

Bilan intermédiaire de la feuille de route HRS4R
Université Le Havre Normandie
Juillet 2026

1. Quelques rappels

Le label HRS4R (Human Resources Strategy for Researchers), renommé **HR Excellence in Research**, est issu de la volonté de construire l'espace européen de la recherche en :

- attirant et fixant en Europe les meilleurs talents scientifiques,
- favorisant les mobilités internationales des chercheurs au cours de leur carrière,
- garantissant aux chercheurs européens un cadre de travail favorable au travail scientifique.

Pour cela, une stratégie européenne destinée à améliorer les pratiques des organismes et établissements œuvrant dans le domaine de la recherche en matière de recrutement et de cadre d'exercice des chercheurs a été mise en place, incluant :

- La rédaction d'une Charte européenne du chercheur (2005)
- La rédaction d'un Code de conduite européen pour le recrutement des chercheurs
- La **création d'un label pour valoriser les établissements qui s'engagent dans une démarche d'amélioration continue de leurs pratiques** notamment RH s'appuyant sur les deux textes, accroître leur attractivité et sécuriser les financements européens de projets de recherche

La **Charte européenne du chercheur** a été révisée en 2023 (la nouvelle charte est déployée à partir de 2024). Elle intègre désormais des aspects de recherche durable et est complétée par un **Code de conduite européen pour l'intégrité en recherche** (lui-même révisé en 2023).

La charte se compose de 4 piliers :

- ✓ ***Pilier 1 – Éthique, intégrité, genre et science ouverte***
 - Éthique et intégrité de la recherche
 - Liberté de la recherche scientifique
 - Science ouverte
 - Égalité de genre
 - Prise en compte de la diversité
 - La profession de chercheur
 - Libre circulation des chercheurs
 - Durabilité de la recherche
- ✓ ***Pilier 2 – Évaluation, recrutement et progression professionnelle des chercheurs***
 - Évaluation des chercheurs
 - Recrutement
 - Sélection
 - Évolution de carrière
- ✓ ***Pilier 3 – Conditions et méthodes de travail***
 - Conditions de travail, financement et salaires
 - Stabilité de l'emploi
 - Obligations contractuelles et légales

Diffusion et valorisation des résultats

✓ **Pilier 4 – Carrières scientifiques et développement des talents**

Valorisation des carrières scientifiques diversifiées

Évolution et orientations de carrière

Formation professionnelle continue

Supervision et mentorat

L'université Le Havre Normandie a été labellisée HRS4R en juillet 2024 pour 5 ans. Un bilan intermédiaire et la révision de la feuille de route sont à fournir à 2 ans (soit en juillet 2026).

Le renouvellement du label fera l'objet d'un nouveau dossier avec un bilan et une nouvelle feuille de route et d'un audit sur site à l'issue de la période de labellisation soit en 2029. Par la suite un nouveau dossier sera à déposer tous les 3 ans avec audit sur site.

2. Évolution du contexte de l'Université Le Havre Normandie et impact sur la feuille de route

La mise en œuvre du projet de Campus Polytechnique des Territoires Maritimes et Portuaires a entraîné des réorganisations internes, avec la création de missions transversales (recherche, international ou encore créations innovations), l'arrivée de nouvelles personnes dans les services, voire la création d'un nouveau service (Direction Culture Art Science). Il en est résulté un temps d'appropriation des dossiers par les personnes en charge des actions, un suivi des actions mis en place parfois tardivement (indicateurs) et la réaffectation de certaines tâches à d'autres services, ce qui a entraîné des décalages dans la programmation de certaines actions. A l'inverse, des actions non prévues ont été mises en place.

La création de la Direction Culture Art Science en janvier 2026 a constitué un levier majeur dans le développement de nos activités avec et pour la société, notamment par une programmation abondante d'événements de diffusion de la culture scientifique et par le soutien aux activités de recherche participative, deux importantes composantes de la science citoyenne.

L'ULHN adhère depuis 2025 au réseau Euraxess et héberge maintenant un Centre Euraxess, avec un personnel dédié. Une action de promotion de ce centre auprès des laboratoires et services est en cours, afin de faire mieux connaître les accompagnements possibles pour l'accueil des collègues internationaux.

Par ailleurs le projet d'Alliance européenne EUNICoast porté par l'ULHN a été accepté, ce qui a donné lieu à des recrutements, notamment pour constituer le head office. Parmi les orientations prévues dans la mise en œuvre de ce partenariat, on peut mentionner des actions en faveur du développement des mobilités internationales, des transitions environnementales, de la science ouverte et d'une science citoyenne.

