UNIVERSITÉ CÔTE D'AZUR

HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Enquête générale HRS4R 2026

Note de synthèse — perceptions, besoins et priorités des chercheuses et chercheurs d'Université Côte d'Azur, lus au regard des quatre piliers de la Charte européenne du chercheur.

Données : extraction du 30 septembre 2026 · Note : octobre 2026

Introduction

Université Côte d'Azur a obtenu le label européen « HR Excellence in Research » en 2022 et prépare son renouvellement en 2027. Dans ce cadre, une enquête générale a été adressée à la communauté de la recherche entre juin et septembre 2026. Elle poursuit un double objectif : mesurer la perception des progrès accomplis depuis 2022 et recueillir les besoins et priorités des chercheuses et chercheurs, pour fonder le futur plan d'action sur leurs attentes réelles.

Une enquête construite sur les exigences de la Charte. Les questions couvrent les quatre piliers de la Charte européenne du chercheur : éthique, intégrité, égalité et science ouverte ; évaluation, recrutement et progression ; conditions de travail ; carrières et développement des talents. Chaque indicateur de cette note a été rapproché des exigences correspondantes de la Charte, ce qui permet de lire les résultats comme un retour direct de la communauté sur leur mise en œuvre.

Participation. L'extraction compte 285 réponses, dont 246 émanant de personnels déclarant Université Côte d'Azur comme employeur ; seules ces dernières sont retenues. 133 personnes ont répondu à au moins une question de fond, dont 113 ont complété l'ensemble du questionnaire. Les saisies s'étendent du 17/06/2026 au 23/09/2026.

Lecture des résultats. Pour chaque question, la part « favorable » regroupe les deux modalités positives de l'échelle et la part « défavorable » les deux modalités négatives ; les réponses « Je ne sais pas » restent au dénominateur, car elles renseignent sur la connaissance des dispositifs. Les questions de priorités sont à choix multiples : leurs totaux dépassent 100 %.

Structure de la note. Pour chaque pilier, la note présente successivement les perceptions positives, les besoins et priorités exprimés, les différences de perception entre jeunes chercheuses et chercheurs (R1 et R2) et chercheuses et chercheurs expérimentés (R3 et R4), puis une analyse SWOT qui relie ces constats aux actions du plan HRS4R et des démarches de l'établissement.

246
personnels UniCA retenus (sur 285 réponses)

133
répondantes et répondants ayant renseigné au moins une question de fond

113
questionnaires complets

26 · 85
jeunes chercheuses et chercheurs (R1+R2) · chercheuses et chercheurs expérimentés (R3+R4)

Sommaire

01 **Introduction** — p. 2
Contexte, participation et lecture des résultats

02 **Méthode et repères de lecture** — p. 4
Catégories de chercheuses et chercheurs, ordre des piliers, références aux actions

03 **Pilier 1 — Éthique, intégrité, égalité, diversité et science ouverte** — p. 5
Liberté, intégrité, égalité, diversité, science ouverte, mobilité, durabilité

04 **Pilier 2 — Évaluation, recrutement et progression professionnelle** — p. 13
Reconnaissance des activités, recrutement, promotions, interruptions de carrière

05 **Pilier 3 — Conditions d'exercice, environnement de travail et soutien à la recherche** — p. 20
Environnement de travail, moyens, charge administrative, santé et prévention

06 **Pilier 4 — Carrières scientifiques, accompagnement et développement des talents** — p. 27
Supervision, formation, accompagnement de carrière, parcours diversifiés

07 **Annexe** — p. 35
Table de traçabilité des indicateurs

Méthode et repères de lecture

Catégories de chercheuses et chercheurs. La Charte distingue quatre stades de carrière : R1 (chercheuses et chercheurs de premier niveau, jusqu'au doctorat), R2 (docteures et docteurs non encore pleinement indépendants, notamment post doc), R3 (chercheuses et chercheurs confirmés) et R4 (chercheuses et chercheurs de premier plan). 111 répondantes et répondants ont renseigné leur catégorie. Les R2 n'étant que 2, la note compare deux groupes : les **jeunes chercheuses et chercheurs (R1 + R2, 26 personnes)** et les **chercheuses et chercheurs expérimentés (R3 + R4, 85 personnes)**. Compte tenu de la taille du premier groupe, seuls les écarts nets sont commentés ; ils ont une valeur indicative.

Ordre des piliers. La note suit l'ordre de la Charte européenne du chercheur. Le rapport de résultats détaillé, qui suit l'ordre du questionnaire, présente l'évaluation et le recrutement en premier et l'éthique en dernier ; les contenus sont identiques.

Perception et mise en œuvre. L'enquête mesure des perceptions. Une perception favorable ne prouve pas à elle seule qu'une exigence est pleinement satisfaite, et une perception défavorable traduit souvent un défaut de connaissance des dispositifs plutôt que leur absence. C'est pourquoi chaque analyse SWOT met en regard les résultats et les dispositifs existants ou programmés.

Références aux actions. Les actions citées dans les analyses SWOT sont identifiées par leur numéro dans le plan d'action HRS4R (par exemple PA:4.6) ou par leur référence dans les démarches de l'établissement : Plan Égalité professionnelle 2024-2026, schéma directeur DD&RSE, plan EuRECA, démarche de simplification, IdEx, PUI MED'INNOV, Ulysseus, consolidation RH. Les repères du Plan stratégique 2030 sont notés PS.

Progression depuis 2022. Une question porte spécifiquement sur l'évolution du soutien aux doctorantes, doctorants et post doc depuis l'obtention du label. Ses résultats, présentés dans le pilier 4, sont calculés sur les répondantes et répondants ayant exprimé un avis.

> **Limites de lecture**
>
> - Une partie des personnes retenues n'a répondu qu'aux premières questions : les effectifs varient de question en question.
> - L'enquête spécifique auprès des post doc fait l'objet d'une exploitation distincte ; elle n'est évoquée ici qu'à titre de complément.
> - Les profils (catégorie, sexe, domaine) n'ont pas été renseignés par tous les répondantes et répondants.

PILIER 1

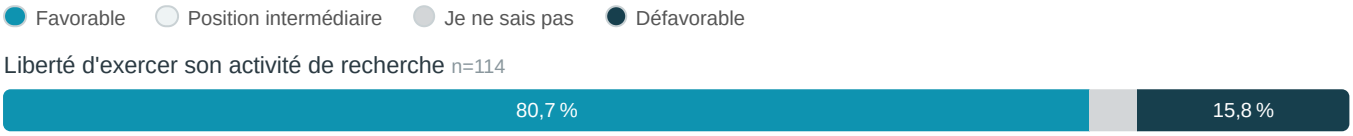
Éthique, intégrité, égalité, diversité et science ouverte

Les perceptions des chercheuses et chercheurs sur la liberté de la recherche, l'éthique et l'intégrité scientifique, l'égalité entre les femmes et les hommes, la diversité, la science ouverte, la mobilité et la durabilité de la recherche.

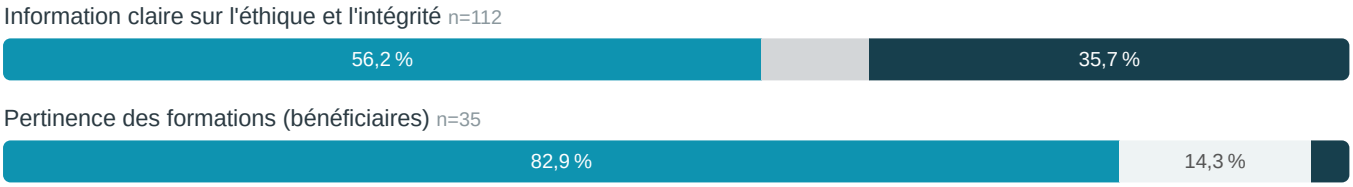
PILIER 1 — ÉTHIQUE, INTÉGRITÉ, ÉGALITÉ, DIVERSITÉ ET SCIENCE OUVERTE

Des acquis solides et largement reconnus

Le premier pilier de la Charte rassemble les valeurs fondatrices de l'activité de recherche. Les résultats y sont nettement positifs : la liberté scientifique, la culture d'intégrité et l'égalité entre les femmes et les hommes recueillent des appréciations majoritairement favorables.



La liberté de la recherche est l'acquis le plus net de l'enquête. 80,7 % des répondantes et répondants estiment pouvoir exercer librement leur activité, et 53,5 % sans aucune réserve. La question couvre explicitement le choix des sujets et des méthodes, ainsi que la diffusion et la publication des résultats : c'est l'ensemble de la liberté académique au sens de la Charte qui est ainsi reconnu.



Une culture d'intégrité installée. 56,2 % des répondantes et répondants déclarent recevoir une information claire sur l'éthique de la recherche et l'intégrité scientifique. Les formations proposées sont jugées pertinentes par 82,9 % de ceux qui les ont suivies, et seule une très faible part les estime peu pertinentes. La qualité de l'offre est donc reconnue par ceux qui en bénéficient.



L'égalité entre les femmes et les hommes dans l'accès aux responsabilités. 62,3 % des répondantes et répondants jugent équitable l'accès des femmes et des hommes aux responsabilités scientifiques (direction de master recherche, de laboratoire, d'école doctorale), dont 34,2 % sans réserve.

Égalité, diversité, science ouverte et mobilité

Politiques d'égalité visibles et promues n=113



Politiques de diversité et d'inclusion effectives n=113



Des politiques d'égalité et de diversité visibles. 59,3 % des répondantes et répondants jugent les politiques d'égalité de genre visibles et activement promues. 53,1 % estiment que les politiques de diversité et d'inclusion sont *effectives* dans leur environnement de travail : la question porte sur leur efficacité perçue, et pas seulement sur leur existence.

Mobilité internationale et attractivité favorisées n=109



Une ouverture internationale soutenue. 48,6 % des répondantes et répondants estiment que l'établissement favorise fortement ou très fortement la mobilité internationale et l'attractivité scientifique ; en ajoutant les réponses « moyennement », 80,7 % reconnaissent un soutien au moins modéré.



