



La stratégie européenne de ressources humaines pour les 'chercheurs*' « HRS4R » à AMU

Réunion de lancement
27 juin 2019



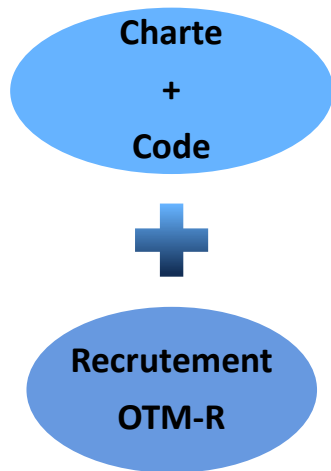
AMU s'engage dans la HRS4R

Marie Masclet de Barbarin,
Vice-Présidente du Conseil d'Administration

Le label HRS4R?

→ promouvoir la mise en œuvre des principes issus de la Charte européenne du Chercheur et le Code de Bonne conduite

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



→ Garantir des carrières de recherche attractives
→ Améliorer les conditions de recrutement et de travail des chercheurs en Europe.
→ Faire de l'EER une réalité

Les 40 principes de la Charte et du Code

I. Ethical and professional aspects

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

II. Recruitment

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

III. Working conditions and social security

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

IV. Training

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

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

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

Public Cible

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

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

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

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

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

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

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

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

Pourquoi AMU s'engage?

Avantages pour l'établissement :

- **Répondre aux exigences des programmes européens**
 - avant fin 2020 : Respecter les obligations contractuelles et faciliter les dépôts de projets (CIVIS, COFUND)
 - **dès 2021**: possibilité que ce label conditionne des financements européens
- **Renforcer l'attractivité internationale d'AMU**
Recrutement, attractivité, pratiques
- **Rejoindre les établissements européens déjà labélisés**
 - AMU seul établissement d'A*Midex sans le label ou non impliqué dans la démarche
 - 485 établissements en Europe, une vingtaine en France labélisés (dont CNRS, Inserm, une dizaine d'universités)
- Afficher une **volonté politique interne RH forte et cohérente en continuité avec les projets déjà lancés**

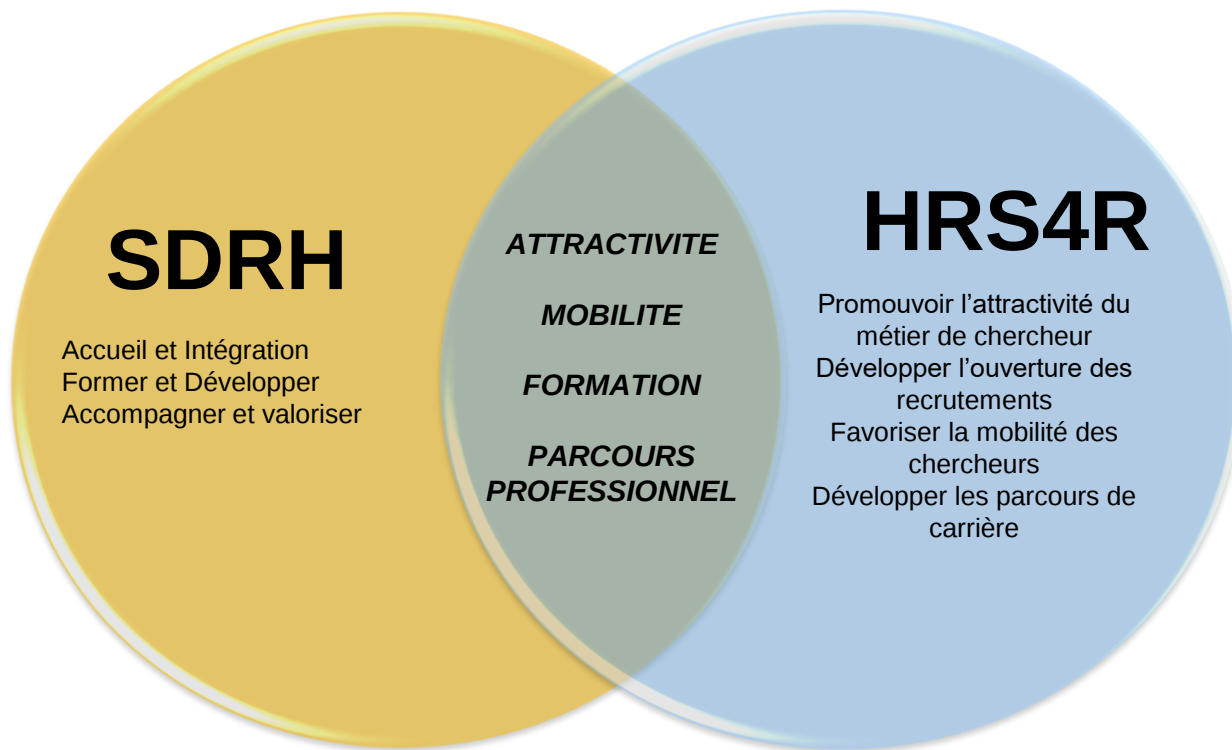
L'engagement d'AMU dans l'obtention du label HRS4R est inscrit dans le contrat d'Etablissement 2018 - 2022

