

Schéma directeur des ressources humaines (SDRH)

2025/2030

UGA
Université
Grenoble Alpes

École Nationale
Supérieure
Architecture
UGA Grenoble

GRENOBLE
INP
UGA

Sciences Po
Grenoble UGA

FACULTÉ H3S
HUMANITÉS, SANTÉ
SPORT, SOCIÉTÉS
UGA

FACULTÉ DES
SCIENCES
UGA

EUT
ÉCOLE UNIVERSITAIRE
DE TECHNOLOGIE
UGA



PRÉAMBULE

La mise en place d'une vice-présidence RH en 2020 a offert un cadre d'échange et de partage de pratiques particulièrement riche qui a conduit à suivre une ligne commune sur de nombreux sujets structurants entre l'UGA et ses établissements-composantes (règlement de gestion des contractuels, LDG mobilité, LDG promotions, RIFSEEP...). Cela a été accompagné d'un dialogue social continu au travers de la conférence sociale et d'une démarche commune de construction et de labélisation HRS4R, ou encore du PAE.

Avec la création de l'UGA grand établissement, l'UGA et ses établissements-composantes souhaitent poursuivre cette dynamique et l'ancrer dans la construction d'un Schéma directeur des ressources humaines (SDRH) commun.

Ce SDRH 2025-2030 définit les orientations stratégiques de l'Université Grenoble Alpes dans les champs des ressources humaines et décrit le cadre au sein duquel des actions seront mises en œuvre au service de ces orientations.

Il vise donc à :

- **Accompagner** et être un appui à la stratégie RH dans une démarche prospective ;
- **Rendre lisibles et compréhensibles** les projets qui en découlent ;
- **Pouvoir être évalué et adapté** pour répondre aux priorités ;
- Doter l'établissement et ses établissements-composantes d'une **feuille de route** pluriannuelle et d'un outil de suivi des projets RH.

Ce schéma fondateur est donc conçu dans une perspective d'amélioration continue. Il résulte d'un travail en concertation avec les organisations syndicales représentatives, les composantes académiques de l'établissement, et les personnels de l'université.

Sa construction résulte principalement de l'enquête Qualité de vie et conditions de travail (QVCT) conduite en novembre 2023 à l'échelle de l'ensemble de l'établissement et qui contenait 165 questions auxquelles ont répondu 3600 personnes.



Cinq orientations majeures sont retenues pour la période 2025-2030 :

- 1 Une attractivité renouvelée au bénéfice du service public ;
- 2 Une politique exemplaire en matière d'équité, de diversité et d'inclusion ;
- 3 Une qualité de vie et des conditions de travail des personnels au centre de l'action ;
- 4 Une gestion des emplois et des parcours professionnels au service des missions et des carrières des personnels ;
- 5 Un pilotage renforcé et des processus efficaces.

Le Schéma directeur des ressources humaines fait partie du plan stratégique 2025-2030 en construction. Il est conçu dans le prolongement du Contrat d'objectifs, de moyens et de performance (COMP) 2025-2027. Il est étroitement coordonné avec le Plan d'égalité professionnelle femmes-hommes 2025-2028, le Schéma directeur pluriannuel handicap 2025-2030 et le Plan de transformation écologique 2025-2027.

Les thèmes clés RH du plan stratégique 2030 :

Recrutement, attractivité, accompagnement, management responsable, QVCT

AXE 1
Attractivité

AXE 2
Égalité, diversité,
transformation
écologique

AXE 3
QVCT

PAE, SDPH, Plan TREC

AXE 4
GEPP

AXE 5
Transformation
fonction RH

GEPP, attractivité, accompagnement

COMP

Les cinq axes du SDRH se déclinent en objectifs accompagnés de mesures pour les atteindre.