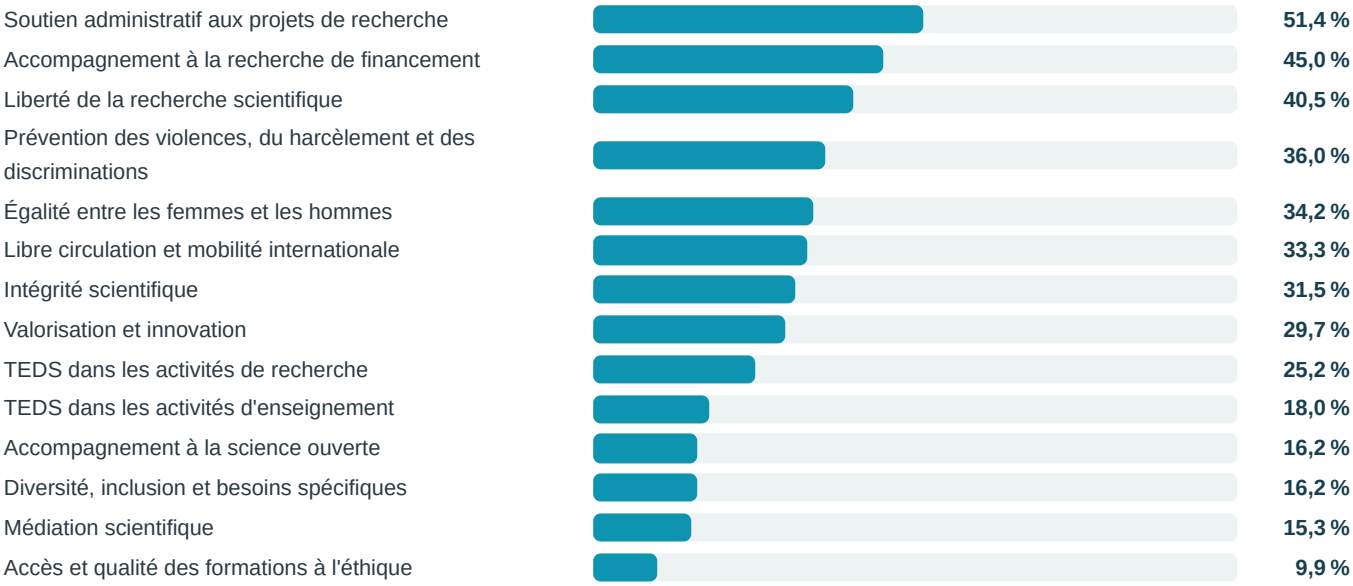
Dispositifs d'accompagnement utilisés · 75 répondantes et répondants utilisatrices et utilisateurs · choix multiples

La science ouverte, premier service d'appui sollicité. Parmi les répondantes et répondants qui ont eu recours à un dispositif d'accompagnement de l'université, 57,3 % ont utilisé l'appui à la science ouverte, devant l'aide à la recherche de financements et le soutien administratif. Les utilisatrices et utilisateurs se déclarent satisfaites et satisfaits : 76,7 % de l'ensemble des utilisatrices et utilisateurs de dispositifs, et 80,5 % des utilisatrices et utilisateurs de l'appui à la science ouverte.

Des appréciations plus partagées, mais à tendance favorable, portent sur la valorisation des expériences de mobilité dans les carrières (42,0 % d'avis favorables contre 34,8 %) et sur la promotion des pratiques de recherche durables (44,7 % contre 39,5 %). Ces deux dimensions constituent des marges de progression plutôt que des difficultés.

Besoins et priorités exprimés (1/2) — les priorités de la communauté

Le questionnaire invitait chaque répondant à désigner les thématiques à renforcer en priorité dans ce pilier. Les réponses dessinent une communauté attentive à la fois au soutien concret de son activité et aux valeurs de la recherche responsable.



Choix multiples · 111 répondantes et répondants · total supérieur à 100 %

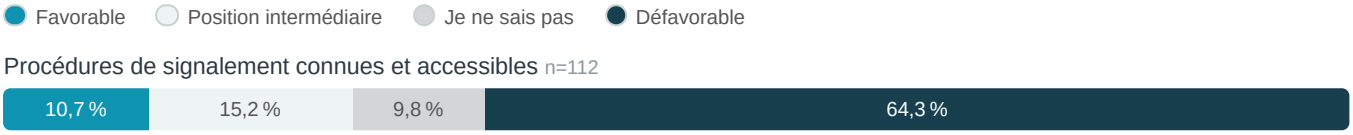
Le soutien concret à l'activité de recherche vient en tête. Le soutien administratif aux projets (51,4 %) et l'accompagnement à la recherche de financements (45,0 %) sont les deux priorités les plus citées. Ce résultat rejoint les attentes exprimées dans le pilier consacré aux conditions de travail : la communauté souhaite avant tout disposer de temps et de moyens pour sa recherche.

La liberté de la recherche reste une valeur à protéger. Bien qu'elle soit très largement reconnue, elle est citée comme priorité par 40,5 % des répondantes et répondants. Ce double résultat traduit un attachement fort de la communauté à cet acquis, que l'établissement peut valoriser comme un marqueur de son identité scientifique.

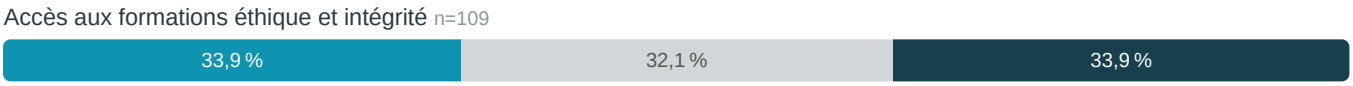
Les valeurs de la recherche responsable mobilisent un tiers des répondantes et répondants. La prévention des violences (36,0 %), l'égalité (34,2 %), la mobilité internationale (33,3 %) et l'intégrité scientifique (31,5 %) forment un second ensemble de priorités, cohérent avec les engagements du Plan Égalité et de la politique d'intégrité.

Besoins et priorités exprimés (2/2) — faire connaître et reconnaître

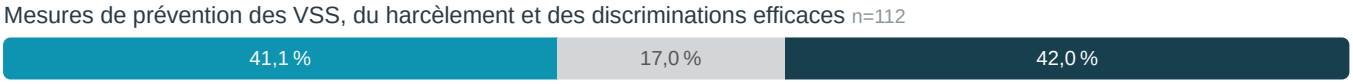
Les résultats moins favorables de ce pilier révèlent surtout un besoin d'information et de visibilité : les dispositifs existent, mais une partie de la communauté ne les identifie pas encore.



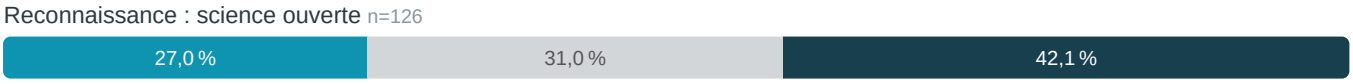
Mieux faire connaître les procédures de signalement. 64,3 % des répondantes et répondants ne connaissent pas les procédures de signalement d'un manquement à l'intégrité ou les jugent difficiles d'accès, alors qu'un référent déontologie et alerte et une plateforme de signalement existent. Le besoin exprimé porte sur la visibilité et la simplicité d'accès de ces mécanismes.



Rendre l'offre de formation à l'intégrité identifiable par tous. Un tiers des répondantes et répondants déclare avoir accès à ces formations, un tiers non, et un tiers ne sait pas. Comme l'offre est très appréciée de ceux qui la suivent, l'enjeu est d'en élargir la connaissance.



Renforcer l'efficacité perçue de la prévention des violences. Les mesures sont jugées efficaces par 41,1 % des répondantes et répondants ; une part équivalente les juge peu efficaces (28,6 %) ou n'en connaît pas (13,4 %). La prévention est par ailleurs citée parmi les priorités du pilier.



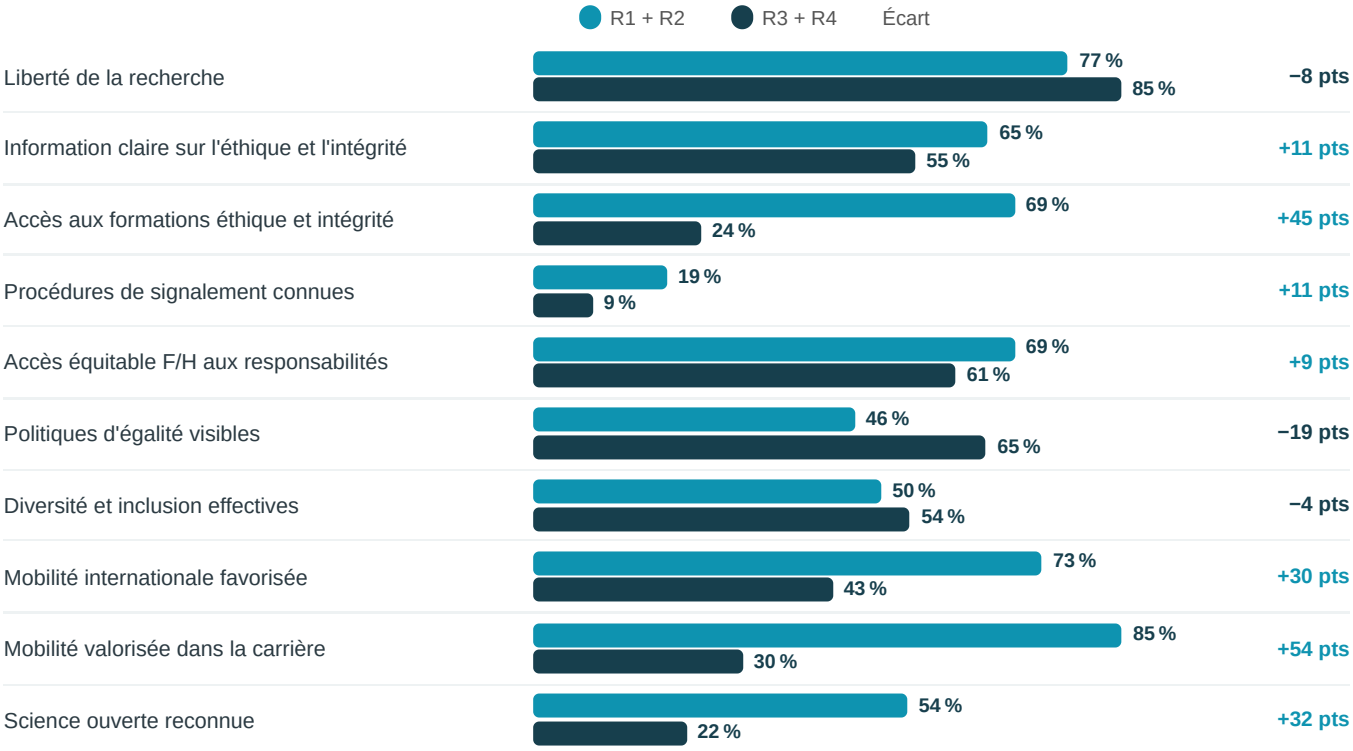
Reconnaître la science ouverte dans les carrières. Très utilisée, la science ouverte n'est jugée reconnue dans le dossier de carrière que par 27,0 % des répondantes et répondants. Les chercheuses et chercheurs attendent que les pratiques encouragées par l'établissement soient aussi prises en compte dans leur évaluation.

PILIER 1 — ÉTHIQUE, INTÉGRITÉ, ÉGALITÉ, DIVERSITÉ ET SCIENCE OUVERTE

Regards croisés : jeunes chercheuses et chercheurs expérimentés

Les deux groupes partagent l'essentiel des constats : liberté de la recherche, information sur l'intégrité et équité entre les femmes et les hommes sont reconnues par une majorité dans chacun d'eux. Des différences nettes apparaissent toutefois sur la mobilité et l'accès à la formation.

Part de réponses favorables par groupe



Les jeunes chercheuses et chercheurs sont nettement plus positifs sur la mobilité et l'ouverture. 84,6 % d'entre eux jugent les expériences de mobilité valorisées, contre 30,1 % des chercheuses et chercheurs expérimentés ; l'écart est du même ordre pour le soutien à la mobilité internationale (73,1 % contre 43,0 %) et pour la reconnaissance de la science ouverte (53,8 % contre 22,0 %). Ils déclarent aussi beaucoup plus souvent avoir accès aux formations à l'intégrité (69,2 % contre 24,1 %), ce qui reflète l'effort de formation conduit dans les écoles doctorales.

Les chercheuses et chercheurs expérimentés perçoivent davantage la politique d'égalité (65,1 % contre 46,2 %) et la liberté de la recherche (84,5 % contre 76,9 %), et connaissent un peu moins les procédures de signalement. Les priorités diffèrent aussi : les jeunes chercheuses et chercheurs citent d'abord l'accompagnement à la recherche de financements (65,4 % contre 39,5 %), la mobilité (46,2 %) et la médiation scientifique (38,5 % contre 8,6 %) ; les chercheuses et chercheurs expérimentés placent en tête le soutien administratif aux projets (59,3 %).

