



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

Lancement des GT

Réunion de lancement
23 septembre 2019



AMU s'engage dans la HRS4R

Les enjeux pour l'Etablissement et les « chercheurs »

Simone Bonnafous, Administratrice provisoire

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

Pierre Chiappetta, Vice-Président Recherche

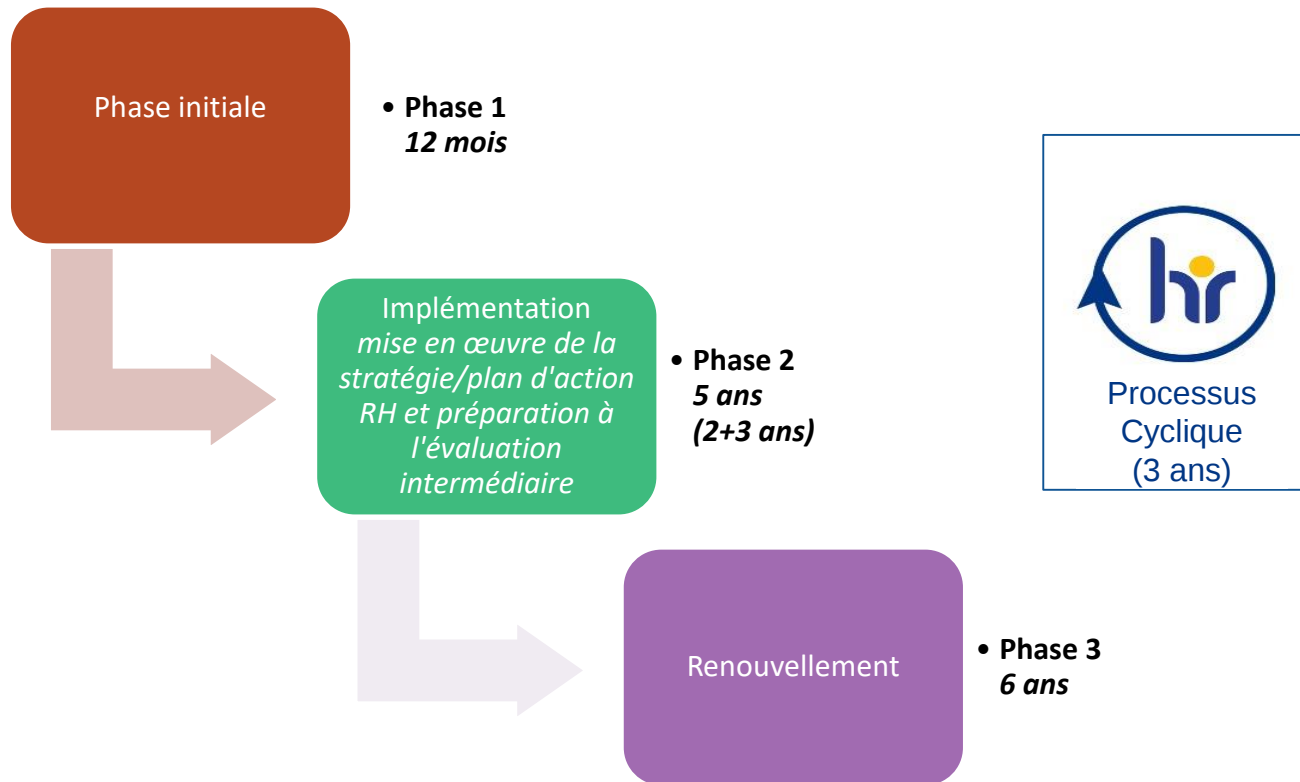
Objectif européen

« 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 »