SOMMAIRE

PRÉAMBULE	2
SOMMAIRE	4
AXE 1 - DÉVELOPPER L'ATTRACTIVITÉ, ATTIRER ET PROMOUVOIR LES TALENTS	6
Objectif 1 – Développer des stratégies de communication pour attirer les nouveaux talents	7
Objectif 2 – Moderniser et diversifier nos processus de recrutement	7
Objectif 3 – Favoriser l'intégration et la fidélisation des personnels de l'UGA	8
Objectif 4 – Favoriser la motivation et la reconnaissance des personnels	9
Objectif 5 – Déployer des mesures pour limiter la précarité professionnelle	9
AXE 2 - PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ, LA DIVERSITÉ ET LA TRANSFORMATION ÉCOLOGIQUE	10
Objectif 1 – Égalité professionnelle et lutte contre les discriminations	10
Objectif 2 – Accompagnement du handicap	10
Objectif 3 – Mobilités douces	10
AXE 3 - AMÉLIORER LA QUALITÉ DE VIE ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES PERSONNELS	11
Objectif 1 – Développer des actions de prévention des risques psychosociaux et VSSDH	12
Objectif 2 – Développer des actions pour améliorer la santé au travail	12
Objectif 3 – Développer une action sociale soutenant les différentes situations de vie des personnels	12
Objectif 4 – Repenser l'organisation du travail pour s'adapter aux nouveaux usages et attentes des personnels et à la transition écologique	13
Objectif 5 – Rendre plus transparents les processus et les règles RH pour améliorer le service aux personnels	13
Objectif 6 – Développer et renforcer une culture managériale commune	13

AXE 4 - DÉPLOYER UNE GESTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS (GEPP)	14
Objectif 1 – Accompagner la transformation des organisations et des métiers	15
Objectif 2 – Réaliser une cartographie des fonctions et des compétences BIATS par ligne métier et identifier des indicateurs d'activité	15
Objectif 3 – Déployer une gestion prévisionnelle des emplois enseignement et recherche pour répondre aux besoins en formation et recherche	15
Objectif 4 – Maîtriser les impacts de l'intelligence artificielle et des outils numériques sur les métiers et le travail et en accompagner les usages	15
Objectif 5 – Accompagner la transformation écologique des métiers et des compétences	15
 AXE 5 - TRANSFORMER LA FONCTION RH	16
Objectif 1 – Simplifier, moderniser et numériser la fonction RH	16
Objectif 2 – Renforcer le pilotage de la fonction RH	16
Objectif 3 – Améliorer la communication et l'accès à l'information RH pour tous les agents	17
Objectif 4 – Engager une réflexion sur la mutualisation de certains champs de la fonction RH	17
Objectif 5 – Engager une réflexion pour améliorer le partage de la fonction RH au sein de chaque employeur	17
 ORGANISATION DU DÉPLOIEMENT ET DU SUIVI DU SDRH	17

AXE 1

DÉVELOPPER L'ATTRACTIVITÉ, ATTIRER ET PROMOUVOIR LES TALENTS

L'université connaît des mutations professionnelles qui changent le regard sur la fonction publique, l'engagement au service des citoyens et l'attractivité du statut de fonctionnaire.

Certains métiers connaissent une forte baisse d'attractivité et une tension forte au niveau du recrutement. Se posent alors les questions d'attirer et de maintenir des talents de haut niveau par des stratégies de communication et de recrutement adaptées et performantes, ainsi que par la fidélisation et la reconnaissance des compétences et des engagements des personnels.

Considérer cette évolution est vital pour permettre à l'université de remplir pleinement ses missions d'enseignement et de recherche.

L'Université Grenoble Alpes souhaite déployer des actions pour attirer les meilleurs talents en se rendant attractive, pour fidéliser ses personnels et leur permettre de s'épanouir et d'évoluer en son sein.

Les objectifs poursuivis pour rendre l'Université Grenoble Alpes plus attractive sont les suivants :

- Le développement de stratégies de communication adaptées aux attendus de la société sera un préalable pour attirer de nouveaux talents. Cet engagement suppose de moderniser nos processus de recrutement.
- Les personnels doivent savoir qu'ils seront accompagnés dès leur recrutement et que l'UGA valorisera leurs compétences afin de les fidéliser.
- L'engagement des personnels sera encouragé et l'évolution de leur carrière sera favorisée.