Parallèlement, les partenaires d'EUNICoast ont été lauréats d'un projet Horizon Europe / Coordination and Support Actions, RISE, qui débutera à l'automne 2026, et qui comprend notamment l'adoption à venir d'une feuille de route CoARA par chacun des établissements partenaires, des mesures visant à favoriser le développement de carrières internationales et des actions destinées à accélérer le passage vers la science ouverte et la transformation digitale grâce à des formations et à l'adoption de pratiques FAIR pour les données de la recherche.

Les travaux menés au sein de l'Alliance, qu'il s'agisse de réflexions communes ou de partage de pratiques, vont contribuer à tirer vers le haut l'ensemble du consortium et il faut s'attendre à une augmentation des mobilités, tant à des fins pédagogiques et scientifiques qu'à des fins professionnelles (recrutement de doctorants ou de contractuels sur projets de recherche par exemple), au sein de l'Alliance.

L'ULHN est enfin l'un des premiers signataires de la Déclaration de Barcelone sur les données de la recherche et impliquée dans l'un des groupes de travail (WG4 - Replacing closed systems for research information).

Pour ce qui est de l'Université Le Havre Normandie proprement dite, des réflexions internes ont commencé en 2026 sur la mise en place d'une stratégie globale autour des questions d'éthique, d'intégrité scientifique, de déontologie et de liberté de la recherche, qui jusque-là étaient traitées séparément. Ceci implique une réorganisation des actions liées à ces valeurs qui seront mieux articulées pendant la seconde période de la présente feuille de route.

Une refonte de nos sites web et intranet est actuellement à l'étude, ce qui permettra d'améliorer la visibilité de nos actions et des ressources produites.

L'établissement a décidé de mettre en œuvre une politique volontariste en faveur du développement durable avec l'objectif d'obtenir un label en 2028. Un schéma directeur du développement durable a été adopté à cette fin en 2026. Pour accompagner cette dynamique, des actions de sensibilisation et de formation liées à la recherche et plus particulièrement aux mobilités et aux pratiques numériques responsables sont ajoutées à la feuille de route HRS4R.

L'établissement est également lauréat de l'appel à projets Campus promoteur de santé - campus actif. Il fait ainsi de la santé des étudiants comme des personnels une cause commune à l'échelle du campus, avec une place importante accordée au sport.

Enfin, l'établissement est actuellement en phase d'autoévaluation en vue de la négociation du COMP – Contrat pluriannuel d'Objectif, de Moyens et de Performance avec le ministère de tutelle. La mise en œuvre du COMP commencera en janvier 2027 et impliquera des choix stratégiques en matière de pilotage et de ressources humaines qui pourront influencer sur les futures actions.

3. Pilotage de la démarche et méthode suivie pour la réalisation du bilan intermédiaire

La préparation du bilan intermédiaire s'est déroulée sous la coordination opérationnelle de la chargée de mission Créations Innovations et du Directeur Général des Services, avec un portage politique fort du premier vice-président et de la directrice de cabinet.

L'équipe en charge du dossier était composée d'une chargée de mission dédiée à HRS4R et recrutée fin 2025 afin de renforcer le suivi et l'animation de la démarche au sein de l'établissement, ainsi que du collègue en charge du dépôt initial du dossier. Elle a bénéficié de l'appui de spécialistes des enquêtes, du DPO et de la direction de la communication.

La méthode employée a été la suivante :

- Comparaison entre l'ancienne et la nouvelle charte européenne du chercheur et positionnement de nos actions sur les rubriques de la nouvelle charte afin de s'assurer de la cohérence de notre feuille de route avec les orientations révisées de la charte
- Rappel des enjeux et présentation de la démarche et de ses échéances aux chefs de service.
- Prise de rendez-vous individuels avec les chefs de service pour identifier les personnes ressources à rencontrer. Une liste des actions prévues a été transmise pour mémoire à chaque service au préalable.
- Collecte des informations concernant les différentes actions prévues afin de confirmer leur état d'avancement et les évolutions à prévoir.
- Lancement d'une enquête en ligne auprès de la communauté universitaire pour tester la connaissance du label, la visibilité des actions entreprises et sonder la connaissance et les besoins des collègues (chercheurs comme services d'appui) sur des sujets qui seront développés au cours de la seconde période de labellisation.
- Préparation d'une série d'entretiens semi-directifs (à venir) avec des collègues internationaux afin d'identifier / confirmer les points forts et les points faibles de l'accompagnement proposé par l'université
- Compilation d'un bilan et ajustement de la feuille de route pour la suite de la période de labellisation
- Présentation devant les instances de l'université (Comité Social d'Administration du 23 juin 2026 puis approbation par le conseil d'administration du 2 juillet 2026).

