

La stratégie « UPPA à l'horizon 2030 », présentée par le Président au conseil d'administration le 14 septembre 2017, stipule que « **Notre ambition est de construire une université pluridisciplinaire visible au niveau national et international, assurant un développement équilibré de ses différents sites, secteurs disciplinaires et composantes, tout en jouant un rôle moteur dans le développement socio-économique de ses territoires** ».

Dans le cadre de cette stratégie globale, la labellisation d'excellence au titre du programme d'investissement d'avenir « Initiatives Sciences Innovation, Territoires, Economie (I-SITE) dans le domaine de l'énergie et de l'environnement (E2S) a déterminé des objectifs à 10 ans qui fondent sa politique de ressources humaines :

1. Devenir une **référence internationale attractive dans la recherche**
2. **Etre un acteur de la vitalité et de la diversification socio-économique**
3. **Attirer les talents internationaux dans un programme de Masters et de doctorats de haut niveau**
4. **Etablir un nouveau type d'organisation pour engager une dynamique d'excellence**

La mise en place d'une politique de recrutement ouvert, transparent et basé sur le mérite selon les principes et la démarche OTM-R (Open Transparent Merit-based Recruitment), est au cœur de la stratégie HRS4R engagée à l'UPPA. Elle s'inscrit parfaitement dans les axes du projet politique global « UPPA à l'horizon 2030 » qu'elle développe, et marque la volonté de l'université – conformément à ses valeurs, de concourir à la construction de l'Espace Européen de la Recherche par son engagement dans la convergence des pratiques, selon les principes éthiques en matière de recrutement, de trajectoire professionnelle et de qualité de vie au travail. Par ailleurs, l'obtention du label HR Excellence in Research, constitue aussi un atout pour obtenir des financements "Horizon 2020", programme phare du financement des activités de recherche et développement en Europe. L'article 32 de la convention de subvention des actions "Horizon 2020" impose aux bénéficiaires de prendre des mesures pour la mise en œuvre de la "Charte européenne des chercheurs" et du "Code de conduite pour le recrutement de chercheurs", notamment en termes de conditions de travail, de processus de recrutement et de développement de carrière.

Les dispositifs de recrutements (doctorants, post-doctorants et enseignants-chercheurs contractuels ou invités) sont directement liés avec la mise en place des différents instruments (hubs, chaires, défis scientifiques, etc.) dans le cadre du projet I-SITE. Ils sont en parfaite adéquation avec la stratégie HRS4R, les principes de la démarche OTM-R, et répondent aux mêmes enjeux d'attractivité. Également, l'UPPA est lauréate en février 2020 de MSCA- COFUND-2019 pour le programme « European Doctoral Programme in Energy and Environnement (EDENE). Ceci reflète nos bonnes pratiques déjà en place, nos ambitions en matière de recrutement (transparence, égalité, mérite...) et de suivi de carrière. Autrement dit, la réussite de ces projets ambitieux passe nécessairement par l'attractivité de notre établissement et par le recrutement de talents à l'intérieur et l'extérieur de nos frontières : pour cette raison, les pratiques OTM-R sont une priorité de notre plan d'action HRS4R.

De plus, le respect de la Charte et du Code est renforcé via la mise en place de procédures clairement définies, reconnues par la certification ISO 9001 des deux écoles doctorales pour la conduite du projet doctoral de l'entrée en thèse jusqu'à la soutenance. De plus, E2S UPPA est certifié ISO 9001 sur le périmètre des appels à projets, incluant le processus de recrutement des chercheurs.

De façon générale, les objectifs poursuivis dans le cadre de la stratégie de « UPPA à horizon 2030 » et de l'I-SITE (E2S UPPA) considèrent la gestion des ressources humaines (GRH) comme un levier indispensable pour la réussite du développement de ces stratégies. La prise en compte de la santé, sécurité au travail, et la qualité de vie au travail est un atout complémentaire pour assurer la pleine réussite de ces objectifs.