Analyse SWOT — pilier 1

Forces

La liberté scientifique est un acquis majeur et largement partagé. Huit chercheuses et chercheurs sur dix (80,7 %) déclarent choisir librement leurs sujets et leurs méthodes et diffuser leurs résultats, plus de la moitié sans aucune réserve. Ce résultat place UniCA en cohérence directe avec le premier engagement de la Charte européenne.

Une culture d'intégrité est installée et appréciée. Une majorité reçoit une information claire sur l'éthique et l'intégrité, et 82,9 % des bénéficiaires jugent les formations pertinentes. Elle repose sur des dispositifs réalisés : comité d'éthique de la recherche (PA:1.1), site éthique et déontologie (PA:1.3), formations (PA:1.5), cafés éthique dans les composantes (PA:1.a), référent déontologie et alerte (PA:1.4), plateforme de signalement (PA:7.a).

L'égalité et l'inclusion sont visibles et jugées efficaces. 62,3 % des répondantes et répondants jugent équitable l'accès des femmes et des hommes aux responsabilités scientifiques, et 59,3 % jugent les politiques d'égalité visibles et activement promues. Ces résultats s'appuient sur le plan d'action égalité piloté par un comité de suivi (PA:5.1), des référents égalité dans les comités de recrutement doctoral (PA:9.14N), un référent racisme et discriminations (PA:5.4), une cellule d'écoute (PA:7.4) et un ensemble de dispositifs d'inclusion (PA:5.3, 5.5, 5.6, 4.5).

La science ouverte et la mobilité bénéficient d'une offre structurée et utilisée. L'appui à la science ouverte est le service d'appui le plus sollicité, et ses utilisatrices et utilisateurs en sont satisfaites et satisfaits (PA:2.8, 2.9, 2.b ; actions DiBSO). Huit chercheuses et chercheurs sur dix reconnaissent le soutien de l'établissement à la mobilité internationale (PA:4.1, 4.2, 6.n, 9.6N).

Axes de progrès engagés

Rendre les dispositifs d'intégrité aussi visibles qu'ils sont solides. Le référent alerte et la plateforme de signalement existent, mais près des deux tiers des répondantes et répondants ne les connaissent pas encore ; l'offre de formation est plus appréciée que connue. L'enjeu est la diffusion : guide et charte d'éthique (PA:1.7, 1.b), ateliers dans les unités (PA:1.6), structuration du traitement des signalements avec la direction des études doctorales (consolidation RH 3.12).

Renforcer l'effectivité perçue de la prévention des violences. Les mesures sont jugées efficaces par quatre répondantes et répondants sur dix ; les rendre mieux identifiées est l'objet de l'axe VSS du Plan Égalité (EP05) et des actions du schéma directeur DD&RSE (5.2.4–5.2.5).

Reconnaître la science ouverte dans les carrières. Elle est soutenue mais encore peu prise en compte dans les dossiers de carrière ; la refonte des critères d'évolution, qui la cite explicitement, y répond (PA:4.6).

Analyse SWOT — pilier 1 (suite)

Opportunités

Le Plan stratégique 2030 fait de la recherche responsable une orientation explicite (PS10), avec des valeurs d'égalité et d'inclusion (PS01) et un engagement sur la prévention des violences (PS05). Les démarches CoARA (PA:4.a) et EuRECA (E03) permettent de faire entrer la science ouverte et les engagements environnementaux dans l'évaluation.

Le schéma directeur DD&RSE structure la recherche durable : stratégie commune, critères liés aux objectifs de développement durable, formation des directions de laboratoire, bilans carbone par unité (actions 3.1.1, 3.1.2, 3.1.4 = PA:10.4, 4.1.1).

La communauté est mobilisée : la prévention des violences, l'égalité et l'intégrité figurent parmi ses priorités, et la liberté de la recherche y est citée comme une valeur à préserver.

Points de vigilance maîtrisés

La visibilité des dispositifs d'intégrité conditionne leur effectivité. Réponse : campagne de diffusion appuyée sur le guide, la charte et les ateliers (PA:1.6, 1.7, 1.b), avec un indicateur de connaissance des procédures dans la prochaine enquête.

La reconnaissance de la science ouverte doit accompagner son développement. Réponse : intégration aux critères d'évolution (PA:4.6, EuRECA E03).

Lecture stratégique

UniCA dispose d'un socle solide en matière de liberté scientifique, d'intégrité et d'égalité. La priorité est de **faire pleinement connaître et reconnaître ces dispositifs**, pour que chaque chercheuse et chaque chercheur en bénéficie effectivement.

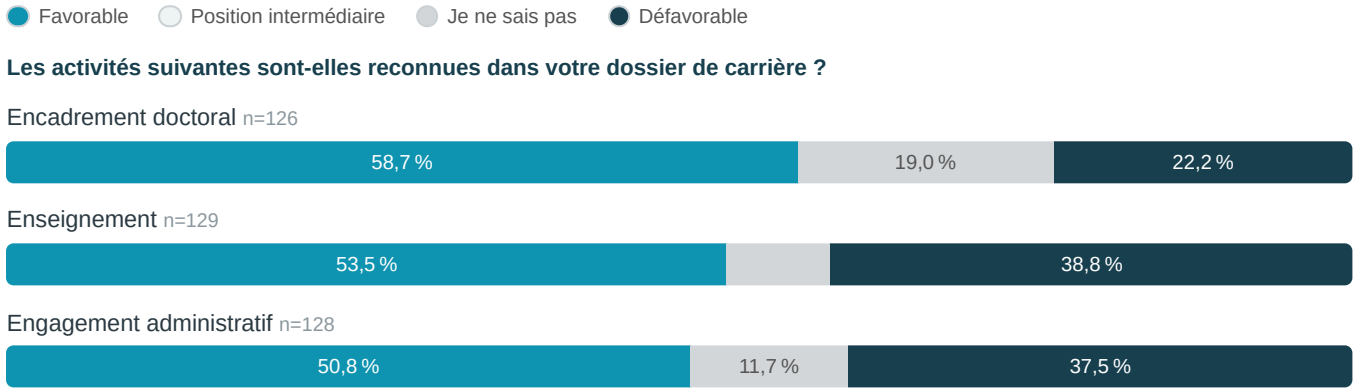
PILIER 2

Évaluation, recrutement et progression professionnelle

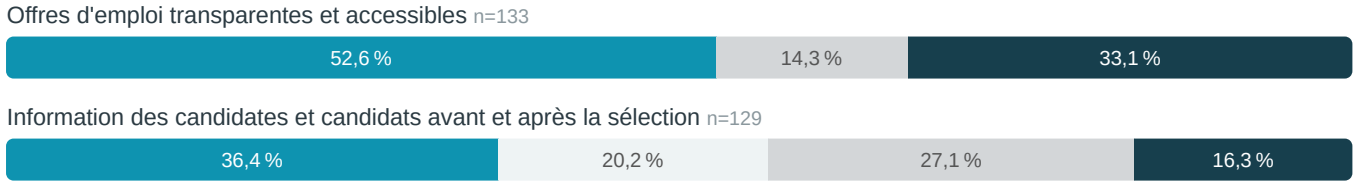
Les perceptions sur la reconnaissance des activités dans l'évaluation, la transparence des recrutements, les critères de promotion et la prise en compte de la diversité des parcours.

Des contributions reconnues et un recrutement ouvert

Ce pilier porte sur la manière dont les chercheuses et chercheurs sont évalués, recrutés et accompagnés dans leur progression. Deux acquis ressortent clairement : la reconnaissance des activités qui structurent le métier des enseignantes-chercheuses et des enseignants-chercheurs et la transparence de la diffusion des offres d'emploi.



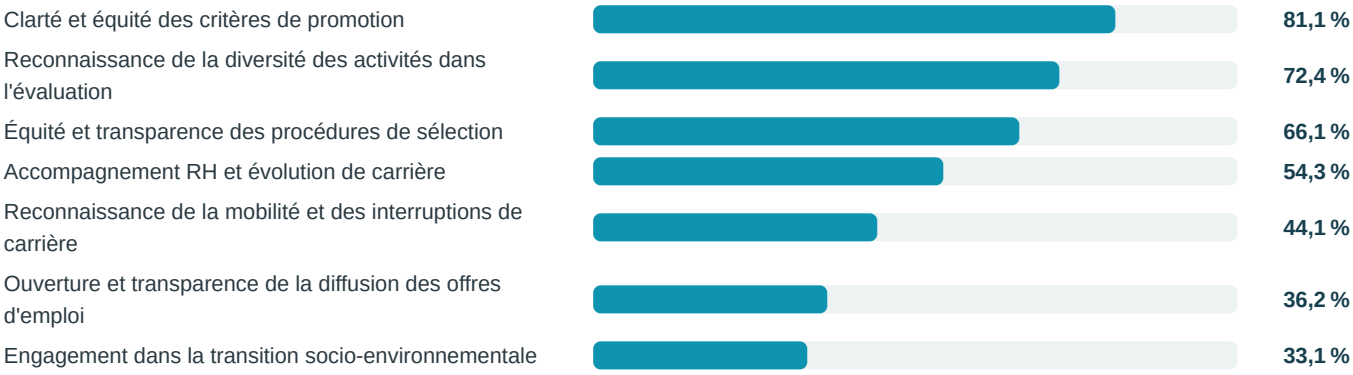
Les activités qui fondent le métier sont reconnues par une majorité. L'encadrement doctoral est jugé reconnu dans les dossiers de carrière par 58,7 % des répondantes et répondants, et par 72,5 % de ceux qui expriment un avis. L'enseignement (53,5 %) et l'engagement administratif (50,8 %) sont également reconnus par une majorité. Cette base est précieuse pour une évaluation plus qualitative, fondée sur la diversité des contributions, telle que la promeut la Coalition for Advancing Research Assessment (CoARA), dont l'université est signataire.



Le recrutement ouvert, transparent et fondé sur le mérite (OTM-R) est un acquis. 52,6 % des répondantes et répondants jugent les offres d'emploi et leur diffusion transparentes et accessibles. S'agissant de l'information des candidates et candidats, 36,4 % estiment avoir été informés de manière satisfaisante avant et après la sélection, y compris sur la composition du jury, et 20,2 % l'ont été partiellement ; les nombreuses réponses « Je ne sais pas » correspondent pour une large part à des personnes qui n'ont pas été candidates récemment.

Besoins et priorités exprimés (1/2) — une attente forte sur les promotions

Les priorités exprimées dans ce pilier sont parmi les plus marquées de toute l'enquête. Elles convergent vers une même attente : une évaluation et une progression plus lisibles, qui reconnaissent l'ensemble des contributions.



Choix multiples · 127 répondantes et répondants · total supérieur à 100 %

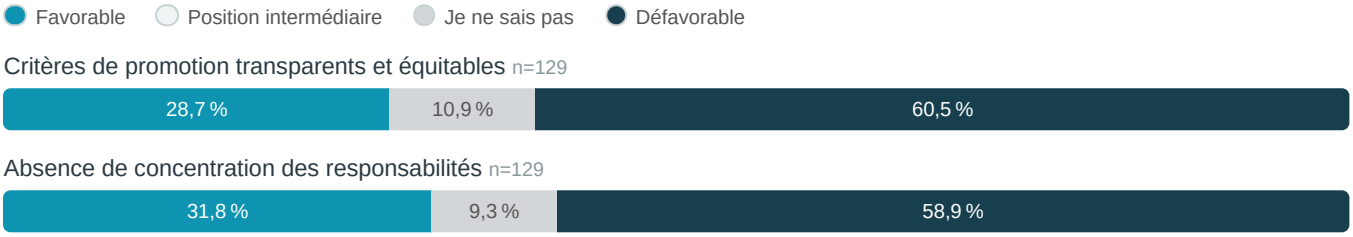
La clarté des critères de promotion est la première attente du pilier. Elle est citée par 81,1 % des répondantes et répondants, soit l'une des priorités les plus partagées de l'ensemble du questionnaire. Elle est suivie de près par la reconnaissance de la diversité des activités dans l'évaluation (72,4 %) et par l'équité des procédures de sélection (66,1 %).