Un engagement d'AMU sur le long terme

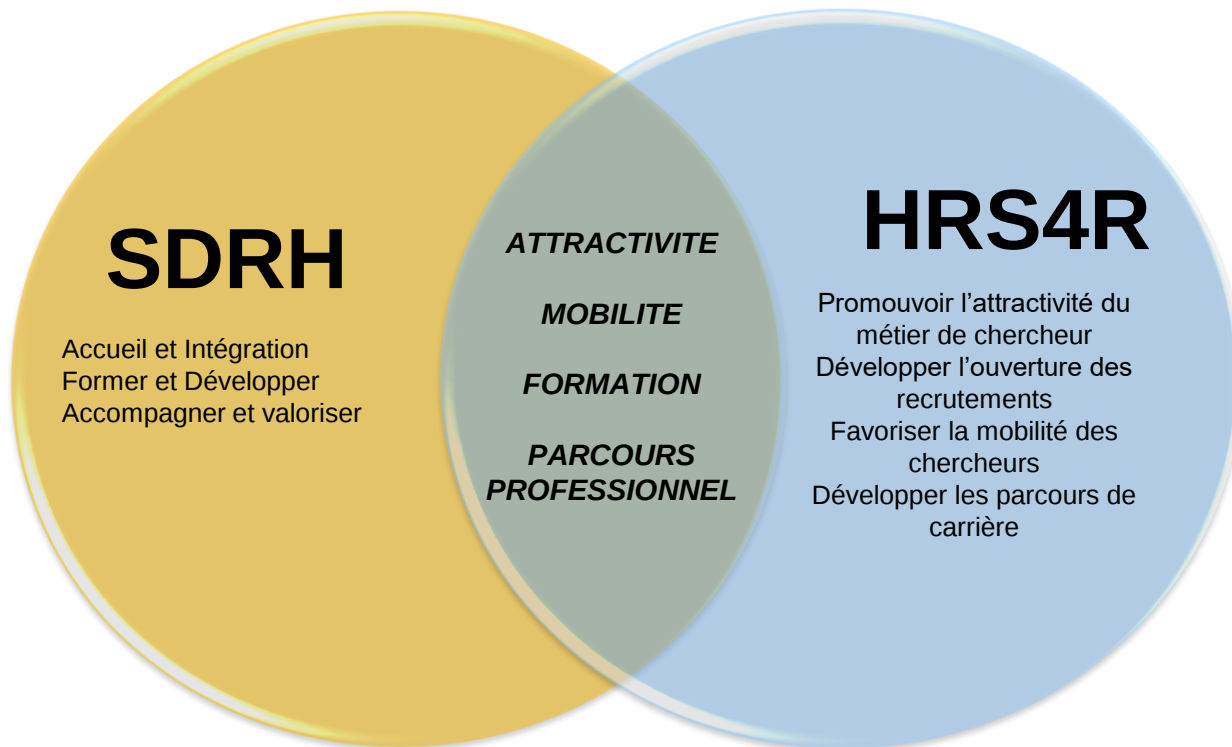


Pourquoi AMU s'engage?

- **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

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

HRS4R, une démarche co-construite

Implication des chercheurs dans le processus et dans l'implémentation des principes de la charte et du code

→ **Prendre en compte l'avis des 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

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



Et maintenant?

Mise en œuvre de la phase initiale à AMU

Laurent Barbieri, Directeur Général des Services

Mathieu Boussat, Directeur des Ressources Humaines

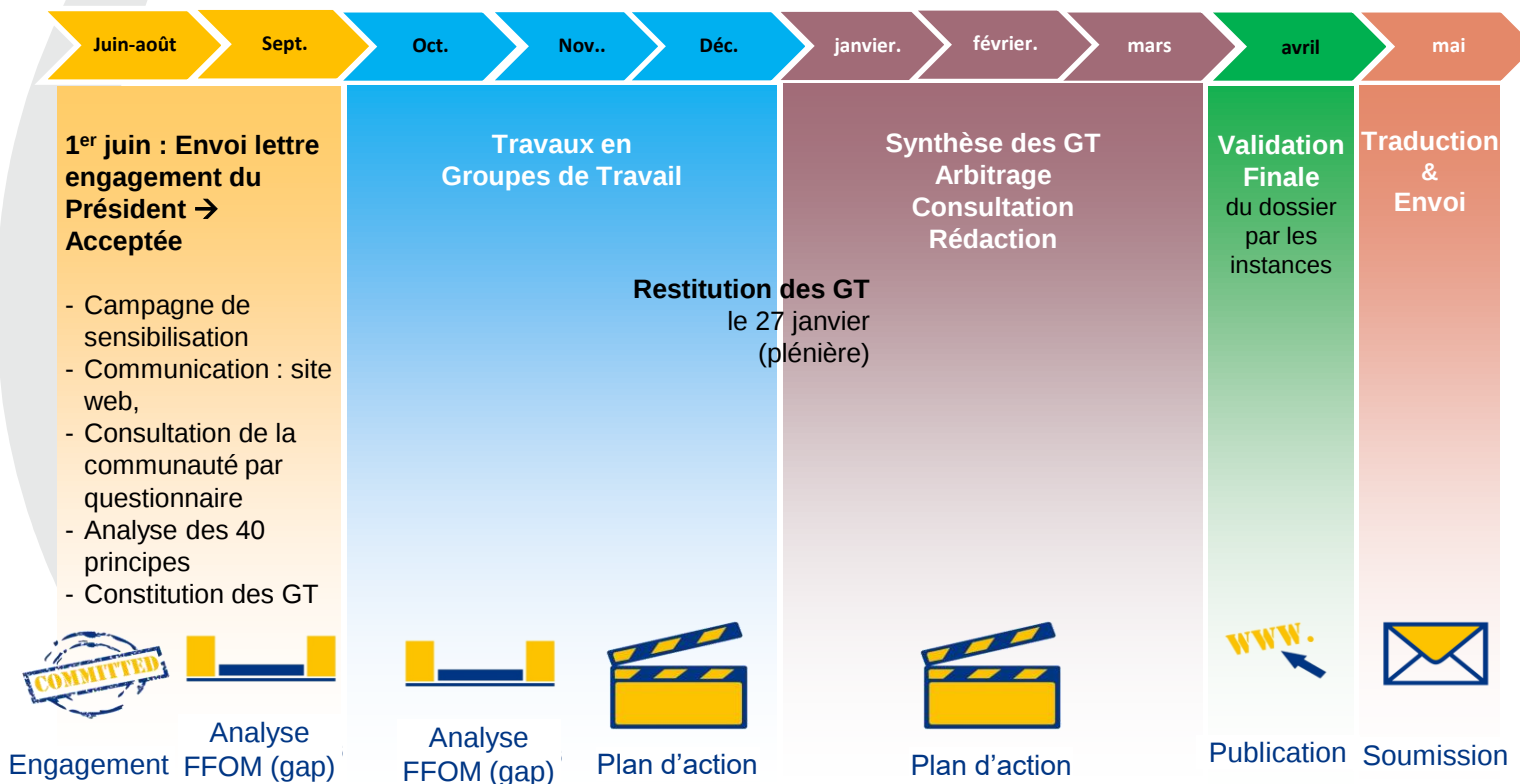
Laurence Saracino, Directrice de la Recherche et de la Valorisation

Céline Damon, Chargée Europe/H2020 (DRV)

Calendrier de la phase initiale (12 mois)

2019

2020



Validation Commission Européenne

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

Organisation :

Communauté scientifique

Est consultée
Donne son avis
Participera à la mise en œuvre

→ Réagir /
Proposer /
Interagir /
S'impliquer

COPIL - Comité de pilotage

Président
Membres de la Gouvernance (réunions stratégiques)

Engage l'Institution, définit la stratégie et les moyens, supervise l'analyse et la méthode, valide le plan d'actions...

