



# HR

## Excellence in Research

---

#Votre avis pour construire  
les priorités

*du plan d'action HREIR*



Après une première consultation consacrée à l'identification des attentes et des axes d'amélioration, l'Université de Limoges a souhaité associer à nouveau sa communauté scientifique à la construction de son plan d'action HREIR.

En septembre 2026, **92 répondants (soit un taux de participation de 6%)** ont priorisé, parmi les actions issues des travaux du Gap Analysis, des groupes de travail et de la check-list OTM-R, **les quatre actions qu'ils jugent les plus importantes pour chacun des quatre piliers du futur plan d'action.**

Cette seconde consultation vise ainsi à faire émerger les priorités exprimées par la communauté et à **éclairer les choix du comité de pilotage** dans la finalisation du plan d'action HREIR pour les deux prochaines années.

La seconde consultation était consacrée à la priorisation des actions du futur plan d'action HREIR :

- les actions issues des travaux menés dans le cadre de la Gap Analysis, des groupes de travail thématiques et de la check-list OTM-R ;
- les quatre piliers du futur plan d'action HREIR ;
- pour chacun des piliers, une liste d'actions soumise à la priorisation de la communauté scientifique ;
- la possibilité, pour chaque pilier, de sélectionner **les quatre actions jugées les plus importantes à mettre en œuvre au cours des deux prochaines années.**

Les actions proposées étaient organisées selon les quatre piliers du futur plan d'action :

- Pilier 1 : Éthique, intégrité scientifique, égalité, diversité et science ouverte ;
- Pilier 2 : Évaluation, recrutement et progression des chercheurs ;
  - Pilier 3 : Conditions et pratiques de travail ;
  - Pilier 4 : Carrières en recherche et développement des talents.

Pour chacun des quatre piliers, les répondants étaient invités à sélectionner **les quatre actions** qui leur paraissaient les plus importantes à mettre en œuvre au cours des deux prochaines années.

Cette approche a permis de recueillir l'expression de la communauté scientifique sur les actions à privilégier pour construire le futur plan d'action HREIR.

Cette synthèse, avec le **Gap Analysis** et la **check-list OTM-R** seront présentés aux comités techniques pour validation et au comité de pilotage pour arbitrage final avec une présentation au **Conseil d'administration du 27/11/2026.**

## Pilier 1

Éthique,  
intégrité,  
genre et  
science  
ouverte

*les 4 actions  
prioritaires*

4

1-1 — Structurer la page HRS4R afin de centraliser et rendre plus visibles les dispositifs et ressources existants

41,30%

1-2 — Formaliser et publier la politique HREIR / OTM-R

35,90%

1-3 — Élaborer un guide institutionnel OTM-R

38,00%

1

1-4 — Structurer une offre annuelle de formation (intégrité scientifique, science ouverte, IA, cybersécurité, PGD...) et améliorer sa visibilité

64,10%

1-5 — Élaborer une feuille de route Diversité-Inclusion

40,20%

2

1-6 — Développer une démarche « Recherche durable »

53,30%

1-7 — Mettre en place un espace documentaire partagé (SharePoint)

32,60%

3

1-8 — Développer, à terme, un véritable portail unique du chercheur

52,20%

## Pilier 2

Évaluation,  
recrutement  
et  
progression  
des  
chercheurs

les 4 actions  
prioritaires

1

2-1 — Harmoniser les fiches de poste, modèles d'offres et procédures de recrutement

57,60%

2

2-2 — Formaliser les procédures de recrutement par catégorie de personnels

50,00%

2-3 — Élaborer une check-list institutionnelle de publication des offres

26,10%

2-4 — Intégrer systématiquement les informations HREIR/OTM-R dans les offres

27,20%

2-5 — Clarifier les modalités de recours

27,20%

4

2-6 — Développer une stratégie coordonnée de diffusion des offres (site UL, EURAXESS, réseaux sociaux...)

