-Présidente égalité

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

Schéma(s) directeur(s) ou plan(s) d'actions connexe(s) : PAE 2021-2023 (action 2.1.3), SDH 2021-2024 (action 3.1)

Statut T4-2022 : Prolongée

Statut T4-2023 : Achevée

Bilan de la période 2020-2024 : cette action a été réorientée en 2021 dans son intitulé en « Former à une communication non-discriminante », en lien avec les actions du PAE 2021-2023 et du SDH 2021-2024, l'objectif étant de former avant le T3 2022 les personnes ressources en charge de l'analyse et le cas échéant la reformulation non discriminante des fiches de postes. Sept personnes ressources (de la DRH) ont suivi en 2022 une formation d'une journée sur le "Recrutement et lutte contre les discriminations".

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

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

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

Thématique : Recrutement

Initialisation prévue 2019 : T4-2020

Achèvement prévu 2019 : T4-2026

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

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

Schéma(s) directeur(s) ou plan(s) d'actions connexe(s) : PAE 2021-2023 (action 2.1.3), SDH 2021-2024 (action 3.1), PAE 2024-2027 (axe 2)

Statut T4-2022 : En cours

Statut T4-2023 : En cours

Statut T4-2024 : En cours

Statut visé T4-2025 : Achevée (hors wiki)

Bilan de la période 2020-2024 : Sur la communication externe sur les recrutements, des informations systématiques sur les profils de poste et sur les procédures sont dispensées sur le site web de l'UA (<https://www.univ-angers.fr/fr/universite/travailler-a-l-ua.html>) avec potentiel renvoi sur le portail ministériel Galaxie suivant la catégorie de poste. Sur la composition des jurys, l'information est systématique pour le recrutement des titulaires et pour certaines catégories de postes de contractuels (e.g. Chaire Professeur Junior). En 2025, le « Guide du recrutement des agents Biatss par voie interne et externe » (hors concours) sera mis en œuvre avec de nouveaux outils déployés. La mise en place d'un wiki est reporté à la période 2026-2029.

Indicateur(s) : 2.a- 30% à 2 ans, 60% à 4 ans et 100% à 6 ans : achevé ou en voie de l'être

Indicateur(s) : 2.b Mise en place effective d'un wiki : report 2026-2029

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

Thématique : Recrutement

Initialisation prévue 2019 : T4-2020

Achèvement prévu 2019 : T4-2026

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

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

Schéma(s) directeur(s) ou plan(s) d'actions connexe(s) : PAE 2021-2023 (action 1.2.3), PAE 2024-2027 (axe 1)

Statut T4-2022 : Achevée (action permanente)

Bilan de la période 2020-2024 : Le cadre du recrutement et des rémunérations des EC contractuels (dits LRU, article L. 954-3 du Code de l'éducation) a été revu en 2020. Dans le cadre de la Loi de Transformation de la Fonction Publique (LFTP) n° 2019-828 du 6 août 2019, l'université d'Angers a fixé en 2021 ses Lignes Directrices de Gestion (LDG) relatives à la promotion et à la valorisation des parcours professionnels de ses personnels et des agents contractuels en particulier. Elles s'appliquent depuis lors. Ces LDG fixent le cadre du recrutement, d'avancement et de rémunération des agents. L'université d'Angers a par ailleurs fixé fin 2021 le cadre indemnitaire pour les agents Biatss contractuels CDI.

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

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

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

Thématique : Recrutement

Initialisation prévue 2019 : T4-2021

Achèvement prévu 2019 : T2-2023

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

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

Schéma(s) directeur(s) ou plan(s) d'actions connexe(s) : PAE 2021-2023 (axe 1), SDH 2021-2024 (action 1.1, action 3.1)

Statut T4-2022 : En cours

Statut T4-2023 : En cours

Statut T4-2024 : En cours

Statut visé T4-2025 : Achevée (action permanente)

Bilan de la période 2020-2024 : Les enjeux de la politique RH sur les recrutements ont été définis par la lettre des moyens 2022-2024 (CA du 15/04/2021). En termes de communication externe sur les recrutements, des informations systématiques sur les profils de poste et les procédures sont dispensées sur le site web de l'UA qui renvoie en tant que de besoin aux sites nationaux du Ministère en charge de l'enseignement supérieur (<https://www.univ-angers.fr/fr/universite/travailler-a-l-ua.html>). En communication interne, les informations sont dispensées sur le nouvel intranet « UA&moi » ouvert début 2024 (https://intranet.univ-angers.fr/jcms/por_5175/concours-et-recrutement). Toutes les mobilités internes figurent en temps réel dans les actualités de l'intranet depuis 2023.

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

Sur l'intranet UA&Moi, une "communauté" dédiée à la Recherche comporte un onglet *Pages ressources* dont dédiée au *Recrutement* avec des outils d'aide pour les recruteurs (modèles de fiche de poste, visuel de la procédure étape par étape, etc.) : https://intranet.univ-angers.fr/jcms/pp11_86296/recrutement (cf. : action n° 10).

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

Action 2025 : compléter les éléments de communication sur les procédures par catégories de candidats et ré-écriture de la politique OTM-R.

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

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

Thématique : Recrutement

Initialisation prévue 2019 : T4-2020

Achèvement prévu 2019 : T4-2026

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

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

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

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

Bilan de la période 2020-2024 : La totalité des postes MCF et PR est publiée sur Euraxess (avec renvoi vers le portail Galaxie) par la DRH (pôle enseignant). Il en est de même des postes d'ATER mis au recrutement (DRH, pôle enseignant). Les postes d'enseignants-chercheurs contractuels ("ECER") sont publiés sur Euraxess sauf pour la 2ème campagne dont les contraintes de planning ne le permettent pas. La totalité des postes Chaire de Professeur Junior (CPJ) est publiée sur Euraxess (DRH, pôle enseignant). Concernant les postes IGE/IGR, seuls les postes à vocation internationale sont publiés sur Euraxess. La publication sur Euraxess a lieu à la demande du porteur de projet par la DRH. La publication Euraxess des postes post-doc est faite systématiquement depuis 2023, au fil de l'eau, à la fois sur le site de l'UA (obligation légale) et sur le site Euraxess. (Gestion par le pôle recrutement de la DRH par transmission des fiches par la DRIED).

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

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

Thématique : Recrutement

Initialisation prévue 2019 : T4-2020

Achèvement prévu 2019 : T4-2025

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

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

Schéma(s) directeur(s) ou plan(s) d'actions connexe(s) : PAE 2021-2023 (action 6.3.1)

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

Bilan de la période 2020-2024 : Une formation à destination des (vice)présidentes et (vice)présidents de comités de sélection et de recrutement (COS) des EC existait depuis plusieurs années sur les aspects réglementaires dont l'équité de traitement entre les candidats et candidates. Il a été créé en 2021 une formation spécifique et distincte sur les stéréotypes de genre et sur les divers biais. En 2022 il a été décidé de regrouper ces types de formations en une seule « aspects réglementaires, lutte contre les discriminations et les biais de sélection femme/homme » animée par les VP en charge de l'égalité et des RH. S'y agrège par ailleurs une plateforme (<https://moodle.univ-angers.fr/course/view.php?id=22716>) d'auto-formation complémentaire, destinée à l'ensemble des membres des COS.

Action 2025 : Format revu avec séparation "formation à la non discrimination" (VP et chargée de mission égalité) et "formation aux aspects réglementaires" (VP-RH). Moodle associé à actualiser.

