

# L'UPPA candidate pour obtenir le label HRS4R



L'Université de Pau et des pays de l'Adour s'est engagée dans la Stratégie de gestion des Ressources Humaines pour les Chercheurs (**Human Resources Strategy for Researchers HRS4R**). Le label repose sur les principes de la Charte Européenne du chercheur et du Code de conduite pour le recrutement des chercheurs auxquels l'établissement adhère pleinement.

La réussite du projet Human Resources Excellence in Research est en parfaite adéquation avec la stratégie « UPPA à l'horizon 2030 » présentée au conseil d'administration le 14 septembre 2017, selon laquelle l'ambition de l'établissement est « **de construire une université pluridisciplinaire visible au niveau national et international, assurant un développement équilibré de ses différents sites, secteurs disciplinaires et composantes, tout en jouant un rôle moteur dans le développement socio-économique de ses territoires** ».

La politique de ressources humaines de l'UPPA vise, dans un premier temps, à **faire évoluer nos pratiques en matière de recrutement, conditions de travail et évolution de carrière** des enseignants-chercheurs, ingénieurs de recherche, doctorants, post-doctorants et attachés temporaires d'enseignement et de recherche (ATER).

La mise en place d'une politique de recrutement ouvert, transparent et basé sur le mérite, selon les principes et la démarche OTM-R (Open Transparent Merit-based Recruitment), est au cœur de la stratégie HRS4R poursuivie à l'UPPA ; il s'agit **d'offrir un environnement de recherche stimulant pour les chercheurs de l'UPPA et attractif pour les futurs chercheurs ou candidats** (ou pour les talents de demain).

Ainsi, début octobre 2019, le Président de l'UPPA a envoyé à la Commission Européenne la lettre d'engagement pour confirmer la volonté de l'établissement d'intégrer fortement la gestion des ressources humaines en recherche dans son plan stratégique institutionnel.

A la suite de cet engagement, l'UPPA a effectué un diagnostic permettant de mesurer l'écart entre les pratiques existantes et les 40 critères du label. Pour cela, un groupe de travail (ou comité opérationnel) a organisé la consultation de l'ensemble de la communauté universitaire sur les pratiques RH ; des contributeurs représentatifs des différents statuts des personnels de la recherche ont participé à cette consultation.

Le diagnostic a conduit à la définition d'un plan d'actions d'amélioration des pratiques.

A ce jour, les 4 documents demandés pour l'évaluation par la Commission Européenne sont établis, le dossier sera déposé à la fin du mois de mai sur Euraxess pour examen :

1. Présentation **des acteurs** (Copil, comité opérationnel et contributeurs métier) et de la **méthodologie** de conduite de projet
2. **Gap analysis** et préconisations d'actions à mettre en œuvre : diagnostic des pratiques et des axes d'amélioration identifiés
3. Check-list OTM-R : **grille d'auto évaluation** sur nos pratiques de recrutement (ouverture, transparence et mérite)
4. **Stratégie RH et plan d'actions** à court, moyen et long terme

Une page WEB dédiée au projet HRS4R est désormais disponible sur le site de l'université <https://recherche.univ-pau.fr/fr/labels/hrs4r.html>