



Rapport HRS4R 2022

Examen interne pour l'évaluation intermédiaire 2020-2022

Soumission à la Commission européenne : 4 décembre 2022

Rapport de consensus de la Commission européenne : 7 avril 2023

1. Informations organisationnelles

Instructions CE - Veuillez fournir une mise à jour des chiffres clés de votre organisation.

PERSONNEL ET ÉTUDIANTS	ETP 2021
Total des chercheurs = personnel, boursiers, titulaires de bourses, doctorants, étudiants à temps plein ou à temps partiel impliqués dans la recherche	1 603
Dont part des internationaux (c'est-à-dire de nationalité étrangère)	285
Dont part des bénéficiaires financés de l'extérieur (c'est-à-dire pour lesquels l'organisation est l'organisation hôte)	332
Dont part des femmes	775
Dont part aux stades R3 ou R4 = Chercheurs disposant d'un large degré d'autonomie, détenant généralement le statut de Chercheur Principal ou de Professeur.	1 014
Dont part au stade R2 = dans la plupart des organisations correspondant au niveau postdoctoral	39
Dont part au stade R1 = dans la plupart des organisations correspondant au niveau doctoral	413
Nombre total d'étudiants (le cas échéant)	26 295
Nombre total de personnels (y compris les cadres, le personnel administratif, le personnel enseignant et le personnel de recherche)	2 083

FINANCEMENT DE LA RECHERCHE en €	2021
Budget annuel total de l'organisation	€ 165 654 663
Financement organisationnel direct annuel du gouvernement (consacré à la recherche)	€ 4 944 676
Financement annuel compétitif d'origine gouvernementale (destiné à la recherche, obtenu en concurrence avec d'autres organisations - y compris des financements de l'UE)	€ 5 407 876
Financement annuel provenant de sources privées non gouvernementales, destiné à la recherche	€ 1 483 701

PROFIL DE L'ORGANISATION (en bref)

L'Université d'Angers est structurée conformément au droit français. Elle est dirigée par un Président élu par le Conseil d'Administration qui est lui-même élu par l'ensemble des personnels de l'université. Toutes les instances de l'université (Conseil d'Administration, Conseil Académique, Comité Technique, etc.) tirent leur légitimité d'un système électif direct ou indirect. Ce système électoral désigne les membres des Instances de Pilotage pour tous les grands domaines de la vie de l'établissement : politique générale, scientifique et de formation ; stratégies financières, immobilières et numériques, ... ; vie académique et de campus ; politique des ressources humaines, santé au travail et administration de l'établissement.

La recherche à l'université s'articule autour de laboratoires, regroupés en 5 départements de recherche. Ces départements organisent et promeuvent la vie scientifique dans les grands domaines de recherche : Droit-Economie-Gestion ; Lettres-Langues et Sciences Humaines ; Sciences et

techniques ; Santé.

2. Forces et faiblesses de la pratique actuelle

Instructions du CE - Veuillez examiner les points forts et les points faibles des quatre domaines thématiques de la Charte et du Code, tels que fournis par votre organisation lors de la phase d'évaluation initiale. Ce faisant, vous ne devez pas seulement regarder en arrière, mais également prendre en compte les nouvelles priorités, les décisions stratégiques, etc. qui peuvent influencer davantage le plan d'action. Veuillez également fournir un bref commentaire dans la colonne « Remarques » si des changements majeurs ont eu lieu par rapport au plan initial.

2-1 Pilier 1 – Aspects éthiques et professionnels

Forces et faiblesses (phase initiale)

Points forts : L'Université d'Angers respecte pleinement les principes éthiques et la liberté des chercheurs qui, au sein de leurs équipes, choisissent leurs thématiques et sujets. Notre Université est fortement engagée sur les questions d'éthique, d'intégrité scientifique, de genre et de non-discrimination. Un référent intégrité scientifique est en place. Les doctorants bénéficient d'une formation spécifique. Un comité d'éthique a été conçu. A ce titre, notre Université fait désormais office de référence en France (en matière de gestion du portail du comité d'éthique). Concernant le handicap, l'Université d'Angers a ouvert plusieurs postes spécifiques, notamment pour les doctorants. Par ailleurs, l'Université d'Angers est attentive à la mixité dans toutes les dimensions de la vie institutionnelle (comités internes, fonctions de direction...) et propose une politique active en matière de parité au travail.

L'Université d'Angers vient de mettre en place (en avril 2019) une charte sur la propriété intellectuelle et les droits d'auteur s'inscrivant naturellement dans son engagement éthique et correspondant à la Charte européenne adoptée en 2007.

Enfin, l'Université d'Angers est ouverte sur la société et diffuse ses résultats scientifiques au travers de dispositifs de science ouverte (Okina, spécifique à Angers, qui doit basculer vers un dispositif plus vaste, HAL-UA).

Faiblesses : Au niveau éthique, l'Université d'Angers manque d'un déontologue qui viendrait compléter le dispositif général de contrôle éthique/intégrité/déontologie.

L'Université d'Angers doit mieux former ses personnels à reconnaître le poids des stéréotypes (genre, handicap...) et à les combattre. Les instances en charge du recrutement doivent également être mieux formées afin de garantir des procédures ouvertes et équitables. L'Université doit, à terme, mettre en place des mesures concrètes pour rééquilibrer la parité et le handicap dans les parcours professionnels. L'Université d'Angers est donc sur une ligne qu'elle doit poursuivre.

Dans le domaine de la propriété intellectuelle et des droits d'auteur, l'Université doit, là encore, renforcer la formation et l'information pour rendre opérationnelle la charte récemment adoptée, et pour valoriser ou développer les collaborations de tous types entre chercheurs, chercheurs et entreprises, etc. La sécurité des données et la sûreté des processus de l'Université doivent également être perfectionnées. Le développement de la Science Ouverte, soutenu par l'Université à travers le Comité Recherche, ne peut se faire qu'à cette condition.

En matière de management, beaucoup de choses s'apprennent et se connaissent empiriquement. De nombreux chercheurs expriment des besoins de formation (directeurs de laboratoires, de départements, chefs de projets, etc.). Diverses formations sont déjà disponibles pour les personnels qui ont des responsabilités. Ces formations ne sont cependant pas obligatoires.

Forces et faiblesses (évaluation intermédiaire)

L'Université d'Angers (UA) a progressé sur ses points faibles identifiés dans le dossier déposé en 2019:

- Un référent déontologie a été nommé (action 14) et un programme d'information et de formation a été lancé sur la question des relations avec le monde de l'entreprise (action 13). Depuis février 2020, les demandes d'autorisation de concours scientifiques des personnels de l'UA sont examinées, sous l'égide de la SATT Ouest Valorisation [1], par une commission interrégionale (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 mises en place en lien avec le Plan d'action pour l'égalité (PAE [2]), plan ministériel dont les objectifs recoupent et rejoignent ceux de la Charte européenne du chercheur. Une référente égalité a été nommée et l'UA expérimente le recours à des référents égalité dans les différents services.

