

# L'Université labellisée « Human Resources Excellence in Research »



L'Université de Pau et des pays de l'Adour adhère pleinement aux principes de la Charte Européenne du chercheur et du Code de conduite pour le recrutement des chercheurs. L'obtention du label *Human Resources Excellence in Research* lui confère la reconnaissance de son engagement à développer une politique de Ressources Humaines pour la recherche, harmoniser les procédures de recrutement des chercheurs et promouvoir l'amélioration continue de ses pratiques au quotidien.

## Pourquoi avoir fait le choix de s'engager dans la démarche de labellisation HRS4R ?

Le label HRS4R vise à améliorer les pratiques des organismes et établissements de recherche en matière de recrutement et de cadre de travail des chercheurs :

- \* garantir un environnement de travail favorable (accès aux équipements et matériel, sécurité...) aux chercheurs,
- \* soutenir le changement de la culture du travail,
- \* valoriser la mobilité des chercheurs,
- \* respecter de l'équilibre vie privée/vie professionnelle,
- \* assurer une transparence dans les procédures de recrutement



En octobre 2019, le Président de l'UPPA a envoyé à la Commission Européenne [la lettre d'engagement](#) pour confirmer notre volonté d'intégrer fortement la gestion des ressources humaines en recherche dans son plan stratégique institutionnel, pour offrir un environnement de recherche stimulant à ses chercheurs.

In fine, l'obtention du label 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** ».

## Qu'implique l'application de la Charte et du Code ?

Notre attractivité et notre rayonnement auprès de la communauté scientifique nationale et internationale passent forcément par l'[application des principes de la Charte](#), qui spécifient les rôles, les responsabilités et les droits des chercheurs, ainsi que des employeurs et/ou des bailleurs de fonds. Mais également, il s'agit de respecter le Code dans son ensemble de principes et d'exigences générales qui devraient être suivis par les employeurs et/ou les bailleurs de fonds lors de la nomination ou du recrutement de chercheurs.

De plus, tous les bénéficiaires et demandeurs potentiels de contrats / [projets H2020](#) doivent se conformer à l'article 32 de la convention de subvention, stipulant la nécessité de prendre des mesures pour la mise en œuvre la Charte et le Code européens (C & C) au profit de tous les chercheurs et de leur établissement.

## Qui est concerné et par quel dispositif ?

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.

Elle s'inscrit parfaitement dans les axes du projet politique global « UPPA 2030 » qu'elle développe, et marque la volonté de l'université - conformément à ses valeurs - de concourir à la construction de l'Espace Européen de la Recherche par son engagement dans la convergence des pratiques, selon les principes éthiques en matière de recrutement, de trajectoire professionnelle et de qualité de vie au travail.

## Quelle mise en œuvre ?

Pour porter ce projet, l'UPPA a mis en place un groupe de travail qui a permis de mener un diagnostic pour mesurer l'écart entre les pratiques existantes et les 40 critères du label. Cette étape de diagnostic a conduit à la définition d'un plan d'actions d'amélioration dont la mise en œuvre démarre en novembre 2020.

## Planification du projet HRS4R

