Label HR Excellence in Research - Plan d'action 2026-2029

DU : direction d'unité de recherche - EC : enseignant-chercheur - EN : english - FAQ : foire aux questions - HDR : habilitation à diriger des recherches - ISSO : International students and scholars office - GAM : Grenoble Alpes Métropole - Nb : nombre - RH : ressources humaines - RI : relations internationales - RIS : référent intégrité scientifique - VP R : vice-présidence recherche - VP RH : vice-présidence ressources humaines

Démarrage | Mise en œuvre | Livrable | Amélioration continue

N°	Actions	Statut	Principes*	Porteurs	Indicateurs	Échéance	2026	2027	2028	2029
Pilier 1 - Éthique, intégrité, genre et science ouverte										
31	Faire connaître le rôle et les actions du comité d'éthique et de déontologie	Nouveau	1-2-6-7	RIS et Comité d'éthique et de déontologie	• Transmission charte aux chercheurs entrants • Bilan d'action • Nb présentations	2029				
32	Sensibiliser et former les personnels à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, discriminations et harcèlements	Nouveau	14-15-19-22-29	VP Egalité, parité, non-discrimination	• Nb sensibilisations/an • Nb et type public sensibilisées/an * Module e-learning	2028				
33	Prévenir les inégalités de genre dans le recrutement, la rémunération et les parcours professionnels	Nouveau	13-14-15-18-19	VP Egalité, parité, non-discrimination et VP RH	• Guide non-discrimination • Nb personnes + responsables sensibilisés/an • Répartition bénéficiaires promotions et primes	2028				
34	Mesurer la diffusion en libre accès de la production scientifique : publications, thèses, données et codes	Nouveau	6-7-8	Bibliothèques	• Résultats du baromètre local science ouverte	2027				
35	Intégrer la science ouverte dans les formations à la recherche documentaire au sein des maquettes d'enseignements de certains masters	Nouveau	6-7-8-13-22	Bibliothèques	• Nb masters impactés • Nb étudiants sensibilisés	2029				
36	Sensibiliser les laboratoires aux enjeux de la science ouverte	Nouveau	6-7-8-12-22	Bibliothèques	• Nb sensibilisations en laboratoires • Nb personnels sensibilisés	2029				
37	Accompagner individuellement les chercheurs dans la diffusion en libre accès de leur production scientifique	Nouveau	6-7-8-12-15-22	Bibliothèques	• Nb et types d'accompagnement, de communications, diversité experts mobilisés	2029				
Pilier 2 - Évaluation, recrutement et progression des chercheurs										
38	Poursuivre la démarche qualité des processus de recrutement OTM-R	En cours	12-13-14-15-19-31-**32-33-34-35**	RH	• Guide bonnes pratiques • Enquête process recrutement • Fiches thématiques / FAQ • Guide rédaction profils poste EC	2029				
39	Améliorer la qualité du recrutement des doctorants	Nouveau	7-11-12-13-14-15-19-31-**32-33-34-35**	Collège doctoral	• Nb formations • Nb recruteurs formés	2029				
40	Mettre en œuvre les engagements CoARA - Coalition for Advancing Research Assessment	Nouveau	12-13-15-28- **37-38-39**	VP RH et VP Recherche	• Guide modalités d'évaluation conformes aux principes CoARA	2029				
Pilier 3 - Conditions et méthodes de travail										
41	Favoriser l'intégration et la fidélisation des personnels de l'UGA	Nouveau	13-14-15-16- 17-22	RH	• Dispositifs d'accueil et d'intégration • Nb temps forts communs	2029				
42	Améliorer l'accessibilité de l'information pour les publics internationaux	Nouveau	16-21-23-**37**	RH et Communication	• Module traduction site web EN • Contrat doctoral EN pour doctorants non-francophones • Nb informations cf. ISSO et partenariat GAM aux recruteurs et RH de proximité	2029				
43	Poursuivre le déploiement de dispositifs oeuvrant à la conciliation vie professionnelle et vie privée	En cours	15-16-18	RH	• Nb communications + groupes de paroles • Nb bénéficiaires • Ouverture crèche et salles allaitement • Nb actions santé femmes • Prestations sociales • Procédure commune poursuite d'activité et retraite progressive. Etc	2028				
44	Définir des indicateurs de détection et de suivi des risques psycho-sociaux	Nouveau	13-15-16	RH	• Indicateurs concrets fiabilisés	2027				
45	Déployer des espaces de discussion sur le travail	Nouveau	14-15-29	RH	• Nb espaces déployés • Nb chercheurs et/ou EC référent	2029				
46	Développer le recours à la médiation interne	Nouveau	15-29	RH	• Dispositif rénové • Nb médiations • Nb médiateurs engagés et formés	2027				
47	Mettre en place et systématiser les lettres de missions pour les directions d'unités, en lien avec les réglements intérieurs	Nouveau	6-11-12-13	Recherche	• Lettre de mission pour chaque DU	2027				
48	Améliorer les conditions de vie des doctorants	Nouveau	11-13-14-15-16-19	Collège doctoral	• Cartographie dispositifs accompagnement doctorants • Leviers et actions envisageables	2029				
49	Renforcer la capacité des Comités de Suivi Individuels - CSI - à détecter les difficultés pendant la thèse	Nouveau	7-10-11-12-13-14-16-29	Collège doctoral	• Nb rencontres dédiées • Nb supports de communication	2029				

