la lettre d'AMU

Aix*Marseille université

Aix*Marseille université
Initiative d'excellence

Novembre-Décembre 2020 - n°84

le dossier

Déploiement du télétravail

Le dossier
p.4

Au cœur des campus
p.22

Ensemble
p.36

Paroles d'experts
p.40

la lettre d'AMU n°84
Aix*Marseille université
Initiative d'excellence

sommaire

Le dossier ..... p. 4
› Déploiement du télétravail : une nouvelle organisation pour Aix-Marseille Université ..... p. 4

Au cœur des campus p.22
› Un mois sous le signe de l'international version virtuelle et grand public ..... p. 22

Les directions p.24
› Une nouvelle directrice pour la direction de l'amélioration continue ..... p. 24

Hommages p.25
› Hommage à Pierre Vergès ..... p. 25

À l'honneur p.26
› Habiba Djebbari ..... p. 26
› Raouf Boucekkine ..... p. 27
› Emmanuel Villermaux ..... p. 28
› Eric Serre ..... p. 29
› Rosa Cossart ..... p. 30

La vie des labos p.31
› Publication de Sébastien Cortaredona et Bruno Ventelou ..... p. 31
› Publication de Aymeric Lamorlette et Kai Zhang ..... p. 32
› Publication de Gabriel Canard, Simon Pascal, Olivier Siri et Angélina Torres Ruiz ..... p. 33

La science pour tous p.34
› Une nouvelle méthode pour agir sur le comportement non-linéaire de la lumière guidée ..... p. 34

Ensemble p.36
› La culture scientifique pour tous en période de confinement 2.0 ..... p. 36

Paroles d'experts p.40
› Des galaxies plus évoluées que prévues dans le jeune Univers ..... p. 40

Brèves p.42

Directeur de la publication : Eric BERTON / Directeur de la rédaction : Patrice VANELLE
Rédactrices en chef : Delphine BUCQUET, Anouk RIZZO
Rédaction : Vincent ARGENTIN, Franck GONZALEZ, Lise GRANDPERRIN, Fanny TRIFILIEFF / Infographistes : Frédéric ESCALIER, Isabelle ROULET, Rémi MOLLARD. / Conception graphique : Amandine COMTE / Imprimerie Aix-en-Provence : Direction déléguée à l'exploitation et à la logistique - Pilotage des systèmes d'impression - Franck Esménard

Aix-Marseille Université - 58 bd Charles Livon - 13284 Marseille Cedex 07
Tél. : 04 91 39 65 00 - Fax. : 04 91 31 63 74 / dircom-contact@univ-amu.fr / www.univ-amu.fr
CPPAP N° 0904 B 05378 / Dépôt légal : novembre 2020 / ISSN : 2259-2091
Toute représentation ou reproduction intégrale ou partielle faite sans le consentement de l'auteur ou de ses représentants est illicite (art. A du Code de la Propriété Intellectuelle).

édito

Damien Verhaeghe
Vice-président Richesse humaine et Patrimoine

Axe majeur du programme d'Eric Berton (mesure 38), la qualité de vie au travail se traduira bientôt notamment par le développement généralisé du télétravail au sein d'Aix-Marseille Université.

L'établissement a pu s'appuyer sur une expérimentation déployée à petite échelle mais surtout sur le vécu des personnels au cours des périodes de confinement successives qui a mis en lumière les difficultés du travail à distance en mode dégradé, c'est-à-dire sans équipement adapté et sur une semaine complète.

Aussi, c'est fort de cette expérience que nous avons voulu construire un projet partagé avec les partenaires sociaux qui ont contribué très largement à la rédaction de la charte finale. La Gouvernance a également entendu leurs demandes d'encadrement d'une certaine façon du dispositif avec l'élaboration d'une charte du droit à la déconnexion par exemple.

C'est aussi un travail d'équipe que j'ai mené autour de plusieurs vice-présidences (QVT, développement durable, égalité femme-homme et RH) avec l'appui de la direction des ressources humaines.

Enfin, je crois qu'il y a une forte attente des personnels (près de 1 500 d'entre eux se sont d'ores et déjà dits intéressés au cours d'une enquête sur ce sujet) et que la formation des encadrants comme des télétravailleurs sera la clé de la réussite.

Déploiement du télétravail :
une nouvelle organisation pour Aix-Marseille Université

Depuis le 2 novembre, Aix-Marseille Université est engagée dans une nouvelle forme d'organisation du travail, dont un des axes est le télétravail. Son déploiement s'inscrit dans une démarche globale et volontariste d'amélioration continue des conditions d'emploi des personnels d'AMU, démarche amorcée en 2017.

« La mise en place du télétravail s'inscrit dans une démarche globale et volontariste d'amélioration continue des conditions d'emploi

A ce titre, le télétravail participe à :
- Une meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie privée ;
- La modernisation des pratiques de l'administration ;
- L'innovation des modes de travail en promouvant le management par objectifs, qui se traduit par la confiance et la responsabilisation ;
- Une démarche de développement durable : limitation des déplacements, des risques d'accident de trajet, réduction des gaz à effet de serre.

Consciente de ces enjeux, AMU veille à ce que sa mise en application se traduise par la confiance et la responsabilisation de chacun dans ses missions, valeurs emblématiques du management participatif.
La mise en place du télétravail au « fil de l'eau » permettra à chaque structure de mieux appréhender l'organisation du travail des équipes et prioriser et moduler le nombre de jours télétravaillés en tenant compte de l'ensemble des demandes. Pour mémo, c'est une démarche volontaire de chaque agent acceptée par sa hiérarchie, tenant compte aussi du cadre collectif.
Conformément à la règlementation (voir encadré p.5), le temps de présence « au bureau » ne peut pas être inférieur à deux jours par semaine. L'objectif étant de maintenir un collectif au sein des services.
Conformément à son adoption par les instances d'AMU, la charte qui définit le cadre général du déploiement du télétravail au sein d'Aix-Marseille Université fera l'objet d'une révision annuelle après consultation des instances de dialogue social pour affiner, si besoin, selon les réalités constatées.
Elle est élaborée en concordance avec différentes chartes et documents thématiques de l'université (voir encadré p.20), présentés en fin de dossier.

Le télétravail, qu'est-ce que c'est ?

Selon l'article 2 du décret n° 2016-151 du 11 février 2016, le télétravail désigne « toute forme d'organisation du travail dans laquelle les fonctions qui auraient pu être exercées par un agent dans les locaux où il est affecté sont réalisées hors de ces locaux en utilisant les technologies de l'information et de la communication ». « Le télétravail peut être organisé au domicile de l'agent, dans un autre lieu privé ou dans tout lieu à usage professionnel ». En tant que forme d'organisation du travail, le télétravail se réfère au respect de l'organisation du temps du travail en vigueur au sein d'AMU (arrêté du 3 novembre 2017 précité, article 5). De plus, il n'a pas vocation à se substituer à d'autres formes d'organisation comme le travail en tiers lieu statutaire, le nomadisme, le travail en réseau ou site distant, ou l'astreinte.

Le télétravail à Aix-Marseille Université, en synthèse :

- La candidature au télétravail est une **démarche individuelle et volontaire**
- Le télétravail est **accessible à l'ensemble des personnels BIATSS titulaires et contractuels**, à temps plein, à temps partiel ou incomplet, disposant d'un CDI ou CDD d'une durée minimum de 12 mois, et justifiant d'au moins 6 mois d'ancienneté au sein d'AMU
- L'agent télétravailleur doit assurer une **présence minimum de deux jours par semaine « au bureau »**
- Le télétravail peut s'exercer **à domicile, sur un autre lieu privé ou sur un site d'AMU** distinct du lieu d'affectation
- Les **journées prévues en télétravail sont réversibles** à court terme, en cas de nécessité de service, et à long terme
- La pratique individuelle du télétravail doit permettre le **maintien d'un collectif de travail**
- Un **équipement spécifique est prêté par AMU** aux agents télétravailleurs
- L'agent télétravailleur dispose des **mêmes droits, avantages et obligations qu'en situation de présentiel**

6 principes fondamentaux

Les principes fondateurs du télétravail se déclinent comme suit :

- **La période d'adaptation** de trois mois maximum suivant la date d'effet de l'arrêté autorisant le télétravail permettra à l'agent télétravailleur et à AMU de s'assurer du bon fonctionnement du télétravail. Durant cette période, la fin au télétravail peut être décidée à tout moment et par écrit, à l'initiative de l'agent télétravailleur ou d'AMU, sous réserve d'un délai de prévenance d'un mois ;
- **Le principe de réversibilité** : la situation de télétravail est réversible à tout moment en respectant un délai de prévenance de deux mois à l'initiative de l'agent ou de l'administration. Si le télétravail prend fin, le délai de prévenance pourra être réduit en cas de nécessité du service dûment motivée. Dans tous les cas, cette interruption à l'initiative d'AMU doit être précédée d'un entretien motivé, soumis à l'avis du comité de suivi et d'accompagnement ;
- **Le maintien des droits et obligations** : l'agent télétravailleur bénéficie des mêmes droits et avantages légaux que ceux applicables à ses collègues en situation de travail présentiel, de même il est soumis aux mêmes obligations ;
- **Le principe de protection de la santé des personnels** est central. Il concerne la santé physique ou psychique des individus et les collectifs de travail. Un soin tout particulier doit être apporté à la nouvelle organisation collective du travail découlant de la situation de télétravail d'un ou plusieurs personnels d'une équipe ;
- **Le principe de respect de la vie privée** : les deux parties conviennent de respecter le cadre des plages horaires. Ce respect s'impose à l'employeur tenu de respecter la vie privée de l'agent et à l'agent télétravailleur tenu de garantir l'activité de service. La durée du temps de télétravail est la même que la durée du travail sur site. La plage horaire est mise à la discussion en fonction des nécessités de service et se réfère au règlement ARTT (Aménagement et Réduction du Temps de Travail) de 2012. L'utilisation des technologies d'information et de communication (TIC) pourrait garantir la césure entre la vie professionnelle et la vie privée des télétravailleurs (voir encadré p.20) ;
- **Le principe de protection des données et de confidentialité** : l'agent télétravailleur se doit de respecter les conditions d'utilisation usuelles et professionnelles du matériel informatique mis à sa disposition. De son côté, AMU doit fournir si nécessaire le matériel et l'accès aux logiciels en garantissant la sécurisation des données. Les conférences téléphoniques et les visioconférences sont soumises à une obligation de confidentialité (voir encadré p.20).

La qualité de vie au travail : une priorité

Le télétravail est un engagement fort du plan d'amélioration de la Qualité de Vie au Travail (QVT) et un dénominateur commun à l'ensemble des personnels d'AMU, quel que soit leur structure d'appartenance, leur métier, leur filière ou leur statut. Il vise à instaurer une culture du management bienveillant et responsabilisant.
La Charte du management responsable, créée dans ce sens (voir encadré p.20), affirme la volonté de faire évoluer les comportements pour mettre le bien-être au travail et la prévention au cœur du fonctionnement de

Sylvain Leduc
Maître de Conférences en Psychologie du Travail-Ergonomie – Ergonome Européen ® - Responsable du DU Prévention et Gestion des Risques liés à l'Hygiène de l'IUT d'Aix-Marseille

Le télétravail, une organisation à part entière

« Le télétravail est une modalité intéressante en termes d'organisation du travail, à condition qu'il soit accompagné de mesures organisationnelles et techniques appropriées. Le télétravail ne peut être une simple transposition des schémas « classiques » de travail sur site. Il suppose une véritable réflexion en amont et un questionnement de nos pratiques professionnelles. Cela pose, par exemple, la question de l'articulation des univers de vie au et hors-travail. Il est dans ce cadre essentiel d'organiser son temps de travail, pour limiter l'impact du professionnel sur la vie privée. Cela requiert également un espace dédié chez soi, pour ne pas « envahir » les espaces partagés du domicile. Cette définition du poste de travail a un caractère symbolique mais également pratique, permettant de laisser des dossiers sur place, comme au bureau. La dotation technique et matérielle, ou l'aspect physique du poste, sont également importants. Les études sur le sujet montrent que les personnels en situation de télétravail produisent autant - si ce n'est plus - qu'en présentiel, avec une amélioration globale de la satisfaction au travail. Le travail à distance permet d'avancer plus efficacement sur les tâches de fond, particulièrement sensibles aux interférences (appels, échanges entre collègues, visites physiques, etc.). En présentiel, l'éclatement des tâches fait indéniablement perdre en visibilité sur notre production : il est parfois difficile de se représenter sa journée, avec l'impression d'avoir délaissé ses priorités au profit d'autres missions. Or, mener efficacement une tâche à son terme est une nourriture forte de la satisfaction au travail. Le travail à distance a également tendance à renforcer la valeur du présentiel, valorisant davantage le travail en collectif et, inversement, permettant de faciliter l'autonomie au travail. »

Le cadre juridique du déploiement du télétravail

La charte de déploiement du télétravail au sein d'Aix-Marseille Université est conforme :

- À la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique (article 133) ;
- Au décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature, modifié par le décret n°2020-524 du 5 mai 2020 ;
- À l'arrêté du 3 novembre 2017 portant application au ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation.

chaque service, en ce qu'il est le vecteur de l'équilibre entre l'individu et le collectif.
La charte définit la feuille de route qui permettra aux encadrants d'orienter leurs pratiques managériales et à l'ensemble des agents de s'appuyer sur des principes relationnels écrits et partagés.
Les valeurs rattachées au télétravail se réfèrent à cette charte du Management Responsable.

Le cadre général du télétravail au sein d'AMU

Aix-Marseille Université autorise donc le télétravail au cas par cas, sur demande écrite de l'agent volontaire. Le télétravail est une possibilité d'exercer une partie de son activité professionnelle à son domicile, dans un autre lieu privé ou sur un site d'AMU distinct de son lieu d'affectation. En cas d'exercice à domicile ou dans un autre lieu privé, l'environnement du télétravailleur doit être propice au travail et lui permettre de se concentrer. A ce titre, chacun devra s'engager à disposer d'un tel environnement. En raison de nécessités de service, certaines journées prévues en télétravail pourront, à la demande du responsable hiérarchique, être effectuées sur le lieu de travail habituel.

Le bien-être au travail et la prévention au cœur de la réflexion

1. Le champ d'application

a. Les critères liés aux agents

Le télétravail peut s'appliquer à l'ensemble des personnels BIATSS titulaires et contractuels éligibles.
Pour en bénéficier, plusieurs critères sont cumulatifs :

- Être fonctionnaire ou contractuel à temps plein, à temps partiel ou incomplet (CDI et CDD d'une durée minimum de 12 mois) ;
- Avoir 6 mois d'ancienneté au sein d'AMU. La règlementation impose à l'agent de formuler une nouvelle demande de télétravail en cas de changement de fonction. Dans ce cas, AMU préconise que l'accès au dispositif soit validé par le nouveau responsable hiérarchique lors d'un entretien avec son collaborateur.

b. Les critères liés au lieu du télétravail

Afin de pouvoir prétendre au télétravail, le dossier de demande doit contenir :

- Un justificatif d'assurance multirisques habitation couvrant le lieu de télétravail de l'agent ;
- La candidature dûment complétée et une attestation sur l'honneur d'une conformité de l'installation électrique du lieu de télétravail, d'un lieu de télétravail adéquat, d'une connexion internet haut débit et de la prise de connaissance de la présente charte. Ces thématiques et des modèles de bonnes pratiques seront consultables sur les pages web de la DRH : ***https://drh.univ-amu.fr/***

c. Les critères liés à l'activité

Par principe, aucun métier n'est exclu du télétravail dès lors qu'un volume suffisant d'activités télétravaillables existe. L'analyse de l'activité réelle permet de l'identifier. Il est vivement recommandé d'échanger en amont et en équipe sur ces questions car le sujet ne concerne pas uniquement l'agent et son supérieur mais bien l'ensemble du collectif de travail. Toutefois, le responsable hiérarchique reste le décisionnaire tenant compte du collectif.
L'octroi ou non du télétravail est donc une décision du responsable hiérarchique, en accord avec les critères et les activités éligibles ou non. Le rôle des outils d'auto-évaluation des agents et encadrants sera primordial dans cette décision.
Le télétravail n'est toutefois pas compatible avec toutes les activités ni tous les métiers (voir encadré p.11). Dans l'intérêt des agents qui doivent disposer des meilleures conditions pour

atteindre leurs objectifs et dans l'intérêt de l'université qui doit veiller à la qualité et à la continuité de ses missions, des fonctions éligibles seront sélectionnées.

