



Stratégie en matière de ressources humaines pour les chercheurs

Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R)

Présentation du plan d'action et de sa mise œuvre opérationnelle à la
communauté d'Aix Marseille

Programme



1. Introduction
2. La démarche HRS4R au sein d'Aix-Marseille Université
3. Les principes de mise en œuvre
4. Focus sur le Plan d'action HRS4R
5. Questions/Réponses





1. INTRODUCTION

- **Damien VERHAEGHE** – Vice-Président Richesse Humaine et Patrimoine
- **Jean- Louis MORO** – Vice - Président Vie des campus, qualité de vie au travail (QVT) et sécurité au travail & **Marc SOUVILLE** – Chargé de mission qualité de vie au travail, qualité de vie des campus
- **Philippe DELAPORTE** – Vice-Président Recherche



2. LA DEMARCHE HRS4R AU SEIN d'AMU

Le projet & sa mise en œuvre

Le label européen: une démarche volontaire



Contribuer au développement d'un **marché du travail attractif, ouvert et durable pour les chercheurs**, afin d'attirer les meilleurs chercheurs du monde, encourager les jeunes à poursuivre leurs parcours dans les carrières scientifiques et améliorer les conditions de travail pour les chercheurs au sein de l'UE.



2005



Publication de la Charte européenne du chercheur et du Code de bonne conduite pour le recrutement des Chercheurs



2008

Création du Label HRS4R pour les établissements volontaires



RESEARCHERS IN MOTION

Aix-Marseille Université s'est engagée le 1^{er} Juin 2019 dans la démarche HRS4R
Réaffirmation de cet engagement par la nouvelle équipe en février 2020

*Le lancement de la démarche « HRS4R » est inscrit dans le Contrat d'établissement 2018-2020 d'AMU
La mise en œuvre des 40 principes sera formalisée dans les procédures internes d'AMU à l'obtention du label*

La Charte européenne du chercheur et le Code

Les 40 principes de la Charte et du Code

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

I. Ethical and professional aspects

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

II. Recruitment

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

III. Working conditions and social security

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

IV. Training

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

Les enjeux pour Aix Marseille Université

Pour l'établissement

- Répondre aux **exigences des programmes 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
564 établissements en Europe, une trentaine en France labélisés (dont CNRS, Inserm, une vingtaine d'universités)
- Afficher une **volonté politique interne RH forte et cohérente** en continuité avec les projets déjà lancés (SDRH, SDH, Plan QVT,...) et avec les **objectifs de la nouvelle équipe présidentielle** axée sur l'amélioration de la qualité de vie et de travail au sein d'AMU pour ses étudiants et personnels.

Pour les chercheurs

- **Améliorer individuellement les conditions d'exercice de la recherche**
 - **Renforcer le respect** des principes éthiques et des responsabilités professionnelles
 - Assurer une transparence accrue du **recrutement**, du **développement de carrière** et de la **mobilité**
 - Réaffirmer un engagement sur les **conditions de travail** et de **sécurité** et sur l'environnement professionnel
 - Réaffirmer une politique de **Formation**

Un processus global engageant sur le long terme

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

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

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

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

Renouvellement

- **Phase 3**
6 ans



Processus
Cyclique
(3 ans)





Les acteurs: La communauté des « chercheurs* »

**Chercheur → Au sens large: chercheurs, EC, MCF, Biatss Recherche, Post-Doc et Doctorants...*

Public cible

**Chercheurs du R1 au R4
Titulaires et contractuels
d'AMU et de sa filiale
PVM**

**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

**Rôle et implication dans
la phase projet**

- Participation à **l'enquête** menée auprès de l'ensemble de la communauté scientifique
- Participation aux **groupes de travail**
- **Information** régulière, au sein des unités, des instances, avec les OS
- **Communication** interne: réunions, article, site