Objectif 1

Développer des stratégies de communication pour attirer les nouveaux talents

Mesure 1

Communiquer sur les valeurs, les atouts et les missions de l'UGA

- Rendre visibles et valoriser les atouts de l'UGA sur un site emploi commun de recrutement en ligne avec des informations détaillées sur les opportunités, les bénéfices et les perspectives d'évolution professionnelle à l'UGA, la QVCT, les engagements sur la transition écologique, l'inclusion ;
- Faire connaître et valoriser la diversité des métiers ;
- Valoriser la diversité de l'UGA en s'appuyant sur les établissements-composantes.

Mesure 2

Diversifier nos modes de communication et notre présence

- Déployer une stratégie de présence et de communication sur les réseaux sociaux : post, vidéo ;
- Réaliser un plan de présence sur les salons d'emplois répondant à nos besoins spécifiques ;
- Développer des actions spécifiques destinées à attirer des talents ;
- Valoriser et promouvoir nos offres de recrutement auprès de nos étudiants.

Objectif 2

Moderniser et diversifier nos processus de recrutement

Mesure 1

Améliorer les processus de recrutement

- Faire évoluer nos modes de recrutement : sourcing, job dating, LinkedIn ;
- Renforcer la clarté et l'attractivité de nos offres d'emploi ;
- Formaliser les modalités de recrutement (de la candidature à la promesse d'embauche) ;
- Développer les compétences des personnes chargées du recrutement.

Mesure 2

Poursuivre le développement de l'apprentissage sur les métiers en tension

Objectif 3

Favoriser l'intégration et la fidélisation des personnels de l'UGA

Mesure 1

Favoriser l'accueil et l'intégration

- Déployer un dispositif de préparation à l'arrivée ;
- Déployer un parcours d'intégration structuré autour des valeurs du service public, des engagements de transition écologique, d'inclusion et de lutte contre les discriminations, de l'environnement de travail et du métier ;
- Développer les dispositifs de parrainage sur des métiers ciblés ;
- Déployer des temps forts communs aux personnels.

Mesure 2

Déployer une politique volontariste de développement des compétences et des carrières de nos personnels

- Développer des parcours de formation métiers et des passerelles de mobilité ;
- Accompagner le parcours des carrières :
 - Définir des critères communs des LDG avancement ;
 - Déployer des revues de carrières des personnels BIATSS pour accompagner leur développement professionnel ;
 - Mettre en place une offre de service d'accompagnement des carrières académiques des EC et des ENS pour accompagner leur développement professionnel ;
 - Proposer des dispositifs spécifiques pour accompagner les fins de carrières et favoriser une dynamique intergénérationnelle.

Mesure 3

Déployer une politique de recrutement BIATS favorisant la mobilité au sein de l'UGA et au sein de chaque établissement-composante et privilégiant le recrutement de personnels titulaires sur les supports Etat.

- Donner des opportunités d'évolution professionnelle et de développement de leurs compétences aux personnels et répondre aux besoins en recrutement de l'établissement ;
- Prioriser la mobilité interne sur les postes permanents ouverts au recrutement.

Objectif 4

Favoriser la motivation et la reconnaissance des personnels

Mesure 1

Poursuivre le développement d'une politique indemnitaire attractive, soutenable, et reconnaissant l'expertise

Mesure 2

Reconnaître l'engagement des personnels dans la transition écologique

Mesure 3

Encourager la participation des personnels dans les projets collaboratifs liés à la transition écologique pour renforcer leur engagement

Mesure 4

Poursuivre le repyramidage des emplois à l'UGA selon la situation de chaque établissement employeur pour favoriser l'adéquation du niveau des emplois à l'évolution des métiers

