

Université Grenoble Alpes

Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R)

Réunion conjointe des Comités Sociaux d'Administration d'Etablissements - CSAE
26 mai 2026



UGA Université Grenoble Alpes

HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Eléments de contexte

HRS4R - Human resources strategy for researchers

Démarche HRS4R : de quoi s'agit-il ?

Origine	Démarche européenne initiée en 2008 -Base charte européenne du chercheur 745 organismes et établissements engagés
Objectifs	Améliorer les carrières des chercheurs et enseignants-chercheurs : recrutement, conditions de travail et accompagnement de carrière
Enjeu	Attractivité de la recherche en Europe Facteur de visibilité pour les établissements Atout pour répondre aux exigences des appels à projets
Périmètre	UGA et ses établissements-composantes
Méthode	Label « HR Excellence in Research » Réévalué tous les trois ans Plan d'actions en cohérence avec orientations stratégiques UGA

Pas d'enjeu de financement

HRS4R - Human resources strategy for researchers

Démarche HRS4R – Historique UGA

2019 **Engagement** dans la démarche HRS4R => faire progresser les pratiques en matière de recrutement, de conditions de travail et d'accompagnement de carrière des chercheurs, enseignants et enseignants chercheurs

2021 Obtention du **label** HR Excellence in Research et mise en œuvre **plan 30 actions**

2023 Adoption d'une **Charte OTM-R** pour un Recrutement Ouvert, Transparent et basé sur le Mérite

2023 **Evaluation favorable** à mi-parcours par Commission Européenne

2026 Elaboration **plan d'action 2026-29**

Dépôt dossier renouvellement label HR Excellence in research

26/27 Visite des évaluateurs européens pour **renouvellement du label**

HRS4R - Human resources strategy for researchers

Où en sommes-nous du processus de labellisation ?

Phase initiale

2019-2021
Préparation labellisation

HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Phase intermédiaire - 24mois

Avril 2021 - Juillet 2023
Réalisations des actions, évaluation, OTM-R

Phase de renouvellement -36 mois

Sept. 2023- Oct. 2026
Mise en œuvre plan d'action révisé, évaluation & renouvellement avec visite sur site

Phase de renouvellement -36 mois

Oct. 2026- Oct. 2029
Mise en œuvre plan d'action amélioré, évaluation & renouvellement sans visite sur site

Septembre 2019
Lancement

Août 2020
Dépôt du dossier initial

29 Avril 2021
Obtention du label

Automne 2022
Rédaction OTM-R
Enquête chercheurs
Début évaluation interne

Printemps 2023
Validation Charte OTM-R

23 juin 2023
Dépôt dossier évaluation interne

17 août 2023
Avis positif& recommandations
Commission Européenne

2024 & 2025
Mise en œuvre plan d'action révisé

Automne 2025
Début évaluation interne

Septembre 2026
Dépôt dossier évaluation interne

Hiver 2026 27
Visite sur site
Audit experts CE
Renouvellement label

1er semestre 2027
Avis & recommandations
Commission Européenne

2027 à 2029…
Mise en œuvre plan d'action amélioré

Nous sommes ici

Renouvellement label

HRS4R - Human resources strategy for researchers

Actions à venir

- Avril à juillet : phase de **rédaction et validation du dossier de renouvellement label**
- Mai à juillet : vote des **instances** CSAE et CA
- Juin – Juillet : **traduction** du dossier en anglais
- 17 septembre au plus tard : **dépôt** du dossier auprès Commission européenne
- Les mois suivants :
  - **Mise en oeuvre** du plan d'action
  - **Préparation** de la visite sur site
  - Poursuite des actions de communication auprès de la communauté scientifique



UGA Université Grenoble Alpes

HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Plan d'action 2026-29

Plan d'action 2026-29 : la Charte européenne du chercheur comme cadre de référence

1ère version en 2005

2ème version en 2023

regroupe la charte + le code de conduite

4 nouveaux piliers

thématiques

&

20 principes

Éthique, intégrité, égalité des sexes et science ouverte	Évaluation, recrutement et progression professionnelle des chercheurs
• Ethique et intégrité de la recherche • Liberté de la recherche scientifique • Science Ouverte • Egalité entre les femmes et les hommes • Prise en compte de la diversité • Le chercheur • Libre circulation des chercheurs • Durabilité de la recherche	• Evaluation des chercheurs • Recrutement • Sélection • Evolution de carrière
Conditions et méthodes de travail	**Carrières dans la recherche et développement des talents**
• Conditions de travail, financement et salaires • Stabilité de l'emploi • Obligations contractuelles et légales • Diffusion et valorisation des résultats	• Valorisation des carrières scientifiques diversifiées • Evolution et orientations de carrière • Formation professionnelle continue • Supervision et mentorat

