

En novembre 2020, l'obtention du [label Human Resources Excellence in Research \(HREIR\)](#) a conféré à l'UPPA la reconnaissance de son engagement à développer une stratégie de Ressources Humaines pour la recherche (*human resource strategy for researchers – HRS4R*), harmoniser les procédures de recrutement des chercheurs et promouvoir l'amélioration continue de ses pratiques au quotidien.

Le plan d'actions initial a été actualisé lors de l'autoévaluation à 2 ans, en octobre 2022, et le maintien du label a été confirmé en février 2023.

Aujourd'hui, l'établissement a réalisé une nouvelle évaluation interne, à déposer auprès de la commission Européenne pour le 3 juillet 2026, en amont de la visite sur site des experts européens.

Sommaire

1. Informations sur l'organisation	2
2. Forces et faiblesses des pratiques actuelles	3
Aspects éthiques et professionnels.....	3
Recrutement et Sélection.....	5
Conditions de travail	7
Formation et développement professionnel	9
Mise en œuvre de l'auto-évaluation	12
3. Plan d'actions actualisé (juin 2026).....	15
Lien vers la page dédiée au label HREIR.....	35
Mise en œuvre des principes OTM-R.....	35
4. Mise en œuvre	36
Vision globale du processus de mise en œuvre	36
Description détaillée et justifications.....	37
Remarques complémentaires sur le processus de mise en œuvre	41

1. Informations sur l'organisation

PERSONNEL & ÉTUDIANTS	FTE 2025
<i>Total researchers = staff, fellowship holders, bursary holders, PhD. students either full-time or part-time involved in research</i>	1 083
<i>Of whom are international (i.e. foreign nationality)</i>	302
<i>Of whom are externally funded (i.e. for whom the organisation is host organisation)</i>	389
<i>Of whom are women</i>	584
<i>Of whom are stage R3 or R4 = Researchers with a large degree of autonomy, typically holding the status of Principal Investigator or Professor.</i>	277
<i>Of whom are stage R2 = in most organisations corresponding with postdoctoral level</i>	179.5
<i>Of whom are stage R1 = in most organisations corresponding with doctoral level</i>	431
<i>Total number of students (if relevant)</i>	13 366
<i>Total number of staff (including management, administrative, teaching and research staff)</i>	2 061
FINANCEMENT DE LA RECHERCHE (chiffres du dernier exercice financier)	
<i>Total annual organisational budget</i>	154 749 218
<i>Annual organisational direct government funding (designated for research)</i>	35 289 499
<i>Annual competitive government-sourced funding (designated for research, obtained in competition with other organisations – including EU funding)</i>	13 293 945 €
<i>Annual funding from private, non-government sources, designated for research</i>	4 406 064 €
PROFIL ORGANISATIONNEL (une très brève description de votre organisation, max. 100 mots)	
Créée en 1970, l'UPPA est une université pluridisciplinaire et multisite implantée en Nouvelle-Aquitaine et membre fondatrice de l'alliance européenne UNITA. Labellisée I-SITE avec son projet « Solutions pour l'énergie et l'environnement », elle développe une recherche interdisciplinaire autour des transitions énergétiques, environnementales et sociétales. L'établissement accueille environ 13 400 étudiants, dont 2 000 internationaux, et s'appuie sur 1 600 personnels. Il compte 18 unités de recherche, dont 9 UMRs impliquant le CNRS, l'INRAE et l'Inria, ainsi qu'un centre de service instrumental, UPPA Tech. L'UPPA s'est fortement engagée pour l'ouverture de la science, l'internationalisation de ses activités, le partenariat, l'innovation et une responsabilité sociétale et environnementale exigeante.	

2. Forces et faiblesses des pratiques actuelles

Aspects éthiques et professionnels

FORCES

Une gouvernance engagée pour l'intégrité académique

- La culture de l'intégrité est pleinement intégrée au fonctionnement de l'établissement. Initiée avec la création du comité d'éthique en 2021 et consolidée par la « Charte d'éthique, de déontologie et d'intégrité scientifique », cette démarche soutient une recherche responsable conforme aux exigences internationales, et garantit l'indépendance des personnels. Le comité, accessible à tous, diffuse les bonnes pratiques via ses ressources (« billets mensuels », publication *Les chemins de traverse de l'éthique académique*, téléchargeable sur intranet) et accompagne les projets de recherche impliquant données sensibles, personnes ou enjeux sociétaux.
- Cet engagement se traduit également par des documents ressources : Politique de Protection des données à caractère personnel ou Charte de l'expression publique des chercheurs.

Une recherche ouverte vers la société

- La stratégie de recherche repose sur cinq missions interdisciplinaires qui positionnent l'établissement comme une référence sur les enjeux des transitions énergétiques, environnementales et sociétales.
- L'établissement s'est doté d'un plan Science ouverte. Toute sa production scientifique est répertoriée dans l'archive ouverte HAL. Le baromètre de la science ouverte met en évidence un pourcentage de 80% du taux d'accès ouvert en 2024 pour les publications scientifiques avec DOI (HAL ou éditeur).
- Le plan propose des formations en ligne, soutient la gestion des données selon le principe « aussi ouvert que possible, aussi fermé que nécessaire », et encourage l'ouverture des codes sources avec archivage pérenne, licences libres et méthodes de reproductibilité.
- Grâce au label national Science avec et pour la société (SAPS), l'UPPA diffuse (au travers de la revue *Ebullitions*, par exemple) la recherche auprès de publics « éloignés », notamment à travers l'accueil de 30 classes de primaire (« Campus des enfants 2025 ») ou d'expositions photos/dessins de presse sur le changement climatique dans les Pyrénées.

Un engagement affirmé pour l'égalité, l'ouverture, la diversité et l'accessibilité

- Mis en œuvre dès 2021 et révisé en 2024, le plan pour l'égalité femmes-hommes est réactualisé tous les 3 ans (nouvelle version à venir en 2027).
- L'UPPA a obtenu le label national « Université inclusive démonstratrice », témoignant de son engagement en faveur des étudiants en situation de handicap. Elle affiche un taux de « Bénéficiaires d'obligation d'emploi » record au niveau national supérieur à 12% en 2026 (moyenne des universités à 4,5%).
- L'ouverture se traduit également par 47 % de doctorants internationaux et 112 thèses en cotutelles internationales.

Des dispositifs d'accompagnement pour les chercheurs

Les documents stratégiques sont accessibles sur l'intranet. Des structures dédiées accompagnent les

chercheurs dans la réponse aux appels à projets, via une cellule Europe et le pôle universitaire d'Innovation Sud Aquitaine (PUI SA) pour les collaborations socio-économiques et le soutien au transfert des résultats de recherche.

La responsabilité sociale de l'université (RSU) : un engagement pérenne de l'UPPA

Engagé depuis 2022 dans la RSU, l'établissement a obtenu le label Développement durable et responsabilité sociale (DD&RS) (2025-2028). L'audit a souligné la qualité de la gouvernance, la dynamique collective, l'ancrage territorial et international ainsi qu'une politique sociale inclusive et innovante. L'UPPA s'est doté d'un schéma directeur DD&RSE (Développement durable et responsabilité sociétale et environnementale) dont un axe est consacré à la recherche et à l'innovation.

FAIBLESSES

- La culture de l'intégrité académique reste à diffuser dans les collectifs : par exemple à travers la clarification des attendus, notamment en termes de liberté académique, et une meilleure appropriation des dispositifs du comité d'éthique.
- La pérennisation des actions en faveur de la science ouverte constitue un point de vigilance.
- L'accompagnement des unités de recherche pour diminuer l'impact environnemental doit être généralisé.
- La dimension préventive des politiques de lutte contre toutes les formes de violences et de discriminations reste à renforcer.

REMARQUES

Une attention particulière est apportée à la formation des doctorants aux enjeux de déontologie. Impliqué dans les projets européens du programme MSCA-Cofund tels qu'EDENE puis CHORAL, le Centre des écoles doctorales (CED) est fortement mobilisé sur ces enjeux. La charte du doctorat, révisée fin 2022, formalise l'engagement des doctorants et des directeurs de thèse en la matière. Les doctorants suivent une formation obligatoire de 14 heures sur ces thématiques, tandis que les nouveaux encadrants bénéficient d'une formation intégrant un volet dédié à l'intégrité scientifique.

La diffusion des résultats de la recherche a bénéficié d'une impulsion notable grâce à la programmation du label SAPS, centrée sur le dialogue entre art et science. Ainsi, la revue *Ébullition(s)* (5 numéros publiés) associe chercheurs et dessinateurs afin de rendre accessibles des sujets complexes sous forme de récits illustrés (bandes dessinées, dessins de presse). L'exposition « Un précipice immense » est un autre projet réunissant scientifiques et artistes pour sensibiliser le public au changement climatique et à la biodiversité en montagne. Mêlant photos, textes scientifiques, dessins de presse, film dédié ainsi qu'un livre, elle invite chacun à réfléchir sur l'impact de nos modes de vie et à s'approprier ces enjeux. Exposée dans de multiples lieux au plan national, elle a touché environ 16 000 personnes.

La politique d'égalité de genre se traduit par des actions concrètes. Certaines visent à encourager l'engagement des femmes dans les carrières scientifiques : l'édition 2024 « Filles, maths et informatique : une équation lumineuse » a réuni plus de 120 lycéennes aux côtés de techniciennes, enseignantes, chercheuses et ingénieures. Par ailleurs, l'établissement valorise les recherches sur les discriminations et la diversité via des tables rondes interdisciplinaires (droit, sciences de gestion, lettres et Arts). Il s'appuie sur une enquête Égalité menée par la Chargée de Mission Égalité, Diversité en 2023 et analysée par des sociologues de l'UPPA.

Le schéma directeur DD&RSE concrétise les engagements de l'UPPA en traduisant la vision stratégique en actions concrètes et complémentaires : certaines visent à objectiver les pratiques et leurs impacts, comme le bilan carbone des émissions de gaz à effet de serre (BEGES) réalisé par plusieurs laboratoires en complément de celui réalisé par l'université, tandis que d'autres portent des transformations institutionnelles d'ampleur, à l'instar du projet HEPHAESTOS (pour lequel l'UPPA a obtenu le label « Université inclusive démonstratrice »). Ce dernier accompagne plus de 700 étudiants en situation de handicap et renforce leur autodétermination, du pré-accueil à l'insertion professionnelle. En 2025, le règlement intérieur de l'université a été modifié pour y inscrire cette politique d'inclusion, complétée par la chaire de recherche ADITUS, dédiée aux politiques publiques du handicap, ainsi que par trois FabLabs inclusifs, illustrant la cohérence entre planification stratégique, recherche et engagement sociétal de l'université.

Recrutement et Sélection

FORCES

Une attention portée à l'évaluation des chercheurs

- L'analyse des dossiers individuels (promotion, prime) examinés par le conseil académique prend en compte la diversité des missions et activités des chercheurs : participation à la vie institutionnelle, Science avec et pour la société (SAPS), activités internationales, innovations pédagogiques, etc. Cette approche multidimensionnelle valorise l'ensemble du parcours professionnel en mobilisant à la fois des critères quantitatifs et qualitatifs.
- Cette reconnaissance équilibrée s'inscrit dans une amélioration continue : les critères d'évaluation sont définis collectivement et régulièrement adaptés au sein du conseil académique. Ils sont partagés avec la communauté scientifique.

Des pratiques de recrutement en constante amélioration

- L'UPPA a amorcé une démarche de Gestion Prévisionnelle des Effectifs, des Emplois et des Compétences (GPEEC) adaptée aux chercheurs et personnels d'appui à travers un plan triennal de l'emploi. Cette approche permet d'anticiper les besoins et de structurer les recrutements.
- Les pratiques de recrutements des jeunes chercheurs se nourrissent de l'expérience des programmes MSCA-Cofund EDENE, CHORAL et des chaires financées par l'I-SITE E2S, avec des procédures harmonisées, transparentes et équitables, conformes aux standards européens. Tous les doctorants sont recrutés selon ces critères.
- Les procédures d'accueil et d'intégration se sont consolidées. En tant que Centre EURAXESS, l'*International Welcome Desk* traite des questions de visas, conventions d'accueil, aide au logement des publics internationaux. Pour les nouveaux agents, une journée d'intégration est organisée, un livret d'accueil est mis à disposition et les maîtres de conférences nouvellement recrutés bénéficient des 32h de décharge d'enseignement et d'une enveloppe recherche (6000€), prévues par la Loi de Programmation pour la Recherche (LPR).

Un accompagnement des recruteurs qui se renforce

- L'établissement a standardisé et rendu transparentes les procédures de recrutement via un guide OTM-R, un formulaire commun pour la diffusion des offres et un espace intranet régulièrement enrichi, à destination des recruteurs.
- Des formations sont proposées pour améliorer les pratiques de recrutement, de la sensibilisation aux biais cognitifs à la promotion de l'égalité femmes-hommes, afin de permettre aux membres des jurys de mobiliser des critères d'évaluation objectifs, éthiques et non discriminatoires lors des phases de sélection.

FAIBLESSES

- L'évaluation des carrières doit s'inscrire dans le référentiel européen. La signature de la *Coalition for Advancing Research Assessment* (CoARA) et la mise en œuvre d'un plan d'action restent à finaliser afin d'harmoniser les pratiques avec ces standards.
- La connaissance et l'appropriation des principes OTM-R restent inégales au sein de la communauté scientifique. Les procédures de recrutement des EC doivent mieux intégrer ces standards, et le risque de conflits d'intérêts nécessite une clarification des pratiques. L'espace intranet dédié au recrutement nécessite plus de visibilité et un enrichissement continu avec des outils et procédures actualisés.
- La pyramide des âges déséquilibrée nécessite de mieux anticiper les renouvellements de compétences (près de 45 % de départ à la retraite pour les EC dans les 10 années prochaines) et de constituer un vivier de talents.
- La professionnalisation du recrutement doit encore être renforcée. La finalisation de l'application d'aide au recrutement reste à achever.

