

LE LABEL HR EXCELLENCE IN RESEARCH À L'UNIVERSITÉ D'ORLÉANS

*Démarche "Human Resources Strategy for Researchers", une
stratégie RH pour les chercheurs.*

Engagée dans la démarche depuis 2017
Labellisée depuis 2020

Nouveau cycle 2025-2028

TABLE DES MATIÈRES

01. EDITO	P.03
02. LE LABEL “HR EXCELLENCE IN RESEARCH”	P.04
2.1. UN LABEL EUROPÉEN POUR LA RECHERCHE	P.04
2.2. LA NOUVELLE CHARTE EUROPÉENNE DU CHERCHEUR	P.05
03. LE PAYSAGE FRANÇAIS DE LA RECHERCHE	P.06
3.1. LES ACTEURS DE LA RECHERCHE EN FRANCE	P.06
3.2. LES PRINCIPAUX CONSEILS DE L'UO	P.07
04. LA MISE EN PLACE À L'UO	P.10
4.1 PRÉSENTATION DE L'UNIVERSITÉ D'ORLÉANS	P.10
4.2 LE PILOTAGE DE LA DÉMARCHE	P.12
4.3 LE GUIDE OTM-R POUR UN RECRUTEMENT OUVERT, TRANSPARENT ET BASÉ SUR LE MÉRITE	P.17
4.4 LES INDICATEURS	P.18
4.5 LES ACTIONS DE COMMUNICATION	P.20
4.6 LES LIENS UTILES ET LES CONTACTS	P.21

1. Edito

Mot de la Présidence

Pour une recherche attractive, éthique et responsable

Depuis 2019, l'Université d'Orléans est engagée dans la démarche européenne Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R), qui vise à améliorer les pratiques en matière de ressources humaines dans le domaine de la recherche.

Cet engagement s'inscrit pleinement dans la stratégie d'internationalisation de l'Université et de rayonnement de la recherche.



À travers cette démarche, l'Université affirme sa volonté de :

- renforcer l'attractivité des carrières scientifiques ;
- promouvoir un environnement de recherche éthique, inclusif et stimulant ;
- accompagner les parcours et le développement professionnel des chercheurs ;
- favoriser des pratiques de recrutement transparentes et responsables ;
- inscrire la recherche au cœur des enjeux européens et sociétaux.

Le label HR Excellence in Research, attribué par la Commission européenne, reconnaît les établissements qui mettent en œuvre les principes de la Charte européenne du chercheur et du Code de conduite pour le recrutement des chercheurs.

Ce guide a pour objectif de présenter les grands principes du label, les spécificités de l'enseignement supérieur et de la recherche en France, ainsi que de valoriser les actions de l'Université d'Orléans dans cette dynamique d'amélioration continue au service de sa communauté scientifique.

Romain ABRAHAM,

Président du Conseil Académique et porteur politique du label HR Excellence in Research

2. Le label “HR EXCELLENCE IN RESEARCH”

2.1 Un label Européen pour la recherche

Qu'est-ce que le label HR Excellence in Research ?

Le label HR Excellence in Research est une reconnaissance attribuée par la Commission européenne aux établissements qui mettent en œuvre une stratégie RH en faveur des chercheurs.

Cette démarche s'appuie sur :

- la Charte européenne du chercheur

Elle vise à améliorer :

- les pratiques de recrutement,
- les conditions de travail,
- l'environnement scientifique,
- le développement des carrières.



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Un engagement européen

Le label HRS4R s'inscrit dans la stratégie européenne visant à :

- renforcer l'attractivité des carrières scientifiques,
- favoriser la mobilité internationale,
- harmoniser les pratiques de recherche en Europe,
- promouvoir une recherche responsable et éthique.



Les indicateurs

HR EXCELLENCE IN RESEARCH AWARD

- 158 ORGANISATIONS AYANT DÉPOSÉ LEUR DOSSIER
- 745 ORGANISATIONS LABELLISÉES

PHASE D'ÉVALUATION INTERMÉDIAIRE

- 116 ORGANISATIONS IN INTERIM PHASE

PHASE DE RENOUVELLEMENT

- 521 ORGANISATIONS
- 61 VISITES SUR SITE ORGANISÉS

Données au 27 mai 2026

Source : <https://euraxess.ec.europa.eu/hrexcellenceaward/hr-excellence/dashboard>

2. Le label “HR EXCELLENCE IN RESEARCH”

2.2 La nouvelle Charte Européenne du chercheur

Pourquoi une nouvelle version de la charte ?

La Charte de 2005 a été **mise à jour en 2023** pour mieux tenir compte des évolutions récentes de la recherche : science ouverte, intégrité, mobilité, inclusion, durabilité, etc.

Elle fixe un **cadre de référence commun** en Europe pour les droits et devoirs des chercheurs et des employeurs regroupés en **20 principes**.

L'**objectif de la charte** est de rendre les carrières de la recherche plus attractives et soutenir l'excellence de la recherche et de l'innovation.



A qui s'adresse-t-elle ?

- À tous les chercheurs, à toutes les étapes de carrière et dans tous les domaines.
- Aux établissements, organismes de recherche, financeurs.
- Mais également à l'ensemble de la communauté universitaire : personnels administratifs, techniques, d'appui à la recherche, étudiants et partenaires, car la qualité de la recherche repose sur une responsabilité collective.

Les 4 grands piliers

1 Ethique, Intégrité, Genre et Science Ouverte

- Ethique et intégrité de la recherche
- Liberté de la recherche
- Science Ouverte
- Égalité entre les femmes et les hommes
- Prise en compte de la Diversité
- Le chercheur (statut, valorisation etc.)
- Libre circulation des chercheurs
- Développement durable

2 Recrutement, Evaluation et progression des chercheurs

- Recrutement
- Évaluation
- Sélection
- Évolution de carrière

3 Conditions de travail

- Conditions de travail, financements et salaires
- Stabilité de l'emploi
- Obligations contractuelles
- Valorisation des résultats de la recherche

4 Développement de carrières

- Valorisation des carrières diversifiées
- Évolution et orientations de carrière
- Formation professionnelle continue
- Supervision et mentorat

3. Le paysage français de la recherche

Pour une recherche attractive, éthique et responsable

La mise en œuvre de la stratégie « HR Excellence in Research » s'inscrit, pour les établissements français d'enseignement supérieur et de recherche, dans un cadre institutionnel et réglementaire spécifique.