Pourquoi AMU s'engage?

Avantages pour les chercheurs :

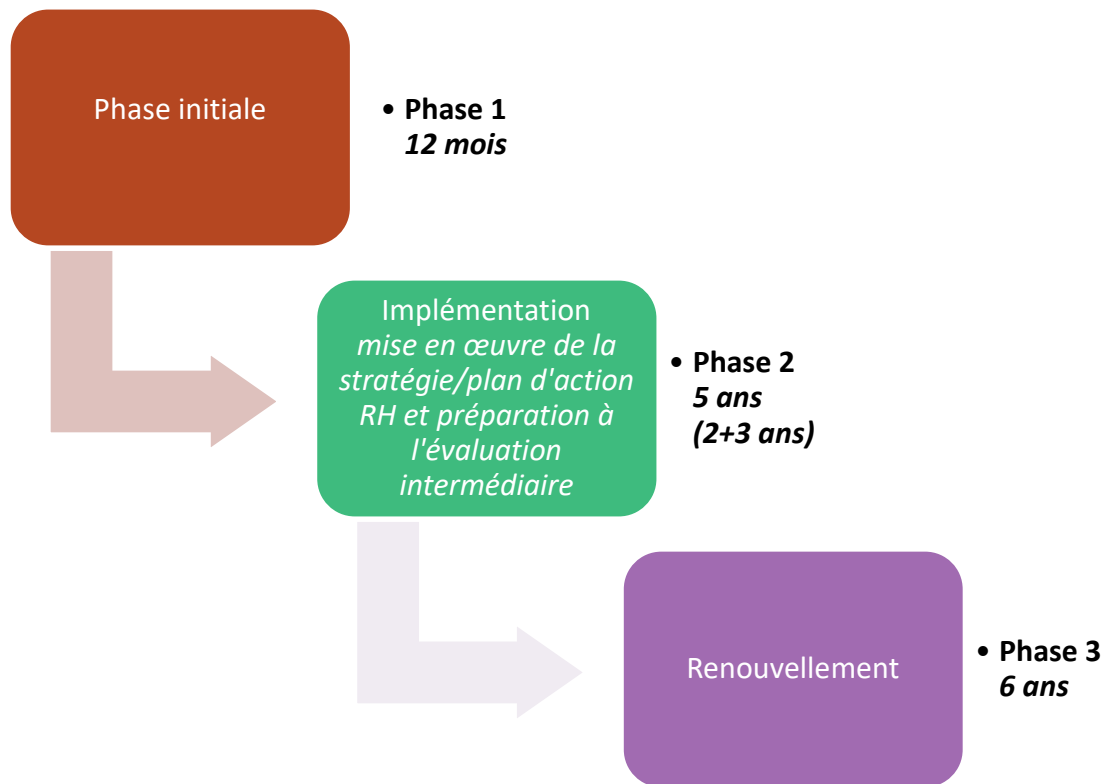
- **Améliorer individuellement les conditions d'exercice de la recherche**
- Respect des principes éthiques et des responsabilités professionnelles
 - Transparence du recrutement, du développement de carrière et de la mobilité
 - Attention portée aux conditions de travail et de sécurité et à l'environnement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

Un label en adéquation avec la dynamique du SDRH



Le label HRS4R et le SDRH répondent à une démarche globale de structuration en appui à la stratégie de l'établissement par le biais d'une démarche de pilotage dynamique et prospective de ses RH

Un engagement d'AMU sur le long terme





Un changement de culture ?

