



La stratégie européenne de ressources humaines pour les chercheurs



Comité Technique
12 janvier 2021

AMU s'est engagée officiellement dans la labellisation HRS4R le 1^{er} juin 2019 et doit remettre son dossier avant le 14 février 2021

Afin d'attirer les meilleurs chercheurs du monde, encourager les jeunes à poursuivre leurs parcours dans les carrières scientifiques et rendre l'Espace européen de la recherche plus attractif par l'amélioration des conditions de travail pour les chercheurs du monde entier, la Commission européenne a publié en 2005 la « Charte européenne du chercheur et le Code de conduite pour le recrutement des chercheurs ».

La mise en œuvre des 40 principes devra être formalisée dans les procédures internes à l'Etablissement.

Les 40 principes de la Charte et du Code

Textes européens définissant les rôles, les responsabilités et les droits des chercheurs et de leurs employeurs

I. Ethical and professional aspects

1. Research freedom
2. Ethical principles
3. Professional responsibility
4. Professional attitude
5. Contractual and legal obligations
6. Accountability
7. Good practice in research
8. Dissemination, exploitation of results
9. Public engagement
10. Non discrimination
11. Evaluation/ appraisal systems

II. Recruitment

12. Recruitment (principles)
13. Recruitment (procedures)
14. Selection
15. Transparency
16. Judging merit
17. Variations in the chronological order of CV
18. Recognition of mobility experience
19. Recognition of qualifications
20. Seniority
21. Postdoctoral appointments

III. Working conditions and social security

22. Recognition of the profession
23. Research environment
24. Working conditions
25. Stability and permanence of employment
26. Funding and salaries
27. Gender balance
28. Career development
29. Value of mobility
30. Access to career advice
31. Intellectual Property Rights
32. Co-authorship
33. Teaching
34. Complaints/ appeals
35. Participation in decision-making bodies

IV. Training

36. Relation with supervisors
37. Supervision and managerial duties
38. Continuing Professional Development
39. Access to research training and continuous development
40. Supervision

Toute la population des « chercheurs » d'AMU est concernée.

**Chercheur → Au sens large: chercheurs, EC, MCF, Biatss Recherche, Post-Doc et Doctorants...
Titulaires ou contractuels (AMU ou PVM)**

Public Cible

R1 : chercheur de premier niveau (jusqu'au doctorat)

Ex: doctorant contractuel; ATER, BIATSS fonctionnaires ou contractuels ayant un diplôme pour commencer un doctorat

R2: chercheur reconnu (docteur ou équivalent pas totalement indépendant)

Ex: Post-Doc, ATER, BIATSS fonctionnaires ou contractuels ayant une activité recherche depuis au moins 4 ans ou et un doctorat

R3: chercheur confirmé (chercheur indépendant - porteur, coordinateur scientifique d'un projet)

Ex: MCF/MCU-PH, chercheur LRU niveau MCF; Associé niveau MCF

R4: chercheur /chef de file (chercheur éminent dans son domaine)

Ex: PR/PU-PH, Astronome physicien, chercheur LRU niveau PR, Associé niveau PR

Les enjeux pour Aix-Marseille Université

Pour l'établissement

- Répondre aux **exigences des programmes européens**
- Renforcer l'**attractivité** européenne et internationale d'AMU : Recrutement, internationalisation, modernisation des pratiques
- Rejoindre les **établissements européens** déjà labélisés
- AMU seul établissement d'A*Midex sans le label ou non impliqué dans la démarche
- **564 établissements en Europe, une trentaine en France labélisés** (dont CNRS, Inserm, une vingtaine d'universités)
- Afficher **une volonté politique interne RH forte et cohérente** en continuité avec les projets déjà lancés (SDRH, SDH, Plan QVT, Euraxess,...)

