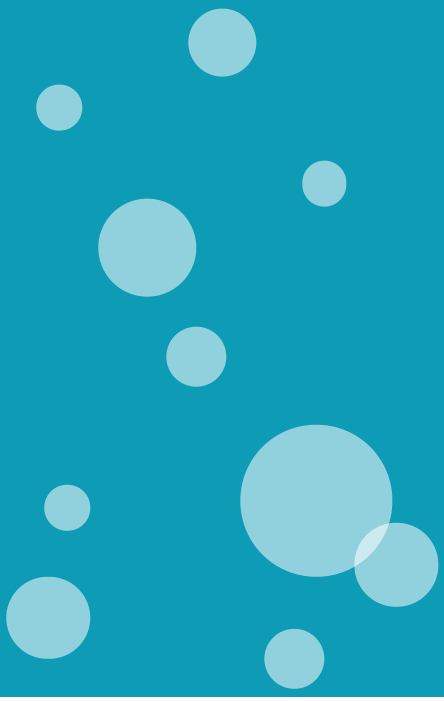
UNIVERSITÉ CÔTE D'AZUR

HR EXCELLENCE IN RESEARCH

HRS4R renouvellement 2026

Résultats de l'enquête générale de renouvellement HRS4R 2026 — personnels UniCA.

Extraction des données : 30 septembre 2026



Introduction

Université Côte d'Azur a obtenu le label européen HRS4R « HR Excellence in Research » en 2022 et s'engage aujourd'hui dans la mise à jour de sa stratégie de ressources humaines pour la recherche, dans la perspective de son renouvellement en 2027.

Le présent rapport est consacré **exclusivement à l'enquête générale de renouvellement HRS4R 2026**, diffusée de juillet à septembre 2026 et adressée à la communauté de la recherche. Elle vise à mesurer les progrès accomplis depuis 2022 et à transformer les besoins et priorités exprimés en actions concrètes du futur plan d'action. L'enquête spécifique menée en février 2026 auprès des post doc fait l'objet d'une exploitation distincte et n'est pas reprise ici.

Périmètre. L'extraction brute du 30 septembre 2026 compte 285 réponses. Seules les 246 réponses de personnels déclarant Université Côte d'Azur comme employeur sont retenues ; les 39 réponses d'autres employeurs (CNRS, INSERM, Inria, INRAE, OCA, autres) sont écartées. Parmi les 246 réponses retenues, 113 s'arrêtent après la question sur l'employeur : **133 répondantes et répondants** ont renseigné au moins une question de fond, dont 113 questionnaires complets.

Méthode. Les pourcentages sont calculés sur les réponses effectives à chaque question, modalité « Je ne sais pas » incluse. Pour chaque question, le rapport indique le nombre de réponses effectives et la part qu'il représente parmi les 133 répondantes et répondants effectifs ; ce n'est pas un taux de participation à l'enquête. Le nombre de personnes sollicitées n'étant pas connu, le taux de participation est INCONNU. Les questions à choix multiples sont rapportées au nombre de répondantes et répondants à la question (total supérieur à 100 %).

Structure. Le rapport présente d'abord le profil des répondantes et répondants, comparé aux effectifs du RSU 2024 pour les domaines disciplinaires et les catégories R1–R4. Les résultats suivent les quatre piliers HRS4R, chacun ouvert par une analyse : évaluation, recrutement et progression professionnelle ; conditions et méthodes de travail ; carrières scientifiques et développement des talents ; éthique, intégrité, égalité et science ouverte. Deux volets transversaux portent sur l'intelligence artificielle, ouvert par une analyse, et sur la communication HRS4R.

246
personnels UniCA retenus (sur 285 réponses brutes)

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

113
questionnaires complets

Juil.–sept. 2026
enquête générale

Sommaire

Cliquer sur une rubrique pour accéder directement à la partie correspondante.

01 **Profil des répondantes et répondants**
Caractéristiques, domaines et catégories R1–R4, comparaison avec le RSU 2024 — p. 4

02 **Pilier 1**
Évaluation, recrutement et progression professionnelle — p. 6

03 **Pilier 2**
Conditions et méthodes de travail — p. 11

04 **Pilier 3**
Carrières scientifiques et développement des talents — p. 15

05 **Pilier 4**
Éthique, intégrité, égalité et science ouverte — p. 19

06 **IA et communication**
Usages et services IA ; communication HRS4R — p. 25

Profil des répondantes et répondants

Caractéristiques déclarées par les répondantes et répondants. Les effectifs varient selon les questions.

ENQUÊTE GÉNÉRALE DE RENOUVELLEMENT - PERSONNELS UNICA

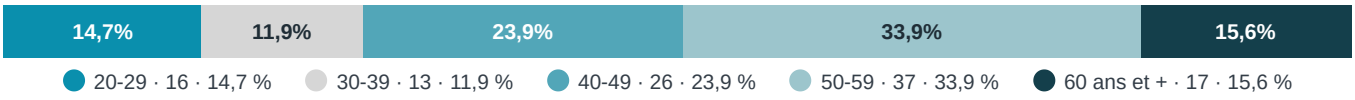
Sexe des répondantes et répondants

Réponses effectives : 104 *Part des 133 répondantes et répondants effectifs : 78 %*

Homme	**39** · 37,5 %
Femme	**57** · 54,8 %
Autre	**0** · 0,0 %
Ne souhaite pas répondre	**8** · 7,7 %

Âge des répondantes et répondants

Réponses effectives : 109 *Part des 133 répondantes et répondants effectifs : 82 %*



20-29 · 16 · 14,7 % 30-39 · 13 · 11,9 % 40-49 · 26 · 23,9 % 50-59 · 37 · 33,9 % 60 ans et + · 17 · 15,6 %

Quelles responsabilités d'encadrement avez-vous exercées au sein d'Université Côte d'Azur ? (plusieurs réponses possibles)

Réponses effectives : 111 *Part des 133 répondantes et répondants effectifs : 83 %*

Sans responsabilités d'encadrement	**25** · 22,5 %
Responsabilités d'encadrement scientifique	**60** · 54,1 %
Responsabilités de direction d'unité de recherche ou de service	**24** · 21,6 %
Responsabilités administratives	**36** · 32,4 %
Responsabilité pédagogiques (direction de composante, de diplôme, responsabilité de formation)	**58** · 52,3 %
Avec d'autres responsabilités d'encadrement	**16** · 14,4 %

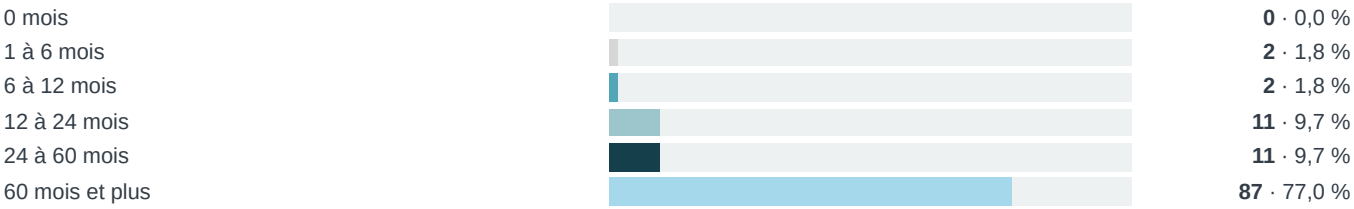
Quel est votre niveau d'études (dernier diplôme obtenu) ?

Réponses effectives : 95 *Part des 133 répondantes et répondants effectifs : 71 %*

Bac+5 (Master, DESS, école d'ingénieur...)	Bac+8 ou équivalent (Doctorat, post doc)	HDR
21 · 22,1 %	**29 · 30,5 %**	**45 · 47,4 %**

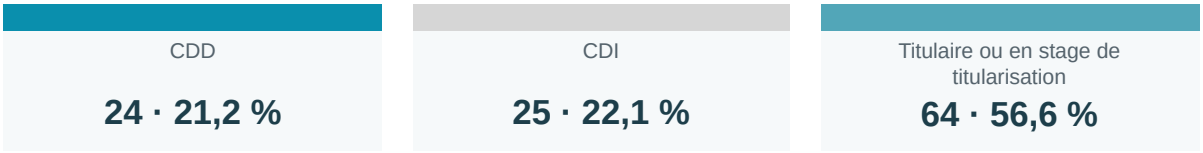
Quelle est votre niveau d'ancienneté dans l'enseignement supérieur ou la recherche ?

Réponses effectives : 113 *Part des 133 répondantes et répondants effectifs : 85 %*



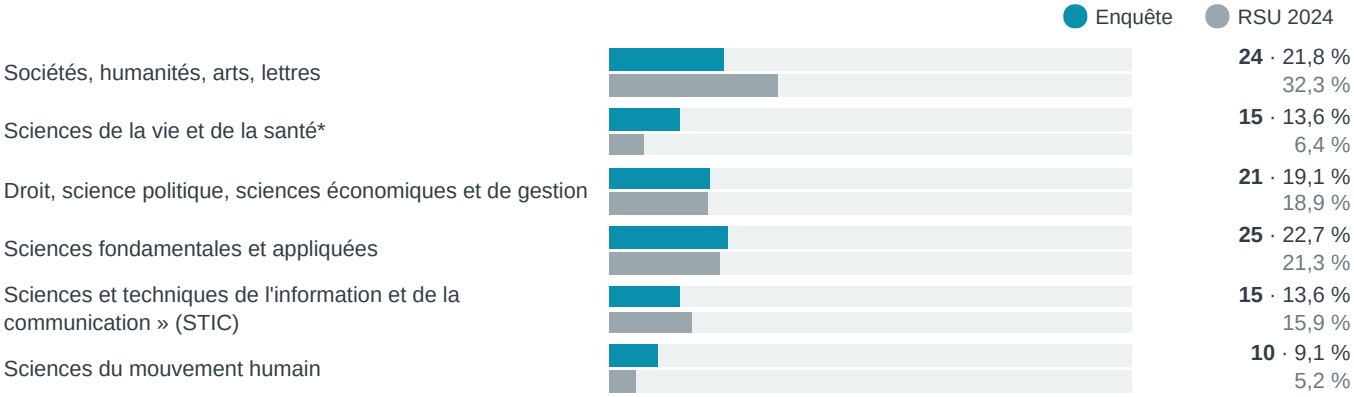
Quel type de contrat avez-vous ?