Un mandat clair pour la réforme de l'évaluation. Ces trois priorités correspondent exactement aux objectifs des démarches engagées par l'université : refonte des critères de sélection et d'évolution professionnelle, participation à CoARA, plan EuRECA. La communauté exprime donc une attente qui rejoint la stratégie de l'établissement, ce qui constitue un atout pour conduire ces réformes.

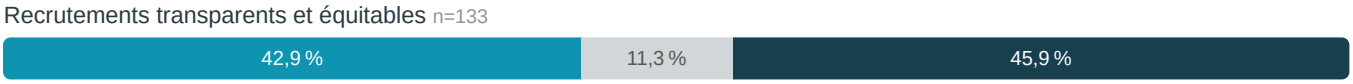
L'accompagnement RH de la carrière (54,3 %) et la **reconnaissance de la mobilité et des interruptions de carrière** (44,1 %) complètent ce tableau : les chercheuses et chercheurs attendent non seulement des règles claires, mais aussi un appui pour construire leur parcours.

Besoins et priorités exprimés (2/2) — lisibilité et reconnaissance

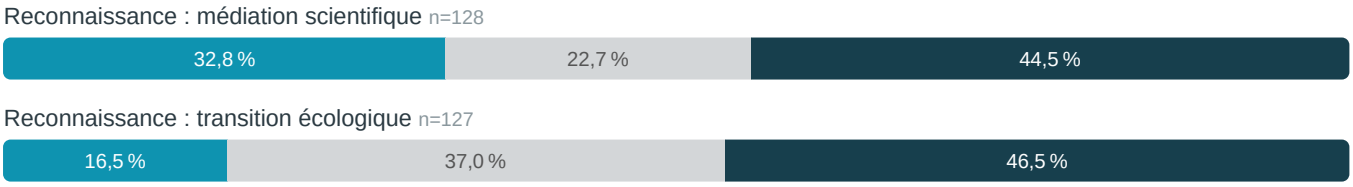
Les résultats moins favorables de ce pilier se concentrent sur la progression de carrière et sur la reconnaissance des contributions les plus récentes dans les missions des chercheuses et chercheurs.



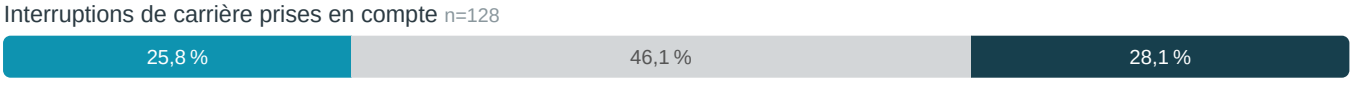
Rendre les critères de promotion lisibles et partagés. 60,5 % des répondantes et répondants jugent les critères de promotion peu ou pas transparents et équitables. Dans le même esprit, 58,9 % ont le sentiment que les responsabilités scientifiques (direction de master recherche, de laboratoire, d'école doctorale) restent concentrées sur les mêmes personnes. Les chercheuses et chercheurs expriment ainsi un besoin d'ouverture et de lisibilité des parcours de responsabilité.



Consolider la confiance dans les recrutements. Les avis sont partagés : 42,9 % des répondantes et répondants jugent les recrutements transparents et équitables, 45,9 % non. Les répondantes et répondants distinguent la publicité des offres, bien perçue, du déroulement des procédures de sélection.



Élargir la reconnaissance aux nouvelles contributions. La médiation scientifique (32,8 %), la science ouverte (27,0 %) et l'engagement dans la transition écologique (16,5 %) sont encore peu reconnus dans les dossiers de carrière. La place de l'évaluation qualitative partage les répondantes et répondants (31,8 % de satisfaites et satisfaits, 31,0 % d'insatisfaites et insatisfaits).

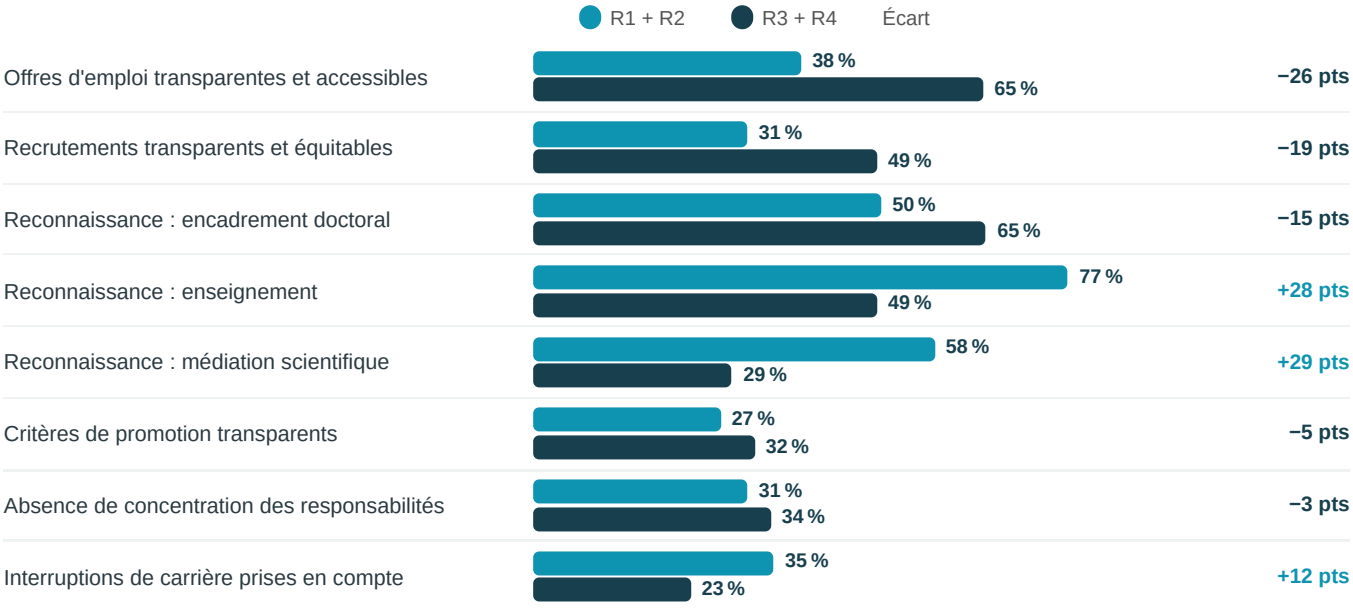


Clarifier la prise en compte des interruptions de carrière. Le principal constat est la méconnaissance : 46,1 % des répondantes et répondants ne savent pas si les interruptions (congé parental, maladie, mobilité personnelle) sont prises en compte sans pénalisation. Parmi ceux qui se prononcent, les avis sont équilibrés.

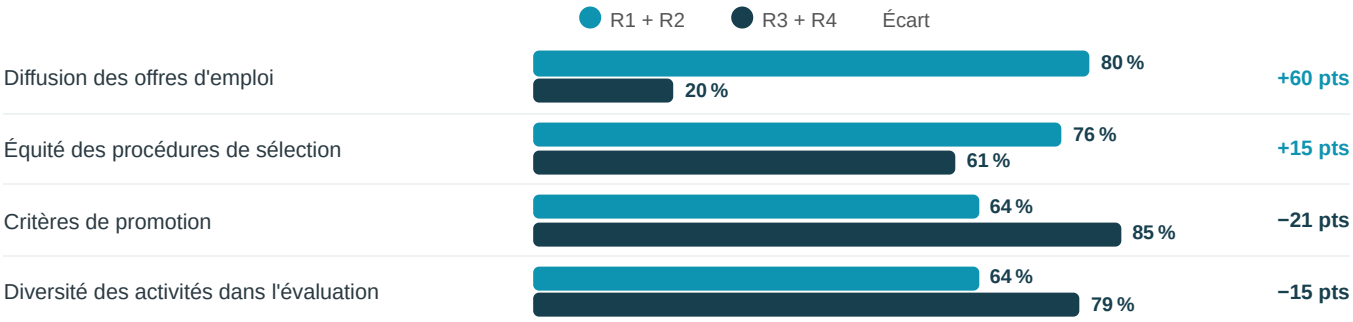
Regards croisés : jeunes chercheuses et chercheurs expérimentés

Les jeunes chercheuses et chercheurs et les chercheuses et chercheurs expérimentés partagent l'attente de règles claires, mais ils ne portent pas le même regard sur les étapes de la carrière : les premiers sont tournés vers l'accès à l'emploi, les seconds vers la promotion et la reconnaissance de leurs responsabilités.

Part de réponses favorables par groupe



Priorités citées par groupe



Pour les jeunes chercheuses et chercheurs, l'enjeu est l'accès à l'emploi. Ils sont moins nombreux à juger les offres transparentes et accessibles (38,5 % contre 64,7 %) et les recrutements équitables (30,8 % contre 49,4 %) ; 80,0 % d'entre eux font de la diffusion des offres une priorité, contre 20,2 % des chercheuses et chercheurs expérimentés. Ils perçoivent en revanche plus favorablement la reconnaissance de l'enseignement (76,9 % contre 49,4 %) et de la médiation (57,7 % contre 28,6 %).

Pour les chercheuses et chercheurs expérimentés, l'enjeu est la promotion. 62,4 % d'entre eux jugent les critères de promotion peu transparents (contre 42,3 % des jeunes chercheuses et chercheurs), et 84,5 % en font une priorité. Ils reconnaissent davantage la prise en compte de l'encadrement doctoral (65,1 % contre 50,0 %), qu'ils exercent.

Analyse SWOT — pilier 2

Forces

Les contributions qui fondent le métier sont reconnues. L'encadrement doctoral est jugé reconnu dans les dossiers de carrière par près de six répondantes et répondants sur dix (58,7 %), l'enseignement et l'engagement administratif par une majorité. C'est une base solide pour une évaluation plus qualitative, au sens de CoARA.

Le recrutement OTM-R est un acquis. Une majorité (52,6 %) juge la diffusion des offres transparente et accessible. Cet acquis s'appuie sur un guide d'accompagnement des comités (PA:3.5), une politique de recrutement formalisée (PA:3.c), le kit BoostUrCAreer (PA:3.3), l'adaptation des recrutements au handicap (PA:5.6) et la présence de référents égalité dans les comités doctoraux (PA:9.14N).

UniCA est engagée dans la réforme européenne de l'évaluation : signataire de CoARA et active dans ses groupes de travail (PA:4.a), partenaire d'EuRECA.

Axes de progrès engagés

Rendre les critères de promotion lisibles et partagés. C'est l'attente la plus forte du pilier : six répondantes et répondants sur dix jugent ces critères insuffisamment transparents, et huit sur dix en font leur priorité. La refonte des critères d'évolution professionnelle (PA:4.6) y répond directement ; elle intègre l'enseignement, l'encadrement, l'engagement administratif, la médiation, l'Open Science, la mobilité et les congés familiaux.

