

HRS4R – Plan d’action – Université de Nantes

Case number: 2020FR497510

Name Organisation under review: UNIVERSITE DE NANTES

Organisation’s contact details: 1 QUAI DE TOURVILLE BP 1352244035 NANTES CEDEX 01, NANTES

DATE DE SOUMISSION : 21/12/2021

1. INFORMATIONS SUR L’ORGANISATION (EN ANGLAIS)

PERSONNELS ET ETUDIANTS	ETP
Total researchers = staff, fellowship holders, bursary holders, PhD. students either full-time or part-time involved in research	1858
Of whom are international (i.e. foreign nationality)	144
Of whom are externally funded (i.e. for whom the organisation is host organisation)	316
Of whom are women	569
Of whom are stage R3 or R4 = Researchers with a large degree of autonomy, typically holding the status of Principal Investigator or Professor.	1235
Of whom are stage R2 = in most organisations corresponding with postdoctoral level	51
Of whom are stage R1 = in most organisations corresponding with doctoral level	247
Total number of students (if relevant)	37140
Total number of staff (including management, administrative, teaching and research staff)	4302
RESEARCH FUNDING (figures for most recent fiscal year)	€
Total annual organisational budget	330 836 600 €
Annual organisational direct government funding (designated for research)	74 984 369 €
Annual competitive government-sourced funding (designated for research, obtained in competition with other organisations – including EU funding)	32 603 626 €
Annual funding from private, non-government sources, designated for research	1 110 257 €
ORGANISATIONAL PROFILE (a very brief description of your organisation, max. 100 words)	
<p>Located in Western France, University of Nantes is a major higher education and research centre based in the city of Nantes. It is one of the rare French universities to promote interdisciplinary studies, and within its 6 campuses on the territory. Throughout 21 faculties and schools, 280 degrees are offered to students. Research is structured around 43 research units working in all fields of knowledge. In 2018, 4300 staff – management, teaching, teaching and research - are working at the University of Nantes.</p>	

2. FORCES ET FAIBLESSES DES PRATIQUES EXISTANTES :

Merci de fournir un aperçu de votre organisation en termes de forces et faiblesses de vos pratiques existantes concernant les 4 thématiques centrales de la Charte et du Code.

Thématique de la Charte et du Code	Forces et faiblesses
Aspects éthiques et professionnels	<p>Cette thématique a été prise en compte à chaque étape de nos procédures. Ces principes d'équité, d'éthique et d'égalité sont portés par l'équipe politique avec notamment la création d'un chargé de mission intégrité scientifique et ainsi que d'une mission égalité femme-homme. Aujourd'hui, les questions éthiques sont déjà très présentes et appliquées dans les pratiques de l'Université puisque 9 des 11 points de la Charte du Chercheur sont totalement ou quasiment totalement mis en œuvre au sein de l'Université.</p> <p>Il ressort cependant très clairement une mauvaise information du respect de ces principes (manque d'information diffusée au sein du laboratoire, par exemple) et une méconnaissance de l'organisation administrative de l'université et des correspondant-e-s (pour appels à projets, finances...). Ce constat se fait pour tous les items, qu'ils soient ou non mis en œuvre. Début 2020, le Conseil d'Administration de l'Université de Nantes a pris la décision de généraliser les publications des chercheurs sur un portail en accès libre HAL. Le principe en est accentué par la désignation d'un vice président dédié à la Recherche ET aux Sciences Ouvertes.</p> <p>Concernant les points où nous ne sommes pas en phase avec le code :</p> <ul style="list-style-type: none"> - concernant la sécurité informatique et la protection des données, notre plan d'action prévoit d'y pallier d'ici 2 ans, au regard de la priorité qui y est accordée. - concernant l'évaluation individuelle des enseignant-e-s-chercheur-e-s, de fortes résistances, y compris au niveau national, persistent à ce jour. Le choix est fait d'avancer très progressivement sur cette question.
Recrutement et sélection	<p>Le recrutement, la sélection, la composition des jurys (recrutement BIATSS) et comités de sélection (recrutement enseignant-e-s et chercheur-e-s), pour le recrutement de fonctionnaires, est conforme à la réglementation nationale en vigueur. Cependant, si la parité femmes/hommes est bien respectée dans la composition des jurys, ce n'est pas toujours le cas des recrutements, particulièrement dans certaines disciplines.</p> <p>En s'appuyant sur les 10 items « <i>presque mais pas entièrement mis en œuvre</i> », il nous faut aujourd'hui améliorer la diffusion de d'information et de formation en termes de recrutement et de sélection au sein de l'université.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les procédures de recrutement demeurent aujourd'hui encore peu comprises. Ainsi, est relevé un manque de communication lorsque