Réponses effectives : 113 *Part des 133 répondantes et répondants effectifs : 85 %*



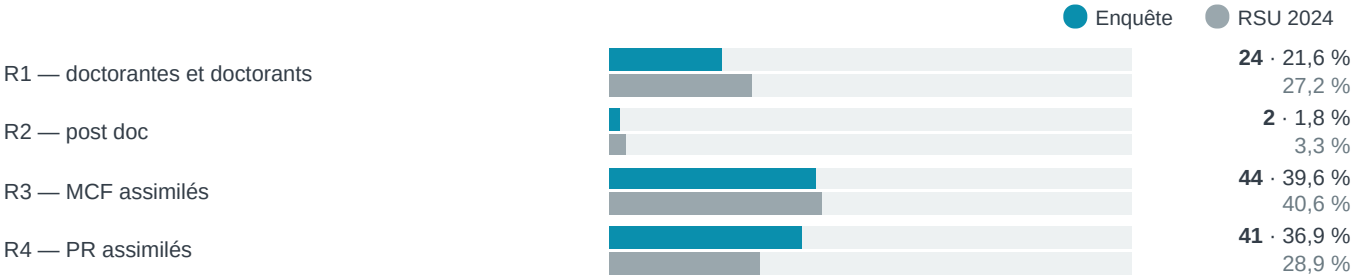
Quel est votre domaine d'expertise en matière de recherche ?

Réponses effectives : 110 *Part des 133 répondantes et répondants effectifs : 83 %*



Catégorie professionnelle (R1 à R4)

Réponses effectives : 111 *Part des 133 répondantes et répondants effectifs : 83 %*



Déclarations directes du questionnaire (111 répondantes et répondants). Le rapport v3 du 14/10/2026 classe 132 personnes (R1 = 27, R2 = 2, R3 = 55, R4 = 48) selon une règle élargie dont la méthode n'a pas été retrouvée : les deux séries ne sont pas comparables.

Sources : enquête générale UniCA 2026 ; RSU 2024, p. 20, 23, 45 (1 299 enseignantes et enseignants pour les domaines disciplinaires ; 1 368 agents pour les catégories R1–R4). *RSU : médecine/odontologie et certains chercheuses et chercheurs exclus de la base disciplinaire. Effectifs R1–R4 reconstitués par corps/statut.

Analyse du niveau de la mise en œuvre des critères de la labellisation HRS4R par les chercheuses et les chercheurs d'Université Côte d'Azur

PILIER 1 : ÉVALUATION, RECRUTEMENT ET PROGRESSION PROFESSIONNELLE DES CHERCHEUSES ET CHERCHEURS

Analyse des résultats

Les offres d'emploi sont jugées transparentes et accessibles par 52,6 % des personnels, contre 33,1 % d'avis défavorables. L'appréciation se dégrade pour les recrutements eux-mêmes : 42,9 % les trouvent transparents et équitables, 45,9 % peu ou pas du tout. Seuls 36,4 % s'estiment informés de manière satisfaisante avant et après la sélection, notamment sur la composition du jury, tandis que 20,2 % le sont partiellement et 16,3 % pas du tout.

L'évaluation des travaux de recherche ne fait pas consensus. La place de l'évaluation qualitative est jugée satisfaisante ou très satisfaisante par 31,8 % et insatisfaisante ou très insatisfaisante par 31,0 % ; pour l'évaluation quantitative fondée sur les métriques, ces parts sont de 36,2 % et 25,2 %.

La reconnaissance des activités dans le dossier de carrière est inégale. L'encadrement doctoral (58,7 %), l'enseignement (53,5 %) et l'engagement administratif (50,8 %) sont reconnus par plus de la moitié des personnels. La médiation scientifique (32,8 % de reconnaissance, 44,5 % de reconnaissance faible ou nulle), la science ouverte (27,0 % contre 42,1 %) et l'engagement dans la transition écologique (16,5 % contre 46,5 %) le sont nettement moins.

Les critiques les plus marquées portent sur la promotion et l'information de carrière : 60,5 % jugent les critères de promotion peu ou pas transparents et équitables, contre 28,7 % d'avis favorables, et 60,9 % jugent peu ou pas claires les informations sur les perspectives de carrière académique et non académique. 58,9 % perçoivent une concentration durable des responsabilités scientifiques sur les mêmes personnes, dont 22,5 % « clairement ». Par ailleurs, 55,1 % déclarent n'avoir bénéficié d'aucun accompagnement de la DRH ni disposer d'informations claires sur l'évolution de leur carrière ; 6,3 % seulement ont bénéficié d'un accompagnement, suivi ou partiellement suivi.

Ces constats se retrouvent dans les priorités exprimées : clarté et équité des critères de promotion (81,1 %), reconnaissance de la diversité des activités dans l'évaluation des chercheuses et chercheurs (72,4 %), équité et transparence des procédures de sélection (66,1 %) et accompagnement RH et évolution de carrière (54,3 %).

Les offres d'emploi et leur diffusion au sein de votre institution vous semblent...

Réponses effectives : 133 *Part des 133 répondantes et répondants effectifs : 100 %*



Tout à fait transparentes et accessibles · 22 · 16,5 %
Plutôt transparentes et accessibles · 48 · 36,1 %
Peu transparentes ou peu accessibles · 30 · 22,6 %
Pas du tout transparentes ni accessibles · 14 · 10,5 %
Je ne sais pas · 19 · 14,3 %

Les recrutements au sein de votre institution vous paraissent-ils...

Réponses effectives : 133 *Part des 133 répondantes et répondants effectifs : 100 %*



Tout à fait transparents et équitables · 13 · 9,8 %
Plutôt transparents et équitables · 44 · 33,1 %
Peu transparents ou peu équitables · 36 · 27,1 %
Pas du tout transparents ni équitables · 25 · 18,8 %
Je ne sais pas · 15 · 11,3 %

En tant que candidate ou candidat, avez-vous été informée ou informé de manière satisfaisante avant et après les processus de sélection, notamment sur la composition du jury ?

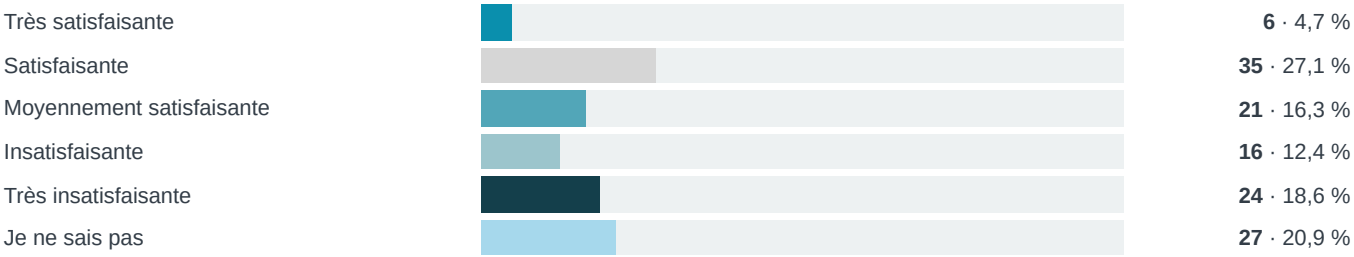
Réponses effectives : 129 *Part des 133 répondantes et répondants effectifs : 97 %*



Oui, de manière très satisfaisante · 23 · 17,8 %
Oui, de manière plutôt satisfaisante · 24 · 18,6 %
De manière partielle · 26 · 20,2 %
Non, pas du tout · 21 · 16,3 %
Je ne sais pas · 35 · 27,1 %

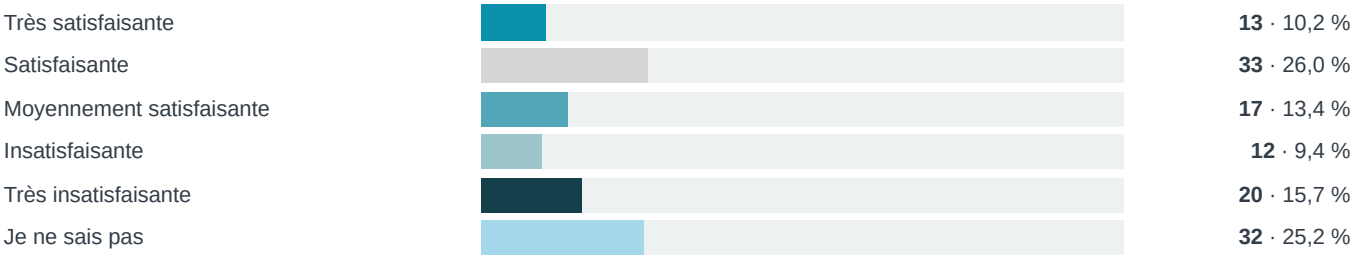
Comment qualifieriez-vous la place accordée à l'évaluation qualitative dans les décisions d'évaluation de vos travaux de recherche ?

Réponses effectives : 129 *Part des 133 répondantes et répondants effectifs : 97 %*



Comment qualifieriez-vous la place accordée à l'évaluation quantitative (utilisation de métriques : JIF, h-index, nombre de publications, citations) dans les décisions d'évaluation de vos travaux de recherche ?

Réponses effectives : 127 *Part des 133 répondantes et répondants effectifs : 95 %*

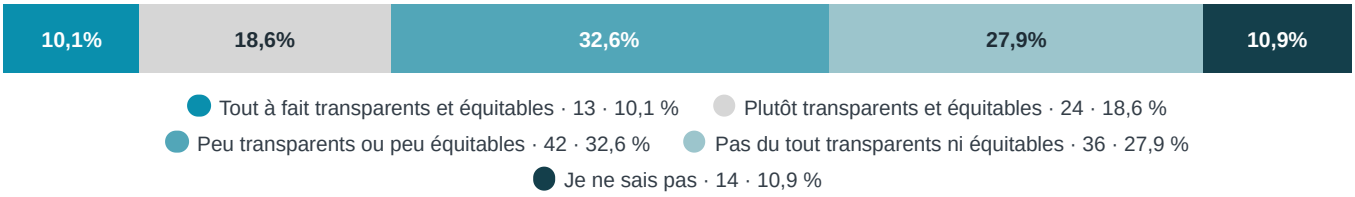


Les activités suivantes sont-elles reconnues dans votre dossier de carrière au sein de votre institution ?