Le système français de recherche est en effet structuré par l'État et repose sur des **dispositions législatives** et **réglementaires nationales** qui encadrent notamment le statut des établissements, les modalités de recrutement, la gestion des carrières et les conditions d'emploi des personnels.

Une part significative de la gestion des ressources humaines relève ainsi du statut général de la fonction publique.

Dans ce contexte, un certain nombre de principes de la Charte européenne du chercheur sont garantis par les textes réglementaires nationaux français.

Ce préambule vise ainsi à fournir des éléments de compréhension permettant d'appréhender la manière dont la stratégie HRS4R est déployée au sein de l'établissement : non comme une transposition théorique, mais comme une mise en œuvre opérationnelle adaptée au cadre juridique national.

Afin de faciliter cette lecture, six repères structurants sont présentés ci-après. Ils éclairent :

1. le pilotage national de l'enseignement supérieur et de la recherche ;
2. le statut public des établissements ;
3. l'organisation des ressources humaines largement régie par la fonction publique ;
4. l'articulation étroite entre formation et recherche ;
5. le cadre national relatif à l'éthique et à l'intégrité scientifique ;
6. les incidences de ces éléments sur la mise en œuvre concrète de la démarche HRS4R.



1. Un pilotage national de l'enseignement supérieur et de la recherche

L'organisation de la recherche relève du Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (MESR), qui définit les orientations stratégiques nationales, alloue les financements publics, et encadre les établissements par voie réglementaire.

2. Un statut spécifique pour les établissements publics

Les universités françaises sont des établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel (EPSCP). Leur gouvernance, leur autonomie et les missions de service public sont définies par le Code de l'Éducation. Elles doivent ainsi concilier autonomie institutionnelle et conformité au cadre réglementaire national.

3. Un personnel majoritairement régi par la fonction publique

Les enseignants-chercheurs, chercheurs et personnels BIATSS relèvent en grande partie du statut général de la fonction publique.

Les recrutements, carrières, droits et obligations sont définis nationalement, ce qui implique :

- des procédures de recrutement normées
- des régimes indemnitaires encadrés
- des référentiels nationaux de grades et missions

4. Une articulation spécifique entre formation et recherche

Les universités ont pour mission indissociable :

- la formation des étudiants
- la production et diffusion de la recherche

La recherche est organisée en unités structurées, souvent en partenariat avec des organismes nationaux tels que le CNRS, l'INSERM, l'INRAE, etc.

5. Un cadre réglementaire exigeant en matière d'éthique et d'intégrité scientifique

Les établissements sont tenus :

- d'adopter une politique institutionnelle d'intégrité scientifique
- de mettre en place les instances prévues au niveau national
- de se conformer à des obligations spécifiques en matière d'éthique, finances publiques, protection des données, santé et sécurité au travail, égalité et lutte contre les discriminations.

6. Spécificité du contexte français dans le cadre HRS4R

La mise en oeuvre de la stratégie HRS4R doit tenir compte :

- du cadre législatif national régissant la recherche publique
- des contraintes réglementaires liées à la fonction publique
- des dispositifs existants au niveau ministériel
- de l'organisation centralisée du système ESR

Ces éléments expliquent que certaines actions, réformes ou marges de manœuvre puissent être limitées ou encadrées nationalement.

3. Le paysage français de la recherche

3.1 Les acteurs de la recherche en FRANCE

Le Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche

Il définit :

- les orientations nationales,
- les politiques de recherche,
- les cadres réglementaires.



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Les organismes nationaux de recherche

- UNIVERSITES
- CNRS
- INSERM
- INRAE
- INRIA
- CEA etc.

Le Haut Conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur :

Il évalue :

- les établissements,
- les laboratoires,
- les formations,
- les politiques de recherche.

L'ANR

L'Agence Nationale de la Recherche finance des projets de recherche sur appels à projets compétitifs.



De nombreux laboratoires sont des unités mixtes associant universités et organismes nationaux de recherche.

3. Le paysage français de la recherche

3.2 Les principaux conseils à l'UO

Le Conseil d'Administration (CA)

Le CA définit :

- la stratégie de l'établissement,
- le budget,
- les grandes orientations.

Le Conseil Académique (CAc)

Le Conseil Académique traite :

- Le recrutement, l'affectation et la carrière des enseignants-chercheurs, des ATERs...
- Les orientations de la formation et de la recherche.
- Les accréditation des formations
- La politique en matière de handicap des personnels.
- Les questions disciplinaires.

Les membres du CA, du CAc, de la CR et de la CFVU sont des personnels élus regroupant tous les statuts.

Il regroupe :

- la Commission Recherche,
- la Commission Formation et Vie Universitaire.

La Commission Recherche (CR)

La CR contribue :

- à la politique scientifique,
- au suivi des activités de recherche,
- aux études doctorales,
- à la valorisation scientifique.

La Commission Formation et Vie Universitaire (CFVU)

La CFVU traite principalement les questions relatives à :

- l'offre de formation, la pédagogie, la réussite étudiante
- l'organisation des examens et à l'évaluation des enseignements
- la vie universitaire et les conditions des études
- l'insertion des étudiants.
- la politique handicap des étudiants.



Les membres du CSA sont des membres d'organisations syndicales élus.

Le Comité Social d'Administration (CSA)

Le CSA traite notamment :

- des conditions de travail,
- du dialogue social,
- de l'organisation des services.