Les thématiques que l'on retrouve dans HRS4R sont la lutte contre les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, l'égalité d'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 visible sur le site de l'UA avec un module pour les doctorants et un pour les personnels. Elle représente la première brique d'un processus lancé.

Le PAE est porté par Mme Catherine Passirani, Vice-Présidente de l'UA en charge de l'égalité, et membre du Comité de Pilotage HRS4R (COPIL).

La thématique du handicap est également abordée, et notamment le Plan Directeur Handicap voté par le Conseil d'Administration (CD) le 30 novembre 2021 pour les années 2021-2025 (action 18), établissant les orientations stratégiques de l'UA en la matière.

- Les questions de propriété intellectuelle sont terminées ou en cours (actions 15, 16 et 17)

[1] SATT : Société d'Accélération du Transfert de Technologies

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

Remarques

L'auto-évaluation a été réalisée environ 18 mois après la labellisation. En si peu de temps, les points forts n'ont pas fondamentalement changé et les points faibles font l'objet d'actions continues identifiées dans les commentaires. Il a donc été décidé de ne pas réécrire les rubriques qui feront l'objet d'une révision pour la première évaluation en 2025. La même logique a été adoptée pour l'OTM-R qui reste valable en l'état.

2-2 Pilier 2 – Recrutement et sélection

Forces et faiblesses (phase initiale)

Contexte : L'Université d'Angers recrute des fonctionnaires et agents de l'État selon des procédures légales très strictes. Pour le recrutement des contractuels (temporaires ou non), l'Université doit respecter les règles générales fixées par le droit du travail et de la fonction publique. L'adoption récente d'une loi sur la transformation de la fonction publique (le 24 juillet 2019) devrait offrir à l'Université une marge de manœuvre nouvelle et peut-être poser des défis importants. En effet, ce texte législatif élargit le recours dérogatoire aux contractuels pour les établissements d'enseignement supérieur et de recherche. Par conséquent, les questions relatives au contrôle et à la transparence des procédures de recrutement de ces agents pourraient se poser plus clairement pour l'établissement. L'Université d'Angers doit donc être vigilante et, si nécessaire, proposer divers outils adaptés à la nouvelle situation.

Atout : L'Université d'Angers est très attachée au respect des règles de recrutement et se fixe l'objectif d'un recrutement de qualité, réalisé de manière équitable et transparente. S'agissant des postes de fonctionnaires, les règles nationales fournissent de nombreux cadres clairs. Néanmoins, l'établissement progresse dans l'harmonisation des pratiques des comités de recrutement et l'amélioration des dispositifs techniques de fonctionnement de ses équipes. Ce n'est pas très simple compte tenu de la diversité des types de postes à pourvoir. L'espace politique concerne principalement le recrutement de chercheurs, d'enseignants-chercheurs ou de personnels contractuels d'assistance à la recherche pour lesquels les cadres réglementaires sont très variables et parfois fortement dépendants des initiatives de l'établissement. Même s'il reste du travail à faire, l'Université d'Angers parvient néanmoins à être suffisamment attractive. De fait, les candidats retenus sur un poste d'enseignant-chercheur titulaire sélectionnent à leur tour en priorité l'Université d'Angers, s'ils sont également retenus ailleurs : lors de la campagne 2018-2019, 100% des candidats classés premiers ont accepté le poste et sont venus travailler à l'Université d'Angers.

Faiblesses : Deux points ressortent clairement : L'information et la formation. En termes d'information, tout n'est pas systématiquement disponible pour tous les candidats concernant les procédures de sélection, les critères, la composition des jurys, etc. Si ces informations existent, elles sont trop souvent utilisées en interne par les organismes de recrutement. Il arrive que l'information circule de manière informelle, en fonction des réseaux de connaissances ; ce qui peut introduire une différence de traitement entre les candidats. Cette information est particulièrement défailante pour les candidats internationaux. L'Université d'Angers ne diffuse ses annonces d'emploi qu'à l'international, via Euraxess, et les informations disponibles sont uniquement en français. Le plus souvent, les annonces d'emploi sont diffusées à l'étranger par l'intermédiaire des laboratoires de recherche. L'Université d'Angers a la chance de disposer de nombreux laboratoires labellisés (CNRS, INRAE (Institut national de recherche pour l'agriculture, l'alimentation et l'environnement) ou INSERM) qui font office de relais d'information. L'effort de diffusion plus large des annonces d'emploi à l'étranger est en cours. Ainsi, la traduction du site de l'Université en anglais et en mandarin est en cours ; les informations sur les postes ouverts au recrutement et les modalités de candidature suivront naturellement.

Le manque de formation est un deuxième point qui ressort à la fois des analyses du Comité d'orientation stratégique et des rapports d'enquêtes et d'ateliers. Pendant de nombreuses années (années 1990 et début des années 2000), les « commissions de spécialistes » (comme on appelait alors les comités de sélection actuels) fonctionnaient de manière empirique. Les pratiques variaient fortement selon les disciplines. Lorsqu'il s'agit de recrutement de fonctionnaires, il existe des règlements qui précisent la procédure et la composition des comités de recrutement ; cependant, la maîtrise de l'outil administratif et de ses règles doit faire l'objet d'une formation continue afin de suivre les évolutions de la jurisprudence. Lorsqu'il s'agit de contractuels, c'est l'établissement qui, dans la plupart des cas, a l'initiative et doit former ses recruteurs. De manière générale, et au-delà des différentes procédures, la maîtrise minimale des techniques de recrutement est problématique dans un environnement où le processus s'est complexifié et professionnalisé. L'Université d'Angers fournit déjà une information systématique aux présidents et vice-présidents des comités de sélection (collectés pour le recrutement des universitaires titulaires). Il faudrait que tous les membres locaux soient formés, partagent les mêmes méthodes et bonnes pratiques de fonctionnement. Le même principe doit également s'appliquer au recrutement des contractuels. Concrètement, cela passe par la formalisation de multiples points implicites ou non énoncés : enjeux de régulation et de recrutement, conduite des entretiens, critères de jugement, référentiels matériels préexistants pour comparer des informations disparates, valorisation des trajectoires professionnelles atypiques, mérite, etc.

Forces et faiblesses (évaluation intermédiaire)

- Un point important est la publication et la diffusion des postes sur EURAXESS. L'UA travaille à améliorer la communication internationale et a désormais atteint presque 100% de postes utiles à enregistrer : pour 2022, 10/10 postes d'enseignants (PR), 21/21 pour les maîtres de conférences/professeurs assistants (MCF), 33/44 pour les assistants temporaires de recherche (ATER) (n'inclut pas les postes de la deuxième campagne), 3/3 postes de professeurs juniors ouverts (Action 5). 3 postes d'ingénieurs de recherche (IGE) ont également été publiés sur Euraxess.