Isabelle Halleux

Evaluatrice HRS4R pour la Commission européenne

Directrice de la Recherche, Université de Liège

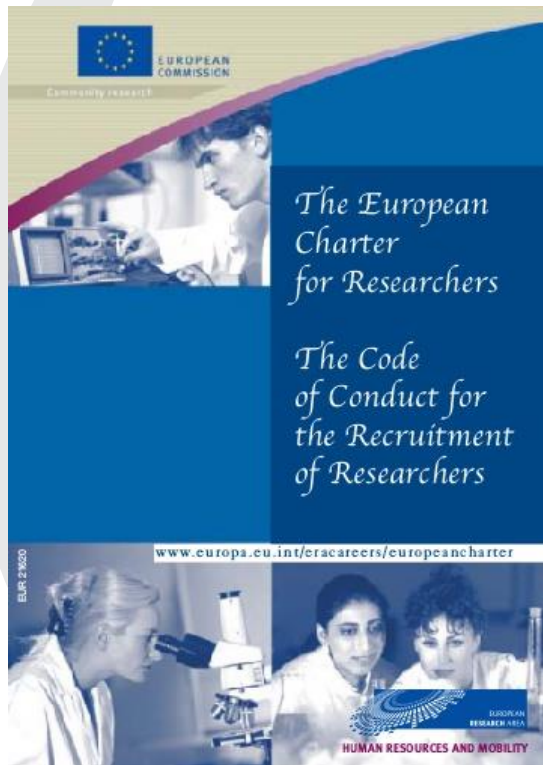
Un objectif européen : l'ERA (priorité 3)

« Le but politique ultime est de contribuer au développement d'un **marché du travail attractif, ouvert et durable pour les chercheurs**, dans lequel les conditions sont remplies pour permettre de **recruter** et de **retenir** des chercheurs de grande qualité dans des **environnements porteurs** pour le performance et la productivité »

« ... L'Europe doit absolument améliorer son attractivité pour les chercheurs et en particulier **des chercheuses** en aidant à créer les conditions nécessaires pour offrir des carrières attractives et durables en R&D »

« Les états membres devraient s'efforcer d'offrir aux chercheurs des **systèmes de développement de carrière** à tout stade de celle-ci, quel que soit leur contrat ou leur parcours, et garantir que les chercheurs soient traités comme des **professionnels, membres à part entière de l'institution** dans laquelle ils travaillent »

Des outils pour y arriver

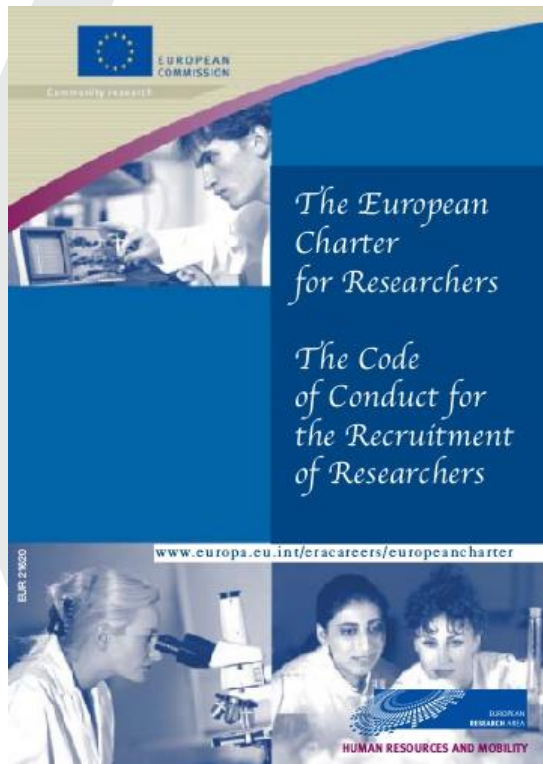


HR EXCELLENCE IN RESEARCH

ARTICLE 32 AMGA

- Obligation to take measures to implement the European Charter for Researchers and Code of Conduct for the Recruitment of Researchers
- Consequences of non-compliance