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

Propose et met en œuvre les décisions du Comité de pilotage, valide le travail de l'équipe projet de coordination, définit la méthodologie...

Equipe coordination

DRV / DRH / DFD / SCD / PVM / DAC

Effectue l'état des lieux, propose la méthodologie à l'Equipe projet, accompagne et supervise les Groupes de Travail, ...

Groupes de travail

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

5 Groupes de Travail

L'accompagnement des
Doctorants
(Pilotage : DFD)

Recrutement et Carrière
(Pilotage : DRH)

Qualité de Vie au Travail
(Pilotage : DGS)

Open Science
(Pilotage : SCD)

Accueil et
accompagnement des
chercheurs étrangers en
mobilité
(Pilotage : DRV)

Objectifs généraux des GT



Analyse des pratiques internes
au regard des 40 principes
-> mise en exergue des points forts et des points faibles



Propositions d'actions en vue d'un processus d'amélioration à échéance de 2 ans et à 5 ans
-> actions spécifiques et concrètes (ne pas se limiter à des actions trop larges manquant de clarté)



Proposition d'organisation de **mise en œuvre du plan d'actions**

Rappel sur les attentes de la Commission européenne

Notions clés : Charte / Code / OTM-R

→ Le label a pour objectif de **promouvoir la mise en œuvre des principes issus de la Charte européenne du Chercheur et le Code de Bonne conduite**



Charte

+

Code



Recrutement

OTM-R



→ Un idéal vers lequel AMU doit tendre

→ Garantir des carrières de recherche attractives

→ Améliorer les conditions de recrutement et de travail des chercheurs en Europe.

→ Faire de l'EER une réalité

Domaines d'attention de la Commission européenne

Pour la méthodologie: Impliquer tous les chercheurs

- **Prendre leur avis en compte**
- Co-construction pour l'**élaboration** du plan d'action
- Implication dans la **mise en œuvre** des principes de la charte et du code

Engagement de l'institution: Ambition de l'établissement

- Réponse institutionnelle aux exigences des programmes H2020 et Horizon Europe
- **Rendre visible la démarche en externe et publier ses progrès**
- **Réalisme et cohérence de la démarche**
- Mesure du progrès et (*évaluation du progrès et non jugement*)

Thèmes européens d'actualité

- La question du **genre**
- La **science ouverte**
- **L'éthique**
- Le recrutement ouvert et transparent, l'évaluation des chercheurs, au développement de **carrière**



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Award

Attendus de la commission : plan d'actions

Ambition: Effet structurant et transformant de la démarche pour l'institution
(mesure du progrès)

Définition d'un nombre limités d'actions:

- Actions spécifiques à votre GT vs. Actions transverses HRS4R
- 10 actions spécifiques max. par GT

Cohérence et **réalisme**

- Partir du **gap analysis** (CC, OTMR, ou feuille de Open Science Forum recommandations)
- Mais possibilité de définir des actions au-delà/de ne pas traiter certains principes **si justifié**
- **Soutenabilité financière** des propositions (coût/économie et responsabilité des propositions)

Détails demandés par Actions

- Temporalité: 2 ans/5 ans
- *Action title – Timing – Responsible Unit – **Indicator(s) / Target(s).***



Action Plan

Plan d'action: Penser sa mise en œuvre

Définition d'indicateurs (KPI et non métrique – SMART → mesure le progrès.)

Implication du R1 au R4 obligatoire par action dans la mise en œuvre

Imaginer des événements/moments 'HRS4R'

Comité de pilotage par GT sur le moyen terme

Processus non figé (possible redéfinition des cibles/indicateurs); mais détails publics

Points d'attention des évaluateurs:

- Mesure du progrès non clair (indicateurs)
- Communication et dissémination non incluses dans le plan d'action
- Les chercheurs ne se sont pas engagés dans le processus d'élaboration
- La mise en œuvre n'implique pas les chercheurs
- Plan d'action et son suivi non publié en ligne (accès facile)



Indicator



Process



Implementation



Exemple de ligne d'actions

Action 21

Extend the mentoring system to new teacher researchers.

Mentoring system is currently only available for non researchers staff in our institution.
A such offer will be available to new teacher researchers. It will contribute to their integration and help them to develop their network.

GAP Principle(s)

(++) 24. Working conditions

Timing (at least by year's quarter/semester)

1st semester 2019

Responsible Unit

Human Resources
Department.
Director of XX service

Indicator(s) / Target(s)

Indicators: Implementation of the expanded mentor system.
Target: New teacher researchers

Action 22

Offer transversal trainings: English, writing articles, management.

Key competencies for researchers to develop their high level potential should be developed by offering training in this 3 topics : English, writing articles, management.
These topics will be added to the staff training plan.

GAP Principle(s)

(++) 38. Continuing Professional Development

Timing (at least by year's quarter/semester)

2nd semester 2020 for R1 & progressive full coverage

Responsible Unit

Doctoral Training Department
for R1. Service XX
Human Resources
Department for R2 to R4.
Service XX

Indicator(s) / Target(s)

Indicators: Writing of these themes in the staff training plan
Target: R1 in priority; progressive coverage of R2, R3, R4.

