

L'Université de Pau et des pays de l'Adour adhère pleinement aux principes de la Charte Européenne du chercheur et du Code de conduite pour le recrutement des chercheurs dont les grandes thématiques portent sur l'éthique, le recrutement, les conditions de travail, la formation professionnelle et le développement de carrière.

En novembre 2020, l'obtention du label *Human Resources Excellence in Research (HREIR)* lui a conféré la reconnaissance de son engagement à développer une politique de Ressources Humaines pour la recherche (HRS4R), harmoniser les procédures de recrutement des chercheurs et promouvoir l'amélioration continue de ses pratiques au quotidien.

Ceci est d'autant plus opportun que l'université est déjà engagée dans l'alliance UNITA, qui nécessite un cadre commun et partagé de travail pour tous les partenaires dans UNITA et sa constellation.

L'université en est aujourd'hui à **phase d'auto évaluation à 2 ans. Dans ce cadre, le plan d'actions** initial a été revu et actualisé et le rapport d'évaluation interne a été déposé auprès de la Commission Européenne le 28 octobre 2022.

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	6
Formation et développement professionnel	7
Mise en œuvre de l'auto-évaluation	8
3. Plan d'actions actualisé (octobre 2022)	11
Lien vers la page dédiée au label HREIR.....	23
Mise en œuvre des principes OTM-R	23
4. Mise en œuvre	24
Vision globale du processus de mise en œuvre	24
Description détaillée et justifications.....	24
Remarques complémentaires sur le processus de mise en œuvre.....	27

1. Informations sur l'organisation

PERSONNEL & ÉTUDIANTS	FTE
<i>Total researchers = staff, fellowship holders, bursary holders, PhD. students either full-time or part-time involved in research</i>	1188
<i>Of whom are international (i.e. foreign nationality)</i>	371
<i>Of whom are externally funded (i.e. for whom the organisation is host organisation)</i>	512
<i>Of whom are women</i>	606
<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>	273.5
<i>Of whom are stage R2 = in most organisations corresponding with postdoctoral level</i>	178.5
<i>Of whom are stage R1 = in most organisations corresponding with doctoral level</i>	593
<i>Total number of students (if relevant)</i>	14376
<i>Total number of staff (including management, administrative, teaching and research staff)</i>	2245
FINANCEMENT DE LA RECHERCHE (chiffres du dernier exercice financier)	
<i>Total annual organisational budget</i>	136 920 245
<i>Annual organisational direct government funding (designated for research)</i>	28 294 697
<i>Annual competitive government-sourced funding (designated for research, obtained in competition with other organisations – including EU funding)</i>	12 602 993
<i>Annual funding from private, non-government sources, designated for research</i>	5 957 081
PROFIL ORGANISATIONNEL (une très brève description de votre organisation, max. 100 mots)	
Créée en 1970, l'UPPA est pluridisciplinaire et multisite, accréditée en 2017 comme I-SITE pour le projet E2S UPPA, sélectionnée dans le cadre du H2020 MSCA COFUND-2019 et membre de l'Alliance des universités européennes UNITA. Avec 1700 membres du personnel (53% de femmes), ses 14000+ étudiants (15% internationaux, 640 PhD) préparent 100 diplômes. Dans la lignée du label d'excellence des ressources humaines en recherche, l'UPPA est un acteur majeur du développement scientifique et économique du sud de l'Aquitaine avec 19 unités de recherche, 34 chaires d'expertise de haut niveau et 9 unités mixtes de recherche associées à de grands organismes de recherche (CNRS, INRAE, Inria), des partenaires institutionnels et industriels.	

2. Forces et faiblesses des pratiques actuelles

Aspects éthiques et professionnels

FORCES ET FAIBLESSES (maximum 500 mots)

Sur ces aspects, l'UPPA conserve les points forts indiqués lors de la phase initiale.

Le comité d'éthique de l'UPPA applique les principes énoncés dans la charte d'éthique, de déontologie et d'intégrité scientifique adoptée par le conseil d'administration le 20 mai 2021.

En application de la loi de transformation de la fonction publique en 2019, le plan d'action pour l'égalité professionnelle a été adopté par le Conseil d'administration le 15 avril 2021, engageant l'établissement dans la mise en œuvre de 4 axes en adéquation avec les engagements du Label Human Resources excellence in Research (HREIR) :

Axe 1 : assurer l'égalité d'accès à l'emploi,

Axe 2 : réduire l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes,

Axe 3 : maintenir un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle,

Axe 4 : renouveler la prévention et le traitement des actes de harcèlement et de violence sexuels et sexistes.

Ce plan a fait l'objet d'une première évaluation présentée au conseil d'administration de février 2022 afin de mesurer les avancées et les efforts à amplifier.

Plusieurs structures de l'établissement ont élaboré des documents d'accueil et d'intégration (ex : règlement intérieur des laboratoires), rappelant les principes d'éthique et de responsabilité professionnelle ; il reste à homogénéiser les pratiques et à proposer une procédure d'intégration et un livret d'accueil harmonisé au niveau de l'établissement.

Une grille d'évaluation de l'implication des enseignants-chercheurs a été adoptée par le conseil académique en septembre 2021. Cette grille, disponible sur l'intranet de l'UPPA, garantit une lecture équitable des dossiers de carrière et informe les enseignants-chercheurs des critères pris en compte dans l'évolution de leur carrière.

Le plan Science ouverte de l'université a été adopté par le conseil académique le 17 décembre 2017. Le vice-président pour les sciences avec et pour la société assure le suivi de ce plan, qui fait l'objet d'un rapport annuel à la commission de la recherche.

Pour encourager la production scientifique des non-produisants, un guide créé par un groupe de travail a été adopté par la commission de la recherche en mai 2022.

En juin 2021, la direction des finances et le contrôleur budgétaire interne ont rédigé une note sur les actions d'accompagnement des chercheurs dans le cadre financier des projets de recherche. Un soutien est également apporté par la DRV.

Contribuant aux objectifs de conformité et d'éthique professionnelle, le Conseil d'administration a adopté en mai 2022 une politique d'achat public en faveur des achats durables, des achats sociaux et des actions en faveur des personnes handicapées, et a adopté en mars la politique de mobilité de l'université, disponible sur l'intranet de l'université.

Le service médico-psycho-social et prévention (MPSP) et le conseiller en prévention du président veillent aux bonnes pratiques dans les laboratoires de recherche en s'appuyant sur les documents uniques d'évaluation des risques professionnels. Une nouvelle évaluation des risques professionnels, issue des registres de santé et de sécurité au travail, a été présentée au CHSCT en juillet 2022. Les plans d'actions correspondants seront finalisés avant le 31 décembre 2022.

Nos agents sont sensibilisés aux risques de cybercriminalité et équipés pour respecter le RGPD et protéger leur activité scientifique (intelligence économique). Il nous reste à créer une fiche résumant les bonnes pratiques en matière de propriété intellectuelle et à poursuivre la sensibilisation sur ces questions.