2. Le déploiement du télétravail

a. Le lieu d'exercice du télétravail

Le télétravail peut s'exercer à domicile, sur un autre lieu privé ou sur un site d'AMU distinct du lieu d'affectation. En parallèle, l'université s'engage à recenser les lieux équipés pouvant, à terme, être mis à disposition des agents télétravailleurs.
Dans ce dernier cas, « une décision du chef de service identifie les locaux professionnels (…) et assure l'adéquation de ces locaux avec les activités concernées » (Arrêté du 03/11/17, article 4).
Le lieu de télétravail de l'agent doit être fixe et confortable. Un guide pour limiter les risques du travail sur écran est à disposition des agents sur le site web d'AMU.
De plus, l'agent télétravailleur s'engage à ne pas recevoir de public en télétravail ni fixer de rendez-vous professionnel en présentiel.
Par ailleurs, il s'engage à informer sans délai l'administration de toute modification de son lieu de télétravail. Le cas échéant, il devra fournir l'ensemble des pièces justificatives précitées. AMU pourra mettre fin au télétravail sans délai dans l'hypothèse où les conditions d'éligibilité ne seraient plus réunies.

Marion Vieu
Maître de conférences en sciences de gestion – Laboratoire d'Economie et de Sociologie du Travail (LEST), faculté des Arts, Lettres, Langues et Sciences Humaines

Maintenir et repenser nos échanges

« En télétravail, il est important de conserver des contacts réguliers avec son équipe et sa hiérarchie, pour ne pas nourrir un sentiment d'isolement et assurer un bon suivi de l'activité. Il ne s'agit pas de communiquer davantage qu'en situation de présentiel, mais de le faire de manière plus organisée et dans un consensus collectif. La pratique du télétravail s'accompagne inévitablement d'un usage renforcé des technologies de l'information et de la communication (TIC), avec un recours plus fréquent aux mails, qui par leur caractère intrusif peuvent générer une impression d'accumulation, voire être source d'anxiété. Il est ainsi essentiel de structurer sa journée autour d'objectifs à atteindre, et de compartimenter son travail. A titre personnel, je me réserve des plages horaires pour traiter mes mails, et d'autres pour gérer uniquement mes dossiers de fond. Si urgence, je reste évidemment joignable par téléphone. La diversité d'outils dont nous disposons aujourd'hui fait que, si certains ne sont pas partagés ou maîtrisés, il existe encore de nombreuses alternatives pour échanger à distance. Le télétravail présente ainsi de nombreux avantages, notamment de gagner en flexibilité et en efficacité, en partie grâce à l'usage des TIC. Elles permettent par exemple de nous réunir instantanément, supprimant les temps de déplacement, ou encore de travailler en alternance sur un même contenu, solutionnant les problématiques d'agenda. Le télétravail doit avant tout, pour être bénéfique sur les plans personnel et professionnel, être une démarche souhaitée et réfléchie. »

b. Les modalités du télétravail

Le nombre de jours et les jours accessibles au télétravail

L'article 3 du décret n°2016-151 du 11 février 2016 précise que la quotité des fonctions exercées ne peut excéder trois jours par semaine, et que le temps de présence sur le lieu d'affectation ne peut être inférieur à deux jours par semaine.
Cependant, dans un souci de préservation des interactions collectives, AMU préconise: les jours en télétravail pourront être fixes ou flottants et organisés à la semaine à raison de deux journées hebdomadaires, ou trois jours de façon exceptionnelle, entre les lundis, mardis, jeudis ou vendredis. L'agent télétravailleur doit donc assurer une présence minimum de deux jours par semaine « au bureau ».
L'autorisation de télétravailler est délivrée pour un recours régulier ou ponctuel. La gestion des jours flottants sera du ressort de l'autorité hiérarchique (gestion des congés). Il ne sera pas possible de reporter les jours télétravaillés non pris (y compris lorsque le télétravail n'a pu être pris pour raison de service). Le temps partiel ou incomplet ne constitue pas en soi un motif de refus d'une demande de télétravail, sous réserve d'une présence sur le lieu de travail d'au moins deux jours par semaine.
En conformité avec cette même règle, le télétravail par demi-journée est possible.
AMU préconise deux jours non ouverts au télétravail, choix à faire au sein de l'équipe afin de préserver la dimension collective de l'organisation du travail. Toutefois, le N+1 reste le décisionnaire tenant compte du collectif.
A titre exceptionnel et au regard de la spécificité de la structure et de la nature des activités, une étude pourra être menée afin d'adapter les modalités de télétravail à l'organisation en place.
Durant la plage horaire définie en télétravail en accord avec le responsable hiérarchique et

Les activités non éligibles au télétravail pour raison de service

Les activités non éligibles sont celles impliquant :

- Un accueil ou une présence physique à 100%[1] dans les locaux de l'administration auprès de tiers (agents, usagers, étudiants, apprentis, stagiaires…) ou en raison des équipements matériels spécifiques nécessaires à l'exercice de l'activité, comme celles nécessitant la manipulation de produits dangereux ou des soins à apporter à des animaux ;
- Les activités se déroulant par nature en dehors des locaux de l'administration ;
- L'accomplissement de travaux nécessitant l'utilisation de logiciels ou applications dont la sécurité ne peut être garantie en dehors des locaux de l'administration, et cela même avec l'utilisation d'un VPN ;
- Le traitement de données confidentielles ou à caractère sensible, dès lors que le respect de la confidentialité de ces données ne peut être assuré en dehors des locaux de travail.

[1] Cf. article 2 arrêté du 3/11/2017 : « l'inéligibilité de certaines activités au télétravail, si celles-ci ne constituent pas la totalité des activités exercées par l'agent, ne s'oppose pas à la possibilité pour l'agent d'accéder au télétravail dès lors qu'un volume suffisant d'activités en télétravail peut être identifié et regroupé. »

annexée à l'arrêté individuel de télétravail, l'agent télétravailleur doit se rendre disponible et joignable via un logiciel permettant les appels téléphoniques ou vidéos.
Si une panne survient le jour prévu à l'exercice du télétravail, l'agent devra alors se rendre sur son lieu de travail et le signaler à son responsable hiérarchique.

Les horaires
L'arrêté individuel d'autorisation des fonctions en télétravail doit préciser le cadre horaire de la journée en télétravail, le lieu d'exercice du télétravail, les jours de présence sur site et les jours en télétravail, la date de prise d'effet de l'exercice des fonctions en télétravail.

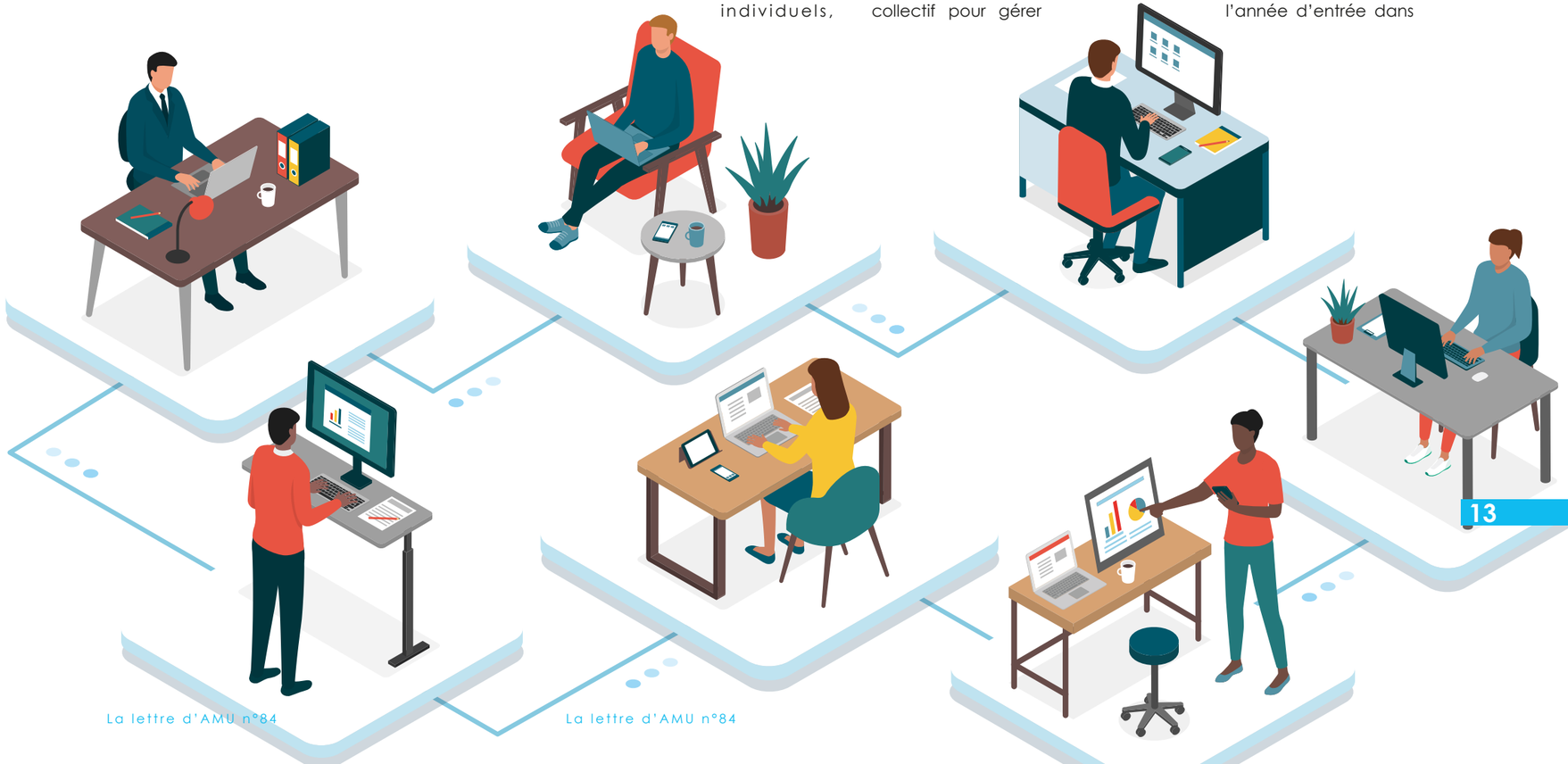
c. Les situations particulières[2]
AMU entend maintenir en emploi les agents en situation de santé particulière (en lien avec le schéma directeur du handicap) et ainsi étudier les situations individuelles signalées par le service de santé au travail. L'agent dont l'état de santé, le handicap ou l'état de grossesse le justifient peut demander à télétravailler plus de deux jours par semaine. L'autorisation est accordée pour six mois après avis du SUMPP (Service Universitaire de Médecine de Prévention Des Personnels) et peut être renouvelée. L'autorisation de télétravailler plus de deux jours par semaine peut aussi être accordée à l'agent demandant à télétravailler temporairement en raison d'une situation exceptionnelle perturbant l'accès au service ou le travail sur site. Un agent en arrêt maladie ne peut pas télétravailler.

3. L'équipement en télétravail
AMU s'engage à apporter à chaque agent télétravailleur les mêmes conditions de travail qu'en présentiel. Cette configuration doit lui permettre d'adopter une posture adéquate, le travail continu sur un ordinateur portable étant impactant physiquement (voir encadré p.14).
Toutefois, AMU ne fournit pas d'équipement de reprographie ni téléphone portable ou abonnement pour des raisons techniques et de sécurité. L'agent télétravailleur s'engage à prendre les appels entrants via le logiciel de communication spécifique d'AMU. Il continue ainsi d'être joignable sur son numéro professionnel pendant son temps de télétravail.
Le lieu d'exercice du télétravail étant considéré comme un lieu professionnel, le télétravailleur peut bénéficier d'aménagements de poste en sus de l'équipement susmentionné si sa situation le justifie, en lien avec les services universitaires de prévention des personnels.
AMU reste propriétaire de l'équipement fourni dans le cadre du télétravail.
Il appartient à l'agent d'en assurer une bonne conservation et utilisation dans le respect des règles de sécurité des systèmes d'information et de protection des données.
En cas de dysfonctionnement, il faudra contacter les services de la Direction Opérationnelle des Systèmes d'Information (DOSI) en créant un ticket sur l'Espace Numérique de Travail (ENT). Si le problème perdure, l'agent télétravailleur doit se rendre auprès des services de la DOSI de son campus de rattachement afin de faire réparer le matériel.
Toutefois, l'utilisation de l'équipement informatique personnel de l'agent peut être autorisé partiellement ou complètement.

4. L'accompagnement des agents à la mise en œuvre du télétravail
La bonne exécution du télétravail repose sur le principe de confiance mutuelle entre l'agent télétravailleur et sa hiérarchie. Les conditions optimales reposent à la fois sur un management participatif dans lequel le responsable hiérarchique devra être à même de formuler clairement les objectifs individuels, de définir les règles précises, de se rendre disponible et dans lequel l'agent télétravailleur fera preuve d'autonomie dans les tâches confiées, de capacité à travailler seul de façon régulière et à distance.
L'accompagnement au télétravail concerne :
- Les agents qui télétravaillent ;
- Leur encadrant ;
- Les collectifs de travail composés d'agents télétravailleurs.

Un accompagnement a pour objectif :
- De donner des outils au collectif pour gérer les situations de télétravail - Sensibiliser tous les acteurs à la prévention des risques : Risques Psychosociaux (RPS) et Troubles musculosquelettiques (TMS) ;
- De donner les clés aux encadrants pour un encadrement à distance et une nouvelle animation des collectifs ;
- De donner les moyens aux agents en télétravail de gérer cette nouvelle situation : autonomie, conduite de projet…

Afin d'accompagner les agents, une formation adaptée sera déployée et suivie dans l'année d'entrée dans



[2] Cf. Article 26 du décret n°82-453 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique, modifié par le décret n°2020-647 du 27/05/2020.

L'équipement remis par Aix-Marseille Université

- Un ordinateur portable ;
- Un dock (station d'accueil de PC portable) + un écran + clavier / souris d'ordinateur au bureau et à domicile ;
- Un casque audio (à transporter).

Un équipement « spécifique » peut être demandé selon la nature de l'activité et des missions, le matériel en sus proposé est :

- Un écran PC ;
- Un fauteuil.

le dispositif. Elle permettra de mieux appréhender l'ensemble des aspects du télétravail tant pour l'agent télétravailleur que pour son responsable hiérarchique et clarifiera le rapport de chacun à cette forme d'organisation du travail.

