

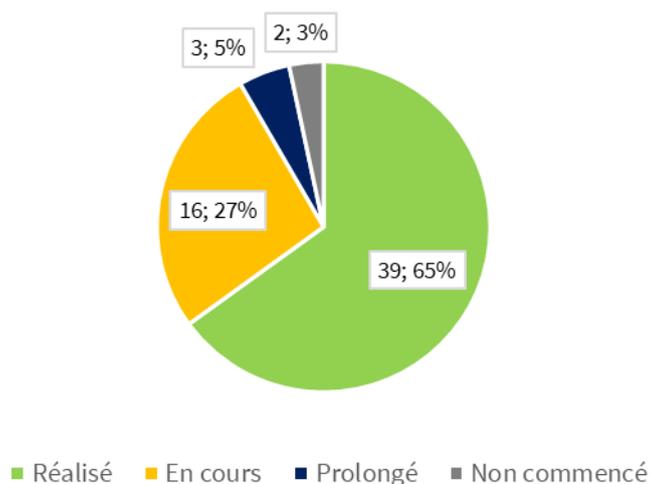
Depuis l'obtention du label HR Excellence in Research en 2022, 65 % du [plan d'actions révisé 2024-2027 HRS4R de Nantes Université](#) a été réalisé. La Commission Européenne a également validé en mars 2024 le [rapport d'autoévaluation intermédiaire 2024](#) que Nantes Université lui avait soumis. L'évaluation sur site est prévue pour mars 2027. Retour sur les réalisations de cette année et sur le travail d'articulation entre la Coalition pour l'Avancement de l'Évaluation de la Recherche (CoARA) et HRS4R.

Nantes Université* avait déployé un [plan d'action initial sur 2022-2025](#) qui a été par la suite révisé pour donner le plan d'actions révisé 2024-2027 composé de 60 actions. Cette démarche de l'établissement s'inscrit dans le cadre européenne HRS4R (Human Resources Strategy for Researchers – Stratégie des ressources humaines pour les chercheur.es) et vise à améliorer les pratiques et les conditions d'exercice des chercheur.es et enseignant.es-chercheur.es en s'inscrivant dans la Charte européenne du chercheur et le Code de recrutement des chercheurs.

*hors établissements membres

Réalisation des actions HRS4R - Juin 2025

(en nombre et en %)



En juin 2025, 65% des actions ont été 'réalisées' (juillet 2024 : 54%), 32% sont en cours de déploiement (juillet 2024 : 28%), 5% des actions ont été 'prolongées' (juillet 2024 : 13%) et 3% n'ont pas été initiées (Juillet 2024 : 5%).

Les 3% des actions (2 actions) 'non commencées', représentent les actions qu'il reste à réaliser en 2026.

Cette année, l'effort a été porté sur les actions 'prolongées' afin de les mettre en œuvre. Les actions prolongées sont passées de 8 à 3 actions.

Tour d'horizon sur les réalisations de l'année, avec 7 actions mises en œuvre.

Axe 1 : Soutenir la prise de fonctions des chercheurs (11 actions – 1 action réalisé)

Afin d'informer les nouveaux enseignants-chercheurs et nouvelles enseignantes-chercheuses (EC) en poste, une réunion d'information sur la stratégie de recherche d'emploi a été expérimentée à la rentrée 2023 dans certaines écoles doctorales. La réunion d'information a été organisée dans les [Ecoles Universitaires de Recherche \(ou Graduate Schools\)](#) et certaines écoles doctorales en 2024 et 2025 (action 1.2). Les Graduate Schools combinent un diplôme de master (années 1 et 2) suivi par la plupart des étudiants et étudiantes par un diplôme de doctorat (années 3 à 5).

Axe 5 : Développer un environnement de travail facilitateur et ouvert (20 actions – 6 actions réalisées)

Une fiche mission a été créée par les directions d'unités afin d'encourager les EC, notamment les femmes, à prendre des responsabilités (laboratoire, équipe projet,) et de fournir une meilleure compréhension de la fonction de direction (action 19.1).

Dans le cadre du [projet TRITON](#), prévoyant un déploiement progressif des Graduate Schools, deux actions valorisées sous HRS4R, ont été mises en œuvre. La première tend à améliorer la formation doctorale, afin de développer le lien formation recherche, en enrichissant le catalogue de cours (en incluant notamment les savoir-être et l'interdisciplinarité) (action 22.1). La seconde initiative, porte sur la proposition des animations scientifiques (conférences, séminaires, échanges, évènements avec les partenaires socio-économiques) dans les Graduates Schools (action 22.2).