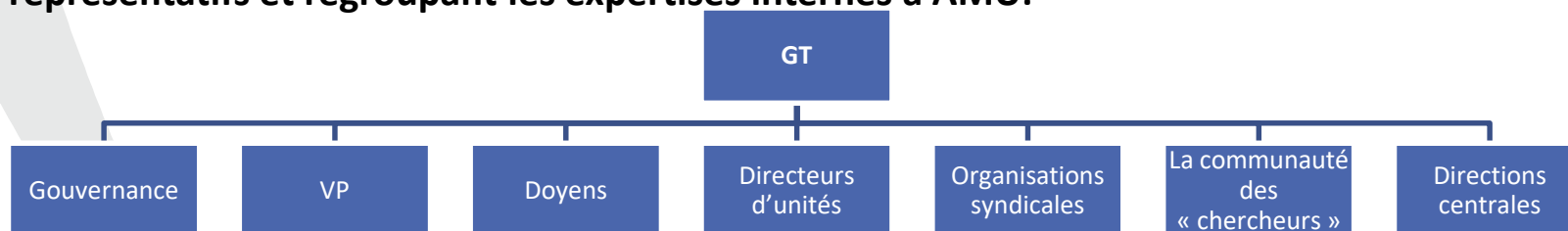
**Rôle et implication dans
la phase de mise en
œuvre opérationnelle**

- **Information & sensibilisation**
- **Formation & outils** à destination des « chercheurs »
- Participation aux **groupes de travail**
- Acteurs dans le **déploiement** du label
- **Journées annuelles** HRS4R