Mesure 5

Favoriser la mobilité européenne et internationale des personnels (en s'appuyant notamment sur UNITE!) pour développer les échanges de pratiques professionnelles

Mesure 6

Améliorer l'accès à l'information de tous les agents pour renforcer leur sentiment d'appartenance

Mesure 7

Favoriser les démarches participatives pour associer les personnels à la construction des choix stratégiques

Objectif 5

Déployer des mesures pour limiter la précarité professionnelle

Mesure 1

Accompagner la sécurisation du parcours professionnel des personnels contractuels en leur permettant de préparer des concours de la fonction publique

Mesure 2

Accompagner la trajectoire des contrats de projets sur fonctions support et transversales

Mesure 3

Mettre en place les contrats post-doc et accompagner la trajectoire des chercheurs contractuels

AXE 2

PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ, LA DIVERSITÉ ET LA TRANSFORMATION ÉCOLOGIQUE

Être au cœur de la société, contribuer à son développement, à son mieux-être, oblige l'Université Grenoble Alpes à porter haut son engagement en faveur de l'égalité dans tous les aspects de la vie professionnelle des personnels (recrutement, avancement de carrière, implication dans la vie de la communauté universitaire, accès à des postes de haut niveau, etc.). Les discriminations, sous quelque forme qu'elles soient, sont proscrites.

Par ailleurs, l'Université Grenoble Alpes s'est engagée dans une perspective d'exemplarité en matière de transformation écologique, visant ainsi au travers de ses métiers-cœur et de ses métiers supports à réduire fortement son empreinte écologique.

L'Université Grenoble Alpes vise à être la plus inclusive possible en luttant contre toute forme de discrimination et en inscrivant ses actions dans une limitation de son empreinte climatique.

Les objectifs poursuivis pour rendre l'Université Grenoble Alpes plus égalitaire, inclusive et écologique sont décrits dans les schémas directeurs correspondants.

Objectif 1
Égalité professionnelle et lutte contre les discriminations

L'UGA vise à développer une politique volontariste d'égalité professionnelle et de lutte contre les discriminations. Les mesures sont décrites dans le Plan d'égalité professionnelle femmes/hommes 2025-2028.

Objectif 2
Accompagnement du handicap

L'UGA vise à développer l'emploi et l'accompagnement des personnels en situation de handicap. Les mesures sont décrites dans le Schéma directeur pluriannuel handicap 2025-2030.

Objectif 3
Mobilités douces

L'UGA vise à développer les mobilités douces dans les déplacements professionnels et les déplacements domicile-travail. Les mesures sont décrites dans le Plan de transformation écologique 2025-2027.

AXE 3

AMÉLIORER LA QUALITÉ DE VIE ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES PERSONNELS

L'évolution de la société, l'épidémie de Covid-19, les aspirations personnelles à un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle, la recherche de sens, ont profondément modifié la relation au travail. Dans le même temps, la complexité de notre environnement, dans un contexte géopolitique et social en profonde mutation, nécessite un engagement et une responsabilité accrues de l'ensemble des personnels dans les métiers et les fonctions qui, collectivement, rendent l'université autonome, forte et influente. Cet équilibre doit être trouvé en améliorant la qualité de vie et les conditions de travail des personnels. L'Université Grenoble Alpes s'engage intensément afin que chacune et chacun trouve un sens, un épanouissement dans sa vie professionnelle.

L'Université Grenoble Alpes souhaite repenser l'organisation du travail et se conformer autant que possible aux nouveaux souhaits d'équilibre de vie.

Les objectifs poursuivis pour rendre l'Université Grenoble Alpes plus attractive sont les suivants :

- Le développement d'actions de prévention des risques psychosociaux et de toute forme de discrimination ;
- La santé au travail et les actions de prévention constituent la base du bien-être ;
- Repenser les modalités, l'organisation du travail, la place de chaque personnel dans l'écosystème universitaire, équilibrer la charge de travail, redonner du sens aux tâches à réaliser favoriseront une meilleure vie professionnelle.