Dans le cadre des nouveaux Contrats d'Objectifs, de Moyens et de Performance (COMP), la [filière d'appui aux projets académiques \(FAPA\)](#) a été déployée pour cette année, dans les pôles. L'objectif est d'aider les enseignant.es-chercheur.es à réduire leur charge administrative quotidienne, en assurant le soutien pré-contrat et post-contrat sur les aspects juridiques, administratifs et financiers, afin qu'ils et elles puissent passer plus de temps sur leurs activités principales de recherche (action 24.1). Avec le projet TRITON, [12 nouveaux programmes master-doctorats](#) (« Graduate Schools ») ont été créé pour améliorer le lien rechercher-formation (action 24.2).

La [Science Ouverte](#) et HRS4R sont des initiatives étroitement liées. Dans cette dynamique, l'objectif était de valoriser la diversification et l'enrichissement de service sur la formation et la sensibilisation à la science ouverte (action 30). La science ouverte est une thématique également portée au niveau de l'alliance EUniWell dont Nantes Université fait partie. Récemment, le Conseil d'Administration de Nantes Université a approuvé le 16 Mai 2025, la signature à la déclaration de Barcelone sur l'information de recherche ouverte.

Conclusion :

Nantes Université poursuit le déploiement de son plan d'actions révisé 2024-2027 tout articulant les différentes démarches en lien avec HRS4R, notamment avec CoARA (pour en savoir plus, voir page suivante).

- ➔ *En savoir plus sur la [démarche HRS4R](#) à Nantes Université*

Le Conseil d'Administration de Nantes Université, le 7 février 2025, a approuvé l'entrée de l'établissement dans la démarche CoARA – Coalition for Advancing Research Assessment (Coalition pour l'Avancement de l'Évaluation de la Recherche). CoARA, tout comme HRS4R, fait partie de l'ambition de la Commission Européenne de développer les carrières dans la recherche en Europe (Conference on Research Careers, 26/11/2024).

Nantes Université souligne la synergie entre ces démarches : CoARA a pour but de modifier en profondeur les modalités d'évaluation de la recherche pour la rendre plus qualitative et valoriser l'ensemble des activités liées à la recherche de manière plus équitable. HRS4R se concentre sur l'amélioration des pratiques en matière ressources humaines et de gestion des carrières des chercheurs et chercheuses.

Lumière sur la démarche CoARA et son articulation avec HRS4R.

CoARA – Coalition for Advancing Research Assessment

Source : présentation d'Olivier GRASSET et Carole PIERRE en COPIL/COTECH exceptionnel du 26 02 2025.

Les engagements : les 4 pierres angulaires

1. Reconnaître la diversité des contributions et des carrières dans la recherche, conformément aux besoins et à la nature de la recherche.
2. Fonder l'évaluation de la recherche principalement sur une évaluation qualitative pour laquelle l'examen par les pairs est central, soutenu par une utilisation responsable d'indicateurs quantitatifs.
3. Abandonner les utilisations inappropriées, dans l'évaluation de la recherche, des mesures basées sur les revues et les publications, en particulier les utilisations inappropriées du facteur d'impact des revues et de l'indice h.
4. Éviter l'utilisation des classements des organismes de recherche dans l'évaluation de la recherche.

Les engagements : l'autonomie

5. Engager les ressources nécessaires à la réforme de l'évaluation de la recherche pour réaliser les changements organisationnels décidés.
6. Réviser et développer les critères, outils et processus d'évaluation de la recherche en impliquant directement les chercheurs.

6.1 Critères pour unités de recherche et établissements : En impliquant les établissements de recherche et les chercheurs (du débutant au senior), étudier et développer des critères d'évaluation des structures de recherche et des organisations de recherche, tout en promouvant l'interopérabilité

6.2 Critères pour projets et chercheurs : En impliquant les établissements de recherche et les chercheurs (du débutant au senior), étudier et développer des critères d'évaluation, des outils, et des protocoles permettant d'évaluer les projets de recherche, les équipes de recherche et les chercheurs, qui soient adaptés à leur contexte d'application.