42,40%

2-7 — Mettre en place un tableau de bord OTM-R

29,30%

2-8 — Développer un point d'entrée unique pour les candidats

35,90%

3

2-9 — Étudier la mise en place d'une plateforme dématérialisée de gestion des candidatures

44,60%

## Pilier 3

Conditions  
et pratiques  
de travail

*les 4 actions  
prioritaires*

1

3-1 — Structurer un parcours d'accueil des nouveaux chercheurs et doctorants

59,80%

2

3-2 — Élaborer un guide pratique du chercheur intégrant droits, procédures et dispositifs d'accompagnement

58,70%

3

3-3 — Renforcer la communication sur les dispositifs de santé, prévention, QVT et signalement

51,10%

3-4 — Mieux accompagner les doctorants

50,00%

2

3-5 — Poursuivre la simplification des démarches administratives des chercheurs

58,70%

3-6 — Structurer un accueil spécifique des chercheurs internationaux

46,70%

3

3-7 — Engager une réflexion sur les situations particulières

51,10%

## Pilier 4

Carrières en  
recherche et  
développement  
des talents

*les 4 actions  
prioritaires*

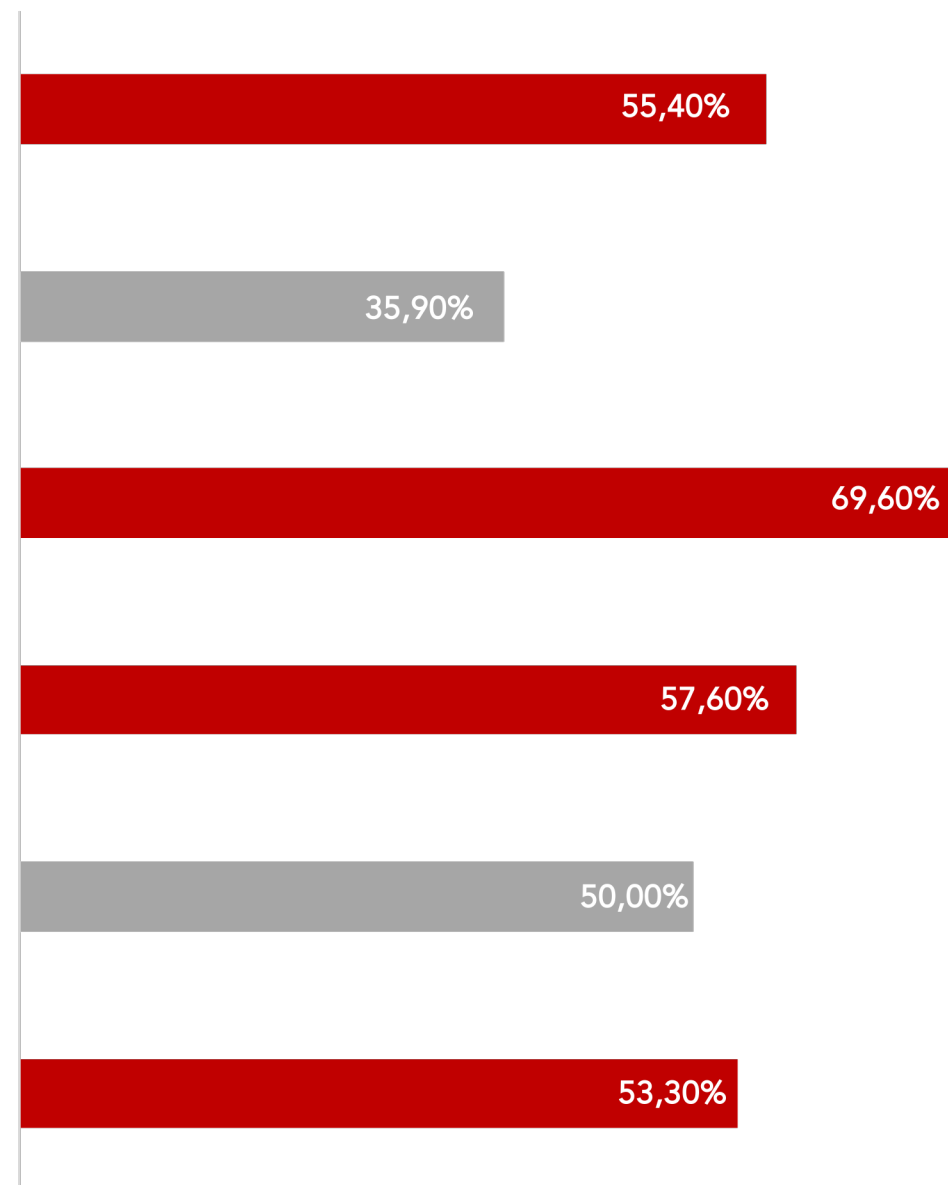
- 3

4-1 — Développer les entretiens carrière pour les doctorants et post-doctorants
- 4-2 — Structurer un programme institutionnel de mentorat
- 1

4-3 — Développer la valorisation des carrières académiques et non académiques
- 2

4-4 — Renforcer les liens avec les entreprises afin d'accompagner les parcours professionnels
- 4-5 — Structurer un réseau Alumni Docteurs
- 4

4-6 — Développer un observatoire des parcours professionnels des docteurs



- Simplification / allègement des démarches administratives ;
- Besoin de recrutements supplémentaires ;
- Intérêt pour une formation des recruteurs et un guide du recruteur ;
- Questionnement sur la définition de la « Recherche durable » ;
- Besoin d'un meilleur accueil des nouveaux arrivants ;
- Demande d'une meilleure prise en compte de l'ensemble des missions des enseignants-chercheurs, notamment enseignement et responsabilités ;
- Intérêt pour les relations avec les entreprises et le mentorat ;
- Plusieurs remarques interrogent la multiplication possible des outils ou procédures et demandent de veiller à la simplification plutôt qu'à l'ajout de nouvelles couches administratives.

## Priorités déclinées pour le plan d'action

par la  
communauté