La réflexion sur ce type de publication a évolué, car tous les types de postes ne sont pas adaptés à une publication sur Euraxess. L'objectif principal est d'atteindre 100% pour les permanents et pour les ATER dans la mesure du possible techniquement (certains postes sont ouverts trop tard pour être publiés). Ce processus est en cours pour les ingénieurs de recherche (IGR).

- La notification et la formation des présidents des Comités de Sélection (COS) sont en place (action 6). Il s'agit d'un aspect réglementaire pratiqué depuis des années. La formation sur la non-discrimination est en cours de mise en place, nécessitant un temps de réflexion sur la mise en œuvre pratique. La réflexion puis la mise en œuvre actuelle ont porté sur des outils d'auto-formation comparables à ce qui se fait dans d'autres universités européennes. Ces outils ont l'avantage de toucher aussi bien les membres de l'UA que les membres extérieurs à notre université.

- Une réflexion réglementaire a permis d'encadrer juridiquement le statut des postdoctorants, réglant ainsi une partie importante de l'action 8.

Remarques

L'auto-évaluation a été réalisée environ 18 mois après la labellisation. En si peu de temps, les points forts n'ont pas fondamentalement changé et les points faibles font l'objet d'actions continues identifiées dans les commentaires. Il a donc été décidé de ne pas réécrire les rubriques qui feront

l'objet d'une révision pour la première évaluation en 2025. La même logique a été adoptée pour l'OTM-R qui reste valable en l'état.

2-3 Pilier 3 – Conditions de travail

Forces et faiblesses (phase initiale)

Contexte : L'Université d'Angers est un établissement placé sous une contrainte très forte. Elle fait face à un double déficit de ressources humaines et financières, tel que défini par le système SYMPA (qui est le système ministériel d'allocation de ressources aux établissements universitaires) réalisant le ratio entre le volume d'activité et la performance. Ce manque se conjugue à l'augmentation des coûts d'enseignement pour des raisons démographiques et administratives, et à la stratégie politique de réponse aux Appels à Projets qui est désormais la règle du financement de la recherche et de la pédagogie. Cela signifie que l'Université d'Angers doit d'abord gérer la pénurie. C'est ce qui conduit l'Université à trouver des solutions qui représentent souvent le meilleur de ce qui est possible, dans un cadre qui ne dépend pas d'elle. Il en sera de même dans nos objectifs HRS4R. Sur de nombreux points (comme les salaires, la progression de carrière, la définition des missions d'enseignement...), un cadre national très fort existe pour les titulaires, et sert de guide pour fixer le cadre des personnels contractuels. La loi du 24 juillet 2019 est susceptible d'élargir la réflexion sur les contractuels, notamment sur la définition des profils de postes vacants, les grilles de rémunération, l'avancement, les promotions.

Points forts : Malgré les contraintes, l'Université d'Angers offre des conditions de travail et un environnement de recherche (conjointement avec des organismes de recherche) perçus positivement par une majorité de collègues (une enquête a été réalisée pour le projet). Ce fait est probablement lié au fonctionnement démocratique et largement représentatif de l'établissement. Ainsi une grande partie des chercheurs et enseignants-chercheurs sont ou ont été impliqués dans le fonctionnement collectif (conseils, commissions et groupes de travail). De plus, l'UA développe une stratégie de fond pour le pilotage de la recherche. La création de structures fédératives de recherche, la commission de recherche et son conseil assurent l'orientation scientifique et financière de la recherche. Son effort financier est important puisqu'elle a augmenté les allocations de recherche doctorale de 12 à 28 par an depuis 2013, comme elle a également augmenté les appels d'offres pour les nouveaux entrants. L'Université d'Angers, dont le parc immobilier a moins de 50 ans, mène une politique immobilière ambitieuse afin de maintenir un cadre bâti et des locaux de recherche aux meilleurs standards.

Faiblesses : Le point le plus faible est certainement celui du suivi. Il existe, certes, des structures de gestion du personnel et des ressources humaines à l'Université d'Angers. Un suivi est déjà mis en place par l'établissement, qui écoute le personnel par l'intermédiaire du CEE (enseignants et enseignants-chercheurs) et des vice-présidents du conseil d'administration. Reste que le problème se pose en ce qui concerne une relation moins institutionnelle, dans la mesure où le chercheur a besoin de conseils, ou parce qu'il est en difficulté dans l'exercice de son métier, que ce soit pour des raisons matérielles (frais d'enseignement, multiplication des tâches administratives...) ou personnelles (conciliation vie professionnelle-vie privée par exemple). L'établissement a du mal à connaître et/ou identifier ces situations. Un accompagnement local doit être envisagé.

Par ailleurs, concernant les questions de genre, de nombreux principes sont déjà en place. Si des points matériels, comme une forte présence de femmes dans les instances dirigeantes de l'Université d'Angers, sont à noter (on ne parle pas des obligations légales qui sont naturellement remplies), un effort de longue haleine doit être mené pour rectifier les représentations et les stéréotypes, et rééquilibrer les opportunités d'évolution professionnelle. Les deux points concrets auxquels nous devons faire face sont donc la formation et l'accompagnement, sur lesquels il faut encore se concentrer en observant les bonnes pratiques qui existent déjà dans certaines universités. Un projet H2020 a été rédigé qui permet de poser les dispositifs à mettre en œuvre.

Forces et faiblesses (évaluation intermédiaire)

- L'UA a fait un effort substantiel sur la question des rémunérations. Elle est sur une trajectoire de croissance qui sera satisfaite par les fonds de contrepartie de l'Etat (Loi de Programmation de la Recherche (LPR)) et par ses recettes propres. Le salaire des doctorants et les conditions d'entrée dans la carrière des MCF nouvellement recrutés ont été améliorés. Les IGE, IGR et techniciens ont également vu leurs rémunérations augmentées, ainsi que diverses indemnités, et les conditions de promotion améliorées. L'UA a également amélioré de manière significative la situation des personnels contractuels en CDI en appliquant le principe fondamental de « salaire égal pour un travail égal et des compétences égales » par rapport aux personnels permanents. (Action 3)

- Parallèlement à l'amélioration salariale, l'UA mène un effort individuel privé en faveur des jeunes EC. Outre une journée d'accueil des nouveaux arrivants et la mise en place d'un parcours de formation spécifique [1], un budget est alloué à l'installation professionnelle, encadré par une limitation des heures supplémentaires à compter de la rentrée de septembre 2022 (action 33). Les deux années suivant la titularisation, des entretiens professionnels systématiques sont réalisés avec tous les nouveaux MCF menés conjointement par les vice-présidents en charge des ressources humaines et de la recherche. A moyen et long terme, l'UA a pour ambition de généraliser les entretiens à 4 ans actuellement expérimentés. Ils seront mis en œuvre systématiquement selon une organisation à l'étude en les décentralisant vers les composantes. Cette ligne d'action conduira à mobiliser l'action 36 en réserve jusqu'à présent, relative à la mise en place des personnes ressources dans toutes les unités de travail de l'UA et au niveau central (mobilité et orientation professionnelle).