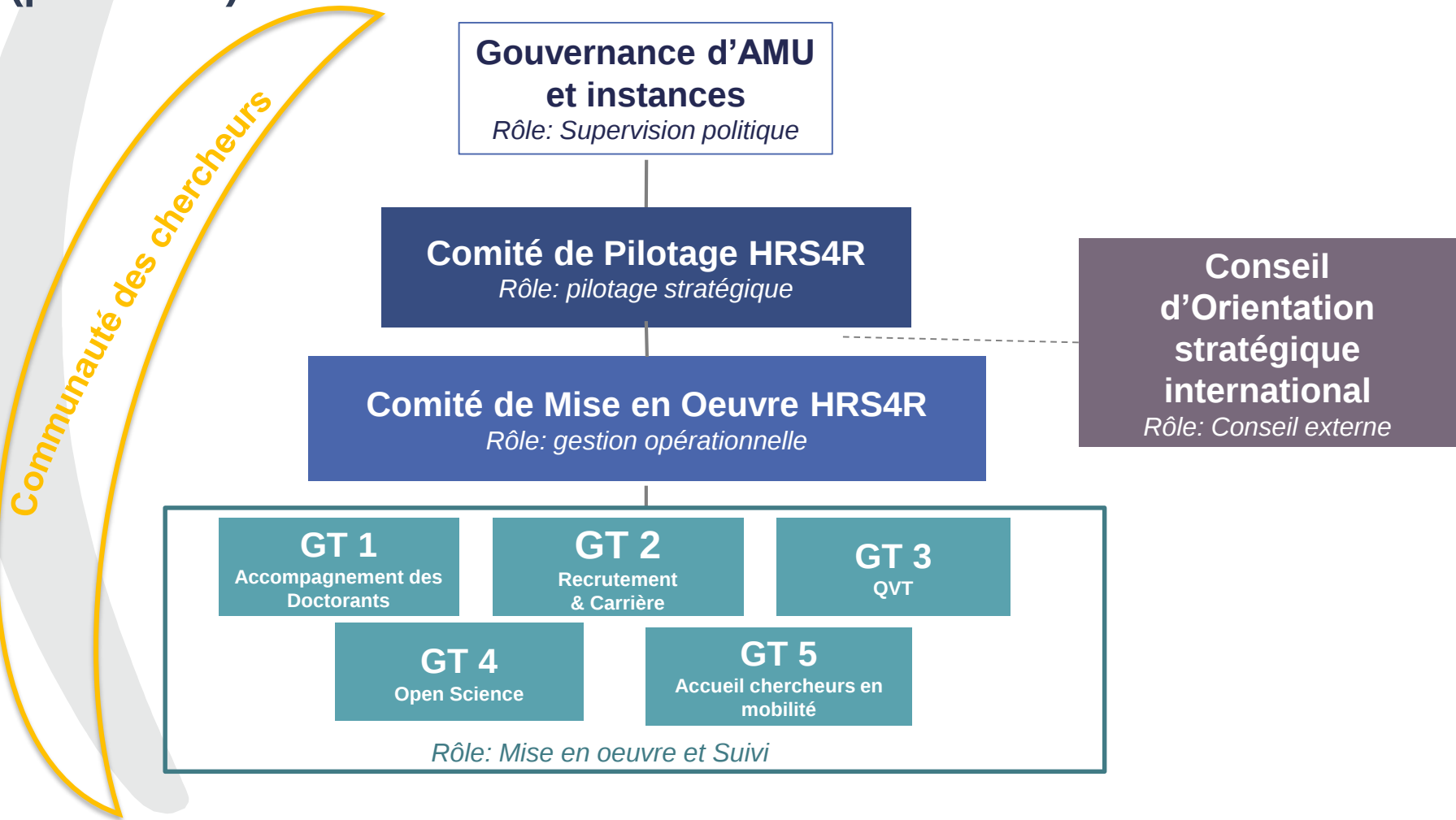
Les acteurs: Les Groupes de Travail

	Titre des GT	Pilotage	Rôle pendant la phase projet	Rôle dans la phase de mise en œuvre opérationnelle
GT1	L'accompagnement des doctorants	Alain Sommervogel, Directeur de la Formation doctorale	• Analyse de l'application des 40 principes • Force de propositions pour le plan d'action • Proposition pour la mise en œuvre	• Participe au déploiement des actions • Propose des changements • Elabore des propositions d'amélioration et de nouvelles actions • Assure un suivi quantitatif et qualitatif des actions
GT 2	Le Recrutement et la Carrière des personnels de l'université et de sa filiale	Dorothee Verhaeghe, Directrice du Pôle Gestion du Personnel, Bertrand Caillé, Responsable du service DRH campus la Timone		
GT 3	La Qualité de vie au Travail au sein d'AMU	Jean-Louis Moro, VP QVT et Daniel Lafitte, Chargé de mission RH pour les personnels de soutien à la recherche		
GT 4	L'Open Science	Co-Piloté par Johann Berti, Directeur du Service Commun de Documentation, Marlene Delhay, Responsable des ressources documentaires numériques - Open access - Archive ouverte Carine Dou Goarin, Chargée de la Bibliométrie (DRV)		
GT 5	L'Accueil et l'accompagnement des chercheurs étrangers en mobilité au sein d'AMU	Amira Khellaf, Chargée du pilotage de la coopération internationale de recherche		

Des GT représentatifs et regroupant les expertises internes à AMU:



Gouvernance de la phase “Mise en oeuvre de la phase opérationnelle” (post label)





Modalités de la Mise en œuvre (1/2)

Les principes de la mise en œuvre du processus HRS4R au sein d'AMU:

1. La pleine intégration de la stratégie HRS4R dans la **planification et le pilotage stratégiques d'AMU**

Ex : **Intégration** de la Référence à la C&C et HRS4R dans les textes fondateurs d'AMU et les règlements de laboratoires

2. Déploiement de l'HRS4R en tant que "**stratégie vivante**", c'est-à-dire une stratégie qui évoluera nécessairement et qui nécessitera donc des **mise à jour et des ajustements**.