REMARQUES

Depuis l'obtention du label HREIR, l'UPPA a renforcé la structuration de ses pratiques en matière de recrutement, d'évaluation et de progression de carrière des chercheurs, dans une logique d'amélioration continue et d'alignement avec les principes OTM-R. La démarche HRS4R est désormais étayée par d'autres dynamiques institutionnelles concrétisées par une attention particulière portée à l'évaluation des dossiers individuels et à l'égalité professionnelle et des procédures de recrutement des jeunes chercheurs (doctorants, post-doctorants, *tenure track*) en accord avec les standards européens. La réflexion engagée en matière de Gestion Prévisionnelle des Effectifs, des Emplois et des Compétences (GPEEC) en est un autre exemple.

Les pratiques de recrutement font l'objet d'une professionnalisation progressive. Plusieurs actions concrètes soutiennent cette évolution, notamment les recrutements doctoraux et post-doctoraux. L'on peut également mentionner des actions aussi diverses qu'essentielle pour consolider et sécuriser les pratiques RH : la formalisation d'un modèle pour la publication des offres d'emploi, l'amélioration du processus accueil-intégration des nouveaux personnels d'appui, l'accompagnement renforcé des membres de l'UPPA lorsqu'ils interviennent en tant que recruteurs notamment au travers de formations telles que « *Recrutements et promotions : quelles bonnes pratiques pour favoriser l'égalité ?* ».

En outre, chaque année, l'université met en œuvre une voie de recrutement spécifique destinée aux personnes en situation de handicap, en complément des procédures de recrutement de droit commun. Cette approche volontariste s'inscrit dans une politique plus large d'inclusion et d'accompagnement, qui se traduit notamment par une représentation de plus de 12 % de personnels en situation de handicap au sein de l'établissement,

faisant de l'UPPA une référence nationale (la moyenne française au sein des universités est de 4,5%).

Les dispositifs d'accueil et d'intégration des personnels en situation de handicap se sont aussi particulièrement enrichis. L'accueil des nouveaux personnels, et en particulier des enseignants-chercheurs, inclut une information détaillée sur les procédures et dispositifs liés au handicap. Cette sensibilisation dès l'arrivée permet un accueil, une intégration optimale et une prise en compte rapide des besoins spécifiques.

Des dispositifs d'accueil améliorés seront aussi expérimentés à la rentrée universitaire 2026/2027 dans le cadre du projet *Research Excellence And Career Hub at UPPA* (REACH-UPPA), programme post-doctoral MSCA-Cofund, destiné à former une prochaine génération de jeunes chercheurs talentueux. Une nouvelle approche RH est mise en place intégrant mentorat, suivi de carrière, formations transverses et mobilités aussi bien internationales qu'intersectorielles.

Conditions de travail

FORCES

Une politique RH protectrice en matière de conditions de travail

- Le maintien du télétravail et des horaires aménagés s'accompagne d'une attention à la santé au travail. La F3SCT (Formation Spécialisée en Santé, Sécurité et Conditions de Travail) assure un rôle de pilotage par l'examen du bilan santé-sécurité, du programme de prévention et de la mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) dématérialisé. Cette instance peut diligenter des enquêtes, effectuer des visites et traiter des signalements de danger grave et imminent.
- Environ 90 assistants de prévention accompagnent les responsables dans l'évaluation des risques, l'application des règles d'hygiène et la sensibilisation des personnels. Ils bénéficient d'une formation spécifique et d'une lettre de mission.
- Un baromètre triennal suit l'évolution de la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT). Le questionnaire de 2026 inclut des questionnements sur la lutte contre toutes les formes de violences et de discriminations, ainsi que sur les valeurs de l'UPPA. Les répondants sont invités à contribuer à la définition de ces dernières.

Des Infrastructures et ressources recherche spécialisées et adaptées

- Les espaces de recherche des unités ALTER (Arts/Langages : Transitions & Relations), IPRA (Institut pluridisciplinaire de recherche appliquée) et IPREM (Institut des sciences analytiques et de physico-chimie pour l'environnement et les matériaux) ont été modernisés afin d'améliorer les conditions d'exercice de la recherche.
- Le centre de service instrumental, UPPA Tech, certifié ISO 9001, fédère 20 plateformes techniques, ouvertes aux communautés de recherche. Plusieurs équipements sont intégrés dans des infrastructures nationales ou européennes.
- Les ressources documentaires sont mutualisées au sein d'un service commun de documentation (SCD) accessible. Certains fonds spécialisés, notamment le fonds basque, distingué par le label CollEx, sont reconnus pour leur qualité exceptionnelle et unique.

Un cadre réglementaire sécurisé :

- L'établissement s'assure que les chercheurs reçoivent une rémunération lorsque leurs travaux sont utilisés ou valorisés, dans le respect du code de la recherche et de la propriété intellectuelle.
- La sécurisation des données est prise en compte par une politique structurée de la sécurité informatique institutionnelle (PSSI) et la gestion des Zones à régime restrictif (ZRR).

Un accompagnement notable dans la diffusion et la valorisation

- La diffusion assurée par les Presses Universitaires de l'UPPA (PUPPA) s'est élargie au travers du [réseau UN@](#) qui fédère les presses universitaires de Nouvelle Aquitaine. Inscrite dans une démarche de science ouverte, cette plateforme favorise la diffusion de livres universitaires sous des formats numériques enrichis, évolutifs et accessibles.
- L'accompagnement à la protection par brevets est renforcé par le Pôle Universitaire d'Innovation (PUI) Sud-Aquitaine Innovation. La formalisation d'une déclaration d'invention et de résultats valorisables constitue une étape clé de ce dispositif.

FAIBLESSES

- La stratégie en matière d'utilisation des outils de l'intelligence artificielle reste à préciser, notamment ses impacts sur les pratiques des chercheurs et des services d'appui.
- La diversité des missions assurées par les EC, associée à des charges d'enseignement parfois excessives et des procédures administratives encore perfectibles, peut limiter le temps disponible pour la recherche.
- Les nombreuses opportunités pour soutenir la recherche via appels à projet, restent insuffisamment ciblées selon les profils des chercheurs.

REMARQUES

Les situations liées à la qualité de vie et les conditions de travail (QVCT) sont prises en charge par divers dispositifs pour une solution la mieux adaptée et la plus agile possible, par exemple le Comité d'Intervention Harcèlement et Discrimination (CIHD), le Comité d'Intervention des Risques psycho sociaux (CIRPS) et le service santé travail (SST). En outre, tout personnel ou usager victime ou témoin de violences sexistes et sexuelles (VSS) au sein de l'université peut saisir la cellule dédiée ou compléter une fiche d'alerte accessible sur le site.

La prise en compte qualitative des situations de QVCT s'est traduite par le renforcement de l'accompagnement des personnels impliqués dans le recueil de la parole des personnes en souffrance. Cet accompagnement concerne les dispositifs d'écoute et de signalement des violences et discriminations. Par ailleurs, une formation aux premiers secours en santé mentale, ouverte au personnel depuis 2024, intègre les enjeux de stress post-traumatique et d'épuisement professionnel (2 à 3 sessions annuelles pour des groupes allant jusqu'à 15 personnes).

Pour les personnels titulaires d'une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH), le SST assure un accueil spécifique avec accompagnement individualisé pour l'aménagement des postes de travail et, si nécessaire, l'intervention d'un ergonomiste. Dans ce cadre, l'université soutient financièrement l'acquisition de matériel adapté, comme l'adaptation de véhicules, des aides auditives ou tout autre équipement.

Des actions concrètes améliorent également la QVCT des doctorants. Le congé maternité entraîne une prolongation du contrat doctoral. La charte du doctorat encadre les conditions matérielles, notamment le salaire

minimum, et informe sur les voies de recours, autant d'éléments présentés en réunion de rentrée et relayés via des cafés info doctorants. En outre, le Comité de suivi individuel (CSI) de thèse, qui se réunit tous les ans, intègre l'évaluation des conditions de formation et l'avancement de la recherche. Il exerce une vigilance particulière sur les situations de conflit, discrimination ou harcèlement.

La réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes demeure une priorité. Les premiers résultats sont encourageants : l'index égalité femmes-hommes de l'UPPA (outil national sur 100 points mesurant les écarts de rémunération) était de 75,3 en 2024, en progression de presque 4 points sur un an.

Le cluster de calcul pour faciliter la modélisation, la simulation et le traitement de données complexes est un exemple particulièrement illustratif d'un environnement de recherche stimulant et sécurisé : l'UPPA met à disposition la plateforme Pyrene, offrant 15 millions d'heures de calcul par an pour des simulations de grande envergure dans des domaines variés : mathématiques, physique, chimie, biologie, écologie, économie et sciences sociales. Environ une centaine de chercheurs de l'UPPA utilisent régulièrement Pyrene pour leurs travaux (<https://git.univ-pau.fr/num-as/pyrene-cluster/-/wikis/home>).

Formation et développement professionnel

FORCES

Diversification des trajectoires scientifiques

- Cette diversité se traduit au niveau doctoral par la mise en place de dispositifs pluriels, adaptés aux aspirations des doctorants et offrant des conditions d'accueil optimales : cotutelles internationales, dispositif de Convention Industrielle de Formation par la REcherche (CIFRE), contrats doctoraux sur projets. Ces formats concilient excellence scientifique et ouverture vers des trajectoires professionnelles diverses, académiques ou non.
- La diversification des profils de recherche repose aussi sur plusieurs dispositifs favorisant l'accueil de chercheurs aux parcours et expériences variés. Les 5 laboratoires internationaux, les 8 laboratoires communs avec des partenaires socio-économiques ainsi que les chaires académiques et partenariales sont propices à l'épanouissement de ces trajectoires diversifiées et interdisciplinaires. En outre, l'UPPA compte 5 nominations en cours à l'Institut Universitaire de France. En 2025, elle accueillait 33 chaires, dont 15 partenariales et 18 académiques ; les chaires de professeur junior constituent notamment une voie attractive vers les carrières académiques pour de nouveaux profils de chercheurs.

Des leviers concrets pour l'avancement des carrières

Dans le cadre de la Loi de programmation pour la recherche, l'établissement a déployé une politique active de « repyramidage ». Entre 2021 et 2025, 23 collègues ont connu des évolutions de carrière significatives passant de Maître de conférences (MC) à Professeur des universités (PU), 3 enseignants sont devenus maîtres de conférences et près de 44% des EC ont obtenu une prime en raison de la diversité et la qualité de leurs activités. 28 personnels d'appui ont changé de corps.

Une offre de formations professionnelles structurée

Le « Plan de formation UPPA » propose une offre couvrant un large spectre : hygiène, sécurité et santé au travail ; outils numériques et applications de gestion ; management et pilotage ; ingénierie de projets de recherche ; développement des compétences professionnelles et transversales. Cette offre vise à

renforcer et actualiser des compétences dans des environnements universitaires en constante évolution.

Des expériences de mentorat concluantes

Le domaine doctoral a permis d'expérimenter un accompagnement individualisé. Plus particulièrement, le programme de mentorat industriel du projet MSCA-Cofund EDENE, destiné à favoriser l'ouverture au monde socio-économique et à l'insertion professionnelle, a concerné 29 doctorants et 17 entreprises partenaires, suscitant une forte adhésion et conduisant à des réflexions institutionnelles en vue de l'extension du dispositif au plus grand nombre.

- Une autre expérimentation de mentorat pour les jeunes chercheuses été mise en place à l'UPPA dans le cadre d'UNITA.
- Enfin, des expérimentations de mentorat existent également pour les titulaires de chaires de professeur junior (CPJ).

FAIBLESSES

- Les parcours doctoraux apparaissent encore insuffisamment sécurisés, en particulier dans les humanités, ce qui nuit à leur attractivité.
- Le soutien aux carrières des docteurs récemment diplômés demeure perfectible. Un accueil accru de post-doctorants extérieurs à l'établissement est à mettre en place pour contribuer à la constitution d'une pépinière de talents, tout en renforçant les unités de recherche et en soutenant les trajectoires professionnelles des docteurs.
- La généralisation du mentorat constitue également un axe de progrès.

REMARQUES

- Les leviers d'insertion professionnelle des doctorants se sont nettement diversifiés notamment au travers d'un accompagnement vers une ouverture au monde industriel. On peut citer 3 illustrations :
 1. Globalement, en vue d'adapter le portefeuille de formations doctorales non seulement aux évolutions scientifiques, mais aussi aux enjeux sociétaux et professionnels, l'offre de formation est annuellement actualisée, ce qui renforce l'employabilité des docteurs.
 2. Plus spécifiquement, le label national Starthèse-Matur'UP (jeunes chercheurs) permet, au travers d'un concours, aux docteurs et aux doctorants de développer leurs compétences entrepreneuriales afin de valoriser les résultats issus de leurs recherches. Les trois lauréats bénéficient d'une inscription gratuite au Diplôme Universitaire "Outils pour entreprendre" et obtiennent le Statut national d'étudiant-entrepreneur (SNEE).
 3. Enfin, l'insertion dans les réseaux européens contribue à mieux valoriser et accompagner les doctorants. En mai 2026, l'UPPA a participé à la première édition de la Journée européenne du doctorat. À cette occasion, l'UPPA a organisé des échanges entre doctorants, étudiants, entreprises et acteurs du territoire, ainsi que la finale locale en anglais du concours de l'Alliance UNITA « My 3-Minute PhD Thesis », organisée pour la troisième année consécutive, contribuant ainsi au renforcement de l'ouverture internationale et à la visibilité des jeunes chercheurs.
- Le développement des dispositifs de financement et d'accompagnement à la valorisation contribue à

l'évolution et à la diversification des trajectoires professionnelles des chercheurs : les chercheurs bénéficient de ressources dédiées et d'un accompagnement expert favorisant l'acquisition de compétences nouvelles en transfert et interaction avec le monde socio-économique. Cette dynamique contribue à renforcer l'insertion des chercheurs dans les écosystèmes d'innovation.