Objectif 1

Développer des actions de prévention des risques psychosociaux et VSSDH

Mesure 1

Définir un programme d'action de prévention et de prise en charge des RPS et des VSSDH commun en lien avec la médecine du travail et les psychologues du travail

Mesure 2

Développer le recours à la médiation et développer les espaces de discussion sur le travail

Mesure 3

Définir des indicateurs de détection et de suivi des risques

Objectif 2

Développer des actions pour améliorer la santé au travail

Mesure 1

Améliorer le suivi médical périodique des agents

Mesure 2

Développer des actions de prévention en santé au travail

- Renforcer les actions de prévention des cancers ;
- Développer des actions de prévention de la sédentarité et des troubles musculo squelettiques.

Objectif 3

Développer une action sociale soutenant les différentes situations de vie des personnels

Mesure 1

Améliorer la situation des personnels aidants

Mesure 2

Réexaminer les dispositifs d'aide

Objectif 4

Repenser l'organisation du travail pour s'adapter aux nouveaux usages et attentes des personnels et à la transition écologique

Mesure 1

Étudier de nouveaux dispositifs en matière de temps de travail permettant un meilleur équilibre vie professionnelle et vie personnelle

Mesure 2

Expérimenter et développer des outils et espaces de travail collaboratifs adaptés à de nouvelles pratiques

Cette mesure sera mise en œuvre en lien étroit avec les schémas directeurs numérique et patrimoine (SPSI).

Mesure 3

Réinterroger les modes de travail (réunions efficaces/préparées, mails, niveau de délégation, mode projet, gestion de la priorité des urgences)

Mesure 4

Adapter l'organisation, les conditions, l'environnement de travail et les activités aux effets du changement climatique

Mesure 5

Rendre interopérables les systèmes d'information

Cette mesure sera mise en œuvre en lien avec le schéma directeur numérique.

Objectif 5

Rendre plus transparents les processus et les règles RH pour améliorer le service aux personnels

Objectif 6

Développer et renforcer une culture managériale commune

Mesure 1

Définir une ligne et des valeurs managériales partagées

Mesure 2

Développer une offre d'accompagnement et d'animation pour favoriser un management en capacité d'accompagner les transitions.

Mesure 3

Créer une communauté de pratiques RH

Mesure 4

Mettre en place des revues des cadres pour accompagner leur trajectoire professionnelle

AXE 4

DÉPLOYER UNE GESTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS (GEPP)

La GEPP représente une démarche d'anticipation des besoins en compétences au regard de l'évolution des métiers et de la pyramide des âges tout en accordant une place essentielle à la qualité de vie au travail et à l'adéquation des ressources humaines à la soutenabilité financière de l'établissement. Certains métiers sont en grande tension de recrutement, d'autres nécessitent une formation accrue des personnels, d'autres encore doivent être créés pour répondre aux défis de la société de demain. La GEPP s'appliquera à la fois sur les métiers cœurs de l'enseignement et de la recherche ainsi que sur les fonctions support. La GEPP constituera donc le socle sur lequel la politique emplois de l'Université Grenoble Alpes pourra s'appuyer pour former les étudiants aux grands enjeux de la société actuelle.

L'Université Grenoble Alpes est confrontée à la nécessaire transformation des organisations et des métiers dans une perspective de soutenabilité financière tout en anticipant les mutations à venir dans tous les métiers de l'université et en accompagnant au mieux les agents dans leur carrière professionnelle.

La GEPP se traduira par :

- L'accompagnement de la transition de tous les métiers de l'université ;
- L'identification des forces et des fragilités sur l'adéquation entre les ressources humaines et les besoins métier ;
- L'impact du numérique sur les métiers ;
- Le verdissement des métiers.