Unselected principles:

- (++) 1. Research freedom
- (++) 2. Ethical principles
- (+/-) 6. Accountability
- (++) 7. Good practice in research
- (+/-) 8. Dissemination, exploitation of results
- (+/-) 9. Public engagement
- (+/-) 10. Non discrimination
- (++) 11. Evaluation/ appraisal systems
- (++) 14. Selection (Code)
- (++) 15. Transparency (Code)
- (++) 16. Judging merit (Code)
- (++) 18. Recognition of mobility experience (Code)
- (++) 19. Recognition of qualifications (Code)
- (++) 20. Seniority (Code)
- (-) 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
- (-) 36. Relation with supervisors
- (++) 37. Supervision and managerial duties
- (++) 38. Continuing Professional Development
- (-) 39. Access to research training and continuous development
- (-) 40. Supervision

Fonctionnement des GT à AMU

Méthodologie des groupes de travail

23
Septembre
2019

- Réunion de lancement des 5 groupes de travail

1^{er} GT
Octobre

- Lecture des principes rattachés à la thématique du GT
- Analyse des principes au regard de ce qui est réalisé par l'établissement
- Détection des points forts/faibles

2^{ème} GT
Novembre

- Priorisation et planification des actions identifiées
- Elaboration d'actions spécifiques et concrètes (environ 10 actions par GT)
- Identification d'indicateurs permettant de mesurer l'avancement de l'action dans le temps

3^{ème} GT
Décembre

- Finalisation de l'état des lieux et du plan d'action



Les outils

- Charte européenne du chercheur
- Code de conduite pour le recrutement des chercheurs
- OTM R
- La grille d'analyse réalisée par l'équipe projet
- Le contrat d'établissement
- Le retour de l'enquête
- La fiche stratégique



Livrables attendus le 10 Janvier 2020:

- Une synthèse de l'état des lieux
- Un Plan d'Action

Constitution des groupes de travail

➡ Constitués sur la base du volontariat



GT

La communauté des chercheurs

VP

Doyens

Directeurs d'unités

Organisations syndicales

La Gouvernance

Directions centrales

Experts métiers

Rôles et postures des membres des GT

	PILOTES	MEMBRES
POSTURE	Référents méthodologiques	Experts
RÔLE	• Animent le GT • Cadrent les échanges entre les membres, • Echantent avec les autres groupes de travail pour assurer une cohérence dans les actions définies	• Apportent leurs expertises • Contextualisent et environnent les principes • Proposent, priorisent et élaborent des actions concrètes et réalistes (10 actions environ)

Exemple d'action issue de l'INRIA

Critères de la Charte & du Code	Résumé des actions et numéro des actions concernées (cf annexes)	2019		2020		2021		Indicateurs
		S 1	S 2	S 1	S 2	S 1	S 2	
12. Recrutement 13. Recrutement (Code) 14. Sélection (Code) 15. Transparence (Code) 16. Jugement du mérite (Code) 17. Variations dans la chronologie des CV (Code) 18. Reconnaissance de l'expérience de mobilité (Code) 19. Reconnaissance des qualifications (Code) 20. Ancienneté (Code) 21. Nominations post-doctorat (Code) 26. Financement et salaires 34. Plaintes et recours	Informations et promotion Mieux informer les candidats (F/H) contractuels sur les modalités de recrutement. (14) Produire un guide de recrutement (interne et externe) sur la rédaction des fiches de poste, les modalités de sélection, les critères, les bonnes pratiques en entretien... (10) Augmenter la visibilité des offres d'emplois sur les réseaux <i>ad hoc</i> et engager une démarche de communication spécifique au recrutement (16, 19)							P - S
								P - QR
								QR
								P - QR - C
								P
								QR

- **P** : Production (d'un support print, online, d'un événement)
- **S** : Enquête (Survey)
- **QR** : Bilan chiffré (Quantify Report)
- **C** : Avis, retour d'expérience, bilan qualitatif (Comments)

L'enquête : une étape clé dans la réussite du projet



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

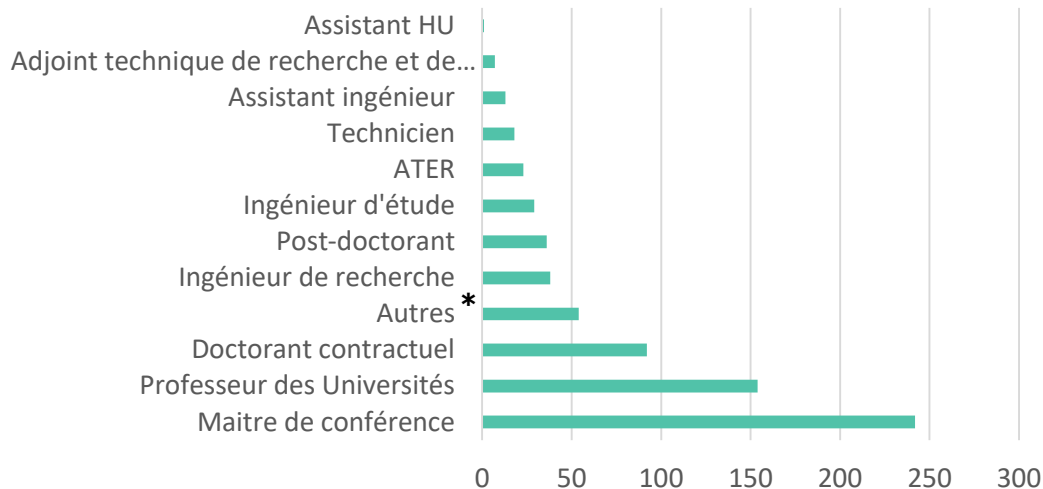


- 707 répondants
- 78 personnes volontaires pour participer à un GT



L'Enquête pour le personnel de la recherche

Typologie des répondants



* Autres : Chargé de recherche, Astronome, directeur de recherche CNRS,.....