- La mobilité constitue un autre levier essentiel du développement des talents. Chercheurs, enseignants-chercheurs, personnels et doctorants bénéficient de dispositifs de mobilités diversifiés. L'Alliance UNITA joue incontestablement un rôle moteur : offrant de nouvelles opportunités privilégiées d'échanges et de collaborations internationales, elle favorise l'accès à un réseau élargi. La création du Diplôme universitaire International (DUI) conforte cette dynamique : combinant apprentissage des langues, mobilité obligatoire et sensibilisation à l'interculturalité, il propose une formation approfondie en langues vivantes, diplômante (diplôme et badge numérique) et valorisable pour ses bénéficiaires.

Enfin, l'UPPA veille à renforcer les liens entre recherche et formation afin que les enseignements bénéficient pleinement des connaissances scientifiques et des compétences issues de la recherche. À ce titre, le module en ligne « Changements globaux », obligatoire pour tous les étudiants de licence, a été intégralement conçu par des chercheurs issus de disciplines variées autour des enjeux climatiques.

Mise en œuvre de l'auto-évaluation

Des priorités à court et moyen terme ont-elles changé ?

Les priorités à court et moyen terme de l'UPPA ont connu plusieurs évolutions significatives, davantage marquées par un approfondissement de certaines orientations que par une transformation profonde de sa stratégie.

Une première évolution importante réside dans la place centrale accordée aux enjeux de la Responsabilité Sociétale de l'Université (RSU) dans la stratégie de l'UPPA. L'établissement affirme aujourd'hui plus explicitement une RSU structurée autour de quatre ambitions stratégiques complémentaires qui apparaissent comme les marqueurs de sa signature dans le contrat objectifs-moyens-performance (COMP) signé avec l'État pour la période 2026-2030 :

- 1/ Faire progresser les connaissances et les compétences pour mieux répondre aux défis des transitions énergétiques, environnementales et sociétales ;
- 2/ Agir pour le développement socio-économique, culturel et international des territoires sud-aquitains ;
- 3/ Garantir un environnement de travail inclusif et épanouissant ;
- 4/ Réduire l'empreinte environnementale de l'établissement.

Ce COMP 2026-2030 est ainsi l'occasion pour l'UPPA de consolider sa trajectoire ambitieuse fondée sur une recherche d'excellence autour des transitions, le développement des partenariats et de l'innovation, l'internationalisation, la diversification de l'offre de formation et l'accompagnement à la réussite étudiante.

Soutenue par de nombreux projets structurants nationaux et européens, cette dynamique renforce également les engagements de l'établissement en faveur de l'inclusion, de l'intégrité scientifique, de la responsabilité sociétale et de la qualité de vie universitaire. Par ailleurs, cette affirmation de la RSU comme élément structurant de la stratégie de l'établissement est également concrétisée par un schéma directeur DD&RSE validé en 2025. Son plan d'actions 2026 porte sur une recherche et identité scientifique interdisciplinaires, un développement de formations d'excellence sur les transitions, une amélioration de la qualité de vie et de l'inclusion, des partenariats responsables, des mobilités durables, ainsi qu'un environnement responsable et un numérique sécurisé.

Par ailleurs, la priorité accordée à l'internationalisation s'est intensifiée, avec un positionnement européen et international plus affirmé. Cette dynamique s'est concrétisée par une participation renforcée aux appels à projets compétitifs européens, soutenue notamment par le projet Accélération des Stratégies de Développement des établissements d'Enseignement Supérieur et de Recherche (ASDES) « Développement Europe Formation et Innovation » (DEFI), dont l'UPPA a été lauréate. Elle s'est également traduite par le pilotage du projet européen *Research for Unita* (RE-UNITA) - appel à projet *Science with and for Society* (SwafS) du programme H2020 -, coordonné par l'UPPA. RE-UNITA a permis de structurer, au sein de l'alliance UNITA, une culture commune de la recherche et de l'innovation fondée sur la coopération scientifique, l'interdisciplinarité, la science ouverte et l'impact sociétal, ce autour des 6 axes thématiques portés par l'alliance (hubs) : Patrimoine culturel ; Energies vertes ; Economie circulaire et environnement ; Santé globale ; Sociétés inclusives ; Transition numérique.

Dans le même temps, l'établissement a consolidé sa stratégie de développement sur la côte basque avec une montée en puissance des activités de formation, de recherche et d'innovation en interaction étroite avec l'écosystème socio-économique local. Dans ce cadre, le projet IREKIA (programme "Excellence sous toutes ses

formes" - [4^e Programme d'Investissements d'Avenir](#)) développe l'offre de formation sur la Côte basque et permet la mise en place des FabLabs, ateliers collaboratifs favorisant l'innovation et rapprochant chercheurs, étudiants et partenaires socio-économiques autour de sujets et problématiques communs.

Des circonstances dans lesquelles votre organisation fonctionne ont-elles changé et ont-elles eu par conséquent un impact sur votre stratégie RH ?

On peut citer deux évolutions contextuelles majeures qui ont eu un impact direct sur la stratégie RH de l'UPPA.

La première est en relation avec la promulgation (2021) de la Loi de Programmation pour la recherche (LPR), qui vise à renforcer l'attractivité des carrières scientifiques et à accroître l'impact de la recherche française.

La LPR a renforcé une stratégie RH de l'UPPA fondée sur une logique d'attractivité scientifique, d'internationalisation et d'amélioration de la carrière des agents. Plusieurs dispositifs emblématiques ont été mobilisés : le repyramidage du corps de maître de conférences (MC) vers celui de professeurs des universités (PU) ou d'enseignants titulaires du doctorat à MC, ainsi que celui des personnels d'appui qui ont pu changer de corps ; ou l'augmentation du régime indemnitaire des personnels chercheurs pour la reconnaissance de leur engagement dans la globalité de leurs missions. L'UPPA a notamment utilisé le dispositif des chaires de professeur junior (CPJ) comme un levier de recrutement sur des thématiques scientifiques ciblées et interdisciplinaires, liées aux transitions environnementales, énergétiques et sociétales : 10 CPJ ont ainsi été ouvertes ces dernières années, par exemple dans les domaines de la chimie ou des humanités environnementales. L'amélioration des carrières et trajectoires des chercheurs (C) et des enseignants chercheurs (EC) proposée par la LPR est en accord avec les objectifs du label HREIR.

La deuxième concerne la pyramide des âges qui va conduire au départ en retraite de près de 45 % de ses personnels d'ici 10 ans. Afin d'anticiper ces départs massifs, l'établissement s'inscrit dans une gestion pluriannuelle des emplois, des effectifs et des compétences (GPEEC), matérialisée par deux plans triennaux d'emplois 2022-2024 et 2025-2027. Cette démarche permet une approche prospective et programmatique de l'emploi et des compétences prioritaires pour l'ensemble des recrutements permanents de l'établissement. L'objectif est d'organiser une gestion et la répartition des emplois et des compétences au plus près des besoins, en relation avec les orientations stratégiques de l'établissement en matière de recherche et de formation. Deux éléments clés sous-tendent cette GPEEC : i/ maintenir un niveau d'emplois permanents en garantissant une soutenabilité financière ; ii/ répondre aux enjeux d'attractivité et de maintien des compétences par une politique indemnitaire révisée dans le cadre des réformes soutenues au plan national. L'ouverture internationale et les équilibres de genres au sein des disciplines sont également prises en compte.

Après une première tranche du second plan triennal 2025-2027 qui a permis de conserver le potentiel d'emploi, l'ambition de cette politique de recrutement est actuellement contrariée par la situation budgétaire tendue de l'établissement qui a donné lieu à un Plan de Stabilisation Financière et de l'Emploi (PSFE). Ce plan vise à consolider et sécuriser le modèle économique de l'établissement, mis à mal par la non-compensation financière des mesures RH décidées par l'État. C'est pourquoi cette deuxième année est plafonnée au remplacement de deux emplois permanents définitivement vacants sur trois s'agissant des EC et enseignants, et d'un emploi permanent sur deux pour ce qui concerne les BIATSS.

Y a-t-il des décisions stratégiques en cours qui pourraient influencer le plan d'action ?

À ce stade, les décisions stratégiques susceptibles d'influencer le plan d'action concernent principalement la gestion de la pyramide des âges et les contraintes budgétaires de l'université activées dans le cadre du Plan de

stabilisation financière et des emplois (PSFE).

En raison de l'évolution de la pyramide des âges de l'établissement, les départs à la retraite dans les dix prochaines années seront importants : par exemple, 38 % des EC ont aujourd'hui 56 ans ou plus et 15 % ont 61 ans ou plus. Cette situation impose d'anticiper ces renouvellements afin d'éviter une fragilisation des activités de formation et de recherche. Elle impacte le plan d'action HRS4R, notamment en matière de recrutement, de transmission des compétences et d'intégration des nouvelles générations de chercheurs.

La seconde décision concerne l'adoption en 2025 d'un nouveau PSFE pour la période 2026-2028. Le PSFE s'articule autour de six axes structurants afin de maîtriser les dépenses et d'accroître les ressources : (i) soutien aux politiques stratégiques ; (ii) développement des ressources ; (iii) modernisation de la gestion ; (iv) dialogue de gestion ; (v) pilotage de l'offre de formation ; (vi) pilotage de la masse salariale. En matière de recherche, l'établissement souhaite renforcer sa capacité à obtenir des financements compétitifs (ERC, Horizon Europe, ANR...), professionnaliser les fonctions d'appui. Le nouveau plan d'action HRS4R a dû tenir compte de ces contraintes qui pèsent sur les conditions d'exercice de la recherche ainsi que des leviers de transformation qu'elles représentent.

Deux autres décisions impactent positivement le déploiement pour le déploiement du plan d'action et constituent des opportunités.

La consolidation de l'identité, de la « signature » scientifique de l'établissement, est au cœur du contrat d'objectif, de moyens et de performance 2026-2030 de l'établissement. L'UPPA réaffirme un principe structurant : face aux défis des transitions énergétiques, environnementales et sociétales, elle représente un socle de ressources, en faveur de la production et de la transmission des savoirs et du développement socio-économique, culturel et international. Ce principe est porté par les cinq missions interdisciplinaires qui ont structuré la politique scientifique jusqu'à présent :

- Adapter les écosystèmes littoraux, forêts et montagnes pour les rendre plus résilients ;
- Concilier développement, environnement sécurisé et biodiversité préservée ;
- Organiser la subsidiarité énergétique à l'échelle des territoires ;
- Questionner les frontières et relever le défi des différences ;
- Représenter et construire les territoires du futur.

Formulées dans un langage accessible afin de faciliter leur appropriation, tant en interne qu'en externe, ces cinq missions demeurent compatibles avec l'exercice d'une recherche libre. Elles facilitent le croisement des regards disciplinaires et sectoriels, sur les enjeux complexes des transitions.

Enfin, une autre ambition forte concerne l'évolution de l'alliance européenne UNITA. Les membres de l'alliance UNITA ont acté en 2024 le principe d'évoluer vers une université confédérale en 2034, qui porterait pour chacun de ses membres des objets communs représentant une plus-value et dans laquelle chaque établissement conserverait sa personnalité juridique. Dans ce cadre, l'UPPA entend participer au développement d'instituts européens de recherche et d'innovation associés aux six thématiques phares de l'alliance, qui intégreront des *graduate schools* de niveau master et doctorat. Cette dynamique renforcera l'attractivité internationale, la mobilité, les coopérations scientifiques et le partage de bonnes pratiques en matière de carrières et d'environnement de recherche, en cohérence avec les objectifs du plan d'action HRS4R.

3. Plan d'actions actualisé (juin 2026)

Le plan d'actions initial, revu à deux ans, prévoyait 35 actions, chacune d'elle étant associée à un délai de mise en œuvre sur la période 2020-2025.

Sur les 35 actions :

- **32** actions ont été **menées**
- **3** sont **en cours** de réalisation ou prolongées

Etat	2022	2026
Terminé	17	32
En cours	18	3
Total	35	35

Bonne progression dans la mise en œuvre

Pour la période 2026-2029, nous avons formulé **12 nouvelles actions** qui intègrent les 3 actions en cours.

Action 1

*Mettre à jour et harmoniser les règlements intérieurs des composantes (services, collèges, laboratoires...).
Proposer un vademecum à destination des chercheurs étrangers.*

1.1 Traduire ces documents en anglais

Principe(s) GAP	Calendrier	Responsable(s)	Indicateurs/jalons	Statut actuel
1. Liberté de recherche 2. Principes éthiques	De janvier 2023 à décembre 2023	Porteur politique : VP Recherche Porteur opérationnel : Pôle Relations & RH en collaboration avec les Directions des laboratoires, les DAF des collèges et les responsables de pôles	50 % des règlements intérieurs harmonisés et traduits à fin 2020 et 100% des règlements intérieurs harmonisés et traduits en décembre 2023	Réalisé
Remarques :	Les règlements intérieurs des composantes, des services communs et des autres structures sont publiés sur l'Intranet de l'université. Le Règlement intérieur de l'UPPA, ainsi que les Volets hygiène et sécurité et organisation générale de la sécurité, sont traduits en anglais et disponibles sur le site intranet de l'établissement. Le vademecum à destination des chercheurs étrangers a été incorporé dans l'action 34, avec des liens vers les règlements intérieurs.			

Action 2

Décrire le processus "finance" pour bien identifier les interactions entre les chercheurs et les services centraux, et améliorer ainsi le suivi financier des projets de recherche.