Pour les chercheurs

- **Améliorer individuellement les conditions d'exercice de la recherche**
- Respect des **principes** éthiques et des **responsabilités** professionnelles
- Transparence du **recrutement**, du développement de **carrière** et de la **mobilité**
- Attention portée aux **conditions de travail et de sécurité** et à l'environnement professionnel
- Politique de **Formation** affirmée

Un processus global engageant sur le long terme

Etat des lieux

Consultation de la communauté (enquête + GT)
Rédaction du plan d'action
Dépôt du dossier

- **Phase 1**
12 mois à partir du 1^{er} juin 2019
- Prolongée : retour du dossier attendu **le 14 février 2021**

Implémentation
du plan d'action et
préparation à
l'évaluation
intermédiaire

- **Phase 2**
5 ans ;
Evaluation sur site à mi parcours

Renouvellement

- **Phase 3**
6 ans



Processus
Cyclique
(3 ans)



Membre de l'équipe projet

	Phase 1 : jusqu'au 31 décembre 2019	Phase 2 : Nouvelle présidence A partir de janvier 2020*
Vice-Président du Conseil d'Administration	Marie Masclet de Barbarin	-
Vice-Président RH		Damien Verhaeghe
Vice-Président Recherche	Pierre Chiappetta	Philippe Delaporte
Vice-Président Formation	Thierry Paul	Lionel Nicod
Vice-Président Relations internationales	Sylvie Daviet	Giovana Chimini
Vice-Président Délégué A*Midex	Denis Bertin	Denis Bertin
Vice-Président QVT		Jean-louis Moro
Directeur du Collège Doctoral	Mossadek Talby	Mossadek Talby
Directeur Général des Services	Laurent Barbieri	Laurent Barbieri
Directeur Général des Services Adjoint	Jean-Philippe Potier	Jean-Philippe Potier
Directeur des Ressources Humaines	Mathieu Boussat	Sylvie Neauport DHR adj
Directrice de la Recherche et de la Valorisation	Laurence Saracino	Laurence Saracino
Directeur de l'Amélioration Continue	Philippe Djambazian	Cynthia Pache
Directeur de Protisvalor	Bruno Marroni	Bruno Marroni

Mandat des Groupes de Travail

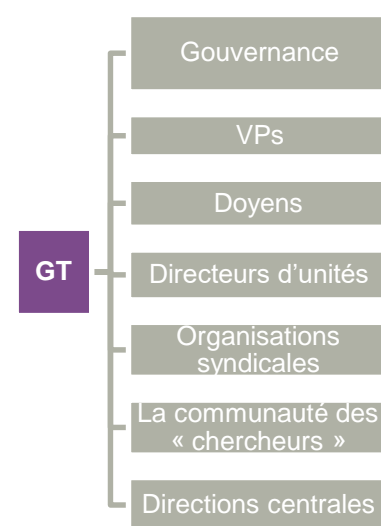
1ère étape : Envoi d'une enquête interne à l'ensemble du personnel de recherche

- Informer et recueillir l'avis de la communauté de la recherche sur la Charte, le Code et les thématiques proposées
- Permettre aux « chercheurs » de s'approprier la démarche
- Identifier les « chercheurs » qui souhaitent participer aux GT

2ème étapes : Constitution de 5 groupes de travail

	Titre des GT	Pilotage
GT1	L'accompagnement des doctorants	Alain Sommervogel, Directeur de la Formation doctorale
GT 2	Le Recrutement et la Carrière des personnels de l'université et de sa filiale	En cours de définition
GT 3	La Qualité de vie au Travail au sein d'AMU	Jean-Louis MORO, VP QVT et Alexandra Garnerin, Responsable du bureau métier et prospective (DRH)
GT 4	L'Open Science	Co-Piloté par Johann Berti, Directeur du Service Commun de Documentation, Marlene Delhaye, Responsable des ressources documentaires numériques - Open access - Archive ouverte AMU Carine Dou Goarin, Chargée de la Bibliométrie (DRV)
GT 5	L'Accueil et l'accompagnement des chercheurs étrangers en mobilité au sein d'AMU	Amira Khellaf, Chargée du pilotage de la coopération internationale de recherche (DRV)

Constitution des GT



Calendrier (post COVID)