Les engagements : le partage

7. Sensibiliser à la réforme de l'évaluation de la recherche et fournir une communication transparente, des conseils et formations sur les critères et les processus d'évaluation ainsi que sur leur utilisation.
8. Échanger sur les pratiques et expériences pour permettre un apprentissage mutuel au sein et au-delà de la coalition.
9. Communiquer les progrès réalisés en matière d'adhésion aux principes et de mise en œuvre des engagements.
10. Évaluer les pratiques, les critères et les outils sur la base de preuves solides et rendre les données ouvertement disponibles.

Pour comprendre l'articulation des actions HRS4R avec les engagements de CoARA, voici un tableau analysant les concordances :

N.B : Cette analyse a été effectuée par les équipes projets HRS4R et CoARA de Nantes Université. Cette articulation est propre et interne à Nantes Université ; elle ne reflète pas la position de la Commission Européenne.

L'analyse de HRS4R par le prisme CoARA

Axes et actions HRS4R		Engagement CoARA en cohérence	> Possibilité d'interactions Propositions de développement pour HRS4R
Axe	Actions		
Axe 1. Soutenir la prise de fonctions des chercheurs	4.1 « Créer et mettre en œuvre un système de mentorat en début de carrière des enseignants-chercheurs pour les informer, échanger et les coacher dans le développement de leur début de carrière (...) »	Engagement 1. « Reconnaître la diversité des contributions et des carrières dans la recherche en fonction des besoins et de la nature de la recherche »	> Informer et accompagner dans le rôle de mentor Charte du mentorat en cours de construction
Axe 2. Promouvoir une culture de la "recherche responsable »	6.1 « Améliorer la communication sur la politique et les outils existants en matière d'égalité femmes-hommes, de discrimination et d'inclusion (à destination de tous les personnels et enseignants-chercheurs) » 8.1 « Améliorer la communication des mesures existantes déjà mises en place par l'établissement en matière d'intégrité et d'éthique de la recherche » 6.2 « Mettre en place un module de formation visant la sensibilisation à la discrimination et l'égalité femmes-hommes, à destination de l'ensemble de la communauté universitaire (égalité des genres, handicaps, environnement de travail interculturel, communauté LGBT) » 8.3 « Mettre en place un module de formation sur l'intégrité de la recherche destiné à tout le personnel (dont les jeunes chercheurs et doctorants) visant l'appropriation de l'éthique de recherche dans toutes ses dimensions et la protection des données personnelles » 8.2 « Mettre en place un comité dédié aux questions d'intégrité dans la conduite des recherches afin de conseiller les personnels sur les aspects éthiques des protocoles de recherche »	Engagement 2. « Fonder l'évaluation de la recherche principalement sur une évaluation qualitative pour laquelle l'examen par les pairs est central, soutenue par une utilisation responsable d'indicateurs quantitatifs. (...) Il est important que les processus d'évaluation par les pairs soient conçus pour répondre aux principes fondamentaux de rigueur et de transparence : évaluation par des experts, transparence, impartialité, pertinence, confidentialité, intégrité et considérations éthiques, égalité des sexes et diversité. »	> S'assurer d'apporter les outils et formations pour arriver à une évaluation + qualitative Réfèrent intégrité scientifique CEDIS (Comité d'éthique, de déontologie et de l'intégrité scientifique) Communication via pages web dédiées Modules de formation en place (pôle formation)
Axe 3. Assurer la lisibilité et la transparence des pratiques RH	11. « Améliorer les circuits de diffusion des différents dispositifs de promotion et accompagner les enseignants-chercheurs souhaitant progresser (réunions, webinaires, note d'information, témoignages, etc.) » 12. « Améliorer la communication sur les critères d'attribution des primes par une diffusion claire des critères et par un plan de communication dédié à la campagne RIPEC et à la PEDR »	Engagement 6. « Revoir et développer les critères, outils et processus d'évaluation de la recherche ; » 6.2 « CRITÈRES POUR LES PROJETS ET LES CHERCHEURS Avec la participation directe des chercheurs à tous les stades de leur carrière, examiner et élaborer des critères, des outils et des processus d'évaluation des projets de recherche, des équipes de recherche et des chercheurs qui soient adaptés à leur contexte d'application. »	> Coupler la révision des critères avec leurs modalités de communication pour faire évoluer l'évaluation Lignes directrices de gestion Outils, moyens de communication, relais de l'information, FAQ...
Axe 4. Reconnaître et valoriser la diversité des parcours	13. « Intégrer un module sur la diversité des profils lors de la formation des recruteurs pour valoriser la richesse des profils (valorisation des expériences dans le secteur privé, à l'étranger, dans une association, valorisation des expériences personnelles, congé maternité et congé parental, promotion de l'égalité des genres et de la diversité) » 16. « Prendre en compte la diversité des parcours dans le déroulement des carrières (promotion, RIPEC, délégations...) et la promouvoir en garantissant une représentation des femmes dans les promotions équivalente à minima à celle des femmes au sein des enseignants-chercheurs de l'établissement »	Engagement 1. « Reconnaître la diversité des contributions et des carrières dans la recherche en fonction des besoins et de la nature de la recherche » Engagement 2. « Fonder l'évaluation de la recherche principalement sur une évaluation qualitative pour laquelle l'examen par les pairs est central, soutenue par une utilisation responsable d'indicateurs quantitatifs (...) Il est important que les processus d'évaluation par les pairs soient conçus pour répondre aux principes fondamentaux de rigueur et de transparence : évaluation par des experts, transparence, impartialité, pertinence, confidentialité, intégrité et considérations éthiques, égalité des sexes et diversité. »	> Valorisation de la diversité des parcours et des profils Dispositif « Oser au féminin » Lignes directrices de gestion