| Pilier 1<br>Éthique, intégrité,<br>genre et science<br>ouverte                                                                                   | Pilier 2<br>Évaluation,<br>recrutement et<br>progression des<br>chercheurs                                 | Pilier 3<br>Conditions et pratiques de<br>travail                                                                                                                                             | Pilier 4<br>Carrières en<br>recherche et<br>développement<br>des talents                      |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1-4 — Structurer une offre annuelle de formation (intégrité scientifique, science ouverte, IA, cybersécurité, PGD...) et améliorer sa visibilité | 2-1 — Harmoniser les fiches de poste, modèles d'offres et procédures de recrutement                        | 3-1 — Structurer un parcours d'accueil des nouveaux chercheurs et doctorants                                                                                                                  | 4-3 — Développer la valorisation des carrières académiques et non académiques                 |
| 1-6 — Développer une démarche « Recherche durable »                                                                                              | 2-2 — Formaliser les procédures de recrutement par catégorie de personnels                                 | 3-2 — Élaborer un guide pratique du chercheur intégrant droits, procédures et dispositifs d'accompagnement<br>3-5 — Poursuivre la simplification des démarches administratives des chercheurs | 4-4 — Renforcer les liens avec les entreprises afin d'accompagner les parcours professionnels |
| 1-8 — Développer, à terme, un véritable portail unique du chercheur                                                                              | 2-9 — Étudier la mise en place d'une plateforme dématérialisée de gestion des candidatures                 |                                                                                                                                                                                               | 4-1 — Développer les entretiens carrière pour les doctorants et post-doctorants               |
| 1-1 — Structurer la page HRS4R afin de centraliser et rendre plus visibles les dispositifs et ressources existants                               | 2-6 — Développer une stratégie coordonnée de diffusion des offres (site UL, EURAXESS, réseaux sociaux... ) | 3-3 — Renforcer la communication sur les dispositifs de santé, prévention, QVT et signalement<br>3-7 — Engager une réflexion sur les situations particulières                                 | 4-6 — Développer un observatoire des parcours professionnels des docteurs                     |