Principe(s) GAP	Calendrier	Responsable(s)	Indicateurs/jalons	Statut actuel
4. Attitude professionnelle	De Septembre 2020 à Juin 2021	Porteur politique : VP Conseil d'administration Porteur opérationnel : DPAC, DF et Contrôle interne	Processus défini et opérationnel	Réalisé
Remarques :	Processus défini et validé. Depuis 2022, des formations au contrôle interne des budgets et à la comptabilité sont proposées aux nouvelles recrues.			

Action 3

Former les gestionnaires de laboratoire en charge des projets de recherche sur "le suivi financier d'un projet de recherche" et "l'utilisation des outils internes de suivi"

Principe(s) GAP	Calendrier	Responsable(s)	Indicateurs/jalons	Statut actuel
6. Responsabilité	Janvier 2022 : 1 ^{ère} session de formation, à poursuivre sur la durée	Porteur politique : VP Conseil d'administration Porteur opérationnel : DPAC, DF et Contrôle interne	Suivi du nombre des agents formés	Réalisé
Remarques :	Réunions régulières organisées pour les gestionnaires de projets de recherche européens. Pour les projets extra-européens, des formations sont proposées concernant la gestion financière et autres outils. Le service Pilotage financier des opérations de la Direction du budget et des ressources (DBR) accompagne au quotidien les gestionnaires de laboratoire dans le suivi financier des projets de recherche et tient à jour une page intranet dédiée aux procédures et outils de suivi.			

Action 4				
Sensibiliser les acteurs de la recherche au suivi financier des projets de recherche, par le biais de réunions d'informations obligatoires.				
Principe(s) GAP	Calendrier	Responsable(s)	Indicateurs/jalons	Statut actuel
6. Responsabilité	Janvier 2022 : 1 ^{ère} réunion d'informations, à poursuivre sur la durée	Porteur politique : VP Pilotage Porteur opérationnel : DPAC, DRV et DF	Suivi du nombre de participants aux réunions d'informations obligatoires	Réalisé
Remarques :	La direction de la recherche et de la valorisation (DRV), avec la participation d'autres services comme la DBR, offre la possibilité de participer à 1 voire 2 réunions par an pour les gestionnaires de projets, les ingénieurs et les chercheurs.			
Action 5				
Poursuivre la communication sur l'accompagnement du service MPSP				
Principe(s) GAP	Calendrier	Responsable(s)	Indicateurs/jalons	Statut actuel
7. Bonnes pratiques dans le secteur de la recherche	Dès Septembre 2020 et ce de manière continue	Porteur politique : VP CA Porteur opérationnel : Le service MPSP	Nombre de messages et notes d'informations diffusées par le service sur les messageries de l'établissement.	Réalisé
Remarques :	Le service MPSP a été rebaptisé service SST : Santé Sécurité au Travail. Des mails réguliers sont émis par le service SST à toute la communauté de l'université via des listes de diffusions larges et par le biais du Mensuel de l'université pour rappeler les services proposés, les contacts utiles, les créneaux d'accès, notamment lorsque les membres du service SST se déplacent sur les différents campus.			
Action 6				
Homogénéiser les documents uniques (document imposé par la réglementation française concernant les actions à mettre en place pour la prévention de la santé et sécurité au travail) et vérifier que chaque composante ait rédigé ce document.				
Principe(s) GAP	Calendrier	Responsable(s)	Indicateurs/jalons	Statut actuel
7. Bonnes pratiques dans le secteur de la recherche	De Janvier2023 à Décembre 2023	Porteur politique : VP CA Porteur opérationnel : Direction Sécurité, Secours et Sureté (DSSS)	Nombre de documents uniques rédigés	Réalisé
Remarques :	Les documents uniques d'évaluation des risques professionnels (DUERP) sont rédigés. Un outil numérique de déclaration des risques professionnels a été mis à disposition des agents. Tous les employés de l'établissement qui assument le rôle d'agent de prévention sont formés en prévention des risques.			
Action 7				
Créer une fiche résumant les bonnes pratiques sur la propriété intellectuelle				
7.1 Sensibiliser les agents à la sécurité et aux enjeux de la protection des données (RGPD).				
Principe(s) GAP	Calendrier	Responsable(s)	Indicateurs/jalons	Statut actuel
7. Bonnes pratiques dans le secteur de la recherche	De sept à déc 2022 : création de la fiche ; de jan à déc 2023: sensibilisation aux enjeux de sécurité	Porteur politique : VP Conseil d'administration Porteur opérationnel : RMSI et la Direction des Affaires juridiques	7.Création et diffusion de la fiche « bonnes pratiques » sur la propriété intellectuelle 7.1.Nombre d'agents sensibilisés à la RGPD	Réalisé
Remarques :	Un mémo qui résume les bonnes pratiques concernant la propriété intellectuelle a été rédigé et mis à disposition sur Intranet. Des formations de RGPD - Sensibilisation à la protection des données sont régulièrement proposées aux personnels de l'établissement.			

Action 11

Définir une grille d'évaluation permettant d'apprécier les performances des enseignants-chercheurs et d'éclairer sur les possibilités de carrière (primes, promotions, CRCT, autres...)

Principe(s) GAP	Calendrier	Responsable(s)	Indicateurs/jalons	Statut actuel
11. Systèmes d'évaluation 26. Financement et salaires	De Janvier 2022 à Juin 2022	Porteur politique : VP Recherche VP CFVU CAC restreint VP CA Porteur opérationnel : DRH & CAC restreint	Grille définie et appliquée	Réalisé
Remarques :	Une grille d'évaluation de l'implication des enseignants-chercheurs (EC) sur les trois aspects recherche, formation et investissement dans les tâches collectives, a été établie par un groupe de travail composé d'élus du conseil académique (CAC) et adoptée par ce même conseil le 13 septembre 2021. Cette grille, révisée régulièrement par le CAC restreint, garantit une lecture équitable des dossiers de carrière et permet in fine d'éclairer les enseignants-chercheurs sur les critères pris en compte dans le déroulement de la carrière. Une fiche de retour sur les points forts et les points à améliorer des dossiers est envoyée à tous les candidats. Pour ceux qui en font la demande, un retour d'information peut être donné lors d'un entretien.			

OTM-R Action 12

Rédiger la politique OTM-R pour affirmer notre engagement sur les valeurs d'ouverture, de transparence et de mérite lors des recrutements

Principe(s) GAP	Calendrier	Responsable(s)	Indicateurs/jalons	Statut actuel
12. Recrutement 13. Recrutement (publications des postes - Code) 14. Sélection (Code) 15. Transparence (Code)	De Septembre 2020 à Mars 2021 : rédaction de la politique OTM-R	Porteur politique : VP CA VP Recherche VP CFVU Cabinet du Président Porteur opérationnel : Pôle Relations & RH	Charte rédigée et envoyée à chaque acteur de la recherche	Réalisé
Remarques :	La politique OTM-R de l'UPPA (Charte de recrutement) a été rédigée. L'actualisation de ce document est inscrite dans la première action prévue dans le cadre du Plan d'action 2026-2029.			

OTM-R Action 13

Construire un guide du recrutement OTM-R qui définit les 3 étapes clés, à savoir la définition et diffusion des offres, l'évaluation et la sélection des candidatures. Ce guide sera utilisé pour tous les recrutements afin d'assurer l'homogénéité des pratiques.

Principe(s) GAP	Calendrier	Responsable(s)	Indicateurs/jalons	Statut actuel
12. Recrutement 13. Recrutement (publications des postes - Code) 14. Sélection (Code) 15. Transparence (Code) 21. Post-doctorat (Code) 25. Stabilité et continuité de l'emploi 28. Développement de carrière	De septembre 2022 à Décembre 2023	Porteur politique : VP CA VP Recherche VP CFVU Porteur opérationnel : Pôle Relations & RH en concertation avec les directeurs de collèges et les directeurs de laboratoires	Guide de recrutement élaboré et opérationnel	Prolongé
Remarques :	Les étapes clés du processus de recrutement sont en cours de révision : Le modèle d'offres d'emploi a été revu et intègre désormais des critères de transparence harmonisés au niveau de l'établissement.			

OTM-R Action 14				
Former les recruteurs des acteurs de la recherche à l'utilisation du guide du recrutement et au respect de ses procédures (non discrimination, transparence, équité...)				
Principe(s) GAP	Calendrier	Responsable(s)	Indicateurs/jalons	Statut actuel
12. Recrutement 13. Recrutement (publications des postes - Code) 14. Sélection (Code) 15. Transparence (Code) 21. Post-doctorat (Code) 28. Développement de carrière	De septembre 2022 à décembre 2023 + actions de formation intégrées dans le plan de formation pluriannuel.	Porteur politique : VP CA Porteur opérationnel : Pôle Relations & RH	Nombre de recruteurs formés	Prolongé
Remarques :		Action destinée à être menée et suivie en permanence. Des formations sont régulièrement proposées (à titre d'exemple, un webinaire de deux heures sur la thématique "Recrutements et promotions : quelles bonnes pratiques pour favoriser l'égalité ?" en février 2026).		
OTM-R Action 15				
Elaborer une fiche récapitulative du besoin de recrutement utilisée en Commission de recrutement pour clarifier les conditions du poste (durée, contrat, salaire...)				
Principe(s) GAP	Calendrier	Responsable(s)	Indicateurs/jalons	Statut actuel
12. Recrutement 13. Recrutement (publications des postes - Code) 15. Transparence (Code)	De Avril 2021 à Décembre 2021 : Rédaction de la fiche récapitulative	Porteur politique : VP CA Porteur opérationnel : Pôle Relations & RH	Fiche récapitulative écrite et appliquée	Réalisé
Remarques :		Le dispositif en ligne "Demande de recrutement" est toujours en place et disponible sur l'intranet de l'UPPA pour le recrutement de chercheurs et d'employés contractuels, ainsi que pour le recrutement dans le cadre de contrats doctoraux. Les acteurs de recrutement se sont bien emparés de ce dispositif. L'indicateur en lien avec cette action réalisée ne présente plus d'intérêt majeur, aussi il ne sera plus suivi.		
OTM-R Action 16				
Créer une page Web de l'UPPA dédiée à la publication de toutes les offres en français, en anglais et en espagnol (transparence des offres d'emplois)				
Principe(s) GAP	Calendrier	Responsable(s)	Indicateurs/jalons	Statut actuel
12. Recrutement 13. Recrutement (publications des postes - Code) 15. Transparence (Code)	De Septembre 2020 à Mars 2021	Porteur politique : VP CA, Porteur opérationnel : Direction de la communication	Page internet avec des informations actualisées	Réalisé
Remarques :		La page web Recrutement a été créée et des offres y sont régulièrement postées (https://organisation.univ-pau.fr/fr/recrutement.html). Les offres d'emploi en anglais sont publiées en anglais, et les offres d'emploi en français sont publiées en français.		

OTM-R Action 17

Créer une grille d'évaluation qui sera intégrée dans le guide du recrutement tenant compte des éléments suivants pour évaluer le jugement au mérite :

- Expérience globale du candidat,
- Créativité et degré d'indépendance,
- Interruptions d'activités ou détachement sur une autre fonction,
- Mobilité professionnelle (géographique, sectorielle, public/privé),
- Diversité du parcours professionnelle et reconnaissance des qualifications (enseignement, publications, supervision d'une équipe, transfert de connaissances, innovation et vulgarisation, contribution à des brevets à des activités de développement ou inventions, prix et distinctions honorifiques)

Principe(s) GAP	Calendrier	Responsable(s)	Indicateurs/jalons	Statut actuel
14. Sélection (Code) 15. Transparence (Code) 16. Jugement fondé sur le mérite (Code) 17. Variations dans la chronologie des CV (Code) 18. Reconnaissance de l'expérience de mobilité (Code) 19. Reconnaissance de la profession (Code) 20. Ancienneté (Code) 21. Post-doctorat (Code) 22. Reconnaissance de la profession 29. Valorisation de la mobilité	De Mai 2021 à Décembre 2021	Porteur politique : VP Recherche, VP CA VP CFVU VP RI Porteur opérationnel : Pôle Relations & RH	Grille d'évaluation définie et utilisée	Réalisé

Remarques :

Grille d'évaluation du recrutement publiée et diffusée avec la politique OTM-R (Charte de recrutement) sur l'intranet de l'UPPA.

OTM-R Action 18

Systématiser la restitution des évaluations des candidatures : notifier/ motiver les décisions des comités d'experts et les débriefing aux candidats

Principe(s) GAP	Calendrier	Responsable(s)	Indicateurs/jalons	Statut actuel
14. Sélection (Code) 15. Transparence (Code) 16. Jugement fondé sur le mérite (Code)	Dès Janvier 2022 et ce de manière continue	Porteur politique : VP Recherche, VP CA VP CFVU Porteur opérationnel : DRH & CAC restreint	Suivi des dossiers de candidatures avec preuve des restitutions	Réalisé

Remarques :

Le retour systématique aux candidats est une obligation dans le cadre de certains appels à projets de type MSCF (EDENE / CHORAL / REACH etc.).
Par ailleurs, la DRH a supervisé l'acquisition de la ressource numérique "BEETWEEN" qui permettra l'université de mieux évaluer les candidats et de répondre aux candidatures déposées. Cela est intégré dans la première nouvelle action du Plan d'action 2026-2029.