5 Secteurs disciplinaires représentés



50,72%

21,86%

16,97%

4,31%

6,14%

Secteur sciences et technologies

Secteur arts, lettres, langues et sciences humaines

Secteur santé

Secteur droit et sciences politiques

Secteur économie et gestion

Echanges



Présentation des 5 GT



GT 1 : Accompagnement des doctorants

**Attractivité de la
recherche en France**

- 50 milliards d'euros d'investissement R & D
- Près de 285 000 chercheurs dont 60 % en entreprise, 74 000 doctorants
- plus de 14 500 Doctorats délivrés par an
- 5e rang des pays de l'OCDE pour la dépense de R&D et 2,27% du PIB consacré à la recherche
- Une production scientifique de haut niveau : 4e rang mondial pour l'impact des publications (H-Index) 6e rang mondial pour le dépôt de brevets 2e rang européen et 4e rang mondial pour le dépôt de brevets européens

**Attractivité de la
recherche dans
l'environnement ESR**

- 42 % de doctorants étrangers
- 3e pays d'accueil des doctorants étrangers après les États-Unis et le Royaume-Uni
- 7e pour le nombre de publications scientifiques
- 265 Écoles Doctorales
- Reconnaissance internationale de ses chercheurs 2e rang mondial pour les Médailles Fields 4e rang mondial pour les prix Nobel

**Attractivité de la
recherche à AMU**

- Aix Marseille Université, université de recherche intensive reconnue pour l'excellence globale de sa recherche, mesurée en termes quantitatifs aussi bien que qualitatifs;
- Aix Marseille Université, ancrée dans son territoire, université pluridisciplinaire structurée autour de cinq secteurs disciplinaires,

**Attractivité de la
recherche à AMU
pour les R1**

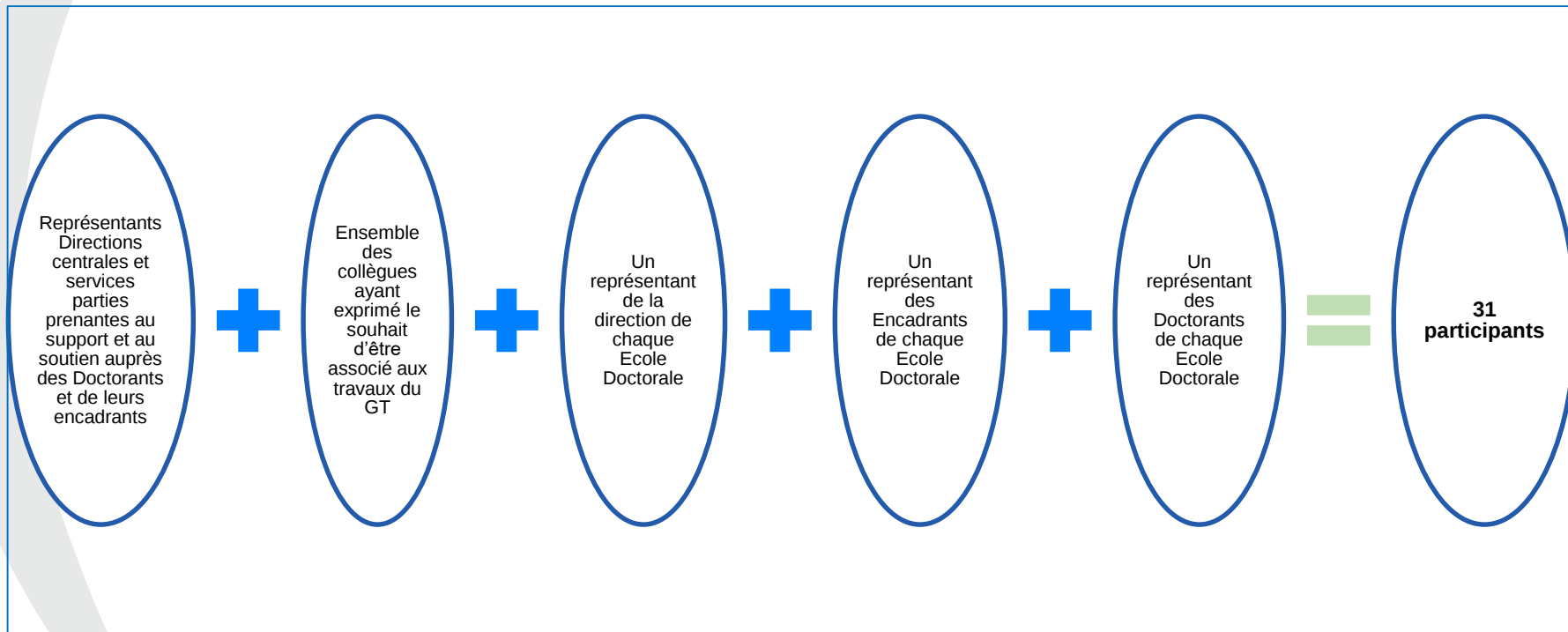
- 12 écoles doctorales, 3300 doctorants dont 39% internationaux
- plus de 800 nouveaux doctorants par an, plus de 600 diplômes de doctorats délivrés chaque année dans 81 disciplines/spécialités
- plus de 2500 HDR rattachés à 137 unités/équipes de recherche d'Aix-Marseille Université

GT1 « Accompagnement des Doctorants »

Deux enjeux principaux :

- **Attractivité** : accroître l'attractivité de l'Etablissement à l'international et attirer les meilleurs étudiants.
- **Amélioration** : interroger l'organisation dédiée à l'accompagnement des Doctorants, faire le bilan des changements intervenus à la suite de la mise en œuvre de l'arrêté sur la formation doctorale, vérifier que l'ensemble du dispositif stabilisé et à développer s'inscrit dans une dynamique de qualité de service offert aux Doctorants et à leurs encadrants.