REMARQUES (maximum 500 mots)

En avril 2022, l'UPPA a obtenu le label "[Science avec et pour la société](#)" (SAPS), attribué pour 3 ans par le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche. En étroite collaboration avec les organismes de recherche présents sur le site (CNRS, INRAe, Inria) et en partenariat avec le centre de culture scientifique, technique et industrielle "[Sciences Odysée](#)", l'UPPA s'engage sur six grands défis concernant le lien entre Science et Société. Ces défis serviront de lignes directrices pour orienter les actions futures de l'UPPA :

- Diffuser une culture scientifique sur les questions sociétales à partir des cinq missions interdisciplinaires qui structurent son identité scientifique ;
- S'appuyer sur les compétences de ses laboratoires et son centre de services instrumental pour développer une offre de médiation scientifique lisible et adaptée à tous les publics ;
- Ouvrir ses campus et ses laboratoires aux citoyens en les faisant participer à la construction de la connaissance ;
- Mettre en place des stratégies partagées avec ses partenaires sur le territoire et au-delà pour transférer les connaissances produites vers la société ;
- Inciter ses scientifiques et ses étudiants à jouer un rôle plus important dans la vie citoyenne (débat publics, diffusion des savoirs) ;
- Inscrire la diversité des actions déjà menées par sa communauté universitaire dans un contexte institutionnel favorisant le partage d'expériences, la diffusion de bonnes pratiques et le déploiement de nouvelles initiatives.

Ces défis sont consolidés en quatre axes qui regroupent les actions en cours ou à développer :

- Partager les enjeux de la recherche avec tous les publics ;
- Dynamiser l'implication des scientifiques et des étudiants dans la médiation, la communication et l'initiation à la démarche scientifique ;
- Accompagner la prise de parole des scientifiques dans l'espace public ;
- Inscrire le dialogue scientifiques - citoyens et le développement des sciences participatives au cœur du territoire.

Un cinquième axe concerne le pilotage du label avec la nomination d'un vice-président pour la science avec et pour la société (VP SAPS) et l'évaluation de l'impact des actions mises en œuvre sur les publics visés.

Une modification est apportée sur l'action 30 du plan d'action initial. Auparavant, il s'agissait de "Mettre en place une liste de diffusion spécifique pour encourager le personnel non permanent à se présenter aux élections

des conseils consultatifs des laboratoires". Nous avons déterminé que ce n'était pas la question principale. Il est plutôt important d'encourager le personnel non permanent à participer pleinement à la vie du laboratoire en l'informant des possibilités d'engagement *via* le règlement intérieur et le livret d'accueil. Le calendrier de cette action a été prolongé pour correspondre à celui des actions 33 et 34, notamment en ce qui concerne la publication du livret d'accueil.

Recrutement et Sélection

FORCES ET FAIBLESSES (maximum 500 mots)

Une charte de recrutement des chercheurs a été définie et mise à disposition de l'ensemble de la communauté universitaire sur l'intranet de l'établissement.

Afin de mettre l'accent sur l'homogénéisation des pratiques de recrutement des chercheurs contractuels, le président de l'université a adressé en avril 2022 une circulaire à la communauté des chercheurs, contenant la charte de recrutement, la grille de sélection des candidatures pour les chercheurs contractuels, ainsi qu'une attestation de respect des engagements de la charte à signer par tous les directeurs d'unités de recherche pour chaque chercheur contractuel embauché.

Le guide de recrutement est en cours de construction ; une formation à l'utilisation du guide et au respect des règles de non-discrimination sera proposée courant 2023. Par ailleurs, une vingtaine de responsables administratifs et d'enseignants-chercheurs, présidant des comités de sélection, ont reçu une formation sur la "prévention des risques de discrimination et de biais dans les processus de recrutement" les 29 et 30 mars 2022.

La pérennisation de l'I-Site (confirmée en mars 2022), label d'excellence obtenu par l'UPPA pour son projet E2S UPPA (Solutions pour l'Énergie et l'Environnement), permet de capitaliser sur des dispositifs et procédures qui ont fait leurs preuves, afin de poursuivre et d'étendre la mise en œuvre d'un processus de recrutement ouvert, transparent, basé sur le mérite et l'évaluation des compétences.

Le recrutement des deux premières promotions de doctorants dans le cadre du programme ambitieux COFUND "EDENE" est un autre exemple de l'application d'une procédure de recrutement exigeante et structurée, conduisant à des recrutements de grande qualité qui respectent les principes de l'OTM-R. Les pratiques de recrutement exemplaires appliquées au programme COFUND EDENE sont également déployées dans le cadre du [GREEN Graduate Program](#), un programme d'excellence intégré Master/PhD de 5 ans lié aux domaines de recherche de l'énergie et de l'environnement avec une formation intensive à la recherche dans de multiples domaines, qui a débuté en 2022-2023.

Une page web dédiée au [recrutement à l'UPPA](#) a été créée et organisée en fonction du public cible : personnel administratif, techniciens et ingénieurs d'une part, enseignants, professeurs, chercheurs et doctorants d'autre part. Cette page est régulièrement mise à jour.

Nous avons pris du retard dans le retour des évaluations des candidatures et c'est un objectif pour 2023.

Les laboratoires de recherche du Collège SSH ont été restructurés afin de répondre au double objectif de satisfaire un besoin de recherche sur les transitions énergétiques, environnementales et sociétales exprimé au niveau local et de relever les défis posés par l'UPPA E2S au niveau national, européen et international sur ces thématiques. Par conséquent, l'indicateur de l'action 19 a été mis à jour pour mieux refléter le soutien offert aux chercheurs en sciences sociales et humaines.

REMAQUES (maximum 500 mots)

Le départ en 2021 de la conseillère en évolution professionnelle (CEP), qui participait au suivi opérationnel du projet HRS4R d'une part, et plus largement à la gestion des RH d'autre part, a entraîné des retards dans la mise en œuvre de certaines actions relatives au processus de recrutement. C'est notamment le cas pour l'élaboration du guide de recrutement. Une directrice adjointe des RH a été recrutée en septembre 2022. Parmi ses responsabilités figurent le déploiement et le suivi des actions RH du plan d'action HRS4R, et plus particulièrement celles relatives au recrutement. Les actions retardées sont donc désormais prises en charge.

La CEP a notamment accompagné les contractuels et post-doctorants en fin de contrat pour les aider à trouver une nouvelle offre d'emploi ou à se réorienter professionnellement. Afin de répondre aux besoins exprimés par les agents de l'UPPA, un prestataire externe assure actuellement cet accompagnement. La Directrice adjointe des RH est en charge de la gestion des demandes d'évolution de carrière.

Pour l'instant, nous nous concentrons sur la traduction de divers pages internet et documents en anglais (et non pas en anglais et en espagnol), afin de gagner en efficacité tout en touchant un très large public international. A ce jour, toutes les offres d'emploi ne sont pas publiées en bilingue (*action 16 du plan d'actions*). Lorsque la langue utilisée dans le cadre de l'emploi proposé est l'anglais, l'offre est rédigée en anglais sur les pages internet des services émetteurs. La diffusion des offres d'emploi, très sensible au facteur temps, ne doit en aucun cas être bloquée en raison de retards dans la traduction.

Conditions de travail

FORCES ET FAIBLESSES (maximum 500 mots)

Le plan QVT adopté en 2019 est en cours de déploiement et les actions phares mises en œuvre sur la période sont :

- Le déploiement maîtrisé du télétravail dans un cadre réglementaire défini avec le développement des outils de visioconférence.
- Mise en œuvre du schéma directeur handicap pour prendre en compte toutes les formes de handicap dans l'établissement, avec un succès significatif en termes de recrutement de personnels handicapés avec un taux de plus de 7% (quand le taux légal est fixé à 6% et que la moyenne des universités est de 3,5%).
- L'articulation entre le comité d'intervention des risques professionnels (CIRPS), le comité d'intervention du harcèlement sexuel (CIHS) et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) est bien définie, ainsi que leurs procédures.
- Rôle très actif du service Médico Psycho Social et Prévention qui se tient à la disposition de tout le personnel de l'établissement : communications régulières, tenues de permanences sur les différents campus, interventions pour l'accompagnement de collectifs de travail en difficulté ou à faire progresser.