Dans cette perspective, le plan Qualité de Vie au Travail, adopté par l'UPPA en 2019 assure la promotion de l'égalité des chances, la qualité des relations de travail, la santé au travail, le contenu du travail,



l'employabilité des agents et leur développement professionnel, le partage et la création de valeurs communes. La QVT fait partie d'une politique de Ressources Humaines, attachée à l'accompagnement des personnes et des collectifs de travail. La stratégie HRS4R viendra la conforter et compléter dans le domaine de la recherche.

Pour la mise en œuvre de l'hybridation de la stratégie HRS4R avec celle, plus globale, de « UPPA à l'horizon 2030 », l'université peut s'appuyer sur la réorganisation récente et la professionnalisation de la fonction Ressources Humaines, développée dans toutes ses dimensions : gestion des effectifs et des personnels, des emplois, des compétences.

Dans ce cadre, on peut rappeler que :

- l'équipe de direction intègre la fonction de Vice-président délégué aux RH selon des missions et un positionnement, réaffirmés depuis mai 2016 ;
- la fonction de „chef de service de la DRH“ a évolué vers la fonction de „DRH de l'université“ depuis septembre 2017;
- une commission de recrutement a été instituée en janvier 2017, comme organe consultatif collégial, compétent pour tous les recrutements contractuels de l'établissement ;
- la fonction de « conseiller en évolution professionnelle » a été créée en 2018 pour soutenir, orienter et accompagner tous les personnels dans leur parcours professionnel;
- depuis septembre 2018 une « GRH de proximité » a été mise en place au sein des trois Collèges, regroupant l'ensemble des composantes de formation et de recherche (gestion des emplois, suivi des agents et conseil de premier niveau, gestion des compétences, élaboration des procédures).
- depuis avril 2019 un pôle « Relations et Ressources Humaines » a été créé, conférant ainsi par son intitulé la plus grande visibilité à la fonction largement entendue et à l'importance conférée à la relation sociale. Son périmètre témoigne de la convergence logique du portage opérationnel des politiques RH stricto sensu et de la politique de santé, et d'amélioration des conditions de travail ; ce pôle regroupe la direction des ressources humaines, le service médico-psycho-social et de prévention. Les missions assignées au pôle et déclinées dans un projet opérationnel, intègrent aussi bien les dimensions de politiques de ressources humaines à l'échelle de l'établissement que l'accompagnement individuel des personnels sur le plan professionnel et de la santé au travail.

De la même façon, l'université entend s'appuyer sur ses atouts en matière de recrutement et d'accompagnement des doctorants, afin d'amplifier la démarche qualité conçue et mise en œuvre par le Centre des Etudes Doctorales. Cette démarche, fondée par la notion de “doctorat idéal” qui définit à travers d'un projet de recherche doctorale, un équilibre entre le doctorant et son directeur de thèse (à la fois projet professionnel et projet personnel, qui répond à des objectifs et des attentes explicites), a été présentée et publiée comme une bonne pratique au niveau européen dès 2017. Il répond aux objectifs du management de la qualité en formation doctorale européenne (EUA-CDE), et a conduit vers une certification qualité ISO 9001 déjà dès 2015. Egalement, nos bonnes pratiques déjà en place ont contribué au succès du projet « European Doctoral Programme in Energy and Environnement » (MSCA - COFUND-2019). Ceci reflète et confirme nos ambitions en matière de recrutement (transparence, égalité, mérite...) et de suivi de carrière.

Enfin, l'université intégrera les principes du recrutement ouvert, transparent et basé sur le mérite dans la définition de sa politique de gestion des ressources humaines au regard des évolutions liées à la réforme de la loi relative à la transformation de la fonction publique qui conduit à la rédaction des « Lignes Directrices de Gestion », plus particulièrement en matière de recrutement et de mobilité, avant le 31 décembre 2020.