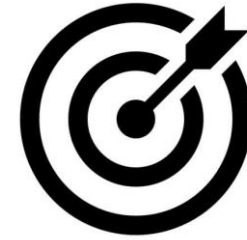
Ex : **Enquêtes qualité** auprès du personnel de recherche et des doctorants d'AMU

3. **Communication proactive** à grande échelle et **participation de toutes les parties prenantes** concernées au sein d'AMU.

Lors de l'enquête menée en 2019 auprès du personnel de recherche d'AMU, 67 % des personnes interrogées ont affirmé ne pas encore avoir entendu parler du label HRS4R.

Ex :

- **Journée annuelle HRS4R** afin de promouvoir la sensibilisation au label HRS4R, la mise en réseau et l'échange de bonnes pratiques au sein de notre université.
- **Sensibilisation** et information continue sur la C&C et la démarche HRS4R dans toutes les formations internes à Horizon Europe (RAD, Doctorants, EC-chercheurs, réunions d'information dans les équipes)



Modalités de la Mise en œuvre (2/2)

4. Une coordination efficace pour **consolider toutes les données** pertinentes et préparer les **décisions stratégiques**

Ex : **Indicateurs**, enquêtes

5. Conseils impartiaux grâce à une **auto-évaluation** continue et par les **experts internationaux** du Conseil d'Orientation Stratégique

Ex : Des **évaluations** approfondies de la mise en œuvre de la HRS4R, **entretiens** et analyse des indicateurs



La finalisation du plan d'action

100 propositions des 5 GT,
synthétisés en 25 actions
structurantes

+

Priorités de la nouvelle
gouvernance



Synthèse et Réorganisation



38 Actions



Recrutement
→ 4 actions

**Accompagnement
dans la carrière**
→ 10 actions

**Qualité de vie au
travail**
→ 7 actions

Focus Doctorants
→ 6 actions

**Accueil chercheur
étrangers**
→ 2 actions

Science ouverte
→ 2 actions

**Egalité femmes-
hommes**
→ 3 actions

**Ethique & intégrité
scientifique**
→ 2 actions

**Visibilité de la
stratégie HRS4R**
→ 2 actions



Publication:

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





4. DETAILS PLAN D'ACTION

1. RECRUTEMENT

ACTIONS

1.1 Renforcer la visibilité internationale des offres d'emploi d'AMU en les publiant toutes en français et en anglais au niveau international, avec le soutien des services des RH (Euraxess) pour les postes permanents

1.2 Renforcer le soutien des services des RH à l'internationalisation du processus de recrutement, élaborer et diffuser un guide de bonnes pratiques sur des questions telles que la publication des descriptions de postes en anglais et le retour systématique d'informations aux candidats (au sein d'AMU et de Protisvalor)

1.3 Développer des pratiques de recrutement qui prennent en compte un plus large éventail de compétences et d'expériences professionnelles (au-delà des critères académiques "traditionnels" basés sur les indicateurs bibliométriques), y compris les 'soft skills' compétences transverses des candidats et leur expérience en matière de diffusion des résultats scientifiques, de science ouverte, ... Ces critères seront inclus dans la *lettre de cadrage* annuelle envoyée aux comités de sélection (et appliqués en fonction de la situation spécifique de chaque discipline).

1.4 Mener une étude comparative internationale sur les processus de recrutement des enseignants-chercheurs, en coordination avec les partenaires de l'association française des universités de recherche UDICE et de l'Alliance universitaire européenne CIVIS

2. ACCOMPAGNEMENT CARRIERE

ACTIONS

2.1 Mettre en place une Ecole de Développement des Talents (dans la lignée du projet [IDeAL](#)) afin de fournir une formation avancée basée sur les compétences au personnel de recherche occupant des postes de direction au sein d'AMU et de ses partenaires universitaires sur le site d'Aix-Marseille, en particulier les organismes nationaux de recherche (EPST) dont les chercheurs travaillent dans des unités de recherche communes hébergées par AMU. Les services RH des campus travailleront avec les unités de recherche pour identifier les besoins de formation et mutualiser l'offre de formation avec les EPST.