Une équipe référente se tiendra à disposition des agents télétravailleurs afin de répondre à leurs questions sur le plan juridique et/ou d'apporter des conseils sur les modalités de mise en œuvre du télétravail. Toujours dans une volonté d'accompagnement, chaque agent télétravailleur se verra proposer une formation adaptée à la prise en main de l'équipement informatique et des outils collaboratifs nécessaires à l'exercice du télétravail.

Ces formations seront délivrées sous deux formats :

- Un format de classe virtuelle : ½ journée agents et ½ journée managers sur le télétravail.
- Un format tutoriel : prise en main de l'équipement informatique et outils collaboratifs.

Après validation des demandes de télétravail, il est souhaitable que les supérieurs hiérarchiques accompagnent les futurs télétravailleurs avant la mise en œuvre effective du télétravail : réunions, espaces d'échanges libres aux questions, etc.

5. Le maintien des droits et obligations

Les dispositions de la délibération du Conseil d'Administration en juillet 2012 relative au régime de la durée du travail et des congés des personnels BIATSS en vigueur au sein d'AMU s'applique dans les mêmes conditions aux agents télétravailleurs qu'aux agents travaillant en présentiel (voir encadré p.16).

L'agent télétravailleur doit respecter les mêmes horaires que ceux réalisés habituellement au sein d'AMU. Durant les plages horaires télétravaillées, l'agent télétravailleur reste disponible et joignable pour son employeur et/ou ses usagers et/ou ses collaborateurs sans pouvoir vaquer à ses occupations personnelles et/ou familiales.

L'agent télétravailleur n'est pas autorisé à quitter son lieu de télétravail pendant ses heures de travail. Le cas échéant, il doit préalablement solliciter l'autorisation de son responsable hiérarchique. A défaut, il pourra faire l'objet d'une procédure disciplinaire pour manquement au devoir d'obéissance hiérarchique. Également, le temps passé en dehors de son lieu de travail sera décompté de son temps de travail effectif.

Durant la pause méridienne, l'agent télétravailleur est autorisé à quitter son lieu de télétravail. Les frais de repas liés au télétravail sont à la charge du télétravailleur.

6. Protection de la santé et sécurité du télétravailleur

a. Les accidents du travail

L'exercice du télétravail répond aux mêmes dispositions légales et conventionnelles relatives à la santé et à la sécurité au travail des agents. L'accident survenu au temps et lieu de travail est présumé d'origine professionnelle. Afin de prendre en compte les spécificités liées au télétravail et aux risques d'accidents domestiques, il appartiendra à l'agent télétravailleur de justifier le contexte de

Un accompagnement adapté pour les agents et leurs encadrants

Alexandra Touboul
Maître de conférences en droit privé – Laboratoire Interdisciplinaire de Droit, Médias et Mutations Sociales (LID2MS) – Responsable du Master Droit de la création artistique et numérique de la faculté de Droit et de Science politique

Droit à la déconnexion et télétravail

« Le droit à la déconnexion est un concept qui a émergé avec la généralisation de l'usage des outils numériques dans le monde du travail. Cette pratique engendre un certain nombre de risques, impactant la vie professionnelle et personnelle des salariés : dépassement des horaires, surcharge de travail, stress supplémentaire, etc. Le droit à la déconnexion implique l'interdiction pour l'employeur de solliciter un salarié en dehors de ses horaires de travail, mais également le droit pour le salarié de se déconnecter ponctuellement durant son temps de travail afin de mener convenablement ses missions. En effet, si le salarié doit être joignable pendant l'exercice du télétravail, la culture de l'instant ne doit justifier un recours abusif aux outils numériques. Il y a ici l'obligation pour l'employeur de garantir la santé psychique et physique de ses salariés. La loi du 8 août 2016 introduit dans le code du travail un dispositif pour rendre effectif le droit à la déconnexion. Elle demande aux employeurs de s'emparer de la problématique, avec pour obligation de règlementer l'usage des outils numériques, via l'adoption d'un accord ou d'une charte. Cette loi, qui vise à sensibiliser tant les salariés que leurs responsables, laisse les employeurs libres de déployer leurs propres règles et dispositifs. La mise en application du droit à la déconnexion peut se matérialiser, à titre d'exemple, par la définition de plages horaires dédiées à la gestion des mails, ou par la mise en place d'un traitement automatisé de certaines tâches (intelligence artificielle). Le respect du droit à la déconnexion est particulièrement important en situation de télétravail, le salarié ne disposant plus de coupure « physique » entre son lieu de travail et son domicile, afin que l'activité professionnelle n'empiète pas sur la vie privée. Aussi, des règles spécifiques obligent les employeurs à définir les modalités de régulation de la charge de travail et à déterminer les plages horaires durant lesquelles le salarié pourra être contacté. »

travail dans lequel son accident est survenu. Afin de minimiser le risque de confusion entre l'origine domestique et professionnelle :

- L'agent atteste disposer d'un espace dédié au télétravail tel que précisé ultérieurement ;
- L'agent s'engage à respecter les jours et horaires tels que définis par la présente charte et par l'arrêté individuel ;
- L'agent s'engage à informer sa hiérarchie de tout déplacement intervenant pendant son temps de travail ;
- L'agent s'engage à informer sa hiérarchie immédiatement en cas de survenance d'un accident et en tout état de cause conformément à la procédure de droit commun.

Si l'exercice du télétravail se réalise dans les conditions dites de « travail isolé », le responsable hiérarchique et l'agent doivent convenir ensemble des modalités permettant de garantir la santé et la sécurité de l'agent télétravailleur. Le responsable hiérarchique s'engage à communiquer cet accord aux personnes concernées.

Aussi, en cas d'accident survenu sur le lieu du télétravail, pendant les jours et horaires définis de travail, l'agent doit suivre la même procédure que s'il était sur son lieu de travail de rattachement, à savoir informer dès que possible et en tout état de cause au plus tard 48 heures après la survenance de l'accident, son responsable hiérarchique et sa DRH de campus.

Tout accident en dehors du lieu de télétravail pendant les plages horaires travaillées, ne pourra donner lieu à une reconnaissance d'imputabilité au service. Les accidents domestiques ne peuvent donner lieu à une reconnaissance d'imputabilité au service.

En cas d'accident et sous réserve de l'accord de l'agent, un représentant de la direction d'AMU ainsi que les membres de l'instance compétente en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail peuvent être amenés à se rendre au domicile de l'agent télétravailleur (article 12 du décret n°2016-151 du 11/02/2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature).

Selon le risque et/ou la difficulté identifiée par l'instance compétente en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, l'agent devra mettre en conformité les éléments soulevés par ladite instance afin de poursuivre l'exercice du télétravail. L'agent pourra être conseillé par le comité de suivi et d'accompagnement. A défaut de conformité possible et/ou de visite, l'administration pourra

AMU veille à la santé et à la sécurité de tous ses personnels, en présentiel comme en télétravail

Les droits des agents télétravailleurs

L'agent télétravailleur dispose des mêmes droits et garanties que lorsqu'il exerce ses fonctions sur son lieu de travail habituel :

- Garantie du régime de rémunération ;
- Garantie des droits liés au statut (fonctionnaire, contractuel) : déroulement de carrière, droit à congés, droit à la formation, représentation syndicale, évaluation professionnelle ;
- Garantie des droits liés à la prise en charge partielle des titres d'abonnement dans les mêmes conditions.

Arrêté individuel de télétravail : les documents à produire par l'agent

La mise en place de l'arrêté individuel de télétravail est conditionnée par la production par l'agent des documents suivants :

- Un justificatif d'assurance multirisques habitation couvrant le lieu de télétravail ;
- Le formulaire de demande d'autorisation du télétravail attestant sur l'honneur qu'il dispose au sein de son lieu de télétravail d'un endroit adéquat au télétravail (espace dédié, ameublement, connexion haut débit), et d'une conformité de l'installation électrique de son lieu de télétravail

mettre un terme à l'autorisation de télétravailler.
AMU a une obligation de résultat vis-à-vis de la santé et de la sécurité de tous ses salariés, y compris les télétravailleurs.

b. Prévention des risques

Le déploiement du télétravail est un changement de fond dans notre manière de travailler, dans nos rapports sociaux, dans notre rapport à la hiérarchie. C'est pourquoi la prévention des risques en télétravail relève du Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels, spécifique au télétravail, qui sera confié au CHSCT.

c. Prévenir les RPS, les situations de stress, l'isolement social et professionnel et garantir la conciliation temps de vie professionnelle et de la vie personnelle

Les dimensions de cette thématique sont reprises dans les chartes annexes au télétravail (voir encadré p.20).

7. Candidature au télétravail et autorisation : examen et issue de la demande

Chaque candidature fera l'objet d'une étude attentive en assurant la compatibilité des activités de l'agent à cette forme d'organisation du travail au sein de son collectif de rattachement.
Il est rappelé que le responsable hiérarchique est garant de l'efficacité du fonctionnement de son service. Par conséquent, il lui appartient de veiller à examiner avec soin l'opportunité de donner suite aux demandes de télétravail, qu'il appréciera en fonction des conditions d'éligibilité.
Après avoir complété le formulaire d'auto-évaluation, l'agent échange, dans le cadre d'un entretien, avec son responsable hiérarchique, qui analyse la demande et formule un avis motivé par écrit, après avoir analysé :

- Les activités des agents ;
- Les capacités des agents (autonomie, motivation, maitrise de l'environnement numérique) ;
- L'examen d'éventuelles données exogènes liées au fonctionnement et à l'intérêt du service.

En cas de refus, le responsable hiérarchique spécifiera :

- La nature du non-respect des conditions d'éligibilité ;
- Les risques avérés de désorganisation au sein du service ;
- Les contraintes techniques ;
- L'autonomie insuffisante.

Au cours de l'entretien entre l'agent et le responsable hiérarchique, l'étude de la candidature doit permettre de vérifier la compatibilité entre la situation de l'agent, du collectif de travail et du télétravail.
Lors de l'entretien préalable à la candidature, seront examinées avec attention :

- Les motivations de l'agent volontaire ;
- Les conditions pratiques du déroulement du télétravail (installations électriques, équipement informatique, type d'accès internet, outils disponibles, espace de travail préservé si possible) ;
- Les missions télétravaillées.

Le responsable hiérarchique s'engage à émettre un avis motivé dans un délai d'un mois maximum à réception du dossier de candidature complet de l'agent :

- Avis favorable en cas d'acceptation de tous les éléments de la demande ;
- Avis défavorable en cas de refus. Dans ce cas, l'avis doit mentionner les motifs retenus : non-respect des conditions d'éligibilité, risque avéré de désorganisation au sein du service, contraintes techniques, autonomie insuffisante…

Le refus d'autorisation à l'exercice du télétravail sera notifié et motivé par écrit.
Dans ce cas, l'agent aura la possibilité de solliciter en premier lieu son N+2, puis dans un second temps le comité de suivi et d'accompagnement pour un entretien de médiation. Si l'entretien de médiation n'aboutit pas, il pourra saisir la Commission Paritaire dont il relève (CPE ou CCP ANT) afin de contester la décision de refus.
Enfin, selon le retour de la commission paritaire, l'agent aura la possibilité d'effectuer un recours contentieux devant le tribunal administratif.

8. L'autorisation d'exercice des fonctions en télétravail : arrêté individuel de télétravail

L'acceptation de la demande de télétravail implique la signature et la mise en œuvre d'un arrêté individuel d'autorisation d'exercice des fonctions en télétravail entre l'agent télétravailleur et AMU. La mise en place de l'arrêté individuel de télétravail est conditionnée par la production par l'agent de divers documents, à l'appui du formulaire de demande de télétravail (voir encadré p.17).

L'arrêté individuel précise :

- Le passage en télétravail à domicile, sur un autre lieu privé ou sur un site AMU ;
- La fonction de l'agent exercée en télétravail ;
- Le lieu d'exercice du télétravail ;
- Le forfait choisi : fixe ou flottant ;
- Le jour de télétravail ;
- Les plages de travail (cf. feuille horaire individuelle) ;
- La date de prise d'effet de l'exercice des fonctions en télétravail ;
- La période d'adaptation et réversibilité ;
- L'équipement ;
- Les modalités d'accompagnement ;
- Les droits et obligations de l'agent en télétravail ;
- La fin du télétravail.

9. Suivi du télétravail

Chaque agent télétravailleur se verra proposer un suivi régulier à 3 mois (fin de la période d'adaptation) et 6 mois suite à la mise en œuvre du télétravail auprès de son responsable hiérarchique afin d'identifier les apports et les éventuels dysfonctionnements et mettre en place d'éventuelles actions correctives.
Ce suivi régulier permettra d'apporter les indicateurs nécessaires à la gouvernance d'AMU afin de statuer sur l'ajustement du dispositif à l'ensemble des personnels d'AMU.
La charte de déploiement du télétravail fera l'objet d'une révision annuelle après consultation des instances de dialogue social.
Par ailleurs, le télétravail fait l'objet d'un bilan annuel présenté aux instances concernées. Les risques liés aux postes en télétravail sont pris en compte dans le document d'évaluation des risques de chaque structure.

10. Fin du télétravail

Il peut être mis fin au télétravail :

- À la demande de l'une ou l'autre des parties, en respectant respectivement un préavis d'1 mois pendant la période d'adaptation et de 2 mois à l'issue de cette période ;
- En cas de changement de fonctions de l'agent télétravailleur, si les conditions d'éligibilité ne sont plus réunies ;
- De façon générale, dès lors que le lieu d'exercice du télétravail ne répondrait plus aux conditions d'éligibilité définies par la charte de mise en œuvre du dispositif généralisé du télétravail au sein d'AMU ;
- En cas de non-respect des dispositions de la présente charte et/ou de l'arrêté individuel de mise en œuvre du dispositif généralisé du télétravail au sein d'AMU.

Liens utiles

- Retrouvez toutes les **informations relatives au déploiement du télétravail** au sein d'Aix-Marseille Université sur : ***www.univ-amu.fr/fr/intramu/le-guide-du-teletravail***
- Accédez au **formulaire de demande d'autorisation de télétravail** et déposez votre dossier en ligne sur : ***https://teletravail-demande.univ-amu.fr***

Les chartes autour du télétravail à Aix-Marseille Université

La charte du droit à la déconnexion

La charte sur le droit à la déconnexion s'inscrit dans la continuité du processus de réflexion engagé en 2016, sur l'équilibre des temps de vie professionnel et personnel. Elle soutient le bon usage des technologies de l'information et de la communication (TIC), parties intégrantes de nos modes de vie et de notre environnement de travail, dans le respect de la vie privée des agents. Suivant les principes fondamentaux de la charte pour l'équilibre des temps de vie professionnel et personnel (voir charte pour l'équilibre des temps de vie professionnel et personnel), elle sensibilise les encadrants à la préservation de l'équilibre de vie et de la cohésion de leur équipe. La charte du droit à la déconnexion présente des moyens d'action de lutte contre la surcharge informationnelle et le stress lié à l'utilisation des outils numériques, et expose différentes recommandations organisationnelles, notamment autour du droit à la déconnexion en dehors du temps de travail. Dans ce cadre, il appartient aux encadrants d'incarner le respect, les qualités d'écoute et de professionnalisme qu'ils ou elles souhaitent inspirer à leurs collaborateurs, de valoriser dans leur discours et faciliter par leurs pratiques l'équilibre de vie et le bien-être au travail, et de prendre en compte les particularités de chacun tout en veillant à la cohésion du groupe.