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

Données 2020	Formation des (vice)présidentes et (vice)présidents de comités de sélection et de recrutement, aspects réglementaires (VP-RH), 8/04/2020 (en distanciel-covid19), 21 inscrits.
Données 2021	- Plan de formation 2021 : axe « Égalité professionnelle et prévention des discriminations » ; formation « Formation pour devenir membre de jury de recrutement ou de comité de sélection » (organisme RM CONSEIL du Groupe RGM conseil), 14/04/2021, 9 inscrits présents. - Formation des (vice)présidentes et (vice)présidents de comités de sélection et de recrutement, aspects réglementaires (VP-RH), 3/02/2021 (en distanciel-covid19), 29 inscrits.
Données 2022	- Formation des (vice)présidentes et (vice)présidents de comités de sélection et de recrutement, aspects réglementaires, lutte contre les discriminations et les biais de sélection femme/homme (VP RH, VP égalité), 14/03/2022, 26 inscrits présents
Données 2023	Formation des (vice)présidentes et (vice)présidents de comités de sélection et de recrutement, aspects réglementaires, lutte contre les discriminations et les biais de sélection femme/homme (VP RH, VP égalité), 15/03/2023, 49 inscrits
Données 2024	Formation des (vice)présidentes et (vice)présidents de comités de sélection et de recrutement, aspects réglementaires, lutte contre les discriminations et les biais de sélection femme/homme (VP RH, VP égalité), 21/03/2024, 45 inscrits

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

Thématique : Recrutement

Initialisation prévue 2019 : T1-2024

Achèvement prévu 2019 : T4-2025

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

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

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

Statut T4-2022 : En cours

Statut T4-2023 : En cours

Statut T4-2024 : En cours

Statut visé T4-2025 : Achevée

Bilan de la période 2020-2024 : L'incitation à la mise en œuvre de « mise en situation professionnelle » pour les recrutements des MCF et des PR est réalisée par le courrier du VP-RH adressé chaque année aux directions de composantes pour le lancement de la campagne de recrutement synchronisée. L'incitation passe aussi par la fiche de poste modèle où l'ambition visée par la démarche HRS4R est explicitée. Si cette action en tant que telle est donc réalisée (incitation), son résultat est plus mitigé (cible non atteinte sur les mises en situation professionnelle appliquées par les comités de sélection et de recrutement). La raison en est du caractère normé de ces mises en situation (art 9.2 du décret n°84-431 du 6 juin 1984), laissant peu de marges de manœuvre aux COS.

Action à retravailler pour 2026-2029.

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

Données 2020	Courrier VP-RH aux composantes, octobre 2020 : Campagne de recrutement synchronisée MCF et PR 2021, mise en place des comités de sélection et de
--------------	--

	recrutement et des profils publiables Campagne 2020. Mise en situation postes MCF : 12.5 %. Mise en situation postes PR : 20 %.
Données 2021	Courrier VP-RH aux composantes, octobre 2021 : Campagne de recrutement synchronisée MCF et PR 2022, mise en place des comités de sélection et de recrutement et des profils publiables Campagne 2021. Mise en situation postes MCF : 20 %. Mise en situation postes PR : 0 %.
Données 2022	Courrier VP-RH aux composantes, octobre 2022 : Campagne de recrutement synchronisée MCF et PR 2023, mise en place des comités de sélection et de recrutement et des profils publiables Campagne 2022. Mise en situation postes MCF : 19.05 %. Mise en situation postes PR : 10 %.
Données 2023	Courrier VP-RH aux composantes, octobre 2023 : Campagne de recrutement synchronisée MCF et PR 2024, mise en place des comités de sélection et de recrutement et des profils publiables Campagne 2023. Mise en situation postes MCF : 31.58 %. Mise en situation postes PR : 33,33 %.
Données 2024	Courrier VP-RH aux composantes, octobre 2024 : Campagne de recrutement synchronisée MCF et PR 2025, mise en place des comités de sélection et de recrutement et des profils publiables Campagne 2024. Mise en situation postes MCF : 5.56 %. Mise en situation postes PR : 30 %.

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

Thématique : Recrutement

Initialisation prévue 2019 : T4-2020

Achèvement prévu 2019 : T4-2026

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

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

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

Statut T4-2022 : Achevée (action permanente)

Bilan de la période 2020-2024 : dans le cadre Loi de Programmation de la Recherche (LPR) n°2020-1674 du 24 décembre 2020 et son décret d'application n° 2021-1450 du 4 novembre 2021 relatif au contrat post doctoral de droit public, un cadre national du post-doctorant est fixé : statut, durée maximale, normes de rémunération.

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

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

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

Thématique : Recrutement

Initialisation prévue 2019 : T4-2021

Achèvement prévu 2019 : T4-2027

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

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

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

Statut T4-2022 : En cours

Statut T4-2023 : En cours

Statut T4-2024 : En cours

Statut visé T4-2025 : En cours (Fin visée : 2028)

Bilan de la période 2020-2024 : Au plan de l'établissement, l'action s'est centrée sur la mise en place du Rapport Social Unique (RSU) et de la Base de Données Sociales (BdS), en application de la LTFP n° 2019-828 du 6 août 2019 (Arrêté du 7 mai 2021 fixant pour la fonction publique de l'Etat la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales). Ces données sont disponibles sur l'intranet (<https://papua.univ-angers.fr/fr/masse-salariale-et-emplois/rapport-social-unique.html>). Dans le cadre de la campagne d'évaluation 2020-2021 de l'HCERES en vue du contrat d'établissement 2022-2027, les Unités de Recherche (UR) ont par ailleurs produit leurs auto-évaluations dont un volet décrivant leurs projets et stratégie à 5 ans et, en particulier, leurs projections sur les recrutements. Le projet et la stratégie de chaque UR ont été formalisés par une lettre de mission de la direction de l'UR. En 2025, poursuite de l'action en lien avec l'objectif 5 du Contrat d'Objectifs, de Moyens et de Performance (COMP) 2025-2027 (GPEEC et GEPP).

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

Données 2020	- RSU 2020 - Documents d'auto-évaluation des UR, campagne d'évaluation HCERES 2020-2021
Données 2021	RSU 2021
Données 2022	- RSU 2022 - Lettre de mission du directeur ou de la directrice de l'UR
Données 2023	RSU 2023

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

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

Thématique : Recrutement

Initialisation prévue 2019 : T2-2021

Achèvement prévu 2019 : T4-2021

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

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

Schéma(s) directeur(s) ou plan(s) d'actions connexe(s) : PAE 2021-2023 (axe 1), SDH 2021-2024 (action 1.1, action 3.1)

Statut T4-2022 : En cours

Statut T4-2023 : En cours

Statut T4-2024 : Achevée (action permanente)

Bilan de la période 2020-2024 : La dématérialisation est effective avec mise en place de tutoriels pour les candidats.

Pour les chercheur·es et personnels d'appui à la recherche, les offres sont publiées sur le site internet de l'UA et la procédure de candidature est dématérialisée (cf. : captures d'écran dans cahier de preuves action n°4 et cf. : site internet de l'UA : <https://www.univ-angers.fr/fr/universite/travailler-a-l-ua/chercheur-es-et-personnels-d-appui-a-la-recherche.html>)

Pour les EC contractuels (ECER), les offres sont publiées sur le site internet de l'UA et la procédure de candidature est entièrement dématérialisée (cf. : site internet de l'UA : <https://www.univ-angers.fr/fr/universite/travailler-a-l-ua/enseignants-enseignants-chercheurs.html>).

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

Par ailleurs, en interne, la DRIED a mis sur l'intranet des outils d'aide pour les recruteurs (modèles de fiche de poste, visuel de la procédure étape par étape) : https://intranet.univ-angers.fr/jcms/pp11_86296/recrutement

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

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

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

Thématique : Recrutement

Initialisation prévue 2019 : T4-2021

Achèvement prévu 2019 : 2028

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

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

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

Statut T4-2022 : Prolongée **Statut T4-2023 :** Prolongée **Statut T4-2024 :** Action abandonnée

Bilan de la période 2020-2024 : Action abandonnée faute de ressources humaines suffisantes au développement de la boîte à outil. Action à revoir dans le cadre 2026-2029.

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

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

Thématique : Éthique, non-discrimination et genre

Initialisation prévue 2019 : T4-2021

Achèvement prévu 2019 : T4-2022

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

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

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

Statut T4-2022 : Achevée (action permanente)

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

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

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

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

Données 2021	Ensemble des chercheurs des UR. Année universitaire 2020-2021 : 3 groupes de doctorants (14-21 et 28 octobre 2020) : 53 doctorants et 1 MCF
--------------	---

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

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

Données 2020	12
Données 2021	9
Données 2022	17
Données 2023	16
Données 2024	Chiffre sera communiqué fin décembre 2024. Action 2024 : Dépôt d'un tableau sur la page de la COMUE avec le nombre de projets ayant obtenu un avis favorable et le nombre de projets ayant obtenu un avis défavorable. Volonté de transparence de l'activité.