Item	n	Tout à fait	Plutôt	Peu	Pas du tout	Je ne sais pas
L'activité d'enseignement	**129**	**31** 24,0 %	**38** 29,5 %	**20** 15,5 %	**30** 23,3 %	**10** 7,8 %
L'encadrement doctoral	**126**	**34** 27,0 %	**40** 31,7 %	**15** 11,9 %	**13** 10,3 %	**24** 19,0 %
L'engagement administratif	**128**	**34** 26,6 %	**31** 24,2 %	**28** 21,9 %	**20** 15,6 %	**15** 11,7 %
La médiation scientifique	**128**	**25** 19,5 %	**17** 13,3 %	**36** 28,1 %	**21** 16,4 %	**29** 22,7 %
La science ouverte	**126**	**16** 12,7 %	**18** 14,3 %	**25** 19,8 %	**28** 22,2 %	**39** 31,0 %
L'engagement dans la transition écologique	**127**	**11** 8,7 %	**10** 7,9 %	**28** 22,0 %	**31** 24,4 %	**47** 37,0 %

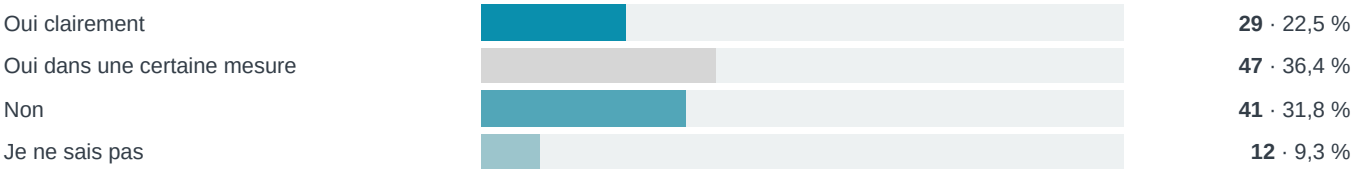
Les critères de promotion au sein de votre institution vous paraissent...

Réponses effectives : 129 *Part des 133 répondantes et répondants effectifs : 97 %*



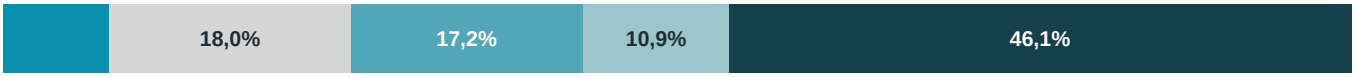
Avez-vous le sentiment que les responsabilités scientifiques (direction de master recherche, de laboratoire, d'école doctorale) sont durablement concentrées sur les mêmes personnes, limitant le renouvellement des équipes dirigeantes ?

Réponses effectives : 129 *Part des 133 répondantes et répondants effectifs : 97 %*



Les interruptions de carrière (congé parental, maladie, mobilité personnelle) sont-elles prises en compte sans pénalisation dans l'évaluation de votre parcours ?

Réponses effectives : 128 *Part des 133 répondantes et répondants effectifs : 96 %*



Tout à fait prises en compte · 10 · 7,8 % Plutôt prises en compte · 23 · 18,0 % Peu prises en compte · 22 · 17,2 %
Pas du tout prises en compte · 14 · 10,9 % Je ne sais pas · 59 · 46,1 %

Avez-vous bénéficié d'un accompagnement proposé par la Direction des Ressources Humaines pour l'évolution de votre carrière ?

Réponses effectives : 127 *Part des 133 répondantes et répondants effectifs : 95 %*



Oui, accompagnement suivi · 4 · 3,1 % Oui, mais partiellement suivi · 4 · 3,1 %
Non, mais j'ai accès à des informations claires sur l'évolution de carrière · 36 · 28,3 %
Non, et les informations sur l'évolution de carrière ne sont pas claires ou accessibles · 70 · 55,1 % Je ne sais pas · 13 · 10,2 %

Quel est votre niveau de satisfaction ?

Suite de la question : « Avez-vous bénéficié d'un accompagnement proposé par la Direction des Ressources Humaines pour l'évolution de votre carrière ? »

Réponses effectives : 8

Modalité	Effectif	(%)
Très satisfait(e)	**3**	(37,5 %)
Satisfait(e)	**2**	(25,0 %)
Moyennement satisfait(e)	**2**	(25,0 %)
Insatisfait(e)	**1**	(12,5 %)
Très insatisfait(e)	**0**	(0,0 %)

Les informations disponibles sur les perspectives de carrière académique et non académique vous semblent-elles claires et accessibles ?

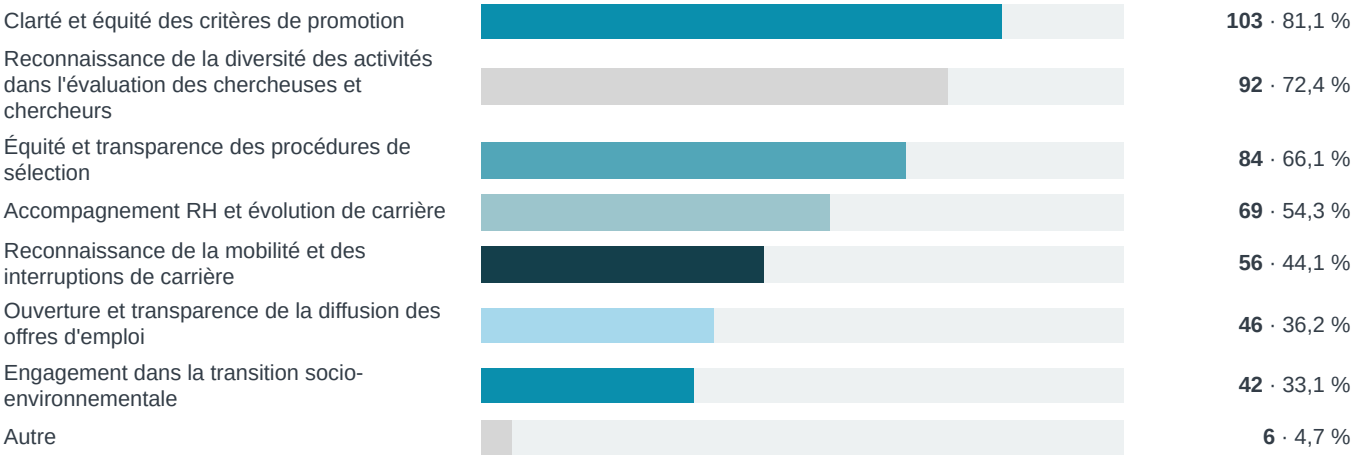
Réponses effectives : 128 *Part des 133 répondantes et répondants effectifs : 96 %*



Tout à fait claires et accessibles · 11 · 8,6 % Plutôt claires et accessibles · 28 · 21,9 %
Peu claires ou peu accessibles · 42 · 32,8 % Pas du tout claires ni accessibles · 36 · 28,1 % Je ne sais pas · 11 · 8,6 %

Parmi les thématiques suivantes, lesquelles vous semblent les plus importantes à renforcer en priorité ? (plusieurs réponses possibles)

Réponses effectives : 127 *Part des 133 répondantes et répondants effectifs : 95 %*



Analyse du niveau de la mise en œuvre des critères de la labellisation HRS4R par les chercheuses et les chercheurs d'Université Côte d'Azur

PILIER 2 : CONDITIONS ET MÉTHODES DE TRAVAIL

Analyse des résultats

Le cadre de travail est plutôt bien évalué : 61,8 % jugent leurs conditions de travail (espace, soutien, équipement) adéquates et 63,4 % estiment l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée respecté, contre 33,3 % qui le jugent peu ou pas respecté.

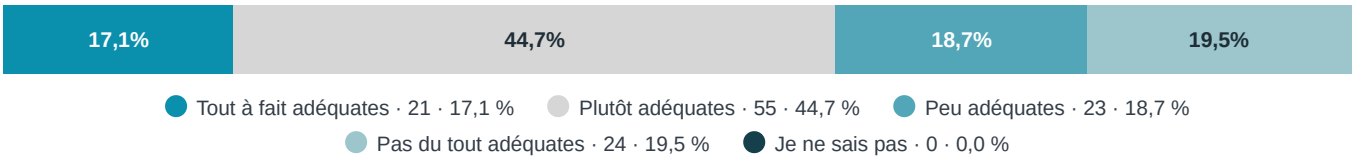
Les moyens de la recherche constituent le principal point de tension. Le financement pérenne ne permet de mener les activités de recherche dans de bonnes conditions que pour 19,3 % des personnels, alors que 62,2 % ne sont pas d'accord avec cette affirmation. La charge administrative laisse suffisamment de temps à la recherche pour 27,3 % et pas pour 54,5 %. La charge d'enseignement est jugée compatible avec de bonnes conditions de recherche par 45,9 % et incompatible par 34,4 %. La répartition des responsabilités administratives au sein de l'unité ou du service est jugée équitable par 42,7 % et peu ou pas équitable par 50,0 %.

Les dispositifs de santé et de bien-être sont perçus comme peu visibles. Les initiatives pour le bien-être et la santé mentale sont jugées visibles et accessibles par 36,4 % et peu ou pas par 48,8 % ; pour les actions d'Université Côte d'Azur en faveur de la santé et du bien-être au travail, ces parts sont de 40,7 % et 48,8 %. Les dispositifs de prévention des risques professionnels sont jugés identifiés et accessibles par 38,5 % et peu ou pas par 42,6 %. Le site cartographiant les structures de support à la recherche a été utilisé par 35,2 % des personnels et ne l'a pas été par 52,5 %.