La Charte du droit à la déconnexion est disponible sur : https://www.univ-amu.fr/system/files/2020-10/Charte%20du%20droit%20%C3%A0%20la%20d%C3%A9connexion.pdf

La charte pour l'équilibre des temps de vie professionnel et personnel

AMU reconnaît l'importance fondamentale de l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle, gage d'une meilleure qualité de vie au travail et d'un meilleur fonctionnement de l'université. La charte pour l'équilibre des temps de vie professionnel et personnel matérialise la politique socialement responsable de l'université, facilitant l'articulation et l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle. Dans le cadre de cette charte, AMU s'engage notamment à communiquer sur tous les aspects liés à l'équilibre entre les temps de vie, à former les responsables hiérarchiques à ces questions, ainsi qu'à soutenir et à promouvoir les comportements constructifs, dans le cadre de l'organisation du travail de tous ses agents et dans le respect de la diversité de leurs choix de vie. La charte présente les bonnes pratiques et modalités visant à instaurer une organisation du travail plus respectueuse de la vie personnelle et familiale des agents : considération des possibilités d'aménagement des horaires, bon usage des moyens de communication, rappel des règles applicables à l'organisation des réunions, accompagnement de reprise d'activité, accès aux informations relatives à la vie du service en cas d'absence prolongée. Elle soutient également l'exercice de la parentalité et de la solidarité familiale, en accompagnant les personnels dans l'équilibre de leur rythme de vie, par la mise en place de dispositifs d'information (droits relatifs à la parentalité, demande de congés pour solidarité familiale, etc.) et de solutions d'accueil des enfants.

La charte pour l'équilibre des temps de vie professionnel et personnel est disponible sur : https://www.univ-amu.fr/system/files/2020-10/DRH-Teletravail-Charte-temps-de-vie.pdf

La charte régissant l'usage du système d'information

Le système d'information (SI) recouvre l'ensemble des ressources matérielles, logicielles, applications, bases de données et réseaux de télécommunications, pouvant être mis à disposition par l'institution. L'informatique nomade (assistants personnels, les ordinateurs portables, les téléphones portables, etc.) est également un des éléments constitutifs du SI. Son bon fonctionnement suppose le respect des dispositions législatives et réglementaires, notamment le respect des règles visant à assurer la sécurité, la performance des traitements et la conservation des données. La charte régissant l'usage du système d'information définit les règles d'usages et de sécurité que l'université et ses utilisateurs, agents et prestataires, s'engagent à respecter. Elle précise les droits et les devoirs de chacun. AMU s'y engage à mettre en œuvre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité du SI et la protection des utilisateurs, à faciliter l'accès des utilisateurs aux ressources du SI, et à respecter une utilisation résiduelle du SI à titre privé. La charte informe l'utilisateur de sa responsabilité dans l'usage qu'il fait du système d'information et des ressources mises à sa disposition. Il a ainsi une obligation de réserve et de confidentialité à l'égard des informations et documents auxquels il accède, impliquant le respect des règles d'éthique professionnelle et de déontologie.

La charte régissant l'usage du système d'information est disponible sur : https://www.univ-amu.fr/system/files/2020-10/DRH-Teletravail-Charte-systeme-dinformation.pdf

La charte du management responsable

AMU s'est engagée dans un plan d'amélioration continu de la qualité de vie au travail, élaboré conjointement par les services et par les organisations syndicales représentatives du CHSCT. La charte du management responsable est l'un des nombreux éléments de ce plan. Elle a pour objectifs de renforcer le système de prévention, en promouvant un modèle managérial adapté apte à préserver la sécurité et la santé mentale et physique de chacun, et d'aider les nouveaux managers à leur prise de fonction. La définition du modèle managérial propre à AMU vise à fédérer et harmoniser les pratiques managériales au sein de l'université et à constituer un socle de connaissances et de compétences pour aboutir à une culture commune et partagée du management. La charte définit la feuille de route permettant aux encadrants de mieux orienter leurs pratiques managériales et à l'ensemble des agents de s'appuyer sur des principes relationnels écrits et partagés. Elle précise un certain nombre de postures managériales, pour accompagner les prises de décision dans le sens des valeurs portées par AMU. Ce document ne se substitue pas aux principes définis par les textes en vigueur : égalité de tous devant la loi, principes de neutralité de la sphère publique, droits et obligations des fonctionnaires, continuité du service public, etc.

La charte du management responsable est disponible sur : https://www.univ-amu.fr/system/files/2020-10/DRH-Teletravail-Charte-management-responsable.pdf

Le document unique d'évaluation des risques professionnels

Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUER) formalise les résultats de l'évaluation des risques professionnels (EvRP). Point de départ de la démarche de prévention, cette évaluation consiste à identifier les risques auxquels sont soumis les agents de l'université, à les analyser, les classer et définir des actions de prévention. Objectif : prévenir l'altération de la santé physique et mentale des agents. L'EvRP permet d'améliorer le fonctionnement d'une unité en consolidant la maîtrise des risques avérés, en pointant l'apparition de risques à effets différés ou de nouveaux risques. Cette démarche est obligatoire, et concerne toutes les unités. Le directeur d'unité doit conduire la démarche de prévention des risques, de l'évaluation à la rédaction du document unique, en s'appuyant sur l'assistant de prévention de son unité et en impliquant l'ensemble des acteurs de l'unité. Le document unique doit être mis à jour annuellement à minima, et lors d'un changement impliquant la création d'un nouveau risque ou la réduction voire l'élimination d'un risque. Accessible à tous les agents, le DUER est consultable auprès de l'assistant de prévention ou de la direction de l'unité.

En savoir plus sur la prévention des risques : https://www.univ-amu.fr/system/files/2019-09/DHSE-pr%C3%A9vention_des_risques_0.pdf

Un mois sous le signe de l'international

version virtuelle et grand public

Malgré un contexte sanitaire incertain et évolutif, Aix-Marseille Université affirme son ouverture au monde et s'adapte en proposant un festival ouvert à tous, 100% en ligne : le Mois de l'International. Organisé du 5 octobre au 10 novembre, il a permis à un large public de s'ouvrir aux problématiques internationales du monde universitaire.

Adressé en particulier aux étudiants, pour les aider dans la concrétisation de leurs projets de mobilité, le Mois de l'International s'est articulé autour de 4 temps forts :

- l'**Assemblée Générale du réseau Téthys**, Consortium des Universités Euro-Méditerranéennes porté par AMU, qui a fêté ses 20 ans le 5 octobre ;
- les **ERASMUS DAYS**, les 15 et 16 octobre ;
- **Osez la mobilité**, campagne d'informations pour comprendre et s'informer pour partir en échange, du 19 octobre au 6 novembre
- et les **CIVIS DAYS**, du 2 au 10 novembre.

L'objectif a été de créer une synergie entre tous ces événements, en fédérant l'ensemble des forces organisatrices et intervenantes pour une meilleure visibilité. A travers une plateforme virtuelle, les visiteurs ont pu accéder à l'ensemble des événements du Mois de l'International, et facilement s'informer des modalités nécessaires et de l'accompagnement proposé au sein d'AMU dans le cadre d'une mobilité.

Bilan du Mois de l'International

L'assemblée générale du consortium des Universités Euro-Méditerranéennes Téthys a réuni près de **200 personnes** sur 1 journée autour de 4 temps forts. La conférence de fin journée avec Alaa El-Aswany, écrivain égyptien résidant de l'IMéRA, animé par Mauve Carbonell, Présidente du Consortium, et les étudiants du Master Etudes Européennes et Internationales, a rassemblé pas moins de 100 personnes.

Pour cette édition exceptionnelle, les **Erasmus Days** ont mis en avant **5 thématiques** : ERASMUS + Santé, ERASMUS + citoyen vert solidaire, ERASMUS + Mobile, ERASMUS + Digital et ERASMUS + Enseignants-chercheurs et personnels. Ces thèmes ont été développés sur 5 stands dédiés en ligne, qui ont attiré près de **500 participants**. Une série de conférences thématiques a aussi été présentée, attirant **environ 250 personnes**.

La campagne dédiée aux étudiants **Osez la mobilité !** s'est tenue pendant 3 semaines, afin de les accompagner dans la mise en œuvre de leur projet de mobilité sortante. Durant cette campagne, les étudiants ont pu assister à des conférences d'informations pratiques pour la mobilité, participer à des tables rondes, et ont eu l'occasion d'échanger avec d'autres étudiants ayant effectué un échange dans différents pays hors d'Europe. Dans un espace virtuel constitué de **12 stands**, rassemblant 11 composantes d'AMU (la faculté des sciences et l'OSU Pythéas, la FEG, la faculté de pharmacie, Polytech, l'IUT, la faculté de sciences médicales et paramédicales, la faculté de droit et de science politique, l'EJCAM, la faculté des sciences du sport et la faculté des arts, lettres, langues et sciences humaines et l'INSPE) et un stand dédié à l'université civique européenne CIVIS, les étudiants ont également pu trouver des informations ciblées. **Près de 7 500 visiteurs** ont été recensés dans cet espace. Deux salles de conférences sur des thématiques générales de l'université étaient aussi à disposition, avec au programme **18 conférences** à suivre en live ou en replay visionnées par plus de **1 200 personnes**. Chaque composante disposait aussi d'une salle de conférence dédiée qui ont attiré près de 700 visiteurs.

Enfin les **Civis Days**, portés par l'Université Civique Européenne CIVIS à destination de la communauté universitaire et organisés au niveau local et européen, avaient pour thématique les enjeux mondiaux du développement durable. Organisé du 2 au 10 novembre, l'événement a proposé un programme varié : conférences, échanges, documentations, hackathon, etc.
Les CIVIS Days organisés au niveau national ont enregistré près de **600 visites** sur la période avec 2 stands, un dédié mobilité et un sur la thématique pure de l'événement CIVIS Days et 15 conférences se sont tenues comptabilisant presque 150 personnes au total en live et en replay. Concernant les Global CIVIS Days déployés au niveau euorpéen, plus de 150 étudiants répartis en 40 équipes, issus des 8 universités partenaires (dont 13 étudiants d'AMU), ont participé au hackhaton et plus de 360 se sont inscrits pour suivre la conférence live.

Le Mois de l'International est une belle illustration d'une stratégie en accord avec les attentes de la communauté, qui a répondu présente. Merci à toutes les équipes impliquées !

Vie des conseils :

Retrouvez les procès-verbaux en ligne !
L'actualité des conseils est consultable en ligne sur la page :

www.univ-amu.fr/fr/public/les-instances-de-luniversite

Une nouvelle directrice
pour la direction de l'amélioration continue

Cynthia Paché
Directrice de l'amélioration continue

Laurence Belot
Auditrice interne

Nicolas Braizat
Coordinateur modernisation des processus métiers

Julia Guarino
Coordinatrice contrôle interne et optimisation des processus

Catherine Trinh
Coordinatrice management qualité

Nommée en septembre dernier directrice de l'amélioration continue, Cynthia Paché est un « pur produit » d'Aix-Marseille Université. Titulaire d'un master en Contrôle, Comptabilité, Audit (CCA), obtenu en 2012 à la faculté d'Economie et de Gestion, Cynthia Paché s'oriente rapidement vers les métiers de conseil. Elle exerce au sein de cabinets internationaux, notamment EY en qualité d'auditrice financière senior. Cynthia Paché intègre la fonction publique en 2015, en tant que contrôleur interne et adjointe à la directrice de pôle, où elle participe à la mise en place du contrôle interne et à l'encadrement de 19 agents.
Cynthia Paché rejoint Aix-Marseille Université en 2017, au poste de responsable du contrôle interne, au sein de la direction de l'amélioration continue. Elle y développe notamment une mission d'accompagnement projet, visant à optimiser les processus métiers, se positionnant en véritable consultante interne au sein d'AMU. Forte de cette expérience, elle devient directrice de l'amélioration continue au départ de Philippe Djambazian, devenu Agent Comptable d'AMU. « Cette évolution m'intéressait à titre personnel, étant attachée à l'université qui m'a formée, mais aussi à titre professionnel, par ma volonté d'apporter et de contribuer davantage à l'effort de la transformation publique », explique la directrice de l'amélioration continue.

La direction de l'amélioration continue (DAC) est organisée en 4 pôles, correspondant à ses principales missions : Audit interne, Contrôle interne et optimisation des processus, Management qualité, Dématérialisation des processus. La DAC conduit des audits et évaluations (des organisations, processus, structures, etc.), appuie le développement d'un management de la qualité, soutient des projets de certification qualité (ISO 9001/NFX 50-900, NFS 96-900, etc.) et de dématérialisation, coordonne la modernisation, la simplification et la sécurisation des processus, accompagne l'évolution organisationnelle d'entités (composantes, laboratoires, services, etc.), porte et déploie la stratégie de management des risques (contrôle interne), notamment par l'animation d'un réseau de référents et la mise en place d'outils, au sein d'AMU.

« La DAC est une direction résolument transverse, accompagnant un large panel de structures, du petit laboratoire à la composante. », décrit Cynthia Paché. « Nous œuvrons en lien étroit avec et pour les acteurs de terrain, impliqués dans les différents processus, avec qui nous analysons les modes de fonctionnement pour en améliorer l'efficacité, par la mise en place de mesures correctives. Notre action s'opère toujours en intelligence collective ».

Hommage à Pierre Vergès

Pierre Vergès, directeur de recherche au CNRS et directeur du Laboratoire méditerranéen de sociologie (LAMES - UMR AMU CNRS) de 1996 à 2003, est décédé le 22 octobre 2020.

Ingénieur des Arts et métiers, Pierre Vergès est entré au CNRS en 1969 en tant qu'économiste, rattaché au Laboratoire d'économie et de sociologie du travail (LEST - UMR AMU CNRS). Ses travaux ont participé à la promotion de l'usage d'outils mathématiques dans les sciences sociales, notamment autour de l'analyse de similitude dans l'étude des discours. Il a ensuite soutenu une thèse en 1976, portant une réflexion sur les représentations sociales de l'économie, qu'il a mise à l'épreuve sur plusieurs populations (champs du handicap, de la médiation culturelle, du journalisme économique, chez les jeunes en situation d'échec scolaire, etc.). Pierre Vergès s'est également engagé dans des analyses localisées, par exemple sur Martigues et la zone de Berre, à la suite du lancement du grand programme d'Observation continue du changement social et culturel (OCS), conduit par le CNRS. Il est l'auteur de nombreux articles et ouvrages* sur ces thématiques.

Au-delà de sa contribution au développement de la sociologie d'enquête sur le site d'Aix-Marseille, il s'est grandement investi dans l'animation des structures de recherche où il menait carrière : il a succédé à Alain Degenne à la tête du CACES en 1985, a dirigé le CRES (Centre de recherche en écologie sociale) de 1987 à 1994, puis le LAMES de 1996 à 2003. Il était également engagé dans des opérations à fort enjeu institutionnel, soutenant par exemple l'implantation de l'EHESS (École des hautes études en sciences sociales) à Marseille en 1975, la création de la MMSH (Maison méditerranéenne des sciences de l'Homme) en 1996, et le lancement du réseau RAMSES, qui a rassemblé dans l'espace euro-méditerranéen trente institutions de recherche et laboratoires du CNRS en sciences humaines et sociales.