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

Thématique : Éthique, non-discrimination et genre

Initialisation prévue 2019 : T4-2021

Achèvement prévu 2019 : T4-2022 action continue

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

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

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

Statut T4-2022 : En cours

Statut T4-2023 : Achevée (action permanente)

Bilan de la période 2020-2024 : Par la création d'une mission de déontologue (action 14), la sensibilisation et la formation déontologique se sont développées dans les unités de recherche par des interventions du référent déontologie. Plusieurs cours voire UE à destination des étudiants s'orientant vers la recherche pour les former à la déontologie de leur futur métier ont été ou sont mis en œuvre au sein de l'UA (composantes Santé, LLSH, DEG...) à l'exemple d'un MOOC « Ethique et déontologie de la recherche » en LLSH (<https://formations.univ-angers.fr/fr/offre-de-formation/master-lmd-MLMD/sciences-humaines-et-sociales-SHS/master-psychologie-clinique-psychopathologie-et-psychologie-de-la-sante-KV25FUFL/parcours-neuropsychologie-de-l-enfant-KY072UZN/ue3-6-recherche-KY4AYDB8/ethique-et-deontologie-de-la-recherche-mooc-LEZH1VAD.html?search-keywords=D%C3%A9ontologie>). À noter que cette thématique est présente au sein de l'Unité de recherche « CJB » avec la publication sous hal (<https://univ-angers.hal.science/hal-02563008>) d'une recherche sur « l'obligation de dignité de l'agent public ». Action à préciser en 2026-2029 avec le binôme de référents déontologie et lanceur d'alerte. Action couplée avec l'action 14

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

Action 14 : Création d'une mission de déontologue.

Thématique : Éthique, non-discrimination et genre

Initialisation prévue 2019 : T4-2020

Achèvement prévu 2019 : T4-2020

Direction(s) responsable(s) : UA

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

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

Statut T4-2022 : Achevée (action permanente)

Bilan de la période 2020-2024 : la mission de déontologue a été créée au 01/09/2020 avec la nomination d'un référent déontologie avec fiche de mission.

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

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

Thématique : Éthique, non-discrimination et genre

Initialisation prévue 2019 : T2-2021

Achèvement prévu 2019 : T4-2021

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

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

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

Statut T4-2022 : Achevée (action permanente)

Bilan de la période 2020-2024 : Un référent déontologie a été nommé à l'Université d'Angers en septembre 2020. Il a un rôle de vigilance, de conseil utile au respect des obligations et des principes déontologiques, et traite des cas de conflits d'intérêt. Par ailleurs un référent intégrité scientifique était en place dès 2016 à l'université d'Angers, il est chargé de promouvoir les bonnes pratiques en matière de recherche telles que définies en particulier dans la « Charte nationale de déontologie des métiers de la recherche ». Par ailleurs, le modèle de règlement intérieur des unités de recherche, validé en commission recherche du 19/09/2022, intègre désormais un article portant sur éthique, intégrité scientifique et déontologie concernant les résultats scientifiques et la propriété intellectuelle des travaux de recherche de l'unité.
(Voir aussi action 16, action 35)

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

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

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

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

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

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

Thématique : Éthique, non-discrimination et genre

Initialisation prévue 2019 : T2-2021

Achèvement prévu 2019 : T4-2021

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

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

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

Statut T4-2022 : Achevée (action permanente)

Bilan de la période 2020-2024 : La charte de signature commune des publications scientifiques à l'UA a été adoptée par la Commission Recherche du 18/01/2021 (révisée le 22 mars 2022). En 2022, charte et modèle de signature ont été intégrés dans les RI des unités de recherche, renouvelés pour le contrat 2022-2027. Ces nouveaux RI ont été signés et diffusés en 2022-2023. Les laboratoires ont l'obligation de porter le RI à la connaissance des agents par voie d'affichage dans les locaux, également par l'intranet s'ils en disposent. A noter que de nombreuses formations ont été effectuées sur la thématique du co-auteur, la charte des signatures et la diffusion sous HAL.
(Voir aussi action 15, action 35).

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

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

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

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

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

Thématique : Éthique, non-discrimination et genre

Initialisation prévue 2019 : T4-2021

Achèvement prévu 2019 : T4-2024

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

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

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

Statut T4-2022 : Prolongée

Statut T4-2023 : En cours

Statut T4-2024 : Achevée (action permanente)

Bilan de la période 2020-2024 : Le collège doctoral (régional) n'a pas souhaité rendre obligatoire cette formation. En revanche, l'UA a souhaité développer une formation en ce domaine auprès d'un public varié (doctorants, EC et chercheurs, post-doctorants et nouveaux arrivants). Action retardée au regard de la mise en œuvre de l'action 30, voir cette action.

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

Données 2020	Formation aux doctorants sur la propriété intellectuelle chaque année
Données 2021	Formation non réalisée période COVID
Données 2022	Formation aux doctorants non réalisée en interne, formateur en arrêt maladie
Données 2023	Formation INPI aux nouveaux arrivants EC (16/11/2023 et 17/10/2023)
Données 2024	Page « la protection des résultats » sur intranet communauté Recherche (accessible à tous les personnels de l'UA y compris les doctorants contractuels), cf. « vie d'un projet de recherche ». Reprise de la formation PI interne aux doctorants.

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

Thématique : Éthique, non-discrimination et genre

Initialisation prévue 2019 : T1-2022

Achèvement prévu 2019 : T4-2022

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

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

Schéma(s) directeur(s) ou plan(s) d'actions connexe(s) : PAE 2021-2023 (action 6.3.1), SDH 2021-2024 (action 1.1, action 3.1)

Statut T4-2022 : Prolongée

Statut T4-2023 : En cours

Statut T4-2024 : Achevée (action permanente)

Bilan de la période 2020-2024 : L'ensemble des informations sont déposées sur une plateforme (<https://moodle.univ-angers.fr/course/view.php?id=22716>) destinée à l'ensemble des membres des COS. Cf action 6. A chaque lancement de campagne synchronisée, un écrit de la gouvernance (VP en charge des ressources humaines) rappelle aux directions de composante qu'il est attendu un minimum de 40% de personnes de chaque sexe sur l'ensemble des présidences de COS de la composante.

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

Par ailleurs, au niveau de la DRH il existe une « Charte sur le recrutement des EC à l'UA » mais plus ciblée sur la prévention des conflits d'intérêts.

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

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

Thématique : Éthique, non-discrimination et genre

Initialisation prévue 2019 : T1-2022

Achèvement prévu 2019 : T4-2022 action continue

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

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

Schéma(s) directeur(s) ou plan(s) d'actions connexe(s) : PAE 2021-2023 (action 6.3.2), SDH 2021-2024 (action 1.1, action 3.1)

Statut T4-2022 : En cours

Statut T4-2023 : En cours

Statut T4-2024 : Achevée (action permanente)

Bilan de la période 2020-2024 : Concernant les (vice)présidentes et (vice)présidents de comités de sélection et de recrutement (COS) des EC, il a été créé en 2021 et 2022 une formation spécifique et distincte sur les stéréotypes de genre et sur les divers biais. En 2022 il a été décidé de regrouper ces 2 types de formation en une seule « aspects réglementaires, lutte contre les discriminations et les biais de sélection femme/homme » animée par les VP en charge de l'égalité et des RH. S'y agrège par ailleurs une plateforme (moodle) d'auto-formation, destinée à l'ensemble des membres des COS.

Concernant la gouvernance, les directeurs et directrices de services, les cadres intermédiaires, les formations s'inscrivent dans le plan de formation : parcours managers et/ou formations plus spécifiques en lien avec le handicap et le plan d'action égalité (e.g. Atelier fresque de la diversité).