Élargir la reconnaissance à toutes les contributions. La médiation, la science ouverte et l'engagement pour la transition écologique sont encore peu reconnus ; la refonte des critères de sélection (PA:3.6) et le plan EuRECA (critères qualitatifs, CV hybrides, guides) en organisent la prise en compte.

Favoriser le renouvellement des responsabilités scientifiques. Une majorité de répondantes et répondants perçoit une concentration de ces responsabilités. Piste proposée, non inscrite à ce stade au plan d'action : appel à candidatures ouvert et durée des mandats pour les responsabilités de direction de master recherche, de laboratoire et d'école doctorale.

Analyse SWOT — pilier 2 (suite)

Opportunités

L'attente de la communauté rejoint pleinement la stratégie de l'établissement : clarté des promotions et reconnaissance de la diversité des activités sont ses deux premières priorités, et ce sont les objectifs de CoARA, d'EuRECA (E01 à E06) et de l'engagement 7 du Plan stratégique sur la reconnaissance et la lisibilité des carrières (PS06).

Le Plan Égalité (EP02, EP03) et le projet de lignes directrices de gestion des promotions (consolidation RH 3.3) complètent ce cadre. Le recrutement OTM-R peut encore gagner en lisibilité : diffusion des postes en anglais (PA:3.4), suivi numérique des candidatures (PA:3.2), sensibilisation des comités aux biais (PA:5.2).

Points de vigilance maîtrisés

L'attente sur les promotions est forte : sa réponse doit être visible. Réponse : aboutissement de PA:4.6 et communication des nouveaux critères à toute la communauté.

La prise en compte des interruptions de carrière est surtout méconnue. Réponse : explicitation des règles dans les critères refondus (PA:4.6) et dans la politique de recrutement.

Lecture stratégique

L'évaluation et la progression constituent **le chantier de transformation prioritaire**, et UniCA y est déjà engagée au niveau européen. L'aboutissement des refontes de critères (PA:3.6, 4.6) en est la clé.

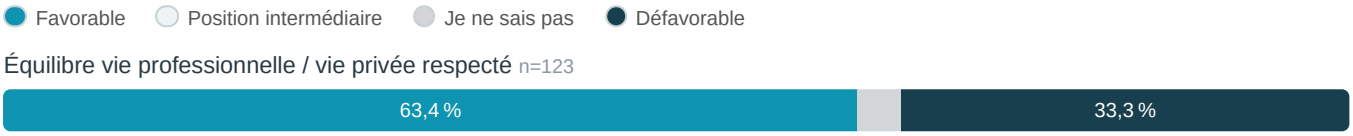
PILIER 3

Conditions d'exercice, environnement de travail et soutien à la recherche

Les perceptions sur l'environnement de travail, l'équilibre des temps de vie, les moyens de la recherche, la charge administrative, la santé, le bien-être et la prévention des risques.

Un cadre de travail apprécié

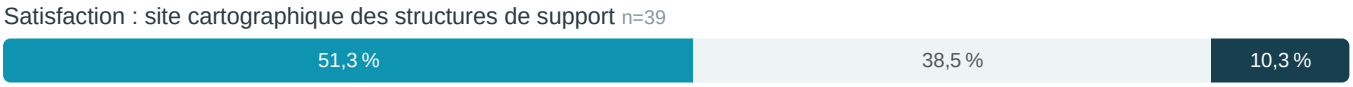
Ce pilier rassemble les conditions concrètes dans lesquelles s'exerce la recherche. Les répondantes et répondants y reconnaissent les qualités de leur environnement quotidien : l'équilibre des temps de vie et les conditions matérielles sont jugés favorablement par une majorité.



L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée est respecté pour 63,4 % des répondantes et répondants, dont 24,4 % sans réserve. Ce résultat rejoint une exigence de la Charte à la fois au titre des conditions de travail et de l'égalité : concilier vie personnelle, familiale et professionnelle sans pénaliser la carrière. Il s'appuie sur des mesures concrètes : droit à la déconnexion, télétravail élargi aux tiers lieux, extension des prestations sociales.



Les conditions matérielles sont jugées adéquates par 61,8 % des répondantes et répondants (espace, soutien, équipement). L'université a recensé les équipements scientifiques de ses plateformes dans une base de données accessible par un site cartographique des structures de support à la recherche.



Un outil de repérage des ressources en voie d'appropriation. Parmi les utilisatrices et utilisateurs de ce site cartographique, 51,3 % se déclarent satisfaites et satisfaits et 38,5 % moyennement satisfaites et satisfaits. Sa diffusion auprès de l'ensemble de la communauté constitue une marge de progression simple à mobiliser.

Un environnement scientifique stimulant. L'enquête spécifique conduite auprès des post doc, exploitée séparément, souligne également la qualité des collaborations scientifiques et la stimulation intellectuelle offertes par l'environnement de recherche.

PILIER 3 — CONDITIONS D'EXERCICE, ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL ET SOUTIEN À LA RECHERCHE

Besoins et priorités exprimés (1/2) — des moyens et du temps pour la recherche

Les priorités de ce pilier sont très nettes : la communauté demande d'abord des moyens et du temps pour mener ses recherches, puis une meilleure reconnaissance de la charge d'enseignement et un environnement favorable au bien-être.



Choix multiples · 125 répondantes et répondants · total supérieur à 100 %

Le financement pérenne est la priorité la plus partagée de toute l'enquête, citée par 87,2 % des répondantes et répondants. Viennent ensuite la charge d'enseignement et sa reconnaissance (69,6 %), l'espace de travail et l'équipement (56,0 %), le bien-être et la santé mentale (55,2 %) et la répartition des responsabilités administratives (54,4 %).

Services d'intelligence artificielle souhaités (extrait)

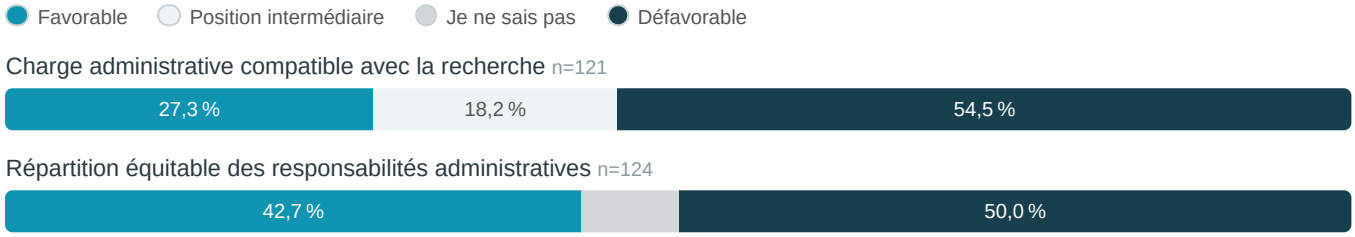


Choix multiples · 86 répondantes et répondants · total supérieur à 100 %

Des attentes concrètes en matière de simplification. Interrogés sur les services d'intelligence artificielle que l'université pourrait mettre à leur disposition, 69,8 % des répondantes et répondants citent un assistant pour automatiser les tâches administratives liées à la recherche, et 55,8 % un outil de repérage des appels à projets. Ces réponses confirment que la libération de temps de recherche est une attente centrale.

Besoins et priorités exprimés (2/2) — alléger et rendre visible

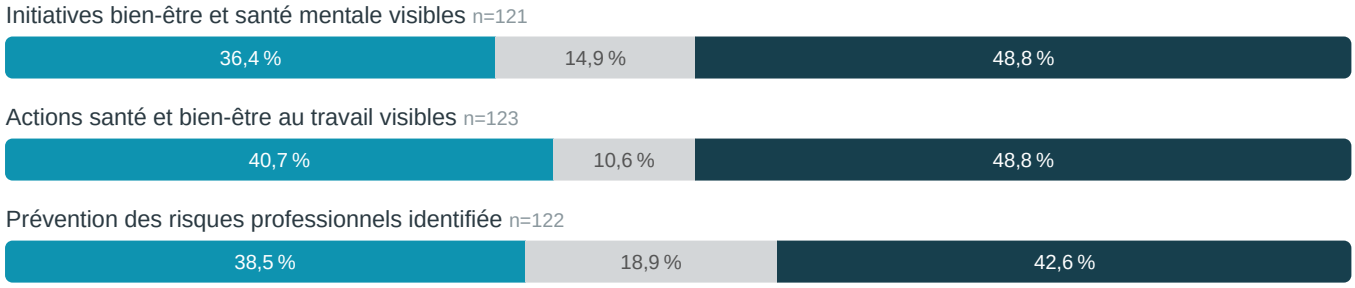
Les indicateurs moins favorables de ce pilier précisent la nature des besoins : ils portent sur les moyens et sur l'organisation du travail scientifique, ainsi que sur la visibilité des dispositifs de santé et de prévention.



Libérer du temps pour la recherche. 54,5 % des répondantes et répondants estiment que la charge administrative ne leur laisse pas suffisamment de temps pour la recherche, et 50,0 % jugent les responsabilités administratives inégalement réparties au sein de leur unité. Ces résultats donnent toute sa portée au chantier de simplification engagé à l'échelle du site.



Les moyens de la recherche, une attente majeure. 62,2 % des répondantes et répondants estiment que leur financement pérenne ne leur permet pas de mener leurs activités dans de bonnes conditions. Les leviers de l'établissement portent sur l'aide à l'obtention de financements et sur l'allègement des procédures.

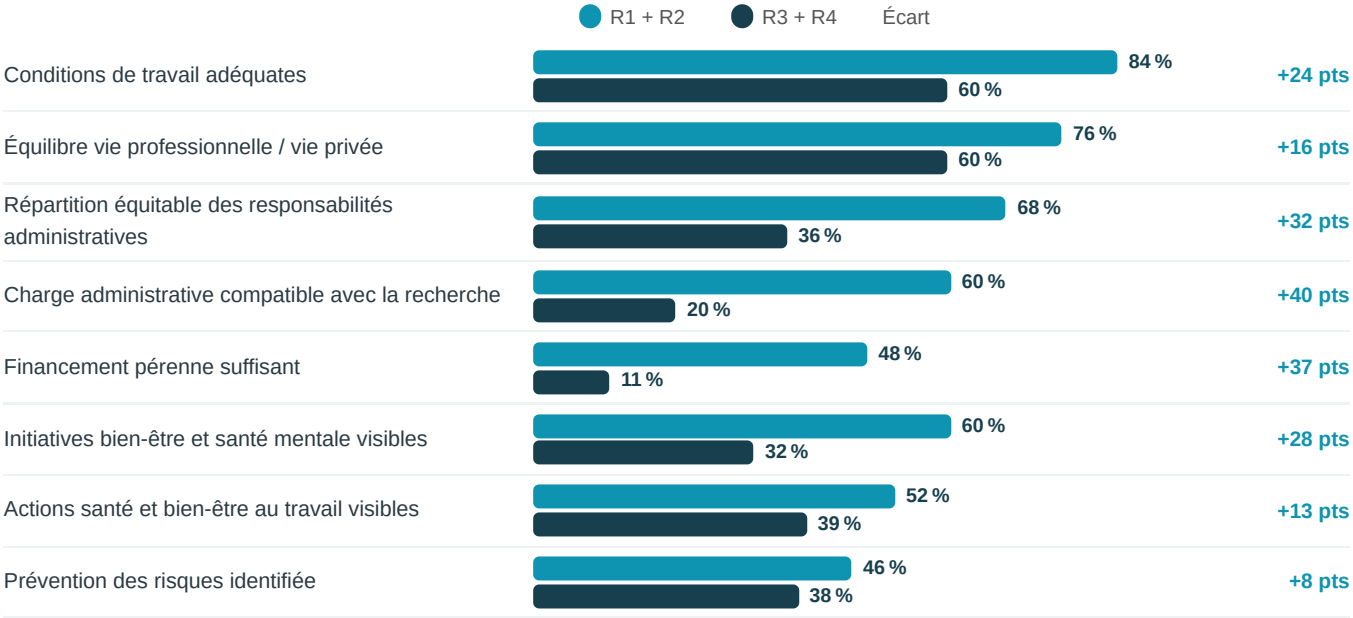


Mieux faire connaître les dispositifs de santé et de prévention. 48,8 % des répondantes et répondants jugent peu visibles les initiatives en faveur du bien-être et de la santé mentale, et 42,6 % les dispositifs de prévention des risques professionnels peu identifiés. Ces dispositifs existent (cellule d'écoute, appels à projets qualité de vie au travail, centre de santé, pôle de prévention) : le besoin exprimé est d'abord un besoin de visibilité et d'orientation.