Les thématiques jugées les plus urgentes à améliorer sont le financement pérenne de la recherche (87,2 %), la charge d'enseignement et la reconnaissance de l'activité d'enseignement (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 %).

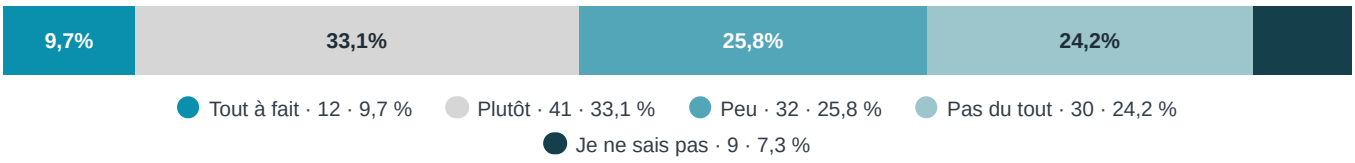
Vos conditions de travail (espace, soutien, équipement) sont-elles...

Réponses effectives : 123 *Part des 133 répondantes et répondants effectifs : 92 %*



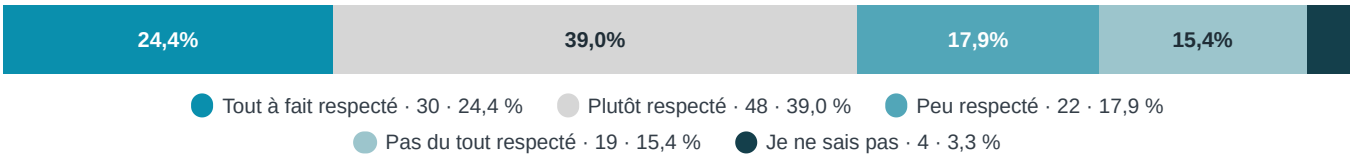
Les responsabilités administratives sont-elles réparties équitablement au sein de votre unité ou service ?

Réponses effectives : 124 *Part des 133 répondantes et répondants effectifs : 93 %*



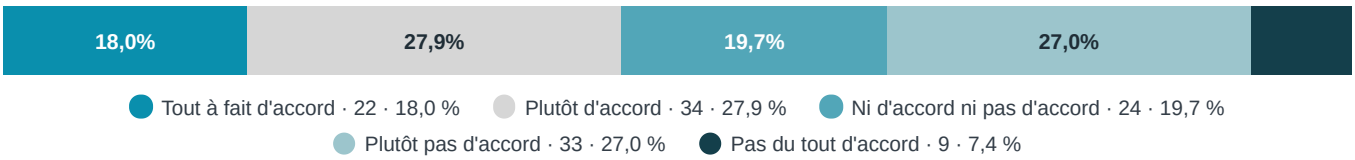
L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée est-il respecté dans votre institution ?

Réponses effectives : 123 *Part des 133 répondantes et répondants effectifs : 92 %*



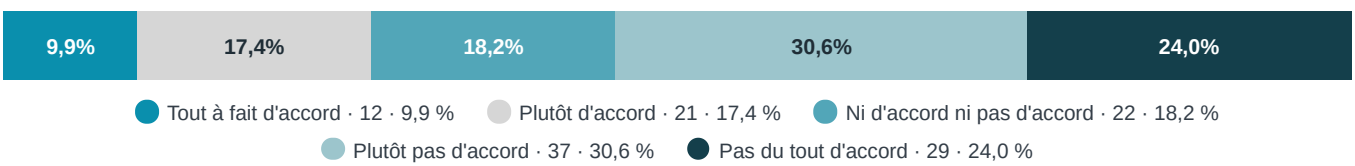
Votre charge d'enseignement vous permet-elle de mener vos activités de recherche dans de bonnes conditions ?

Réponses effectives : 122 *Part des 133 répondantes et répondants effectifs : 92 %*



La charge administrative associée à vos activités vous permet-elle de consacrer suffisamment de temps à la recherche ?

Réponses effectives : 121 *Part des 133 répondantes et répondants effectifs : 91 %*



Votre niveau actuel de financement pérenne vous permet-il de mener vos activités de recherche dans de bonnes conditions ?

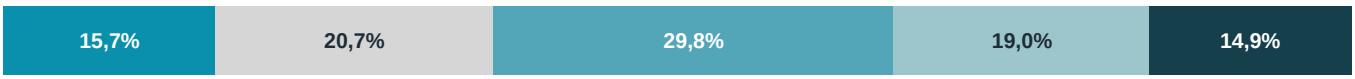
Réponses effectives : 119 *Part des 133 répondantes et répondants effectifs : 89 %*



Tout à fait d'accord · 7 · 5,9 % Plutôt d'accord · 16 · 13,4 % Ni d'accord ni pas d'accord · 22 · 18,5 %
Plutôt pas d'accord · 35 · 29,4 % Pas du tout d'accord · 39 · 32,8 %

Les initiatives pour le bien-être et la santé mentale sont-elles visibles et accessibles ?

Réponses effectives : 121 *Part des 133 répondantes et répondants effectifs : 91 %*



Tout à fait visibles et accessibles · 19 · 15,7 % Plutôt visibles et accessibles · 25 · 20,7 %
Peu visibles ou peu accessibles · 36 · 29,8 % Pas du tout visibles ni accessibles · 23 · 19,0 % Je ne sais pas · 18 · 14,9 %

Les actions menées par Université Côte d'Azur en faveur de la santé et du bien-être au travail sont-elles visibles et accessibles ?

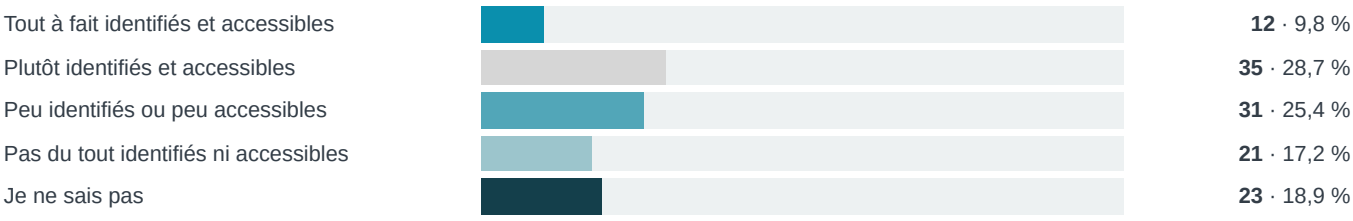
Réponses effectives : 123 *Part des 133 répondantes et répondants effectifs : 92 %*



Tout à fait visibles et accessibles · 19 · 15,4 % Plutôt visibles et accessibles · 31 · 25,2 %
Peu visibles ou peu accessibles · 35 · 28,5 % Pas du tout visibles ni accessibles · 25 · 20,3 % Je ne sais pas · 13 · 10,6 %

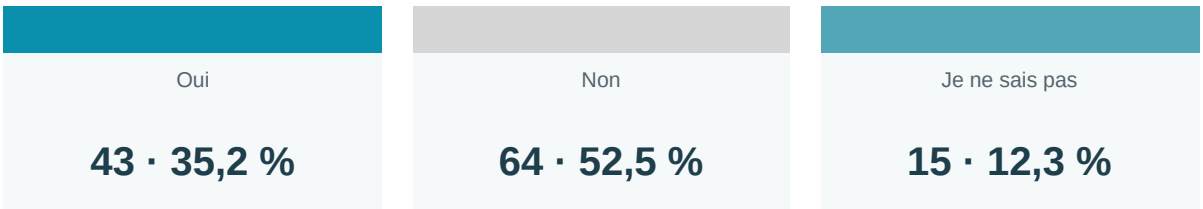
Les dispositifs de prévention des risques professionnels (risques physiques, chimiques et psychosociaux) sont...

Réponses effectives : 122 *Part des 133 répondantes et répondants effectifs : 92 %*



Avez-vous utilisé le site Internet cartographiant les structures de support à la recherche (plateformes, équipements) à Université Côte d'Azur ?

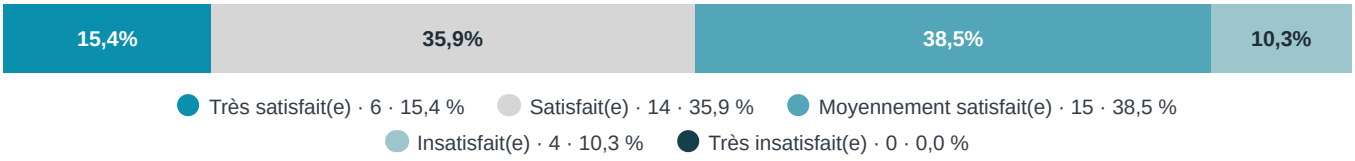
Réponses effectives : 122 *Part des 133 répondantes et répondants effectifs : 92 %*



Quel est votre niveau de satisfaction ?