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

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

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

Thématique : Éthique, non-discrimination et genre

Initialisation prévue 2019 : T4-2021

Achèvement prévu 2019 : T4-2021

Direction(s) responsable(s) : Vice-Présidente égalité

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

Schéma(s) directeur(s) ou plan(s) d'actions connexe(s) : PAE 2021-2023 (actions 5.2.1, 5.2.2, 5.2.4, 6.2, 6.3.1, 6.3.2, 6.3.3)

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

Bilan de la période 2020-2024 : La notion de « référent genre » a été modifiée en « référent égalité » dans le cadre de la mise en œuvre du PAE 2021-2023. À la Vice-Présidente en charge de l'égalité (déjà en place avant 2020) s'ajoutent un chargé de mission égalité (déjà en place avant 2020) et des référents égalités en composantes et services, créés en 2023 (28 postes créés, E, EC et Biatss : <https://www.univ-angers.fr/fr/universite/strategies-et-grands-projets/egalite/reseau-des-referentes-et-referents-egalite.html?search-keywords=referent+egalit%C3%A9>), après une année d'expérimentation en 2022-2023 en composante LLSH. S'agissant plus spécifiquement des EC titulaires et des questions d'égalité F/H pour les fiches de postes (recrutement) et les décisions d'avancement et d'attribution de primes individuelles, le référent égalité est le VP RH : relecture des fiches de postes avec le VP R, présentation en CAC restreint des données genrées et des cibles F/H pour les avancements de grade et d'attribution de primes individuelles, en application des LDG promotion et valorisation des parcours professionnels et des LDG relatives au régime indemnitaire des enseignants-chercheurs (RIPEC) de l'Université d'Angers.

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

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

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

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

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

Thématique : Éthique, non-discrimination et genre

Initialisation prévue 2019 : T1-2022

Achèvement prévu 2019 : T4-2022

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

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

Schéma(s) directeur(s) ou plan(s) d'actions connexe(s) : PAE 2021-2023 (axe 2, actions 3.2.1, 3.2.2, 5.2.1, 5.2.2), PAE 2024-2027 (axe 2, action 5)

Statut T4-2022 : En cours

Statut T4-2023 : En cours

Statut T4-2024 : En cours

Statut visé T4-2025 : En cours

Bilan de la période 2020-2024 : La notion de « référent genre » a été modifiée en « référent égalité » dans le cadre de la mise en œuvre du PAE 2021-2023. À la Vice-Présidente en charge de l'égalité (déjà en place avant 2020) s'ajoutent un chargé de mission égalité (déjà en place avant 2020) et des référents égalités en composantes et services, créés en 2023 (28 postes créés, E, EC et Biatss : <https://www.univ-angers.fr/fr/universite/strategies-et-grands-projets/egalite/reseau-des-referentes-et-referents-egalite.html?search-keywords=referent+egalit%C3%A9>), après une année d'expérimentation en 2022-2023 en composante LLSH.

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

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

Depuis 2023, les MCF nommés depuis 4 ans sont invités à un entretien individuel sur le suivi de l'intégration recherche avec le VP en charge de la Recherche.

En 2025, mise en action du PAE 2024-2027 (axe 2, action 5). Action à repreciser pour 2026-2029

(Action couplée avec les actions 32 et 36).

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

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

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

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

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

Thématique : Formation

Initialisation prévue 2019 : T1-2022

Achèvement prévu 2019 : T4-2022

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

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

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

Statut T4-2022 : Prolongée

Statut T4-2023 : En cours

Statut T4-2024 : Achevée (action permanente)

Bilan de la période 2020-2024 : Le parcours de formation destiné aux nouveaux directeurs d'unité de recherche et de SFR (33) et leurs adjoints (32) s'est déroulé au premier semestre 2022 : 14/01/2022, la gestion financière et le fonctionnement de l'UA ; 03/02/2022, les ressources humaines partie 1 les fondamentaux ; 25/02/2022, les contrats de recherche ; 15/03/2022, les ressources Humaines partie 2 la gestion des contractuels ; 30/03/2022, les outils de la recherche (dont Règlement Intérieur) ; 26/04/2022, la formation doctorale et l'Egalité/prévention des discriminations ; 12/05/2022, la valorisation et la promotion de la recherche. A noter, chaque année, une formation continue, avec la conférence des DU.

(Voir aussi action 24).

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

Données 2020	Conférence des DU annuelle
Données 2021	Conférence des DU annuelle
Données 2022	Formation aux nouveaux DU dans le cadre de l'installation du nouveau contrat quinquennal : du 14/01/2022 au 12/05/2022. DU et de SFR 21 présents/33 pour tout ou partie de la formation. DU adjoints 15 présents/32 pour tout ou partie de la formation.
Données 2023	Conférence des DU annuelle

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

Thématique : Formation

Initialisation prévue 2019 : T1-2022

Achèvement prévu 2019 : T4-2022

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

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

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

Statut T4-2022 : Achevée (action permanente)

Bilan de la période 2020-2024 : Des sessions d'information-formation au plan d'action ANR sont faits tous les ans en septembre. Formation aide au montage de projet (en juillet : formation générale tous financeurs ; en février – mars : formation budget ANR et présentation PI, RH, DAF). S'ajoutent des rdv personnalisés (montage et suivi de projets complexes)

Le pôle Cap Europe de l'UA par son "Tremplin vers Marie-Curie" met à disposition un dispositif d'accompagnement à destination des chercheurs et enseignants-chercheurs de l'UA au dépôt de bourses postdoctorales Marie-Curie. Une formation au suivi de projets a également été réalisée en 2022 auprès des nouveaux arrivants MCF-PR et se poursuit chaque année.

Un accueil personnalisé pour chaque nouvel MCF arrivant est réalisé au travers d'un échange conjoint avec VP Recherche et VP Ressources Humaines (voir action 21).

Une présentation des formations/informations organisées chaque année auprès des chercheurs sur le financement de la recherche et le montage de projet a été faite à la commission recherche du 21/10/2024. Il en ressort que chaque année les réunions suivantes sont organisées : Formation ANR Phase 1 ; Formation lauréats de projets ; Préparation PULSAR (AAP de la Région Pays de la Loire ; Formation Nouveaux arrivants (2 sessions) ; Rendez-vous individuels pour les nouveaux arrivants ; Tremplin MSCA (sur demande) ; Road to ERC ; Panorama des financements de la recherche ; Initiation au montage de projet de recherche (2 niveaux).

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

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

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

Thématique : Formation

Initialisation prévue 2019 : T1-2022

Achèvement prévu 2019 : T4-2023

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

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

Schéma(s) directeur(s) ou plan(s) d'actions connexe(s) : PAE 2021-2023 (actions 6.3.1)

Statut T4-2022 : En cours

Statut T4-2023 : Achevée (action permanente)

Bilan de la période 2020-2024 : Pour les formations à destination des présidences des comités de sélection et de recrutement des EC titulaires, cf. action 6.

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

(Voir aussi action 6, action 22).

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

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

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

Thématique : Formation

Initialisation prévue 2019 : T1-2022

Achèvement prévu 2019 : T4-2022

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

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

Schéma(s) directeur(s) ou plan(s) d'actions connexe(s) : PAE 2021-2023 (action 4.3.5)

Statut T4-2022 : Prolongée

Statut T4-2023 : Prolongée

Statut T4-2024 : En cours

Statut visé T4-2025 : En cours

Bilan de la période 2020-2024 : L'inscription à l'HDR prévoit comme conditions, entre autres, d'avoir suivi les formations « encadrement de doctorant.e.s » et « prévention VSS/VDH » avant la soutenance de la HDR. Des réflexions sur des recommandations concernant l'autorisation d'inscription à l'HDR à compter de la rentrée 2023-2024 faites en 2023 (conseil du pôle doctoral du 14 avril 2023). Présentation en commission recherche (octobre 2024) : la procédure doit faire l'objet d'un certain nombre de révisions. Action en 2025 : groupes de travail (commission recherche) mis en place puis mise en œuvre des actions décidées. Le constat de l'achèvement ou pas sera fait au T4-2025

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

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

Thématique : Formation

Initialisation prévue 2019 : T1-2022

Achèvement prévu 2019 : 2027

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

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

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

Statut T4-2022 : En cours

Statut T4-2023 : En cours

Statut T4-2024 : Achevée (action permanente)

Bilan de la période 2020-2024 : En plus des formations à la demande mis en place depuis 2021, de nombreuses formations et renseignements ont été fournis par le référent open access de la DRIED aux unités de recherche et aux enseignants-chercheurs. Mise en place d'un bonus open access dans le cadre des crédits scientifiques. A noter également des informations sur le site intranet comme « les prérequis Science ouverte », dépôt sur Hal, Obligations Science ouverte... (site intranet UA&moi, communauté recherche).