les offres d'emploi sont publiées, particulièrement sur celle concernant les agent-e-s contractuel-le-s. Les retours sur les candidatures refusées ne sont pas systématiques.

- Une attention particulière est apportée aux informations données aux futurs Enseignant-e-s-Chercheur-e-s et aux Ingénieur-e-s de Recherche, en particulier sur les conditions de travail et perspectives d'évolution. Un guide des carrières accompagne la publication des offres d'emploi des enseignant-e-s-chercheur-e-s. Y a été ajouté un mini-guide, avec des informations très pratiques, à destination des nouveaux maîtres de conférences, pour faciliter leur installation professionnelle la 1^{ère} année. Aujourd'hui une Charte de gestion des contractuels BIATSS est appliquée aux ingénieur-e-s de recherche. Une charte équivalente concernant les recrutements de contractuel-le-s enseignant-e-s et chercheur-e-s est en voie de finalisation.
- Une formation des président-e-s de Comité de sélection est assurée depuis 4 ans. Mais elle ne s'adresse pas à tous les jurys de recrutement, particulièrement pour l'emploi contractuel. La généralisation d'une telle formation aurait ainsi pour objectif de sensibiliser les membres des jurys à la reconnaissance de la diversité des profils et d'harmoniser les techniques d'entretien. La reconnaissance du développement professionnel, au travers de la valorisation des postes à l'étranger, ou des emplois dans d'autres établissements publics comme privés, serait ainsi améliorée.

En ce qui concerne l'item « *jugement du mérite* », dont la mise en œuvre n'est que partielle, les aspects qualitatifs des parcours professionnels sont en général bien pris en compte, que ce soit pour les titulaires ou pour les contractuels. Cependant leur savoir-être n'est pas suffisamment valorisé

Certains items ne sont pas mis en œuvre. Il est constaté à leur sujet que :

- Les inégalités professionnelles concernant les droits des femmes demeurent : les interruptions pour congés de maternité ne sont pas encore prises en compte dans les carrières, par exemple. Cependant, le 28 mai 2021, un plan d'égalité professionnelle Femmes-Hommes a été adopté par le Conseil d'Administration de l'Université de Nantes, qui comporte notamment comme actions de promouvoir les femmes enseignantes-chercheuses au prorata du nombre de candidates promouvables.
- L'ouverture à l'international de l'Université n'est pas suffisamment encouragée, en pratique. Une information régulière auprès des chercheur-e-s sur les différents modes de mobilités internationales et européennes existantes serait à généraliser. L'accueil des chercheur-e-s étranger-e-s pourrait encore être amélioré. En outre, la traduction de certains documents (mémos, formulaires, livrets...) en anglais n'est pas totalement aboutie, ce qui tend à compliquer la tâche des candidatures venant de l'étranger et l'intégration de ces