Composition du GT« accompagnement des Doctorants »



GT 1 Axes de travail

Attractivité et recrutement

- Comment développer l'attractivité d'AMU dans le recrutement des meilleurs étudiants

Comment améliorer les dispositifs d'accompagnement des Doctorants

- L'arrêté sur la formation doctorale, la charte du Doctorat les règlements intérieurs des différentes Ecoles Doctorales, le dispositif expérimental Doc2AMU, l'application de ces dispositions fournit un cadre très concret pour la formation des doctorants, leur accompagnement

Comment améliorer les dispositifs d'accompagnement des encadrants

- Les Dispositions de l'arrêté sur la formation Doctorale, la charte du Doctorat, le plan QVT fournit un cadre très concret d'exercice

Comment développer l'insertion professionnelle des Docteurs

- L'inscription du diplôme de Doctorat au RNCP, les tensions sur les marchés de l'emploi de la recherche publique et de la recherche privée impliquent de développer les dispositifs de réflexion sur le projet professionnel du futur Docteur



GT 2 : La carrière du chercheur

GT 2 « La carrière du Chercheur »

L'enjeu :

Etre un **acteur majeur de l'Espace européen de la recherche (EER)** qui est un espace de recherche unifié ouvert sur le monde, reposant sur le marché intérieur, dans lequel chercheurs, connaissances scientifiques et technologies circulent librement et grâce auquel l'Union et ses États membres renforceront leurs bases scientifiques et technologiques, ainsi que leur compétitivité et leur capacité à répondre collectivement à des défis majeurs.



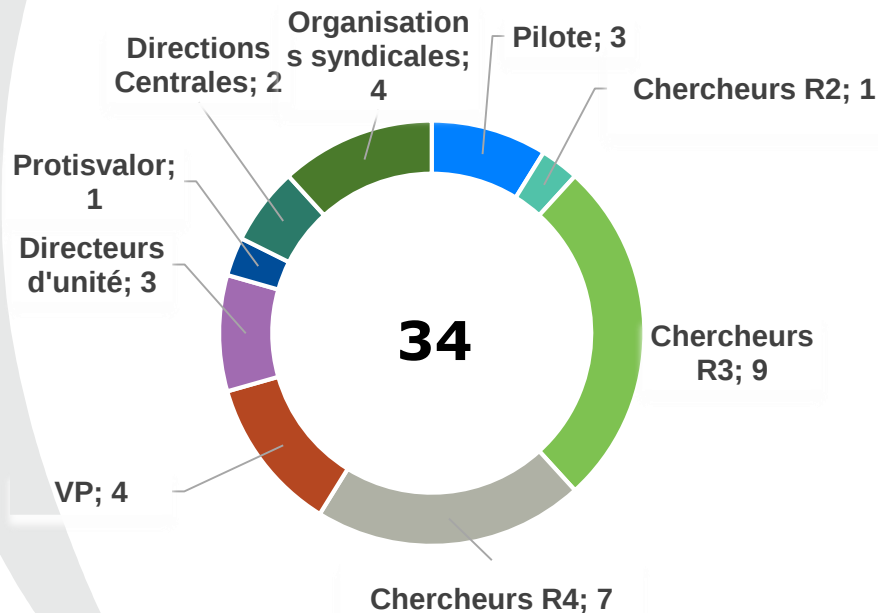
HR EXCELLENCE IN RESEARCH



European Research Area

Constitution du groupe de travail

Pilote : DRH



RÉPARTITION DE LA COMMUNAUTÉ DES "CHERCHEURS" PAR SECTEUR DISCIPLINAIRE



- Secteur arts, lettres, langues et sciences humaines
- Secteur droit et sciences politiques
- Secteur économie et gestion
- Secteur santé
- Secteur sciences et technologies

Objectifs du GT 2 « La carrière du chercheur »



Le GT « Carrière du Chercheur » a pour objectifs de répondre aux enjeux de l'Espace européen de la recherche (EER) en proposant des actions concrètes en matière :