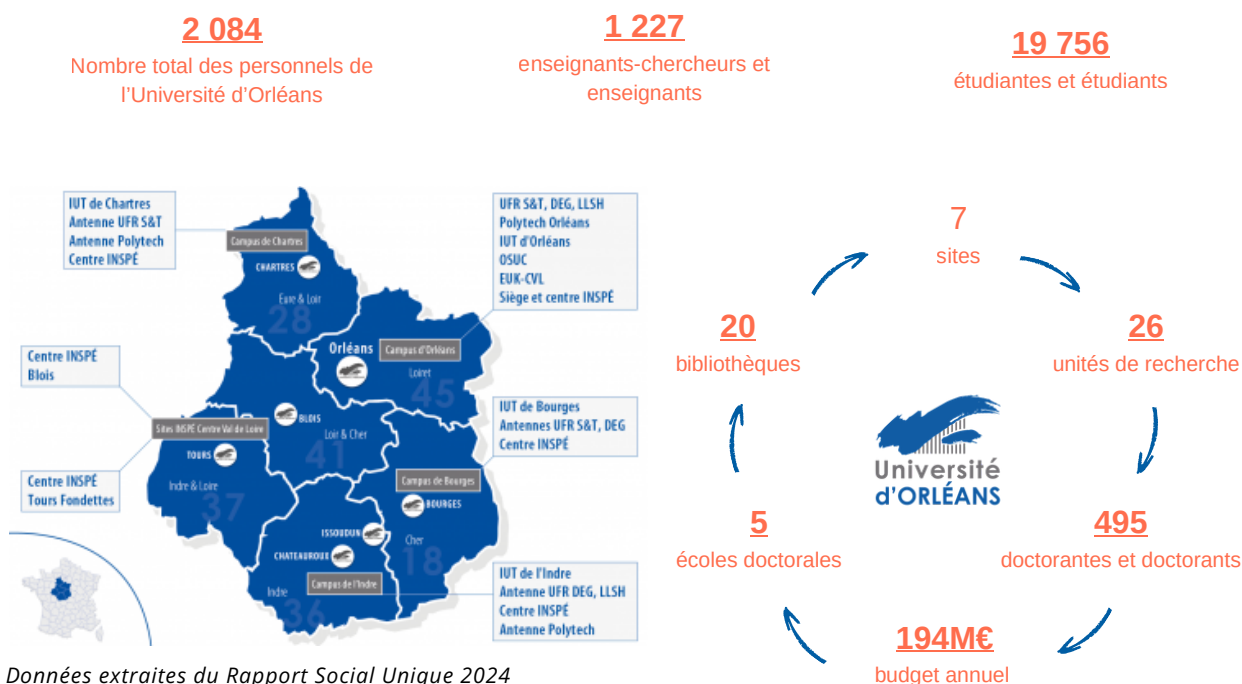
4. La mise en place à l'UO

4.1 Présentation de l'Université d'Orléans

L'Université d'Orléans (UO) est un établissement pluridisciplinaire implanté au cœur de la région Centre-Val de Loire. Forte de plus de 20 000 étudiants, elle s'appuie sur un écosystème scientifique et partenarial riche, associant laboratoires de pointe, écoles doctorales, organismes nationaux de recherche et un tissu socio-économique dynamique.

Université à taille humaine, l'UO se distingue par une culture d'accompagnement personnalisé, une attention portée à la réussite étudiante et une orientation forte vers l'innovation, la formation tout au long de la vie et le développement territorial.

Ses campus, répartis sur 7 sites entre Orléans, Bourges, Chartres, Châteauroux, Blois, Tours et Issoudun, offrent un environnement d'étude et de travail privilégié.



Sur le plan scientifique, l'Université d'Orléans mène une recherche pluridisciplinaire reconnue au niveau national et international, structurée autour de domaines d'excellence tels que les sciences fondamentales, les sciences de l'ingénieur, les sciences humaines et sociales, le droit, l'économie et la gestion. Elle bénéficie de la présence de centres de recherche majeurs et d'instituts d'envergure, notamment dans les secteurs de l'énergie, des matériaux, des géosciences, de l'environnement, de l'intelligence artificielle ou encore de l'aérospatiale.

Engagée dans une démarche de qualité, de modernisation et d'attractivité internationale, l'Université d'Orléans place les carrières des chercheurs, la transparence du recrutement, l'intégrité scientifique et l'amélioration continue au cœur de son action, en cohérence avec les standards européens portés par la stratégie HRS4R.

OÙ EN EST NOTRE UNIVERSITÉ ?

L'Université d'Orléans s'est engagée dans la démarche HRS4R dès 2017, avec l'approbation de son Conseil d'administration, suivie de la signature d'une lettre d'engagement en 2018. Elle a obtenu le label en 2020, marquant une **étape clé dans la structuration de sa politique en faveur des ressources humaines** pour la recherche. Cette démarche vise à améliorer les conditions de travail, de recrutement et de développement de carrière des chercheurs, tout en renforçant l'attractivité et le rayonnement international de l'établissement.

Dans ce cadre, l'Université applique les principes de l'OTM-R (Open, Transparent and Merit-based Recruitment), garantissant des procédures de recrutement ouvertes, transparentes et fondées sur le mérite, conformément aux exigences du label.