Action 19				
Renforcer l'accompagnement pour le montage de projets de la recherche partenariale en sciences sociales et humaines pour générer des offres d'emplois				
Principe(s) GAP	Calendrier	Responsable(s)	Indicateurs/jalons	Statut actuel
12. Recrutement 13. Recrutement (publications des postes - Code)	Dès Janvier 2021 et ce de manière continue	Porteur politique : VP Recherche, VP Partenariats et Innovation Porteur opérationnel : DRV et direction du collège SSH	Nombre de thèses financées, nombre de projets soumis et de projets financés en sciences sociales et humaines.	Réalisé
Remarques :	L'obtention de chaires partenariales interdisciplinaires telles que NZR, ADITUS ...témoigne des progrès faits sur la recherche partenariale en SSH. A noter que cette action, telle qu'elle est formulée, mérite d'être reconsidérée : sujette à interprétation et à discussion, sa pertinence et celle de l'indicateur associé sont questionnés. Nous considérons que cette action est réalisée, et nous prévoyons d'intégrer ces sujets dans une nouvelle action du Plan d'action 2026-2029 (cf. action 41 ci-dessous).			
Action 20				
Promouvoir le rôle et les actions d'accompagnement de la CEP auprès des chercheurs permanents et contractuels				
Principe(s) GAP	Calendrier	Responsable(s)	Indicateurs/jalons	Statut actuel
21. Post-doctorat (Code) 25. Stabilité et continuité de l'emploi 28. Développement de carrière 29. Valorisation de la mobilité 30. Conseils sur la carrière 38. Développement professionnel continu	Dès septembre 2020 et ce de manière continue	Porteur politique : VP CA VP Recherche Porteur opérationnel : Pôle Relations & RH	Nombre d'entretiens effectués et personnels informés	Réalisé
Remarques :	L'UPPA a employé un CEP entre 2019 et 2021, mais ce poste n'a malheureusement pas été reconduit. Par conséquent, cette action n'est plus d'actualité ainsi formulée. Pour autant elle est intégrée dans le nouveau plan d'action 2026-2029. Afin d'accompagner les chercheurs dans la continuité de leur carrière professionnelle et dans leur réflexion sur leur parcours, l'UPPA encourage les contractuels à passer des concours afin d'accéder au statut de fonctionnaire. Des formations et accompagnements sont proposés par l'université pour aider les agents à préparer ces concours. La note de cadrage sur les obligations de service mentionnée plus haut (action N°10) évoque cette question.			

Action 21

Simplifier l'accès aux informations concernant les dispositifs de mobilité, de reconversion, de développement professionnel : Améliorer la diffusion d'informations sur notre site intranet, Orienter vers la CEP (développement de carrière)

Principe(s) GAP	Calendrier	Responsable(s)	Indicateurs/jalons	Statut actuel
20. Ancienneté (Code) 21. Post-doctorat (Code) 25. Stabilité et continuité de l'emploi 28. Développement de carrière 29. Valorisation de la mobilité 30. Conseils sur la carrière 38. Développement professionnel continu	Dès Janvier 2021 et ce de manière continue	Porteur politique : VP CA Porteur opérationnel : Pôle Relations & RH Direction de la communication	Nombre de vues de la page dédiée aux dispositifs de mobilité, de reconversion, de développement professionnel Nombre d'entretiens menés par la CEP	Réalisé
Remarques :	La DRH propose régulièrement des formations et accompagnements pour aider les agents à préparer les concours. La DRH 2 transmet régulièrement une newsletter "Flash Info BIATSS" qui informe les administratifs des opportunités de mobilité au sein de l'établissement. Des possibilités de recrutement sont publiées sur le site Recrutement.			

Action 22

Créer une check list pour s'assurer que les doctorants bénéficient d'un environnement de travail adapté et d'un suivi de leurs actions ; utiliser cette check list lors de l'accueil de tout nouvel embauché..

Principe(s) GAP	Calendrier	Responsable(s)	Indicateurs/jalons	Statut actuel
22. Reconnaissance de la profession 24. Conditions de travail	De Janvier 2021 à Mars 2021	Porteur politique : VP Pilotage Directeurs des Ecoles Doctorales Porteur opérationnel : Centre des études Doctorales (CED)	Check list effective	Réalisé
Remarques :	Une liste de contrôle avec des critères pour l'accueil de tous les nouveaux doctorants, y compris la mise à disposition de l'équipement nécessaire à leur travail de recherche, fait partie de la convention individuelle de formation des doctorants.			

Action 23

Mettre en œuvre des actions de communication pour valoriser l'ensemble des dispositifs liés aux conditions de travail et plus précisément le plan QVT.

Principe(s) GAP	Calendrier	Responsable(s)	Indicateurs/jalons	Statut actuel
24. Conditions de travail	Dès Septembre 2020 et ce de manière continue	Porteur politique : VP CA Porteur opérationnel : Pôle Relations & RH Direction de la communication	Actions de communications mises en œuvre	Réalisé
Remarques :	Le plan QVT, adopté en 2019, a été revu en 2023 suite aux résultats du 2 ^{ème} baromètre SQVCT. Les actions sont régulièrement communiquées à l'ensemble des personnels de l'UPPA via le mensuel de l'université, l'espace intranet, les listes de diffusion, etc. La 3 ^{ème} édition du baromètre SQVCT est en cours et donnera lieu à la rédaction d'un nouveau schéma directeur QVCT.			

Action 24				
Préciser la politique de rémunération pour les personnes contractuelles				
Principe(s) GAP	Calendrier	Responsable(s)	Indicateurs/jalons	Statut actuel
15. Transparence (Code) 26. Financements et salaires	De Janvier 2021 à Décembre 2021	Porteur politique : VP CA Porteur opérationnel : Pôle Relations & RH	Politique de rémunération revue et précisée pour les personnels contractuels	En cours
Remarques :	Ce sujet est toujours en cours de discussion et d'étude.			
Action 25				
Mensualiser le paiement pour les heures des vacances				
Principe(s) GAP	Calendrier	Responsable(s)	Indicateurs/jalons	Statut actuel
26. Financements et salaires	Dès Septembre 2020 et ce de manière continue	Porteur politique : VP CA Porteur opérationnel : Pôle Relations & RH	Mensualisation des paiements des vacataires mise en place	Réalisé
Remarques :	Cette action est menée à bien en particulier grâce à l'utilisation de l'application e-vacataires.			
Action 26				
Définir un processus de collecte des besoins de formations complémentaires exprimés par des chercheurs				
Principe(s) GAP	Calendrier	Responsable(s)	Indicateurs/jalons	Statut actuel
20. Ancienneté (Code) 28. Développement de carrière 39. Accès à la formation et au développement continu	Dès Septembre 2021 et ce de manière continue	Porteur politique : VP CA VP Recherche VP CFVU Porteur opérationnel : Pôle Relations & RH Plus précisément service formation et concours	Processus de collecte des besoins en formation des acteurs de la recherche défini	Réalisé
Remarques :	Le processus de collecte des besoins de formation existe ; il reste aujourd'hui à optimiser le partage des compétences développées avec la DRH. Cela est prévue dans une nouvelle action du Plan d'action 2026-2029 (cf. action 42 ci-dessous).			
Action 27				
Créer & animer un groupe de réflexion pour traiter la question de l'évolution de carrières des MC habilités à diriger des recherches (MC HDR)				
Principe(s) GAP	Calendrier	Responsable(s)	Indicateurs/jalons	Statut actuel
20. Ancienneté (Code) 28. Développement de carrière	De Janvier 2024 à Décembre 2024	Porteur politique : VP CA VP Recherche VP CFVU Porteur opérationnel : Pôle Relations & RH Direction des collègues	Proposition d'une politique d'évolution de carrière des MC HDR	Réalisé
Remarques :	Ce groupe de travail a permis d'élaborer une grille d'évaluation de l'implication des enseignants-chercheurs (EC) afin de valoriser leur investissement dans le cadre de leur évolution de carrière.			

Action 28

Informar sur les dispositifs accompagnant à la fonction d'enseignant :

- catalogue de formation SUP ARTICE (services dédiés à la pédagogie et au e-learning)
- congés pour projet pédagogique (CPP) voté en décembre 2019

Principe(s) GAP	Calendrier	Responsable(s)	Indicateurs/jalons	Statut actuel
33. Enseignement	Dès Septembre 2020 et ce de manière continue	Porteur politique : VP CFVU Porteur opérationnel : DEVE Pôle Relations & RH	Nombre de messages adressés à la communauté universitaire par les services SUP et ARTICE concernant leurs activités Nombre de notes d'information adressées par le service RH concernant le CPP	Réalisé
Remarques :	Le service ARTICE a été rebaptisé la DAP : Direction d'accompagnement à la pédagogie. Des mails sont envoyés à l'ensemble de la communauté universitaire sur l'ensemble de leur offre de services et sur les formations spécifiques qui sont proposées. La politique de l'université concernant le congé pour projet pédagogique (CPP) a été publiée sur l'intranet institutionnel et mérite d'être soutenue.			

Action 29

Définir une charte recensant le rôle d'un représentant du personnel (élu ou nommé) dans les différents types de conseils et commissions pour assurer le lien entre ces instances et le reste de la communauté. Faire signer cette charte au nouveau représentant au début de mandat

Principe(s) GAP	Calendrier	Responsable(s)	Indicateurs/jalons	Statut actuel
35. Participation aux organes de décision	De Janvier 2023 à Juin 2023	Porteur politique : VP CA Cabinet du président Porteur opérationnel : Direction des affaires juridiques	Charte écrite, diffusée et signée	Réalisé
Remarques :	La charte de l'élu est en cours de finalisation ; elle sera soumise au vote du Conseil d'administration d'octobre 2026.			

Action 30

Inciter les non permanents à être pleinement acteurs de la vie de l'unité de recherche dont ils sont les membres à part entière, dans le respect des règles figurant dans son règlement intérieur (vie scientifique et vie institutionnelle).

Principe(s) GAP	Calendrier	Responsable(s)	Indicateurs/jalons	Statut actuel
5. Obligations contractuelles et légales 9. Engagement publique 35. Participation aux organes de décision	Dès septembre 2023 et ce de manière continue basis	Porteur politique : Directeurs adjoints Recherche et Innovation des 3 collèges Porteur opérationnel : Direction des affaires juridiques Pôle Relations & RH Pôle Innovation et partenariat en particulier l'international Welcome Desk	Assurer que : - le règlement intérieur et le livret d'accueil présentent les possibilités offertes au personnel non permanent de participer aux conseils consultatifs des laboratoires et à d'autres activités. - un livret d'accueil est remis à chaque nouvel employé non permanent.	Réalisée
Remarques :	Nous estimons que cette action est terminée car elle n'a plus de pertinence dans la configuration actuelle.			

Action 31

Formaliser les échanges entre le directeur de thèse et son doctorant : élaborer un outil de suivi (ex: tableau de bord) qui permettra de formaliser, d'une part, les attendus du projet (par le directeur de thèse) et d'autre part, le travail accompli par le jeune chercheur

Principe(s) GAP	Calendrier	Responsable(s)	Indicateurs/jalons	Statut actuel
36. Relation avec son supérieur/directeur 37. Encadrement et tâches de gestion	De Septembre 2021 à Août 2022	Porteur politique : VP Pilotage VP CA Directeurs des Ecoles Doctorales Porteur opérationnel : Centre des études doctorales, pôle R&RH	Outil de suivi créé et utilisé	Réalisé

Remarques :

Une réflexion a été menée avec les écoles doctorales pour structurer le suivi des travaux des doctorants. La convention individuelle de formation prévoit la formalisation des échanges entre les doctorants et leurs directeurs de thèse.

Action 32

Communiquer sur le plan de formation de l'UPPA pour mettre en valeur ce qui est fait et démontrer l'égalité d'accès pour tous.

Principe(s) GAP	Calendrier	Responsable(s)	Indicateurs/jalons	Statut actuel
39. Accès à la formation et au développement continu	Dès Septembre 2020 et ce de manière continue	Porteur politique : VP RH VP CFVU Porteur opérationnel : Pôle Relations & RH Direction de communication	Actions de communication valorisant le plan de formation UPPA Indicateurs sociaux (H/F ; statuts) en lien avec le plan de formation pour vérifier le statut des bénéficiaires	Réalisé

Remarques :

Des opportunités de formation sont publiées sur l'Intranet de l'UPPA et la DRH envoie régulièrement par mail des informations concernant les nouvelles opportunités de formation. Une synthèse des actions menées par le service dédié à la gestion du plan de développement des compétences (plan de formation) au sein de la direction des RH est communiqué dans le bilan social annuel et aux instances représentatives, cf. page 57 du Bilan Social.

Action 33

Définir une procédure d'accueil et d'intégration récapitulant les étapes clés d'accueil, de prise de poste, d'accompagnement et de bilan

Principe(s) GAP	Calendrier	Responsable(s)	Indicateurs/jalons	Statut actuel
3. Responsabilité professionnelle 4. Attitude professionnelle 6. Responsabilité 23. Environnement de la recherche 31. Droits de propriétés intellectuelles 32. Co-auteurs 34. Plaintes et recours 40. Supervision	De Septembre 2022 à décembre 2023	Porteur politique : VP Recherche VP CA Porteur opérationnel : Pôle Relations & RH en concertation avec les Directeurs des Collèges Directeurs des laboratoires Le pôle Recherche, International, Innovation et partenariats, en particulier le bureau d'accueil international.	Procédure d'accueil et d'intégration définie et appliquée Réaliser une enquête auprès des nouveaux embauchés pour : - mesurer le niveau de satisfaction sur l'accueil et l'intégration	Réalisée

Remarques :

Nous considérons cette action Réalisée.
En effet, elle est reprise dans le plan d'action 2026-2029 (cf. action 38) ; elle tend plus largement vers la définition d'une politique d'accueil et d'intégration.