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

- La question du genre est également abordée dans la PAE, pour laquelle l'UA met en œuvre des mécanismes (ex. point focal genre) déjà évoqués dans la partie éthique. L'UA s'est particulièrement attachée à améliorer le ratio F/H dans la progression de carrière et notamment dans les recrutements au niveau des RP lorsque cela était possible. En effet, dans certains cas, le vivier est manquant. Elle travaille également à l'utilisation de l'outil Congé pour recherche et reconversion thématique (CRCT) pour améliorer l'égalité en son sein.

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

Remarques

L'auto-évaluation a été réalisée environ 18 mois après la labellisation. En si peu de temps, les points forts n'ont pas fondamentalement changé et les points faibles font l'objet d'actions continues identifiées dans les commentaires. Il a donc été décidé de ne pas réécrire les rubriques qui feront l'objet d'une révision pour la première évaluation en 2025. La même logique a été adoptée pour l'OTM-R qui reste valable en l'état.

2-4 Pilier 4 – Formation et développement

Forces et faiblesses (phase initiale)

Contexte : L'Université d'Angers est aujourd'hui dotée de compétences étendues, a de larges responsabilités et est également immergée dans un monde de recherche compétitif. Ces deux données rendent nécessaire l'amélioration continue de la formation et des compétences techniques des personnels impliqués dans les activités de recherche, en adéquation avec les exigences toujours plus élevées du milieu.

Atout : L'université dispose déjà d'un service de formation continue, totalement ouvert aux chercheurs et enseignants-chercheurs ainsi qu'aux personnels techniques, proposant de multiples programmes de formation, concernant la pédagogie universitaire, le management, la gestion de projet, etc. Le fonctionnement de nos Ecoles Doctorales permet aux doctorants de bénéficier de multiples formations sur les mêmes thématiques mais aussi sur l'éthique et la déontologie, sur la communication scientifique, etc. Ces formations sont conçues pour être ouvertes aux jeunes universitaires (ATER, Post-doc).

Point faible : Le premier point faible est le manque de clarté dans la structuration de l'offre de formation. Actuellement, un chercheur ou un enseignant-chercheur se voit présenter une liste de formations qui ne sont pas toutes ouvertes aux mêmes publics. Ainsi, certaines formations destinées aux doctorants peuvent également intéresser les enseignants-chercheurs. Le point faible apparent est le manque d'une certaine flexibilité et d'une cohérence pluriannuelle des cursus choisis. Cette cohérence en termes de choix est un élément fort pour le développement personnel qui a également un impact stratégique sur la carrière d'une personne, notamment auprès des jeunes professionnels.

Le deuxième point concerne une structuration par rapport à un objectif global, comme la direction d'une Unité de Recherche, la direction d'un département ou la responsabilité du recrutement. Il existe des lacunes dans l'offre de formation pour certaines compétences, l'animation et le bon fonctionnement des programmes sont facultatifs, etc. Il est donc important de réaliser un schéma de restructuration permettant une offre ouverte vers des responsabilités spécifiques (gestion de laboratoire par exemple) et sur certaines thématiques (gestion budgétaire, création de diplômes, etc.).

Enfin, la question de la formation se heurte à des problèmes de moyens. Quant aux conditions de travail, l'Université d'Angers vit dans un environnement très contraint sur le plan humain et financier. De ce fait, l'une des sources majeures de difficultés pour la formation et l'évolution professionnelle est la surcharge constante des heures d'enseignement et/ou la multiplicité des tâches de gestion, sous toutes ses formes, au quotidien. Si une partie du problème échappe au contrôle de l'établissement, il est possible d'optimiser quelque peu certains modes de fonctionnement grâce, par exemple, à l'innovation et à l'assistance pédagogique, et à la formation à l'ingénierie de projets de recherche afin de gagner du temps pour la recherche et de développer des projets personnels. Ces projets de formation professionnelle doivent être promus au bénéfice de l'ensemble des personnels de recherche,

notamment des plus jeunes, par la mise en œuvre d'une information adaptée pour favoriser une offre riche, dynamique et attractive.

Forces et faiblesses (évaluation intermédiaire)

L'UA a amélioré l'accès à la formation pour les enseignants et les doctorants. L'ouverture de certaines formations dans les catalogues devrait être étendue (accord de principe entre les parties prenantes) en ouvrant les catalogues de formations jusqu'alors séparés (action 29). Ce sujet est très régulièrement retravaillé en raison du récent remodelage des écoles doctorales nécessitant une réorganisation des formations proposées.

- Les possibilités de formation ont été élargies et croisées entre ce qui était proposé aux doctorants et aux chercheurs.
- Des formations pour certaines responsabilités ont été élaborées ou sont en cours d'élaboration (actions 23, 24). Des formations pour la direction du service ont ainsi été finalisées au premier semestre 2022. Une formation adaptée aux différentes étapes de carrière est en cours de réflexion.
- Les emplois scientifiques de l'UA bénéficieront d'une attention particulière sur la période 2022-2027, dans le cadre de la LPR du 24 décembre 2020, avec la création de nouvelles filières exclusives de promotion interne (listes d'aptitudes exceptionnelles pour les enseignants des universités, techniciens, assistants ingénieurs, ingénieurs d'études et de recherche).

Remarques

L'auto-évaluation a été réalisée environ 18 mois après la labellisation. En si peu de temps, les points forts n'ont pas fondamentalement changé et les points faibles font l'objet d'actions continues identifiées dans les commentaires. Il a donc été décidé de ne pas réécrire les rubriques qui feront l'objet d'une révision pour la première évaluation en 2025. La même logique a été adoptée pour l'OTM-R qui reste valable en l'état.

2-5 Questions supplémentaires CE

Est-ce que certaines priorités à court et moyen terme ont changé ?

Les priorités de l'Université d'Angers n'ont pas changé. Les conditions, l'éligibilité et la qualité du recrutement restent au cœur des préoccupations. Cela implique un travail de fond sur tout, de la formation à l'embauche en passant par l'amélioration des conditions de travail et de rémunération des chercheurs. De nombreuses actions ont d'ailleurs été engagées dans ce sens. L'évolution du cadre réglementaire (voir question suivante) a conduit à se concentrer sur des thématiques (genre, rémunération) et à modifier l'ordre d'aborder certaines actions.

Les circonstances dans lesquelles votre organisation évolue ont-elles changé et ont-elles eu un impact sur votre stratégie RH ?

Les décisions gouvernementales ont modifié l'ordre des actions :

- La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 et ses décrets d'application ont imposé la réalisation d'un plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les

hommes. L'UA se penchait déjà sur ces questions. Elle a donc construit son plan qui a repris en partie de nombreuses mesures ayant fait l'objet du projet HRS4R. Certaines actions ont donc démarré dans ce cadre avant même la labellisation HRS4R. Ce plan [1] a été approuvé par le Conseil en mars 2021.