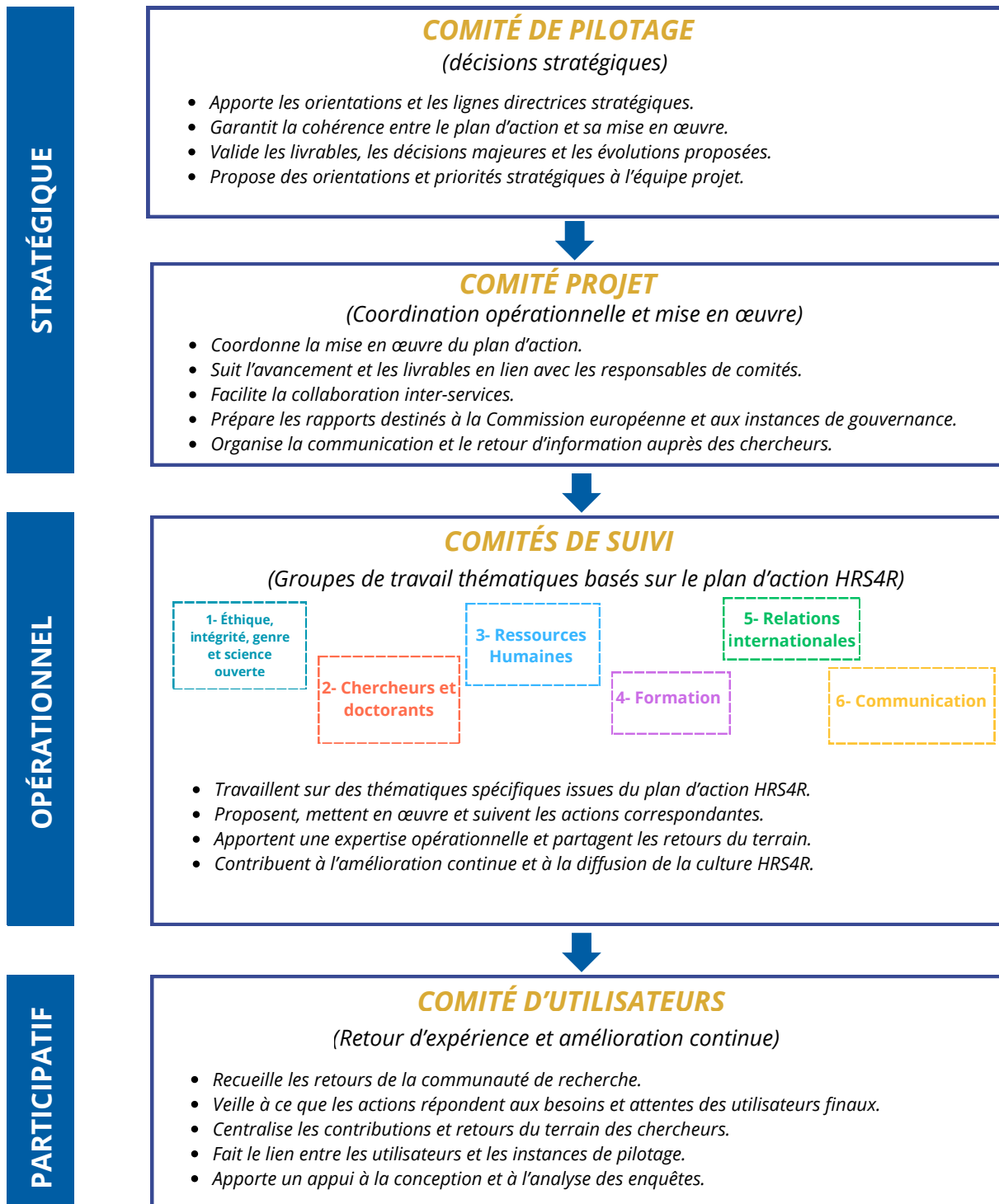
Le premier plan d'action (2019–2025) est arrivé à son terme. Son bilan a été transmis à la Commission européenne en septembre 2025, dans le cadre de la demande de renouvellement du label.

En parallèle, l'Université a engagé une démarche de co-construction d'un nouveau plan d'action pour la période 2025–2028, associant étroitement la gouvernance, les services et les représentants des chercheurs, afin de poursuivre et renforcer la dynamique engagée.



4.2 Le pilotage de la démarche jusqu'en 2025

La démarche s'appuie sur une gouvernance structurée à trois niveaux complémentaires. Le comité de pilotage définit les orientations stratégiques et valide les grandes décisions. Le comité projet assure la coordination opérationnelle et le suivi de la mise en œuvre du plan d'action, en lien avec des groupes de travail thématiques. Enfin, le comité d'utilisateurs permet d'intégrer les retours des parties prenantes et d'alimenter une dynamique d'amélioration continue.



MEMBRES DES COMITÉS JUSQU'EN 2025 1/2

COMITÉ DE PILOTAGE

(décisions stratégiques)

Présidence et direction générale

- Président de l'Université d'Orléans
- Directrice générale des services
- Président du Conseil académique, porteur politique du label HR Excellence in Research

Vice-présidences

- Vice-présidente Recherche
- Vice-présidente Conseil Administration
- Vice-présidente Relations internationales
- Vice-président Formation et vie étudiante
- Vice-président Égalité et qualité de vie au travail

Direction générale adjointe

- Directrice générale des services adjointe Formation et vie étudiante
- Directeur général des services adjoint Ressource, responsable du processus HRS4R

Pilotage et coordination

- Responsable qualité, en charge de la coordination HRS4R
- Directrice de la Direction Pilotage et Amélioration continue, en charge de la coordination HRS4R

Services support

- Directrice des Relations internationales
- Directrice de la Communication
- Directrice des ressources humaines
- Directrice adjointe des ressources humaines
- Responsable du service Recrutement et formation
- Directrice du Pôle APRI

Représentants de la communauté scientifique

- Maître de conférences (R4)
- Directeur de recherche CNRS (R4)
- Référente à l'intégrité scientifique et à l'éthique de la recherche (R4)
- Maître de conférences, chargé de mission "Science ouverte" (R3)
- Maître de conférences, chargé de mission "Science et société" (R3)

COMITÉ PROJET

(Coordination opérationnelle et mise en œuvre)

- Président du Conseil académique, porteur politique HRS4R
- Directeur général des services adjoint Ressource, responsable du processus HRS4R
- Responsable qualité, en charge de la coordination HRS4R
- Directrice de la Direction Pilotage et Amélioration continue, en charge de la coordination HRS4R

MEMBRES DES COMITÉS JUSQU'EN 2025 2/2

COMITÉS DE SUIVI

(Retour d'expérience et amélioration continue)

Les comités de suivi sont des groupes de travail thématiques mis en place conformément au plan d'action HRS4R. Leur composition peut évoluer en fonction des sujets traités et des expertises requises.

Pour une meilleure lisibilité, les responsables (pilotes) désignés de chaque comité sont listés ci-dessous :

1- Éthique, intégrité, genre et science ouverte

- Référente à l'intégrité scientifique et à l'éthique de la recherche (R4)

2- Chercheurs et doctorants

- Directrice du Pôle APRI

3- Ressources Humaines

- Directrice des ressources humaines
- Directrice adjointe des ressources humaines

4- Formation

- Responsable du service Recrutement et formation

5- Relations internationales

- Directrice des Relations internationales

6- Communication

- Directrice de la Communication

COMITÉ D'UTILISATEURS

(Feedback et retour d'expérience)

- Composé de 48 membres issus de 16 des 26 laboratoires de recherche.