A propos de la charte



- Concerne les chercheurs, les employeurs, les bailleurs de fonds et les états
- Un idéal vers lequel tendre

A propos du label



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

- Est un support à la mise en oeuvre de la charte
- Proposé sur une base volontaire et individuelle
- Ouverture complète à la personnalisation
- N'est pas un gage de qualité mais d'action
- Quelques exigences cependant :



Implication



Cohérence



Ambition



Ouverture

Processus de demande de labellisation



Engagement



Analyse
FFOM (gap)



Plan
d'action

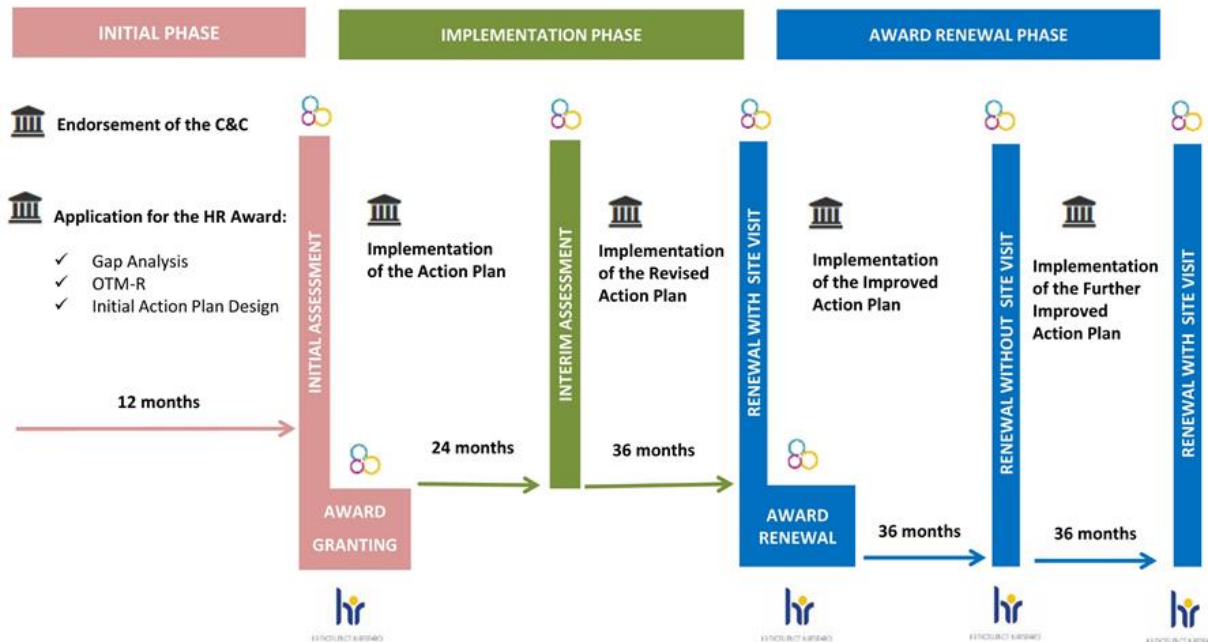


Publication



Soumission

A propos du processus d'évaluation



HRS4R- from PROGRESS to QUALITY



Institution



European Commission

A propos du processus de mise en oeuvre



Implication



Progrès



Evidence
(démonstration)

Est-ce contre nature ?



- On travaille depuis longtemps à améliorer les conditions de travail des chercheurs
- On souhaite le faire de manière soutenue et d'intégrer les actions dans le plan stratégique institutionnel
- On augmente les possibilités de financement des chercheurs en leur donnant des atouts
- On leur fait savoir officiellement

Est-ce contre culture ?



- On accepte d'impliquer les chercheurs dans le processus et dans l'implémentation des principes de la charte et du code, en prenant leur avis en compte
- On s'intéresse en particulier à la question du **genre**, de la **science ouverte**, à l'éthique, au recrutement ouvert et transparent, l'évaluation des chercheurs, **au développement de carrière**
- On donne **une réponse institutionnelle** à l'article 32 du MGA-H2020 et donc **aux exigences des programmes européens**
- On s'ouvre au monde en publiant ses projets et progrès

Pour clôturer – ou plutôt pour commencer ...

Connectez-vous sur www.menti.com

Entrez le code 82 69 97

Répondez à la question

Go



Et maintenant?