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

Données 2021	Mise en place d'un bonus open Access pour les unités de recherche dans le cadre des crédits scientifiques (décision CR 06/12/2021)
Données 2023	Nombreuses publications sur le nouvel intranet. OA = 39% au 25.10.2024

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

Thématique : Formation

Initialisation prévue 2019 : T1-2022

Achèvement prévu 2019 : T4-2022

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

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

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

Statut T4-2022 : En cours

Statut T4-2023 : En cours

Statut T4-2024 : En cours

Statut visé T4-2025 : En cours

Bilan de la période 2020-2024 : Depuis la rentrée 2022, volonté du collège doctoral régional Pays de la Loire d'organiser la formation doctorale en blocs de compétences à la suite de l'édition de la fiche RNCP sur le doctorat (arrêté du 22 février 2019). Le pôle doctoral de l'UA participe activement à cette évolution par l'intermédiaire de son directeur de pôle doctoral en sa qualité de directeur conjoint du collège doctoral des pays de la Loire. Retard pris en partie par les difficultés liées à l'application nationale AMETHIS. Le constat de l'achèvement ou pas sera fait au T4-2025.

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

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

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

Thématique : Formation

Initialisation prévue 2019 : T1-2022

Achèvement prévu 2019 : T4-2023

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

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

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

Statut T4-2022 : En cours

Statut T4-2023 : En cours

Statut T4-2024 : Achevée (action permanente)

Bilan de la période 2020-2024 : Convention individuelle de formation prévue par l'arrêté du 25 mai 2016. Sa présence est vérifiée au dossier d'inscription de l'UA. Il doit être présent lors des réinscriptions et examiné par le comité de suivi. Une attention particulière a été demandée aux directeurs de thèse pour un plan de formation individuel accompagné et évolutif.

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

Données 2020	Vérification effective de la présence de la convention individuelle au dossier d'inscription.
Données 2024	Depuis la rentrée 2024, les doctorants des Pays de la Loire ont la possibilité d'activer sur AMETHIS leur plan individuel de formation. Une fois ces informations complétées, le doctorant reçoit une notification individuelle lui indiquant la mise en place de formations correspondant à son plan de formation.

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

Thématique : Formation

Initialisation prévue 2019 : T4-2020

Achèvement prévu 2019 : T4-2020

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

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

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

Statut T4-2022 : Achevée (action permanente)

Bilan de la période 2020-2024 : L'accès des MCF aux formations du catalogue est réalisé dès qu'il y a des places suffisantes et que le sujet s'y prête. Tentatives en 2022 et 2023 de partage des formations du pôle doctoral dans le catalogue des personnels de l'UA mais le périmètre et la différence de compatibilité des outils ne s'y prête pas. Toutefois quelques formations ont été ouvertes. (Exemple de formation : expérimentation animale – concepteurs de projets ; éthique ; etc..).

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

Action achevée mais à repenser 2026-2029.

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

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

Thématique : Formation

Initialisation prévue 2019 : T1-2021

Achèvement prévu 2019 : T2-2021

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

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

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

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

Bilan de la période 2020-2024 : Cette action a été retardée pour des questions de droit avec la SATT. La réalisation était en phase d'initialisation fin 2022. La formation a ouvert en 2024, via des formations MOOC à distance d'initiation à la propriété intellectuelle proposée par l'institut national de la propriété intellectuelle (INPI). Ces MOOC s'organisent en 3 différentes séquences (cf. données 2023). Lors de la formation des nouveaux arrivants EC, il fait état de la disponibilité de ce MOOC. Depuis fin 2023, ce MOOC est intégré à un parcours de l'entrepreneur dans le cadre de l'Alliance EU-GREEN : les formations ont eu lieu en mai 2024.

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

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

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

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

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

Thématique : Accompagnement des personnels

Initialisation prévue 2019 : T4-2020

Achèvement prévu 2019 : T4-2021

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

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

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

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

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

a) Annuaire

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

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

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

Action visée en 2025 : l'alimentation des fiches annuaire. Travail sur un process pour compléter l'alimentation de l'annuaire afin de faire figurer les responsabilités supplémentaires des agents (celles qui ne relèvent pas de leur fonction principale) dans leur fiche annuaire. Cela permettrait de les retrouver plus facilement via une recherche dans l'annuaire ou l'intranet.

Exemple de rôles qui pourraient être ajoutés : Chargés de mission et référents désignés par la présidente ; Assistant·es de prévention ; Référent·es égalité ; Référent·es sociaux ; Référent·es annuaire ; etc.

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

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

Thématique : Accompagnement des personnels

Initialisation prévue 2019 : T4-2021

Achèvement prévu 2019 : T4-2025

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

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

Schéma(s) directeur(s) ou plan(s) d'actions connexe(s) : PAE 2021-2023 (axe 2, actions 3.2.2, 5.2.1, 5.2.2)

Statut T4-2022 : En cours

Statut T4-2023 : En cours

Statut T4-2024 : En cours

Statut visé T4-2025 : En cours

Bilan de la période 2020-2024 : Concernant les personnels Biatts, un entretien professionnel et individuel est conduit chaque année par le supérieur hiérarchique direct.

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

Depuis 2023, les MCF nommés depuis 4 ans sont invités à un entretien individuel sur le suivi de l'intégration recherche avec le VP en charge de la Recherche.

La mise en place d'un planning d'entretiens coordonnés entre les responsables et en cohérence avec le suivi de carrière des CNU reste à construire pour les EC, en lien avec les directeurs d'unité de recherche. Actuellement, dans le cadre du suivi de carrière par le CNU via dépôt d'un dossier à la demande de l'EC, le VP en charge des RH est informé de tout retour du CNU nécessitant une action de l'UA. Action à repenser dans le cadre 2026-2029, en lien avec action 21 et 36 et PAE 24-27.

Action 2025 : mis en œuvre du PAE 24-27, axe 2.

(Action couplée avec l'action 21 et l'action 36)

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

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

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

Thématique : Accompagnement des personnels

Initialisation prévue 2019 : T1-2021

Achèvement prévu 2019 : T4-2023

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

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

Schéma(s) directeur(s) ou plan(s) d'actions connexe(s) : PAE 2021-2023 (axe 2)

Statut T4-2022 : En cours

Statut T4-2023 : Achevée (action permanente)

Bilan de la période 2020-2024 : L'interdiction des heures complémentaires pour les MCF stagiaires était déjà en cours en 2020. La limitation de l'usage des heures complémentaires des MCF les 2 premières années de la titularisation a été définie dans le cadre de la révision du référentiel des équivalence horaires (réf EH) en 2022 : CA du 7 juillet 2022, réf EH 2022-2023, limitation à un maximum de 96 htd des heures complémentaires des MCF titulaires les 2 premières années de la titularisation.. Elle est appliquée depuis l'année

académique 2022-2023 pour les titularisés 2022 et au-delà. Sur le volet recherche, les MCF stagiaires bénéficient (depuis 2022-2023) d'une dotation individuelle pouvant être complétée par divers dispositifs régionaux.

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

Données 2022	CA du 7 juillet 2022 : réf EH 2022-2023, limitation à un maximum de 96 hetd des heures complémentaires (HC) des MCF titulaires les 2 premières années de la titularisation. 14 MCF titularisés 2020. HC 2020-2021 : moyenne 57,76 hetd, 1 MCF > 96 hetd. HC 2021-2022 : moyenne 61,80 hetd, 4 MCF > 96 hetd.
Données 2023	CA du 13 juillet 2023 : réf EH 2023-2024 7 MCF titularisés 2021. HC 2021-2022 : moyenne 84,47 hetd, 2 MCF > 96 hetd. HC 2022-2023 : moyenne 91,70 hetd, 5 MCF > 96 hetd.
Données 2024	CA du 11 juillet 2024 : réf EH 2024-2025 5 MCF titularisés 2022. HC 2022-2023 : moyenne 45,23 hetd, 0 MCF > 96 hetd. HC 2023-2024 : moyenne 37,83 hetd, 0 MCF > 96 hetd.

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

Thématique : Accompagnement des personnels

Initialisation prévue 2019 : T4-2021

Achèvement prévu 2019 : T4-2021

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

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

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

Statut T4-2022 : Achevée (action permanente)

Bilan de la période 2020-2024 : les RI des unités de recherche ont renouvelés pour le contrat 2022-2027. Ces nouveaux RI ont été signés et diffusés en 2022-2023. (Voir aussi action 15, action 16).