Regards croisés : jeunes chercheuses et chercheurs expérimentés

C'est dans ce pilier que les écarts entre les deux groupes sont les plus marqués. Les jeunes chercheuses et chercheurs portent un regard nettement plus favorable sur leurs conditions de travail ; les chercheuses et chercheurs expérimentés supportent l'essentiel des contraintes administratives et financières.

Part de réponses favorables par groupe



Priorités citées par groupe



Les jeunes chercheuses et chercheurs jugent favorablement leur environnement. 84,0 % d'entre eux jugent leurs conditions de travail adéquates (contre 59,5 % des chercheuses et chercheurs expérimentés), 76,0 % l'équilibre des temps de vie respecté (contre 59,5 %) et 60,0 % les initiatives de bien-être visibles (contre 31,7 %). Ils placent toutefois le bien-être et la santé mentale parmi leurs priorités (73,1 % contre 51,8 %).

Les chercheuses et chercheurs expérimentés portent la charge administrative et financière. Seuls 20,5 % d'entre eux jugent la charge administrative compatible avec la recherche (contre 60,0 % des jeunes chercheuses et chercheurs) et 11,0 % leur financement pérenne suffisant (contre 48,0 %). Ils citent davantage la charge d'enseignement comme priorité (74,1 % contre 57,7 %). Le financement pérenne fait l'unanimité dans les deux groupes.

Analyse SWOT — pilier 3

Forces

Un environnement de travail apprécié. Près des deux tiers des répondantes et répondants (63,4 %) jugent l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle respecté, et une majorité (61,8 %) juge ses conditions matérielles adéquates. Les post doc soulignent la qualité des collaborations et la stimulation intellectuelle de leur environnement.

Ce cadre s'appuie sur des mesures concrètes : droit à la déconnexion (PA:6.6), télétravail en tiers lieux (PA:6.4), extension des prestations sociales (PA:6.h), outil de mesure de la charge mentale (PA:9.g), base des équipements des plateformes accessible par un site cartographique (PA:6.1), aménagement des postes de travail (PA:6.2), maison de la médiation (PA:7.5).

L'accompagnement progresse depuis 2022. Parmi les avis exprimés sur le soutien aux doctorantes, doctorants et post doc, une majorité perçoit une progression de l'accompagnement scientifique (62 %), administratif (57 %) et de l'aide à la recherche de financements (52 %), contre une part très minoritaire de régressions.

Axes de progrès engagés

Libérer du temps pour la recherche. Plus de la moitié des répondantes et répondants estiment que la charge administrative pèse sur leur temps de recherche ; c'est l'objet du chantier Simplification (allègement des contrôles et justificatifs, ordres de mission dématérialisés, délégations de signature, portail unique), en cohérence avec les engagements du Plan stratégique sur la simplification (PS02, PS07).

Les moyens de la recherche sont une attente forte de la communauté. Les leviers de l'établissement portent sur l'aide à l'obtention de financements : plateforme des appels à projets (PA:2.3), réseaux de correspondants (PA:2.1), programmes IdEx et appels à projets du PUI.

Rendre les dispositifs de santé et de prévention mieux identifiés. Ces dispositifs existent — cellule d'écoute (PA:7.4), appels à projets QVT (PA:6.8), centre de santé (PA:9.f), pôle de prévention et fiches REFLEX (PA:7.3, 7.d) — mais près de la moitié des répondantes et répondants ne les identifient pas encore.

Analyse SWOT — pilier 3 (suite)

Opportunités

La politique de qualité de vie et des conditions de travail et le comité de prévention des risques psychosociaux (consolidation RH 3.7, 3.13), le schéma directeur Santé durable et les actions de promotion de la santé du schéma directeur DD&RSE (5.1.x) structurent une démarche de santé au travail en cohérence avec le Plan stratégique (PS05).

Les attentes numériques sont un levier de simplification : 69,8 % des répondantes et répondants souhaitent un assistant d'IA pour les tâches administratives, et plus de la moitié un outil de veille sur les appels à projets.

Points de vigilance maîtrisés

La simplification doit produire des effets perceptibles. Réponse : suivi de quelques mesures emblématiques et de leur effet dans la prochaine enquête.

Les dispositifs de santé existants doivent atteindre leurs publics. Réponse : plan de communication coordonné et guichet d'orientation.

Lecture stratégique

UniCA offre un cadre de travail apprécié et un accompagnement en progrès. La priorité est de **convertir cet acquis en temps de recherche**, par la simplification et une meilleure visibilité des services.

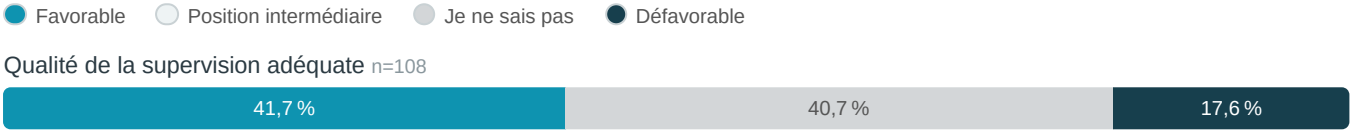
PILIER 4

Carrières scientifiques, accompagnement et développement des talents

Les perceptions sur la supervision, la formation à l'encadrement, la formation professionnelle, l'information et l'accompagnement de carrière, et l'ouverture vers des parcours diversifiés.

Un encadrement reconnu par les jeunes chercheuses et chercheurs

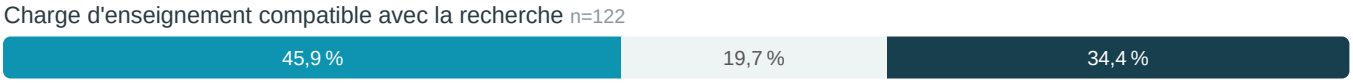
Ce pilier concerne le développement des talents tout au long de la carrière. Les résultats y sont particulièrement favorables pour les chercheuses et chercheurs en début de carrière, principaux bénéficiaires de la supervision et des dispositifs doctoraux.



Une supervision de qualité. Parmi les jeunes chercheuses et chercheurs (R1 et R2), 76,9 % jugent adéquate la supervision qu'ils reçoivent. Sur l'ensemble des répondantes et répondants, la part est plus faible (41,7 %) parce que la question concerne peu les chercheuses et chercheurs expérimentés, qui répondent majoritairement « Je ne sais pas » ; parmi les avis exprimés, 70,3 % sont favorables.



Une formation à l'encadrement doctoral très appréciée. 86,7 % des personnes qui ont suivi la formation à l'encadrement doctoral s'en déclarent satisfaites, dont 26,7 % très satisfaites. Ce résultat repose sur un petit nombre de bénéficiaires, mais il valide la qualité du dispositif.



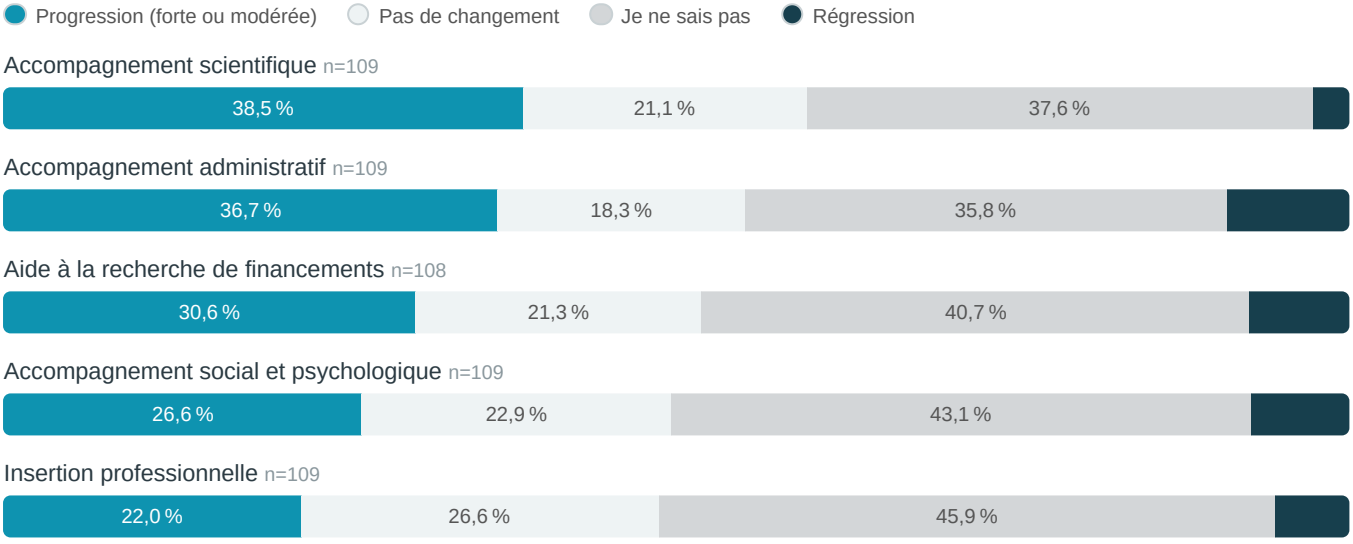
Un équilibre entre enseignement et recherche préservé pour les plus jeunes. 45,9 % des répondantes et répondants estiment que leur charge d'enseignement leur permet de mener leurs recherches dans de bonnes conditions ; c'est le cas de 82,6 % des chercheuses et chercheurs R1.



Une offre de formation professionnelle accessible. 48,7 % des répondantes et répondants jugent les formations métiers accessibles. La connaissance des droits à la formation reste en revanche à développer : seuls 7,8 % déclarent à la fois des formations adaptées et des droits connus.

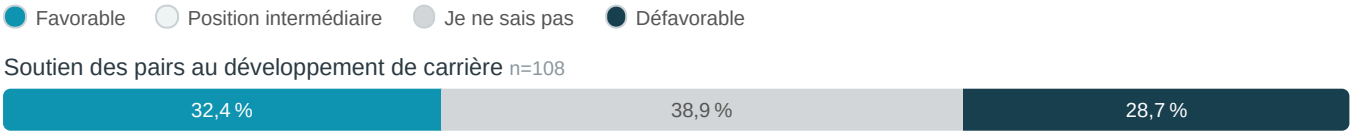
Un accompagnement des doctorantes, doctorants et post doc en progrès depuis 2022

Une question de l'enquête porte spécifiquement sur l'évolution du soutien aux doctorantes, doctorants et post doc depuis l'obtention du label en 2022. Elle constitue le seul indicateur de progression de l'enquête, et ses résultats sont nettement positifs.



