

ÉVALUATION INITIALE ET OCTROI : RAPPORT DE CONSENSUS DE LA COMMISSION EUROPEENNE

Évaluation initiale - Rapport de consensus de la CE

Numéro de dossier : 2024FR212914

Nom de l'organisation évaluée : Université d'Artois

Coordonnées de l'organisation : 9 rue du temple, Arras, France, 62000, France

Date de soumission de l'analyse initiale des écarts, de la stratégie RH et du plan d'action : 20/06/2025

Date de soumission à la Commission européenne : 15/10/2025

Évaluation de l'éligibilité

Question	Oui / Non / Partiellement	Recommandations
La stratégie et le plan d'action ont-ils été publiés sur le site web de l'organisation ?	Oui	-
Ont-ils été publiés en anglais ?	Oui	-
Ont-ils été publiés dans un endroit visible ?	Oui	-
Les éléments suivants des modèles pour l'analyse des écarts et la stratégie et le plan d'action RH ont-ils été complétés avec suffisamment de détails et de qualité ? - Analyse des écarts - Stratégie et plan d'action RH - Informations organisationnelles - Forces et faiblesses de la pratique actuelle - Actes - Mise en œuvre	Oui	-

Évaluation de la qualité

Cette évaluation mesure le niveau d'ambition et la qualité des progrès prévus par l'organisation.

Question	Oui / Non / Partiellement	Recommandations
Les informations organisationnelles fournies sont-elles suffisantes pour comprendre le contexte dans lequel la stratégie RH est conçue ?	Oui	-
Le plan d'action est-il cohérent avec l'analyse des écarts ?	Oui	-
Un comité de pilotage et un groupe de travail ont-ils été mis en place pour garantir la mise en œuvre du processus HRS4R ?	Oui	-
La communauté de recherche a-t-elle été suffisamment impliquée, avec une représentation de tous les niveaux d'une carrière de recherche ?	Oui	-

Les services de gestion concernés sont-ils suffisamment impliqués pour garantir une mise en œuvre solide ?	Oui	-
Des cibles et des indicateurs adéquats ont-ils été fournis afin de démontrer quand/comment une action sera/a été achevée ?	Oui	-
L'organisation met-elle en place une politique OTM-R (recrutement ouvert, transparent et basé sur le mérite) ?	Oui	-
Les objectifs sont-ils suffisamment ambitieux au regard du contexte de l'organisation ?	Oui	-

Évaluation générale

Accepté

Modifications en attente

Modifications en attente - délai prolongé



Recommandations spécifiques

Les indicateurs sont bien identifiés mais manquent d'objectifs quantitatifs précis pour suivre les progrès et mesurer les réalisations.

- Les **responsabilités et les mécanismes de suivi** pour la mise en œuvre des actions pourraient être clarifiés davantage.
- La sensibilisation au HRS4R et à la plateforme Euraxess reste limitée parmi les chercheurs.
- La **communication et la visibilité des politiques et procédures RH** ne sont pas encore homogènes dans toutes les unités.
- La représentation des chercheurs en début de carrière (ESR) et des étudiants dans les instances décisionnelles est limitée.
- Des risques potentiels subsistent concernant la durabilité des actions et la continuité institutionnelle à long terme.
- Le soutien ciblé pour les chercheurs en début de carrière et les chercheurs internationaux reste limité.

Recommandations d'amélioration

1. Gouvernance et responsabilité

- Définir clairement les responsables de chaque action.
- Intégrer les objectifs HRS4R dans le plan stratégique institutionnel.
- Créer un comité de pilotage permanent ou comité directeur permanent pour superviser et suivre la mise en œuvre suivre la mise en œuvre.

2. Suivi et évaluation

- Définir des indicateurs **SMART** (Spécifiques, Mesurables, Atteignables, Pertinents, Temporellement définis) pour toutes les actions.

- Fixer des cibles quantitatives et publier des rapports annuels d'avancement.

3. Communication et engagement

- Renforcer la communication autour de la stratégie HRS4R, de la plateforme Euraxess et de leurs bénéfices ou les avantages institutionnels associés.
- Organiser régulièrement des événements de sensibilisation et des formations sur les principes RH et l'éthique.

4. Recrutement et développement de carrière

- Assurer la mise en œuvre complète et la cohérence des principes OTM-R dans toutes les unités.
- Améliorer le mentorat et le soutien à la carrière des chercheurs débutants et internationaux.

5. Équité, inclusion et bien-être

- Suivre et rendre compte systématiquement des indicateurs de diversité et d'équilibre entre les sexes.
- Maintenir et renforcer le plan de prévention des risques psychosociaux.

6. Durabilité

- **Sécuriser des ressources adéquates et un soutien institutionnel** pour une mise en œuvre à long terme.
 - **Prioriser des objectifs à court terme réalisables et assurer la continuité** par des cycles d'évaluation formalisés.
-

Commentaire général

L'Université d'Artois a démontré un engagement fort envers la mise en œuvre de la stratégie européenne des ressources humaines pour les chercheurs (HRS4R), en alignant ses politiques institutionnelles sur les 40 principes de la **Charte européenne du chercheur** et du **Code de conduite pour le recrutement des chercheurs**.

L'institution a fourni toutes les informations organisationnelles requises et a développé un processus d'auto-évaluation inclusif à travers quatre groupes de travail thématiques couvrant :

1. Principes éthiques et responsabilités professionnelles
2. Recrutement, développement de carrière et mobilité
3. Conditions de travail, sécurité et environnement professionnel
4. Formation et développement professionnel

En outre, l'université a adopté une liste de contrôle de recrutement ouvert, transparent et basé sur le mérite (OTM-R), élaboré un plan d'action complet (initialement 39 actions, désormais priorisées à environ 24) et s'est engagée à renforcer les procédures RH, la visibilité, l'équité et l'inclusion.

L'analyse confirme que l'Université d'Artois a posé une base solide pour la mise en œuvre et l'amélioration continue du programme HRS4R.

Cependant, pour garantir un suivi efficace et une pérennité durable, une attention accrue est nécessaire aux indicateurs quantitatifs, aux mécanismes de responsabilisation et aux stratégies de communication.

L'Université d'Artois démontre un engagement clair et des progrès concrets dans l'alignement de ses pratiques de ressources humaines sur les normes européennes pour les chercheurs. L'auto-évaluation et le plan d'action sont complets, bien structurés et stratégiquement orientés.

Les évaluateurs encouragent l'institution à affiner davantage ses indicateurs quantitatifs, à renforcer la responsabilité et la communication et à assurer l'engagement durable de toutes les catégories de chercheurs – en particulier les chercheurs en début de carrière et les chercheurs internationaux – dans le processus HRS4R en cours.