Ces différentes 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.

En résumé, le bilan du plan QVT 2019 a été présenté au CHSCT en juillet 2022, montrant que 80% des actions ont été réalisées en 3 ans : 62 actions réalisées, 11 actions en cours, 4 actions à venir. En 2021, le HCERES a évalué très favorablement la maturité de la politique RH et son volet QVT.

Nomination en janvier 2022 d'un Médiateur pour traiter tout signalement d'un " incident grave " d'une part, et

pour résoudre toute situation susceptible de porter atteinte à l'équité ou au respect des droits et libertés au sein de l'établissement d'autre part.

Suite à une étude menée avec les écoles doctorales, dorénavant et afin d'assurer le bon déroulement de l'accueil des doctorants, la convention individuelle de formation comprendra une check-list avec des critères pour l'accueil de tous les nouveaux doctorants, incluant la mise à disposition du matériel nécessaire à leurs travaux de recherche.

Deux actions clés relatives aux conditions de travail ont été définies dans le plan d'action initial car elles représentent un enjeu majeur pour l'établissement :

- Action 1 : la nouvelle politique de rémunération des agents contractuels, qui sera délibérée par le Conseil d'administration en octobre 2022. Un guide récapitulant l'ensemble des règles applicables aux agents contractuels de l'établissement sera élaboré ultérieurement.
- Action 2 : Mensualisation des vacances d'enseignement, dans le but notamment de limiter la fragilité économique et sociale des assistants temporaires d'enseignement (ATV) qui sont des doctorants. Le 1^{er} septembre 2022, une note du président a été adressée aux directeurs des collèges et des départements. La mensualisation des heures d'enseignement temporaire est applicable à tous les ATV doctorants dont les services sont égaux ou supérieurs à 20 heures d'enseignement par semestre. Ce système expérimental sera évalué à la fin de l'année universitaire.

Le plan d'égalité entre les hommes et les femmes de l'UPPA garantit l'équité en termes de niveaux de salaire, d'accès à la mobilité professionnelle et de développement de carrière afin d'améliorer les conditions de travail.

REMARQUES (maximum 500 mots)

Dans le cadre du Contrat de Plan État-Région (CPER), plusieurs bâtiments ont été réalisés ou aménagés en 2020, 2021 et 2022, contribuant à améliorer significativement les conditions de travail de nos personnels. Nous pouvons citer à titre d'exemples le regroupement des bibliothèques universitaires sur le campus de Pau, améliorant la sécurité et la fonctionnalité des espaces au service des étudiants et des personnels, ainsi que les rénovations des bâtiments et laboratoires de sciences humaines. Par ailleurs, pour améliorer le confort thermique de tous, l'ensemble du campus a été raccordé au tout nouveau Réseau de chauffage urbain de Pau, source d'énergie renouvelable et produite localement. Sur le campus de la Nive, deux étages (environ 800 m²) ont été aménagés pour les activités d'enseignement et de recherche du Collège 2EI. Par ailleurs, l'IPREM II, un nouveau bâtiment dédié à la recherche scientifique (3 300 m²) a été achevé en mai 2022. Près de 50 millions d'euros seront investis dans les rénovations et les nouveaux bâtiments sur la période 2022-2027.

Le projet d'élaborer une procédure d'intégration et un livret d'accueil harmonisés permettra de mieux communiquer sur les conditions de travail et sur la QVT à l'UPPA.

Formation et développement professionnel

FORCES ET FAIBLESSES (maximum 500 mots)

En septembre 2021, l'alliance UNITA a lancé le projet Re-UNITA - Research for UNITA, avec pour objectif de créer un environnement propice à la création de pratiques innovantes dans le monde universitaire. Plus précisément, dans le cadre du Work Package 3, qui porte sur l'amélioration de la formation des chercheurs et l'égalité des sexes, un programme de mentorat formel a été conçu pour être mis en œuvre dans les universités membres de l'alliance. Il s'agit d'une pratique internationalement reconnue pour la promotion des femmes dans les carrières

universitaires.

Pour mieux structurer et formaliser les échanges entre les doctorants et leurs directeurs de thèse, la convention individuelle de formation est systématiquement utilisée.

Depuis 2015, les doctorants bénéficient d'une formation obligatoire pour les sensibiliser aux enjeux éthiques et déontologiques et aux conditions de travail. A partir de septembre 2023, les nouveaux recrutés à l'UPPA pourront systématiquement accéder également à cette formation.

En ce qui concerne le développement professionnel continu, diverses possibilités de formation offertes à tous les employés sont répertoriées dans une page dédiée du site intranet de l'UPPA. Par ailleurs, le rôle du CEP, présenté ci-dessus, est également conçu pour contribuer au développement professionnel continu, puisque certains des soutiens apportés jusqu'alors ont permis aux bénéficiaires de suivre des formations.

Un service de la Direction des RH est dédié à la gestion du plan de développement des compétences (plan de formation). Ce service a conçu un fichier de collecte des besoins en formation qui est diffusé à l'ensemble du personnel et supervisé par chaque responsable de service. Ces données sont utilisées pour établir le plan de formation et un résumé des actions réalisées est communiqué dans le rapport social annuel et aux organes représentatifs.

REMARQUES (maximum 500 mots)

Pas de remarque particulière

Mise en œuvre de l'auto-évaluation

Est-ce-que des priorités à court et moyen terme ont-elles changé? (max 500 mots)

Notre stratégie n'a pas globalement changé depuis 2017, mais elle a été fortement accélérée et affirmée avec l'accroissement de la visibilité d'une recherche spécialisée et interdisciplinaire, l'intensité du partenariat avec les acteurs socio-économiques et culturels du territoire, ainsi que l'attractivité et le rayonnement international de l'UPPA. Ces éléments constituent l'essence même de l'université cible, dont la trajectoire est soutenue par l'I-SITE " Solutions pour l'énergie et l'environnement " pour un déploiement total à l'horizon 2027. Les fondamentaux de l'université cible sont soutenus par des projets structurants obtenus dans le cadre des Programmes d'investissements d'avenir ou de l'Alliance européenne UNITA, tout en s'inscrivant dans une responsabilité sociétale organisée en trois axes :

- **Assurer le bien-être et la qualité de vie des usagers** en faisant des étudiants des acteurs de la vie du campus, en menant des politiques actives d'inclusion, d'égalité des chances et d'égalité professionnelle et en appliquant les meilleurs standards internationaux en matière de gestion des ressources humaines.
- **Réduire notre empreinte environnementale** en menant une politique vertueuse en matière de mobilité, de gestion de l'énergie, en améliorant la qualité environnementale du patrimoine immobilier et en responsabilisant les personnels et étudiants sur l'impact environnemental de leurs usages.
- **Répondre aux enjeux sociétaux** en menant une recherche responsable, ouverte et intègre, qui dépasse les frontières disciplinaires traditionnelles pour mieux appréhender la complexité des questions sociétales, en montrant sa capacité à bien cerner ces problématiques et à apporter des solutions durables, innovantes et acceptables, en éclairant et en impliquant les citoyens - et donc les

étudiants - dans les défis de la société. L'élément clé est alors celui d'une signature universitaire déclinée en missions interdisciplinaires englobant la recherche, la formation et l'innovation et destinée à développer une identité partagée en interne et visible à l'extérieur.