Une progression perçue sur tous les volets de l'accompagnement. Parmi les répondantes et répondants qui expriment un avis, 62 % perçoivent une progression de l'accompagnement scientifique depuis 2022, contre 4 % une régression. La progression est également majoritaire pour l'accompagnement administratif (57 %) et pour l'aide à la recherche de financements (52 %). Elle concerne aussi, dans une moindre mesure, l'accompagnement social et psychologique (47 %) et l'insertion professionnelle (41 %), où une part importante des répondantes et répondants estime que la situation est inchangée.

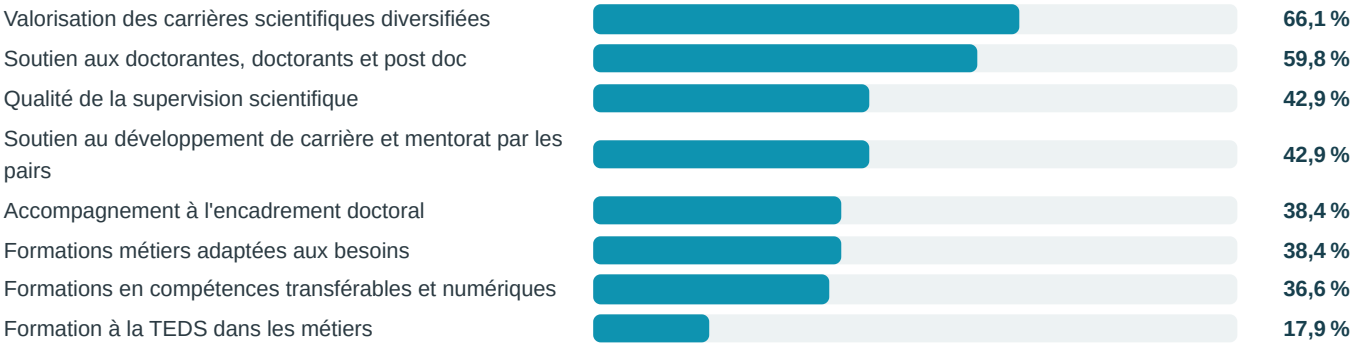
Une lecture prudente mais encourageante. Une part importante des répondantes et répondants déclare ne pas pouvoir se prononcer, ce qui est attendu pour une question qui concerne d'abord ceux qui accompagnent ou sont accompagnés. Parmi ceux qui s'expriment, les progrès sont nettement plus souvent perçus que les reculs, sur chacun des cinq volets.



Le soutien des pairs, apprécié des jeunes chercheuses et chercheurs. 57,7 % des jeunes chercheuses et chercheurs jugent que le soutien au développement de carrière par les pairs (mentorat, accompagnement individuel, construction de projet professionnel) répond à leurs besoins. Sur l'ensemble des répondantes et répondants qui expriment un avis, 53,0 % sont favorables.

Besoins et priorités exprimés (1/2) — accompagner tous les parcours

Les priorités exprimées dans ce pilier montrent une communauté attentive à la diversité des parcours et au soutien apporté aux chercheuses et chercheurs en début de carrière.



Choix multiples · 112 répondantes et répondants · total supérieur à 100 %

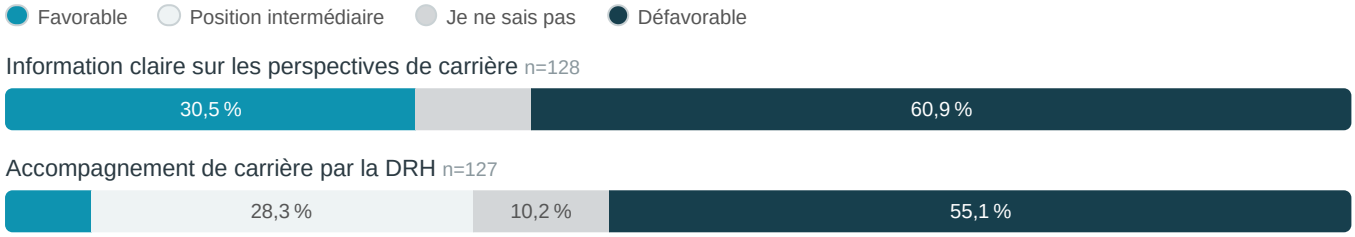
La valorisation des carrières diversifiées vient en tête, citée par 66,1 % des répondantes et répondants, devant le soutien aux doctorantes, doctorants et post doc (59,8 %). Ces deux priorités traduisent une même attente : que l'établissement accompagne les chercheuses et chercheurs vers l'ensemble des débouchés possibles, académiques ou non.

La qualité de l'encadrement est au cœur des attentes. La qualité de la supervision scientifique (42,9 %), le mentorat par les pairs (42,9 %) et l'accompagnement à l'encadrement doctoral (38,4 %) forment un second ensemble de priorités, cohérent avec les dispositifs déjà engagés et très appréciés de leurs bénéficiaires.

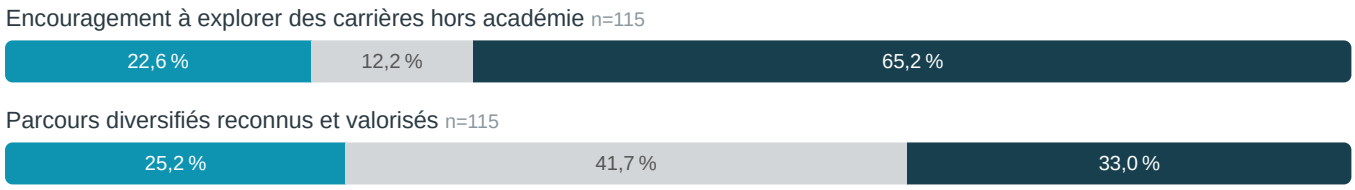
La formation tout au long de la carrière complète ce tableau : formations métiers (38,4 %) et formations en compétences transférables et numériques (36,6 %).

Besoins et priorités exprimés (2/2) — rendre les carrières lisibles

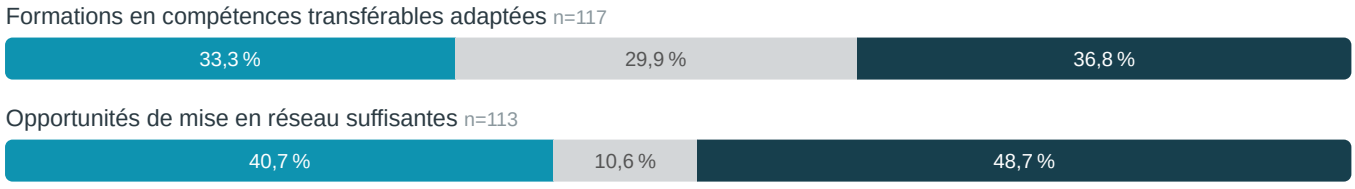
Les résultats moins favorables de ce pilier portent sur la lisibilité des perspectives professionnelles et sur la diffusion des dispositifs d'accompagnement, appréciés lorsqu'ils sont connus.



Rendre les perspectives de carrière lisibles. 60,9 % des répondantes et répondants jugent peu claires les informations sur les carrières académiques et non académiques. L'accompagnement proposé par la Direction des ressources humaines n'a été suivi que par 6,3 % des répondantes et répondants ; 28,3 % n'en ont pas bénéficié mais disposent d'informations claires.



Ouvrir les horizons professionnels. 65,2 % des répondantes et répondants se sentent peu ou pas encouragés à explorer des carrières hors de la recherche académique, et les parcours diversifiés sont encore peu connus : 41,7 % des répondantes et répondants ne savent pas s'ils sont reconnus et valorisés.



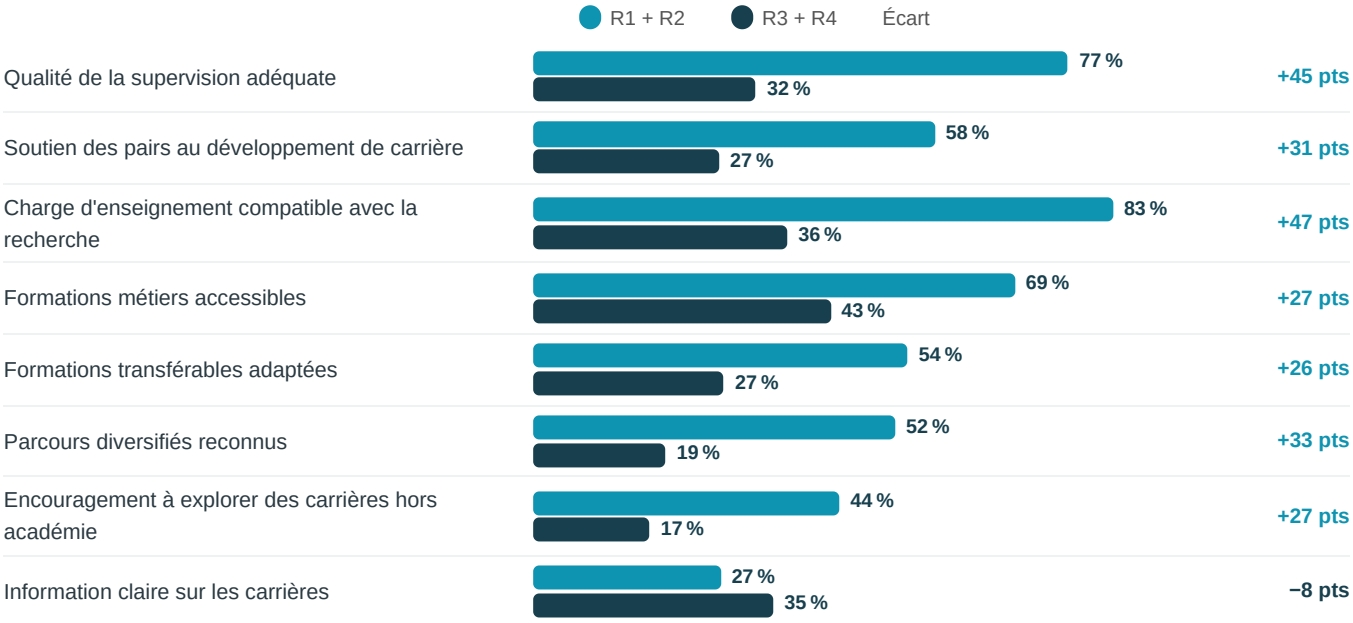
Adapter la formation et favoriser les échanges. Les formations en compétences transférables partagent les répondantes et répondants (33,3 % d'avis favorables contre 36,8 %), de même que les opportunités de mise en réseau entre chercheuses et chercheurs (40,7 % contre 48,7 %).

Étendre la formation à l'encadrement. Parmi les répondantes et répondants qui exercent des responsabilités d'encadrement scientifique, 79,6 % n'ont pas encore suivi la formation à l'encadrement doctoral ; sa généralisation est l'un des leviers les plus directs pour diffuser une supervision de qualité.