- Les décrets d'application de la LPR et de la Loi de transformation de la fonction publique (LTFP) ont imposé un nouveau cadre réglementaire fixant à la fois le rythme de certaines actions et les règles de fonctionnement du service public qu'est l'UA (actions 4, 8, 32). Ainsi, ces textes introduisent la revalorisation des contrats doctoraux et un encadrement des contrats et rémunérations postdoctoraux. Ils mettent également en place des dispositifs de promotion interne pour les MCF et les bibliothécaires, ingénieurs, personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé (BIATSS), ainsi que de nouveaux systèmes de primes, avec des polices d'assurance garantissant aux jeunes maîtres de conférences (MCF) de débiter leur carrière avec une rémunération égale à au moins 2 Salaires Minimums Intermédiaires Garantis (SMIC).

- D'autre part, comme toutes les autres universités, l'UA a été touchée par le covid et a fonctionné pendant de nombreuses semaines à distance, sans possibilité de se réunir autrement qu'en visio, et de mettre en œuvre des actions sur le terrain. De ce fait, certaines actions, et notamment de formation et de communication, n'ont pu être lancées dans les délais prévus.

- La situation en Ukraine conduit, au-delà du soutien concret apporté par l'UA (accueil de doctorants et de chercheurs), à une possible inflexion de certains partenariats universitaires et de recherche.

Enfin, l'expérience a montré que la séparation du COPIL et du Groupe d'action ne s'est pas révélée très efficace. Les deux groupes aux fonctions différentes existent, mais participent ensemble aux réunions de pilotage. Un groupe plus technique, appelé les responsables des points focaux, coordonne les nombreuses personnes des services qui travaillent à la mise en œuvre des actions.

[1] https://www.univ-angers.fr/attachment/nouveau-contenu-simple-1077/CA_015_2021_Plan_egalite%C3%A9_professionnelle_femmes_hommes.pdf?download=true ;
<https://www.univ-angers.fr/fr/universite/strategies-et-grands-projets/egalite/plan-d-egalite-professionnelle-femmes-hommes.html?search-keywords=PAE>

Des décisions stratégiques sont-elles en cours qui pourraient influencer le plan d'action ?

L'Université d'Angers développe des actions dans le cadre de la responsabilité sociétale des entreprises et en faveur du développement durable. Cela se traduit par des formations sur ces thématiques et des projets qui recoupent les préoccupations HRS4R. Cela se traduit également par une volonté plus générale et stratégique de s'impliquer dans Projets européens.

L'Université d'Angers fait désormais partie du réseau EU-Green alliance [1], un consortium de 9 universités européennes dont l'objectif est de placer le développement durable au cœur de l'enseignement, de la recherche et de l'innovation. L'ambition est de réfléchir à de nouveaux modèles universitaires, voire d'aller vers une logique universitaire européenne avec les diplômés et les unités de recherche qui vont avec. Concrètement, le réseau doit à la fois devenir une référence en matière d'éducation et de promotion du développement durable, et renforcer les valeurs communes avec des politiques d'égalité, d'inclusion et de Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE). Cela devrait aboutir aux labels DD (développement durable) et RS (responsabilité sociétale).

Pour les années à venir, l'AU s'implique naturellement dans tous les Work Packages (WP) du réseau, et assurera le pilotage du WP Recherche et copilote du WP « Campus Durable et Sain ». L'alliance représente une opportunité de financement et une interface de discussion avec la Commission européenne. La Commission sollicite les conseils des alliances dans l'élaboration des politiques et la mise en œuvre de certains outils. L'alliance vient d'être signée (septembre 2022). Son fonctionnement entraînera nécessairement des changements qui impactent le plan d'action HRS4R de l'UA.

L'UA est signataire de l'Accord de réforme de l'évaluation de la recherche réalisé par l'Association des Universités Européennes pour l'évolution des critères d'évaluation de la recherche, orientant ainsi l'ensemble de l'institution vers une amélioration qualitative de ses productions, évaluations et recrutements.

La Communauté d'Universités et d'Établissements (COMUE) Angers-Le Mans (université labellisée HRS4R en 2021) est une innovation organisationnelle qui implique un niveau de gestion cloisonné entre les universités. Le comité éthique-recherche relève de son périmètre. Elle mettra également en place prochainement un « pôle durabilité », et devra réfléchir à intégrer la transition énergétique, la lutte contre le réchauffement climatique et la biodiversité dans ses cursus scientifiques, littéraires et humanistes. Ce lien entre ces universités doit également permettre l'échange d'expériences et de pratiques sur un certain nombre de sujets communs, comme le Plan Égalité.

[1] <https://www.univ-angers.fr/fr/international/actualites/actus-2022/eu-green-mise-sur-le-developpement-durable.html?search-keywords=eu+green>

3. Actions

Instructions du CE - Veuillez consulter la liste de toutes les actions que vous avez soumises dans le cadre de votre stratégie RH. Veuillez ajouter à l'aperçu le statut actuel de ces actions ainsi que le statut des indicateurs. Si des actions ont été modifiées ou omises, veuillez fournir un commentaire pour chaque action. Vous pouvez également ajouter de nouveaux objectifs.

La version étendue de la stratégie RH révisée de votre organisation pour les 3 prochaines années, y compris la politique OTM-R, doit être publiée sur le site Web de votre organisation.

Si votre organisation a déjà rempli la liste de contrôle OTM-R lors de la phase initiale, veuillez également indiquer comment votre organisation travaille à/a développé une politique de recrutement ouverte, transparente et fondée sur le mérite.

Idéalement, la version étendue de la politique et des actions OTM-R révisées devrait être publiée sur le site Web de votre organisation.

3-1 Plan d'action révisé pour 2023-2026

Le plan d'action révisé et les détails des nouveaux points d'action sont disponibles sur la page Web de l'institution [1].

[1] <https://www.univ-angers.fr/fr/universite/hrs4r.html>
<https://www.univ-angers.fr/international-policy/hrs4r.html>

3-2 Politique OTM-R

La charte OTM-R de l'institution est disponible sur la page Web de l'institution [1]

[1] [1] <https://www.univ-angers.fr/fr/universite/hrs4r.html>
<https://www.univ-angers.fr/international-policy/hrs4r.html>

3-2 Commentaires sur la mise en œuvre des principes OTM-R

Phase initiale

L'excellence dans la recherche et dans la formation des étudiants et des chercheurs est l'un des objectifs principaux de la politique institutionnelle. Ceux-ci nécessiteront une stratégie de recrutement exigeante et de haut niveau de qualité. L'OTMR est la synthèse des principes qui doivent guider notre stratégie de recrutement. L'Université d'Angers (UA) est concernée par cette démarche depuis longtemps comme le montre son adhésion à la Charte et au Code (depuis février 2007). Si ces principes sont bien connus, il faut les mettre en œuvre. Cela nécessite d'améliorer l'efficacité opérationnelle sur de multiples points comme le montre le rapport de l'OTMR sur l'analyse des écarts.