2.2 Expérimenter une "Habilitation à gérer des projets pédagogiques et d'enseignement" (inspirée et complémentaire de l'"Habilitation à diriger des recherches" existant au niveau national) afin de promouvoir, reconnaître et récompenser l'engagement et les compétences des enseignants-chercheurs dans l'innovation pédagogique et la gestion de l'enseignement

2.3 Expérimenter un système de mentorat pour les chercheurs afin d'apporter un conseil sur le déroulement de la carrière et un soutien à la mise en réseau des chercheurs nouvellement établis au rang de R3 (Project Investigators notamment) par des chercheurs de premier plan (R4)

2.4 Étendre le périmètre des décharges d'enseignement pour les enseignants chercheurs qui répondent à des appels à propositions externes. Ces décharges sont actuellement limitées à la soumission de propositions au titre de l'ERC et à la coordination des projets de collaboration H2020/Horizon Europe. La révision des critères d'attribution de ces décharges d'enseignement (par exemple une extension à certains appels à projets nationaux) sera proposée par une task force spécifique en coordination avec le groupe de travail HRS4R sur le recrutement et le développement de carrière.

2.5 Mettre en place un 'package' pour les enseignants-chercheurs nouvellement recrutés visant à renforcer leur implication 'recherche' (1/3 de décharge d'enseignement pendant 3 ans, et une prime d'installation de 10 K€)

2. ACCOMPAGNEMENT CARRIERE

ACTIONS

2.6 Proposer un parcours d'intégration/accueil à tous les nouveaux arrivants (AMU et Protisvalor, personnel R1 à R4) : rencontre systématique avec le bureau DRH de campus, diffusion de la Charte européenne du chercheur et du guide de recrutement interne, initiation aux outils informatiques existants au sein d'AMU, par le biais de tutoriels bilingues en ligne

2.7 Améliorer les services apportés par les DRH campus en proximité: Soutien personnalisé au développement de carrière ; réunions annuelles des bureaux DRH de campus pour clarifier les conditions de promotion (diversité/égalité professionnelle) ; soutien des conseillers RH pour identifier les formations souhaitables, si nécessaire par le biais d'un bilan de compétences

2.8 Améliorer la communication sur les possibilités de mobilité internationale (au sein de l'Alliance universitaire européenne CIVIS et au-delà) et de **mobilité intersectorielle** (entre les secteurs publics et privés)

2.9 Poursuivre le développement d'offres attractive pour les chercheurs de haut niveau, conformément aux pratiques d'A*MIDEX (le label national d'excellence IDEX d'AMU)

2.10 Développer des pratiques d'évaluation qui tiennent plus largement compte d'un éventail de compétences et d'expériences acquises, y compris le succès des candidats sur les appels à propositions nationaux et européens, la diffusion des résultats scientifiques, les pratiques de science ouverte, ... Ces critères seront inclus dans un guide de bonnes pratiques d'évaluation, qui sera communiqué à toutes les unités de recherche d'AMU.

3. QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

ACTIONS

3.1 Promouvoir un management bienveillant par une formation systématique à la gestion des ressources humaines pour le personnel dirigeant de la recherche. Un clip vidéo promouvant le management bienveillant sera inclus au début des sessions de formation sur le management de la recherche et des services de soutien à la recherche.

3.2 Mettre en place un service de soutien externe et impartial pour détecter les problèmes potentiels de gestion de personnels et prévenir les risques psychosociaux. Ce service rassemblera des professionnels de différents profils, formés pour réagir de manière appropriée à toutes les questions qui se posent (psychologie, réglementation juridique, ...).