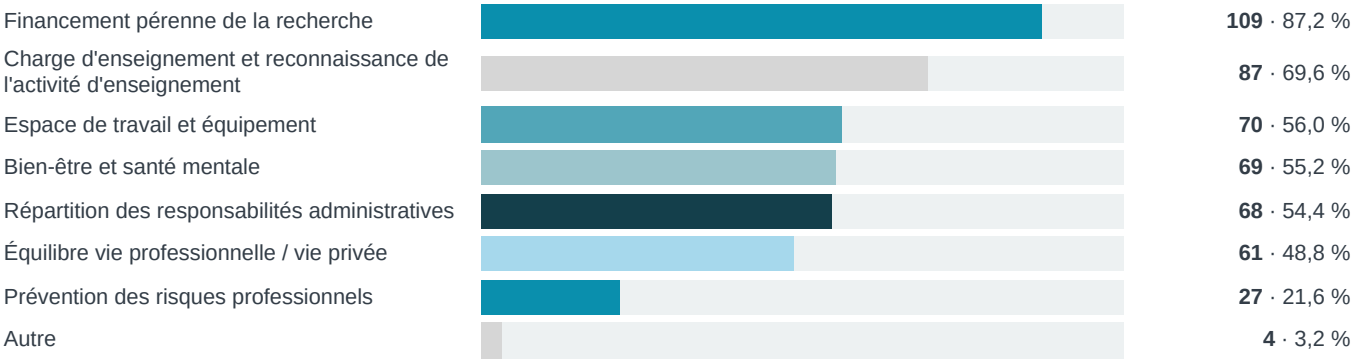
Suite de la question : « Avez-vous utilisé le site Internet cartographiant les structures de support à la recherche (plateformes, équipements) à Université Côte d'Azur ? »

Réponses effectives : 39



Parmi les thématiques suivantes, lesquelles vous semblent les plus urgentes à améliorer ? (plusieurs réponses possibles)

Réponses effectives : 125 *Part des 133 répondantes et répondants effectifs : 94 %*



Analyse du niveau de la mise en œuvre des critères de la labellisation HRS4R par les chercheuses et les chercheurs d'Université Côte d'Azur

PILIER 3 : CARRIÈRES SCIENTIFIQUES ET DÉVELOPPEMENT DES TALENTS

Analyse des résultats

L'offre de formation est un point de fragilité. 32,2 % jugent l'offre de formations métiers insuffisante et 7,8 % seulement disposent de formations adaptées tout en connaissant leurs droits à la formation professionnelle ; 25,2 % trouvent les formations accessibles mais connaissent mal leurs droits et 15,7 % les connaissent partiellement. Les formations en compétences transférables sont jugées adaptées par 33,3 % et peu ou pas adaptées par 36,8 %. Seuls 15,1 % ont bénéficié d'une formation d'accompagnement à l'encadrement doctoral, contre 73,6 % qui n'en ont pas bénéficié.

Les opportunités de mise en réseau et d'échanges entre chercheuses et chercheurs au sein d'Université Côte d'Azur sont jugées suffisantes par 40,7 % et insuffisantes par 48,7 %. Depuis 2022, le soutien aux doctorantes et doctorants ainsi qu'aux post doc est perçu en progression, forte ou modérée, pour l'accompagnement scientifique (38,5 %), administratif (36,7 %), à la recherche de financement (30,6 %), social et psychologique (26,6 %) et à l'insertion professionnelle (22,0 %). La régression est rarement citée (de 2,8 % à 9,2 % selon la forme de soutien).

Les carrières en dehors de la recherche académique sont peu encouragées : 65,2 % se sentent peu ou pas du tout encouragés à explorer ces perspectives (industrie, secteur public, entrepreneuriat), contre 22,6 % qui s'y sentent encouragés.

Les priorités à renforcer sont la valorisation des carrières scientifiques diversifiées (66,1 %), le soutien aux doctorantes et doctorantes et doctorants ainsi qu'aux post doc (59,8 %), puis la qualité de la supervision scientifique (42,9 %) et le soutien au développement de carrière et le mentorat par les pairs (42,9 %), à égalité.

Les formations métiers disponibles répondent-elles à vos besoins, et avez-vous connaissance de vos droits à la formation professionnelle (CPF, plan de formation institutionnel) ?

Réponses effectives : 115 *Part des 133 répondantes et répondants effectifs : 86 %*



Oui, formations adaptées et droits connus · 9 · 7,8 %
Oui, formations accessibles mais droits partiellement connus · 18 · 15,7 %
Oui, formations accessibles mais droits mal connus · 29 · 25,2 %
Non, offre insuffisante · 37 · 32,2 %
Non, je ne suis pas intéressée ou intéressé (je m'auto-forme ou n'en ressens pas le besoin) · 22 · 19,1 %

Les formations en compétences transférables (mobilisables hors poste actuel) — communication, gestion de projet, maîtrise des outils numériques et gestion et analyse de données de recherche — disponibles répondent-elles à vos besoins ?

Réponses effectives : 117 *Part des 133 répondantes et répondants effectifs : 88 %*



Tout à fait adaptées · 8 · 6,8 %
Plutôt adaptées · 31 · 26,5 %
Peu adaptées · 30 · 25,6 %
Pas du tout adaptées · 13 · 11,1 %
Je ne sais pas · 35 · 29,9 %

La qualité de la supervision que vous recevez est-elle adéquate ?

Réponses effectives : 108 *Part des 133 répondantes et répondants effectifs : 81 %*



Tout à fait adéquate · 21 · 19,4 %
Plutôt adéquate · 24 · 22,2 %
Peu adéquate · 12 · 11,1 %
Pas du tout adéquate · 7 · 6,5 %
Je ne sais pas · 44 · 40,7 %

Le soutien au développement de carrière par les pairs (mentorat, accompagnement individuel, construction de projet professionnel) répond-il à vos besoins ?

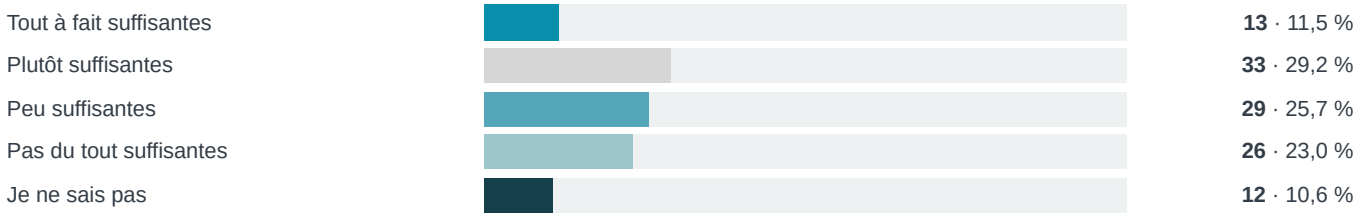
Réponses effectives : 108 *Part des 133 répondantes et répondants effectifs : 81 %*



Tout à fait · 12 · 11,1 %
Plutôt · 23 · 21,3 %
Peu · 18 · 16,7 %
Pas du tout · 13 · 12,0 %
Je ne sais pas · 42 · 38,9 %

Les opportunités de mise en réseau et d'échanges entre chercheuses et chercheurs au sein d'Université Côte d'Azur (événements inter-labos, communautés thématiques, conférences avec soutien financier) sont-elles suffisantes ?

Réponses effectives : 113 *Part des 133 répondantes et répondants effectifs : 85 %*

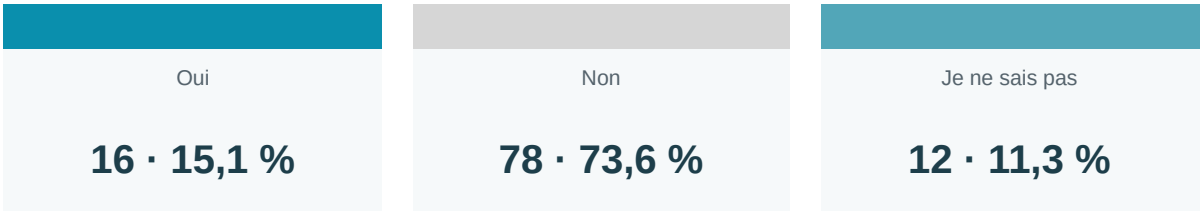


Le soutien aux doctorantes et doctorantes et doctorants ainsi qu'aux post doc a-t-il évolué depuis 2022 ?

Item	n	Forte progression	Progression modérée	Pas de changement	Régression	Je ne sais pas
Accompagnement scientifique	**109**	**19** 17,4 %	**23** 21,1 %	**23** 21,1 %	**3** 2,8 %	**41** 37,6 %
Accompagnement administratif	**109**	**19** 17,4 %	**21** 19,3 %	**20** 18,3 %	**10** 9,2 %	**39** 35,8 %
Accompagnement à la recherche de financement (montage de dossiers, appels à projets)	**108**	**16** 14,8 %	**17** 15,7 %	**23** 21,3 %	**8** 7,4 %	**44** 40,7 %
Accompagnement social / psychologique	**109**	**10** 9,2 %	**19** 17,4 %	**25** 22,9 %	**8** 7,3 %	**47** 43,1 %
Insertion professionnelle (préparation aux concours, rédaction de CV, entraînement aux entretiens)	**109**	**8** 7,3 %	**16** 14,7 %	**29** 26,6 %	**6** 5,5 %	**50** 45,9 %

Avez-vous bénéficié de formations d'accompagnement à l'encadrement doctoral ?

Réponses effectives : 106 *Part des 133 répondantes et répondants effectifs : 80 %*



Quel est votre niveau de satisfaction ?

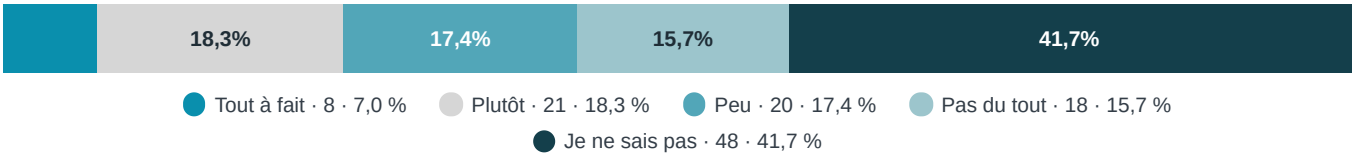
Suite de la question : « Avez-vous bénéficié de formations d'accompagnement à l'encadrement doctoral ? »

Réponses effectives : 15

Modalité	Effectif	(%)
Très satisfait(e)	**4**	(26,7 %)
Satisfait(e)	**9**	(60,0 %)
Moyennement satisfait(e)	**1**	(6,7 %)
Insatisfait(e)	**0**	(0,0 %)
Très insatisfait(e)	**1**	(6,7 %)

Les parcours de carrière diversifiés (mobilité intersectorielle, carrières hors académie) sont-ils reconnus et valorisés au sein de votre institution ?

Réponses effectives : 115 *Part des 133 répondantes et répondants effectifs : 86 %*



Tout à fait · 8 · 7,0 % Plutôt · 21 · 18,3 % Peu · 20 · 17,4 % Pas du tout · 18 · 15,7 %
Je ne sais pas · 48 · 41,7 %

Êtes-vous encouragée ou encouragé à explorer des perspectives de carrière en dehors de la recherche académique (industrie, secteur public, entrepreneuriat) ?