Mise en œuvre de la phase initiale à AMU

Céline Damon

Chargée de la Promotion et de la Stratégie Europe/H2020

Direction de la Recherche et de la Valorisation

Organisation :

HRS4R → une démarche collective engageant l'ensemble de la communauté

Informer et recueillir l'avis de la communauté de la recherche sur la Charte et le Code et les thématiques proposées

Identifier les « chercheurs » qui souhaitent participer aux GT

Permettre aux « chercheurs* » de s'approprier la démarche

COPIL - Comité de pilotage

Président
Membres de la Gouvernance (réunions stratégiques)

Equipe projet

VP CA – Marie Masclet de Barbarin
VP Recherche – Pierre Chiappetta
VP Formation – Thierry Paul
VP RI – Sylvie Daviet
VP Délégué A*Midex – Denis Bertin
Collège Doctoral – Mossadek Talby
DGSA – Jean-Philippe Potier
DAC – P.Djambazian
DRH - A. Pilia et/ou Mathieu Boussat
DRV – Céline Damon et/ou Laurence Saracino
Protisvalor – Bruno Marroni et/ou Severine Pitel

Equipe de coordination:

Nathalie Danneels (DRV)
DRH, DRV, DFD, PVM

Communauté scientifique

Est consultée
Donne son avis
Participera à la mise en œuvre

→ Réagir /
Proposer /
Interagir /
S'impliquer

Groupes de travail

Chercheurs R1 à R4
Représentants des instances, DU, personnel
Directions 'experte' et personnes ressources

Calendrier de la phase initiale (12 mois)

- 1^{er} juin : Envoi lettre engagement du Président → Acceptée
- 27 juin : Réunion lancement officiel au Pharo
- 1^{er} juillet : Lancement questionnaire

30 Sept.:
Lancement des
GT

- Validation CE**
- Contrôle administratif d'éligibilité
 - Evaluation du projet par 3 experts
 - Attribution du label



12 mois

Etape préalable

- Organisation structurée
- Définition méthodologie
- Préparation documents
- Informations instances & Commissions
- Lancement communication interne

Analyse de la mise en œuvre des principes à AMU
Information et consultation
Travaux des GT
Propositions/plan d'actions

Rédaction Plan
d'actions
Consultation finale

Validation
Instances

Envoi

Mobilisez-vous dans la démarche!



RDV

- Réunion de lancement **jeudi 27 juin à 14h00** au Pharo
- Participation Isabelle Halleux, évaluatrice HRS4R auprès de la CE
- Présentation de la démarche à la communauté scientifique



Questionnaire

- Répondez au **questionnaire** adressé à tous les personnels Recherche (envoi 1^{er} juillet)
- **Objet :**
 - Mieux connaître le label et la démarche
 - Cerner les enjeux et identifier les pistes prioritaires de travail
 - S'engager en participant aux groupes de travail thématiques organisés à la rentrée.



Groupes de travail

- → Devenez acteurs en travaillant sur la conception du plan d'actions
- Démarrage des GT fin septembre
- **Lancement : le 30 septembre**
- 3 réunions entre octobre et décembre
- **Représentativité** du R1 au R4 et des structures d'AMU

Questionnaire : lancement le 1^{er} juillet

50%



Nathalie DANNEELS <nathalie.danneels@univ-amu.fr>

DAMON Celine

Invitation à participer à un questionnaire

Partie 3 : Connaissance des 40 principes du label HRS4R

Bonjour,

AMU s'engage pour ses « chercheurs » dans la démarche de labélisation européenne HRS4R (Human Resources Strategy for Researchers). Pour attirer les meilleurs chercheurs, encourager les jeunes à poursuivre leur parcours scientifique et rendre l'Espace Européen de la Recherche plus attractif par l'amélioration des carrières et des conditions de travail, la Commission européenne a publié en 2005 la « Charte européenne du chercheur et le Code de conduite pour le recrutement des chercheurs » déclinés en 40 principes. Cette labélisation constituera un levier efficace pour intégrer ces principes dans la stratégie et les procédures internes de notre université.

Cette démarche ne sera fructueuse que si les « chercheurs » d'Aix Marseille Université s'impliquent dans ce projet.

Première étape : répondre au questionnaire !