3.3 Créer un groupe de soutien aux services, expert de toutes les fonctions de soutien et dont la mission, sur une base de volontariat, sera de remplacer temporairement des agents en congé maladie ou maternité dans les services

3.4 Développer des lieux de travail ergonomiques et des espaces de socialisation dans toutes les nouvelles constructions et dans les opérations de rénovation des campus

3. QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

ACTIONS

3.5 Faciliter des pratiques de travail flexibles, notamment par le travail à distance, (temps, lieu, organisation) tout en maintenant de bonnes conditions de travail pour éviter les troubles musculo-squelettiques. Cette action implique l'identification nécessaire des conditions de travail induisant des troubles musculo-squelettiques et la mise en œuvre de mesures correctives appropriées (par exemple, fournir aux chercheurs des ordinateurs portables afin qu'ils puissent varier leurs postures de travail).

3.6 Encourager les initiatives de socialisation et de cohésion d'équipes en développant des initiatives et des installations sportives et culturelles sur le campus pour le personnel, en encourageant et en soutenant les unités de recherche à organiser des événements sociaux pour leur personnel, et en créant un prix universitaire pour récompenser les initiatives innovantes de cohésion d'équipes et promouvoir ainsi l'échange de bonnes pratiques entre les unités de recherche

3.7 Expérimenter la mise en place de réseaux professionnels pour le personnel de soutien à la recherche dans les unités de recherche, afin de partager les bonnes pratiques et d'organiser une formation appropriée pour ce personnel, réparti dans de nombreuses unités de recherche et sur plusieurs campus

→ 4. FOCUS DOCTORANT

ACTIONS

4.1 Renforcer la visibilité des services d'aide aux doctorants par la mise en place d'un guichet unique (*Maison du doctorat*) qui sera présent sur tous les campus d'AMU. Cette structure regroupera tous les services en charge des processus liés au doctorat (inscription, réinscription, mobilité, formation, orientation et intégration professionnelle, ...).

4.2 Simplifier et numériser toutes les procédures administratives pour les doctorants

4.3 Renforcer le soutien au développement de carrière des doctorants en développant davantage les pratiques de formation active impliquant les partenaires socio-économiques, en améliorant les possibilités de mise en réseau entre les doctorants et de potentiels futurs employeurs, et en apportant un soutien dans la recherche de financements externes

4.4 Promouvoir et généraliser les bonnes pratiques en matière d'encadrement des doctorants, en s'appuyant sur le programme [H2020 DOC2AMU COFUND](#) mis en œuvre par le collège doctoral d'AMU : encadrement collectif des doctorants par des comités consultatifs de thèse dès la 1^{ère} année des doctorants, et développement de sessions informelles pour les directeurs de thèse afin d'échanger les meilleures pratiques

4.5 Promouvoir l'éthique de la recherche en renforçant les services de soutien et les systèmes d'incitation pour les doctorants et leurs directeurs de thèse par une formation spécifique pour les doctorants sur l'éthique de la recherche, le déploiement de logiciels de plagiat et l'échange des meilleures pratiques entre les directeurs de thèse

4.6 Mettre en place une enquête annuelle pour mesurer la satisfaction des doctorants par rapport à la formation doctorale

5. ACCUEIL CHERCHEURS ETRANGERS

Actions

5.1 Améliorer et simplifier les services de soutien aux chercheurs internationaux entrants qui seront fournis par le centre de services Euraxess en développement à AMU : en s'appuyant sur la formation du personnel dans le domaine de compétences clés pour l'accueil des chercheurs internationaux, faciliter la coopération interservices au sein d'AMU et accroître la coopération avec les institutions régionales et locales

5.2 Mieux informer sur les conditions d'accueil des chercheurs internationaux, en centralisant toutes les informations nécessaires et en traduisant tous les documents en anglais (formulaire de recrutement, contrats, règlements, dossier d'installation ...), afin de faciliter l'accès à l'information tant pour les chercheurs entrants eux-mêmes que pour le personnel des unités de recherche d'AMU qui les recrutent et les accueillent