**Juin-Sept
2019**

Lancement de
la démarche et
phase
d'information

Oct - Déc 2019

Travaux des
GT

**Janvier-
février 2020**

Changement
de
gouvernance
Renvoi de la
lettre
d'engagement

**Mars - aout
2020**

crise sanitaire
Aucune action
entreprise

Sept à Déc 2020

**Relance de la
démarche:**

Synthèse GT
Arbitrage

Accompagnement
de **Dual Conseil**
dans l'élaboration
du dossier de
labélisation

Janvier 2021

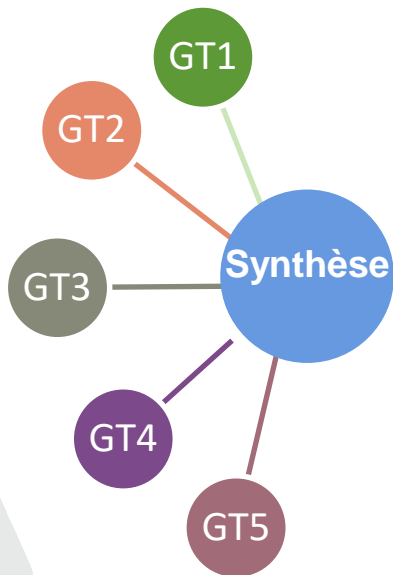
Passage devant
les instances
Communication
interne

14 février 2021

Mise en ligne
du dossier
Envoi à la CE

Elaboration du plan d'action

- Basé sur **l'analyse**:
 - Des 40 principes de la Charte européenne du chercheur et le Code
 - Diagnostic macro des forces et faiblesses d'AMU
- Travail des **GT**: synthèse et réorganisation des propositions



Travail de synthèse effectué par la DRH/DRV début 2020
Plus de 100 propositions d'actions synthétisées et regroupées en 25 actions

Organisation du plan d'actions

Priorité de la nouvelle gouvernance

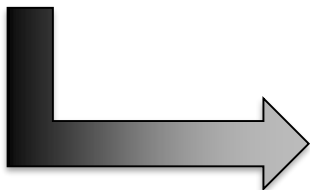
(entretiens)



Synthèse et Réorganisation



36 Actions



Recrutement
→ 4 actions

Accompagnement
carrière
→ 9 actions

Qualité de vie au
travail
→ 7 actions

Focus Doctorants
→ 5 actions

Accueil chercheur
étrangers
→ 2 actions

Science ouverte
→ 2 actions

Egalité des sexes
→ 3 actions

Ethique & intégrité
scientifique
→ 2 actions

Visibilité de la
stratégie HRS4R
→ 2 actions

Premiers retours d'une évaluatrice HRS4R & points d'attention

- **Pas de problème structurel sur le dossier ou de remise en cause du plan d'action et gros effort de simplification de la « complexité française »**
- **Clarification** nécessaire sur l'élaboration de la démarche et sa prochaine mise en œuvre.
→ Equipe projets, Mise en œuvre? Implication réelle de la communauté scientifique, GT?
- Attention **adéquation gap/actions**
→ priorisation des actions (Actions prioritaires // Actions liées)
→ gap analysis: négative, corrigée par plusieurs actions non liés (cf. par ex. Principe 3 sur plagiat avec aucune action anti-plagiat, mais 5 actions liées sans lien direct)
- Un travail important de **communication** doit être engagé en janvier
→ cf. page web HRS4R, Evènement large, version plan d'action communicable
- **Quelques incohérences** à corriger pour améliorer le dossier.
- Un fort point d'attention sur la **publication** des documents clés, la fourniture des **éléments de contexte**, ressources dans une AMUBox, etc.

Calendrier

Dates	Instances/Réunions	Actions à mener
17/12/20	Présentation du plan d'action aux coordinateurs GT	Retours attendus sur le plan d'action et les chiffres/données manquants le 6/01/21
22/12/20	Présentation en réunion de gouvernance	Validation du plan d'action et retours possibles avant le 6/01/21
4/01/20	Présentation aux organisations syndicales	Information
12/01/21	Comité Technique	Information
15/01/21	CFVU	Information
15/01/21	Commission Recherche	Information
18/01/21	Réunion COPIL	Finalisation dossier
19/01/21	Conseil d'Administration	Information
Semaine 25/01/21	Réunion avec la communauté scientifique (visio ouverte)	Information
25/01/21	Communication du plan d'action & articles supports internes	Communication (cf. DircOm)
10/02/21	Mise en ligne du plan d'action sur le site AMU (onglet dès la 1ere page)	Communication
11/02/21	Soumission du dossier complet via le site Euraxess	Préparer Dropbox avec documents annexes et mis en page. Envoi du Dossier.