	<p>personnels dans l'université. La traduction en anglais de la page internet dédiée à la cellule « écoute et signalement » devrait en permettre une meilleure compréhension pour les étudiants étrangers.</p> <ul style="list-style-type: none"> - La succession de contrats pouvant affecter les chercheur-e-s contractuel-le-s est perçue comme une difficulté. - Un accompagnement plus efficace des doctorant-e-s est à réaliser, afin qu'elles-ils puissent mieux se projeter dans leur future carrière. Cette démarche inclut une formation pour les personnes habilitées à diriger les recherches, qui a commencé en octobre 2020 et a déjà fait l'objet d'une programmation pluri-annuelle. Elle méritera sans doute d'être spécialisée par discipline scientifique.
Conditions de travail	<p>Là encore, les pratiques de l'université de Nantes sont conformes au cadre législatif et réglementaire national tant au niveau ressources humaines qu'au niveau de la santé et de la sécurité.</p> <p>Une direction du développement social, de la prévention et de la sûreté (DDSPS) (jusqu'en décembre 2020, nommée DHSET – Direction de la santé, de la sécurité et de l'environnement au travail) s'assure du respect et de la mise en œuvre de la réglementation ainsi que du suivi du plan d'action dans ce domaine.</p> <p>Une agente « qualité de vie au travail » a été recrutée en 2018. De ce fait, outre un travail considérable sur l'égalité professionnelle femmes-hommes (plan égalité F-H adopté en 2021), sur le schéma directeur du Handicap, une démarche visant à améliorer la qualité de vie au travail se structure dans l'Etablissement. Pour cela, un poste de psychologue du travail a été créé. De plus, les périodes de confinements dûs à la pandémie Covid a été l'occasion de multiplier par des « tutos » et des webinaires des conseils pour l'installation sur le poste de travail, l'ergonomie, ainsi que des webinaires portant sur la sophrologie.</p> <p>De même, un poste de Conseil en mobilité de carrière existe depuis 2019 pour améliorer l'accompagnement du personnel dans leur carrière.</p> <p>Une charte de gestion des contractuels existe depuis 2017 pour les personnels administratifs et techniques, et de recherche. Son équivalent est en cours de finalisation pour les contractuel-le-s enseignant-e-s et chercheur-e-s. Elle est une déclinaison concrète de la politique des ressources humaines pour la sécurisation des parcours professionnels et la promotion de la qualité de vie au travail.</p> <p>L'université de Nantes a mis en place, en Septembre 2018, le télétravail à titre d'expérimentation. La charte de télétravail en est désormais à sa deuxième version, pour un télétravail largement entendu, et où l'établissement veille particulièrement à bien équiper en matériel informatique et numérique les télétravailleurs. De fait, on note une large augmentation des télétravailleurs parmi les personnels de l'Université de Nantes : 831 télétravailleurs au sein de</p>

l'UN sur environ 2000 personnels administratifs et techniques, soit une augmentation de + 62 % en un an ; De la même façon, on note une nette augmentation de la quotité de télétravail : 47 % exercent entre 1.5 jours et 5 jours de télétravail contre 33 % antérieurement.

Sur cette thématique, 5 Items sur 11 sont déjà entièrement mis en œuvre, ce qui est une force pour l'Université de Nantes. .

Le soutien du personnel administratif, dont la disponibilité est déjà soulignée, mérite d'être accru. La constitution de cellules de soutien à la recherche permettra de redonner du temps pour la recherche aux enseignants-chercheurs, et de soutenir les personnels administratifs déjà en place. La flexibilité de l'emploi du temps des chercheur-e-s et leur autonomie dans le travail sont perçues comme de véritables atouts au sein de l'Université de Nantes.

Cependant nous constatons plusieurs points :

- En ce qui concerne l'égalité professionnelle, les bilans sociaux annuels montrent que celle-ci n'est pas encore atteinte (44,3 des maitres de conférences sont des femmes contre 21,4 % des professeurs d'université selon le rapport social unique 2020) . Cette thématique est aujourd'hui mieux appréhendée par l'université de Nantes, de par l'adoption en mai 2021 d'un plan égalité femmes-hommes, et l'instauration d'un rapport annuel de situation comparée pour les femmes et les hommes personnels de l'Université de Nantes.
- La stabilité des emplois des enseignant-e-s-chercheur-e-s est appréciée, laissant plus de regrets pour celle jugée insuffisante des chercheurs et personnels administratifs et techniques, même lorsqu'ils-elles sont titulaires.
- Les sollicitations d'ordre administratif pour des procédures ou des montages de dossiers (appel à projet) sont perçues comme alourdissant la charge de travail.
- L'environnement de travail, notamment la mise à disposition des lieux dédiés et matériels, est très variable suivant la discipline dans laquelle les chercheur-e-s, particulièrement les doctorant-e-s, évoluent. Une vigilance particulière a dû être apportée aux laboratoires dont les activités et la sécurité nécessitent davantage d'astreintes : un numéro d'astreinte a été mis en place en 2018 pour pallier le travail isolé et les problèmes techniques, de sécurité.
- D'une façon générale, l'information relative aux modalités d'attributions et de paiement des primes, heures complémentaires, taux de rémunérations, semble ne pas être connue de tous. Elle devrait donc être encore mieux communiquée.
- Le développement de la culture de prévention des risques psychosociaux est une nécessité tant pour le bien-être et la qualité de vie au