** Retrouvez son parcours sur : www.lames.cnrs.fr/spip.php?article162*

Elue fellow de l'Econometric Society

Habiba Djebbari

Habiba Djebbari est Professeure à l'AMSE (Aix Marseille School of Economics) depuis 2014 et directrice du Département de recherche Croissance et Développement depuis 2018. Auparavant, elle était Professeure à l'université Laval à Québec jusqu'en 2012 et Professeure invitée puis associée au GREQAM (Groupement de Recherche en Économie Quantitative d'Aix Marseille).

Ses travaux se déclinent principalement en deux axes de recherche : l'un, méthodologique, sur l'économétrie des réseaux sociaux, l'autre, empirique, en économie du développement. Son implication pour la recherche en Afrique s'est traduite par des collaborations de recherche, des animations d'ateliers et une participation à des conférences internationales sur le continent.

Elle a été membre votant (2015-2019) puis présidente (2018-2019) du comité permanent de l'Econometric Society en Afrique. Elle a obtenu un Phd en Agricultural and Resource Economics à l'University of Maryland College Park. Ses travaux principaux sont publiés dans le Journal of Econometrics et le Lancet Global Health.

Découvrez son parcours sur : www.amse-aixmarseille.fr/fr/membres/djebbari

Econometric Society

La Société d'Econométrie (Econometric Society- ES) est une des sociétés savantes les plus prestigieuses à l'intersection de l'économie, des mathématiques et des statistiques. Créée en 1930 par un collectif d'illustres économistes, statisticiens et mathématiciens (parmi eux, Joseph Schumpeter, Harold Hotelling ou Norbert Wiener), son objectif principal est de faire avancer la théorie économique à l'aide des statistiques et des mathématiques. Chaque année, l'Econometric Society élit de nouveaux fellows. Cette élection s'est imposée avec le temps comme une distinction majeure. Avec l'élection de Raouf Boucekkine et de Habiba Djebbari en 2020, Aix-Marseille compte 5 fellows de l'Econometric Society, Alain Kirman et Louis-André Gérard-Varet en 1990 et Russell Davidson en 1994 ayant reçu cet honneur en étant membres de l'AMSE-GREQAM.

Elu fellow de l'Econometric Society

Raouf Boucekkine

Raouf Boucekkine est professeur des universités à Aix-Marseille Université depuis septembre 2010, après avoir été professeur à l'Université catholique de Louvain (1998-2010), à Glasgow University (2007-2010) et à l'université Carlos III de Madrid (1993-1998). A Marseille, il a été le premier directeur scientifique d'AMSE (2011-2015) puis directeur de l'IMéRA (2015-2020). Il est actuellement fellow de l'Econometric Society, membre senior honoraire de l'Institut Universitaire de France et membre du conseil scientifique de l'IRD, du CREAD (Algérie) et de l'IMEA (Maroc). Il est éditeur associé du Journal of Mathematical Economics et du Journal of Economic Dynamics and Control, entre autres.

Raouf Boucekkine est auteur de plus d'une centaine d'articles dans des revues académiques et a co-édité deux ouvrages collectifs. Il a principalement écrit dans les revues de théorie économique et de recherche opérationnelle ainsi que dans des revues interdisciplinaires (mathématiques, démographie et biologie théoriques). Ses contributions les plus connues sont en théorie de la croissance (modèles à générations de capital et croissance unifiée notamment) et en méthodologie mathématique en économie et démographie. Raouf Boucekkine a également accompli des missions de coopération et de conseil en Algérie et en République Démocratique du Congo, il est auteur de nombreux articles académiques et d'opinion s'y rapportant.

Découvrez son parcours sur : www.amse-aixmarseille.fr/fr/membres/boucekkine

Lauréat du Prix « Stanley Corrsin »

Emmanuel Villermaux

Emmanuel Villermaux, professeur à Aix-Marseille Université, vient de recevoir l'un des prix les plus prestigieux en mécanique des fluides : le Prix « Stanley Corrsin », décerné par une société savante étrangère, l'American Physical Society.

Cet éminent professeur d'Aix-Marseille Université, membre honoraire de l'Institut Universitaire de France (senior 2012) et coordinateur du Projet Européen CoPerMix, dédié à l'étude du mélange. Emmanuel Villermaux n'en est pas à sa première distinction. Depuis sa médaille de bronze du CNRS en 1996, ou encore plus récemment sa nomination comme Fellow de la Société européenne de mécanique (EUROMECH) en 2016 et le prix Edmond Brun de l'Académie des Sciences en 2017, Il devient le premier français à obtenir cette distinction pour ses contributions fondamentales à la discipline.

Le professeur Villermaux développe un vaste programme de recherche sur la mécanique des corps déformables au sens large, des fluides aux solides, avec un goût particulier pour le mélange et la fragmentation. Par des expériences souvent simples, mais toujours démonstratives, centrées sur des effets nouveaux et profonds interprétés par des théories élémentaires, mais pertinentes, il a contribué de manière notable au renouvellement des idées dans ces secteurs de la mécanique.

Voir aussi : https://www.aps.org/programs/honors/prizes/prizerecipient.cfm?last_nm=Villermaux&first_nm=Emmanuel&year=2020

Lauréat du prix ONERA de l'Académie des sciences

Eric Serre

Comme chaque année, l'Académie des sciences s'est réunie afin de remettre ses prix. Eric Serre, directeur de recherche au Laboratoire de Mécanique, Modélisation & Procédés Propres* (M2P2), est lauréat CNRS/AMU/Centrale Marseille du prix ONERA.

Ce prix annuel est destiné à récompenser l'auteur français ou étranger de recherches conduites dans un laboratoire français pour des travaux remarquables en mathématiques appliquées et calcul scientifique. Il est attribué alternativement à des recherches menées dans le domaine de la mécanique des fluides, comme cette année, ou bien dans celui de la mécanique des matériaux et des structures.

Après une formation initiale en mathématiques appliqués et une thèse en mécanique des fluides soutenue en 2000 à l'Université de la Méditerranée, Eric Serre se consacre à l'étude des instabilités et de la turbulence en mécanique des fluides pour un large spectre d'applications. Travaillant sur les écoulements et l'optimisation du refroidissement des turbomachines ainsi que dans le domaine de l'aérodynamique en début de carrière, il modélise désormais le transport et la turbulence dans les plasmas de fusion au moyen de méthodes et de modèles innovants. Ses travaux actuels l'ont amené à collaborer étroitement avec le Commissariat à l'énergie atomique et aux énergies alternatives (CEA) en vue de la mise en route prochaine à Cadarache du plus grand réacteur de fusion par confinement magnétique jamais construit dans le cadre du projet international ITER.

Le fil conducteur de sa carrière ? Sa capacité à développer des modélisations et des méthodes numériques innovantes pour le calcul haute performance. C'est d'ailleurs pour cela qu'il est récompensé aujourd'hui.

** Aix-Marseille Université/Institut des Sciences de l'Ingénierie et des Systèmes du CNRS (INSIS)/Centrale Marseille*

Lauréate de l'ERC Synergy 2020

Rosa Cossart

Rosa Cossart dirige depuis janvier 2018 l'Institut de Neurobiologie de la Méditerranée à Marseille (INMED – UMR AMU INSERM). Elle est également directrice du Comité d'ingénierie et de transfert technologique de l'Institut Convergences Turing.

Ingénieur de formation, Rosa Cossart obtient un doctorat de biophysique en 2001. Entre 2001 et 2003, elle effectue un postdoctorat dans le laboratoire du Professeur Rafael Yuste (Columbia University, New York USA). Rosa Cossart est recrutée en 2003 comme chargé de Recherches au CNRS au sein de l'INMED, puis devient en 2006 chef d'équipe INSERM. Elle développe un programme de recherche qui vise à comprendre l'organisation fonctionnelle des réseaux de l'hippocampe, en étudiant leur mise en place au cours du développement.

Rosa Cossart est lauréate de nombreux financements, dont 2 ERC Grants (2009 Starting, 2014 Consolidator). En 2015, elle est distinguée Chevalier de l'Ordre National du Mérite. Ses travaux sont notamment récompensés par le prix recherche INSERM en 2017 et la Médaille d'Argent du CNRS en 2020. Récemment, elle a obtenu le Prix Liliane Bettencourt pour les sciences du vivant (novembre 2019), le Prix Brixham Foundation de la Fondation pour la Recherche Médicale (novembre 2020) et le Prix Fondation Allianz/Fondation de l'Institut de France de l'Académie des Sciences (novembre 2020).

En novembre également, Rosa Cossart remporte l'appel ERC Synergy, finançant des projets de recherche exploratoire sur une durée maximale de 6 ans et un budget maximum de 10 millions d'euros, avec le projet HOPE. Porté par trois équipes de recherche françaises, ce projet vise à suivre l'émergence des réseaux hippocampiques de la mémoire pendant les premières semaines du développement. Son objectif : bousculer les limites expérimentales et conceptuelles actuelles, afin de comprendre comment le développement façonne les circuits cérébraux en conditions normales et pathologiques.

Modifier l'exposition des populations

aux facteurs de risques en santé, une solution pour réduire le coût des dépenses médicales en Europe à l'horizon 2050 ?

Sébastien Cortaredona

Bruno Ventelou

L'étude a été menée par des chercheurs d'Aix-Marseille Université en partenariat avec le département de santé publique de l'OCDE dans le cadre du consortium FRESHER H2020 financé par l'UE. Les domaines de l'épidémiologie, la prospective, l'informatique et l'économie ont été mobilisés.

L'équipe de chercheurs a fait un exercice de projection, en faisant vieillir in silico la population européenne jusqu'en 2050 et en la plaçant dans trois scénarios (a, b, c) différents d'exposition aux grands facteurs de risques en santé, ceux agissant sur les maladies chroniques. Scénario a. : l'exposition aux facteurs reste identique, scénario b. : elle augmente vers le pays actuellement le pire en Europe et scénario c. : elle diminue vers le meilleur pays. Les résultats obtenus sont surprenants. On démontre que la variation de l'exposition aux facteurs de risques a un impact financier assez faible sur le système de santé.

L'enjeu scientifique de cette étude était de mieux tenir compte, dans les évaluations médico-économiques, d'un effet de « compétition » entre les maladies. Ainsi un non-fumeur évitera un cancer, et vieillira plus longtemps… mais ce faisant il développera probablement une autre maladie, ce qui au final pourrait peser tout autant sur le système de santé.

Les politiques de prévention des risques gardent cependant tout leur sens, pour assurer un « bien vieillir » aux populations européennes.

Assessing the future medical cost burden for the European health systems under alternative exposure-to-risks scenarios
Goryakin Y, Thiébaut S, Cortaredona S, Lerouge A, Cecchini M, Feigl A, Ventelou B.
PLOS ONE, 2020, 15(9)

CONTACT
Bruno Ventelou - bruno.ventelou@univ-amu.fr

Définition d'un espace des configurations
pour la dynamique des feux de végétation

Aymeric Lamorlette

Kai Zhang

Les modèles de flammes permettent de réduire le coût numérique des simulations de feux. Cependant, les modèles classiques sont développés pour des situations « libres », sans considérer la végétation environnante qui influence la dynamique de la flamme. La conséquence en est une mauvaise estimation des flux.
Il est ici proposé d'étudier numériquement un feu de végétation dans différentes conditions de vent et de couverture végétale afin d'établir l'espace des configurations qui permettra de représenter ce type de flammes. Il apparaît que l'espace des configurations adapté est bidimensionnel, avec l'ajout du groupement CdLAI au classique nombre de Byram. Deux corrélations sont établies : l'une sur l'angle d'inclinaison de la flamme et l'autre sur la puissance radiative. La comparaison aux modèles existants a permis de mettre en évidence la pertinence du nouvel espace des configurations.

An extensive numerical study of the burning dynamics of wildland fuel using proposed configuration space
Kai Zhang, Aymeric Lamorlette
International Journal of Heat and Mass Transfer, Volume 160, 2020, 120174, ISSN 0017-9310

CONTACT
Aymeric Lamorlette, M2P2, Aix-Marseille University, CNRS. 38 rue Joliot-Curie, Centrale Marseille Plot 6 13451 Marseille, France

Des colorants quinones prometteurs
absorbants dans les domaines du visible et du proche infrarouge

Gabriel Canard

Simon Pascal

Olivier Siri

Angélina Torres Ruiz

Les travaux de synthèse menés au CINaM ont récemment menés à l'élaboration de nouveaux chromophores organiques chargés, issus de la famille des quinones. La réaction de transamination de l'oxoaminobenzoquinone imine, une quinone zwitterionique peu commune, avec différentes anilines a permis d'isoler une série de composés possédant des fonctions auxochromes et influençant grandement leurs propriétés optiques et électrochimiques. De plus, les expériences de protonation et d'alkylation de ces quinones ont permis d'isoler des colorants cationiques de taille particulièrement modeste, possédant cependant des propriétés d'absorption panchromatiques (sur tout le domaine visible) et s'étendant jusqu'à la région du proche infrarouge, une caractéristique particulièrement recherchée pour des applications dans le photovoltaïque et la bio-imagerie..

Small Panchromatic and NIR Absorbers from Quinoid Zwitterions
A. Torres Ruiz, M. H. E. Bousquet, S. Pascal, G. Canard, V. Mazan, M. Elhabiri, D. Jacquemin, O. Siri
Organic Letters 2020, 22, 7997–8001. DOI: 10.1021/acs.orglett.0c02926

CONTACT
Centre Interdisciplinaire de Nanoscience de Marseille (CINaM), UMR 7325, Campus de Luminy, 13288 Marseille cedex 09, France.
Lien HAL : https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-02954443

Une nouvelle méthode pour agir
sur le comportement non-linéaire de la lumière guidée

Dès les années 80, des études russes et américaines ont théorisé que des ondes lumineuses non-linéaires pourraient se retrouver confinées efficacement dans des structures plasmoniques. Quarante ans plus tard, des scientifiques de l'Institut Fresnel (CNRS/AMU/Centrale Marseille) en ont apporté la preuve expérimentale, qui a été publiée dans la revue ACS Photonics en août 2020. Qu'est-ce qu'une structure plasmonique et comment les chercheurs ont-ils procédé ?

Dans cet article, les scientifiques cherchent à étudier numériquement et expérimentalement la propagation de la lumière à travers un nouveau type de structure : les structures plasmoniques. La lumière est composée d'ondes électromagnétiques qui peuvent se comporter soit de façon linéaire, c'est-à-dire que les variations spatiales et temporelles du champ électrique ou du champ magnétique composant le champ électromagnétique sont reliées entre elles de manière proportionnelle, soit quand ce n'est plus le cas de manière non-linéaire. Une structure plasmonique typique est une structure composée d'une couche de matériau isolant comme le verre, surmontée d'une fine couche de métal « noble », généralement de l'or ou de l'argent. Lorsque l'onde lumineuse se propage dans les différentes couches de la structure, elle interagit avec la couche de métal et se retrouve fortement localisée dans l'isolant au voisinage du métal.

A l'Institut Fresnel, au sein du thème « Modélisation électromagnétique », Gilles Renversez et ses collègues étudient la propagation des ondes non-linéaires au sein des structures plasmoniques depuis une dizaine d'années. Les ondes non-linéaires sont particulièrement intéressantes à étudier car elles ont des comportements plus variés et plus complexes que les ondes linéaires et qu'elles sont à la base de nombreuses applications. Fort de son expérience passée au sein du laboratoire, et de la possibilité qu'il a eu de pouvoir se consacrer à ce travail dans la durée grâce à son poste d'enseignant-chercheur, il a pu d'abord se consacrer aux techniques du domaine linéaire, avant de les généraliser aux ondes non-linéaires.