L'élément nouveau, qui renforce également notre transformation depuis 2020, est l'intégration au sein de l'alliance européenne Universitas Montium (UNITA). Promouvant les langues romanes, les territoires ruraux, transfrontaliers et de montagne, l'alliance UNITA réunit l'UPPA et les universités de Zaragoza (Espagne), degli studi di Torino (Italie), Savoie Mont-Blanc (France), Beira interior (Portugal) et Vest din Timisoara (Roumanie), qui collaborent dans trois domaines privilégiés : les énergies renouvelables, l'économie circulaire et le patrimoine culturel. Dans la construction d'une université européenne, le label HREIR (Human resources Excellence in Research) est un atout pour notre université et un défi à relever par tous les partenaires.

La mise en œuvre de notre stratégie de développement à l'horizon 2027 (université cible, université européenne) s'opère via l'élaboration de feuilles de route dans tous les domaines de nos missions. Ainsi, pour chacune d'entre elles, un plan d'action avec la définition d'indicateurs et de jalons est établi et doit nous permettre de suivre notre trajectoire fixée pour 2027, et celle fixée pour 2030. Ces deux éléments clés nécessitent une adaptation et une amélioration continues de nos opérations à tous les niveaux et requièrent le soutien de toutes les parties prenantes.

Est-ce-que certaines des circonstances dans lesquelles votre organisation fonctionne ont-elles changées et ont-elles eu un impact sur votre stratégie RH ? (max 500 mots)

Avec le développement accéléré de notre université depuis 2017 et l'augmentation significative des nouveaux projets, nos pratiques dans le domaine RH évoluent. C'est un domaine particulièrement important car nous observons une forte croissance du recrutement de personnel contractuel pour la recherche. Alors que le recrutement de personnel permanent est très réglementé au niveau national, nos pratiques concernant la Charte européenne du chercheur et le Code de conduite pour le recrutement de chercheurs contractuels ont été partiellement mises en œuvre. L'obtention du Label HREIR en 2020 nous a conduit à mettre en œuvre un plan d'action général conforme aux normes européennes, tout en respectant le cadre national. Ainsi, nous pouvons donner comme exemple certaines de nos actions spécifiques qui sont déjà effectives :

- l'égalité professionnelle dans le cadre de la loi française sur la transformation de la fonction publique
- l'égalité femmes-hommes : le plan d'action 2021-2023 de l'UPPA pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes complète les dispositifs existants pour lutter contre les discriminations, le harcèlement et les violences sexistes et sexuelles,
- le suivi et l'accompagnement des étudiants en situation de handicap : l'UPPA réunit des experts dans leurs domaines respectifs : soutien psychologique, informations médicales, aide à la recherche de stages, aide à l'insertion professionnelle, informations sur les pratiques sportives, etc.
- la politique OTM-R pour affirmer notre attachement aux valeurs d'ouverture, de transparence et de mérite dans le recrutement, adaptée à tous les recrutements de doctorants, de chercheurs post-doctoraux, de professeurs de chaires juniors et autres personnels de recherche contractuels,
- l'homogénéisation des pratiques de recrutement avec la rédaction d'une Charte et d'un Guide du recrutement OTM-R qui définit les 3 étapes clés, à savoir la définition et la diffusion des offres, l'évaluation et la sélection des candidats,
- le plan de formation de l'UPPA pour mettre en valeur ce qui se fait et démontrer l'égalité

d'accès pour tous,

- la mobilité entrante gérée par le Bureau d'Accueil International (International Welcome Desk), qui est le Centre Euraxess de l'université.

Notre défi actuel concerne les missions d'accompagnement du CEP pour les chercheurs permanents et contractuels, qui ont été interrompues pendant quelques mois suite au départ de la conseillère, et qui ont été provisoirement remplacées par un prestataire externe. La directrice adjointe des ressources humaines a repris la responsabilité d'un certain nombre d'actions RH, notamment celles relatives à la fonction exercée par la précédente Conseillère en évolution professionnelle.

Y a-t-il des décisions stratégiques en cours qui pourraient influencer le plan d'action ? (max 500 mots)

Deux orientations principales confortent, renforcent et soutiennent le plan d'action HRS4R.

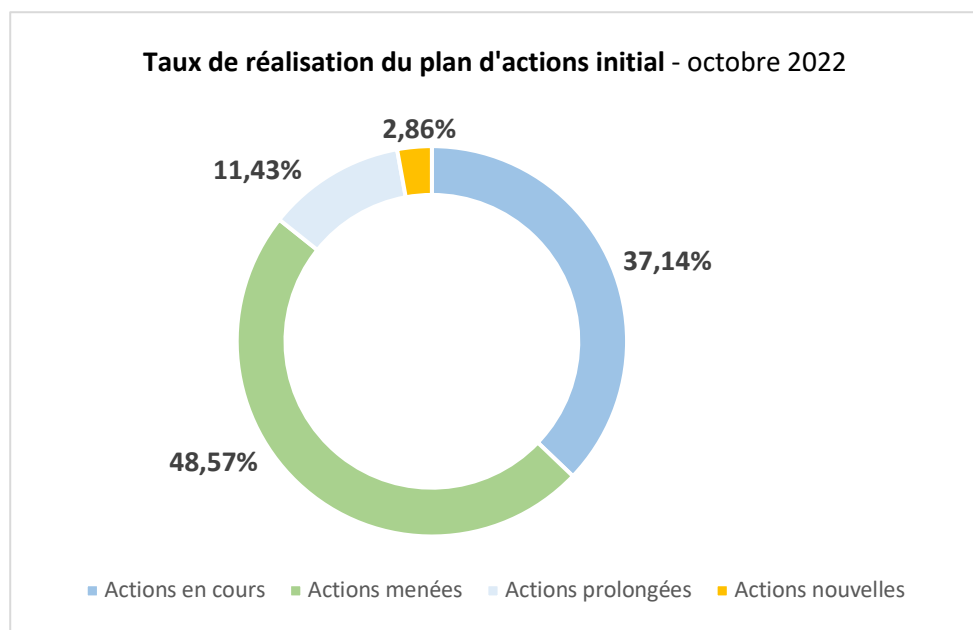
- Dans le cadre de son futur " contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens " qui sera signé avec le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche fin 2022, l'engagement dans une stratégie globale et une politique de Responsabilité Sociale des Universités (RSU), permettra à l'action politique de contribuer aux défis du climat, du développement durable, du changement des mentalités et des comportements avec 9 principes fondateurs (responsabilité, transparence, comportement éthique, reconnaissance des intérêts des parties prenantes, respect du principe de légalité, prise en compte des normes internationales de comportement, respect des droits de l'homme, résilience et bienveillance). Le premier axe de cette politique RSU s'inscrit parfaitement dans les principes et actions du Label HREIR : " assurer le bien-être et la qualité de vie des usagers et du personnel, notamment en appliquant les meilleurs standards internationaux en matière de gestion des ressources humaines ". Notre politique RSU est indissociable de la stratégie de l'université pour 2027 vers l'université cible, pour laquelle l'attractivité internationale, nationale et régionale de la recherche, de la formation et de l'innovation est un enjeu prioritaire servi par le modèle de gestion des ressources humaines de l'université.
- Dans le cadre de la pérennisation des activités de l'établissement selon un modèle économique en transition défini par un plan de stabilisation des finances et de l'emploi à partir de 2023, et dans un contexte nécessitant une action déterminée en faveur d'un développement sobre, les priorités de l'université porteront d'une part sur la régulation des recrutements et d'autre part sur l'amélioration des conditions de travail des personnels en place ; à cet égard, le plan d'action constitue une base pour le développement de mesures visant à préserver l'attractivité de l'établissement, et la performance de recrutements pertinents dans un environnement fortement concurrentiel.