Axes et actions HRS4R		Engagement CoARA en cohérence	Possibilité d'interactions Propositions de développement pour HRS4R
Axe	Actions		
Axe 5. Développer un environnement de travail facilitateur et ouvert	<p>19.1 « Créer une fiche de mission pour les directeurs et directrices d'unités afin d'encourager les enseignants-chercheurs et notamment les femmes à prendre des responsabilités (laboratoire, équipe, projet) et de fournir une meilleure compréhension de la fonction de direction »</p> <p>20. « Mettre en place une formation pour les encadrants de thèse afin de les accompagner dans le suivi de l'avancée du projet de recherche du doctorant, de prévenir d'éventuelles difficultés dans la relation doctorant/encadrants et d'accompagner les doctorants dans leur insertion professionnelle »</p> <p>22.1 « Améliorer la formation doctorale dans le cadre du projet TRITON, afin de développer le lien formation-recherche (...) »</p>	<p>Engagement 2. « Fonder l'évaluation de la recherche principalement sur une évaluation qualitative pour laquelle l'examen par les pairs est central, soutenue par une utilisation responsable d'indicateurs quantitatifs (...) pour répondre aux principes fondamentaux de rigueur et de transparence »</p> <p>Engagement 6. « Revoir et développer les critères, outils et processus d'évaluation de la recherche ; »</p> <p>6.2 « CRITÈRES POUR LES PROJETS ET LES CHERCHEURS</p> <p>Avec la participation directe des chercheurs à tous les stades de leur carrière, examiner et élaborer des critères, des outils et des processus d'évaluation des projets de recherche, des équipes de recherche et des chercheurs qui soient adaptés à leur contexte d'application. (...) Ils doivent permettre de reconnaître la diversité des activités et des pratiques de recherche qui contribuent à la qualité de la recherche (...) »</p>	<p>➤ Valorisation de la diversité des contributions</p> <p>Créer des fiches missions et des livrets d'accueil à destination des direction d'UR pour promotion prise de responsabilités des femmes</p> <p>Formation à l'encadrement des doctorants</p>
	<p>26. « Mettre en place un module de formation sur la science ouverte destiné à l'ensemble de communauté universitaire (y compris les doctorants) »</p> <p>30 « Diversifier et enrichir l'offre de service sur la formation et la sensibilisation à la science ouverte »</p> <p>27. « Proposer des sessions de formations aux doctorants pour les accompagner dans la diffusion de la culture scientifique et technique (CST) au monde socio-économique et au grand public »</p>	<p>Engagement 1. « Reconnaître la diversité des contributions et des carrières dans la recherche en fonction des besoins et de la nature de la recherche »</p> <p>Engagement 7. « Sensibiliser à la réforme de l'évaluation de la recherche et fournir une communication transparente, des orientations et une formation sur les critères et les processus d'évaluation ainsi que sur leur utilisation »</p>	<p>➤ Valorisation de la diversité des contributions, sensibiliser à CoARA via formation science ouverte sur angle ouverture et transparence</p> <p>Formations CST et SO existantes</p> <p>Lien avec SO dans EUniWell</p> <p>Lien CoARA et politique OTMR : impact sur le recrutement des chercheurs et leur évolution de carrière</p>

⇒ Le prochain objectif pour Nantes Université sera de soumettre, d'ici un an, un plan d'action CoARA.