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

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

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

Thématique : Transversal

Initialisation prévue 2019 : T1-2020

Achèvement prévu 2019 : action continue

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

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

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

Statut T4-2022 : En cours

Statut T4-2023 : En cours

Statut T4-2024 : En cours

Statut visé T4-2025 : En cours

Bilan de la période 2020-2024 : S'agissant de la communication de l'UA vers et pour l'international, la création d'une version en anglais du site international représente une amélioration majeure. Son contenu et sa fonctionnalité permettent de transmettre efficacement les informations nécessaires aux étudiants, chercheurs et partenaires actuels et potentiels de l'UA ne parlant pas français. Il y a une volonté de continuer à améliorer la fonctionnalité du site, notamment pour faciliter la navigation lors du passage de la version française à la version anglaise, et de proposer davantage de contenus en collaboration avec les composantes et les laboratoires (extrait de la « Stratégie Internationale 2023-2027 »). Action 2025 : préciser la notion de "documents stratégiques" notamment en matière de recrutement puis mise en œuvre le cas échéant pour les documents manquants..

Indicateur(s) : 34.a- Mise en ligne des documents : OUI pour partie

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

Thématique : Accompagnement des personnels

Initialisation prévue 2019 : non définie

Achèvement prévu 2019 : non défini

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

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

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

Statut T4-2022 : En cours

Statut T4-2023 : En cours

Statut T4-2024 : En cours

Statut visé T4-2025 : En cours

Bilan de la période 2020-2024 : S'agissant des MCF néo-recrutés, un entretien individuel avec les VP en charge des RH et de la Recherche est systématiquement fait lors de l'année de stage. Depuis 2023, les MCF nommés depuis 4 ans sont invités à un entretien individuel sur le suivi de l'intégration recherche avec le VP en charge de la Recherche.

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

Action à repenser dans le cadre 2026-2029, en lien avec action 21 et 36 et PAE 24-27.

Action 2025 : mis en œuvre du PAE 24-27, axe 2.

(Action couplée avec l'action 21 et l'action 32)

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

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

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

Thématique : Accompagnement des personnels

Initialisation prévue 2019 : non définie

Achèvement prévu 2019 : non défini

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

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

Schéma(s) directeur(s) ou plan(s) d'actions connexe(s) : PAE 2021-2023 (axe 2)

Statut T4-2022 : Prolongée

Statut T4-2023 : En cours

Statut T4-2024 : En cours

Statut visé T4-2025 : Achevée (action permanente)

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

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

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

Action 2025 : pages complémentaires à créer le cas échéant.

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

Données 2024	Au 20/11/2024, la page intranet générale sur les dispositifs CRCT, délégation CNRS et CPP (publiée le 03/10/24) : 42 vues.
--------------	--

	<p>Au 20/11/2024, la page <i>Actualité</i> sur la campagne CRCT 2025-2026 (publiée le 18/10/24) : 108 vues.</p> <p>Au 20/11/2024, la page <i>Actualité</i> sur la campagne accueil en délégation CNRS 2025-2026 (publiée le 07/10/24) : 57 vues.</p> <p>Au 20/11/2024, la page <i>Actualité</i> sur les promotions de grade 2024 (publiée le 23/09/24) : 211 vues.</p> <p>Au 20/11/2024, la page <i>Actualité</i> sur la prime RIPEC C3 2024 (publiée le 16/02/24) : 510 vues.</p> <p>Au 20/11/2024, la page <i>Actualité</i> sur les Mobilités Erasmus+ d'enseignement et de formation (publiée le 18/11/24) : 27 vues.</p>
--	--

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

Thématique : Accompagnement des personnels

Initialisation prévue 2019 : non définie

Achèvement prévu 2019 : non défini

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

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

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

Statut T4-2022 : Prolongée

Statut T4-2023 : En cours

Statut T4-2024 : Achevée (action permanente)

Bilan de la période 2020-2024 : Le nouvel intranet « UA&moi » ouvert début 2024 répond à l'action visée.

Indicateur(s) : 38.a- Nombre de pages web personnalisées créées : données non disponibles.

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

Thématique : Accompagnement des personnels

Initialisation prévue 2019 : non définie

Achèvement prévu 2019 : non défini

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

Principe(s) HRS4R associé(s) : 9-Engagement vis-à-vis de la société

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

Statut T4-2022 : Prolongée

Statut T4-2023 : En cours

Statut T4-2024 : En cours

Statut visé T4-2025 : En cours

Bilan de la période 2020-2024 : les lignes directrices de gestion (LDG) relatives au régime indemnitaire des enseignants-chercheurs (RIPEC) de l'Université d'Angers, telles que votées en 2023, prennent en compte dans l'évaluation des dossiers de candidatures à la prime individuelle C3 et l'attribution au titre des activités scientifiques, l'implication dans des actions Sciences et Société (diffusion vers le grand public, médiation scientifique, sciences participative), plus généralement la diffusion de la culture humaniste, en particulier à travers le développement des sciences humaines et sociales, et de la culture scientifique, technique et industrielle.

Une meilleure prise en compte de ce type d'investissement dans les promotions de grade enseignants-chercheurs fera l'objet de travaux ultérieurs sur la période 2026-2029 (révision des LDG promotion et valorisation des parcours professionnels).

Indicateur(s) : 39.a- Inclusion de ce critère dans les grilles d'évaluation des dossiers d'avancement local

Données 2023	LDG RIPEC, CA du 13 mai 2023
--------------	------------------------------

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

Thématique : Éthique, non-discrimination et genre

Initialisation prévue 2019 : non définie

Achèvement prévu 2019 : non défini

Direction(s) responsable(s) : UA

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

Statut T4-2022 : Prolongée

Statut T4-2023 : En cours

Statut T4-2024 : Achevée (action permanente)

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

Bilan de la période 2020-2024 : La formation « Réglementation et connaissance de l'université » a été mise en place en 2022 et 2023. A destination principalement des personnels Biatss, elle n'a pas été renouvelée en 2024 faute de demandes et de besoin de formation. Réflexion à engager en 2026-2029 pour le public des autres chercheurs et enseignants-chercheurs.

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

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

ANNEXE B - Université d'Angers – Gap Analysis 2019

UNIVERSITÉ D'ANGERS - GAP ANALYSIS 2019 ET PLAN D' ACTIONS 2020-2025 VISÉ				
N° Article	Principes (Classification HRS4R 2008)	Évaluations 2019	Corrections N° actions	Motifs
Pilier 1 : aspects éthiques et professionnels				
1	Liberté de recherche	+/+ complètement mis en oeuvre		
2	Principes éthiques	+/- presque mais pas complètement mis en oeuvre	12 13 14 18	- Il manque un déontologue (obligation selon le texte du 10 avril 2017) pour améliorer le dispositif de l'UA. - L'UA doit développer un réflexe de vigilance par rapport aux fonds collectés pour la recherche qui peuvent soulever des problèmes de déontologie - L'UA doit développer une vigilance accrue sur la recevabilité éthique des sujets de thèses en amont de l'inscription des doctorants.
3	Responsabilité professionnelle	+/- presque mais pas complètement mis en oeuvre	12 13 15 17 30	- Les C et EC n'ont pas toujours la connaissance technique et juridique sur les questions de propriété intellectuelle et respect de l'auteur. Tous les chercheurs ne sont pas formés sur le sujet. - Les contrats post-doctoraux et de contractuels ne sont pas assez référencés et explicites sur des points de propriété intellectuelle.
4	Attitude professionnelle	+/- presque mais pas complètement mis en oeuvre	22 23 35 40	Les chercheurs et EC n'ont pas systématiquement le réflexe de porter à la connaissance de leurs responsables l'état de leurs recherches ni de toujours intégrer les contraintes financières de leurs établissement. Ceci témoigne d'un manque d'information sur certaines obligations souvent contenues dans les règlements d'unités de recherche, ainsi qu'une faiblesse dans la formation à la gestion des projets et de la recherche.
5	Obligations contractuelles et légales	+/- presque mais pas complètement mis en oeuvre	03 12 17 18 35 40	Une meilleure information du personnel est nécessaire, en particulier pour les contractuels Les contrats doctoraux et post doctoraux sont à revoir sur ce point.