3. Plan d'actions actualisé (octobre 2022)

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

Sur les 35 actions :

- **17** ont été **menées**
- **13** sont **en cours** de réalisation
- **4** sont **prolongées**
- **1** action est **nouvelle** (a été reformulée)



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

GAP Principe(s)	Timing	Responsable Unit	Indicators/Target(s)	Current Status
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	1/ 50 % des règlements intérieurs harmonisés et traduits à fin 2020 et 100% des règlements intérieurs harmonisés et traduits en décembre 2023	En cours

Remarques : Conforme au calendrier
La traduction en espagnol a été supprimée de l'action 1.1 prévue dans le plan d'actions initial

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.

GAP Principe(s)	Timing	Responsable Unit	Indicators/Target(s)	Current Status
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. Formations au contrôle interne des budgets et la comptabilité en place pour les nouvelles recrues (2022).

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"

GAP Principe(s)	Timing	Responsable Unit	Indicators/Target(s)	Current Status
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.

Action 4/ Sensibiliser les acteurs de la recherche au suivi financier des projets de recherche, par le biais de réunions d'informations obligatoires.

GAP Principe(s)	Timing	Responsable Unit	Indicators/Target(s)	Current Status
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 DRV, avec la participation d'autres services comme la direction financière et budgétaire, organise 1 à 2 réunions par an pour les gestionnaires de projets, les ingénieurs et les chercheurs. Ces réunions, bien que fortement recommandées, ne sont pas obligatoires.

Action 5/ Poursuivre la communication sur l'accompagnement du service MPSP				
GAP Principe(s)	Timing	Responsable Unit	Indicators/Target(s)	Current Status
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 :	Envoi mensuel de courriels par le service MPSP à l'ensemble de la communauté universitaire via les listes de diffusion + le bulletin d'information de l'université pour rappeler les services offerts, les contacts et les disponibilités, notamment lors des permanences du service MPSP 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.				
GAP Principe(s)	Timing	Responsable Unit	Indicators/Target(s)	Current Status
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	En cours
Remarque :	Conforme au calendrier			
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).				
GAP Principe(s)	Timing	Responsable Unit	Indicators/Target(s)	Current Status
7. Bonnes pratiques dans le secteur de la recherche	De Septembre 2022 à décembre 2022 : création de la fiche De Janvier 2023 à Décembre 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	En cours
Remarque :	Conforme au calendrier			
Action 8/ Inscrire au moins une fois par an, à l'ordre du jour de la commission de la recherche, un point rappelant l'opportunité de publier sur OpenScience				
GAP Principe(s)	Timing	Responsable Unit	Indicators/Target(s)	Current Status
8. Diffusion et exploitation des résultats	Dès Septembre 2020 et ce de manière continue	Porteur politique : VP Recherche Commission de la recherche VP SAPS Porteur opérationnel : DRV	Suivi des ordres du jour et comptes rendus de la Commission de la Recherche Nombre de publications sur OpenScience	Réalisé
Remarques :	Le plan Science ouverte de l'université a été adopté par le conseil académique le 17 décembre 2021. Il réaffirme la volonté de l'université de faire de la science ouverte le principe par défaut en généralisant le libre accès aux publications, en ouvrant les données de recherche et les codes sources produits par la recherche. Ce plan est décliné en actions et objectifs, suivi par le vice-président pour la science avec et pour la société, et fait l'objet d'un rapport annuel à la commission de la recherche.			

Action 9/ Elaborer le Plan d'actions sur l'égalité professionnelle dans le cadre de la loi transformation de la fonction publique

9.1/ Mettre en œuvre le Plan d'actions sur l'égalité professionnelle dans le cadre de la loi transformation de la fonction publique

GAP Principe(s)	Timing	Responsable Unit	Indicators/Target(s)	Current Status
10. Non-discrimination 27. Égalité entre les sexes	9 De Janvier 2021 à Juin 2021 : élaboration du 1er plan d'égalité professionnelle e 9.1 Dès Juin 2021 et ce de manière continue : mise en œuvre du plan	Porteur politique : VP Conseil d'Administration, CM Laïcité-parité/égalité Porteur opérationnel : Pôle Relations & RH	9 Plan d'actions sur l'égalité professionnelle défini 9.1 Nombre d'actions mises en œuvre concernant ce plan	Réalisé

Remarques :	Le plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à l'UPPA a été adopté par le conseil d'administration le 15 avril 2021. Il engage l'établissement dans la mise en œuvre de 4 axes en parfaite adéquation avec les engagements du Label HREIR : - Axe 1 : parvenir à l'égalité d'accès aux emplois, - Axe 2 : réduire l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes, - Axe 3 : maintenir un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, - Axe 4 : renouveler la prévention et le traitement des actes de harcèlement et de violence sexuels et sexistes. Le bilan du plan QVT 2019 a été présenté au CHSCT du 7 juillet 2022 : il montre que 80% des actions ont été réalisées en 3 ans : 62 actions réalisées, 11 actions en cours, 4 actions à venir. En 2021, le HCERES a évalué très favorablement la maturité de la politique RH et de son volet QVT.			
--------------------	--	--	--	--

Action 10/ Animer un groupe de réflexion sur la nécessité d'augmentation de la production scientifique des collègues non-publiants (un critère important dans l'évaluation de carrière)

GAP Principe(s)	Timing	Responsable Unit	Indicators/Target(s)	Current Status
11. Systèmes d'évaluation	De Janvier 2021 à Décembre 2021	Porteur politique : VP Recherche, Commission de la recherche, Directeurs de collèges Porteur opérationnel : Directeurs de laboratoires	Groupe de travail opérationnel Nombre de réunions menées Actions proposées	Réalisé

Remarques :	Un groupe de travail composé de membres élus de la commission recherche et de représentants de la direction des trois collèges a été mis en place avec pour objectif initial d'encourager la production scientifique des non-publiants. Les cinq réunions du groupe ont abouti à la rédaction d'un guide de recommandations pour les non-produisants qui définit la notion de non-produisant (qui a remplacé celle de non-publiant), réalise un diagnostic par unité de recherche et fait des propositions en termes de suivi de carrière. Ce guide a été adopté par la Commission Recherche le 12 mai 2022.			
--------------------	---	--	--	--

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...)				
GAP Principe(s)	Timing	Responsable Unit	Indicators/Target(s)	Current Status
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 et adoptée par ce même conseil le 13 septembre 2021. Cette grille (disponible sur l'intranet de l'UPPA) 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				
GAP Principe(s)	Timing	Responsable Unit	Indicators/Target(s)	Current Status
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) est définie et mise à disposition des membres de la communauté sur notre intranet.			
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.				
GAP Principe(s)	Timing	Responsable Unit	Indicators/Target(s)	Current Status
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 :	Action initialement prévue entre 04/2021 et 09/2022, retardée en raison du départ en 2021 de la conseillère en évolution de carrière (CEP), qui était impliquée dans le suivi opérationnel du projet HRS4R d'une part, et plus largement dans la gestion des RH d'autre part. Cela a entraîné des retards dans la mise en œuvre de certaines actions relatives au processus de recrutement, notamment l'élaboration et l'utilisation du guide de recrutement. La DRH adjointe, recrutée en septembre 2022 pour assurer le déploiement des actions RH du plan d'action HREIR, et plus particulièrement celles relatives au recrutement, prend en charge le suivi du plan d'action et les actions retardées pourront désormais être assurées.			