	<p>travail de nos chercheur-e-s. Le recrutement d'une psychologue de travail, depuis janvier 2021 et la professionnalisation d'une cellule « Ecoute et signalement » devrait participer à une meilleure appréhension et traitement des situations à risques. Cela devrait également passer par la promotion d'une culture recherche responsable.</p>
<p>Formation et développement</p>	<p>Les modalités de supervision entre un-e doctorant-e et sa direction sont définies dans les contrats doctoraux. L'accompagnement reste cependant à améliorer par des formations mais également une sensibilisation du doctorant à développer sa formation continue. Nous avons recruté un agent fin 2017 dans le but de recenser les formations existantes sur l'ensemble du périmètre Université Bretagne Loire (UBL) afin de constituer un parcours et un catalogue.</p> <p>D'une façon générale, l'ensemble de l'offre de formation de l'Université (notamment concernant le management) est ouvert aux chercheur-e-s expérimenté-e-s (en fonction de leurs besoins).</p> <p>Pour le reste, l'offre de formation n'est ni suffisamment connue, ni suffisamment développée. La problématique est clairement identifiée et des actions sont d'ores et déjà réalisées. Une meilleure connaissance des écoles doctorales (notamment par l'institution d'une Vice-présidence aux Affaires Doctorales) permet de mieux recenser les besoins en formation des doctorants, et d'y répondre. La communication de cette offre de formation aux doctorants en est également améliorée. Par ailleurs, les doctorants reçoivent désormais un courrier (en anglais pour les doctorants étrangers) où il leur est signalé l'existence d'une adresse mail ecoute-signallement@univ-nantes.fr ainsi que d'un numéro de téléphone 0800 711 260, dans l'hypothèse où ils se sentiraient victimes d'une situation de harcèlement.</p> <p>Nous avons d'ailleurs mis à profit la consultation à destination des personnels des laboratoires de recherche (suite aux travaux réalisés par les groupes de travail dans la démarche HRS4R – état des lieux) pour leur adresser le catalogue sur l'offre existante et recenser leur besoin en termes de formation ((catalogue mis à leur disposition via l'intranet de l'université). Ce qui a permis d'aboutir à une meilleure réflexion sur l'offre de formation à destination des chercheurs, des enseignants-chercheurs et des doctorants.</p> <p>Le travail d'équipe au sein des laboratoires est reconnu et bénéfique à l'intégration des jeunes chercheur-e-s. L'institutionnalisation en termes de management ou de supervision peut en être fait par le biais de formation ou d'échanges de pratiques, notamment par le biais de l'instauration dans chaque unité de recherche, de référent-e-s égalité professionnelle.</p>

3. ACTIONS

Le plan d'action ainsi que la stratégie HRS4R doivent être publiés sur le site web de votre institution, dans un emplacement facilement accessible.

Le plan d'actions est détaillé dans le document « Tableau_Plan_actions 2022-2025_HRS4R ».

La mise en œuvre d'une politique de recrutement ouverte est un élément clé de la stratégie HRS4R. Merci d'indiquer comment votre institution s'emparera de la boîte à outils dédiée au recrutement ouvert, transparent et basé sur le mérite (OTM-R) et comment vous envisagez de mettre en œuvre les principes de recrutement OTM-R. Même s'il peut exister quelques points communs avec votre plan d'actions, merci de fournir un commentaire pour démontrer cette mise en œuvre. Si tel est le cas, merci de faire le lien entre la checklist OTM-R et le plan d'action joint.

La stratégie RH pour la recherche de l'UN est fondée sur les observations issues de l'analyse comparative et des actions répertoriées ci-dessus.

Rappel des observations issues de l'analyse comparative (état des lieux) :

1. La diffusion de l'information nécessite d'être améliorée.
2. Les pratiques de recrutement doivent être consolidées
3. La formation et l'accompagnement des parcours professionnels doivent être à renforcer.