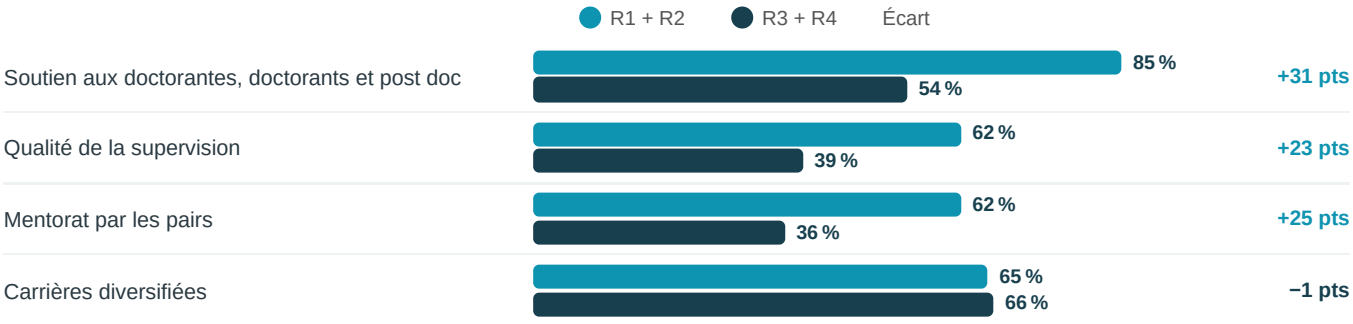
Regards croisés : jeunes chercheuses et chercheurs expérimentés

Les jeunes chercheuses et chercheurs sont nettement plus positifs sur l'ensemble des dispositifs de développement des talents. Ce résultat est encourageant : il concerne les publics prioritaires de la Charte pour l'accompagnement et la formation.

Part de réponses favorables par groupe



Priorités citées par groupe



Les jeunes chercheuses et chercheurs reconnaissent l'accompagnement dont ils bénéficient. 76,9 % jugent leur supervision adéquate, 57,7 % apprécient le soutien des pairs, 69,2 % jugent les formations métiers accessibles et 52,0 % estiment les parcours diversifiés reconnus. Ils restent demandeurs : 84,6 % font du soutien aux doctorantes, doctorants et post doc une priorité, et 61,5 % la qualité de la supervision.

Les chercheuses et chercheurs expérimentés attendent davantage pour eux-mêmes. Ils sont moins nombreux à juger leur charge d'enseignement compatible avec la recherche (36,5 % contre 83,3 %) et à se sentir encouragés à explorer d'autres carrières (16,7 % contre 44,0 %). La valorisation des carrières diversifiées est une priorité partagée par les deux groupes (65,4 % et 66,2 %).

Analyse SWOT — pilier 4

Forces

Une supervision de qualité pour les jeunes chercheuses et chercheurs. Trois chercheuses et chercheurs R1–R2 sur quatre (76,9 %) jugent leur supervision adaptée, et la formation à l'encadrement doctoral est très appréciée de ses bénéficiaires. Les R1 estiment très majoritairement que leur charge d'enseignement est compatible avec leur recherche.

Des dispositifs d'accompagnement en place : formation des directrices et directeurs de thèse, y compris à l'encadrement de doctorantes et doctorants en situation de handicap (PA:8.1, 8.2) ; formations des écoles doctorales et conduite du projet doctoral (PA:9.3, 9.c) ; parcours académiques, non académiques et entrepreneuriaux (PA:9.10N) ; guichet unique mobilité et carrière (PA:4.4) ; ressources dédiées aux doctorantes et doctorants (PA:8.3).

Un accompagnement des doctorantes, doctorants et post doc en progression depuis 2022, notamment pour l'accompagnement scientifique, administratif et l'aide à la recherche de financements, selon les répondantes et répondants qui s'expriment.

Axes de progrès engagés

Rendre les perspectives de carrière plus lisibles et l'accompagnement plus connu. Une majorité juge l'information sur les carrières insuffisamment claire, et le guichet carrière reste peu sollicité ; le conseil aux moments clés de la carrière (PA:4.3), le mentorat des nouveaux enseignantes-chercheuses et enseignants-chercheurs (PA:4.7) et l'insertion professionnelle des doctorantes et doctorants (PA:9.13N) y répondent.

Ouvrir davantage les horizons professionnels. Deux tiers des répondantes et répondants se sentent peu encouragés à explorer d'autres carrières ; les jeunes chercheuses et chercheurs sont plus partagés. Les parcours entrepreneuriaux du PUI, les dispositifs IdEx (bourses jeunes chercheuses et chercheurs, MSCA Booster) et Ulysseus élargissent ces perspectives.

Étendre la formation à l'encadrement à toutes les encadrantes et tous les encadrants. Appréciée, elle n'a encore touché qu'une minorité d'encadrantes et d'encadrants ; sa généralisation est prévue (PA:9.11N), avec les comités de suivi individuel (PA:9.15N). La campagne d'incitation à se former (PA:9.1) et les certifications professionnelles (PA:9.2) visent à faire connaître les droits à la formation.

Analyse SWOT — pilier 4 (suite)

Opportunités

La valorisation des carrières diversifiées et le soutien aux doctorantes, doctorants et post doc sont les deux premières priorités exprimées, en pleine cohérence avec l'engagement 7 du Plan stratégique (PS06).

Les post doc indiquent, dans leur enquête spécifique, les formats les plus utiles : réseautage scientifique, participation aux conférences, échanges réguliers avec l'encadrante ou l'encadrant. Ce sont des leviers simples à mobiliser.

Points de vigilance maîtrisés

La qualité de l'encadrement doit devenir homogène. Réponse : généralisation de la formation (PA:9.11N) et suivi du taux d'encadrantes et d'encadrants formés.

Les dispositifs d'accompagnement doivent atteindre leurs publics. Réponse : parcours d'accueil et d'information intégré (PA:4.4, 8.3), en commençant par les post doc.

Lecture stratégique

UniCA dispose d'un encadrement reconnu et d'un accompagnement en progrès. L'enjeu est **d'en faire bénéficier chaque chercheuse et chaque chercheur à chaque étape de sa carrière**, en généralisant ce qui fonctionne et en rendant les parcours plus lisibles.

Annexe — table de traçabilité des indicateurs

Tous les pourcentages de cette note sont recalculés à partir de la base brute de l'enquête (extraction du 30 septembre 2026), pour les seuls répondantes et répondants d'Université Côte d'Azur. Colonne : colonne de la base brute.

Indicateur	Col.	n	Favorable	Intermédiaire	NSP	Défavorable
Information claire sur l'éthique et l'intégrité	BJ	112	56,2 %	0,0 %	8,0 %	35,7 %
Procédures de signalement connues et accessibles	BK	112	10,7 %	15,2 %	9,8 %	64,3 %
Accès aux formations éthique et intégrité	BL	109	33,9 %	0,0 %	32,1 %	33,9 %
Pertinence des formations (bénéficiaires)	BM	35	82,9 %	14,3 %	0,0 %	2,9 %
Liberté d'exercer son activité de recherche	BN	114	80,7 %	0,0 %	3,5 %	15,8 %
Politiques d'égalité visibles et promues	BO	113	59,3 %	0,0 %	12,4 %	28,3 %
Mesures de prévention des VSS, du harcèlement et des discriminations efficaces	BP	112	41,1 %	0,0 %	17,0 %	42,0 %
Accès équitable des femmes et des hommes aux responsabilités	BQ	114	62,3 %	0,0 %	14,0 %	23,7 %
Politiques de diversité et d'inclusion effectives	BR	113	53,1 %	0,0 %	15,0 %	31,9 %
Promotion des pratiques de recherche durables	BU	114	44,7 %	0,0 %	15,8 %	39,5 %
Satisfaction à l'égard des dispositifs d'accompagnement utilisés	BW	73	76,7 %	17,8 %	0,0 %	5,5 %
Expériences de mobilité valorisées dans la carrière	BX	112	42,0 %	0,0 %	23,2 %	34,8 %
Mobilité internationale et attractivité favorisées	BY	109	48,6 %	32,1 %	0,0 %	19,3 %
Offres d'emploi transparentes et accessibles	CC	133	52,6 %	0,0 %	14,3 %	33,1 %
Recrutements transparents et équitables	CD	133	42,9 %	0,0 %	11,3 %	45,9 %
Information des candidates et candidats avant et après la sélection	CE	129	36,4 %	20,2 %	27,1 %	16,3 %
Place de l'évaluation qualitative	CF	129	31,8 %	16,3 %	20,9 %	31,0 %
Place de l'évaluation quantitative (métriques)	CG	127	36,2 %	13,4 %	25,2 %	25,2 %
Reconnaissance : enseignement	CI	129	53,5 %	0,0 %	7,8 %	38,8 %
Reconnaissance : encadrement doctoral	CJ	126	58,7 %	0,0 %	19,0 %	22,2 %
Reconnaissance : engagement administratif	CK	128	50,8 %	0,0 %	11,7 %	37,5 %
Reconnaissance : médiation scientifique	CL	128	32,8 %	0,0 %	22,7 %	44,5 %
Reconnaissance : science ouverte	CM	126	27,0 %	0,0 %	31,0 %	42,1 %
Reconnaissance : transition écologique	CN	127	16,5 %	0,0 %	37,0 %	46,5 %

Annexe — table de traçabilité des indicateurs (suite)

Indicateur	Col.	n	Favorable	Intermédiaire	NSP	Défavorable
Critères de promotion transparents et équitables	CO	129	28,7 %	0,0 %	10,9 %	60,5 %
Absence de concentration des responsabilités	CP	129	31,8 %	0,0 %	9,3 %	58,9 %
Interruptions de carrière prises en compte	CQ	128	25,8 %	0,0 %	46,1 %	28,1 %
Accompagnement de carrière par la DRH	CR	127	6,3 %	28,3 %	10,2 %	55,1 %
Information claire sur les perspectives de carrière	CT	128	30,5 %	0,0 %	8,6 %	60,9 %
Conditions de travail adéquates	CW	123	61,8 %	0,0 %	0,0 %	38,2 %
Répartition équitable des responsabilités administratives	CX	124	42,7 %	0,0 %	7,3 %	50,0 %
Équilibre vie professionnelle / vie privée respecté	CY	123	63,4 %	0,0 %	3,3 %	33,3 %
Charge d'enseignement compatible avec la recherche	CZ	122	45,9 %	19,7 %	0,0 %	34,4 %
Charge administrative compatible avec la recherche	DA	121	27,3 %	18,2 %	0,0 %	54,5 %
Financement pérenne suffisant	DB	119	19,3 %	18,5 %	0,0 %	62,2 %
Initiatives bien-être et santé mentale visibles	DC	121	36,4 %	0,0 %	14,9 %	48,8 %
Actions santé et bien-être au travail visibles	DD	123	40,7 %	0,0 %	10,6 %	48,8 %
Prévention des risques professionnels identifiée	DE	122	38,5 %	0,0 %	18,9 %	42,6 %
Satisfaction : site cartographique des structures de support	DG	39	51,3 %	38,5 %	0,0 %	10,3 %
Formations métiers accessibles	DJ	115	48,7 %	19,1 %	0,0 %	32,2 %
Formations en compétences transférables adaptées	DK	117	33,3 %	0,0 %	29,9 %	36,8 %
Qualité de la supervision adéquate	DL	108	41,7 %	0,0 %	40,7 %	17,6 %
Soutien des pairs au développement de carrière	DM	108	32,4 %	0,0 %	38,9 %	28,7 %
Opportunités de mise en réseau suffisantes	DN	113	40,7 %	0,0 %	10,6 %	48,7 %
Formation à l'encadrement doctoral suivie	DT	106	15,1 %	0,0 %	11,3 %	73,6 %
Satisfaction : formation à l'encadrement doctoral	DU	15	86,7 %	6,7 %	0,0 %	6,7 %
Parcours diversifiés reconnus et valorisés	DV	115	25,2 %	0,0 %	41,7 %	33,0 %
Encouragement à explorer des carrières hors académie	DW	115	22,6 %	0,0 %	12,2 %	65,2 %