

L'Université d'Artois affirme sa volonté de placer les ressources humaines au cœur de son développement en s'engageant dans une politique ambitieuse, structurée et conforme aux standards européens les plus exigeants. Dans un contexte d'évolution constante du monde universitaire, elle entend renforcer son attractivité, garantir l'exemplarité de ses pratiques de recrutement et offrir à l'ensemble de sa communauté des conditions de travail propices à l'épanouissement et à la réussite.

1. Une politique de recrutement ouverte, transparente et fondée sur le mérite

Depuis plusieurs années, l'Université d'Artois a engagé une démarche de professionnalisation de sa gestion des recrutements. Elle s'est notamment attachée à mieux définir ses besoins en amont, à formaliser ses procédures et à sensibiliser les membres de ses commissions aux biais cognitifs. Ces actions visent à garantir une sélection rigoureuse, éthique et objective des candidats, en adéquation avec les attendus des postes offerts.

L'engagement dans la démarche de labellisation HRS4R (Human Resources Strategy for Researchers) marque une étape structurante dans cette dynamique. Elle permet à l'université d'ancrer ses pratiques dans les principes de la Charte européenne du chercheur et du Code de conduite pour le recrutement des chercheurs, assurant ainsi une reconnaissance européenne de son exigence en matière de gestion des ressources humaines.

2. Un engagement fort en faveur de l'attractivité et de la valorisation de la marque employeur

Consciente de l'importance croissante de l'attractivité pour faire face aux défis du recrutement, l'Université d'Artois entend développer une véritable marque employeur. Celle-ci vise à refléter les valeurs portées par l'établissement : ouverture, diversité, excellence, respect et engagement sociétal.

Cette stratégie passe notamment par :

- la centralisation et la diffusion claire des procédures RH existantes,
- la valorisation des engagements de l'université en matière d'égalité, de diversité et de développement durable,
- la promotion, à l'échelle nationale et internationale, des conditions de travail et de développement professionnel offertes à ses personnels.

Le recours systématique à des outils de visibilité tels que la plateforme **Euraxess** est de nature à mieux faire connaître les opportunités offertes par l'université et à attirer des profils de haut niveau, en particulier dans le domaine de la recherche.

3. Des processus RH consolidés et des pratiques inclusives

L'université s'attache à structurer ses processus internes autour de principes de rigueur et d'équité. La formalisation des procédures de recrutement, déjà en grande partie existante, sera optimisée et enrichie. Cette démarche s'accompagnera d'un effort de communication renforcé pour garantir la lisibilité et l'accessibilité de l'information.

Par ailleurs, dans un souci d'inclusion et de justice sociale, l'Université d'Artois déploie plusieurs dispositifs structurants :

- un plan d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- un schéma directeur handicap,
- un schéma directeur de développement durable et de responsabilité sociétale,
- ainsi que, prochainement, un plan de prévention des risques psychosociaux.

Ces outils témoignent d'une volonté affirmée de créer un cadre de travail respectueux, protecteur et inclusif pour tous les agents de l'université.

4. Une dynamique de transformation globale, au-delà du recrutement

La stratégie RH de l'université dépasse toutefois la seule question du recrutement. Elle vise plus largement à offrir à l'ensemble des personnels – enseignants-chercheurs, enseignants, personnels BIATSS – des conditions de travail stimulantes et un accompagnement de qualité tout au long de leur parcours professionnel.

L'université entend ainsi :

- promouvoir le développement des compétences et l'évolution des carrières notamment par le biais d'une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC),
- favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle,
- garantir un environnement propice à l'innovation, à la collaboration et au bien-être.

5. Une démarche d'amélioration continue, au service de l'excellence

Fidèle à sa culture de l'évaluation et du progrès, l'Université d'Artois s'appuie sur l'autoévaluation menée dans le cadre de la labellisation HRS4R pour identifier ses points forts et ses axes de développement. Le plan d'actions qui en découle vise à :

- consolider les dispositifs RH existants,
- combler les manques susceptibles de freiner son attractivité,
- formaliser et structurer ses ambitions en matière de gestion des talents.