Pour tester expérimentalement les théories russes et américaines, il a fallu mettre au point une structure plasmonique permettant l'observation de phénomènes non-linéaires pour des faisceaux lumineux d'intensités compatibles avec les matériaux disponibles. L'utilisation d'outils numériques a permis de modéliser la structure idéale composée d'une couche de verre hautement non-linéaire recouvert d'une couche de silice, elle même surmontée d'un motif d'or. En interagissant avec le motif métallique, le faisceau lumineux incident s'est effectivement plus concentré qu'en l'absence de l'or. Tout s'est passé comme si la non-linéarité vue par le faisceau avait été augmenté comme le montrent les simulations numériques modélisant l'expérience.

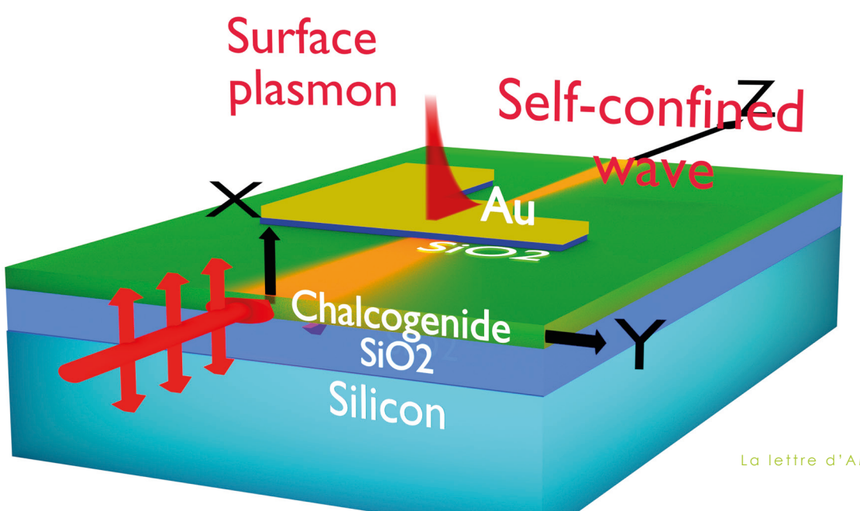
Généralement, la non-linéarité ne change pas, c'est une propriété intrinsèque et propre à chaque matériau. Ici, les scientifiques ont observé qu'en rajoutant le motif métallique, mais également en travaillant la géométrie globale de la structure, il était possible de modifier localement la non-linéarité effective de la structure et donc d'agir sur le comportement de la lumière qui se propage en son sein.

Les travaux menant à cette découverte ont également eu des conséquences sur des aspects plus fondamentaux du domaine des ondes non-linéaires. Ils ont permis de corriger l'équation de Schrödinger non-linéaire utilisée pour modéliser la propagation de la lumière dans les structures. Le paramètre contrôlant la non-linéarité a été modifié car, jusqu'à présent, il ne prenait pas en compte correctement la non-linéarité effective.

Au cœur de cet article, se trouve donc le développement d'études théorique et numérique conduisant à une nouvelle expérience qui, au-delà d'avoir prouvé des théories élaborées depuis une quarantaine d'années, contribue au développement des connaissances dans plusieurs domaines de recherche allant de la photonique à la physique non-linéaire.

Référence : « Nonlinear Self-Confined Plasmonic Beams : Experimental Proof », Tintu Kuriakose, Gilles Renversez, Virginie Nazabal, Mahmoud M. R. Elsawy, Nathalie Coulon, Petr Němec, and Mathieu Chauvet, ACS Photonics, vol. 7(9), pp. 2562-2570, (August 2020). En libre accès. doi: <10.1021/acsphotonics.0c00906>

Schéma de principe de l'expérience avec un motif en or (en jaune) situé sur la partie supérieure de la structure planaire, séparé par une fine couche de silice (en bleu) posée sur la couche de verre hautement non-linéaire (en vert). Le faisceau lumineux incident est représenté par la flèche rouge en entrée de la structure.



Crédits photo : Tintu Kuriakose, Gilles Renversez, et Mathieu Chauvet

La culture scientifique pour tous
en période de confinement 2.0

En cette période exceptionnelle, entre temps confinés et incertitudes, la communauté d'Aix-Marseille Université continue à s'adapter pour mettre les sciences à la portée de tous. Voici quelques beaux exemples de projets dans l'air du temps, qui vous permettent de (re)découvrir, (re)vivre, explorer et partager autour de vous la vie des sciences à Aix-Marseille Université.

Revivre les NeuroStories 2020

L'institut d'établissement NeuroMarseille et son école universitaire de recherche NeuroSchool ont maintenu la deuxième édition des NeuroStories en 100% digital le lundi 23 novembre. Plus de 2 000 personnes se sont connectées via Youtube et Facebook pour découvrir les secrets du langage et des émotions chez les animaux, les hommes et les robots grâce aux cinq chercheurs de disciplines différentes en neurosciences qui se sont lancés dans des stands-up de 10min chacun. Le public a pu ensuite échanger librement avec les intervenants, le tout via un live Youtube.

A revoir sur :
https://www.univ-amu.fr/fr/public/actualites/neurostories-emotionnellement-votre

La Nuit Européenne des Chercheur.e.s dématérialisée

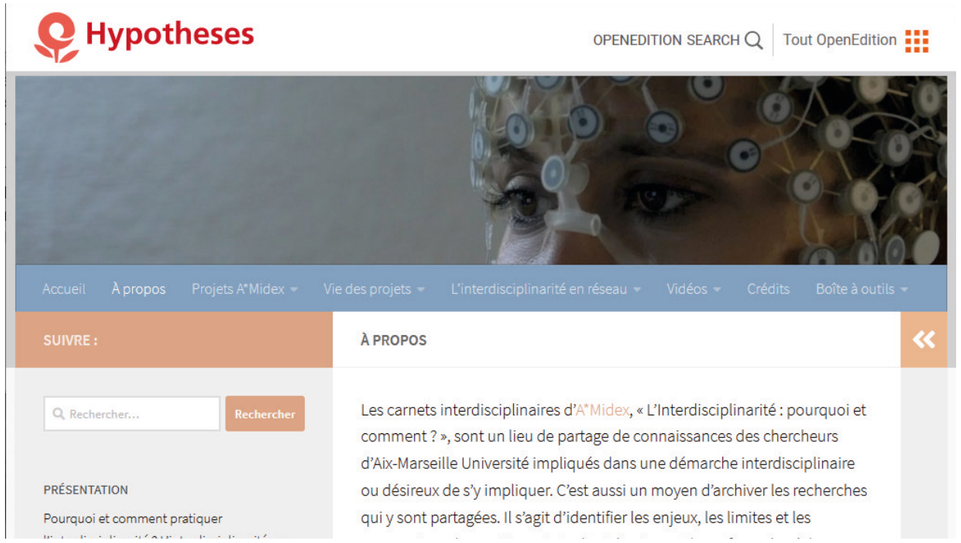
A contexte atypique, une Nuit Européenne des Chercheur.e.s 2020 exceptionnelle, 100 % en ligne. Une plateforme a été développée par la CST pour permettre au grand public de rencontrer cinquantaine de chercheur·e·s de toutes les disciplines autour du thème des « Petits secrets nocturnes », le 27 novembre dernier. Echanges en visio ou par téléphone, manipulation virtuelle de la machine Mistral pour découvrir les plasmas, ou encore jeu du « Taboo » de la recherche… c'était la Nuit de tous les possibles !

http://aix-marseille.nuitcher-cheurs.eu

Suivre la vie des sciences sur un blog

« L'interdisciplinarité : pourquoi et comment ? ». Ce carnet de recherche créé sur la plateforme Hypothèses par la Fondation universitaire A*Midex vise à tisser du lien entre les projets de recherche et de formation interdisciplinaires d'Aix-Marseille Université. Conçu comme un blog scientifique, il répond à un besoin exprimé par la communauté : connaitre les travaux menés par d'autres disciplines sur une même problématique, avec lesquelles il serait porteur de collaborer. Le blog intègre, par exemple, les instituts d'établissement, une façon de mieux les connaître en les reliant à des projets aux thématiques communes. Le projet s'inscrit dans le mouvement de la science ouverte. Suivez la vie des projets interdisciplinaires d'AMU sur :

https://amidex.hypotheses.org/



Du 10 au 12 décembre : suivez le Festival des sciences sociales et des arts 'Jeu de l'Oie'

Le comité scientifique et de pilotage du festival, sous l'égide de la Vice-Présidente du Conseil d'Administration Maryline Crivello, travaille depuis juin sur l'édition tout en numérique autour du thème « Confinement(s). Tout un monde à l'arrêt ? ».

Une plateforme en ligne mettra en lumière une vingtaine de projets scientifiques et artistiques, accompagnés d'éclairages et de performances filmés et retransmis sur le site du festival. Une période d'arrêt(s) certes, mais toute une communauté scientifique mobilisée !
festivaljeudeloie.fr

Suivez l'actualité du festival sur https://www.univ-amu.fr/node/4857 et l'événement Facebook https://bit.ly/33FpWc5

NB : Tous les événements maintenus, pré-enregistrés ou retransmis en direct, se déroulent dans le strict respect des mesures barrières et de distanciation physique. Et les événements à venir sont soumis à l'évolution de la situation sanitaire sur notre territoire.

Des galaxies plus évoluées que prévues dans le jeune Univers

QUESTIONS à Matthieu Béthermin

Astronome adjoint au Laboratoire d'Astrophysique de Marseille (LAM)

Alors que l'Univers n'était qu'à ses prémices, certaines galaxies ont connu une poussée de croissance. C'est à ce phénomène que se sont intéressés les chercheurs du projet Alpine, dont fait partie Matthieu Béthermin. Leurs découvertes ont fait l'objet d'une série d'articles* dans la revue Astronomy & Astrophysics le 27 octobre dernier.

Pouvez-vous nous présenter le projet Alpine en quelques phrases ?

L'idée du projet Alpine est d'observer l'état et de comprendre le fonctionnement des galaxies dans le jeune Univers entre 1 et 1,5 milliard d'années après le Big Bang. Les galaxies de cette époque ne sont pas très bien connues, et nous ne voulions pas uniquement avoir accès, via la lumière optique, aux étoiles déjà formées. Nous voulions également observer le gaz, qui agit comme carburant lors de la formation d'étoiles. Pour accéder au gaz froid, il faut sortir du domaine visible et entrer dans le domaine submillimétrique (entre l'infrarouge lointain et le domaine radio). Cela se fait grâce au télescope ALMA installé au Chili à 5 000 mètres d'altitude. Nous avions déjà observé pas mal de petits échantillons d'objets qui semblaient raconter une histoire peu cohérente, avec des caractéristiques très différentes d'une étude à l'autre. Avec Alpine, nous avons donc décidé de faire un premier échantillon statistique, afin d'avoir une vision globale de ce qui s'y passait.

Le projet a permis de découvrir que des galaxies pourtant observées au début de leur vie sont étonnamment plus matures que prévu. Qu'est-ce que cela implique ?

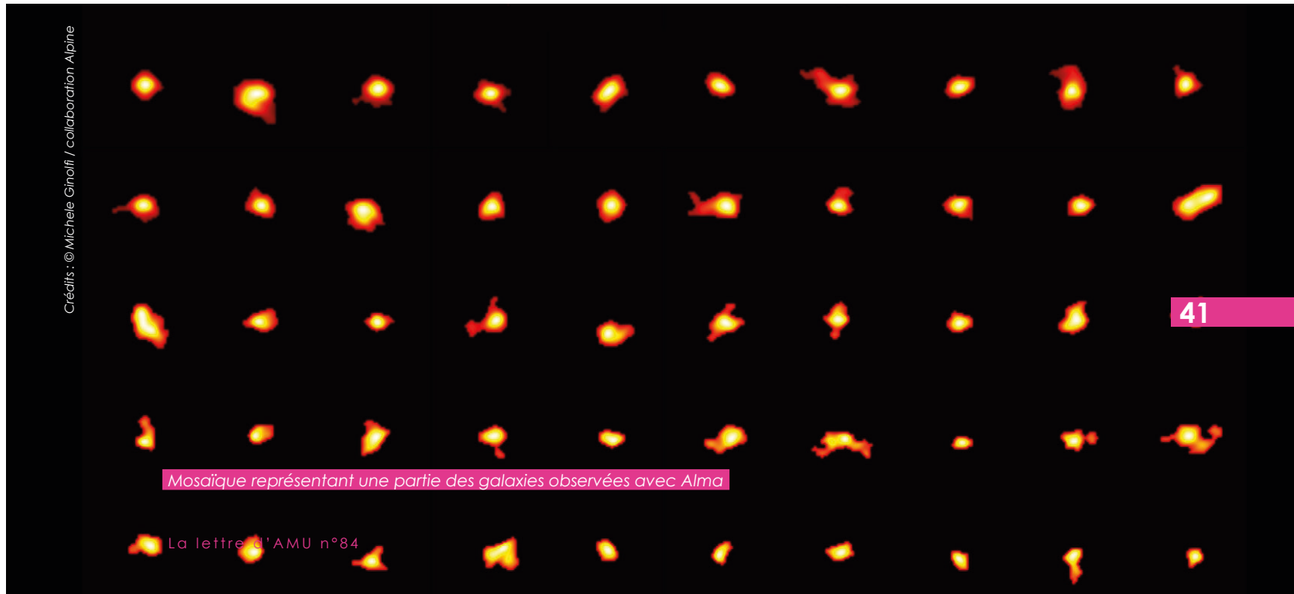
En formant des éléments lourds lors de leur évolution, les galaxies produisent de la poussière. La présence de poussière indique donc que les galaxies ont déjà atteint une certaine maturité. Ici, les galaxies que nous avons découvertes sont jeunes, mais ont déjà atteint la masse de la Voie Lactée et contiennent énormément de poussières. Cela veut dire qu'il y a déjà eu formation de beaucoup d'étoiles et d'éléments lourds rejetés par les étoiles massives en fin de vie. Alors qu'il a fallu 13,8 milliards d'années pour que la Voie Lactée s'assemble et arrive où elle en est actuellement, pour ce genre de galaxie cela s'est passé « en un claquement de doigts » à l'échelle de l'Univers.

Nous pensons que cela doit être lié à quelque chose que nous avons du mal à observer, mais qui est prévu dans nos modèles théoriques : les halos de matière noire, des sortes de grumeaux de cette matière à la nature encore mal comprise. Dans les zones les plus denses de l'Univers primordial, ces halos grossissent très rapidement et de grandes quantités de gaz y tombent à cause de la gravité, fournissant le matériel pour former des galaxies très vite.

Suite à cette nouvelle découverte, quelles sont les nouvelles questions qui se posent concernant l'évolution des galaxies ?

En menant ce projet, nous avons découvert beaucoup de choses auxquelles nous ne nous attendions pas. Le plus surprenant était que les galaxies qui forment beaucoup d'étoiles ont tendance à être entourées d'un halo de gaz enrichi en carbone. Elles contiennent des éléments lourds et en envoient dans leur environnement proche, ce qui peut se révéler important dans la formation d'étoiles dans les satellites voisins. Ce n'était pas prévu dans les théories et reste donc à comprendre. La question de la poussière qui arrive aussi tôt dans l'histoire de l'Univers impose aussi de nouvelles contraintes sur nos modèles. Il faudra désormais affiner notre façon de décrire ce genre de chose. Enfin, nous pouvons nous demander : s'il existe de telles galaxies massives déjà remplies de poussière, existe-t-il des galaxies encore plus grosses dont nous aurions manqué l'existence car elles seraient complètement enveloppées dans des cocons de poussière et donc invisibles aux télescopes optiques ? Au final, ce projet a apporté plus de questions que de réponses, ce qui ouvre de nombreuses et excitantes pistes de recherches futures.