6	Responsabilité	-/+ partiellement mis en oeuvre	12 23 40	Besoin d'information et de formation des C et EC sur leurs responsabilités et pour une gestion efficace et efficiente des ressources.
7	Bonnes pratiques dans le secteur de la recherche	+/+ complètement mis en oeuvre	40	
8	Diffusion et exploitation des résultats	+/- presque mais pas complètement mis en oeuvre	17 26 30	Besoin d'information et formation accrue sur la protection des données et la sécurité, impérative étant donné l'ouverture de plus en plus importante de l'information-recherche. En complément, ceci pointe en parallèle un manque dans la formation et information sur la propriété intellectuelle.
9	Engagement vis-à-vis de la société	+/+ complètement mis en oeuvre	39	
10	Non-discrimination	+/- presque mais pas complètement mis en oeuvre	18 19	Besoin de former et informer continuellement par rapport aux mentalités (stéréotypes, en particulier pour le handicap et le genre) qui n'évoluent que progressivement (donc écart entre théorie et pratiques).
11	Systèmes d'évaluation	+/+ complètement mis en oeuvre		La législation française est en cours d'évolution. Il devrait être permis de développer des contrats de chantier, autorisant des recrutements sur la durée, et donc permettant pour les contractuels une évolution de carrière reposant sur une évaluation.
Pilier 2 : le recrutement				
12	Recrutement (principes)	-/+ partiellement mis en oeuvre	2 5 6 18 24 34	- Les critères de recrutement ne sont pas toujours clairement définis. L'intégration de certains paramètres comme les questions de genre ou de handicap ne sont pas toujours maîtrisés. - Faible publication des postes sur EURAXESS: les critères et normes d'entrée ne sont pas très visibles depuis l'étranger. - La question des critères et normes doit être approfondie pour les recrutements autonomes effectués par les UR (en particulier les post-doc).
13	Recrutement (procédure)	-/+ partiellement mis en oeuvre	2 5 6 10 11 24 34	- Manque d'appropriation des modes de fonctionnement des comités de recrutement (procédures, rapport au profils de postes, règles, etc.). Manque de formation pour une meilleure appréhension des missions confiées. Le problème le plus aigu se pose pour certaines catégories de non-titulaires, pour le recrutement des postdoctorants surtout (manque de procédures, de transparence sur les conditions de recrutement etc...). Le problème est moindre pour les doctorants dont le recrutement est encadré par les RI des ED (règlement intérieur à examiner ED par ED).

				- Manque d'information vu de l'étranger. Publication de postes en langue anglaise inexistante ou presque
14	Sélection	+/- presque mais pas complètement mis en oeuvre	2 3 6 24	L'UA doit améliorer la communication sur la composition des comités de sélection et des commissions de recrutement des contractuels, et veiller à une publication systématique en ligne.
15	Transparence	-/+ partiellement mis en oeuvre	2 3 4 10	- L'accès aux informations pour le recrutement n'est pas toujours facile. Beaucoup de choses sont cadrées pour les titulaires et dépendent du site du ministère. C'est moins le cas pour les contractuels. Les informations sur les procédures et critères de classement et jugement, ainsi que la composition des comités de recrutement, ne sont pas systématiques. - Problème de transparence des critères du jugement du mérite, non affiché dans les fiches de postes, et non transmises aux candidats non sélectionnés. D'une manière générale, il manque l'équivalent souhaitable d'un guide des bonnes pratiques de jury.
16	Jugement du mérite	+/- presque mais pas complètement mis en oeuvre	2 7	Voir le respect des profils et le fonctionnement adéquat des commissions de recrutement. Les critères existent, mais ne sont pas toujours définis clairement et a priori ni diffusés. (travail à faire avec UR, ED et RI).
17	Variations dans la chronologie des curriculum vitae	-/+ partiellement mis en oeuvre	9	Il manque un référentiel des expériences valorisables par les EC et C dans le cadre d'un recrutement.
18	Reconnaissance de l'expérience de mobilité	+/+ complètement mis en oeuvre	9	
19	Reconnaissance des qualifications	+/- presque mais pas complètement mis en oeuvre	9	Il manque un référentiel des compétences permettant d'intégrer de multiples expériences nationales et internationales dans lors des recrutements et autres opérations de gestion des personnels C et EC. Ce référentiel devrait être disponible en français et en anglais.
20	Ancienneté	+/- presque mais pas complètement mis en oeuvre	22 28	- Les C et EC n'ont pas toujours le temps nécessaire pour se former. Il faut compléter le dispositif actuel de formation pour aller vers un véritable plan pluriannuel de formation et perfectionnement, ainsi qu'une organisation permettant matériellement de se former et se lancer dans la carrière pour les plus jeunes. - Dans cette optique, il manque un suivi régulier des personnels (bilan de carrière et de compétences, perspectives et formation) qui existe pour certaines catégories de personnels (INSERM, CNRS).
21	Nominations post-doctorat	-/- insuffisamment mis en oeuvre	8	Nécessité de cadrage des conditions de recrutement hétérogènes qui peuvent

				parfois être opaques, à la procédure mal définie et parfois personnalisée. Problème aussi du maintien dans un statut qui n'est normalement que transitoire.
Pilier 3 : les conditions de travail et de sécurité				
22	Reconnaissance de la profession	+/- presque mais pas complètement mis en oeuvre	8	Certains contrats de chercheurs contractuels ne sont pas assez précis quant à l'activité effectuée, donc à leur reconnaissance dès la thèse ou lors de leurs post-docs de leur statut de professionnel de la recherche.
23	Environnement de la recherche	+/+ complètement mis en oeuvre		
24	Conditions de travail	-/+ partiellement mis en oeuvre	21 31 33 36 38	L'un des problèmes important est la surcharge de travail pour les personnels de l'UA. Face à une contrainte extérieure, les difficultés à régler pour les C et EC sont multiples: – Sensibiliser aux risques sur le plan santé et le décrochage professionnel – Mieux organiser le travail des directions de tous types dans la mesure des contraintes financières – Manque de connaissance des dispositifs existants concernant les aménagements du travail – Manque d'interlocuteurs institutionnels ou pas pour aborder la gestion de la carrière – Manque de connaissance des fonctions et des rôles des instances administratives des labos, départements, composantes...
25	Stabilité et continuité d'emploi	+/- presque mais pas complètement mis en oeuvre		Problème de précarité pour certains contractuels sur leurs postes, ne pouvant être renouvelés sur plus d'une année. Une loi en cours de validation doit offrir la possibilité de recruter sur des durées plus longues, réglant la question de la forte précarisation. En l'absence de texte définitif, aucune action n'est prévisible actuellement.
26	Financement et salaires	+/- presque mais pas complètement mis en oeuvre	8	– Diffusion de l'application des règles salariales concernant l'expérience des non-titulaires. – Certaines tâches comme la gestion de projets européens ne sont pas, ou pas assez, reconnues.
27	Equilibre entre les sexes	-/+ partiellement mis en oeuvre	1 6 18 19 20	- Au-delà de l'équilibre imposé par la loi dans les instances électives, le ratio H/F reste déséquilibré dans plusieurs domaines : inscription dans un parcours M orienté recherche (donc vivier relativement faible de candidates pour le niveau D (à vérifier)) ; présence dans les instances directionnelles (administration, pilotage de projets...)