Back-Up

Détails actions

RECRUTEMENT

Actions	Échéance	Responsable
<p>1. Renforcer la visibilité internationale des offres d'emploi au sein d'AMU en publiant toutes les offres d'emploi en français et en anglais au niveau international, avec le soutien des services RH (Euraxess), tant pour les postes permanents que pour les postes contractuels d'au moins 12 mois.</p>	<p>Q4 2021- Q1 2023</p>	<p>DRH/DRV/DRI</p>
<p>2. Renforcer le soutien des services des RH à l'internationalisation du processus de recrutement et élaborer et diffuser un guide de bonnes pratiques sur des questions telles que la publication des descriptions de poste en anglais et le retour d'information systématique aux candidats (au sein d'AMU et de Protisvalor).</p>	<p>Q4 2021- Q2 2022</p>	<p>DRH</p>
<p>3. Développer des pratiques de recrutement qui tiennent compte d'un plus large éventail de compétences et d'expériences (au-delà des critères académiques "traditionnels" basés sur la bibliométrie), y compris les antécédents des candidats en matière de diffusion et de vulgarisation des résultats scientifiques, de science ouverte, ... Ces critères seront inclus dans la lettre de cadrage annuelle envoyée aux comités de sélection.</p>	<p>Q4 2021- Q4 2022</p>	<p>DRH</p>
<p>4. Effectuer une évaluation comparative du processus de recrutement des enseignants-chercheurs par d'autres universités.</p>	<p>Q4 2021- Q3 2022</p>	<p>DRH, DGS</p>

ACCOMPAGNEMENT CARRIERE

ACTIONS	Échéance	Responsable
<p>1. Mettre en place une école de développement du personnel (cf projet IDEAL) afin de fournir une formation avancée basée sur les compétences au personnel de recherche occupant des postes de direction au sein d'AMU et de ses partenaires universitaires sur le site d'Aix-Marseille, en particulier les NRO dont les chercheurs travaillent dans des unités de recherche mixtes hébergées par AMU. Les DRH campus travailleront avec les laboratoires pour identifier les besoins de formation et mutualiser l'offre de formation avec les NRO</p>	Q4 2021-Q1 2023	DRH, VPRH
<p>2. Expérimenter une "accréditation pour enseigner" sur le modèle de l'accréditation pour superviser la recherche" (HDR) nationale.</p>	Q4 2021	DRH
<p>3. Expérimenter un système de mentorat pour les chercheurs afin de fournir des conseils sur la carrière et un soutien à la mise en réseau aux IP nouvellement promus ("chercheurs établis", R3) par des chercheurs de premier plan (R4)</p>	Q4 2022	DRH, DRV
<p>4. Développer les congés sabbatiques de recherche (décharges d'enseignement) pour les chercheurs qui répondent à des appels à projets externes au niveau européen et national</p>	Q4 2021-Q1 2023	DRV, DRH
<p>5. Mettre en place un programme de promotion de carrière pour les enseignants-chercheurs nouvellement recrutés (1/3 de décharge d'enseignement pendant 3 ans, et une prime d'installation de 10 K€)</p>	Q4 2021-Q1 2023	DRV, DRH

ACCOMPAGNEMENT CARRIERE

ACTIONS	Échéance	Responsable
6. Proposer un parcours d'intégration/accueil à tous les nouveaux arrivants : rencontre systématique avec les DRH campus, diffusion de la Charte européenne du chercheur et du guide de recrutement interne, initiation aux outils informatiques existants au sein d'AMU , par le biais de tutoriels en ligne	Q4 2021-Q4 2022	DRH
7. Développer les services de soutien aux RH par les départements locaux des RH au niveau des campus d'AMU. Soutien personnalisé au développement de carrière ; réunions annuelles des RH sur les campus locaux pour clarifier les conditions de promotion (diversité/égalité professionnelle) ; soutien des conseillers RH pour identifier les formations souhaitables, si nécessaire par le biais d'un bilan de compétences	Q4 2021-Q4 2022	DRH
8. Améliorer la communication sur les possibilités de mobilité internationale (au sein de l'université européenne CIVIS et au-delà) et intersectorielle (entre les laboratoires de recherche publics et privés)	Q4 2021- Q4 2023	DRV, DirCom
9. Poursuivre le développement d'offres attrayantes pour les chercheurs de haut niveau, conformément aux pratiques du label d'excellence Idex de l'AMU	Q4 2021	DRH, DRV, DRI

QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

ACTIONS	Échéance	Responsable
1. Promouvoir un leadership bienveillant par une formation systématique à la gestion des ressources humaines pour le personnel dirigeant de la recherche. Un clip vidéo promouvant le leadership bienveillant sera inclus au début des sessions de formation pour la gestion de la recherche et des services de soutien à la recherche.	Q4 2021 – Q1 2022	DGS, DRH, VP QVT
2. Mettre en place une unité d'écoute impartiale et externe pour signaler les problèmes de gestion potentiels et prévenir les risques psychosociaux. Cette unité rassemblera des professionnels de différents profils, qui seront formés pour réagir de manière appropriée à toutes les questions qui se posent (psychologie, réglementation juridique, ...)	Q4 2021 – Q4 2023	DGS, DRH, VP QVT
3. Créer un groupe de soutien aux services, doté d'une expertise sur toutes les fonctions de soutien et dont la mission, sur une base volontaire, sera le remplacement temporaire des personnes en congé de maladie ou de maternité	Q4 2021 – Q4 2023	DGS
4. Accorder davantage d'attention au développement de lieux de travail ergonomiques et d'espaces de socialisation dans tous les travaux de rénovation des bâtiments et des campus	Démarche d'amélioration continue	DGS/, VP QVT, DDPI

QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

ACTIONS	Échéance	Responsable
<p>5. Faciliter des pratiques de travail flexibles, notamment par le travail à distance, (temps, lieu, organisation) tout en maintenant de bonnes conditions de travail pour éviter les troubles musculo-squelettiques. Cette action implique l'identification nécessaire des conditions de travail induisant des troubles musculo-squelettiques et la mise en œuvre de mesures correctives appropriées (par exemple, fournir aux chercheurs des ordinateurs portables afin qu'ils puissent varier leurs postures de travail).</p>	Q4 2021- Q4 2025	DGS, DRH
<p>6. Encourager les initiatives de socialisation et de renforcement de l'esprit d'équipe en développant des initiatives et des installations sportives et culturelles sur le campus pour le personnel, en encourageant et en soutenant les laboratoires à organiser des événements sociaux pour leur personnel, et en créant un prix universitaire pour permettre l'échange de bonnes pratiques entre les laboratoires</p>	Q4 2021- Q4 2024	DRH, DGS/VP QVT, DDPI
<p>7. Expérimenter la mise en place de réseaux d'emplois/professionnels pour le personnel de soutien à la recherche dans les laboratoires, afin de partager les bonnes pratiques et d'organiser des formations pertinentes pour le personnel qui est réparti dans de nombreux laboratoires et sur plusieurs campus</p>	Q4 2021-Q4 2023	DRH

ETUDIANTS EN DOCTORAT

ACTIONS	Échéance	Responsable
1. Renforcer la visibilité des services d'aide aux doctorants par la mise en place d'un guichet unique (Maison du doctorat) qui sera présent sur tous les campus d'AMU.	Q4 2021 -Q4 2024	DFD
2. Promouvoir la simplification et la numérisation de toutes les procédures administratives pour les doctorants.	Q4. 2021-Q4 2022	DFD, DOSI
3. Renforcer le soutien au développement de carrière des étudiants en doctorat en développant davantage les pratiques de formation active impliquant les partenaires socio-économiques, en améliorant les possibilités de mise en réseau entre les étudiants et les futurs employeurs potentiels, et en apportant un soutien dans la recherche de financements externes.	Q4 2021-Q4 2024	DFD, DRH
4. Promouvoir et généraliser les meilleures pratiques en matière d'encadrement des doctorants, en s'appuyant sur le programme DOC2AMU COFUND mis en œuvre par le collège doctoral d'AMU : suivi des doctorants par CST dès leur 1ère année et organisation de sessions informelles pour les directeurs de thèse afin d'échanger les meilleures pratiques.	Q4 2021-Q4 2022	DFD, CD
5. Promouvoir l'éthique de la recherche en renforçant les services de soutien et les systèmes d'incitation pour les doctorants et leurs directeurs de thèse par une formation spécifique pour les doctorants sur l'éthique de la recherche, les logiciels de plagiat et l'échange de bonnes pratiques entre les directeurs de thèse	Q4 2021-Q4 2022	DFD, DRH