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...)

GAP Principe(s)	Timing	Responsible Unit	Indicators/Target(s)	Current Status
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 initialement prévue entre 04/2021 et 09/2022, retardée en raison du départ en 2021 de la conseillère en évolution de carrière (CEP), qui était impliquée dans le suivi opérationnel du projet HRS4R d'une part, et plus largement dans la gestion des RH d'autre part. Cela a entraîné des retards dans la mise en œuvre de certaines actions relatives au processus de recrutement, notamment l'élaboration et l'utilisation du guide de recrutement. La DRH adjointe, recrutée en septembre 2022 pour assurer le déploiement des actions RH du plan d'action HR EIR, et plus particulièrement celles relatives au recrutement, prend en charge le suivi du plan d'action et les actions retardées pourront désormais être assurées.			

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...)

GAP Principe(s)	Timing	Responsible Unit	Indicators/Target(s)	Current Status
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 :	Un dispositif en ligne "Demande de recrutement" est 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.			

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)

GAP Principe(s)	Timing	Responsible Unit	Indicators/Target(s)	Current Status
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 est régulièrement mise à jour en ligne https://organisation.univ-pau.fr/fr/recrutement.html En l'absence d'un service de traduction automatique, les offres ne sont pas systématiquement publiées en français et en anglais ; cependant, la diffusion des offres d'emploi ne doit en aucun cas être bloquée en raison des délais de traduction. Les offres d'emploi en anglais sont publiées en anglais, et les offres d'emploi en français sont publiées en français. (La traduction en espagnol n'est pas une priorité pour le moment).			

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)*

GAP Principe(s)	Timing	Responsable Unit	Indicators/Target(s)	Current Status
14. Sélection (Code) 15. Transparence (Code) 16. Jugement du 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 débrieffer aux candidats

GAP Principe(s)	Timing	Responsable Unit	Indicators/Target(s)	Current Status
14. Sélection (Code) 15. Transparence (Code) 16. Jugement du 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	Prolongé
Remarks:	Cette action fait partie des objectifs de la directrice adjointe des RH pour 2023.			

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

GAP Principe(s)	Timing	Responsable Unit	Indicators/Target(s)	Current Status
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.	En cours
Remarques :	Indicateur mis à jour pour plus de pertinence : plutôt que " Nombre de partenariats créés ", le			

	nombre de doctorats financés, le nombre de projets de recherche déposés et ceux attribués en SSH sont de meilleurs indicateurs du soutien au développement de projets en SSH.
--	---

Action 20/ Promouvoir le rôle et les actions d'accompagnement de la CEP auprès des chercheurs permanents et contractuels				
GAP Principe(s)	Timing	Responsable Unit	Indicators/Target(s)	Current Status
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	En cours
Remarques : En 2019, l'UPPA a créé le poste de conseiller en évolution professionnelle (CEP) afin d'accompagner les chercheurs contractuels dans la continuité de leur carrière professionnelle et dans leur réflexion sur leur parcours. Ce poste a vocation à bénéficier à l'ensemble des acteurs de l'UPPA. A de multiples reprises, le service RH a communiqué sur le rôle du CEP. A ce jour, le CEP a accompagné une soixantaine de personnes dans leur évolution de carrière, leur mobilité ou leur réorientation professionnelle. La CEP ayant quitté l'institution à la fin de l'année 2021, et pour répondre aux besoins exprimés, un prestataire externe assure actuellement ces accompagnements.				
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)				
GAP Principe(s)	Timing	Responsable Unit	Indicators/Target(s)	Current Status
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	Prolongé
Remarques : Avant son départ, la CEP a accompagné une soixantaine de personnes dans leur évolution de carrière, leur mobilité ou leur réorientation professionnelle. En octobre 2022, la DRH a organisé un séminaire sur les opportunités d'évolution de carrière pour les enseignants-chercheurs. La publication de la page web dédiée à la mobilité, à la réorientation professionnelle et aux opportunités d'évolution de carrière a été retardée et constitue désormais un objectif pour 2023-2024.				

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..				
GAP Principle(s)	Timing	Responsible Unit	Indicators/Target(s)	Current Status
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.				
GAP Principle(s)	Timing	Responsible Unit	Indicators/Target(s)	Current Status
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 :	Les actions du plan QVT, adopté en 2019, 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.			
Action 24/Préciser la politique de rémunération pour les personnes contractuelles				
GAP Principle(s)	Timing	Responsible Unit	Indicators/Target(s)	Current Status
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:	La nouvelle politique de rémunération des contractuels a été définie et sera soumise à la délibération du conseil d'administration du 27 octobre 2022. Un guide récapitulatif l'ensemble des règles applicables aux agents contractuels de l'établissement sera élaboré ultérieurement.			
Action 25/ Mensualiser le paiement pour les heures des vacances				
GAP Principle(s)	Timing	Responsible Unit	Indicators/Target(s)	Current Status
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	En cours
Remarques :	A compter du 1er septembre 2022, la mensualisation des heures d'enseignement temporaire est applicable à tous les doctorants chargés d'enseignement temporaire dont les services sont égaux ou supérieurs à 20 heures d'enseignement par semestre. Ce dispositif expérimental fera l'objet d'une évaluation à la fin de l'année universitaire 2022-2023.			

Action 26/ Définir un processus de collecte des besoins de formations complémentaires exprimés par des chercheurs				
GAP Principe(s)	Timing	Responsable Unit	Indicators/Target(s)	Current Status
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 :	Au sein de la direction des RH, un service est dédié à la gestion du plan de développement des compétences (plan de formation). Ce service a conçu un fichier de recueil des besoins en formation qui est diffusé à l'ensemble des agents et supervisé par chaque responsable de service. Ces données sont utilisées pour l'élaboration du plan de formation et une synthèse des actions menées est communiquée dans le bilan social annuel et aux instances représentatives.			
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)				
GAP Principe(s)	Timing	Responsable Unit	Indicators/Target(s)	Current Status
20. Ancienneté (Code) 28. Développement de carrière	De Janvier 2021 à Décembre 2021	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 :	La politique d'évolution de carrière des maîtres de conférences habilités à diriger des recherches doctorales (MC HDR) est abordée via la grille d'évaluation de l'implication des enseignants-chercheurs (EC) sur trois aspects : recherche, formation et investissement dans les tâches collectives). Elle a été établie par un groupe de travail composé d'élus du conseil académique et adoptée par ce même conseil le 13 septembre 2021. Cette grille (disponible sur l'intranet de l'UPPA) 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.			
Action 28/ Informer 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				
GAP Principe(s)	Timing	Responsable Unit	Indicators/Target(s)	Current Status
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 :	Des mailings mensuels d'ARTICE 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.			

