



## **Dossier HRS4R – Université Grenoble Alpes – Version française**

---

Le dossier final de la soumission à la commission européenne est disponible en téléchargement sur le site Web UGA en anglais.

[> Télécharger le dossier final - version anglaise](#)

## La spécificité de la démarche grenobloise

L'UGA s'est engagée dans le processus HRS4R pour consolider la stratégie globale des ressources humaines en impliquant les chercheurs de chaque institution afin d'identifier les besoins particuliers et les actions à mettre en œuvre. Bien que les institutions qui composent l'UGA n'aient pas la même culture et soient de tailles différentes, le processus HRS4R est un projet fédérateur dans lequel toutes les institutions entrent avec le même engagement. L'analyse des écarts menée par des chercheurs issus d'horizons institutionnels et de domaines différents a permis de prendre en compte les spécificités de toutes les institutions.



Il est important à noter que la tradition d'innovation scientifique et technologique de Grenoble, basée sur un écosystème reliant l'université, les centres de recherche et l'industrie, a donné lieu à une forte collaboration entre ces partenaires majeurs. Aujourd'hui, l'UGA et Grenoble sont reconnues dans le monde entier pour leur expertise dans les domaines du numérique et des nanotechnologies, de l'intelligence artificielle, des géosciences et de l'innovation en matière de santé, entre autres. Grenoble est également une ville d'innovation sociale et culturelle. Que cela soit en réaction ou en parallèle de ces mutations industrielles et technologiques, elle a vu naître dans divers milieux sociaux des initiatives solidaires (sociétés de prévoyances et mutualités ouvrières, embryons de ce qui deviendra plus tard la sécurité sociale), éducatives (éducation populaire, planning familial), culturelles (tourisme, théâtre populaire, lecture publique, médiation scientifique et technique) et politiques (front populaire, mouvements de résistance, militantisme libertaire et/ou écologiste...). L'Université, aussi bien par l'action de son personnel de recherche ou qu'en tant qu'institution, a parfois contribué directement à ces réflexions et ces évolutions sociales et politiques, et s'en est parfois nourrie pour faire évoluer son propre fonctionnement.



Dans le cadre de la réflexion sur l'approche UGA de la stratégie HRS4R, les caractéristiques locales et territoriales de la ville ne peuvent être surestimées. En raison de sa situation géographique, entourée de hautes chaînes de montagnes, la métropole grenobloise est confrontée à des problèmes environnementaux aigus (pollution, dérèglement climatique, augmentation de l'amplitude des températures et autres risques écologiques). Cependant, la métropole se caractérise également par l'importance qu'elle accorde aux activités de plein air, sportives et/ou culturelles. Ces éléments sont des marqueurs du territoire grenoblois. Ils sont des "acteurs" de l'attractivité de l'UGA. Ainsi, elle oriente les préoccupations des chercheurs, qui sont aussi des citoyens de la région et qui sont particulièrement sensibles aux thèmes des transitions sociétales et du développement durable. En conséquence, il est proposé d'intégrer l'UGA dans la démarche HRS4R d'une part dans le cadre d'une gestion par objectifs, basée sur ces marqueurs territoriaux et d'autre part sur la stratégie de l'UGA, telle qu'affirmée dans le texte fondateur de l'université (Cf. 4 axes de travail).

## Plan d'action HRS4R

Suite aux réunions de travail avec les groupes composés de chercheurs, de personnes de soutien à la recherche, les écarts ont été identifiés entre les pratiques des établissements et les 40 principes de la Charte et du Code.



Ces écarts pointaient des besoins d'amélioration en matière de travail collaboratif, de reconnaissance de travail et des personnes, de reconnaissance de l'engagement citoyen ainsi que l'importance de l'enrichissement constant entre la recherche et la formation. Ainsi 4 axes de travail ont été identifiés pour répondre à la demande de la communauté et pour réduire l'écart entre les pratiques des établissements et les principes de la Charte européenne du chercheur et du Code de conduite pour le recrutement des chercheurs.