[Liste des membres du comité d'utilisateurs](#)

PLAN D'ACTION 2025-2028

Le plan d'action 2025–2028 s'inscrit dans la continuité du premier cycle, en capitalisant sur les acquis et en intégrant les axes d'amélioration identifiés lors du bilan 2019–2025.

Il vise à renforcer l'attractivité, les conditions de travail et le développement de carrière des chercheurs.

✱ Une structuration en 4 axes

Le plan est organisé autour des 4 piliers de la charte européenne du chercheur :

- Éthique, intégrité scientifique et science ouverte
- Recrutement et évolution des carrières (OTM-R)
- Conditions et environnement de travail
- Développement des compétences et des parcours

⚙️ Une démarche co-construite

Le plan a été élaboré de manière collaborative :

- implication de la gouvernance
- mobilisation des services (DRH, recherche, support...)
- contribution des chercheurs et des instances participatives

Objectif : répondre au plus près des besoins des communautés.

↑↑ Un plan structuré et piloté

- Des actions prioritaires et planifiées sur 3 ans
- Des pilotes identifiés pour chaque action
- Des indicateurs de suivi associés
- Un suivi régulier en instances de gouvernance

🔄 Une logique d'amélioration continue

Le plan d'action est évolutif :

- ajustement des actions en fonction des résultats
- prise en compte des retours des utilisateurs
- articulation avec les priorités stratégiques de l'établissement

L'ensemble du plan d'action 2025–2028 est accessible [\[ici\]](#) 



Atelier collaboratif de co-construction du plan d'action HRS4R 2025–2028

LE PILOTAGE DE LA DÉMARCHE 2025-2028

Une démarche intégrée dans les pratiques

La démarche s'appuie sur une gouvernance structurée à trois niveaux complémentaires. Le comité de pilotage définit les orientations stratégiques et valide les grandes décisions. Le comité projet assure la coordination opérationnelle et le suivi de la mise en œuvre du plan d'action, en lien avec des groupes de travail thématiques. Enfin, le comité d'utilisateurs permet d'intégrer les retours des parties prenantes et d'alimenter une dynamique d'amélioration continue.

STRATÉGIQUE

Comité de pilotage, 1 fois par an (décisions stratégiques)

- Apporte les orientations et les lignes directrices stratégiques.
- Garantit la cohérence entre le plan d'action et sa mise en œuvre.
- Valide les livrables, les décisions majeures et les évolutions proposées.
- Propose des orientations et priorités stratégiques à l'équipe projet.



PILOTAGE

Comité de suivi, 1 fois par trimestre (Pilotage de la mise en œuvre)

- Coordonne la mise en œuvre du plan d'action.
- Suit l'avancement et les livrables en lien avec les responsables de comités.
- Facilite la collaboration inter-services.
- Prépare les rapports destinés à la Commission européenne et aux instances de gouvernance.
- Organise la communication et le retour d'information auprès des chercheurs.
- Les pilotes d'actions seront invités à présenter l'avancement



OPÉRATIONNEL

Pilotes d'actions, conformément au plan d'action

Responsables de la mise en oeuvre des actions relevant de leur périmètre

1- Éthique, intégrité scientifique, genre et science ouverte

2- Recrutement (OTM-R), évaluation et progression de carrière

3- Conditions et environnement de travail

4- Développement de carrières

- Travaillent sur des thématiques spécifiques issues du plan d'action HRS4R.
- Proposent, mettent en œuvre et suivent les actions correspondantes.
- Apportent une expertise opérationnelle et partagent les retours du terrain.
- Contribuent à l'amélioration continue et à la diffusion de la culture HRS4R.



PARTICIPATIF

Comité d'utilisateurs, 2-3 fois par an (Retour d'expérience et amélioration continue)

- Recueille les retours de la communauté de recherche.
- Veille à ce que les actions répondent aux besoins et attentes des utilisateurs finaux.
- Centralise les contributions et retours du terrain des chercheurs.
- Fait le lien entre les utilisateurs et les instances de pilotage.
- Apporte un appui à la conception et à l'analyse des enquêtes.

4. La mise en place à l'UO

4.3 Le guide OTM-R pour un recrutement ouvert, transparent et basé sur le mérite

Il vise à renforcer les bonnes pratiques du recrutement des chercheurs à tous les niveaux. Le document est consultable [en ligne](#).

En tant que Chercheur

- Bénéficier d'un traitement reposant sur les mêmes principes pour l'ensemble des pays européens.
- Bénéficier de procédures claires lors du recrutement.
- Pouvoir circuler librement dans l'espace européen de la recherche.

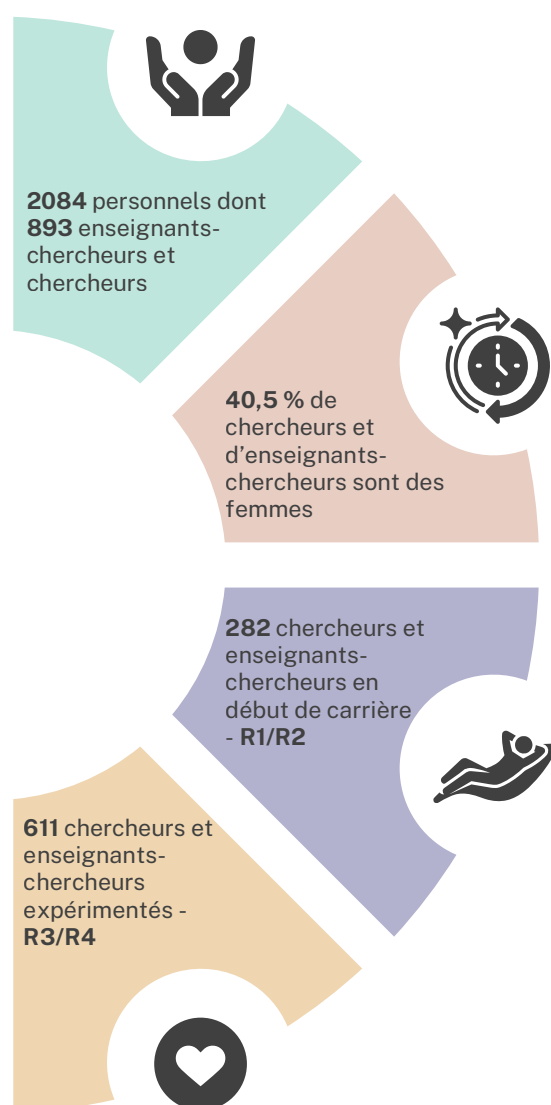
En tant qu'Employeur

- Toutes les offres d'emplois sont ouvertes à l'interne et à l'externe.
- Les membres des comités de sélection sont sensibilisés aux bonnes pratiques lors du recrutement et leur fonctionnement est transparent.