L'ensemble de ces actions permettra à l'université de faire converger ses procédures internes avec les dispositions contenues dans la charte et le code, le tout en cohérence avec la stratégie de la nouvelle université à Nantes, qui sera créé le 1^{er} janvier 2022 sous le nom de Nantes Université, et le projet Next.

L'Université de Nantes veut construire un espace scientifique attractif pour les chercheurs, afin qu'ils soient, quel que soit leur genre, informés, renseignés, formés et accompagnés. L'attention portée à qualité de vie au travail participera de cette attractivité.

- Respecter les valeurs d'égalité, de non-discrimination, notamment entre les femmes et les hommes, d'inclusion des personnes de situation de handicap et de laïcité.
- Accompagner les chercheurs dans leur environnement de travail, en facilitant et en les intégrant, dans un contexte international.
- Apporter une meilleure visibilité au statut de chercheur, grâce à un recours à la science ouverte.
- Faire de la qualité de vie au travail un facteur d'attractivité, avec par exemple une charte de télétravail encore assouplie pour une amélioration du recours au télétravail et un plan égalité professionnelle femmes-hommes.

La démarche d'amélioration pour un recrutement ouvert, transparent et basé sur le mérite a déjà été amorcée avec la mise en place :

- D'un guide de carrière pour les postes d'enseignants-chercheurs en février 2018, en version française et anglaise.
- D'un plan égalité femmes-hommes adopté en mai 2021
- Publication des fiches de postes des EC sur Euraxess
- D'un schéma directeur du handicap.

La place des femmes dans les métiers de la recherche est une préoccupation de notre université ; au-delà de la parité femmes/hommes au sein de nos comités de sélection (ligne 18 de l'OTMR), à laquelle nous veillons toujours, nous formons nos président-e-s et vice-président-e-s de comité de sélection pour qu'ils prennent conscience des biais dans le recrutement, conduisant inconsciemment à écarter des candidatures féminines. Ceci en application de notre plan égalité femmes-hommes adopté par l'Etablissement le 28 mai 2021.

Nous continuons à attacher une importance particulière aux conditions de travail. C'est pourquoi un numéro d'astreinte nécessaire, pour pallier le travail isolé et les problèmes techniques, de sécurité a été mis en place (ligne 9 de l'OTMR).

Afin de pallier les différences de gestion relevées entre les titulaires (régis par de règles nationales) et les contractuel-le-s enseignant-e-s et chercheur-e-s, une charte de gestion des contractuels est en fin d'écriture à des fins de recrutement ouvert, transparent et basé sur le mérite.

Par ailleurs, nous avons, dès le début de la démarche et au vu des recommandations, pu :

- Mettre en place des journées de formation pour les HDR – Habilitation à Diriger des Recherches – ainsi que des formations sur l'encadrement, l'intégrité scientifique.
- Désigner des référents déontologie, laïcité,
- Mettre en place un contrôle interne de gestion sur les procédures de commande publique
- Mettre en place une formation pour les nouveaux maîtres de conférences : réalisée et organisée depuis septembre 2018 par le centre de développement pédagogique (CDP)
- Généralisation des conventions de télétravail et ré-écriture de la charte de télétravail, pour les personnels administratifs et techniques, avec un équipement informatique et numérique conséquents (en plus de l'ordinateur portable, possibilité d'avoir un ou 2 grands écrans à domicile, station d'accueil, logiciel de téléphonie...)

En juillet 2020, une nouvelle équipe politique a été constituée par Carine Bernault, au moment de l'élection du Président de l'université de Nantes. Dans la continuité du précédent mandat (Carine Bernault était auparavant 1^o Vice-Présidente), mais avec une approche personnelle, elle a décidé de créer de nouvelles vice-présidences, pour ainsi démontrer la cohérence de l'université de Nantes dans la progression en matière de démarche HRS4R :

En particulier, les créations suivantes :

- Une vice-présidence à la responsabilité sociale, aussi en charge de l'égalité professionnelle femmes-hommes et du handicap, et responsable de la démarche HRS4R.
- Une vice-présidence Recherche ET sciences ouvertes
- Une vice-présidence de la Vie de campus et de la solidarité
- Une vice-présidence aux Affaires Doctorales
- Une conseillère Développement durable
- Un conseiller Démocratie universitaire, auprès du président, en charge d'assurer la continuité du dialogue social avec la communauté universitaire.