### ➤ 4 axes de travail :

1. Principe du travail collaboratif – Valoriser les collectifs
2. Interconnexion ou enrichissement mutuel Formation/Recherche
3. Relation de l'université avec son environnement - Université citoyenne
4. Reconnaissance du travail et des personnes

## L'implication de la communauté scientifique

Le groupe projet est en charge d'exécution du projet pour les membres du comité de pilotage (COFIL). Ce groupe est composé de chercheurs et de chargées de mission. Sa mission est notamment d'animer les discussions avec la communauté scientifique et d'analyser les données produites au sein des groupes de travail et de produire une synthèse pour les membres du COFIL afin de mettre en relief les écarts de pratiques de l'établissement.

Des groupes de travail constitués par des chercheurs, doctorants et personnels de soutien à la recherche de tous horizons ont pu se mettre en place rapidement suite aux différents appels à participation diffusés en interne par les établissements concernés à la rentrée 2019.

Les membres du groupe projet

 <b>Elise Belaid-Cocart</b> Physiologiste MCF UFR de Pharmacie	 <b>Olivier Zerbib</b> MCF Sociologue Laboratoire Pacte, Grenoble IAE et UFR SH	 <b>Natacha Selouguet</b> Architecte Urbaniste, Institut d'Urbanisme et de Géographie Alpine	 <b>Christophe Picard</b> MCF en Mathématiques Appliquées Grenoble INP - <del>EGU</del>
 <b>Yveline Vopier</b> Chargée d'études DRH Grenoble INP	 <b>Thierry Bouteaux</b> Chargé de mission Pilotage et Stratégie, CNRS - Pacte	 <b>Lucie Jiraskova</b> Cheffe de projet Stratégie européenne de ressources humaines pour les chercheurs (HRS4R)	



## Les actions identifiées :

ACTIONS	PRINCIPES CONCERNES	PILOTES	2021	2022	2023	2024	2025
<b>AXES DE TRAVAIL 1</b>							
<b>Principe du travail collaboratif - Faire une valorisation des collectifs</b>							
1.1. Mettre en place d'un comité d'éthique et de déontologie UGA et formations associées pour l'ensemble du personnel	1,2, 3, 23, 34, 39	RH & RECHERCHE					
1.2. Réviser la charte du doctorat	1, 2, 22, 36, 37	CED					
1.3. Monter une unité de service de valorisation	3,4,5,6,7, 8, 9	RECHERCHE					
1.4. Rendre claire et accessible l'information sur le financement des projets	4, 3, 6, 26	RECHERCHE					
1.5. Elargir des actions de la cellule pour les RPS	10, 24, 27, 34	RH					
1.6. Proposer de l'accompagnement, du mentorat et des ateliers de réflexions pour soutenir l'évolution des carrières	11, 20, 21, 27, 28, 29, 30, 37, 38	RH, RECHERCHE & VP FORMATION					
<b>AXES DE TRAVAIL 2</b>							
<b>Interconnexion ou enrichissement mutuel - Formation/recherche</b>							
2.1. 1. Proposer des entretiens de carrières pour les EC sur la base du volontariat	11, 27, 28, 29, 30, 36, 37	RH - CED					
2.1.2. Préciser les rôles des Comités de suivis individuels							
2.2. S'assurer que les membres de comités de recrutement soient outillés et sensibilisés pour assurer leurs mission de recruteur	12, 13, 14, 15, 16, 34	RH					
2.3. Co-construire un site web des métiers de la recherche couvrant tous les aspects de recrutement, des conditions de travail, d'évolution de la carrière	12, 13, 14, 15, 16, 23, 24, 27, 28, 29, 30	RH & SERVICE COMMUNICATION & VP FORMATION					