De nombreuses actions s'appuieront sur les principes de l'OTMR afin de renforcer les politiques existantes. Les plus importantes sont rappelées ci-dessous :

Action 2 : « Améliorer l'information des candidats... » améliore la transparence et l'équité de traitement entre les candidats. (OTMR 1)

Action 3 : « mise en œuvre du recrutement... » doit améliorer la qualité du recrutement des contractants

Action 4 et 5 : elle vise une meilleure information sur les procédures de recrutement et les emplois disponibles. (OTMR 1 ; 4 ; 6 ; 7)

Action 6 : Un bon recrutement passe par une meilleure formation des membres des comités de recrutement (OTMR 2 et 3). Il faut donc assurer le même niveau d'information et de pratique à tous les membres. C'est un enjeu de qualité pour l'UA. C'est un enjeu d'équité et de transparence pour les candidats.

Action 10 et 11 : L'objectif de diffusion des modèles et de conception d'une boîte à outils doit favoriser l'équité entre les candidats (OTMR 4)

Actions 19 ; 20 : la poursuite des efforts de lutte contre les discriminations (genre, handicap...) veut instaurer une égalité entre les candidats leur permettant d'avoir les mêmes chances de recrutement dans l'UA (donc d'être plus attractif, OTMR 8)

Action 34 : elle est transversale à presque tous les principes de l'OTMR (en particulier l'OTMR 7) puisque la diffusion de l'information en anglais joue un rôle dans le recrutement international pour la transparence et l'équité.

Après avoir terminé son AG et la révision de l'OTMR, l'UA considère que la question du recrutement est l'une des plus importantes à traiter. L'UA en a donc fait une priorité. La première série d'actions à développer à partir de septembre 2020 concernera donc l'amélioration du recrutement et la mise en œuvre ou le renforcement des principes de l'OTMR.

L'UA commencera par ces actions car elles seront les plus longues à mettre en œuvre. Les améliorations techniques peuvent être apportées rapidement. Mais il faudra du temps pour qu'elles

deviennent partie intégrante de la culture de notre université (temps de formation et d'information des personnes, temps d'appropriation des outils et des méthodes...)

Les principes de l'OTMR doivent guider le choix des paramètres du tableau de bord destiné à aider au suivi du projet

Examen interne pour l'évaluation intermédiaire

La réalisation des objectifs de l'OTM-R progresse en même temps que les actions initiées et que d'autres plans comme le PAE sont mis en œuvre. Par exemple, l'action 6 (formation des membres des comités de sélection et d'embauche sur les stéréotypes de genre, etc.) nous permet d'améliorer notre situation pour les points 2, 3 et 16 de l'OTM-R. L'effort de dépôt des offres d'emploi sur Euraxess (action 5) affecte les points 4, 6, 7, 13 de l'OTM-R.

Plusieurs éléments évoluent.

- OTM-R1 devient substantiellement oui.
- OTM-R2 devient partiellement oui
- OTM-R3 devient substantiellement oui.
- OTM-R6 devient complètement oui.
- OTM-R7 devient substantiellement oui.
- OTM-R13 devient complètement oui.
- OTM-R20 devient complètement oui.

D'une manière générale, ces multiples évolutions seront plus faciles à apprécier lors de l'évaluation du renouvellement dans trois ans, puisque certaines actions ne sont en cours que depuis quelques mois.

4. Mise en œuvre

4-1 Aperçu général du processus de mise en œuvre

Le processus de participation et de prise de décision sera le même que pour la finalisation du dossier :

1 - Un groupe de travail sera constitué pour chaque action à mener. Ce groupe comprendra au moins un membre du COPIL et un membre du groupe action (copilotes pour cette action). Il sera ouvert à tous les membres de l'UA, doctorants ou postdoctorants à l'UA, souhaitant s'impliquer dans la réflexion. Chaque pilote de projet organise son groupe de travail selon la méthodologie et la périodicité qui lui semblent les plus pertinentes.

2 - L'objectif est de mettre en œuvre l'action du plan de l'UA et d'émettre des propositions concrètes pouvant déboucher sur des règlements internes, de nouvelles procédures, etc.

3 - Les travaux du groupe reviennent au COPIL qui valide la pertinence de la réponse par rapport à la problématique posée. Une discussion peut avoir lieu pour affiner les choses.

4 - Les décisions du COPIL sont présentées et validées lorsque nécessaire par le Comité Technique (CT), représentant le personnel, et le Conseil d'Administration (CG), organe de gouvernance politique de l'UA.

NB1 : De même que l'UA a associé l'ensemble des personnels, quels que soient leur statut et leur fonction, au questionnaire et aux ateliers, l'UA ouvre ses groupes de travail pour l'action à toutes les personnes intéressées. Elle entend également s'ouvrir à ses partenaires extérieurs impliqués dans la vie scientifique de l'établissement, tels que le CNRS, l'INSERM, l'INRAE.

NB2 : Nous ne sommes pas dans un processus de décision descendant où l'équipe présidentielle imposerait ses vues, mais dans un processus ouvert et collaboratif basé avant tout sur la mobilisation de l'ensemble de la communauté de l'UA et de ses propositions. Le COPIL est là pour veiller au respect de la politique approuvée à l'unanimité par le Conseil d'Administration lors du dépôt de la candidature HRS4R et de la tenue des élections de l'institution.

Le processus sera basé sur une périodicité semestrielle. Entre ces périodes, en fonction de l'actualité des réalisations du HRS4R, les groupes pourront se réunir en fonction des besoins du projet.

Les actions peuvent être regroupées en 4 grands axes thématiques qui répondent aux catégories de la charte et du code. Il s'agit de 1. le recrutement ; 2. l'éthique, la non-discrimination et les questions de genre ; 3. les tâches de formation ; 4. et le bien-être du personnel. La stratégie de l'Université d'Angers est de se concentrer principalement sur des actions fondamentales et fondatrices pour promouvoir la dynamique HRS4R dans chacun de ces blocs.

Les premières actions portent fortement sur le recrutement pour deux raisons. En premier lieu, contrairement aux questions d'éthique ou de conditions de travail, le recrutement est l'un des domaines où les améliorations à réaliser sont les plus nombreuses, et donc les marges de progrès. Ensuite, le recrutement est la pierre angulaire d'une université forte et puissante. Un meilleur recrutement facilite bien d'autres choses. C'est le point d'entrée choisi par l'UA dans HRS4R au cours de la première année. Plus précisément, en septembre 2020, 7 actions démarreront. Deux sont ponctuelles et ne nécessitent pas beaucoup de travail d'organisation. Les 5 autres, liées au recrutement, sont lourdes, dans la mise en œuvre et dans leur réalisation complète qui s'étalera sur plusieurs années, puisque ces nouvelles politiques aspirent à modifier les habitudes de travail et les modes de pensée.

Ensuite, d'autres points seront ajoutés, très progressivement, sur le long terme. Il ne serait donc pas réaliste d'empiler les 40 actions proposées dans ce projet en deux ans.