En lien
avec le
GT 4

En lien
avec le
GT 5

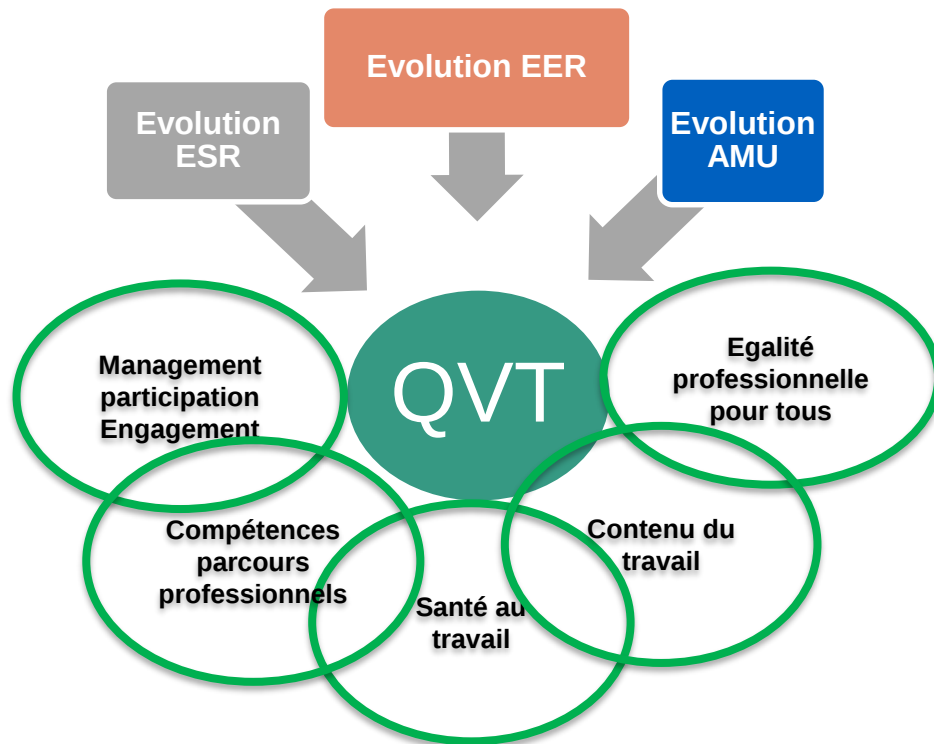
En lien
avec le
GT1 et le
GT 5

- D'éthiques et de responsabilités professionnelles
- D'attractivité
- De recrutements ouverts
- Mobilité pour les chercheurs



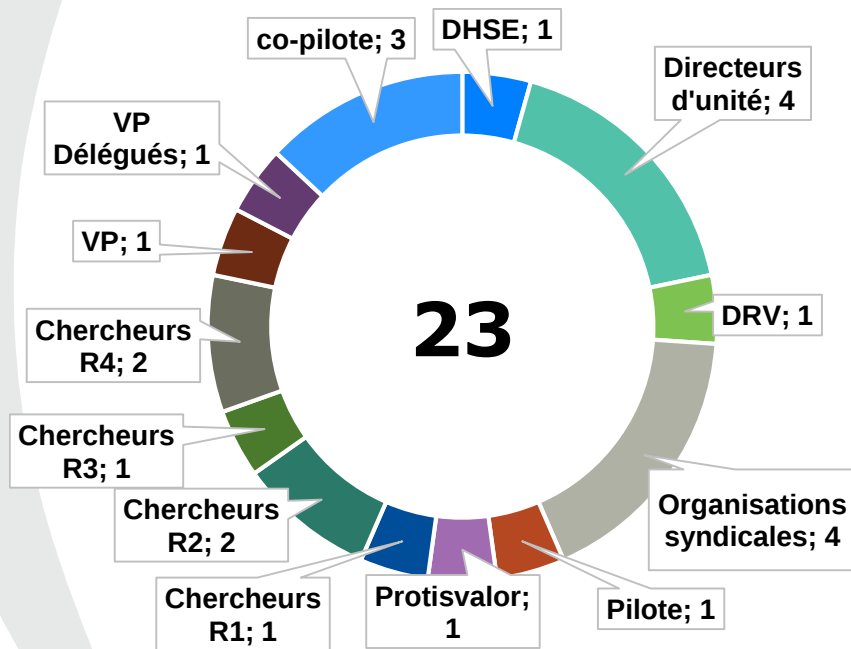
GT 3 : Qualité de vie au travail

GT 3 « Qualité de vie au travail »



Constitution du groupe de travail

Pilote : DGS



Répartition de la communauté des "chercheurs" par secteurs disciplinaire

- Secteur arts, lettres, langues et sciences humaines
- Secteur droit et sciences politiques
- Secteur économie et gestion
- Secteur Santé
- Secteur sciences et technologies



Objectifs du GT 3 « Qualité de vie au travail »

Le GT « QVT » a pour objectif de proposer des actions afin :



- D'améliorer l'organisation du travail (Accueil et intégration des nouveaux personnels, Formation des managers)
- D'améliorer la santé au travail (Organisation du temps de travail, Environnement physique, Qualité de la prévention, Risques professionnels)
- D'améliorer la contenu du travail (Autonomie, Sens du travail, Relations avec les usagers, Responsabilisation, Travail en équipe)

En lien avec
tous les GT

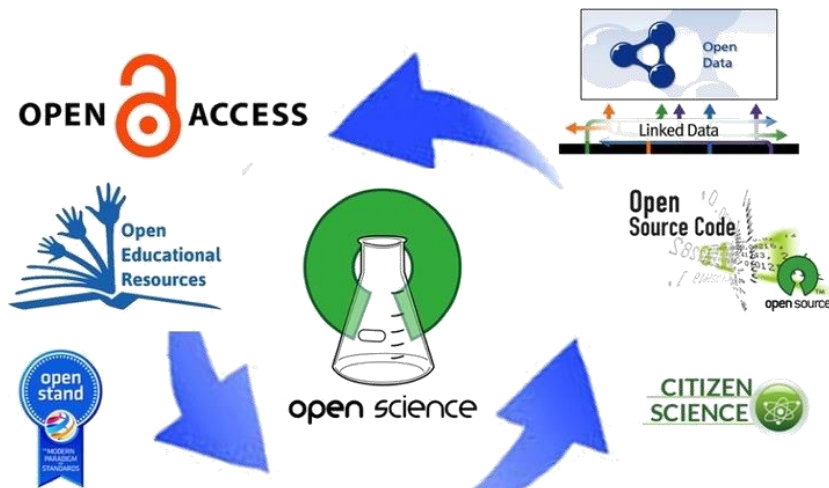


GT 4 :Open science

GT4 « Open Science »