Le plan d'actions (ci-dessus) proposé, prioritaires pour nos chercheurs, s'inscrit bien dans notre stratégie de ressources humaines.

4. MISE EN OEUVRE

Résumé général du process global envisagé de mise en œuvre du plan d'action

Dès lors que le plan d'action a été validé par le comité de pilotage (COFIL), constitué du 1er Vice-Président Ressources Humaines et Financières, dialogue social, de la VP Europe et International et du VP Recherche et science ouverte, du Directeur Général Adjoint en charge des Ressources humaines, de la Directrice des Ressources Humaines et du Dialogue Social, de la Directrice des Relations internationales, du Directeur de la Recherche, les directeurs et directrices de laboratoires, des directeurs de composantes, des secrétaires généraux de composante, le directeur de la recherche du CHU, le directeur des Ressources Humaines du CHU, du directeur des Ressources Humaines de l'INSERM, de la cheffe de projet, et afin d'assurer sa mise en œuvre selon le calendrier défini, des groupes de travail ont été mis en place, piloté par un référent politique et un référent opérationnel.

Leurs missions sont :

- Suivre opérationnellement les avancées du plan d'actions
- Reporter les avancées au COFIL pour une présentation annuel aux instances (CTE, CAC, Commission recherche, CFVU), ainsi qu'aux instances locales (CURI, conférence des directeurs d'unité, conférence des directeurs de composantes, assemblée générale des services).

Un tableau de suivi a été créé et mis en œuvre spécifiant les principales échéances, les livrables et les indicateurs pour chaque action, afin de nous permettre de mesurer les avancées du projet et de les partager aux instances.

Concernant la démarche qualité de la procédure, la communauté des enseignants-chercheurs sera consultée de manière annuelle (commission recherche, réunions), afin qu'ils soient impliqués dans la révision du plan d'actions de la même manière qu'ils ont été impliqués dans son élaboration.

Le fait que nos principaux partenaires aient déjà obtenu le label (INSERM) ou sont en cours de labellisation (CHU) est un élément essentiel, étant donné que nous avançons ensemble pour améliorer nos pratiques pour nos enseignants-chercheurs sur le territoire nantais. Des réunions techniques ont été mises en œuvre dans le but d'harmoniser nos plans d'actions avec nos partenaires. Une attention particulière devra être portée durant notre autoévaluation à 2 ans, avec une révision possible de nos plans d'action respectifs (avec l'objectif d'un avoir un commun). Cette étape devrait faire l'objet d'une communication, pas seulement interne mais également externe, particulièrement si des modifications importantes sont effectuées.

Comment le comité de pilotage sera informé régulièrement des avancées ?

Le pilotage du projet est organisé comme suit :

- Des groupes de projet par axe, constitués d'un référent politique et d'un référent opérationnel, accompagné des directeurs et directrices concernées par les sujets traités, avec pour missions de suivre les avancées du projet, de s'assurer que les décisions du comité de pilotage soient appliquées, de mesurer les indicateurs et de produire et actualiser les livrables.
- Un comité de pilotage (dont les noms sont publiés sur le site internet), constitué du 1^{er} Vice-Président Ressources Humaines et Financières, dialogue social, de la VP Europe et International et du VP Recherche et science ouverte, du Directeur Général Adjoint en charge des Ressources humaines, de la Directrice des Ressources Humaines et du Dialogue Social, de la Directrice des Relations internationales, du Directeur de la Recherche, les directeurs et directrices de laboratoires, des directeurs de composantes, des secrétaires généraux de composante, le directeur de la recherche du CHU, le directeur des Ressources Humaines du CHU, du directeur des Ressources Humaines de l'INSERM, de la cheffe de projet, dont les missions seront :
 - De valider le travail de groupes projet tous les 6 mois
 - De s'assurer du contrôle et du respect du plan d'action
 - De vérifier l'actualisation des avancées et des priorités

Comment envisagez-vous d'impliquer la communauté de recherche, les principales parties prenantes dans le processus de mise en œuvre ?