** Ces articles sont dédiés à la mémoire d'Olivier Le Fèvre, responsable du projet Alpine et chercheur au Laboratoire d'Astrophysique de Marseille, décédé en juin 2020.*



Crédits : © Michele Ginolfi / collaboration Alpine

Mosaïque représentant une partie des galaxies observées avec Alma

AMU agit pour ses étudiants : aides solidaires et accompagnement

Dans le cadre de la crise sanitaire, Aix-Marseille Université maintient son engagement et poursuit le déploiement d'aides solidaires au bénéfice d'étudiants de plus en plus nombreux à y recourir.
Pour faciliter l'accès à l'information et limiter les trop nombreux déplacements, des guichets uniques sont ouverts sur tous les campus. Les étudiants y trouvent les services du Bureau de la Vie Etudiante, des Relations Internationales, du Service Universitaire d'Insertion et d'Orientation et du Service Interuniversitaire de Médecine Préventive et de Promotion de la Santé, entre autres.
Notre objectif : maintenir le lien et transmettre - en temps court - les réponses concrètes aux questions et besoins des étudiants néo-entrants, notamment.

D'autre part, AMU continue d'aider les étudiants dans tous les domaines de la vie quotidienne : distribution de colis alimentaires en lien avec les associations étudiantes (FAMI, UNEF, UNI), prêts et dons d'ordinateurs, dotation en masques, soutien médical et psychologique avec entre autres un numéro unique afin que les étudiants contactent facilement les équipes du SIUMPPS (04 13 94 24 58) et maintien du lien social et de l'activité sociale avec la poursuite des Rendez-vous Sport AMU en live et une chorale en ligne.

Plus d'infos et tous les contacts sont disponibles sur le site AMU : https://www.univ-amu.fr/node/4918

Lancement du GIFT « DRONAMU »

GIFT AÉRONAUTIQUE

Le lancement officiel du Groupement Interdisciplinaire de Formation Thématique (GIFT) Aéronautique « DRONAMU » a eu lieu le 5 novembre dernier. Ce dispositif de recherche et de pédagogie innovant, coordonné par Jean-Marc Linares, englobe 6 composantes : faculté ALLSH, faculté de droit et de science politique (FDSP), faculté d'économie et de gestion, IUT d'Aix-Marseille, faculté des sciences et faculté des sciences du sport (FDSP). « Il est axé sur la proposition de l'étude interdisciplinaire d'un Drone de Transport capable de relier les différents lieux d'AMU pour distribuer le courrier et des colis de faible masse. Ce travail s'appuie sur les formations liées au GIFT Aéronautique via leurs étudiants, sur les Laboratoires d'AMU par les Enseignants-Chercheurs et les plateformes de ces laboratoires. »

Les étudiants artistes de haut niveau de plus en plus nombreux

42 étudiants d'AMU bénéficient cette année du statut « artiste de haut niveau »

Le dispositif d'aménagement d'études Artistes de Haut Niveau d'Aix-Marseille Université, favorisant la pratique d'une activité artistique de haut niveau en parallèle des études, rencontre un succès grandissant. Les demandes ont augmenté de 28 à 42 dossiers et émanent cette année de 8 composantes : ALLSH, FDSP, FS, FEG, FSS, IMPGT, INSPE et IUT. 13 dossiers sont des renouvellements, témoignant de l'importance que les aménagements d'études présentent pour ces étudiants. Parmi les activités pratiquées : la musique (28 dossiers), la danse (7), l'art dramatique/cinéma (4), la comédie musicale (2) et l'Art équestre (1).

Plus d'informations sur le dispositif : www.univ-amu.fr/fr/public/artistes-de-haut-niveau

Le CFMI et l'AP-HM rassemblés par la musique

Les étudiants du CFMI performent dans la cour de l'Inspé, à l'attention des patients et personnels de l'AP-HM !

Depuis Marseille-Provence 2013, les étudiants de 1ère année du Centre de Formation de Musiciens Intervenants (CFMI) se rendent à l'hôpital nord de Marseille pour un stage d'une semaine, au cours duquel ils échangent avec les patients par le biais de la musique : recueillir des chansons, les arranger et venir les rejouer dans les services. En raison de la situation sanitaire, ce temps de rencontres et de partage n'a pas pu avoir lieu cette année et il a fallu user de créativité pour conserver le lien patients - personnels de l'AP-HM, partenaire de ce projet. Les étudiants du CFMI ont ainsi travaillé à partir d'un répertoire de chansons collectées les années précédentes, pour réaliser un concert dans la cour de l'Inspé à Aix-en-Provence et enregistrer des capsules vidéo. Celles-ci seront prochainement diffusées sur le canal TV des hôpitaux de Marseille. Une belle initiative de nos étudiants au service de la cohésion.

Une fresque étudiante symbole d'un partenariat fort

Fresque réalisée par des étudiants AMU et INSEAMM

Une inauguration symbolique démontrant qu'Aix-Marseille Université et l' Institut national supérieur d'enseignement artistique Marseille Méditerranée ne fonctionnent pas de façon cloisonnée, mais avec solidarité et générosité.
C'est aussi le résultat du travail d'enseignants qui ont accompagné ces étudiants-artistes pour réaliser une performance artistique pérenne. Une réussite également liée à l'internationalisation de nos institutions, permettant un croisement des cultures, porteuses d'innovation et de créativité, prenant inspiration dans cette mixité
L'inauguration, initialement prévue en novembre, aura lieu courant 2021.

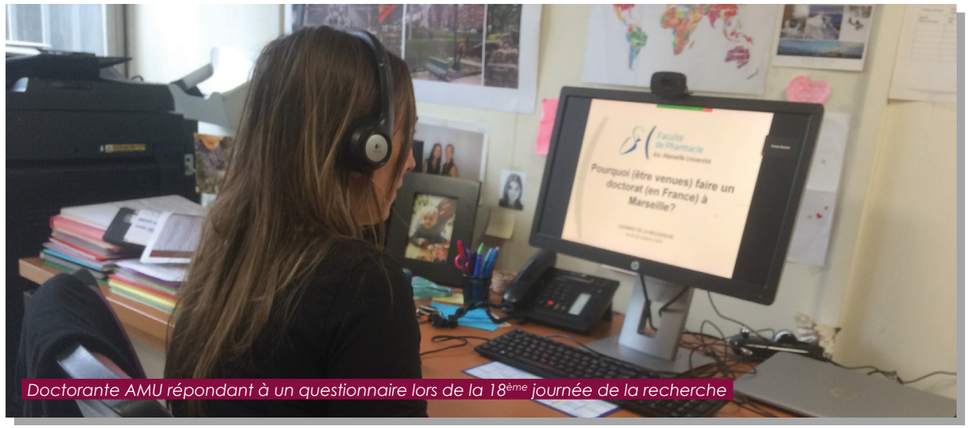
40ème anniversaire de la coopération entre AMU et l'Université Chuo

AMU et l'Université Chuo ont développé une coopération constante, étroite et dynamique, au niveau des chercheurs, des enseignants et des étudiants

Samedi 7 novembre, Aix-Marseille Université avec l'Université Chuo au Japon ont organisé une demi-journée d'études en ligne, à l'occasion du 40ème anniversaire de la coopération entre les deux institutions. Accessible sur inscription, la visio-conférence s'est tenue en trois langues (français, japonais, anglais) sur le thème des résistances à la mondialisation : comment apparaissent-elles dans le domaine du droit et dans celui de la politique, quels défis y-a-t-il à surmonter ?

Parmi les intervenants : Tadahiko Fukuhara, Président de Chuo, Hiroshi Shirai, Directeur du Centre international de Chuo, Takashi Inomata, Doyen de la faculté de droit de Chuo, Jean-Philippe Agresti, Doyen de la faculté de droit et de science politique d'AMU, Virginie Mercier, Directrice de l'Institut de droit de l'environnement et du développement durable de la FDSP d'AMU, Eve Truilhé, Directrice du CERIC d'AMU, Jean-François Marchi, Vice-président délégué à la mobilité et au développement des partenariats d'AMU, et Rostane Mehdi, Directeur de l'Institut d'études politiques d'Aix-en-Provence.

MASTER Days et Journée de la recherche à la faculté de Pharmacie



Doctorante AMU répondant à un questionnaire lors de la 18ème journée de la recherche

Le 22 octobre, a eu lieu la deuxième édition du MASTER Day impliquant le MASTER Médicaments et Produits de Santé, mention Ingénierie de la Santé de la faculté de pharmacie, labellisé Académie d'Excellence et soutenu par la fondation A*Midex pour le développement à l'international des parcours Drug Design et Pharmacocinétique. Au cours de cet événement, les partenaires du projet « Networking for Training in Pharmaceutical Sciences » d'Athènes et du Montana, ainsi que leurs programmes pédagogiques et de recherche accessibles à la mobilité étudiante et enseignante,ont été présentés. Enfin, les retours d'expérience des alumni ont cloturé des échanges, qui se sont tenus en mode hybride avec des intervenants à distance.
Cet événement a été suivi dans l'après-midi par la 18ème Journée de la Recherche, toujours en mode virtuel, rassemblant près de 260 participants. Les objectifs de cette journée sont de sensibiliser les étudiants à la recherche et de renforcer la communication et les synergies scientifiques autour des axes forts de la faculté. Cette année, cinq doctorants de la Faculté ont présenté leur parcours qui les ont amenés vers la Recherche avec pour fil conducteur « comment je suis tombé sur la thèse ? ».
Après ces présentations, cette journée s'est terminée par une table ronde sur la thématique « Les stages Recherche à l'International, une opportunité de carrière ».

Retrouvez l'enregistrement de la Journée de la Recherche sur le lien AMUPOD :
https://amupod.univ-amu.fr/pharma/video/8164-journee_recherche_2020mp4/

Réduction des déchets : une semaine de sensibilisation

Borne de recyclage d'AMU sur le Campus de Luminy

Du 21 au 29 novembre, la Semaine européenne de la réduction des déchets encadre l'organisation, partout en Europe, d'actions de sensibilisation sur la réduction des déchets. À cette occasion, la Direction du développement durable, la Direction de la communication et le média Made in Marseille, ont réalisé une vidéo des actions au sein d'AMU. L'objectif : Valoriser la réduction des déchets de à l'université, tels que le partenariat avec Citeo sur le campus de Luminy, promouvoir les projets liés à cette thématique comme les cendriers pédagogiques ou encore la cession d'ordinateurs aux personnels et étudiants sur critères sociaux. Cette vidéo montre la prise de conscience des étudiants et leurs initiatives sur le sujet, tout comme l'engagement d'AMU en matière de RSE.

Retrouvez-la vidéo en ligne : https://www.youtube.com/watch?v=NF0pYnl8Puk

Semaine Agir Ensemble 2020 : Aix-Marseille Université affirme son engagement en matière de développement durable !

Atelier fresque du climat 2020 100% en ligne

Du vendredi 20 au vendredi 27 novembre 2020, pour la 7ème édition de la semaine fédératrice « Agir Ensemble », Aix-Marseille Université et ses partenaires ont réaffirmé leur engagement pour des alliances locales en faveur du développement durable lors d'une semaine d'actions et de sensibilisation. Elle s'est tenue 100 % en ligne et était ouverte à tous afin de mobiliser le plus grand nombre autour des ateliers « Fresque du climat », quizzs et vidéo. 5 thèmes étaient à l'honneur : réchauffement climatique, réduction des déchets, mobilité durable, énergie et biodiversité. Les enjeux : acculturer étudiants, personnels universitaires et toute personne curieuse ou engagée au développement durable et faire connaître les nombreuses actions mises en place sur le territoire d'Aix-Marseille.

Plus d'informations : https://www.univ-amu.fr/fr/public/semaine-agir-ensemble

« Une année innovante » : Redécouvrir Aix-Marseille Université en synthèse

Découvrez le supplément de 16 pages consacré à Aix-Marseille Université co-construit avec La Provence et diffusé dans les kiosques et points presse le 7 novembre dernier. Il revient notamment sur les ambitions du Président Eric Berton pour AMU, dans un contexte fortement impacté par la crise sanitaire. Ce supplément 2020 est un portrait non exhaustif d'Aix-Marseille Université retraçant les grandes politiques et les dispositifs mis en place cette année dans un contexte inédit et complexe.

Retrouvez-le en ligne via l'adresse suivante : https://www.univ-amu.fr/system/files/2020-11/Aix-MarseilleUniversite-supplementLaProvence2020.pdf

VPP4Islands : un projet européen et partenarial

HORIZON 2020

Virtual Power Plant for Interoperable and Smart isLANDS

Un mois après le lancement du Conseil du climat, le démarrage du projet Virtual power Plant for Interoperable and Smart isLANDS (VVP4Islands) est une réussite pour AMU dans le domaine du développement durable. Financé dans le cadre du programme européen Horizon 2020, VVP4Islands est coordonné par AMU avec le soutien des équipes de Protisvalor. Le consortium regroupe 18 partenaires de 8 pays différents. Son objectif : optimiser des centrales électriques virtuelles (Virtual Power Plant) pour les îles européennes, en favorisant l'intégration des énergies renouvelables et en optimisant le rendement des petits réseaux électriques déjà existants, au bénéfice des 15 millions de citoyens vivants dans ces 2 400 îles. Ce projet explore des solutions innovantes, telle une révolution du mode opératoire avec la création des centrales électriques virtuelles (CEV), avec l'ambition de devenir le leader mondial de la décarbonation insulaire et du développement des CEVs.

Colloque peste et pandémie : un tricentenaire de 3 jours qui nous ramènent à notre réalité sanitaire

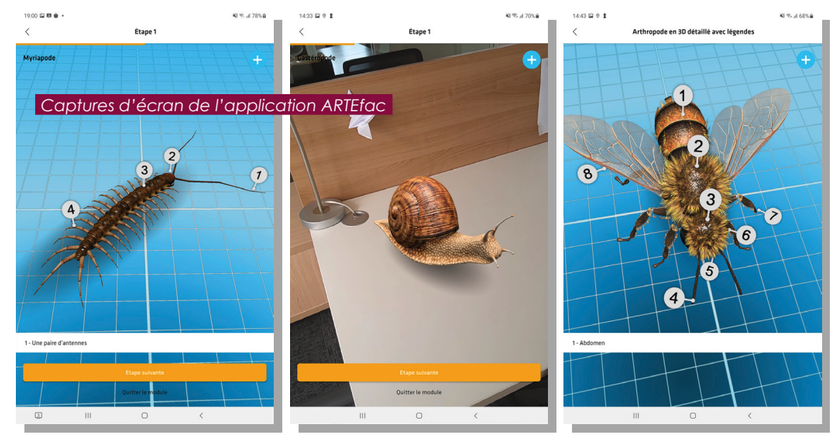
Lors du colloque « LOIMOS PESTIS PESTES, Regards croisés sur les grands fléaux épidémiques », le Président Eric Berton a pu faire un discours, à distance, pour clore ce colloque pensé bien avant la crise sanitaire de la Covid19. Il s'inscrivait à l'origine dans le cadre de la commémoration de la peste de 1720 qui a lourdement endeuillé la ville de Marseille. Aujourd'hui, l'actualité a largement rattrapé la mémoire et l'histoire de cet événement du 18ème siècle.