2.4. Mettre en place une cellule d'aide au montage de projets de mobilité sortante	18, 19, 29, 28	RI					
2.5. Mettre en place des formations à l'anglais pour tous les personnels	18, 19, 38, 39	RH					
2.6. Valoriser l'ensemble des fonctions des enseignants chercheurs (pédagogiques, responsabilités collectives, recherche)	11, 19, 22, 23, 33	RH					
2.7.1 Renforcer les compétences RH des unités et la connaissance des métiers de l'enseignement et de la recherche par les RH	22, 23, 37, 38, 39, 40	RH & RESPONSABLE ADMINISTRATIF DE LABORATOIRE					
2.7.2 Développer un réseau d'échanges de bonnes pratiques, co-développement au sujet de supervision							
2.7.3 Proposer des actions de sensibilisation ou de formation dans les unités de recherche							
2.8. Accompagner les parcours professionnels avec des formations ciblées construites au plus près des besoins	22, 30, 38, 39	RH					
<b>AXES DE TRAVAIL 3</b>							
<b>Relation de l'université avec son environnement - Université citoyenne</b>							
3.1.1 Mettre en place un schéma directeur égalité femmes hommes visant à réduire les inégalités constatées	10, 24, 27, 35, 38	RH					
3.1.2 Former tous les personnels de recherche et les étudiants aux enjeux de l'égalité professionnelle							
3.2.1 Élaborer une stratégie ciblée du "porté à connaissance" des résultats scientifiques favorisant la participation et le débat public	8, 9	CHARGE DE MISSION SCIENCES OUVERTE ET COMMUNICATION SCIENTIFIQUE ET TECHNIQUE & CED					
3.2.2 Valoriser des résultats des travaux des doctorants, encourager les doctorants à publier les résultats							
3.3. Publier systématiquement des offres d'emploi recherche sur Euraxess Jobs	13	RH					
3.4. Mettre en place des dispositifs permettant de concilier la vie professionnelle et la vie privée	22, 24, 27	RH					
<b>AXES DE TRAVAIL 4</b>							
<b>Reconnaissance du travail et des personnes</b>							
4.1. Créer un tableau de bord de mesure de la diversité des parcours lors des recrutements	10, 11, 17, 20	RH					
4.2. Améliorer la transversalité entre les différents services impliqués dans la veille et la protection contre la discrimination et le harcèlement	10, 23, 34	DGS					
4.3. Créer en dynamique collaborative un guide de bonne pratique des recrutements et de rédaction des fiches de postes	12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 21	RH					
4.4. Accompagner les personnels enseignants, doctorants et administratifs pour la mobilité internationale et intersectorielle	18, 19, 29	DGS					
4.5. Engager une réflexion sur la prise en compte de la reconnaissance des acquis extracurriculaires	19, 22, 38	CED					
4.6. Accompagner et sécuriser les parcours des chercheurs contractuels sur les possibilités de carrières en France et à l'étranger	22, 25, 30	RH & RECHERCHE					
4.7. Engager une démarche pluriannuelle d'aménagement pour des espaces communs agréables et conviviaux	23, 24	PRESIDENCE - PATRIMOINE					
4.8. Analyser la situation actuelle des doctorants, notamment en terme de précarité financière et sociale	22, 25, 26	CED - RH					
4.9. Renforcer et s'assurer de la bonne connaissance des dispositifs liés à la "non-discrimination"	10, 27	RSE					