Mars 2020 : Mise en place des commissions du projet.

Septembre 2020 : démarrage des actions de la première phase (10 + 2 déjà en cours en 2019) concernant le recrutement (7)

Septembre 2021 : début des actions complémentaires (13)

Septembre 2022 : 10 actions lancées dont un bloc de 5 actions pour la formation. Suite au premier bilan des actions HRS4R, des ajustements seront effectués par rapport aux actions déjà réalisées et en cours, et un calendrier sera établi pour la deuxième phase.

5 actions sont identifiées mais restent en suspens. Elles seront traitées après 2022, en fonction de l'auto-évaluation et de l'avancement des actions déjà entreprises.

4-2 Comment avez-vous préparé la revue interne ?

L'évaluation interne est née de deux processus : 1/ un travail régulier du groupe action et du copil. 2/ une implication de la communauté universitaire à travers le Conseil et le Comité Technique (CT). L'auto-évaluation n'a pas fait l'objet d'un dispositif spécifique. Pour l'UA, elle représente l'étape à laquelle le projet est livré, avec un bilan dressé par ces instances et une intégration des remarques et améliorations éventuelles. La présentation de cette déclaration a été réalisée devant le Conseil d'Administration le 12 mai 2022 et le CT le 5 mai 2022.

4-3 Comment avez-vous impliqué la communauté des chercheurs, vos principales parties prenantes, dans le processus de mise en œuvre ?

La phase de démarrage du plan d'action est essentiellement technique. Les partenaires et le personnel ont été associés en amont lors de la phase de construction du projet (enquête, ateliers). L'étape actuelle est celle de la prise de décision, de la finalisation technique et du lancement de multiples actions issues des consultations, de la co-construction et des votes des instances lors du dépôt initial.

Cela signifie que les services stratégiques de l'université d'une part, et les VP d'autre part, ont un rôle essentiel dans la mise en œuvre du projet. La communauté scientifique est associée à travers les instances élues de l'établissement, et les aspects formation et développement des compétences disposent d'une instance de concertation spécifique à l'université d'Angers (la Commission de formation professionnelle des personnels).

La communauté universitaire est informée de l'avancement du projet par ses instances élues et par des outils d'information (newsletter, interviews du porteur de projet, etc.) et de communication (affichage HRS4R pour toutes les actions de terrain touchant les personnels)

4-4 Disposez-vous d'un comité de mise en œuvre et/ou d'un groupe de pilotage supervisant régulièrement les progrès ?

Le processus de suivi des actions est conforme à ce qui a été annoncé lors du dépôt (COPIL + groupe d'action). A l'usage, de légères adaptations ont été apportées.

1/ Les actions ont été regroupées en 7 pôles thématiques. Un membre académique du COPIL est ainsi associé à chaque groupe et pilote (ou copilote selon les cas) plusieurs actions. Ce regroupement a pour but d'éviter la dispersion des efforts et de renforcer la cohérence et les complémentarités autour d'une thématique donnée.

Groupe d'action	VP pilote	Gestion des leads	Actions Non
Formation des jeunes chercheurs	VP Recherche	DRIED	8; 27; 28; 29; 33; 35
Formation aux responsabilités	VP RH	DRIED	22; 23; 25

Accompagner les candidats	VP RH	DRIED	2; 3; 5; 10; 11; 32
Formation sur la discrimination	VP égalité	DRH	1; 6; 18; 19; 20; 21
Formation au recrutement et au management de COS	VP RH	DRH	4; 7; 9; 24
Formation éthique sur les publications et le monde de l'entreprise	VP Recherche	DRIED	12 ; 13 ; 14 ; 15 ; 16 ; 17 ; 26 ; 30
Actions techniques	VP RI	DCOM	31; 34

VP = Vice-président ; HR = Ressources humaines ; IR = Relations internationales ; DRIED = Direction de la recherche, de l'innovation et des études doctorales ; HRD = Direction des ressources humaines ; COMD = Direction de la communication.

2/ Les directions stratégiques de la présidence de l'université ont organisé des groupes de travail autour de chaque action. A chaque ensemble est associé une direction.

3/ Afin d'éviter la fragmentation, chaque département a désigné un référent qui coordonne le travail au sein de son département et réfléchit à l'organisation transverse entre les départements lorsque cela est nécessaire.

4-5 Existe-t-il une certaine harmonisation des politiques organisationnelles avec la HRS4R ? Par exemple, la HRS4R est-elle reconnue dans la stratégie de recherche de l'organisation, dans la politique RH globale ?

La politique organisationnelle de l'institution s'inscrit obligatoirement dans le projet HRS4R, puisque de nombreuses actions du projet consistent à améliorer notre façon de fonctionner. Par exemple, la formation des COS et la notification des candidats à l'embauche ont fait que l'ensemble de l'UA s'est organisée de manière à répondre à ce souhait et à modifier les pratiques si nécessaire.

La labellisation confère également à l'UA un rôle de particulier à particulier dans le cadre de l'Alliance Verte de l'UE. Les 9 universités de l'alliance partagent une philosophie commune sur l'objectif de qualité de la recherche et de l'exercice financier, matérialisée pour deux d'entre elles (UA et Wroclaw) par un label HRS4R, et pour les autres par un processus d'entrée dans le label pour lequel l'UA pourra faire valoir son expérience et ses bonnes pratiques.

D'autre part, HRS4R est un référentiel qui est décliné dans toute la stratégie de l'UA. Ainsi, la labellisation HRS4R représente un signal de reconnaissance et un outil mis en avant dans les orientations stratégiques et les dossiers de recherche. La mise en œuvre de l'UE-Green s'est faite entre universités partageant le même référentiel et les mêmes valeurs approuvées par HRS4R, ou s'engageant à entrer dans sa logique. Tous les documents d'embauche portent désormais la référence HRS4R. Les négociations contractuelles avec le ministère se font en intégrant le label dans son plan d'action. L'UA travaille à développer l'intégration de la référence à HRS4R.

4-6 Comment votre organisation a-t-elle veillé à ce que les actions proposées soient également mises en œuvre ?

La mise en œuvre des actions a naturellement conduit l'UA à puiser dans les actions de réserve pour les activer au moment opportun. L'action 36 prolonge ainsi les actions d'amélioration des conditions de travail (voir section précédente). Cette action, envisagée dès le départ, sera menée à bien dans les mêmes conditions que les autres, et intégrée dans l'un des Groupes d'actions.

D'autre part, certains des développements en matière de coopération nationale et internationale évoqués ci-dessus pourraient concerner le lancement de nouvelles actions en matière de développement durable et d'ESR.

4-7 Comment suivez-vous les progrès (chronologie) ?

En fonction des évolutions législatives et des contraintes externes décrites ci-dessus et de la date de démarrage du projet (obtention du label le 4/12/2020), le groupe COPIL-action a fusionné pour revoir le timing de l'ensemble des actions, et ainsi redéfinir le calendrier. Depuis la labellisation, le COPIL a eu la possibilité de le redéfinir une fois.