4.4 Les indicateurs à l'UO

Permettant de caractériser l'établissement et de mesurer le progrès, les indicateurs sont collectés en utilisant des documents structurants existants tels que le rapport social unique, en interrogeant le système d'information, via les enquêtes utilisateurs réalisées ainsi que les tableaux de bord internes actualisés par les différents services de l'université.



ETHIQUE, INTÉGRITÉ, GENRE ET SCIENCE OUVERTE

01

50% des chercheurs ont connaissance des dispositifs d'éthique en place

57% déclarent être informés des enjeux de la science ouverte

RECRUTEMENT, ÉVALUATION ET PROGRÉSSION DES CHERCHEURS

02

100% des offres d'enseignants-chercheurs et chercheurs publiées sur Euraxess

100% des présidents de comités de sélection accompagnés

Toutes les compositions des comités sont publiées

CONDITIONS DE TRAVAIL

03

X personnels étaient présents à la journée d'accueil des personnels en 2025

X nouveaux maîtres de conférences ont bénéficié d'un accueil spécifique par la présidence du Conseil Académique en 2025

70% des chercheurs contractuels ont bénéficié d'un entretien annuel en 2025

DÉVELOPPEMENT DE CARRIÈRE

04

54 chercheurs ont suivi une formation au management

100% des doctorants bénéficiant d'une formation à l'éthique

100% des doctorants bénéficiant d'un suivi au sein des écoles doctorales

Un label Européen pour la recherche

Qu'est-ce que le label HR Excellence in Research ?

Le label HR Excellence in Research est une reconnaissance attribuée par la Commission européenne aux établissements qui mettent en œuvre une stratégie RH en faveur des chercheurs.

Cette démarche s'appuie sur :

- la Charte européenne du chercheur

Elle vise à améliorer :

- les pratiques de recrutement,
- les conditions de travail,
- l'environnement scientifique,
- le développement des carrières.



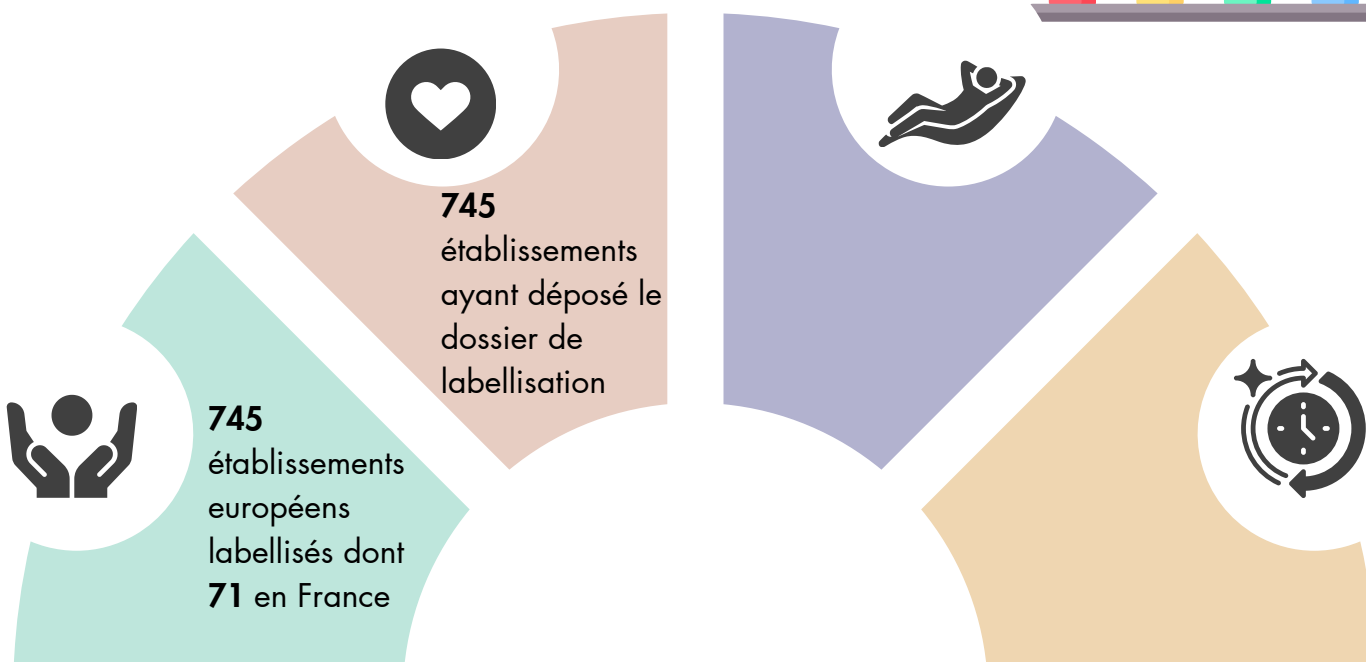
HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Un engagement européen

Le label HRS4R s'inscrit dans la stratégie européenne visant à :

- renforcer l'attractivité des carrières scientifiques,
- favoriser la mobilité internationale,
- harmoniser les pratiques de recherche en Europe,
- promouvoir une recherche responsable et éthique.