## Politique de recrutement ouvert, transparent et basé sur les mérites

Le Toolkit OTM-R (Open Transparent Merit-based Recruitment) proposé par la Commission servira de référent pour le recrutement et sera publié en français et en anglais sur le site internet et intranet de l'UGA. Le toolkit sera ainsi disponible pour toute la communauté académique et administrative ainsi que pour les candidats. Les différents services des directions des ressources humaines dans les composantes vont collaborer ensemble pour appliquer les procédures et veiller à la mise en œuvre de la politique OTM R.

L'UGA s'engage en matière de l'OTM-R à travailler sur les quatre grands chantiers via la Direction Générale des ressources humaines: 1) publication de l'ensemble des offres sur internet et Euraxess, avec critères de recrutement ; 2) mise en place systématique d'une commission de recrutement composée a minima de 2 personnes, si possible un homme/une femme, d'un niveau au moins égal à celui de l'emploi à pourvoir, dont 1 au moins spécialiste de la thématique ; 3) la rédaction et diffusion d'un guide des bonnes pratiques à l'attention des commissions de recrutement 4) la formation de nos recruteurs en particulier sur les biais de recrutement potentiels qui pourraient apparaître dans les groupes sous-représentés.



L'analyse des écarts entre les pratiques à l'UGA et les principes de la charte et du code montre que l'UGA respecte intégralement les règles et les principes de recrutement ouvert, transparent et basés sur le mérite des chercheurs de catégorie R3 et R4 (*established and leading researchers*). En effet, les principes OTM-R sont déjà respectés et affichés pour les enseignants chercheurs (R3 R4). Les candidats peuvent consulter les offres sur Euraxess, le site web national (du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche) et le site web local UGA ainsi que les informations inhérentes à ces offres : le calendrier de recrutement, les modalités de candidature (entièrement dématérialisées) et la composition des comités. Toutes les procédures de recrutement sont encadrées par une réglementation nationale, publiées dans un décret et communiquées à tous les candidats, chercheurs et personnels de l'Université *via* le site web du ministère et le site de l'université. Les offres sont publiées en respectant la transparence de la procédure et en précisant le profil du poste et les compétences attendues ainsi que les personnes contact au sein de l'Université. Le texte pose également les conditions de candidature et modalités de sélection. Les règles sur la composition des comités de sélection (part des internes/externes, spécialistes, part de chaque sexe) sont publiées. La composition des jurys est publiée sur le site national. Tout le processus de sélection est réglementé et répond aux règles OTM-R.

Sur le plan local, c'est le Conseil Académique restreint de l'université qui est compétent pour l'examen des questions individuelles relatives au recrutement, à l'affectation et à la carrière des enseignants-chercheurs. On peut noter que l'UGA s'est par ailleurs dotée de règles plus strictes sur l'indépendance des jurys que les règles nationales.

Lors de l'analyse des écarts, nous avons cependant constaté l'absence éventuelle de publication de règles pour les chercheurs contractuels des catégories R1 et R2 (*first stage and recognized researchers*). En effet, les règles sont publiées dans les composantes mais n'affichent pas toujours tous les éléments OTM-R. Nous allons établir des règles de publications pour les R1 à R4 contractuels. Nous envisageons également de mettre en place des actions de communication autour des règles auprès et avec les directions d'unité de recherche, les directions des écoles doctorales et les directions de thèse. A l'horizon 2022 lors de notre auto-évaluation, nous envisageons avoir détaillé notre politique OTM-R. L'objectif est de nous assurer de l'adéquation entre notre procédé de recrutement et les 4 grands chantiers suscités pour tous les chercheurs et/ou enseignants-chercheurs de R1 à R4. Nos modalités de recrutement R3 et R4 serviront de base pour améliorer le processus (communication, structuration des comités, non-discrimination) et l'établissement d'un guide commun (formation) à toutes les catégories.

## Plan d'implémentation

---

Le Comité de pilotage et le Groupe projet deviendront le Comité de suivi qui aura pour l'objectif de veiller aux avancées des travaux et à la bonne exécution du projet. Ce comité de suivi assurera les relations avec les pilotes qui auront en charge l'implémentation des actions à mettre en œuvre. Les réunions bimensuelles de suivis seront organisées.

### La communauté des chercheurs impliquée

Grâce à l'établissement d'une stratégie de communication interne et externe en lien avec les services concernés, une publicité autour du projet et mise en œuvre d'outil d'accompagnement du changement seront mis en place. La publication régulière des avancés et des progrès sur le site internet sera assuré par le service Communication de l'UGA qui veillera à la transmission de ces informations dans toutes les composantes. La mise en place d'un cycle de séminaires pour la communauté scientifique aura pour l'objectif de maintenir un dialogue avec les acteurs concernés et adapter les avancés du projet. Les membres de comité de suivi seront impliqués dans de nombreux comités décisionnaires et opérationnelles de l'Université. Les membres s'engagent à communiquer les avancés des travaux auprès de toutes les autres communautés.



La stratégie HRS4R est intégrée dans le texte fondateur de l'Université Grenoble Alpes. Le lien à la stratégie HRS4R sera réalisée par la charte des valeurs et le règlement intérieur de l'université. Pour s'assurer de l'implémentation des actions, nous allons appliquer une méthodologie « Plan Do Check Act » qui permettra de décliner les actions en mode projet. Cette méthodologie permet de mettre en place une dynamique de projet et s'inscrit parfaitement dans la démarche d'amélioration continue de l'Université. Une réunion tous les six mois sera organisée avec le chef de projet et les pilotes pour réaliser le suivi et adapter les méthodes de travail dans la mise en œuvre des actions, si nécessaire. Le suivi de projet et la production de rapport seront réalisés par un système d'indicateurs de progression. C'est le chef de projet qui est en lien avec les pilotes des actions recueillera les données et en informera la direction en établissant des bilans annuels.