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				
GAP Principe(s)	Timing	Responsable Unit	Indicators/Target(s)	Current Status
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 signé	En cours
Remarque :	Conforme au calendrier			
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).				
GAP Principe(s)	Timing	Responsable Unit	Indicators/Target(s)	Current Status
5. Obligations contractuelles et légales 9. Engagement publique 35. Participation aux organes de décision	Dès septembre 2023 et ce de manière continue	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 contractuel de participer aux conseils consultatifs des laboratoires et à d'autres activités. - un livret d'accueil est remis à chaque nouvel employé contractuel.	Nouvelle
Remarques :	A l'origine, l'action était "Établir une liste de diffusion spécifique pour encourager le personnel contractuel à se présenter aux élections des conseils consultatifs des laboratoires." Mais elle ne reflète pas le besoin principal ; il est plutôt important d'encourager le personnel contractuel à participer pleinement à la vie du laboratoire en l'informant des possibilités d'engagement via le règlement intérieur et le livret de bienvenue.			
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				
GAP Principe(s)	Timing	Responsable Unit	Indicators/Target(s)	Current Status
36. Relation avec les directeurs de thèses/stages 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 Relations & 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. Désormais, 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.

GAP Principe(s)	Timing	Responsable Unit	Indicators/Target(s)	Current Status
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 :	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.			

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

GAP Principe(s)	Timing	Responsable Unit	Indicators/Target(s)	Current Status
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	En cours
Remarque :	Conforme au calendrier			

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

GAP Principe(s)	Timing	Responsable Unit	Indicators/Target(s)	Current Status
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	En cours

Remarque :		Conforme au calendrier		
Action 35/ Former les nouveaux embauchés aux questions de droits de propriété, co auteurs, éthique, responsabilité professionnelle....				
GAP Principle(s)	Timing	Responsible Unit	Indicators/Target(s)	Current Status
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	En cours
Remarque :		Conforme au calendrier		

Lien vers la page dédiée au label HREIR

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

Mise en œuvre des principes OTM-R

Une charte et une grille de recrutement ont été élaborées et portées à la connaissance de l'ensemble de la communauté universitaire. En avril 2022, le président de l'université a communiqué par courriel sur la nécessité de respecter les engagements et les pratiques contenus dans ces deux documents. Ces documents sont également disponibles sur l'intranet de l'établissement.

Le travail sur la charte a permis d'identifier clairement les valeurs que l'établissement souhaite défendre dans sa politique de recrutement. Pour concrétiser ces engagements, les grilles de recrutement définissent précisément les critères d'évaluation à appliquer.

Par ailleurs, les « projets d'excellence » menés par l'établissement, tels que EDENE (COFUND) et E2S UPPA (I-Site), sont naturellement réalisés dans le strict respect des principes de l'OTM-R, tant pour le recrutement des doctorants que pour celui des chercheurs. L'université s'engage à ce que les bonnes pratiques de ces deux dispositifs soient une source d'inspiration pour tous les recrutements de l'établissement.

Par ailleurs, le label « Sciences avec et pour la société » (SAPS), obtenu en avril 2022, témoigne de la volonté de l'UPPA de faire connaître, valoriser et soutenir plus largement sa recherche en affichant ses ambitions d'ouverture et de transparence au profit de la société mais aussi de tous les acteurs de la recherche.

La politique OTM-R recommandée par le Label HREIR représente un atout majeur pour encadrer nos politiques de RH et de recrutement à l'heure où l'institution s'oriente vers des projets d'envergure internationale et s'associe à des partenaires internationaux.

Un effort reste à faire concernant la traduction en anglais (en temps réel) des offres d'emploi sur [la page internet dédiée au recrutement](#). En l'absence d'un service de traduction automatique, les offres ne sont pas systématiquement publiées en français et en anglais, mais la diffusion des offres d'emploi ne doit en aucun cas être bloquée en raison des délais de traduction. Les offres d'emploi en anglais sont publiées en anglais, et les offres d'emploi en français sont publiées en français. Cependant, le sujet de la traduction de cette page et plus globalement de l'ensemble du site de l'UPPA est essentiel pour l'université et doit donc être traité.

4. Mise en œuvre

Vision globale du processus de mise en œuvre

(max. 1000 mots)

Pour un suivi plus efficace, une équipe opérationnelle, composée de la conseillère en développement professionnel (DRH) et de la chargée de projet d'amélioration continue (DPAC), accompagnée de la VP Pilotage pour le soutien politique, a divisé le plan d'action global par année académique ; l'idée était de respecter les priorités fixées dans le plan d'action initial et de se concentrer sur les actions les plus urgentes.

Chaque action a été associée à un domaine d'activité correspondant aux grands champs d'expertise : recherche, ressources humaines, international et gestion.

Afin d'assurer non seulement la mise en œuvre de chaque action, mais aussi la communication et l'appropriation de l'action au sein de l'université, un coordinateur politique et opérationnel a été identifié en fonction des domaines d'expertise.

Un suivi régulier a été mis en place pour chaque domaine d'action avec les VPs et, le cas échéant, les responsables opérationnels des actions.

Description détaillée et justifications

(max. 500 mots)

Comment avez-vous préparé l'auto-évaluation ?

Sur la base du plan d'actions initial, nous avons repris l'ensemble des actions à mettre en œuvre sur la période 2020-2022 et réalisé des bilans réguliers avec les responsables politiques et opérationnels de chaque action. Les principales parties prenantes sollicitées pour ces bilans réguliers ont été la VP Recherche, la VP CA, la VP Pilotage, la DRI, la DRV, le DRH, le centre d'études doctorales et le service communication.

Sur la période et selon les sujets, entre 3 et 5 réunions ont été organisées avec les différents acteurs.

La pandémie de COVID-19 a inévitablement impacté notre plan d'actions, certaines actions devenant urgentes (par exemple, évolution significative de notre politique de télétravail, développement de nos capacités de visioconférence) et d'autres étant retardées ou adaptées au nouveau contexte (notamment l'élaboration du guide de recrutement).

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

Tout d'abord, l'équipe opérationnelle s'est appuyée sur les vice-présidents Recherche, International, Conseil d'administration et Pilotage, qui étaient les porteurs politiques des actions dans leurs secteurs d'intervention respectifs. Leur rôle était de communiquer sur les actions et, plus largement, sur le Label, mais aussi et surtout de mobiliser les acteurs clés pour la mise en œuvre opérationnelle.

Le rôle de certains chefs de projet, eux-mêmes enseignants-chercheurs, a également été déterminant dans l'acculturation de la communauté universitaire : c'est notamment le cas des chefs de projet intégrité scientifique et égalité des sexes.

Des présentations ont également été organisées dans les instances où cela semblait utile : c'est le cas de la commission de la recherche ou des conseils des collèges, par exemple. Ainsi, un groupe de travail sur le problème des non-produisants a été mis en place ; de même, un autre groupe a travaillé sur la définition des critères de promotion des enseignants-chercheurs.

De plus, les réunions de laboratoires et pôles ont été autant d'occasions de présenter la démarche et ses attentes.

L'UPPA respecte les normes européennes dans la majorité des tâches à accomplir dans le cadre de [Re-UNITA - Research for UNITA](#), dont l'objectif est de faciliter un environnement propice à la création de pratiques innovantes dans le monde universitaire. L'Alliance UNITA et toutes ses universités membres partagent une vision commune, notamment les principes et les exigences du label HREIR, qui constitue une partie importante du Work Package 3 de Re-UNITA. En outre, le Work Package 5 d'UNITA prévoit la création d'un livret de bienvenue commun. L'UPPA, ainsi que l'Université de Saragosse, ont été identifiées comme des institutions modèles puisque, sur les 10 universités de l'alliance, elles sont actuellement les seules à bénéficier du Label HREIR.