ACCUEIL CHERCHEURS ETRANGERS

Actions	Échéance ou période	Responsable
<p>1. Améliorer et simplifier les services de soutien aux chercheurs étrangers entrants en créant un centre de soutien Euraxess doté d'un personnel formé à l'accueil des chercheurs étrangers, en facilitant la coopération interservices au sein d'AMU et en renforçant notre coopération avec la métropole Aix-Marseille Provence. Cette action s'appuiera sur l'expérience d'AMU dans la mise en place de services d'accueil pour les chercheurs recrutés par l'initiative d'excellence A*MIDEX</p>	<p>Q4 2021-Q4 2023</p>	<p>DRV, DRI, DRH</p>
<p>2. Mieux informer sur les conditions d'accueil des chercheurs étrangers, en centralisant toutes les informations nécessaires et en traduisant tous les documents en anglais (formulaire de recrutement, contrats, règlement de la forme, ...), afin de faciliter l'accès à l'information tant pour les chercheurs entrants eux-mêmes que pour le personnel/les laboratoires d'AMU qui les recrutent et les accueillent.</p>	<p>Q4 2021-Q2 2022</p>	<p>DRV, DRI, DRH</p>

SCIENCE OUVERTE

Actions	Échéance ou période	Responsable
<p>1. Structurer le pilotage et la gestion de la politique de science ouverte d'AMU, en rédigeant un document/une charte stratégique, en créant des comités pour coordonner les initiatives de science ouverte et fournir une expertise en matière de science ouverte, et en structurant un réseau décentralisé d'arbitres en science ouverte dans les laboratoires.</p>	<p>Q4 2021-Q4 2022</p>	<p>SCD, DRV</p>
<p>2. Développer la formation et la sensibilisation au libre accès, à la gestion des données de recherche et à la science citoyenne, en créant un espace virtuel partagé de formation et de communication, en développant l'offre de formation d'AMU, en renforçant le soutien à la diffusion des résultats scientifiques et en apportant un appui à l'élaboration des plans de gestion des données;</p>	<p>Q4 2021-Q4 2023</p>	<p>SCD, DRV, DRH</p>

ÉGALITE DES SEXES

Actions	Échéance	Responsable
1 Faciliter la réinsertion professionnelle après un congé parental, en favorisant l'accès aux congés sabbatiques de recherche (CRCT) après un congé parental.	Q4 2021	DRH, VP égalité femmes-hommes et lutte contre les discriminations
2 Améliorer la collecte interne de données sur les mesures antidiscriminatoires afin de suivre l'impact de nos actions (sensibilisation, formation, etc.), y compris les experts universitaires sur les questions liées à La non-discrimination et à l'égalité.	Q4 2021-Q4 2022	DRH, VP égalité femmes-hommes et lutte contre les discriminations
3 Intégrer la formation aux préjugés sexistes dans les comités de sélection des enseignants-chercheurs et l'étendre aux comités de sélection du personnel de recherche sous contrat et des étudiants en doctorat	Q4 2021-Q1 2022	DRH, VP égalité femmes-hommes et lutte contre les discriminations

ETHIQUE ET INTEGRITE SCIENTIFIQUE

Actions	Échéance	Responsable
1. Développer la formation à l'éthique et à l'intégrité scientifique	Q4 2021-Q4 2023	DRH / DFD, ED
2. Elaborer un guide de déontologie, rassemblant le règlement intérieur, la politique de RSE, les chartes, le contact du médiateur d'AMU, ...	Q4 2021- Q2 2023	DRH

VISIBILITE DE LA STRATEGIE HRS4R

Actions	Échéance	Responsable
1 Internationaliser la communication sur la stratégie RH de l'UMA pour attirer le personnel de recherche étranger et accroître la mobilité, notamment au sein de l'université européenne CIVIS	Q1-Q4 2022	DRH, DirCom
2 Renforcer la communication interne sur la stratégie HRS4R d'AMU et la Charte européenne du chercheur : journée annuelle HRS4R réunissant tous les groupes de travail HRS4R et la communauté de recherche élargie d'AMU, prix de mise en œuvre HRS4R pour les unités de recherche, soutien à l'intégration de la Charte européenne du chercheur dans les règlements internes des unités de recherche d'AMU.	As of Q4 2021	DRH, DirCom