La HRD et la DRIED ont également réalisé des fiches d'actions permettant d'avoir une vision synoptique des réalisations concrètes et du timing à suivre.

4-8 Comment allez-vous mesurer les progrès (indicateurs) en vue de la prochaine évaluation ?

Un livret numérique répertoriant les actions réalisées permet de suivre la réalisation de chaque point. Les indicateurs initiaux sont parfois adaptés à la réalité du terrain. A partir de ces informations, nous construisons des indicateurs lorsqu'il y en a (certaines actions correspondent à des informations en ligne, d'autres correspondent à des règlements UA, des rendez-vous, etc.).

4-8 Comment comptez-vous vous préparer à l'évaluation externe ?

L'évaluation externe sera réalisée par le biais d'ateliers de synthèse dont l'objectif sera de rendre compte de ce que HRS4R a réussi à faire et de ce qui n'a pas fonctionné. Sur ces bases, la communauté académique de l'UA modifiera son approche des actions qui n'ont pas atteint les objectifs, et en introduira de nouvelles qui visent à développer davantage les sujets abordés, ou à s'attaquer à des problèmes émergents.

Le COPIL jugera en temps utile si un exercice d'enquête est approprié pour améliorer le fonctionnement de l'UA

5- Évaluation intermédiaire de la phase de mise en œuvre - Rapport de consensus de la CE (07/04/2023)

5-1 Évaluation de la qualité par la CE

Questions	OUI / NON / EN PARTIE	Recommandations de la CE
Les informations organisationnelles ont-elles été suffisamment mises à jour pour comprendre le contexte dans lequel la stratégie RH est mise en œuvre ?	EN PARTIE	Soyez plus précis et concis dans la fourniture des informations organisationnelles, montrez clairement l'alignement entre le HRS4R et la stratégie institutionnelle.
Le récit fourni énumère-t-il des buts et des objectifs qui indiquent clairement les priorités de l'organisation en matière de gestion des ressources humaines pour les chercheurs ?	EN PARTIE	La description devrait être plus détaillée, elle est trop générique maintenant.
L'organisation a-t-elle publié une stratégie RH et un plan d'action mis à jour avec l'état actuel des actions, les ajouts et/ou les modifications ?	EN PARTIE	Le plan d'action est disponible sous file:///C:/Users/annsta4/Downloads/HRS4R-2022-CommAction-r%C3%A9vis%C3%A9-GB-1.pdf mais aucune information n'est fournie concernant le calendrier, les personnes/unités responsables et les indicateurs - doit être révisé en conséquence
La mise en œuvre de la stratégie RH et du plan d'action est-elle suffisamment intégrée à la structure de gestion de l'organisation (par exemple, comité de pilotage, responsabilités opérationnelles) pour garantir une mise en œuvre solide ?	EN PARTIE	Il existe plusieurs groupes de travail et les responsabilités sont trop dispersées pour garantir une mise en œuvre solide. Le rôle du Comité de pilotage n'a pas été clairement décrit dans le processus de mise en œuvre. Le suivi et le reporting devraient être améliorés pour assurer une mise en œuvre adéquate des actions proposées.
L'organisation a-t-elle élaboré une politique OTM-R ?	OUI	

5-2 Évaluation des forces et des faiblesses par la CE

L'UA s'est fixé des objectifs très ambitieux dès le début du processus et de nombreux efforts ont été déployés, notamment en ce qui concerne le pilier Recrutement et sélection (OTM-R) ainsi que la formation sur les questions de genre, la non-discrimination ou l'éthique. Une série d'activités de formation est prévue et un responsable de la conduite professionnelle a été nommé et un programme d'information et de formation a été lancé. L'UA tire parti de l'utilisation du portail EURAXESS. L'UA s'efforce de tirer parti de la qualité au niveau opérationnel.

D'une part, la communauté est largement impliquée dans le processus de mise en œuvre (processus ouvert et collaboratif - groupes de travail ouverts à tous ceux qui souhaitent participer) et cette approche crée un environnement convivial.

Au contraire, d'après les informations fournies dans le rapport, il semble que le processus de mise en œuvre manque de suivi et de supervision appropriés. Pour atteindre les objectifs fixés lors de la phase initiale, l'UA doit prêter attention au processus de mise en œuvre.

Propositions de la Commission européenne concernant les modifications ou révisions de la stratégie RH (mise à jour) :

Modifier le mode de mise en œuvre pour garantir que des actions précises et de haute qualité seront mises en œuvre à temps.

Le processus de mise en œuvre manque de supervision adéquate et la responsabilité est donc trop dispersée pour permettre une mise en œuvre adéquate des actions à l'avenir.

Affectez les ressources humaines adéquates et planifiez soigneusement le calendrier et les indicateurs. Améliorez le reporting et le suivi.

Le plan d'action publié sur le site Web doit être révisé et présenter les informations suivantes : nom de l'action, statut, calendrier, personnes/unités responsables, indicateurs.

Les actions planifiées doivent être proposées selon l'approche SMART - elles doivent être réalistes et limitées dans le temps, donc inclure les actions AP 37, 38, 39, 40 avec le calendrier défini comme « idées mises de côté pour l'avenir » est inacceptable.

Prioriser. Choisir les actions les plus importantes à mettre en œuvre. Si possible/nécessaire regrouper les actions. Rester cohérent et concis.

Il existe une incohérence dans les informations fournies dans différentes parties du rapport sur le nombre d'actions ou de nouvelles actions ajoutées [par exemple, dans la note complémentaire, il y a une phrase « Nous n'avons ajouté aucune action. Ce choix est lié au fait que nous avons initialement 35 actions à démarrer dans les 5 ans suivant l'attribution, ce qui représente une lourde charge » alors que dans l'AP, il y a 40 actions [12 prolongées, 17 en cours, 10 terminées et 1 NOUVELLE - action 36]

Les actions peuvent être regroupées en 4 grands domaines thématiques qui répondent aux catégories de la charte et du code. Il s'agit de 1. le recrutement ; 2. l'éthique, la non-discrimination et les questions de genre ; 3. les tâches de formation ; 4. et le bien-être du personnel. La stratégie de l'Université d'Angers est de se concentrer principalement sur des actions fondamentales et fondatrices pour promouvoir la dynamique HRS4R dans chacun de ces blocs. Les actions ont été regroupées en 7 groupes thématiques.

5-3 Recommandations de la CE

HRS4R intégré, actions correctives nécessaires : l'organisation progresse, pour la plupart, grâce à des actions appropriées et de qualité telles que décrites dans son plan d'action, mais pourrait bénéficier de modifications telles que conseillées par le biais du processus d'évaluation. Certains éléments indiquent que le HRS4R est davantage intégré.

Commentaires supplémentaires de la CE : enrichir les informations sur le processus sur le site Web. Pour l'instant, elles sont très limitées. Fournir un plan d'action révisé. Décrire les pierres angulaires du processus et les personnes/unités impliquées.