6. SCIENCE OUVERTE

ACTIONS

6.1 Structurer le pilotage et la gestion de la politique de science ouverte d'AMU, en rédigeant un document/une charte stratégique, en créant des comités pour coordonner les initiatives de science ouverte et fournir une expertise en matière de science ouverte, et en structurant un réseau décentralisé de référents "science ouverte" dans les unités de recherche

6.2 Développer la formation et la sensibilisation à la science ouverte, à la gestion des données de la recherche et à la science citoyenne, en créant un espace virtuel partagé de formation et de communication, en développant l'offre de formation d'AMU, en renforçant le soutien à la diffusion des résultats scientifiques et en apportant un appui à l'élaboration de plans de gestion des données recherche, en lien avec les projets de CIVIS

7. EGALITE FEMMES-HOMMES

ACTIONS

7.1 Faciliter la réinsertion professionnelle après un congé parental, en favorisant l'accès aux congés sabbatiques de recherche (Congés pour Recherches ou Conversions Thématiques CRCT) après un congé parental

7.2 Améliorer la collecte interne de données sur les mesures de lutte contre la discrimination afin de contrôler l'impact des actions (sensibilisation, formation, etc.), menées en faisant appel à des experts universitaires sur les questions liées à la lutte contre les discriminations et à l'égalité

7.3 Intégrer la formation sur les préjugés sexistes dans les comités de sélection des chercheurs permanents, et l'étendre aux comités de sélection du personnel de recherche contractuel et des étudiants en doctorat

8. ETHIQUE ET INTEGRITE SCIENTIFIQUE

ACTIONS

8.1 Développer la formation en matière d'éthique et d'intégrité scientifique

8.2 Elaborer un guide de déontologie, rassemblant les règles internes, la politique de responsabilité sociale des établissements (RSE), les chartes, le contact du médiateur d'AMU, ...

9. VISIBILITE DE LA STRATEGIE HRS4R

ACTIONS

9.1 Internationaliser la communication sur la stratégie d'AMU en matière de ressources humaines pour attirer les chercheurs internationaux et accroître la mobilité (par exemple au sein de l'Alliance universitaire européenne CIVIS et au-delà)

9.2 Renforcer la communication interne sur la stratégie HRS4R d'AMU et toutes les questions liées aux ressources humaines pour les chercheurs : journée annuelle HRS4R réunissant tous les groupes de travail HRS4R et la communauté de recherche élargie d'AMU, prix de la mise en œuvre HRS4R pour les unités de recherche, soutien à l'intégration de la Charte européenne du chercheur dans les règlements intérieurs des unités de recherche d'AMU, sensibilisation aux principes de la C&C dans chaque formation Horizon Europe proposée en interne et dans les sessions d'information consacrées à Horizon Europe

Plus d'informations: la HRS4R à AMU.....

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



AMU : LA DÉMARCHE HRS4R
Présentation

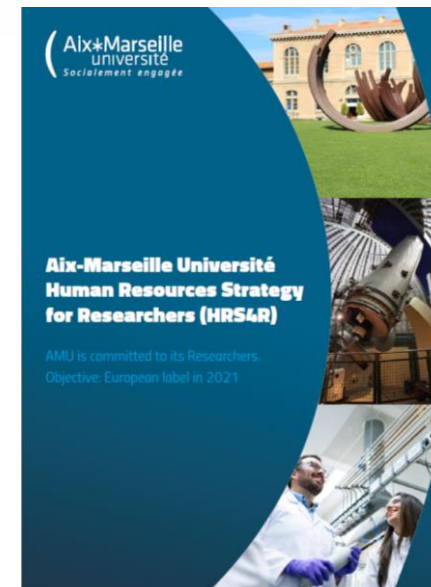


L'ÉLABORATION DU PROJET
Phase initiale



PLAN D'ACTION HRS4R
et sa mise en œuvre

hrs4r@univ-amu.fr





QUESTIONS/REPONSES