Implication de la communauté scientifique :

- A travers le fait que chaque action soit portée par un pilote politique (enseignant élu) et un pilote opérationnel (administratif) en lien avec les directions concernées par le sujet
- A travers la participation du Vice-président Recherche et des directeurs de laboratoires dans le comité de pilotage
- Le déploiement des actions aussi proche de la réalité que possible sera présenté aux instances, comme l'a été la procédure (CA, CAC, CTE, Commission Recherche, CFVU, CURI)
- A travers des communications sur le site web de l'université
- A travers un rapport annuel présenté annuellement à la commission recherche

Nos principaux partenaires, comme le CHU et l'INSERM, sont intégrés au comité de pilotage. Dès qu'un nouvel accord avec un partenaire sera signé, une personne sera associée pour participer au COPIL

Comment procédez-vous pour aligner vos politiques avec la stratégie HRS4R, pour vous assurer que l'HRS4R est reconnue dans la stratégie recherche de votre organisation.

L'Université a complètement intégré la procédure HRS4R dans sa politique RH. L'établissement travaille depuis 2019 sur des lignes directrices de gestion, sur la mobilité, les parcours professionnels et le pilotage des ressources humaines. Ces réflexions sont complètement en adéquation avec les actions proposées dans le cadre de la stratégie HRS4R. La création du consortium « EuNiWell » vient compléter cette stratégie, rassemblant ensemble 6 universités (Université de Leiden, Université de Birmingham, Université de Florence, Université de Linnaeus, Université de Semmelweis, Université de Cologne) et travaillant sur le bien-être. Ce consortium a été sélectionné dans un appel à projets européen.

Le COPIL est constitué de personnes en charge de la stratégie de l'établissement, ce qui implique que la procédure HRS4R est complètement intégrée dans les orientations stratégiques de l'établissement.

Comment allez-vous assurer que les actions soient bien mises en œuvre ?

Nous avons pour objectif de mettre en place un tableau de suivi qui nous permettra de suivre les avancées des travaux. Le tableau de suivi, conçu et partagé avec l'ensemble des acteurs, permettra d'assurer des contrôles réguliers sur les avancées du plan d'action, ce qui sera réalisé tous les 6 mois par les groupes de travail and reporté au COPIL et à la Commission de la recherche.

Comment allez-vous suivre les avancées ?

Production d'indicateurs et d'un calendrier proposé dans le plan d'action, validé par le comité de pilotage.

Les indicateurs ont été proposés par les directions supports en lien avec les propositions faites par les personnes en charge des actions et qui devront fournir la donnée annuellement.

Si une divergence est observée par rapport aux échéances initiales, les raisons seront analysées et un nouveau calendrier sera proposé au COPIL.

Comment allez-vous mesurer les progrès, en termes d'indicateurs, pour la prochaine évaluation ?

Le rôle du COPIL est de suivre l'évolution du tableau de suivi qui a été créé, et de vérifier et évaluer les progrès qui ont été faits, tous les 6 mois.

Le COPIL soumettra ensuite, 2 ans après l'obtention du label, une synthèse et un nouveau plan d'action pour les 3 prochaines années.

Remarques additionnelles, commentaires sur le processus de mise en œuvre proposé

L'établissement est attaché à améliorer continuellement les conditions de travail de ses personnels.

Dans cette perspective, une procédure a été initiée afin de mettre en œuvre les principes relevant de l'HRS4R, dans le but de trouver dans le label HRS4R une structuration et une orientation. Nous avons l'intention de faire de l'amélioration continue dans nos pratiques RH au bénéfice non seulement de nos enseignants-chercheurs mais également de tous les personnels de l'université.

Notre objectif d'être labellisé HRS4R est fortement corrélé avec un autre projet en cours : la création d'une nouvelle université à Nantes. Ce projet, promu par l'Université de Nantes, associe d'autres membres fondateurs (le CHU, l'INSERM, Centrale Nantes), qui sont également fortement impliqués dans la démarche HRS4R. Cela nous permet de renforcer le périmètre de site international en se positionnant comme un pôle européen de recherche d'excellence.

Pour cette raison, il a été décidé d'ajouter une action : « harmonisation des plans d'actions respectifs de Nantes Université et de ses partenaires dans le cadre de la nouvelle université Nantes Université ».

Le plan d'action HRS4R a été approuvé par le Conseil d'Administration de l'Université de Nantes du 18 décembre 2020.