Les indicateurs



4.5 Les actions de communication

Dans le cadre du label HR Excellence in Research, plusieurs actions de communication structurées et régulières ont été mises en place pour informer, mobiliser et accompagner la communauté universitaire.

1. Communication institutionnelle

- Annonces officielles lors des grandes étapes (lancement, bilan du plan d'action 2022-2025, nouveau plan d'action 2025-2028, renouvellement du label...)
- Information lors des instances (Conseil d'administration, Conseil Académique, Commission Recherche, Commission Formation et Vie Universitaire, Réunion des directeurs d'Unités...) : points d'étape, validation des livrables, diffusion des décisions.
- Publication sur le site web institutionnel d'une page dédiée HRS4R

2. Communication interne régulière

- Lettres d'information (newsletters internes)
- Articles intranet relayant les avancées du projet, les échéances clés.
- Mails ciblés adressés aux chercheurs doctorants, services supports ou encadrants sur des sujets spécifiques du plan d'action.

3. Communication opérationnelle avec les acteurs de terrain

- Invitations aux groupes de travail
- Diffusion des comptes rendus des ateliers et réunions, pour assurer transparence et suivi continu.
- Partage des livrables intermédiaires
- Sessions d'échanges et actions de sensibilisations

4. Communication autour des formations et accompagnements

- Diffusion des invitations aux formations
- Supports distribués : guides pratiques, fiches outils, modèles...
- Information continue autour de l'accompagnement proposé aux services ou laboratoires.



INDEX DES DOCUMENTS ET RESSOURCES HRS4R

DOCUMENTS	LIENS
<i>Organigramme fonctionnel de l'Université d'Orléans</i>	https://www.univ-orleans.fr/upload/public/2025-07/2025_07_11_organigramme%20fonctionnel%20UNIV%20ORLEANS.pdf
<i>Gouvernance de l'Université</i>	https://www.univ-orleans.fr/fr/univ/universite/organisation/gouvernance
<i>Organisation de l'équipe présidentielle</i>	https://www.univ-orleans.fr/fr/univ/universite/organisation/gouvernance/equipe-presidentielle
<i>Laboratoires et structures</i>	https://www.univ-orleans.fr/fr/univ/recherche/laboratoires-et-structures
<i>Directeurs/rices de composantes</i>	https://www.univ-orleans.fr/fr/univ/universite/organisation/gouvernance/directeursrices-de-composantes
<i>Axes stratégiques 2024-2028 de l'établissement</i>	https://www.univ-orleans.fr/fr/univ/universite/organisation/gouvernance/axes-strategiques-2024-2028
<i>Documents règlementaires</i>	https://www.univ-orleans.fr/fr/univ/universite/reglements/documents-reglementaires
Label HR Excellence in Research	
<i>page web HRS4R</i>	https://www.univ-orleans.fr/en/univ/research/hr-excellence-research-hrs4r
<i>La mise en place du label HR Excellence in Research à l'UO</i>	https://www.univ-orleans.fr/fr/univ/recherche/le-label-europeen-hrs4r/la-mise-en-place-du-label-hr-excellence-research-luo
<i>Guide OTM-R</i>	https://www.univ-orleans.fr/upload/public/2024-10/2024_10_22_Guide_OTMR_FR.pdf
<i>Check-list OTM-R</i>	https://www.univ-orleans.fr/upload/public/2025-09/2025_06_13_OTM-R%20Checklist.pdf
<i>Charte & Code</i>	https://www.univ-orleans.fr/upload/public/2022-05/2022_05_09_Charte_europeenne_Code%20de%20conduite%20pour%20le%20recrutement%20des%20chercheurs.pdf
<i>Charte & Code</i>	https://www.univ-orleans.fr/upload/public/2024-02/2023_12_18_Charte%20et%20code%20revises_hrs4r_def_FR.pdf

INDEX DES DOCUMENTS ET RESSOURCES HRS4R

DOCUMENTS	LIENS
<i>Newsletter #1 : Présentation générale du label HR Excellence in Research</i>	https://www.univ-orleans.fr/upload/public/2022-05/2021_12_02_Communication%20chercheurs_%201_label.pdf
<i>Newsletter #2 : Focus sur la formation</i>	https://www.univ-orleans.fr/upload/public/2022-05/2022_03_09_Communication%20chercheurs_%202_formation_0.pdf
<i>Newsletter #3 : Focus sur l'accompagnement des doctorants</i>	https://www.univ-orleans.fr/upload/public/2022-07/2022_06_28_Communication%20chercheurs_%203_doctorants.pdf
<i>Newsletter #4 : La politique d'intégrité scientifique de l'université</i>	https://www.univ-orleans.fr/upload/public/2023-09/2023_09_21_Communication%20chercheurs_4_Ethique.pdf
<i>Newsletter #5 : Accueil des chercheurs étrangers</i>	https://www.univ-orleans.fr/upload/public/2024-02/2024_01_31_Communication%20chercheurs_5_International.pdf
<i>Newsletter #6 : Focus sur l'accompagnement des chercheurs</i>	https://www.univ-orleans.fr/upload/public/2025-06/2025_06_05_Lettre%206_Accompagnement%20des%20chercheurs.pdf
<i>Newsletter #7 : Présentation de la charte révisée (2023)</i>	https://www.univ-orleans.fr/upload/public/2025-06/2025_05_01_Lettre%207_Nouvelle%20Charte.pdf
<i>Newsletter #8: Coalition for Advancing Research Assessment (CoARA)</i>	