Parallèlement un travail a été réalisé sur les aspects de communication autour du label, avec une mise à jour du site web. Des informations seront partagées dans les lettres d'information internes (recherche, ressources humaines) à l'automne 2026 (ce qui permettra de toucher les nouveaux arrivants). La liste de tous les documents devant faire l'objet d'une traduction en anglais a également été dressée. Deux importantes vagues de traduction seront organisées : la première fin 2026 (pour ce qui est prêt) et la seconde début 2027 (pour ce qui est en relecture ou en cours de validation).

Focus sur l'enquête :

S'agissant d'un bilan à mi-parcours, l'objectif de la consultation n'était pas de faire émerger de nouvelles pistes d'actions mais plutôt de :

- mesurer la connaissance du label HRS4R deux ans plus tard et la perception par la communauté des avancées réalisées
- mesurer le degré de sensibilisation et d'appropriation par les chercheurs des valeurs portées par la charte et le label

- s'assurer de la connaissance de l'existence du centre Euraxess de l'ULHN et des accompagnements proposés pour les accueils internationaux

L'enquête a recueilli 128 réponses complètes, les répondants correspondant à deux grandes catégories : 55 chercheurs (doctorants, post-docs, EC, ingénieurs) et 73 personnels d'appui et hors laboratoire. Un rapport d'enquête est largement partagé avec la communauté universitaire.

4. Synthèse de l'avancement et évolution de la feuille de route

2 remarques globales :

- Les travaux liés aux différentes actions visant les contractuels sur projets de recherche ont montré qu'il fallait considérer cette population de façon plus globale. Une nouvelle priorité, visant à mieux connaître cette population, ses besoins et particularités est apparue. Elle fera l'objet d'une étude coordonnée interservices au second semestre 2026 de façon à mieux gérer les actions prévues qui seront donc décalées à début 2027.
- Une autre priorité nouvelle est apparue. Le réseau international historique de l'ULHN était fortement inscrit dans la francophonie. Il en résulte un besoin marqué d'apprentissage et de consolidation de l'usage de l'anglais. Des cours sont proposés au personnel et une importante opération de traduction se prépare pour la fin de l'année 2026 et le début de l'année 2027 afin de rattraper le retard en la matière. Une traduction du site web de l'établissement est également programmée.

La suite de la synthèse est déclinée de façon thématique.

Rédaction des guides et procédures prévus dans la feuille de route

Globalement les travaux avancent bien (processus de recrutement, mise à jour du guide des stages, rédaction d'un guide de la propriété intellectuelle...). Un retard est cependant constaté sur la traduction des documents en anglais, et les actions concernant les contractuels sur projets de recherche sont les moins abouties. L'enquête a montré que les bénéficiaires des documents les localisent mal, alors que la feuille de route comporte beaucoup de guides et fiches pratiques.

Ajustements :

- Réalisation d'une importante opération globale de traduction en anglais fin 2026 et début 2027 pour rattraper le retard ;
- Regroupement des actions portant sur les contractuels recherche pour un traitement plus global, avec une coordination transversale interservices, en 2026-2027 ;
- Réflexion sur une organisation de l'accès numérique à l'information et aux documents disponibles, dans la logique de la charte, d'ici la fin de la période de labellisation.

Recrutements

Un logiciel destiné à mieux gérer les recrutements (BEETWEEN) est en cours de déploiement. Il permettra un suivi de l'ensemble des recrutements opérés au sein de l'établissement ainsi que des candidatures. Cet outil permettra de résoudre une partie des difficultés rencontrées lors de la mise en œuvre de la feuille de route. En effet l'information sur les candidatures, notamment dans le cas des contractuels sur projets de recherche est actuellement dispersée.

Les travaux sont globalement aboutis sur les documents à destination des jurys et les informations à transmettre aux candidats sur les modalités de recrutement. Le cas des contractuels sur projets de recherche reste à améliorer.