Un événement comme celui-ci est aussi l'occasion de rappeler la volonté de notre université de tisser des liens solides avec les acteurs du territoire et particulièrement avec la ville de Marseille, ainsi que la place que nous accordons aux sciences humaines et sociales au sein d'Aix-Marseille Université.

Préparer les JO 2024 : AMU impliqué dans le projet REVEA labellisé PPR

Aix-Marseille Université est partenaire d'un projet lauréat du Programme Prioritaire de Recherche (PPR) 'Sport de très haute performance' porté par l'Université Rennes 2. Le projet REVEA vise à utiliser les technologies de Réalité Virtuelle pour optimiser la performance des sportifs de haut niveau tout en réduisant les risques de blessures, dans le cadre de la préparation pour les Jeux olympiques de Paris 2024. Des chercheurs et ingénieurs de l'Institut des Sciences du Mouvement (UMR 7287, AMU-CNRS) sont impliqués dans ce projet réalisé en partenariat avec les fédérations d'Athlétisme, de Boxe et de Gymnastique.

ARTEfac : la réalité augmentée au service de l'efficacité pédagogique



Captures d'écran de l'application ARTEfac

AMU a confié à l'agence digitale STRATEGIA la réalisation de son projet Augmented Reality for Teacher Education faculties (ARTEfac), labelisé « Académie d'Excellence » A*Midex 2017 et porté par Hélène Cheneval-Armand et Jérémy Castera, enseignants-chercheurs de l'Inspé d'Aix-Marseille. Ce projet vise à développer un dispositif de formation innovant en Réalité Augmentée, destiné aux formateurs, enseignants et étudiants en master MEEF (Métiers de l'Enseignement, de l'Education et de la Formation). Le dispositif est opérationnel depuis la rentrée 2020-2021, et son utilisation sera progressivement étendue à d'autres parcours scientifiques, en fonction des demandes. A terme, il est prévu qu'ARTEfac soit mis à disposition de tous les usagers de l'université, via l'ENT. Un partenariat Hubert Curien (PHC) a même été initié avec l'Université de Beyrouth, visant à déployer l'outil ARTEfac au Liban.

Plus d'info : https://inspe.univ-amu.fr/fr/recherche/actualites-recherche

Lancement du DIU Accompagnement et droits des proches aidants

Aix-Marseille Université et l'Université Littoral et Côte d'Opale, en partenariat avec Malakoff Humanis, ouvrent en janvier 2021 un Diplôme Inter Universitaire (DIU) Accompagnement et droits des proches aidants. Dans un contexte où 1 français sur 6 aide au quotidien un proche en perte d'autonomie (handicap, maladie, âge...), ce diplôme vise à accompagner, reconnaître et valoriser les proches aidants, un enjeu central pour les particuliers, les professionnels, les entreprises et les salariés.

Bénéficiez de soins Ostéopathiques !

Collège Ostéopathique de Provence Aix-Marseille

Ancré dans la politique de qualité de vie au travail et de la vie des campus d'Aix-Marseille Université, l'établissement et le Collège Ostéopathique de Provence (COP) Aix-Marseille ont engagé en novembre une collaboration au profit du bien-être des personnels de l'université et du développement des compétences des stagiaires du COP Aix-Marseille. Les personnels d'AMU pourront, dans ce cadre, profiter gratuitement de soins ostéopathiques dans les deux centres de soins du COP Aix-Marseille et, en contrepartie, les étudiants du COP Aix-Marseille souhaitant se professionnaliser pourront intégrer le master professionnel 2 mention Sciences de l'Education, parcours 3 « Ingénierie de formation », de la faculté ALLSH, dirigé par Christine Poplimont.

AMU et la CCIAMP se rapprochent

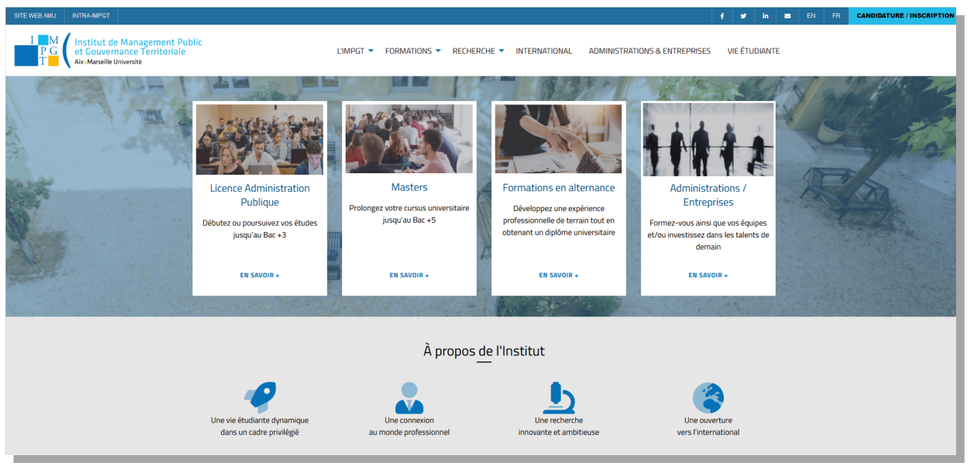
Aix-Marseille Université, représentée par son Président Eric Berton, et la Chambre de Commerce et d'Industrie Métropolitaine Aix-Marseille-Provence (CCIAMP), représentée par son Président Jean-Luc Chauvin, ont signé un accord-cadre de 5 ans. Ce partenariat pose les bases collaboratives pour l'orientation, l'insertion professionnelle et l'entrepreneuriat, l'innovation, la recherche et la formation, la formation professionnelle continue et l'alternance. La première convention d'application avec Pepite Provence, en faveur de l'accompagnement des étudiants et stagiaires de la formation continue à l'entrepreneuriat, a également été signée. AMU et la CCIAMP œuvrent ainsi au rayonnement, à l'attractivité et au développement économique et social du territoire d'Aix-Marseille.

Les travaux de l'EU3M, référence du Conseil National de l'ordre des Sages-Femmes

En réponse à une proposition de la Haute Autorité de Santé, l'école de maïeutique de Marseille a travaillé sur la mise en place d'un Entretien Post-Natal Précoce (EPNP) pour accompagner les mères à la sortie de la maternité, prévenir la dépression du post-partum et proposer un soutien à la parentalité. Aujourd'hui, dans sa contribution au Ségur de la santé et dans ses mesures proposées pour le Projet de Loi de Financement de la Sécurité Sociale 2021, le Conseil National de l'Ordre des Sages-femmes cite par deux fois ces travaux* pour une instauration généralisée de l'EPNP et son financement auprès des pouvoirs publics.

**Tari C, Riquet S. L'entretien post-natal précoce, un nouveau temps pour ajuster le diagnostic éducatif en éducation périnatale. Éducation Thérapeutique du Patient 2016;8(2):1-10. DOI: https://doi.org/10.1051/tpe/2016012*

IMPGT : le site web fait peau neuve



Le site de l'Institut de Management Public et Gouvernance Territoriale (IMPGT) a été totalement repensé pour améliorer la visibilité et répondre aux besoins des futurs, actuels et anciens étudiants, ainsi que des administrations et entreprises. Bilingue, il propose de nombreuses fonctionnalités et rubriques : agenda et actualités de l'IMPGT, offre de formation, recherche, international, onglet spécifique pour les entreprises / administrations, et informations relatives à la vie étudiante. Un espace Intranet met également à disposition des étudiants et personnels de nombreuses ressources. La refonte des sites des composantes d'AMU est actuellement en cours, sur le modèle du site institutionnel de l'université.

Découvrez le nouveau site de l'IMPGT sur : https://impgt.univ-amu.fr

Une étudiante de la faculté de pharmacie remporte le Global Community Challenge organisé par l'université de Calgary

Célia Sorrentino, étudiante en 4ème année de pharmacie, a remporté, aux côtés de 5 autres étudiants de différentes nationalités (Canada, Royaume-Uni, Mexique et France) jeudi 19 novembre le Global Community Challenge organisé par l'université de Calgary au Canada.
Leur projet : venir aider l'association « Calgary Bridge Foundation For Youth », organisme à but non lucratif facilitant l'intégration des migrants dans leur pays d'accueil et assurant également une éducation grâce aux programmes scolaires.
Le contexte sanitaire actuel ayant imposé la fermeture des écoles et l'annulation d'événements d'intégration, il a fallu trouver une solution de remplacement.
Le groupe d'étudiants a travaillé sur cette problématique afin d'apporter une solution rapide et efficace en proposant notamment l'utilisation d'une plateforme adaptée pouvant substituer les interactions et les transmissions d'informations se faisant en présentiel via le numérique. Un transfert de compétences du physique au numérique pour garder le lien.
Un challenge riche de sens pour ces étudiants du monde entier, de par le projet, mais aussi enrichissant tant culturellement que techniquement. En effet, une obligation d'adaptation permanente pour permettre le succès de cette coopération international. Une langue commune (l'anglais), des fuseaux horaires différents, la recherche et la compréhension technique des plateformes proposées comme solution au problème initial.
Une belle victoire pour Célia Sorrentino et ses camarades, que nous ne pouvons que féliciter et encourager !

Publications des presses universitaires

CAHIERS DES RENCONTRES DROIT & ARTS

Les Cahiers des Rencontres Droit & Arts - n°5 2020 Citations, emprunts et surimpressions… - Les créations de Lucien Clergue sous le regard du droit et de l'art
Patricia SIGNORILE (dir.)

Dans le cadre de ce Cahier Droit & Arts, c'est l'artiste porteur d'un champ infini d'images mis à sa disposition par la culture et réinterprété par l'imaginaire, qui sera l'objet d'une réflexion croisée entre le domaine du droit et celui de l'art.

Peut-on citer, emprunter librement des éléments à d'autres œuvres ? Face à cette question, il existe bien sûr des réponses juridiques.

Les Surimpressions de Lucien Clergue, artiste fondateur en 1970 des Rencontres Internationales de la Photographie d'Arles et premier photographe à être élu membre de l'Académie des Beaux-Arts dans la section Photographie, constitueront la source de la réflexion.

ISBN : 978-2-7314-1171-3
PUAM – 70 p. – 14 €

HORS COLLECTION

La régulation des recours juridictionnels et les exigences du procès équitable
Jean-Jacques PARDINI et Guillaume PAYAN (dir.)

Il est fréquent de lire sous la plume d'auteurs avertis que « ce qui domine le paysage juridique, en ce début du XXIe siècle, c'est l'imprécis, l'incertain, l'instable […] » (M. Delmas-Marty, Les forces imaginantes du droit (III), Le pluralisme ordonné, éd. du Seuil, 2006, p. 7). Sans doute pourrait-on ajouter à ces adjectifs qualificatifs peu rassurants un nom féminin qui ne l'est pas moins : la gageure ! En son sens littéraire, la gageure renvoie, pour faire court, à un projet à tout le moins hasardeux. Le thème de cet ouvrage renvoie assurément à l'idée de gageure en ce qu'il postule l'effort d'une conciliation difficile entre deux exigences a priori contradictoires : réguler les recours juridictionnels en ces temps d'inflation contentieuse, tout en préservant les exigences du procès équitable (droit au juge, droit à une bonne justice, droit à l'exécution des décisions de justice), impérieuses dans un État de droit.

ISBN : 978-2-7314-1170-6
PUAM – 216 p. – 23 €

DROIT DE LA SANTÉ

Médecine et pharmacopées traditionnelles en droit public houes Africain Les cas du Ghana et du Burkina Faso
Wendkouni Adelphe Sabine OUEDRAOGO

La médecine traditionnelle ouest-africaine constitue l'unique moyen de prise en charge sanitaire d'une importante part de sa population. Ce fort recours à la tradimédecine est très souvent le fruit d'un choix socio-culturel malgré le poids de la faiblesse de l'offre allopathique de soin. En effet, les conceptions traditionnelles de la maladie influencent le choix thérapeutique surtout en zone rurale. L'adoption tardive des mesures d'encadrement de ce fort recours à la tradimédecine accroit les risques sanitaires et la biopiraterie.

ISBN : 978-2-7314-1173-7
PUP – 540 p. – 16 x 24 cm – 40 €

SOCIOLOGIE DU GENRE

Genre, récits et usages de la transgression
Bertrand Martin-GARIN, Lucien MONTAGGIONI

Ce livre montre comment, au sein de la dialectique norme/transgression, le genre fait constamment norme. Il permet aussi de mesurer combien le contexte influe sur le contenu et la puissance totémique de cette norme. Il entend redonner voix à celles et ceux qui, par leurs transgressions, ont tâtonné vers un chemin de liberté dont peuvent surgir, demain, de nouveaux chemins d'émancipation.

Penser le genre
ISBN : 979-10-320-0281-0
PUP – 364 p. – 16 x 24 cm – 26 €

STYLISTIQUE

Poétiques des énoncés inconvenants et paradoxaux
Joël JULY, dir.

L'ouvrage engage deux notions a priori hétérogènes : le paradoxe, notion logique bien balisée, et l'inconvenance, qui relève du jugement de valeur moral et idéologique. Ce sont l'éclat et l'énergie de ces énoncés qui permettent d'illustrer ce que l'art littéraire ou la fonction poétique « font » à la pensée.

Textuelles
ISBN : 979-10-320-0282-7
PUP – 212 p. – 16 x 24 cm – 18 €

HISTOIRE DE LA MÉDECINE

La rage dans tous ses états Des approches antiques aux recherches actuelles
Valérie BONET, Éric FAURE, dir.

Cet ouvrage pluridisciplinaire permet d'éclairer des aspects méconnus de la rage. La période antique est analysée au travers des textes anciens ; un exemple de paléovaccination est suivi sur 2000 ans, et la distinction entre loups prédateurs et enragés est nettement établie. Enfin, sont évoqués trois grands oubliés de l'histoire de la rage : P. Galtier, C. Livon et L. Perdrix.

Sciences Technologies Santé
ISBN : 979-10-320-0283-4
PUP – 230 p. – 16 x 24 cm – 21 €

Aix*Marseille université
Initiative d'excellence

POUR PRÉSERVER VOTRE ANNÉE,
LE MASQUE, C'EST PARTOUT
QU'IL FAUT LE PORTER !*

BLOC NOTES*

VŒUX 2021

La cérémonie des vœux du Président auprès des personnels en janvier est soumise aux conditions sanitaires encore incertaines, malheureusement.

Toutefois, quelles que soient les modalités d'organisation, messages et prises de parole du Président Berton se feront auprès de toutes et tous à compter du 20 janvier.

RÉGION SUD
PROVENCE ALPES CÔTE D'AZUR

CALENDRIER DES OPÉRATIONS DE DÉPISTAGE DES ÉTUDIANTS ORGANISÉES PAR LA RÉGION SUD ET L'ARS

NOVEMBRE ET DÉCEMBRE 2020

Secouristes Français Croix Blanche "SERVIR"

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE Liberté Égalité Fraternité

ars Agence Régionale de Santé Provence-Alpes Côte d'Azur

cres Comité régional d'éducation pour la santé PROVENCE-ALPES-COTE D'AZUR

codes Comité départemental d'éducation pour la santé 04-05-06-83-84 ET LE CODEPS 13