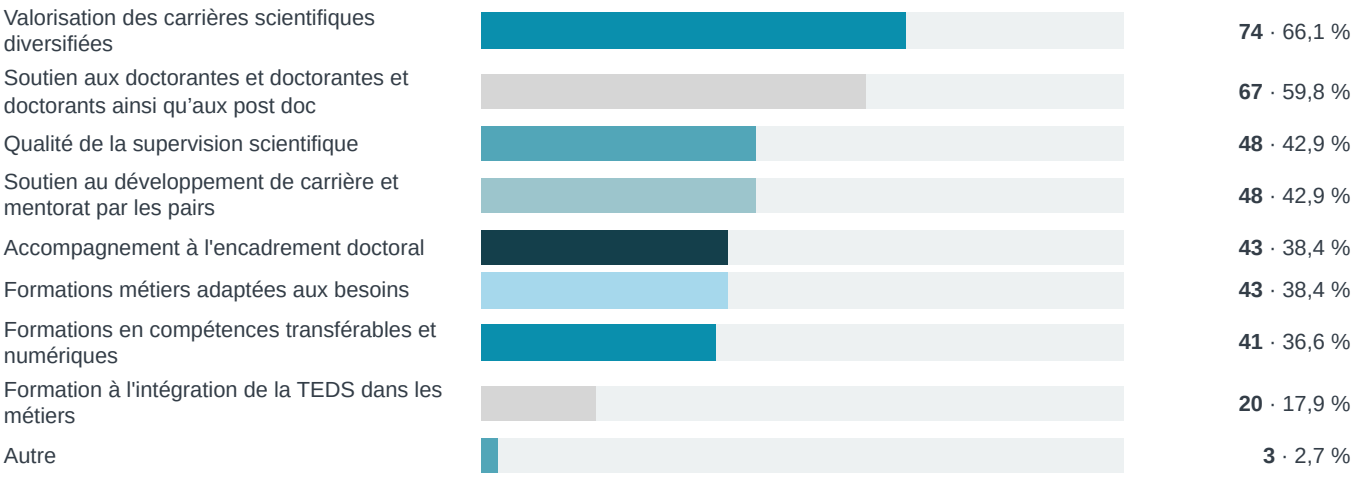
Réponses effectives : 115 *Part des 133 répondantes et répondants effectifs : 86 %*



Tout à fait · 11 · 9,6 % Plutôt · 15 · 13,0 % Peu · 27 · 23,5 % Pas du tout · 48 · 41,7 %
Je ne sais pas · 14 · 12,2 %

Parmi les thématiques suivantes, lesquelles vous semblent les plus importantes à renforcer en priorité ? (plusieurs réponses possibles)

Réponses effectives : 112 *Part des 133 répondantes et répondants effectifs : 84 %*



Analyse du niveau de la mise en œuvre des critères de la labellisation HRS4R par les chercheuses et les chercheurs d'Université Côte d'Azur

PILIER 4 : ÉTHIQUE, INTÉGRITÉ, ÉGALITÉ, SCIENCE OUVERTE

Analyse des résultats

La liberté de la recherche recueille l'avis le plus favorable de l'enquête : 80,7 % estiment pouvoir exercer librement leur activité (choix des sujets et des méthodes, diffusion et publication des résultats), dont 53,5 % « tout à fait », contre 15,8 % peu ou pas du tout.

En matière d'éthique et d'intégrité scientifique, l'information de l'institution est jugée claire, de manière régulière ou ponctuelle, par 56,2 % et limitée ou absente par 35,7 %. Les procédures de signalement d'un manquement à l'intégrité scientifique sont le point le plus fragile du pilier : 39,3 % déclarent ne pas les connaître et 25,0 % les jugent peu connues et difficilement accessibles, alors que 10,7 % seulement les jugent tout à fait connues, fiables et accessibles. 33,9 % ont accès à des formations sur l'éthique de la recherche et l'intégrité scientifique, et 33,9 % n'y ont pas accès.

Sur l'égalité et l'inclusion, les politiques d'égalité de genre sont jugées visibles et activement promues par 59,3 %, et l'accès aux responsabilités scientifiques équitable entre femmes et hommes par 62,3 % (inéquitable pour 23,7 %). Les politiques de diversité et d'inclusion sont jugées effectives par 53,1 % et peu ou pas effectives par 31,9 %. Les mesures de prévention des violences, du harcèlement et des discriminations sont jugées efficaces par 41,1 % ; 28,6 % les jugent peu efficaces et 13,4 % déclarent qu'elles n'existent pas à leur connaissance.

Les expériences de mobilité sont jugées valorisées dans le parcours de carrière par 42,0 % et peu ou pas valorisées par 34,8 % ; 48,6 % estiment que l'institution favorise fortement ou très fortement la mobilité internationale et l'attractivité scientifique. La promotion de pratiques de recherche durables est jugée suffisante par 44,7 % et insuffisante par 39,5 %. Parmi les dispositifs d'accompagnement de l'université, la science ouverte est le plus utilisé (57,3 %), devant l'accompagnement à la recherche de financement (34,7 %), le soutien administratif aux projets (32,0 %), la médiation scientifique (29,3 %) et la valorisation et l'innovation (18,7 %) ; 76,7 % des utilisateurs s'en déclarent satisfaits ou très satisfaits.

Les priorités à renforcer sont le soutien administratif aux projets de recherche (51,4 %), l'accompagnement à la recherche de financement (45,0 %), la liberté de la recherche scientifique (40,5 %) et la prévention des violences, du harcèlement et des discriminations (36,0 %).

Votre institution vous fournit-elle des informations claires sur l'éthique de la recherche (respect de normes éthiques pour la recherche) et l'intégrité scientifique (honnêteté et rigueur méthodologique) ?

Réponses effectives : 112 *Part des 133 répondantes et répondants effectifs : 84 %*



Tout à fait clairement et régulièrement · 18 · 16,1 %
Plutôt clairement mais ponctuellement · 45 · 40,2 %
De manière limitée / peu clairement · 20 · 17,9 %
Non, pas à ma connaissance · 20 · 17,9 %
Je ne sais pas · 9 · 8,0 %

Les procédures pour signaler un manquement à l'intégrité scientifique vous sont-elles connues, et les jugez-vous fiables et accessibles ?

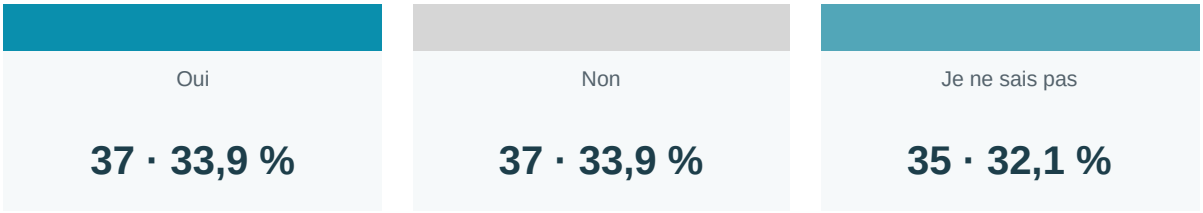
Réponses effectives : 112 *Part des 133 répondantes et répondants effectifs : 84 %*



Tout à fait connues, fiables et accessibles · 12 · 10,7 %
Plutôt connues mais complexes à utiliser · 17 · 15,2 %
Peu connues et difficilement accessibles · 28 · 25,0 %
Non, je ne les connais pas · 44 · 39,3 %
Je ne sais pas · 11 · 9,8 %

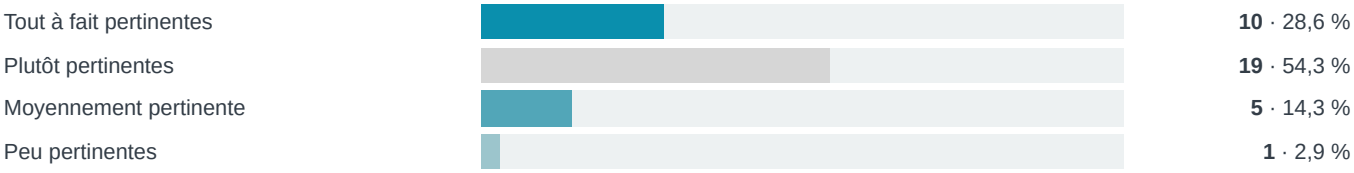
Avez-vous accès à des formations sur l'éthique de la recherche et l'intégrité scientifique ?

Réponses effectives : 109 *Part des 133 répondantes et répondants effectifs : 82 %*



Les trouvez-vous pertinentes pour votre travail ?

Réponses effectives : 35



Estimez-vous pouvoir exercer librement votre activité de recherche (choix des sujets de recherche, des méthodes, diffusion et publication des résultats) au sein de votre institution ?

Réponses effectives : 114 *Part des 133 répondantes et répondants effectifs : 86 %*



Tout à fait · 61 · 53,5 %
Plutôt · 31 · 27,2 %
Peu · 10 · 8,8 %
Pas du tout · 8 · 7,0 %
Je ne sais pas · 4 · 3,5 %

Les politiques d'égalité de genre au sein de votre institution vous semblent-elles visibles et activement promues ?

Réponses effectives : 113 *Part des 133 répondantes et répondants effectifs : 85 %*



Tout à fait visibles et promues · 29 · 25,7 % Plutôt visibles et promues · 38 · 33,6 % Peu visibles · 20 · 17,7 %
Pas du tout visibles · 12 · 10,6 % Je ne sais pas · 14 · 12,4 %

Des mesures concrètes existent-elles pour prévenir les violences (notamment les violences sexistes et sexuelles — VSS), le harcèlement et les discriminations dans votre environnement de travail ?