HRS4R - Human resources strategy for researchers

Plan d'action 2026-29 : méthode d'élaboration

- Temps d'échanges avec les porteurs d'actions pour :
  - Identifier les actions à poursuivre
  - Déterminer de nouvelles actions entrant dans le champs HRS4R
- **Ateliers** avec chercheurs pour recueil besoins et attentes
- Diffusion d'un **quiz** à l'attention des chercheurs (414 répondants)
- Elaboration plan d'actions 2026-29
- Mise en cohérence avec les principaux documents stratégiques UGA : Schéma Directeur RH, Plan d'Actions Egalité femmes hommes PAE, schéma directeur science ouverte, etc.
- Comité technique (18 mars) : analyses, échanges et ajustements
- Comité de pilotage (1er avril) : compléments et validation

Plan d'action 2026-29 : le résultat

- Une diversité d'acteurs et de thématiques représentés :
  - RH
  - Recherche
  - Science ouverte
  - Egalité parité non-discrimination
  - Comité d'éthique et déontologie
  - Relations internationales
  - Collège Ecoles Doctorales
  - Intégrité scientifique
- 36 actions identifiées :
  - 17 actions s'inscrivent dans la continuité d'actions à poursuivre
  - 19 nouvelles actions
- Une répartition des actions sur les 4 axes de la charte européenne du chercheur :
  - Carrières scientifiques et développement des talents : 17 actions
  - Conditions et méthodes de travail : 9 actions
  - Éthique, intégrité, genre et science ouverte : 7 actions
  - Évaluation, recrutement et progression des chercheurs : 3 actions

Plan d'action 2026-29

Pilier 1 - Éthique, intégrité, genre et science ouverte

Action	Porteur	Indicateurs	Échéance
Faire connaître le rôle et les actions du comité d'éthique et de déontologie	RIS + Président comité éthique et déontologie	* Transmission charte chercheurs entrants * Bilan d'action * Rapport RIS * Nb présent. missions comité + publics cibles	2029
Sensibiliser et former les personnels à la lutte contre les VSSDH	VP Egalité, parité, non-discrimination	* Nb sensibilisations/an + public * Module e-learning	2028
Prévenir les inégalités de genre dans le recrutement, la rémunération et les parcours professionnels		* Guide non-discri * Nb personnes sensibilisés/an *Bénéficiaires promotions, primes RIPEC C3, concours EC	
Mesurer la diffusion en libre accès de la production scientifique : publications, thèses, données et codes	DGD BAPSO - UGA	* Baromètre local science ouverte	2027
Intégrer la science ouverte dans les formations à la recherche documentaire au sein des maquettes d'enseignements de certains masters		* Nb masters impactés * Nb étudiants sensibilisés	2029
Sensibiliser les laboratoires aux enjeux de la science ouverte		* Nb sensibilisations en laboratoires * Nb personnels sensibilisés	2029
Accompagner individuellement les chercheurs dans la diffusion en libre accès		* Nb et types d'acc. Individuels * Nb et diversité experts mobilisés * Nb et types	2029

HRS4R - Human resources strategy for researchers

Plan d'action 2026-29

Pilier 2 – Évaluation, recrutement et progression des chercheurs

Action	Porteur	Indicateurs	Échéance
Poursuivre la démarche qualité des processus de recrutement OTM-R	RH	* Guide bonnes pratiques actualisé * Enquête process recrutement finalisée * Fiches thématiques / FAQ * Guide rédaction profils poste EC * Nb recruteurs sensibilisés	2029
Améliorer la qualité du recrutement des doctorants	Collège Doctoral	* Nb formations * Nb recruteurs formés	2029
Mettre en œuvre les engagements COARA - Coalition for Advancing Research Assessment	VP RH VP Recherche	* Guide modalités d'évaluation conformes aux principes COARA	2029