Cette stratégie s'inscrit dans une démarche de transformation progressive mais résolue, fondée sur la concertation, le pilotage partagé et l'engagement de tous les acteurs de l'université.

Conclusion

En structurant sa stratégie RH autour des valeurs d'ouverture, de transparence, de mérite et de respect, l'Université d'Artois se donne les moyens de renforcer sa compétitivité et son rayonnement. Elle affirme ainsi sa volonté d'être une université exemplaire, engagée et responsable, à la hauteur des attentes de ses personnels comme de la société.

The University of Artois affirms its commitment to placing human resources at the heart of its development by pursuing an ambitious, structured policy aligned with the most demanding European standards. In a constantly evolving academic landscape, it aims to strengthen its attractiveness, ensure exemplary recruitment practices, and provide its entire community with working conditions conducive to fulfillment and success.

1. An open, transparent, and merit-based recruitment policy

For several years, the University of Artois has been undertaking a professionalization process in the management of its recruitment practices. This includes better defining its needs upstream, formalizing its procedures, and raising awareness among committee members regarding cognitive biases. These actions aim to guarantee a rigorous, ethical, and objective selection of candidates, in line with the requirements of the positions offered.

The university's commitment to the HRS4R (Human Resources Strategy for Researchers) labeling process represents a key milestone in this initiative. It anchors the institution's practices in the principles of the **European Charter for Researchers** and the **Code of Conduct for the Recruitment of Researchers**, thereby ensuring European recognition of its high standards in human resources management.

2. A strong commitment to attractiveness and employer branding

Recognizing the growing importance of attractiveness in addressing recruitment challenges, the University of Artois intends to develop a genuine employer brand. This brand reflects the institution's core values: openness, diversity, excellence, respect, and societal engagement.

This strategy notably involves:

- Centralizing and clearly disseminating existing HR procedures,
- Promoting the university's commitments to equality, diversity, and sustainable development,
- Promoting, both nationally and internationally, the working conditions and professional development opportunities offered to its staff.

The systematic use of visibility tools such as the **Euraxess** platform is intended to better publicize the opportunities available at the university and attract high-level profiles, particularly in the field of research.

3. Strengthened HR processes and inclusive practices

The university is committed to structuring its internal processes around principles of rigor and fairness. Recruitment procedures, already largely formalized, will be further optimized and enhanced. This approach will be accompanied by a reinforced communication effort to ensure clarity and accessibility of information.

Moreover, with a view to inclusion and social justice, the University of Artois is implementing several structuring measures :

- A gender equality action plan,
- A disability master plan,
- A sustainable development and social responsibility master plan,
- And soon, a psychosocial risk prevention plan.

These initiatives reflect a clear commitment to creating a respectful, protective, and inclusive working environment for all university staff.

4. A comprehensive transformation dynamic, beyond recruitment

The university's HR strategy goes beyond recruitment alone. It aims more broadly to offer all staff— teacher-researchers, administrative and technical staff— stimulating working conditions and quality support throughout their career paths.

The university is therefore committed to:

- Promoting skills development and career progression, particularly through a forward-looking jobs and skills management approach (GPEC),
- Supporting work-life balance,
- Ensuring an environment that fosters innovation, collaboration, and well-being.

5. A continuous improvement approach, in pursuit of excellence

True to its culture of evaluation and progress, the University of Artois relies on the self-assessment conducted within the framework of the HRS4R labeling to identify its strengths and areas for development. The resulting action plan aims to:

- Strengthen existing HR mechanisms,
- Address gaps that may hinder its attractiveness,
- Formalize and structure its talent management ambitions.

This strategy reflects a gradual but determined transformation process, based on consultation, shared governance, and the commitment of all university stakeholders.

Conclusion

By structuring its HR strategy around the values of openness, transparency, merit, and respect, the University of Artois positions itself to enhance its competitiveness and visibility. It thus reaffirms its ambition to be an exemplary, committed, and responsible university, fully aligned with the expectations of its staff and of society.