Action 34

Elaborer un livret d'accueil intégrant :

- une information sur les personnes ressources (plaintes/ recours/ services médicaux ...)
- une liste des équipements à disposition
- le rappel des règles internes applicables

34.1/ Traduire en anglais/ espagnol les livrets d'accueil

Principe(s) GAP	Calendrier	Responsable(s)	Indicateurs/jalons	Statut actuel
3. Responsabilité professionnelle 4. Attitude professionnelle 6. Responsabilité 23. Environnement de la recherche 31. Droits de propriétés intellectuelles 32. Co-auteurs 34. Plaintes et recours 40. Supervision	De Septembre 2022 à décembre 2023	Porteur politique : VP Recherche VP CA Porteur opérationnel : Pôle Relations & RH en concertation avec les Directeurs des Collèges Directeurs des laboratoires Le pôle Recherche, International, Innovation et partenariats, en particulier le bureau d'accueil international.	Livret d'accueil existant pour chaque structure Check list d'intégration validant chaque étape de l'intégration et la remise des documents Livrets d'accueil traduits en anglais	Réalisé
Remarques :	Le livret d'accueil est établi et diffusé à l'ensemble du personnel. Il est actualisé chaque année. Le <i>vademecum</i> des chercheurs étrangers est disponible (incorporé ici depuis l'action 1). La traduction en espagnol n'est plus d'actualité car tous les employés de l'UPPA parlent au moins français et/ou anglais.			

Action 35

Former les nouveaux embauchés aux questions de droits de propriété, co auteurs, éthique, responsabilité professionnelle....

Principe(s) GAP	Calendrier	Responsable(s)	Indicateurs/jalons	Statut actuel
2. Principes éthiques 3. Responsabilité professionnelle 4. Attitude professionnelle 6. Responsabilité 23. Environnement de la recherche 31. Droits de propriétés intellectuelles 32. Co-auteurs 34. Plaintes et recours 40. Supervision	Dès Septembre 2023 et ce de manière continue	Porteur politique : VP Recherche VP Partenariat et Innovation VP CA Porteur opérationnel : Pôle Relations & RH en concertation avec les Directeurs des Collèges Directeurs des laboratoires	Nombre de nouveaux embauchés formés	Réalisée
Remarques :	La Comité d'éthique, de déontologie et d'intégrité scientifique est force de conseil en matière de communication visant à développer une culture de l'éthique. Il propose les moyens de diffusion (campagnes de sensibilisation et d'information, débats, communiqués, rapports...) au sein de la communauté académique de l'UPPA et publie régulièrement des Billets, diffusés à la communauté UPPA et accessibles en ligne. Depuis 2024, la Direction accompagnement à la pédagogie (DAP) déploie un accompagnement structuré autour de la responsabilité professionnelle, articulé en plusieurs volets complémentaires : conformité réglementaire et de la protection des données ; sécurité numérique ; usages responsables de l'IA dans les pratiques professionnelles et pédagogiques ; le respect du droit d'auteur ; la pédagogie inclusive et l'accessibilité numérique (conception universelle des apprentissages). Cet ensemble témoigne d'une montée en compétences continue des personnels sur les dimensions éthique, réglementaire et inclusive de l'activité professionnelle.			

Action 36				
Poursuivre la professionnalisation d'un recrutement OTM-R par l'harmonisation et la sécurisation des pratiques				
Principe(s) GAP	Calendrier	Responsable(s)	Indicateurs/jalons	Statut actuel
12. Recrutement 15. Transparence (Code) 16. Jugement fondé sur le mérite (Code)	De septembre 2026 à juin 2027	Porteur politique : VP CA VP CS Porteur opérationnel : DRH	*Jalon décembre 2026 : finalisation de la mise en place de la plateforme de recrutement * Jalon décembre 26 : charte actualisée * Jalon mars 2027 : effectivité du programme de formations, de son cahier des charges * Indicateur : Nombre de recruteurs formés	Nouveau
Remarques :	Exemples de sous-actions : * Actualiser la Charte de recrutement * Réviser et publier les fiches de poste selon un modèle standardisé OTM-R : transparence - Numérisation conforme (accessibilité/RGDP), sécurisée et responsable des données - harmonisation des pratiques) * Envoyer un mail de réponse systématique à tous les candidats non retenus sous 30 jours * Publier un guide pratique du recrutement OTM-R mis à jour (v2) * Concevoir et déployer un parcours obligatoire de formation des recruteurs (y compris chercheurs et EC)			

Action 37				
Déployer une démarche structurée de GPEEC pour pallier les effets démographiques à 10 ans sur le potentiel recherche				
Principe(s) GAP	Calendrier	Responsable(s)	Indicateurs/jalons	Statut actuel
12. Recrutement 15. Transparence (Code) 19. Reconnaissance de la profession (Code) 20. Ancienneté (Code) 25. Stabilité et continuité de l'emploi	De décembre 2026 à juillet 2027	Porteur politique : VP CA Porteur opérationnel : DGS A Ressources DRH	* Jalon fin 2026 : schéma d'emploi révisé tranche 2027 * Jalon juillet 2027 : Prévision des départs en retraite EC à horizon 5 ans (corps, discipline, composante) *Jalon juillet 2027 : plan de recrutement EC 3 ans en lien avec l'évolution de l'offre de formation (accréditation 2028) et les priorités recherche	Nouveau
Remarques :	Exemples de sous-actions : * Faire un état des lieux et trajectoire des RH à 5 ans pour renouveler les compétences ; cartographie des emplois et des compétences pour soutenir la stratégie de l'établissement * Etablir un nouveau triennal d'emplois * Produire une analyse fonctionnelle des activités et de l'organisation			

Action 38				
Définir une politique institutionnelle d'accueil et d'intégration des chercheurs et EC (à déployer pour l'ensemble des agents UPPA)				
Principe(s) GAP	Calendrier	Responsable(s)	Indicateurs/jalons	Statut actuel
12. Recrutement 13. Recrutement (Code) 14. Sélection (Code) 15. Transparence (Code) 23. Environnement de la recherche 36. Relation avec son supérieur/directeur 38. Développement professionnel continu	De janvier 2027 à juin 2027	Porteur politique : VP CA VP Recherche Direction collèges Porteur opérationnel : DRH Direction d'unités	* Jalon début 2027 : document de politique institutionnelle d'accueil existant * Jalon juin 2027 : kit d'accueil et questionnaires formalisés * Jalon 2028 : une intervention annuelle dans le cadre des séminaires des DU animés par le VP CR pour partage de bonne pratiques, d'informations sur l'accueil des nouveaux arrivants * Indicateur : % de nouveaux arrivants ayant eu un point à 1 an	Nouveau
Remarques :	Exemples de sous-actions : * Rédiger et valider un document de politique institutionnelle d'accueil et ses grands principes * Créer un kit d'accueil structuré avec points de contact * Envoyer un questionnaire d'intégration (1 an) ou organiser un entretien à 1 an avec DU et responsable disciplinaire * Mettre à disposition, en amont de l'arrivée des nouveaux enseignants et enseignants chercheurs, le service d'enseignement prévisionnel et des syllabus des formations à réaliser.			
Action 39				
Déployer et promouvoir un programme structuré de mentorat à l'attention des personnels chercheurs et enseignants chercheurs				
Principe(s) GAP	Calendrier	Responsable(s)	Indicateurs/jalons	Statut actuel
7. Bonnes pratiques en recherche 20. Ancienneté (Code) 23. Environnement de la recherche 24. Conditions de travail 28. Développement de carrière 30. Conseils sur la carrière 37. Bonnes pratiques en recherche 39. Accès à la formation et au développement continu 40. Supervision	De septembre 2028 à juin 2029	Porteur politique : VP Recherche Direction collèges Porteur opérationnel : DRV	*Jalon 2029 : Charte du mentor * Indicateur : Nombre de binômes (accueillant/accueilli) constitués	Nouveau
Remarques :	Exemples de sous-actions : * Rédiger une charte du mentor (rôle, engagement, durée) validée institutionnellement (en convergence avec le document de politique institutionnelle d'accueil, en particulier des chercheurs et EC) * Constituer un vivier de volontaires d'EC et de chercheurs confirmés (associer à l'adaptation des critères internes d'évaluation dossiers de promotion)			

Action 40

Faciliter l'accès aux informations nécessaires à l'exercice des activités de recherche

Principe(s) GAP	Calendrier	Responsable(s)	Indicateurs/jalons	Statut actuel
3. Responsabilité professionnelle 5. Obligations contractuelles et légales 7. Bonnes pratiques en recherche 8. Diffusion et exploitation des résultats 9. Engagement public 23. Environnement de la recherche 24. Conditions de travail 28. Développement de carrière 30. Conseils sur la carrière 34. Plaintes et recours	De janvier 2027 à juin 2028	Porteur politique : VP Recherche Direction collège Porteur opérationnel : DRV Direction Communications	* Jalon juin 2028 : Portail ouvert * Indicateur : Nombre de visites mensuelles * Indicateur : Nombre de ressources disponibles * Indicateur : Nombre de visiteurs	Nouveau

Remarques :

Exemples de sous-actions :

- * Lancer et mettre en ligne un portail numérique centralisé (guichet unique/ redirection vers les pages existantes - Intranet) - prolongement et transformation de la boîte à outils chercheurs
- * Lister et intégrer au minimum 20 ressources utiles (en lien avec les 4 piliers : formations, mobilité, éthique, AAP, etc.) dès l'ouverture avec actualisation annuelle
- * Envoyer un lien vers le portail à chaque nouvel arrivant (mentorat)

Action 41

Attirer des profils scientifiques variés pour constituer un vivier de talents

Principe(s) GAP	Calendrier	Responsable(s)	Indicateurs/jalons	Statut actuel
12. Recrutement 21. Post-doctorat (Code) 28. Développement de carrière 30. Conseils sur la carrière 36. Relation avec son supérieur/directeur 38. Développement professionnel continu 39. Accès à la formation et au développement continu 40. Supervision	De septembre 2026 à septembre 2029	Porteur politique : VP Recherche VP CFVU VP RI Porteur opérationnel : Direction d'unités CED DEVE DRI	* Jalon Rentrée 2028/2029 : un parcours selon le dispositif EUR dans chaque collège * Indicateur : Nombre de post-doctorants nationaux/internationaux * Indicateur : Nombre de contrats doctoraux dans le domaine des SHS par an	Nouveau

Remarques :

Exemples de sous-actions :

- * Utiliser pleinement le levier de recrutement des post-doctorants (REACH-UPPA)
- * Favoriser le continuum master/doctorats au travers du dispositif Ecole Universitaire de Recherche (EUR) ou des écoles graduées des futurs *European Research and Innovation Institutes* UNITA
- * Continuer de sécuriser les parcours doctoraux dans le domaine des SHS (contrats, niveau de ressource, codirection)
- * Mieux accompagner les doctorants vers le monde académique (préparation aux concours, auditions, etc.)

Action 42				
Améliorer l'accompagnement des carrières des EC et C en se basant sur les standards européens (CoARA)				
Principe(s) GAP	Calendrier	Responsable(s)	Indicateurs/jalons	Statut actuel
28. Développement de carrière 38. Développement professionnel continu 39. Accès à la formation et au développement continu	De novembre 2027 à mars 20229	Porteur politique : VP CA VP Recherche Porteur opérationnel : DRV DRH	* Jalon fin 2028 : signature de la CoARA, diffusion des critères de la CoARA et du plan d'action * Jalon 2029 : déploiement du Plan d'actions CoARA * Indicateurs : nombre de chercheurs ayant suivi une formation	Nouveau
Remarques :	Exemples de sous-actions : *Signer la CoARA *Diffuser les critères de la CoARA *Clarifier et publier les critères d'avancement (MC, PU, etc.) dans un document accessible à tous * Proposer un plan de formations adaptés aux C et EC - synchrone et asynchrone			
Action 43				
Etablir une charte des usages de l'IA et la feuille de route associée				
Principe(s) GAP	Calendrier	Responsable(s)	Indicateurs/jalons	Statut actuel
1. Liberté de la recherche 2. Principes éthiques 3. Responsabilité professionnelle 4. Attitude professionnelle 5. Obligations contractuelles et légales 6. Responsabilité 7. Bonnes pratiques en recherche 8. Diffusion et exploitation des résultats 31. Droits de propriété intellectuelle 38. Développement professionnel continu 39. Accès à la formation et au développement continu	De septembre 2026 à juin 2027	Porteur politique : VP CA VP CS VP NUM Porteur opérationnel : DAJ DTAC DN	* Jalon fin 2026 : Charte IA recherche rédigée et diffusée * Jalon février 2027 : Effectivité de la feuille de route * Indicateur : Nombre de personnels formés * Indicateur : Nombre d'unités ayant intégré les règles IA dans leur règlement intérieur	Nouveau
Remarques :	Exemples de sous-actions : * Rédiger et faire passer dans les instances la Charte des usages de l'IA * Intégrer le cadrage et les préconisations pour les usages de l'IA dans les règlements intérieurs des laboratoires * Créer une FAQ 'Intégrité & IA' accessible sur l'intranet (en lien avec comité d'éthique et dans le cadre du guichet unique) * Proposer des formations aux usages de l'IA aux personnels			