Cela vous permettra de :

- mieux connaître le label et la démarche
- cerner les enjeux et identifier les pistes prioritaires de travail
- s'engager en participant aux groupes de travail thématiques organisés à la rentrée.

Mobilisez-vous en quelques clics, le questionnaire vous prendra moins de 10 minutes !

Nous vous remercions, par avance, pour votre participation qui constituera une base de données importante pour la réussite de ce projet de labellisation

**Le terme « chercheur » est utilisé communément par la Commission européenne pour nommer tous les scientifiques. Il inclut donc les Doctorants, Enseignants-chercheurs, Chercheurs, BIATSS Recherche, titulaires ou contractuels d'AMU et de sa filiale Protisvalor*

Pour participer, veuillez cliquer sur le lien ci-dessous :

<https://columbo.univ-amu.fr/index.php/935139?token=RUvYcm1YrbCzQVn&lang=fr>

Cordialement

*Les 40 principes sont organisés en quatre grands domaines :

1. ASPECTS ETHIQUES ET PROFESSIONNELS

La liberté de la recherche est un principe affiché et respecté au sein d'Aix-Marseille Université.

① Veuillez sélectionner une réponse ci-dessous

- ☐ D'accord
- ☐ Plutôt d'accord
- ☐ Plutôt pas d'accord
- ☐ Pas d'accord
- ☐ Sans avis

*Connaissez-vous les dispositifs sur les thématiques de l'éthique et de la déontologie mis en place au sein d'Aix-Marseille Université ?

Oui

Non

*Les droits et les obligations en matière de responsabilité professionnelle par rapport à l'employeur ou au bailleur de fond sont corrects à l'université.

① Veuillez sélectionner une réponse ci-dessous

- ☐ D'accord
- ☐ Plutôt d'accord
- ☐ Plutôt pas d'accord
- ☐ Pas d'accord

Groupes de Travail: Pré-identification des thèmes

L'accompagnement
des Doctorants

Recrutement et
Carrière

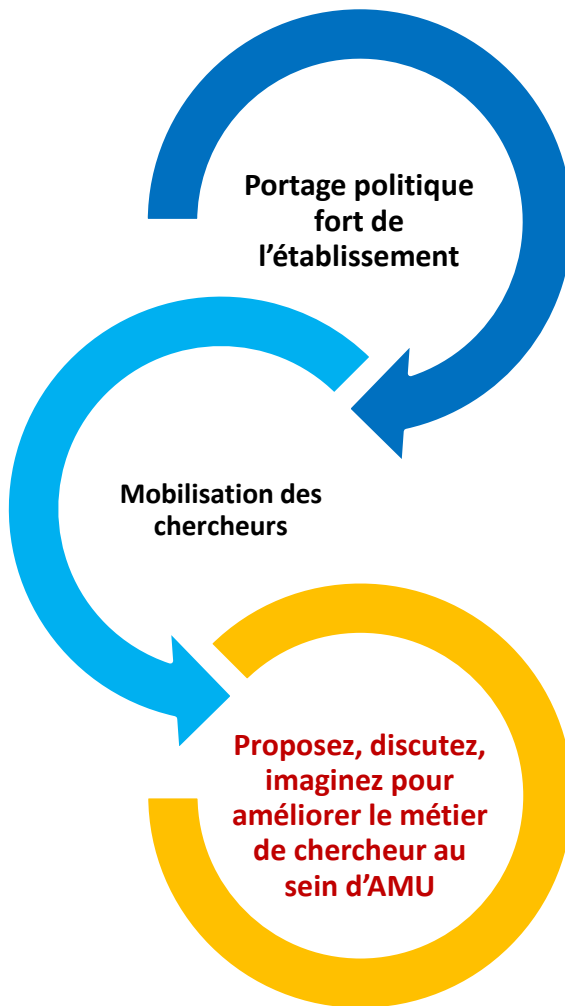
Qualité de Vie au
Travail

Open Science

Accompagnement
des scientifiques
étrangers

Actions transverses de sensibilisation, communication, dissémination

les clés de succès...





Merci de votre attention

Plus d'informations:

<https://www.univ-amu.fr/fr/public/hrs4r>

<https://www.univ-amu.fr/fr/intramu/hrs4r> (intranet)

hrs4r@univ-amu.fr