Label HR Excellence in Research - Plan d'action 2026-2029

N°	Actions	Statut	Principes*	Porteurs	Indicateurs	Échéance	2026	2027	2028	2029
Pilier 4 - Carrières scientifiques et développement des talents										
50	Proposer aux enseignants-chercheurs des entretiens facultatifs à différents points clés de leur carrière	En cours	12-13-14-15-19-20-23	VP RH	• Nb entretiens • Nb laboratoires & composantes engagés	2027				
51	Pérénniser le programme de mentorat "soutien aux carrières"	Nouveau	12-13-14-15-19-20	VP Egalité, parité, non-discrimination	• Nb bénéficiaires/an • Évolutions carrière bénéficiaires à N+2 • Nb laboratoires et écoles doctorales avec programme mentorat	2028				
52	Accompagner les enseignants-chercheurs vers l'Habilitation à Diriger des Recherches - HDR	Nouveau	1-11-12-13-14-15-19-20	VP RH et Collège doctoral	• Nb HDR obtenues • Nb participants/an aux sessions information HDR	2029				
53	Favoriser l'accès des femmes aux postes à responsabilité	Nouveau	12-13-14-15-19-20	VP RH et VP Egalité, parité, non-discrimination	• Nb formations et actions/an • Nb personnes formées/an • Nb participants parcours d'engagement	2028				
54	Accompagner les parcours professionnels des chercheurs contractuels	En cours	12-13-14-15-20-23-**40**	RH	• 1 webinaire carrière annuel • Nb bénéficiaires • Nb contrats post-doc	2029				
55	Accompagner les post-doctorants à identifier les compétences attendues en recherche	Nouveau	12-13-14-15-20-23	RH	• Nb communications	2028				
56	Mettre en place un service conseil pour organiser des plans de mobilité pour le personnel en partance	En cours	12-13-16-20-21-	RI	• Diffusion aides financières existantes • Création et ouverture du service conseil • Evolution nb demandes • Enquête de satisfaction	2029				
57	Déployer un parcours de formation dédié aux enseignants-chercheurs	En cours	12-13-14-15-20-22	RH	• Nb participants	2029				
58	Elaborer et proposer une offre de formation dédiée aux porteurs de projets de recherche	Nouveau	1-4-7-8-12-13-15-20-22-24	Recherche	• Liste formations • Nb participants	2027				
59	Créer une page web rassemblant l'ensemble des appels à projets de recherche	Nouveau	4-7-8-15	Recherche	• Nb visites pages WEB dédiées	2027				
60	Déployer une offre de formation en langues adaptée aux besoins des chercheurs	Nouveau	12-13-15-20-22	RH	• Nb chercheurs actifs sur Go Fluent/an	2028				
61	Accompagner les doctorants à identifier leurs compétences	Nouveau	7-10-11-12-13-14-20	Collège doctoral	• Nb communication & visite pages web guide de compétences et portoflio * Nb participants ateliers carrière	2029				
62	Construire et déployer un parcours de formation dédié aux directions et managers des unités de recherche	Nouveau	4-5-11-12-13-14-15-20-22	Recherche et RH	• Finalisation parcours de formation • Nb participants * Nb unités concernées	2027				
63	Accompagner les encadrants de thèse dans leur mission	Nouveau	7-10-11-12-13-14-20-22-26	Collège doctoral	• Nb formations encadrement thèse + encadrants formés • Nb préparation HDR avec encadrement thèse • Nb participants accueil primo-encadrants	2029				
64	Développer différents formats pour les formations "entrer dans la communauté des chercheurs" destinées aux doctorants	Nouveau	6-7-8-12-13-20-22	Bibliothèques	• Existence formation asynchrone • Evolution nb participants formations présentiel / asynchrone	2028				
65	Développer l'élaboration de plans de gestion des données auprès des chercheurs et en particulier des doctorants	Nouveau	6-7-8-11-12-22	Bibliothèques	• Nb formations • Nb chercheurs formés • Nb plan gestion de données renseignés	2029				
66	Développer des actions de sensibilisation et de formation à l'innovation et à la valorisation de la recherche	Nouveau	1-3-5-6-7-8-9-12-13-15-22-24	Recherche	• Nb sensibilisations • Nb participants	2027				

*** PRINCIPES DE LA CHARTE** : 1. Liberté de recherche ; 2. Principes éthiques ; 3. Responsabilité professionnelle ; 4. Attitude professionnelle ; 5. Obligations contractuelles et légales ; 6. Responsabilité ; 7. Bonnes pratiques dans le secteur de la recherche ; 8. Diffusion et exploitation des résultats ; 9. Engagement vis-à-vis de la société ; 10. Relation avec les directeurs de thèse/stage;11. Supervision et tâches de gestion; 12. Développement professionnel continu; 13. Reconnaissance de la profession; 14. Non-discrimination ; 15. Environnement de la recherche; 16. Conditions de travail; 17. Stabilité et continuité d'emploi; 18. Financement et salaires; 19. Equilibre entre les sexes. 20. Développement de carrière. 21. Valorisation de la mobilité. 22. Accès à la formation à la recherche et au développement continu. 23. Accès aux services d'orientation de carrière. 24. Droits de propriété intellectuelle. 26. Supervision. 28. Systèmes d'évaluation ; 29. Plaintes et recours. 31. Recrutement ; **CODE DE CONDUITE** : 32. Recrutement ; 33.Sélection ; 34. Transparence ; 35. Jugement au mérite ; 37. Reconnaissance de l'expérience de mobilité ; 38. Reconnaissance des qualifications ; 39. Ancienneté ; 40. Nominations Post-doctorat