Action 44				
Poursuivre la sensibilisation aux enjeux de déontologie et d'intégrité académique				
Principe(s) GAP	Calendrier	Responsable(s)	Indicateurs/jalons	Statut actuel
2. Principes éthiques 3. Responsabilité professionnelle 4. Attitude professionnelle 5. Obligations contractuelles et légales 6. Responsabilité 31. Droits de propriété intellectuelle 32. Co-auteurs 38. Développement professionnel continu 39. Accès à la formation et au développement continu 40. Supervision	D'octobre 2026 à septembre 2029	Porteur politique : VP CA VP Recherche Directions collèges Porteur opérationnel : DRH Direction Communications DAJ	*Jalon début 2027 : proposer au moins une formation dans le catalogue tous les deux ans, en fonction des besoins identifiés * Jalon fin 2028 : programme "Intégrité en actions" élaboré en lien avec le comité d'éthique * Jalon septembre 2029 : toutes les DU formées * Indicateur : % de parties prenantes internes formées aux pratiques permettant le respect de l'intégrité scientifique dans la recherche et l'innovation / total des parties prenantes internes (Taux de révision du dispositif)	Nouveau
Remarques :	Exemples de sous-actions : * Former les nouvelles directions d'unité aux principes de déontologie et d'intégrité, par exemple au travers d'un programme "Intégrité en actions" (mise en situations) avec le référent Intégrité et référent Déontologie UPPA * Programmer et animer au moins 2 "safety moments de l'intégrité académique" (courtes séances de mise en situation) par an dans les instances collectives (AG, séminaires) pilotées par les directeurs d'unités * Améliorer la diffusion des ressources mises à disposition (guichet numérique du chercheur) par le comité d'éthique * Elargir les ressources mises à disposition (capsules vidéo, etc.) et prévoir des formations * Approfondir collectivement la clarification juridique de la liberté académique en lien avec les réflexions nationales			
Action 45				
Renforcer l'identification et le ciblage des appels à projets (AAP) adaptés aux profils et thématiques des enseignants-chercheurs et chercheurs				
Principe(s) GAP	Calendrier	Responsable(s)	Indicateurs/jalons	Statut actuel
1. Liberté de la recherche 7. Bonnes pratiques en recherche 23. Environnement de la recherche	De septembre 2026 à juin 2027	Porteur politique : VP Recherche Directions collège Direction d'unités Porteur opérationnel : DRV	* Jalon septembre 2026 : Élaboration et validation d'une procédure de ciblage et de diffusion des AAP * Jalon 2027 : Déploiement de la procédure dans les unités * Indicateur : Nombre d'unités impliquées dans le dispositif * Indicateur : Évolution du nombre de candidatures déposées en réponse aux AAP ciblés	Nouveau

Remarques :	Exemples de sous-actions : * Établir une procédure concertée avec les Directeurs d'unités afin d'améliorer le ciblage des envois d'appels à projets (AAP) en fonction des profils, thématiques de recherche et domaines d'expertise des enseignants-chercheurs et chercheurs * Etablir une cartographie des thématiques scientifiques			
Action 46 Renforcer la visibilité et la cohérence des dispositifs en faveur de l'inclusion et de la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT)				
Principe(s) GAP	Calendrier	Responsable(s)	Indicateurs/jalons	Statut actuel
10. Non-discrimination 24. Conditions de travail 26. Financements et salaires 27. Égalité femmes/hommes 28. Développement de carrière	De septembre 2026 à juin 2027	Porteur politique : VP CA VP CS CM Egalité diversité CM Handicap Porteur opérationnel : DRH	*Jalon fin 2026 : Disponibilité des résultats du baromètre SQVCT UPPA *Jalon juin 2027 : Existence d'un plan d'actions de mise en place d'une politique de qualité de vie sur son/ses sites/campus pour les personnels et les apprenant(e)s (dont les études/formations) Indicateurs : * Nombre de kits et de dispositifs pour les actions de préventions * Evolution de l'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes) * % de bâtiments sous affectation UPPA accessibles aux personnes en situation de handicap	Nouveau
Remarques :	Exemples de sous-actions : * Suivre et valoriser le renforcement des dispositifs institutionnels qui consolident la prévention contre tout type de violence avec CM Egalité diversité * Suivre l'évolution de l'index Egalité femmes/hommes * Suivre les actions destinées à améliorer l'exercice de la recherche par des EC et C en situation de handicap avec CM Handicap * Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, entre bien-être au travail et conditions de vie de qualité sur nos campus			

Action 47				
<i>Renforcer la visibilité et l'appropriation des actions de développement durable inscrites dans le schéma directeur DD&RSE</i>				
Principe(s) GAP	Calendrier	Responsable(s)	Indicateurs/jalons	Statut actuel
5. Obligations contractuelles et légales 7. Bonnes pratiques en recherche 9. Engagement publique 11. Systèmes d'évaluation 23. Environnement de la recherche 24. Conditions de travail	De septembre 2026 à décembre 2028	Porteur politique : VP CS VP Partenariat VP Recherche CM Transitions VP SAPS Porteur opérationnel : DGSA Développement et transitions	* Jalon déc. 2026 : Élaboration d'un cadre de suivi des actions RSU en lien avec la Charte européenne du chercheur et en synergie avec les actions UNITA * Jalon mars 2027 : Organisation de points de situation trimestriels avec acteurs politiques et services d'appui pour assurer et objectiver le suivi * Jalon déc. 2027 : Existence d'une organisation pour inciter et accompagner les pratiques de recherche et innovation inter- et transdisciplinaires en lien avec la démarche DD&RSE Indicateurs : * Nb d'unités de recherche ayant réalisé un diagnostic sur l'empreinte environnementale de leurs activités * Nb d'unités de recherche accompagnées sur la diminution de l'impact environnemental de leurs activités * % de conventions de partenariats répondant aux enjeux sociétaux en recherche et innovation * Nb annuel de personnels formés aux enjeux DD&RSE * Nb de manifestations grand public SAPS	Nouveau
Remarques :	Exemples de sous-actions : * Suivre et valoriser l'accompagnement des UR pour diminuer l'impact environnemental des recherches en déployant une méthode coordonnée de production des BEGES et de leurs plans de transition en cohérence avec le plan de transition de l'UPPA * Recenser et valoriser les actions de formation des personnels aux enjeux DD&RSE et développer une culture commune * Favoriser les partenariats, l'entrepreneuriat et l'innovation responsable en réponse aux enjeux sociétaux * Recenser les actions de diffusion scientifiques (Ébullition(s), Fablab, etc.) sur les thématiques DD&RSE/SAPS vers la société et les citoyens, en continuant à cibler les territoires ruraux (avec VP Science et société)			

Lien vers la page dédiée au label HREIR

<https://recherche.univ-pau.fr/fr/labels/hrs4r.html>

Mise en œuvre des principes OTM-R

Depuis l'autoévaluation de 2022 dans le cadre du renouvellement de notre label HREIR, l'UPPA a consolidé et approfondi sa politique de recrutement ouvert, transparent et fondé sur le mérite, en cohérence avec les exigences de la Charte européenne du chercheur. Les acquis formalisés en 2022 dont la charte de recrutement OTM-R, la grille d'évaluation partagée, la diffusion sur l'intranet et le portage institutionnel affirmé par la présidence, ont constitué un socle solide pour harmoniser les pratiques de recrutement à l'échelle de l'établissement.

Les projets d'excellence EDENE et CHORAL (COFUND) et E2S (I-SITE) ont joué un rôle structurant en tant que références opérationnelles pour les recrutements doctoraux et chercheurs. Ils contribuent ainsi à la mise en œuvre de la politique institutionnelle de recrutement, tout en mettant en lumière des axes de progrès, notamment la systématisation de la traduction des offres en anglais, le cas échéant, pour renforcer l'attractivité internationale de l'établissement.

La période 2025-2026 marque une nouvelle étape majeure avec le lancement du programme postdoctoral international REACH-UPPA (Research Excellence And Career Hub at UPPA) cofinancé par les Actions Marie Skłodowska-Curie d'Horizon Europe. Ce programme constitue une illustration complète et exigeante de la mise en œuvre des principes OTM-R à travers un recrutement ouvert à toutes les nationalités, l'application de critères d'éligibilité et d'évaluation transparents, une sélection fondée sur l'excellence scientifique et le respect de l'égalité de traitement des candidats. Audité selon les standards européens, il représente un cadre de référence et un levier d'amélioration continue supplémentaire pour les pratiques de recrutement de l'établissement. Le premier appel, ouvert jusqu'au 17 mai 2026, témoigne de la montée en maturité de l'UPPA en matière de recrutement international responsable et contribue à la diffusion de bonnes pratiques à l'échelle institutionnelle.

Des actions de sensibilisation et de formation ont également été menées auprès des membres de comités de sélection et des agents de l'UPPA, portant sur la transparence des critères, la prévention des biais, l'égalité de traitement entre candidats internes et externes et le retour motivé aux candidats non retenus. Cette politique s'inscrit pleinement dans le COMP 2026-2030, dans le projet « accélérer les stratégies de développement des établissements d'Enseignement supérieur et de Recherche (ASDESR) » intitulé « Développement Europe, Formation et Innovation (DEFI) - UPPA 2030 », et dans la dynamique européenne portée par l'alliance UNITA.

Dans le cadre de son prochain plan d'action, l'UPPA vise à harmoniser la traçabilité des processus de sélection et à étendre à l'ensemble des recrutements les protocoles OTM-R éprouvés dans REACH-UPPA, EDENE, CHORAL et E2S, à l'appui d'indicateurs de suivi mesurables.

4. Mise en œuvre

Vision globale du processus de mise en œuvre

Sur la période 2023-2025, l'équipe opérationnelle HREIR, composée de la DRH adjointe et de la chargée de projet amélioration continue et supervisée par la VP Pilotage, a suivi la mise en œuvre du plan d'actions révisé à deux ans.

Le plan d'action initial comprenait 35 actions, dont 18 restaient à poursuivre ou à engager sur la période 2023–2025. Afin de renforcer la lisibilité et l'efficacité du pilotage, ces actions ont été réorganisées non plus selon une logique chronologique, mais selon leur nature et leur finalité. Cette restructuration a conduit à la mise en place de cinq groupes de travail thématiques couvrant les domaines suivants : réglementation, ressources humaines, juridique, activité de recherche et éthique. Chaque groupe a assuré un suivi spécifique des actions relevant de son périmètre et a rendu compte de leur avancement une à deux fois par an auprès de l'équipe opérationnelle. Ce fonctionnement avait aussi pour objectifs la responsabilisation des acteurs et l'appropriation collective du plan d'action.

L'état d'avancement du projet a été présenté annuellement en Comité de pilotage (COPIL).

Il est important de souligner deux événements significatifs durant l'année 2025 :

- En raison d'un calendrier électoral perturbé, l'établissement a connu une période d'administration provisoire entre janvier et avril 2025 compromettant tout processus de décision formel. Durant cette période, seules les activités courantes ont été menées à bien. La nouvelle équipe de direction a pris ses fonctions à partir de juin 2025.
- Parallèlement, des changements ont également eu lieu au service des Ressources Humaines, porteur du déploiement du label : une nouvelle directrice a pris ses fonctions en juillet 2025 et une nouvelle directrice adjointe RH a rejoint l'établissement en septembre 2025.

Ces éléments majeurs ont naturellement eu des conséquences sur la dynamique de suivi du plan d'action HREIR et quelques ralentissements ont été observés, en raison du besoin de temps nécessaire à la prise de poste des acteurs politiques et administratifs.

La stratégie HRS4R et le renouvellement du label HREIR sont restés néanmoins des priorités institutionnelles tout au long de cette période. Afin de tenir compte de ce contexte, un report du dépôt du rapport d'auto-évaluation a été accordé, fixant la nouvelle échéance au 3 juillet 2026. Depuis septembre 2025, la stabilisation progressive de la gouvernance permet une reprise structurée et soutenue du processus de mise en œuvre du plan en cours, dans un cadre organisationnel stabilisé.

C'est dans ce contexte que se sont également mis en place les travaux de préparation du dossier de renouvellement du label HREIR. Le processus de renouvellement s'est appuyé sur deux ambitions complémentaires et étroitement articulées :

1. Consolider la diffusion et l'appropriation de la démarche HRS4R au sein de l'établissement, en renforçant sa visibilité, sa compréhension et son inscription dans les pratiques des différentes communautés concernées.
2. Faire de l'élaboration du nouveau plan d'actions un exercice participatif, favorisant l'implication des personnels et la co-construction des priorités stratégiques pour les années à venir.

La première ambition s'est traduite par un renforcement de la communication autour du label HREIR et de la démarche HRS4R. Plusieurs actions ont été déployées à cette fin : publication d'articles dédiés à chacun des quatre piliers dans le mensuel institutionnel, création d'un support visuel identifiant (« totems ») facilitant l'appropriation de la démarche, et mobilisation des comités mixtes de direction des trois collèges qui rassemblent les composantes de formation et de recherche de l'établissement afin d'assurer une diffusion élargie des informations relatives au processus de renouvellement. La Commission de la Recherche (ComR) du Conseil Académique - composée d'élus R1 à R4 et présidé par le Président ou le VP Recherche - ainsi que le Comité de direction générale (CDG) - composé des directions de la Direction générale des services (DGS) dont DRV et DRH – ont également été informés de la démarche suivie pour la demande de renouvellement.

La seconde ambition a reposé sur l'organisation d'ateliers de co-construction du nouveau plan d'actions, selon une méthodologie de travail collective, partagée et structurée. Afin de favoriser des échanges éclairés et productifs, plusieurs outils ont été mis à la disposition des participants :

- un dossier documentaire préparatoire comprenant la Charte européenne du chercheur, les premiers résultats de l'analyse des écarts (*Gap Analysis*) ainsi qu'un bilan du précédent plan d'actions ;
- des nuages de mots élaborés pour chacun des quatre piliers, permettant d'identifier les principaux enjeux et perceptions associés ;
- une trame commune de restitution, conçue pour harmoniser les contributions et faciliter leur exploitation dans la phase de consolidation du plan d'actions.

Cette méthodologie a permis de garantir un cadre de travail partagé tout en favorisant l'expression des attentes, des besoins et des propositions émanant des différentes catégories de personnels.

Description détaillée et justifications

Comment avez-vous préparé l'auto-évaluation ?

Depuis septembre 2025 la nouvelle équipe opérationnelle HREIR, composée de la VP cohésion et simplification, de la directrice adjointe RH et de la chargée de projets amélioration continue, a repris le suivi du projet avec un rythme très régulier et soutenu. Elle s'est tenue toutes les semaines et a été complétée par des Comités opérationnels élargis, rendez-vous mensuels avec la VP CA, le VP Recherche, et la responsable Euraxess de l'université qui pilote l'*International Welcome Desk*.