			21	- Derrière ces points matériels se cachent souvent des problèmes moins visibles : stéréotypes toujours sensibles lors de recrutements ou dans l'évaluation des publications malgré les efforts faits ; difficulté à concilier carrière et vie familiale lors des premières années pourtant décisives pour la trajectoire professionnelle.
28	Développement de carrière	-/+ partiellement mis en oeuvre	21 31 36	Manque d'un dispositif de suivi des C et EC titulaires et non-titulaires. Les dispositifs de promotion (échelon et grade) n'existent que pour les titulaires. Par ailleurs, ces dispositifs ne règlent pas les questions sur la manière de piloter sa carrière et les stratégies à mettre en oeuvre.
29	Valorisation de la mobilité	+/- presque mais pas complètement mis en oeuvre	37	La politique incitative de l'UA est parfois limitée par la faible utilisation des informations de la DI par les C et EC.
30	Accès aux services d'orientation de carrière	-/+ partiellement mis en oeuvre	36	Il manque la possibilité de faire régulièrement des bilans de carrière, formation, perspectives professionnelle pour beaucoup d'EC et de C.
31	Droits de propriété intellectuelle	+/- presque mais pas complètement mis en oeuvre	13 15 17 30	Manque de formation et d'information sur la propriété intellectuelle et la protection des données et de la recherche.
32	Co-auteur	-/+ partiellement mis en oeuvre	15 30	Connaissances imprécises sur les règles qui régissent les co-signatures de travaux (avec éventuellement la question des droits d'auteurs qui y sont liés). Par ailleurs, les co-signatures de travaux ne sont pas toujours développées entre C confirmés (par exemple des dir de thèses) et de jeunes chercheurs, alors que c'est un élément clé de progression dans la carrière et de formation pour les plus jeunes.
33	Enseignement	+/- presque mais pas complètement mis en oeuvre	23 33	- Besoin d'une formation plus approfondie des C et EC. - Besoin d'une meilleure utilisation des innovations pédagogiques pour libérer du temps pour la recherche - Problème pour de multiples EC qui ne parviennent pas à alléger leur charge d'enseignement pour suivre des formations.
34	Plaintes et recours	+/+ complètement mis en oeuvre		
35	Participation aux organes de décision	+/+ complètement mis en oeuvre		
Pilier 4 : la formation et le développement				
36	Relation avec les directeurs de thèse/stage	+/- presque mais pas complètement mis en oeuvre	23 25 28	Manque de maîtrise, parfois, de questions techniques sur des pilotages administratifs (co-tutelles par ex). Besoin de lancer dès l'inscription en thèse un encadrement stratégique sur le plan de formation du doctorant, et le

				positionnement dans un référentiel de compétences.
37	Supervision et tâches de gestion	-/+ partiellement mis en oeuvre	22 23	Manque de formation en amont aux tâches de direction et gestion comme les directions d'unités ou de départements (actuellement, la formation s'effectue après la nomination, et pas pour toutes les responsabilités). Manque de co-encadrement impliquant C confirmés et C non-HRD, en vue du développement de leur carrière.
38	Développement professionnel continu	+/- presque mais pas complètement mis en oeuvre	22 27 29 30 36 37	Besoin d'un accompagnement à la réalisation de projets lourds type HDR et centraux dans le développement d'une carrière. Besoin de construction d'un plan de formation sur la durée, que ce soit pour le doctorant ou le chercheur en poste. Cela passe par une évaluation manquante actuellement des besoins de compétences de la personne concernée, et par un suivi en interne.
39	Accès à la formation à la recherche et au développement continu	-/+ partiellement mis en oeuvre	21 30 36	Le principal problème est lié à des EC et C qui, pour diverses raisons comme la surcharge de travail ou le poids de la vie familiale lors de maternités, décrochent de l'activité de recherche. Il manque dans cette optique un repérage et un accompagnement des personnes pour surmonter les difficultés (matérielles, psychologiques, etc.)
40	Supervision	-/+ partiellement mis en oeuvre	31 36	Au-delà de la dimension réglementaire (dir de thèse, tuteur de HDR), le terrain des personnes ressource reste à investir. Le compagnonnage représente un outil important pour l'UA mais ne fait pas tout. Il manque sans doute des personnes à contacter de manière plus informelle pour traiter de multiples problèmes techniques et personnels dans la réalisation du métier, en particulier lors des premières années de carrière.

ANNEXE C – Information de la Commission Européenne

C-1- Classification HRS4R 2008 et Charte et Code de 2005

La labellisation « HR Excellence in Research » 2020-2025 de l'université d'Angers s'inscrit dans le cadre de la Charte européenne du chercheur et du Code de conduite pour le recrutement des chercheurs (C&C) définis par la Commission Européenne en 2005

(https://cdn2.euraxess.org/sites/default/files/brochures/eur_21620_en-fr.pdf)

Ce document unique comporte 40 articles (principes) répartis entre :

- **La charte européenne du chercheur : articles 1 à 31**
 - Les articles 1 à 12 regroupent les principes généraux et les conditions de base applicables aux chercheurs ;
 - Les articles 13 à 31 regroupent les principes généraux et les conditions de base applicables aux employeurs et aux bailleurs de fonds
- **Le code de conduite pour le recrutement des chercheurs : articles 32 à 40.**

Dans le cadre de la démarche HRS4R cependant, une nouvelle classification a été proposée par la Commission Européenne et les 40 articles ont été redistribués en 2008 au sein de 4 grands axes thématiques :

- Pilier 1 : aspects éthiques et professionnels : 11 articles.
- Pilier 2 : le recrutement : 10 articles
- Pilier 3 : les conditions de travail et de sécurité : 14 articles
- Pilier 4 : la formation et le développement : 5 articles

Le présent document fait référence à la classification 2008 proposée au sein de la démarche HRS4R.

Charte et Code : les 40 principes selon la classification HRS4R (2008)			
Pilier 1 : aspects éthiques et professionnels	Pilier 2 : le recrutement	Pilier 3 : les conditions de travail et de sécurité	Pilier 4 : la formation et le développement
1. Liberté de recherche	12. Recrutement (principes)	22. Reconnaissance de la profession	36. Relation avec les directeurs de thèse/stage
2. Principes éthiques	13. Recrutement (procédure)	23. Environnement de la recherche	37. Supervision et tâches de gestion
3. Responsabilité professionnelle	14. Sélection	24. Conditions de travail	38. Développement professionnel continu
4. Attitude professionnelle	15. Transparence	25. Stabilité et continuité d'emploi	39. Accès à la formation à la recherche et au développement continu
5. Obligations contractuelles et légales	16. Jugement du mérite	26. Financement et salaires	40. Supervision
6. Responsabilité	17. Variations dans la chronologie des curriculum vitae	27. Equilibre entre les sexes	
7. Bonnes pratiques dans le secteur de la recherche	18. Reconnaissance de l'expérience de mobilité	28. Développement de carrière	
8. Diffusion et exploitation des résultats	19. Reconnaissance des qualifications	29. Valorisation de la mobilité	
9. Engagement vis-à-vis de la société		30. Accès aux services d'orientation de carrière	

10. Non-discrimination 11. Systèmes d'évaluation	20. Ancienneté 21. Nominations post-doctorat + OTM-R	31. Droits de propriété intellectuelle 32. Co-auteur 33. Enseignement 34. Plaintes et recours 35. Participation aux organes de décision	
---	--	---	--

C-2- Évolution 2023 – Nouvelle Charte européenne du chercheur

Le 18 décembre 2023, le Conseil a adopté les « Recommandations du Conseil sur un cadre européen pour attirer et retenir les chercheurs, l'innovation et le entrepreneurs talentueux en Europe » : <https://op.europa.eu/fr/publication-detail/-/publication/5250dd63-a5ec-11ee-b164-01aa75ed71a1/language-fr>

La nouvelle **Charte européenne du chercheur**, présentée en Annexe 2 des recommandations du Conseil, remplace la Charte et le Code datant de 2005.

La nouvelle Charte européenne du chercheur est un ensemble de principes sous-tendant le développement de carrières scientifiques attrayantes pour étayer l'excellence dans la recherche et l'innovation en Europe. La charte du chercheur met l'accent sur les droits et responsabilités des chercheurs, employeurs, bailleurs de fonds et décideurs politiques et se décline en 20 principes clés, répartis entre les quatre piliers suivants:

Nouvelle Charte européenne du chercheur (2023)			
Pilier 1 : Éthique, intégrité, genre et science ouverte	Pilier 2 : Évaluation, recrutement et progression professionnelle des chercheurs	Pilier 3 : Conditions et méthodes de travail	Pilier 4 : Carrières scientifiques et développement des talents.
<ol style="list-style-type: none"> 1. Éthique et intégrité de la recherche 2. Liberté de la recherche scientifiques 3. Science ouverte 4. Égalité de genre 5. Prise en compte de la diversité 6. La profession de chercheur 7. Libre circulation des chercheurs 8. Durabilité de la recherche 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Évaluation des chercheurs 2. Recrutement 3. Sélection 4. Évolution des carrières <p style="text-align: center;">+ OTM-R</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Conditions de travail, financement et salaires 2. Stabilité de l'emploi 3. Obligations contractuelles et légales 4. Diffusion et valorisation des résultats 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Valorisation des carrières scientifiques diversifiées 2. Évolution et orientations de carrière 3. Formation professionnelle continue 4. Supervision et mentorat