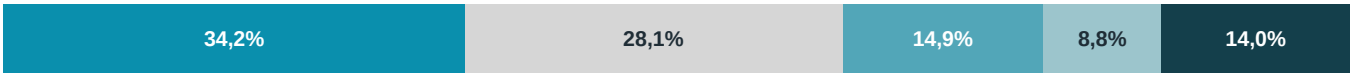
Réponses effectives : 112 *Part des 133 répondantes et répondants effectifs : 84 %*



Oui, et elles sont tout à fait efficaces · 15 · 13,4 % Oui, plutôt efficaces · 31 · 27,7 % Oui, mais peu efficaces · 32 · 28,6 %
Non, pas à ma connaissance · 15 · 13,4 % Je ne sais pas · 19 · 17,0 %

L'accès aux responsabilités scientifiques (direction de master recherche, de laboratoire, d'école doctorale) vous semble-t-il équitable entre les femmes et les hommes au sein de votre institution ?

Réponses effectives : 114 *Part des 133 répondantes et répondants effectifs : 86 %*



Oui, tout à fait équitable · 39 · 34,2 % Oui, plutôt équitable · 32 · 28,1 % Non, pas vraiment équitable · 17 · 14,9 %
Non, pas du tout équitable · 10 · 8,8 % Je ne sais pas · 16 · 14,0 %

Les politiques de diversité (égalité, lutte contre discriminations) et d'inclusion (égalité des chances pour tous) de votre institution — quelles que soient les caractéristiques personnelles des agents (genre, origine, situation de handicap, etc.) — vous semblent-elles effectives dans votre environnement de travail ?

Réponses effectives : 113 *Part des 133 répondantes et répondants effectifs : 85 %*



Tout à fait · 26 · 23,0 % Plutôt · 34 · 30,1 % Peu · 26 · 23,0 % Pas du tout · 10 · 8,8 %
Je ne sais pas · 17 · 15,0 %

Université Côte d'Azur promeut-elle suffisamment les pratiques de recherche durables conformément aux objectifs de développement durable et encourage-t-elle la réduction de l'empreinte carbone ?

Réponses effectives : 114 *Part des 133 répondantes et répondants effectifs : 86 %*



Tout à fait · 17 · 14,9 % Plutôt · 34 · 29,8 % Peu · 31 · 27,2 % Pas du tout · 14 · 12,3 %
Je ne sais pas · 18 · 15,8 %

Avez-vous eu recours à un dispositif d'inclusion ou d'accompagnement à destination des personnels à besoins spécifiques (aménagement de poste, soutien à la carrière, accompagnement personnalisé, contrat aidé, etc.) ?

Réponses effectives : 108 *Part des 133 répondantes et répondants effectifs : 81 %*

Oui	Non	Je ne sais pas
9 · 8,3 %	**85 · 78,7 %**	**14 · 13,0 %**

Quel est votre niveau de satisfaction ?

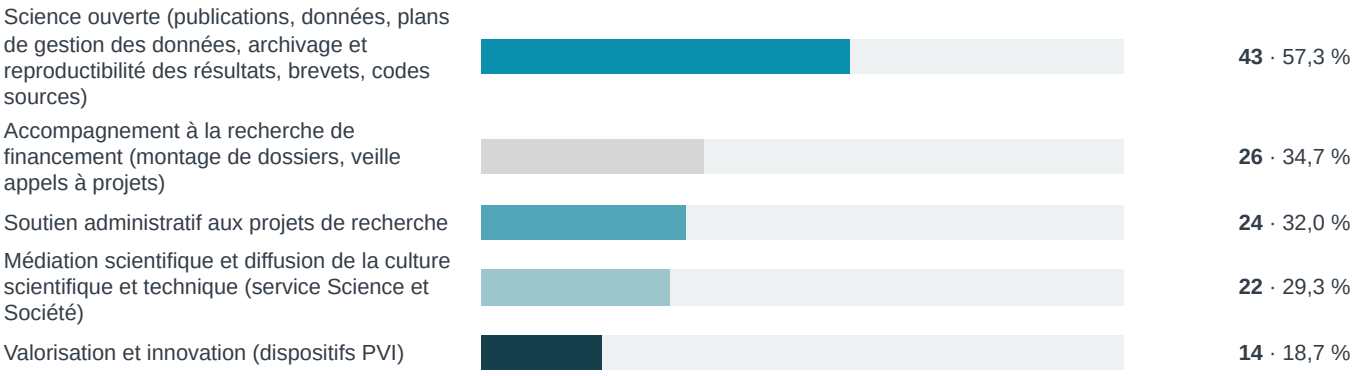
Suite de la question : « Avez-vous eu recours à un dispositif d'inclusion ou d'accompagnement à destination des personnels à besoins spécifiques (aménagement de poste, soutien à la carrière, accompagnement personnalisé, contrat aidé, etc.) ? »

Réponses effectives : 8

Modalité	Effectif	(%)
Très satisfait(e)	**2**	(25,0 %)
Satisfait(e)	**3**	(37,5 %)
Moyennement satisfait(e)	**0**	(0,0 %)
Insatisfait(e)	**0**	(0,0 %)
Très insatisfait(e)	**3**	(37,5 %)

Avez-vous utilisé les dispositifs d'accompagnement proposés par Université Côte d'Azur dans les domaines suivants ? (Plusieurs réponses possibles)

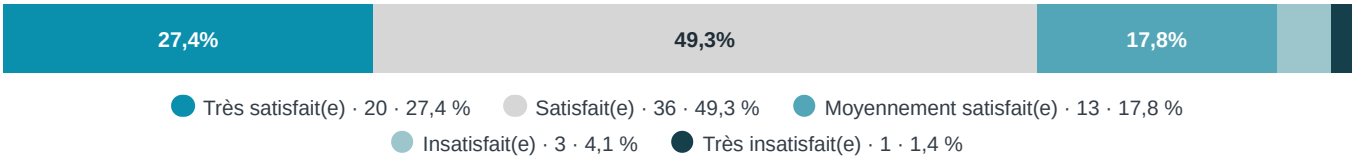
Réponses effectives : 75 *Part des 133 répondantes et répondants effectifs : 56 %*



Quel est votre niveau de satisfaction ?

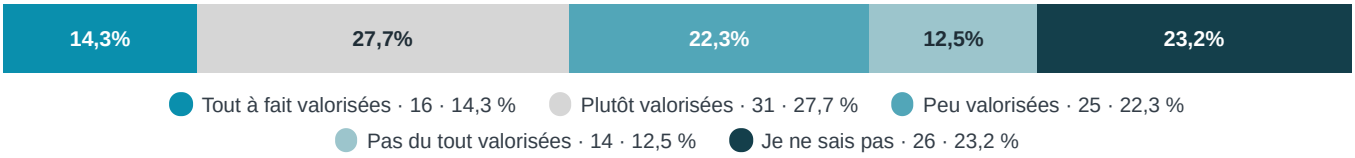
Suite de la question : « Avez-vous utilisé les dispositifs d'accompagnement proposés par Université Côte d'Azur dans les domaines suivants ? (Plusieurs réponses possibles) »

Réponses effectives : 73



Les expériences de mobilité (géographique, intersectorielle, interdisciplinaire, virtuelle) sont-elles valorisées dans votre parcours de carrière ?

Réponses effectives : 112 *Part des 133 répondantes et répondants effectifs : 84 %*



Tout à fait valorisées · 16 · 14,3 % Plutôt valorisées · 31 · 27,7 % Peu valorisées · 25 · 22,3 %
Pas du tout valorisées · 14 · 12,5 % Je ne sais pas · 26 · 23,2 %

Dans quelle mesure votre institution favorise-t-elle la mobilité internationale des chercheuses et chercheurs et l'attractivité scientifique (accueil de chercheuses et chercheurs étrangers, mobilité sortante, projets internationaux, financement de la participation aux conférences) ?

Réponses effectives : 109 *Part des 133 répondantes et répondants effectifs : 82 %*



Très fortement · 18 · 16,5 % Fortement · 35 · 32,1 % Moyennement · 35 · 32,1 % Faiblement · 16 · 14,7 %
Pas du tout · 5 · 4,6 %

Si vous êtes de nationalité étrangère ou avez récemment rejoint l'institution : le soutien à l'installation (démarches administratives, logement, intégration culturelle et linguistique) a-t-il été suffisant ?

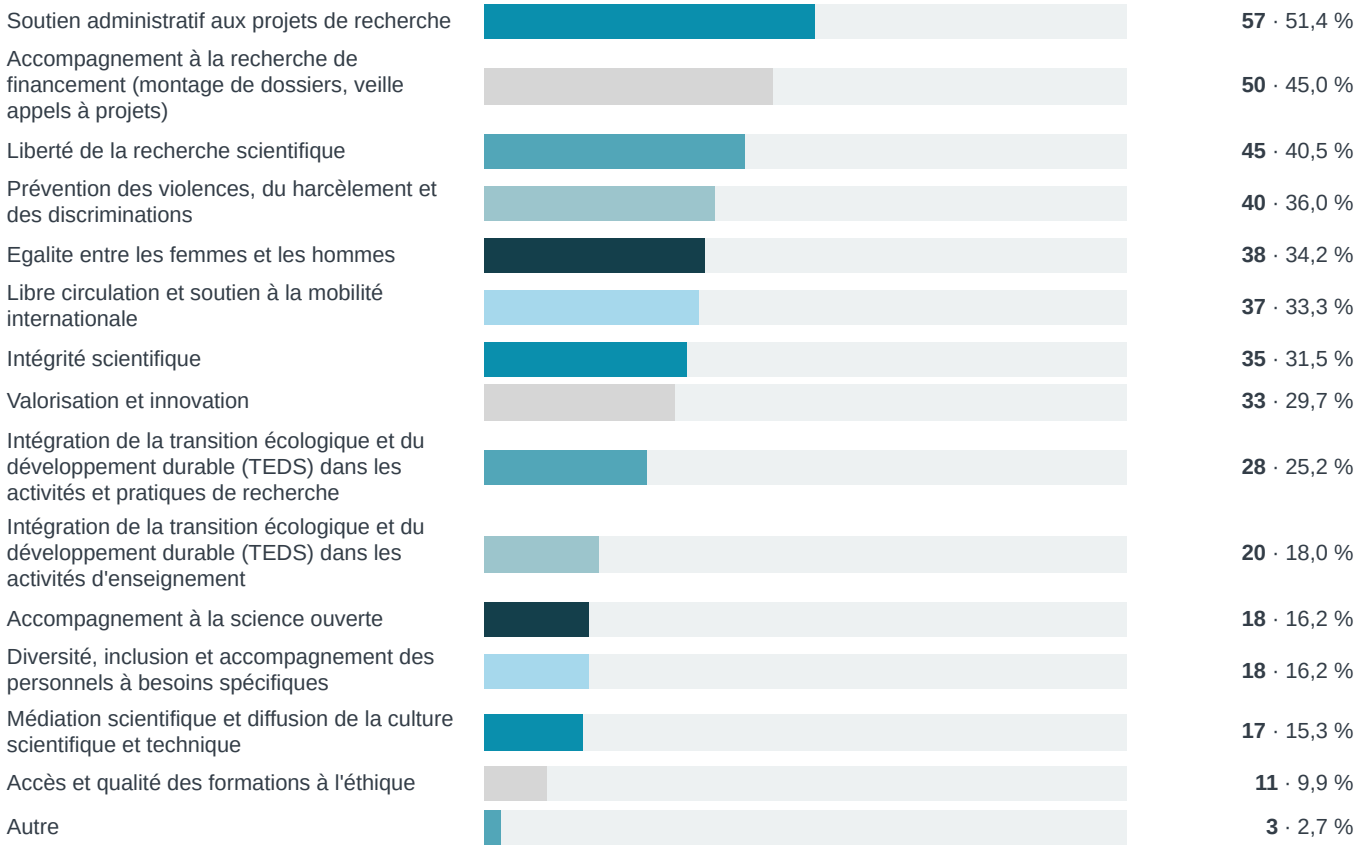
Réponses effectives : 65 *Part des 133 répondantes et répondants effectifs : 49 %*