Objectif 1

Accompagner la transformation des organisations et des métiers

Mesure 1

Développer l'accompagnement et le conseil et partager nos outils support

Mesure 2

Former les cadres à la GEPP

Mesure 3

Élaborer un observatoire des métiers commun

Mesure 4

Développer un plan de formation commun

Objectif 2

Réaliser une cartographie des fonctions et des compétences BIATS par ligne métier et identifier des indicateurs d'activité

Objectif 3

Déployer une gestion prévisionnelle des emplois enseignement et recherche pour répondre aux besoins en formation et recherche

Objectif 4

Maîtriser les impacts de l'intelligence artificielle et des outils numériques sur les métiers et le travail et en accompagner les usages

Objectif 5

Accompagner la transformation écologique des métiers et des compétences

AXE 5

TRANSFORMER LA FONCTION RH

La conséquence des transformations de la politique des ressources humaines à l'université conduit naturellement à déployer des actions qui la simplifient, la mettent en valeur, la renforcent tout en apportant de la souplesse et de l'adaptabilité dans sa gestion. L'Université Grenoble Alpes a, dès 2016, engagé une transformation profonde de son périmètre institutionnel. Elle est aujourd'hui composée de 10500 personnels dont 6050 enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs et 4450 personnels administratifs et techniques ainsi que de 57000 étudiants. Sa taille conséquente nécessite de construire et d'améliorer les outils et méthodes de gestion, de communication et de simplification de la fonction RH, tout en tenant compte des singularités et de la richesse des établissements composantes.

L'Université Grenoble Alpes s'inscrit dans la nécessaire transformation de la fonction RH par l'optimisation de son système d'information décisionnel RH et la mise en œuvre d'une communauté de pratiques avec les ONR.

La transformation de la fonction RH se traduit par :

- Des actions de simplification, sécurisation et dématérialisation des processus RH ;
- Le renforcement du pilotage et la mise en œuvre de la subsidiarité ;
- La communication institutionnelle et l'accès à l'information RH.

Objectif 1

Simplifier, moderniser et numériser la fonction RH

Mesure 1

Dématérialiser les processus

Mesure 2

Mettre en place un portail des personnels

Objectif 2

Renforcer le pilotage de la fonction RH

Mesure 1

Recenser et construire des indicateurs communs (RSU, chiffres clés RH)

Mesure 2

Déployer le Système d'information décisionnel (SID) sur la dimension RH

Objectif 3

Améliorer la communication et l'accès à l'information RH pour tous les agents

Mesure 1

Rendre visibles et valoriser la politique et les dispositifs RH

Mesure 2

Créer un portail commun d'accès aux dispositifs RH des différents employeurs (dont les ONR) pour les laboratoires de recherche

Objectif 4

Engager une réflexion sur la mutualisation de certains champs de la fonction RH

Mesure 1

Identifier les champs d'activité pertinents, le mode d'organisation et le modèle économique à mettre en place

Objectif 5

Engager une réflexion pour améliorer le partage de la fonction RH au sein de chaque employeur

Mesure 1

Outils les managers (portail intranet manager)

Mesure 2

Définir et contractualiser le partage de la fonction RH avec les RH de proximité

Mesure 3

Simplifier et mettre en commun les pratiques RH avec les ONR

ORGANISATION DU DÉPLOIEMENT ET DU SUIVI DU SDRH

Les axes, les mesures et actions du SDRH seront mis en œuvre sur la période 2025-2030 selon un calendrier, des priorités et les moyens disponibles. Cette hiérarchisation sera discutée en conférence sociale et en concertation avec les instances représentatives de l'UGA et de ses établissements-composantes. Cette priorisation et le suivi des actions feront l'objet d'un suivi annuel permettant de faire un point d'avancement des chantiers, de discuter des priorités et des éventuels ajustements à opérer.

Une conférence sociale sera organisée à la rentrée 2025 afin de définir et d'initier les chantiers pour l'année universitaire 2025-2026. Ceux-ci feront l'objet d'un suivi collectif partagé (jalons, livrables et indicateurs de suivi et d'évaluation).