Avez-vous un comité de mise en œuvre et/ou un groupe de pilotage qui supervise régulièrement les progrès ?

Initialement, le suivi du projet devait être assuré par un Comité opérationnel élargi et un Comité de pilotage : ce choix initial a été ajusté pour être plus compatible avec la réalité du terrain dans un contexte de forte activité où les acteurs sont très sollicités et ont peu de disponibilité.

En conséquence, et pour plus de souplesse, il a été convenu que le suivi de la mise en œuvre serait assuré par l'équipe opérationnelle (CEP et Chargée de projets d'amélioration continue). Cette dernière a assuré un suivi régulier des actions menées, avec la contribution active de la VP Pilotage, qui a pu relayer les éléments de suivi chaque fois que nécessaire lors des différentes réunions des instances universitaires auxquelles elle a participé et ainsi informer les membres des Comités opérationnels et de pilotage élargis initialement prévus. Une supervision globale est assurée lors des réunions du comité de pilotage du Pôle relations et ressources humaines, qui associe les membres du conseil d'administration de l'université et les responsables de service.

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

Le label HREIR fait partie de la stratégie globale de l'UPPA.

Il est pleinement intégré à la stratégie de recherche et les principes du code et de la charte européenne pour le recrutement des chercheurs sont appliqués dans le cadre des projets de recherche. En effet, comme mentionné à plusieurs reprises dans ce rapport, en tant que lauréate de projets d'excellence (I-Site, COFUND, ...) de dimension européenne et internationale et membre de l'alliance UNITA, l'UPPA a plus que jamais besoin d'une politique RH à la hauteur de ses ambitions. Elle doit garantir l'équité face à des objectifs de recrutement de plus en plus variés et exigeants.

Enfin, l'université déploie le label HREIR dans le cadre de son engagement dans la dimension sociale de la politique de « Responsabilité sociétale des universités », largement promue dans le cadre du contrat pluriannuel avec le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche.

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

L'équipe opérationnelle chargée de suivre la mise en œuvre des actions et la VP Pilotage :

- se sont réunies une fois par mois en moyenne pour vérifier l'état d'avancement de chaque action et, le cas échéant, assurer un suivi auprès des promoteurs opérationnels. Pour ce faire, le tableau de suivi des actions de chaque année académique a été utilisé pour se concentrer sur les actions prioritaires. Pour chaque action concernée, le responsable politique et les responsables opérationnels ont été interrogés, soit par vidéo (contexte de pandémie), soit en face à face. Ces échanges ont permis non seulement de vérifier la bonne mise en œuvre des actions, mais aussi de les ajuster si nécessaire pour en assurer la pertinence.
- ont rapporté autant que besoin, aux membres du Comité opérationnel élargi et du Comité de pilotage pour validation et arbitrage éventuel. Cependant, la fréquence des réunions initialement prévue n'a pas pu être maintenue en raison de la crise sanitaire, combinée au changement d'équipe de direction début 2021. Ce point devrait être amélioré dans la période à venir.

Le comité de pilotage du Pôle relations et ressources humaines est chargé de piloter l'ensemble des questions et mesures RH, notamment le suivi du plan d'action HRS4R et des plans associés (égalité femmes-hommes, QVT, etc.).

Comment suivez-vous les progrès (calendrier) ?

Le tableau de suivi des actions pour chaque année académique comprend les indicateurs de mise en œuvre de chaque action. Comme mentionné ci-dessus, lors des échanges avec les responsables opérationnels, l'avancement de chaque action et l'efficacité de chaque indicateur ont été complétés et mis à jour en temps réel.

Cet outil a servi de support à l'animation des échanges, à la relance des acteurs opérationnels et à la correction des actions initialement définies.

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

Sur la base du suivi par année académique réalisé sur les deux premières années, un diagramme de Gantt consolidé sera créé afin de mieux visualiser l'avancement des actions et de mesurer le niveau d'atteinte des objectifs. Ce tableau de bord partagé *via* une plateforme accessible aux principaux acteurs politiques et opérationnels permettra non seulement une communication efficace avec toutes les instances concernées (Comité opérationnel, Comité de pilotage, autres commissions, etc.), mais aussi une appropriation plus rapide des mesures mises en place.

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

Notre préparation à l'évaluation externe s'appuiera sur le processus que nous avons mis en œuvre pour l'évaluation de l'accréditation académique par le Haut Conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur (HCERES), qui a lieu tous les cinq ans. Ce processus implique la participation de l'ensemble de la communauté de l'enseignement et de la recherche et a été récemment mené avec succès à l'UPPA en 2021.

Par ailleurs, notre adhésion à l'alliance UNITA est une formidable opportunité, car elle nous place dans un contexte de conformité aux normes et directives européennes en lien direct avec le label HREIR.

Grâce au HCERES et à UNITA, l'expérience acquise sur le processus d'auto-évaluation et d'assurance qualité, facilite la préparation des évaluations externes.

Nous savons donc que le facteur clé du succès est la fédération de tous les acteurs de la recherche et de la communauté universitaire dans son ensemble. À cette fin, afin de préparer l'évaluation externe, nous prévoyons à partir de décembre 2022 :

- d'acter le nouveau rôle du directeur adjoint des RH en tant que chef de projet HREIR,
- de mettre à jour les compositions des Comités opérationnel et de pilotage et déterminer la fréquence de leurs réunions (suite au renouvellement de l'équipe de direction de l'université),
- de confirmer et/ou nommer les responsables politiques et opérationnels pour chaque action,
- de mettre en place et utiliser régulièrement un tableau de bord consolidé (tel qu'un diagramme de Gantt) pour permettre à tous les acteurs majeurs d'avoir une vision globale du plan d'actions et de sa mise en œuvre (à partir de 2023),
- de rendre compte annuellement de l'avancement des actions HREIR à toutes les instances concernées (Comité opérationnel, Comité de pilotage, conseil d'administration de l'université, autres commissions, etc.),
- de communiquer sur l'avancement des actions HREIR dans le rapport annuel d'activité de l'université.

Nous estimons qu'il est très important de promouvoir la communication interne et de partager nos modèles de meilleures pratiques et nos réalisations (y compris les *success stories*) avec la communauté universitaire, en impliquant les étudiants et les parties prenantes externes. Nous prévoyons de partager ces éléments avec la communauté universitaire au moins une fois par an via une communication spécifique consacrée à la stratégie HRS4R de l'UPPA et à chaque occasion se prêtant à la promotion du Label (réunions d'accueil des écoles doctorales, journée d'information pour les nouvelles recrues de l'université, etc.)

Remarques complémentaires sur le processus de mise en œuvre

(max. 1000 mots)

Comme évoqué précédemment, l'objectif pour les trois prochaines années sera de renforcer la méthodologie initialement proposée afin d'impliquer de plus en plus les responsables des actions, les comités opérationnels et de pilotage.

Par ailleurs, le poste de directeur adjoint des RH a été créé en septembre 2022 afin de renforcer le service RH et de prendre en charge la gestion et la mise en œuvre du Label HREIR.

Cette décision confirme l'engagement fort de l'établissement dans une politique RH ambitieuse qui prend en compte les enjeux internationaux.