Tout à fait suffisant · 6 · 9,2 % Plutôt suffisant · 5 · 7,7 % Peu suffisant · 6 · 9,2 % Pas du tout suffisant · 3 · 4,6 %
Je ne sais pas · 45 · 69,2 %

Parmi les thématiques suivantes, lesquelles vous semblent les plus importantes à renforcer en priorité ? (plusieurs réponses possibles)

Réponses effectives : 111 *Part des 133 répondantes et répondants effectifs : 83 %*



Analyse du niveau de la mise en œuvre des critères de la labellisation HRS4R par les chercheuses et les chercheurs d'Université Côte d'Azur

QUESTIONS TRANSVERSALES : INTELLIGENCE ARTIFICIELLE ET COMMUNICATION HRS4R

Intelligence artificielle

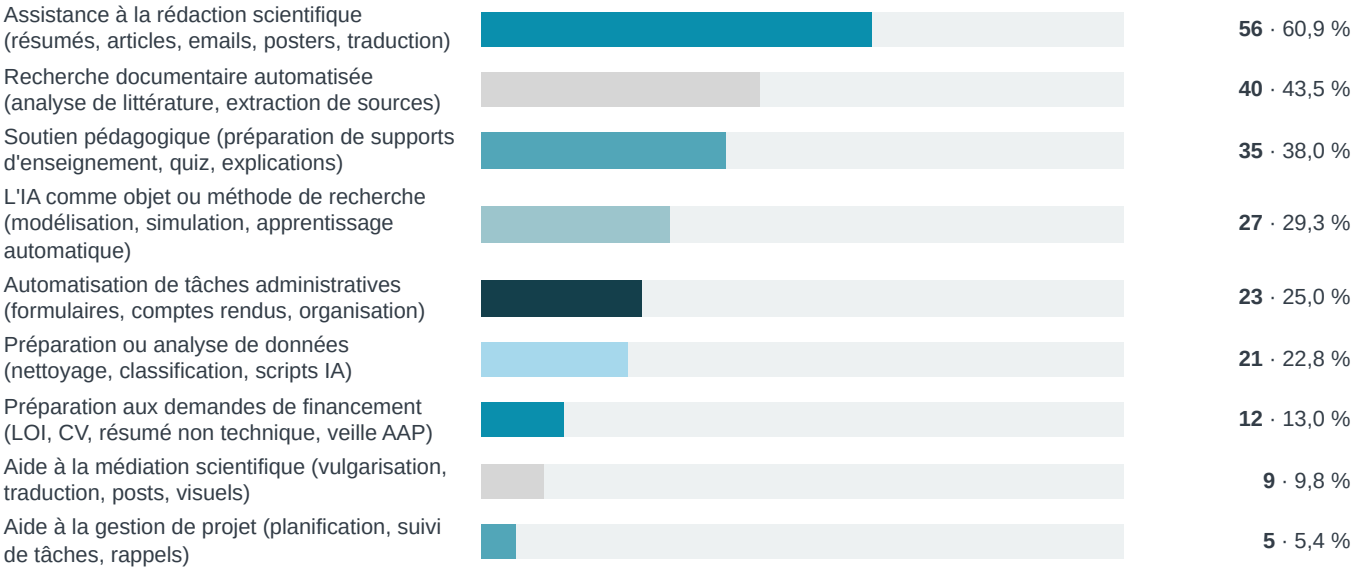
Les usages déclarés de l'IA (quatre choix au plus) sont dominés par la rédaction scientifique (60,9 % : résumés, articles, e-mails, posters, traduction), devant la recherche documentaire automatisée (43,5 %) et le soutien pédagogique (38,0 %). L'IA est aussi un objet ou une méthode de recherche pour 29,3 %. L'automatisation de tâches administratives (25,0 %), la préparation ou l'analyse de données (22,8 %), la préparation aux demandes de financement (13,0 %), la médiation scientifique (9,8 %) et la gestion de projet (5,4 %) restent plus rares.

Les services que les personnels souhaitent voir mis à disposition par l'université relèvent d'abord de l'allègement administratif et de la recherche de financement : assistant pour automatiser les tâches administratives liées à la recherche (69,8 %), outil de repérage automatique des appels à projets pertinents (55,8 %) et assistant à la rédaction de demandes de financement (52,3 %). Viennent ensuite le suivi de projets (44,2 %), la plateforme de diffusion et de valorisation (43,0 %), les outils d'accompagnement RH, formation ou carrière (33,7 %), le tableau de bord financier (32,6 %) et l'assistant de laboratoire (27,9 %).

Les attentes se déplacent ainsi des usages actuels, centrés sur la production de texte et la documentation, vers des services administratifs et de financement, aujourd'hui encore peu utilisés (automatisation de tâches administratives 25,0 %, préparation aux demandes de financement 13,0 %).

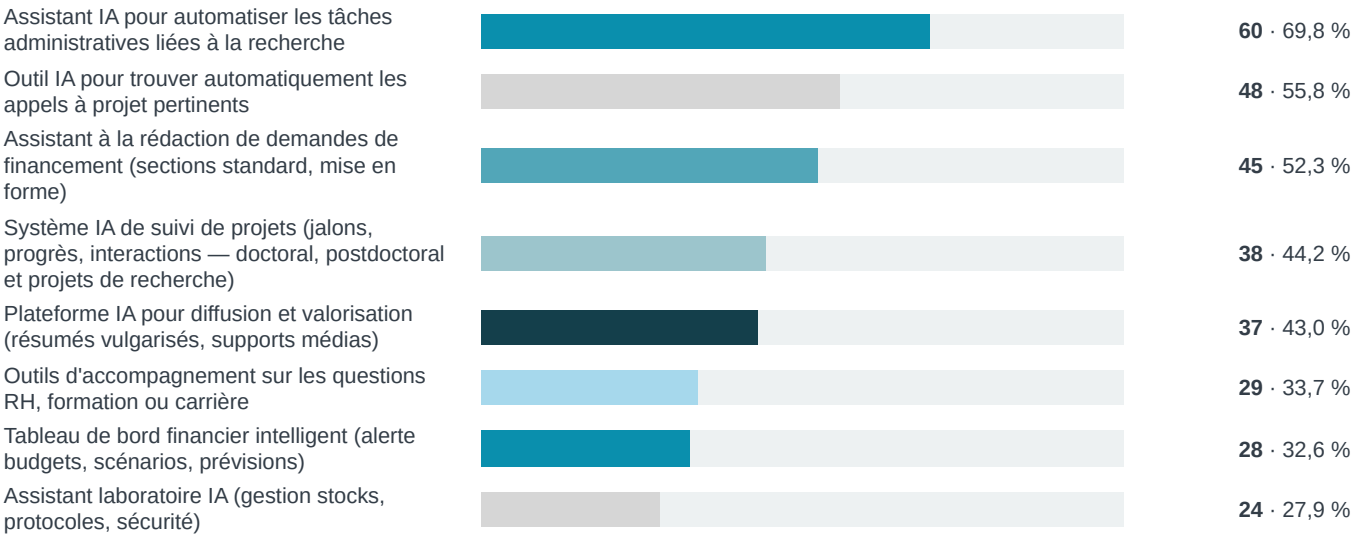
Quelles utilisations de l'IA faites-vous dans le cadre de vos activités de recherche, d'enseignement et autres ? (Sélectionnez au plus 4 options)

Réponses effectives : 92 *Part des 133 répondantes et répondants effectifs : 69 %*



Parmi les services IA suivants, lesquels souhaiteriez-vous que l'université mette à votre disposition ? (Plusieurs réponses possibles)

Réponses effectives : 86 *Part des 133 répondantes et répondants effectifs : 65 %*



COMMUNICATION HRS4R ET PARTICIPATION

La communication sur les actions HRS4R (Human Resources Strategy for Researchers) vous parvient-elle régulièrement et de manière claire ?

Réponses effectives : 113 *Part des 133 répondantes et répondants effectifs : 85 %*



Tout à fait claire et régulière · 5 · 4,4 % Plutôt claire et régulière · 19 · 16,8 % Peu claire ou irrégulière · 34 · 30,1 %
Pas du tout claire · 37 · 32,7 % Je ne sais pas · 18 · 15,9 %

Souhaitez-vous rejoindre un groupe de travail sur ces sujets ?

Réponses effectives : 110 *Part des 133 répondantes et répondants effectifs : 83 %*