Pilier 1 — Éthique, Intégrité, Genre et Science Ouverte

DISPOSITIF MIS EN PLACE	DESCRIPTION SYNTHÉTIQUE	CONTACT
Comité à l'intégrité scientifique (CIDR)	Instance de conseil et de suivi des questions d'intégrité scientifique.	Référent intégrité Scientifique Déontologue William MAROIS cidr@univ-orleans.fr
Plan Égalité, Diversité, Inclusion	Programme transversal pour promouvoir l'égalité femmes-hommes et la diversité.	VP à l'égalité et la qualité de vie au travail , Didier CHAVRIER Responsable mission égalité , Isaac TCHARA resp.mission.egalite@univ-orleans.fr
Formation à l'intégrité scientifique	Formation obligatoire pour les doctorants Formation spécifique proposée à l'ensemble des chercheurs	Collège doctoral Directeurs des 5 écoles doctorales Pôle APRI Directrice de la Recherche, des écoles et des études doctorales , Blandine CHAMPION dir.dred@univ-orleans.fr
Feuille de route Science Ouverte	Déploiement d'une politique institutionnelle de science ouverte. Charte Science Ouverte	Chargée de mission Science ouverte Carine LUCAS cm.sciences.ouvertes@univ-orleans.fr
Diffusion des résultats de la recherche	Développement d'actions afin de vulgariser la science et la diffuser auprès de la société	Chargée de mission Science avec et pour la société Juliette DUMASY cm.sciences.societe@univ-orleans.fr
Protection des données	Ensemble des mesures mises en place pour garantir la confidentialité, l'intégrité et la sécurité des données personnelles, conformément au RGPD.	Chargée des affaires juridiques Déléguée à la protection des données (DPO) Julienne NEUHAUS dpo@univ-orleans.fr

Pilier 1 — Éthique, Intégrité, Genre et Science Ouverte

DISPOSITIF MIS EN PLACE	DESCRIPTION SYNTHÉTIQUE	CONTACT
Archives de la recherche	Accompagnement concernant le traitement et la conservation des archives de la recherche	Responsable des archives Céline GIRAULT archives@univ-orleans.fr
Montage de projets	Accompagnement au montage de projets	Pôle APRI Projets de recherche SPVGC dr08.liste.spv.gc.appiv@cnrs.fr <i>Projets Européens :</i> europe.proposal@univ-orleans.fr
Propriété intellectuelle Innovation Valorisation		Responsable Pôle Capteur Yves Parmentier dir.dvi@univ-orleans.fr
Accueil des chercheurs étrangers	Accompagnement (événements et documents à disposition)	Direction des Relations Internationales centredemobilite@univ-orleans.fr

Pilier 2 — Recrutement, Evaluation et progression des chercheurs

DISPOSITIF MIS EN PLACE	DESCRIPTION SYNTHÉTIQUE	CONTACT
Guide OTM-R	Guide des bonnes pratiques de recrutement ouvert, transparent et basé sur le mérite validé en 2024.	DRH drh@univ-orleans.fr Service emplois, compétences, qualité de vie et conditions de travail Julien PICOT julien.picot@univ-orleans.fr
Publication des offres sur Euraxess	Toutes les offres d'emplois de recherche sont diffusées sur la plateforme européenne Euraxess.	DRH Service emplois, compétences, qualité de vie et conditions de travail - Service recrutement Julien PICOT Drh.recrutement@univ-orleans.fr
Organisation des comités de sélection	Composition équilibrée et traçabilité des recrutements.	DRH Pôle des personnels Enseignants et Enseignants-Chercheurs (SPE-EC) FELLAH Emiline Drh.spe-ec@univ-orleans.fr
Feedback aux candidats	Retour systématique transmis à chaque candidat non retenu.	DRH Service emplois, compétences, qualité de vie et conditions de travail - Service recrutement Julien PICOT Drh.recrutement@univ-orleans.fr drh.spe-ec@univ-orleans.fr

Pilier 3 — Conditions de travail

DISPOSITIF MIS EN PLACE	DESCRIPTION SYNTHÉTIQUE	CONTACT
Entretien professionnel annuel	Mis en place pour tous les personnels contractuels de recherche.	DRH Drh@univ-orleans.fr <i>Pôle des personnels Enseignants et Enseignants-Chercheurs (SPE-EC)</i> FELLAH Emiline drh.spe-ec@univ-orleans.fr
Cellule de Lutte contre les Violences (CLV)	Structure d'écoute et d'accompagnement des agents.	Cellule de Lutte contre les Violences stopviolence@univ-orleans.fr
Télétravail	Cadre RH du télétravail accessible à tous les personnels éligibles.	DRH Service emplois, compétences, qualité de vie et conditions de travail Drh.teletravail@univ-orleans.fr
Qualité de vie et conditions de travail (QVCT)	Plan d'action QVCT	DRH Service emplois, compétences, qualité de vie et conditions de travail julien.picot@univ-orleans.fr

Pilier 4 — Développement des Carrières

DISPOSITIF MIS EN PLACE	DESCRIPTION SYNTHÉTIQUE	CONTACT
Parrains/Marraines	Accompagnement des nouveaux maîtres de conférences et chercheurs.	Présidence du Conseil Académique presidence.cac@univ-orleans.fr DRH drh.spe-ec@univ-orleans.fr
Conseillers de carrière	Accompagnement par les pairs	Présidence du Conseil Académique presidence.cac@univ-orleans.fr DRH drh.spe-ec@univ-orleans.fr
Formation à l'encadrement doctoral	Formation obligatoire pour les encadrants de doctorants.	Collège doctoral Directeurs des 5 écoles doctorales Directrice de la Recherche, des écoles et des études doctorales, Blandine CHAMPION dir.dred@univ-orleans.fr
Formation management d'équipe	Sessions de formation pour les directeurs de laboratoire et les responsables d'équipes scientifiques	DRH Pôle emplois, recrutement et mobilité - service formation drh.formation@univ-orleans.fr

Pilier 4 — Développement des Carrières

DISPOSITIF MIS EN PLACE	DESCRIPTION SYNTHÉTIQUE	CONTACT
Catalogue de formation des chercheurs	Catalogue mis à jour avec les besoins annuels.	DRH Pôle emplois, recrutement et mobilité - service formation drh.formation@univ-orleans.fr
Accompagnement des doctorants	Un critère de revenu minimum a été voté en Commission recherche L'organisation d'une journée annuelle des directeurs de thèse (formation). • La mise en place de comités de suivi individuels des doctorants • La création d'un exemple de portfolio anonymisé • La mise en place d'une règle du nombre de doctorants encadrés par Hdr (3 thèses pleines par encadrant)	Collège doctoral Directeurs des 5 écoles doctorales Directrice de la Recherche, des écoles et des études doctorales, Blandine CHAMPION dir.dred@univ-orleans.fr