HRS4R - Human resources strategy for researchers

Plan d'action 2026-29

Pilier 3 - Conditions et méthodes de travail

Action	Porteur	Indicateurs	Échéance
Favoriser l'intégration et la fidélisation des personnels	RH	*Dispositifs d'accueil et d'intégration * Nb temps forts communs	2029
Poursuivre le déploiement de dispositifs oeuvrant à la conciliation vie professionnelle et vie privée		* Nb com'*Nb groupes de paroles * Nb aidants bénéficiaires * Crèche et salles allaitement * Nb actions préventions santé femmes * Prest. Soc. réexaminées	2028
Définir indicateurs détection et suivi RPS		* Indicateurs concrets fiabilisés	2027
Déployer des espaces de discussion sur le travail		* Nb espaces déployés * Nb chercheurs et/ou EC référent	2029
Développer le recours à la médiation interne		* Dispositif rénové * Nb médiations * Nb médiateurs engagés et formés	2027
Améliorer l'accessibilité de l'information pour les publics internationaux	RH Communication	* Module traduction site web EN * Contrat doctoral anglais * Nb com'	2029
Mettre en place et systématiser lettres de missions directions d'unités	Recherche	* Lettre de mission pour chaque DU	2027
Améliorer les conditions de vie des doctorants	Collège Doctoral	* Cartographie dispositifs acc. doctorants * Liste leviers et actions envisageables	2029
Renforcer la capacité des Comités de Suivi Individuels - CSI - à détecter les difficultés pendant la thèse		* Nb rencontres dédiées * Nb supports com'	

HRS4R - Human resources strategy for researchers

Plan d'action 2026-29

Pilier 4 - Carrières scientifiques et développement des talents

Action	Porteur	Indicateurs	Échéance
Proposer aux enseignants chercheurs des temps d'échanges à des moments-clés de leur carrière	R H	* Nb entretiens * Nb labos & composantes engagés	2027
Accompagner parcours professionnels chercheurs contractuels		* 1 webinaire carrière annuel * Nb bénéficiaires * Nb contrats post-doc	2029
Accompagner les post-doctorants à identifier les compétences attendues en recherche		* Nb communications	2028
Déployer une offre de formation en langues adaptée aux besoins des chercheurs		* Nb chercheurs actifs sur Go Fluent/an	2028
Déployer parcours de formation dédié aux enseignants-chercheurs		* Nb EC participants	2029
Mettre en place un service conseil pour organiser des plans de mobilité pour le personnel en partance	R I	* Création service conseil *Nb demandes * Enquête satisfaction	2029
Favoriser l'accès des femmes aux postes à responsabilité	VP RH VP Egalité, parité, non-discrimination	* Nb formations et actions/an * Nb participants parcours d'engagement	2028
Pérenniser le programme de mentorat "soutien aux carrières"		* Nb bénéficiaires/an * Évolutions carrière bénéficiaires à N+2 * Nb labos + écoles doctorales avec programme mentorat	

HRS4R - Human resources strategy for researchers

Plan d'action 2026-29

Pilier 4 - Carrières scientifiques et développement des talents

Action	Porteur	Indicateurs	Échéance
Construire et déployer un parcours de formation dédié aux directions et managers des unités de recherche	RH Recherche	* Finalisation parcours de formation * Nb participants * Nb unités concernées	2027
Elaborer et proposer une offre de formation dédiée aux porteurs de projets de recherche	Recherche	* Liste formations * Nb participants	2027
Développer des actions de sensibilisation et de formation à l'innovation et à la valorisation de la recherche		* Nb sensibilisations * Nb participants	
Créer une page web pour l'ensemble AAP recherche		* Nb visites pages WEB dédiées	
Accompagner les enseignants-chercheurs vers l'HDR	VP RH Collège Doctoral	* Nb HDR obtenues * Nb participants/an aux sessions information préparation HDR	2029
Accompagner doctorants à identifier leurs compétences	Collège Doctoral	* Nb communication & visite pages web guide de compétences et portoflio * Nb participants ateliers carrière	2029
Accompagner les encadrants de thèse dans leur mission		* Nb formations encadrement thèse *Nb prépa HDR avec form. encadrement thèse * Nb particip. accueil primo-encadrants	
Développer différents formats pour formations doctorants	DGD BAPSO - UGA	* Formation asynchrone * Evol. nb participants présentiel/asynchrone	2028
Développer l'élaboration de plans de gestion des données auprès des chercheurs et en particulier des doctorants		* Nb formations * Nb chercheurs formés * Nb plan gestion de données renseignés	2029