Ces points ont été l'occasion de revoir la feuille de route du déploiement des actions du label et de la suivre en temps réel. Ils ont également permis de structurer la préparation du renouvellement et de définir les modalités d'information et d'implication de la communauté universitaire dans cette préparation.

Les principales étapes ont été les suivantes :

- Benchmark des bonnes pratiques : échanges avec l'Université de Strasbourg, participation en ligne à la *HR Excellence in Research Info Day* de décembre 2025 et consultation d'un retour d'expérience de l'Université PSL ;
- Collecte et synthèse des premiers éléments d'auto-évaluation en fonction du référentiel constitué par les quatre piliers de la Charte européenne du Chercheur ;
- Définition d'une démarche méthodologique favorisant la co-construction du dossier, notamment du plan d'actions, validée en COPIL HREIR ;
- Organisation de quatre ateliers de co-construction du plan d'actions.

Comment avez-vous associé la communauté de la recherche, vos principales parties prenantes, dans le processus de mise en œuvre ?

Sur la période 2023-2025, l'implication des parties prenantes pouvait être appréhendée à plusieurs niveaux :

La construction collective d'un schéma directeur DD&RSE

Ce schéma est totalement corrélé aux critères du label HREIR notamment sur le volet social et sociétal mais également sur la volonté affichée d'une recherche responsable et durable. Il a donné lieu à un plan d'actions déployé à partir de 2026 résultant d'une large consultation.

La contribution des chercheurs aux ateliers participatifs sur les questions d'éthique initiés par le comité d'éthique, de déontologie et d'intégrité

L'objectif était de définir un ensemble de principes généraux et de conditions applicables aux activités de formation, de recherche et d'innovation, en veillant à l'indépendance d'action des personnels concernés, compte tenu des obligations liées à leur mission de service public : la Charte « Ethique, déontologie, intégrité scientifique » est issue de ces travaux collectifs.

La réflexion d'un groupe de travail d'enseignants-chercheurs (EC) sur l'évaluation des dossiers de promotion et sur les parcours de carrière

Issu du conseil Académique (CAC), ce groupe de travail a élaboré une grille d'évaluation critérisée, articulant attendus nationaux et locaux et validée en CAC.

La sollicitation régulière des acteurs politiques et des services d'appui pour valoriser les actions en lien avec les piliers de la Charte, notamment:

- La prise en compte du handicap : recrutement de personnels en situation de handicap depuis plus de 10 ans : 1 poste puis 2, porté aujourd'hui à 3 postes réservés annuellement. L'UPPA est également l'une des premières universités en France à avoir recruté 1 MC par cette voie.
- L'*International Welcome Desk*, qui facilite l'accueil et l'intégration des publics internationaux, étudiants et personnels (visas, conventions d'accueil, aide au logement) avec la perspective d'un nouvel outil en ligne permettant de personnaliser le parcours d'intégration des nouveaux arrivants.
- La tenue de GT participatifs dans le cadre du Plan de Stabilisation Financière et de l'Emploi a permis d'aborder les questions liées à la recherche et aux partenariats.
- La mise en place de la possibilité du changement du prénom d'usage en fonction du genre pour tous les étudiants.
- Lors des journées nationales Euraxess qui ont été organisées à l'UPPA fin juin 2023, le processus du label HREIR a été le sujet d'une table ronde. Cette conférence a été suivie d'une journée « Master Class HREIR » ouverte aux collègues UPPA et à ceux de l'alliance européenne UNITA venus à Pau pour l'occasion.

Les interactions régulières avec le Centre des études doctorales (CED) dans le cadre des AAPs COFUND (EDENE, CHORAL).

Ensuite, depuis septembre 2025 et en vue du renouvellement, nous avons sollicité la contribution active des acteurs de la recherche au diagnostic selon les principes du GAP analysis :

- **Sollicitation des acteurs politiques** pour recueillir les faits marquants sur les 3 dernières années, servant de base à l'identification des forces et faiblesses du présent rapport d'auto-évaluation ;

- **Présentation d'une première analyse** aux comités mixtes de direction des collèges, à la Commission Recherche et au comité de direction des services d'appui ;
- **Organisation d'ateliers d'auto-évaluation** sur les 4 piliers de la Charte européenne du chercheur pour coconstruire un plan d'action 2026-2029, réunissant des acteurs représentatifs des 4 niveaux (R1 à R4) ;
- **Présentation du plan d'action coconstruit** aux comités mixtes, aux participants des ateliers ainsi qu'au CAC.

Disposez-vous d'un comité de mise en œuvre et/ou d'un groupe de pilotage chargé de suivre régulièrement l'avancement des travaux ?

Les travaux ont été ponctués par deux COPIL HREIR (juillet 2025 et janvier 2026) qui ont permis de faire un état des lieux de l'avancement des travaux à l'équipe de direction et directions collèges, notamment mais aussi de formuler des recommandations et d'arbitrer certaines décisions quant à la préparation du dossier de renouvellement.

Depuis septembre 2025, l'équipe opérationnelle HREIR se réunit chaque semaine et est complétée par des comités opérationnels élargis mensuels réunissant VP CA, VP Recherche et la responsable du Welcome Desk. Ces échanges ont permis de suivre en continu le bon déroulement des travaux d'autoévaluation et de construction du nouveau plan d'actions.

Y a-t-il un alignement des politiques organisationnelles avec la HRS4R ? Par exemple, la HRS4R est-elle reconnue dans la stratégie de recherche de l'organisation et/ou la politique RH globale ?

Oui, il existe de nombreux recoupements entre les politiques organisationnelles de l'université et son HRS4R.

La démarche HRS4R s'inscrit désormais de manière explicite dans les principaux documents stratégiques de l'établissement. Elle est intégrée dans les principales feuilles de route de l'établissement, notamment celles de la recherche et de la vie institutionnelle : on peut citer par exemple « Poursuivre le déploiement d'une politique de recrutement ouverte, transparente et conforme aux standards européens, en cohérence avec les principes du label HRS4R, afin d'attirer de nouvelles compétences. » ; ou encore « Contribuer à la re-labellisation HRS4R/HREIR ; favoriser son appropriation par les instances (CR, CAC) et son déploiement au sein des unités de recherche. » Il en est de même dans les feuilles de route opérationnelles des services d'appui tels que la DRH ou la DRI Cette intégration garantit une approche cohérente et transversale, assurant l'alignement entre les politiques internes et les objectifs du plan d'action HRS4R.

Le COMP (Contrat d'objectifs, de moyens et de performance), qui fixe les orientations stratégiques de l'UPPA pour les cinq prochaines années, témoigne également de l'ancrage de la démarche HRS4R au cœur du projet d'établissement. Il réaffirme notamment les quatre ambitions majeures qui fondent l'identité et guident l'action de l'université. Celles-ci font directement écho aux enjeux portés par la Charte européenne du chercheur, qu'il s'agisse de recherche responsable, d'attractivité des carrières, de qualité de vie et de conditions de travail ou encore d'impact sociétal et territorial de la recherche. Ces quatre ambitions sont : « Être un centre de ressources face aux défis des transitions » ; « Garantir un environnement de travail inclusif et épanouissant » ; « Réduire l'empreinte environnementale de l'établissement » ; « Agir pour le développement socio-économique, culturel et international des territoires sud-aquitains ».

Enfin, plusieurs dispositifs contribuent à l'alignement global de la démarche HRS4R.

- Les 5 missions interdisciplinaires de recherche, chacune connectée à des Objectifs de Développement Durable de l'Organisation des Nations Unies, sont pleinement cohérentes avec les objectifs

d'interdisciplinarité et de production de résultats de recherche comme autant de ressources face aux défis des transitions sociétales et environnementales.

- Le label SAPS renforce le dialogue entre science et société, tandis que le plan science ouverte structure la diffusion des résultats de recherche.
- Le comité d'éthique joue un rôle central dans l'approche réflexive de la pratique de la recherche et la diffusion des bonnes pratiques, notamment via des communications régulières sur l'intranet.
- L'engagement de l'établissement dans une politique de recrutement responsable, notamment à travers les projets CHORAL et EDENE et le respect des principes OTM-R, contribue à l'alignement progressif des pratiques de recrutement avec les standards européens.

Ces différents niveaux d'action traduisent une convergence solide entre la démarche HRS4R et la stratégie de l'UPPA. HRS4R constitue ainsi l'un des cadres structurants du projet d'établissement et contribue à renforcer la cohérence entre les orientations politiques, les dispositifs opérationnels et les standards européens.

Comment votre organisation s'est-elle assurée que les actions proposées seraient également mises en œuvre ?

Grâce à un portage politique affirmé au plus haut niveau de l'établissement, les actions du plan HRS4R sont pleinement intégrées dans les feuilles de route des vice-présidences sectorielles, dans les projets opérationnels des pôles administratifs et dans différents schémas directeurs ou plans d'action, garantissant ainsi cohérence institutionnelle, mise en œuvre opérationnelle et suivi.

Le suivi spécifique de la mise en œuvre des actions inscrites dans la feuille de route sera assuré par l'équipe opérationnelle HREIR. Celle-ci assurera la coordination avec les différents responsables d'actions afin de veiller à leur bonne réalisation, d'identifier et de contribuer à la résolution d'éventuelles difficultés, ainsi que de collecter les éléments justificatifs attestant de leur mise en œuvre.

Comment suivez-vous les progrès (calendrier) ?

Les modalités de suivi régulier évoquées plus haut et la présentation de l'état d'avancement aux différentes instances (Comité Opérationnel élargi, Comité de Pilotage) permettent de suivre l'avancement du projet.

Un tableau de suivi des actions constitue la base principale de suivi du projet ; il a été actualisé au fur et à mesure de la mise en œuvre des actions du plan initial.

Le diagramme de Gantt initialement prévu, n'a finalement pas été retenu, considéré comme inapproprié à un environnement de l'enseignement supérieur et de la recherche, toujours en mouvement, et au contexte mouvant propre à l'établissement. Ce changement de méthodologie n'a cependant pas compromis le suivi d'avancement et de progrès.

L'établissement étudie la possibilité d'implémenter le plan d'action sur Grist, outil numérique développé par l'Etat français, ce qui permettrait un suivi en cohérence avec les feuilles de route institutionnelles.

Comment mesurerez-vous les progrès (indicateurs) en vue de la prochaine évaluation ?

Les 35 actions du plan initial étaient associées à des indicateurs et lorsque cela est approprié, à des cibles. Il en est de même pour les nouvelles actions proposées. L'intégration de tous les indicateurs du projet dans la base établissement est venue compléter le dispositif de suivi du projet. Cette bibliothèque d'indicateurs est tenue à jour par la Direction Data et Observatoire, et il est désormais possible d'avoir une vision globale de la mise en œuvre des actions et de l'atteinte des objectifs.

Les valeurs des indicateurs et le niveau d'atteinte des cibles peuvent être présentés de manière consolidée. Les résultats ainsi disponibles donnent une vision précise des progrès réalisés.

Comment comptez-vous vous préparer à l'évaluation externe ?

L'ensemble des personnels de la recherche est concerné par les principes fondateurs de la Charte européenne du chercheur, et le label HREIR doit être appréhendé comme une opportunité de les associer pleinement à l'amélioration de leurs conditions d'exercice et de leurs pratiques professionnelles.

La préparation de l'évaluation externe visera à mobiliser des collègues représentatifs de la diversité des disciplines, des sites et campus, ainsi que des unités de recherche. L'ensemble des catégories de chercheurs, de R1 à R4, sera naturellement représenté afin de garantir une participation équilibrée et inclusive.

Par ailleurs, cette préparation s'appuiera sur une communication régulière à destination de l'ensemble de la communauté et sur un suivi opérationnel rigoureux du plan d'action à partir du dépôt du dossier.

La préparation de la visite d'évaluation sur site conduite par les experts internationaux sera coordonnée par l'équipe opérationnelle HREIR.

L'élaboration du programme de l'audit sera menée en concertation avec le cabinet du président ainsi qu'avec les directions et services concernés, tant sur les aspects de contenu que d'organisation logistique. Le programme prévisionnel de la journée d'évaluation sera ensuite diffusé et communiqué largement au sein de l'université.

Remarques complémentaires sur le processus de mise en œuvre

Un enjeu majeur pour l'UPPA réside dans la mise en cohérence des plans d'action associés aux différents labels (DD&RS, par exemple), aux schémas directeurs et plans d'action, ainsi qu'aux projets dont l'établissement est lauréat, tels que HEPHAESTOS. L'alliance européenne UNITA, levier stratégique de l'identité internationale de l'UPPA au sein de l'espace européen de l'enseignement supérieur et de la recherche, s'inscrit également dans cette dynamique de cohérence globale.

Dans ce contexte riche et stimulant, l'établissement a adopté une démarche intégrée pour l'élaboration du nouveau plan d'actions HRS4R. Celui-ci est conçu en articulation étroite avec les dynamiques stratégiques de l'établissement, ses orientations institutionnelles et réglementaires, ainsi que les standards européens. Il s'inscrit ainsi pleinement dans les feuilles de route de l'établissement, garantissant une approche cohérente, lisible et partagée entre l'ensemble des champs d'action.

Par ailleurs, dans un objectif de cohérence, de simplification et d'allègement des dispositifs, le suivi du plan d'action sera intégré aux instances existantes, notamment les COPIL (Comités de pilotage) RRH (pôle Relations et Ressources Humaines), DD&RSE (Développement durable et responsabilité sociétale et environnementale) ou R2IP (pôle Recherche, international, innovation, partenariat). Cette organisation visera à renforcer la lisibilité et l'appropriation de la démarche HRS4R par l'ensemble des acteurs, tout en favorisant une gouvernance intégrée et une meilleure articulation entre les différentes démarches d'amélioration continue portées par l'établissement.