Le travail sur la visibilité des offres d'emploi liées à la recherche a révélé un manque de fluidité interne entre les différents services concernés et de fortes différences de pratique d'un laboratoire à un autre. Un bilan des pratiques réelles et une étude comparative des différents canaux de publications des offres se sont avérés nécessaires en préalable à l'action prévue. Ce travail commence et devrait être achevé à l'automne. Il permettra de proposer un processus plus efficace à la communauté universitaire, et intégrant l'usage d'Euraxess et de BETWEEN.

Ajustements :

- Ajout de l'action sur le logiciel BEETWEEN qui n'était pas prévue dans la feuille de route ;
- Révision de l'action sur la visibilité des offres d'emploi avec un retour préalable sur les pratiques actuelles et une meilleure identification des circuits de publication ;
- Communication accrue sur le centre Euraxess pour les recrutements et l'accueil de collègues internationaux.

Suivi des carrières

Le déploiement d'une nouvelle brique logicielle du système d'information, FEVE, va contribuer à la gestion de carrière des personnels BIATSS grâce à un suivi amélioré des entretiens professionnels. Les chefs de service ont d'ores et déjà été formés à son usage.

Ajustements :

- Ajout dans les actions du déploiement du logiciel FEVE qui n'était pas prévu dans la feuille de route ;
- Décalage des actions portant sur l'insertion professionnelle des ATER, postdoctorants et autres contractuels recherche (non commencées) et intégration dans la réflexion globale sur les contractuels recherche.

Gestion de projets de recherche

Les actions portant sur la gestion des projets de recherche et l'information des porteurs de projets ont globalement commencé en 2026 (soit avec un petit décalage dû à la réorganisation des services).

Le déploiement du logiciel SANGRIA a été plus long que prévu car l'organisation de l'information a été révisée pour permettre de mieux répondre aux demandes d'indicateurs (notamment du ministère).

Ajustements :

- Décalage des actions.

Mobilités internationales :

EUNICoast a un net effet sur l'augmentation des mobilités internationales. En outre, un nouvel outil a été créé, AMARRE, qui n'était pas prévu dans la feuille de route et qui est destiné à faciliter l'accès aux aides financières et à optimiser le soutien aux mobilités des personnels et doctorants en regroupant les demandes et le reporting quel que soit le financement en œuvre.

Ajustements :

- Ajout dans les actions de la mise en place de la plateforme AMARRE ;
- Ajout de l'organisation d'un atelier annuel destiné à favoriser les échanges Erasmus des personnels et doctorants ;
- Séparation pour un meilleur suivi des mobilités liées au fonctionnement de l'alliance et des mobilités à des fins scientifiques et pédagogiques (avec des indicateurs distincts).

Ethique, intégrité, liberté de la recherche, discrimination, science ouverte et citoyenne

Les actions portant sur la mise en place d'un comité et d'une charte d'éthique d'établissement sont en retard et le traitement séparé des questions d'éthique, d'intégrité scientifique, de déontologie et de liberté de la recherche a montré ses limites.

Les actions liées à la science ouverte et à la lutte contre les discriminations avancent bien, de même que la sensibilisation à la gestion des données personnelles. Ces points sont articulés avec des feuilles de route dédiées.

Les démarches vers une science citoyenne sont bien amorcées avec la création de la DirCAS, le soutien à la médiation scientifique et à la recherche participative.

L'établissement a également engagé une démarche volontariste visant à inciter ses chercheurs à adopter un identifiant ORCID, afin de faciliter la constitution d'équipes de recherche internationales.

Ajustements :

- Passer d'actions thème par thème à une programmation plus articulée incluant des temps de débats sur les questions d'éthique, d'intégrité scientifique, de déontologie et de liberté de la recherche ;
- Accentuer les actions de sensibilisation sur ces questions.

Handicap

Les actions liées à la prise en compte du handicap chez les personnels avancent bien et l'établissement mène une politique volontariste en la matière qui a dépassé les objectifs initiaux. Les ajustements visent à prendre en compte les actions nées et développées dans l'intervalle.

Ajustements :

- Ajout de la démarche Atypie Friendly, bien engagée, qui n'était pas prévue dans la feuille de route ;
- Mise en place d'un suivi particulier de l'aménagement des postes de travail et des demandes d'études ergonomiques individuelles (indicateur spécifique).

Recherche durable

Cette composante n'était pas prévue dans la feuille de route initiale. Elle est ajoutée afin de se mettre en conformité avec la nouvelle charte.

Ajustements :

- Ajout d'actions de sensibilisation et de formation en cohérence avec le schéma directeur RSDD (Responsabilité Sociétale et Développement Durable) de l'établissement.