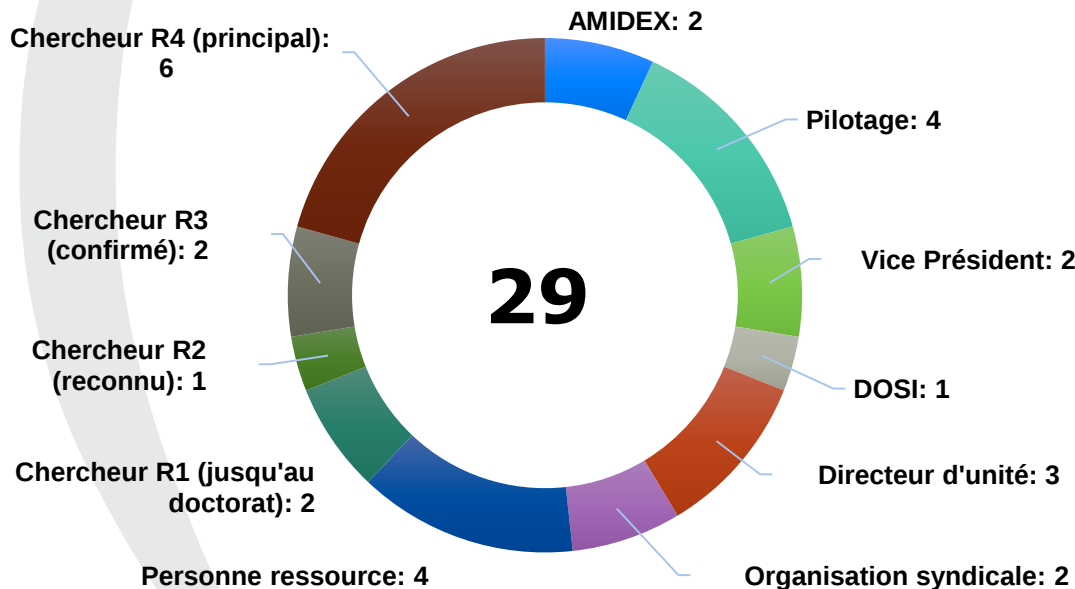
Enjeu sociétal et financier devenu incontournable :

- **France** : Loi pour une République Numérique (2016), appel de Jussieu pour la biodiversité (2017), plan national pour la science ouverte (2018)
- **Europe** : « 3O » du commissaire Moedas, H2020 puis Horizon Europe, Plan S.

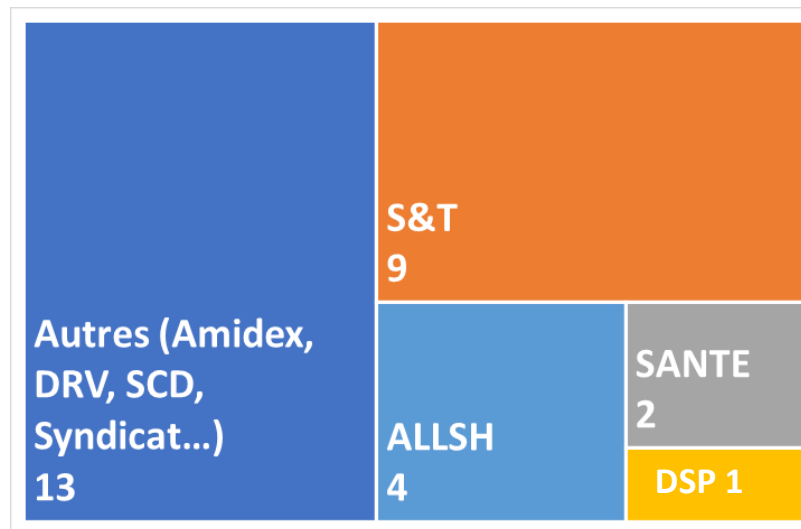


GT4 Pilotage & membres

Répartition du GT



Pilotage du GT	BERTI	Johann	SCD	Directeur SCD
	DELHAYE	Marlène	SCD	SCD - Cellule OA
	DOU GOARIN	Carine	DRV	DRV - Chargée de la Bibliométrie



GT 4 Axes de travail

Liens avec GT1 et GT2

Sensibilisation et formation (présentiel et distanciel)

- Questions de science ouverte, propriété intellectuelle, droits d'auteur, utilisation des licences CC, éthique, intégrité scientifique, recherche reproductible, coût des APC, principes FAIR

Stratégie d'établissement autour de la science ouverte

- Comment élargir la diffusion électronique des thèses sur le web, les dépôts des publications dans l'archive ouverte HAL-AMU, les plans de gestion des données ?

Promotion de la science citoyenne, participative et science ouverte auprès du grand public

- Qu'est-ce que la science ouverte, qu'est-ce que la science participative, comment lutter contre les fake news, rendre Wikipédia fiable, et créer des ressources éducatives libres ?

Liens avec GT2

Comment appliquer les principes de DORA et de Leiden en matière de recrutement et d'évaluation

- Quels autres critères qui ne soient pas exclusivement orientés « facteurs d'impact » ?



GT 5 : Accueil et accompagnement des chercheurs étrangers

GT 5 « Accueil et accompagnement des chercheurs étrangers »

HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Direction Pilote : la Direction de la Recherche et de la Valorisation



Le contexte

UNE STRATÉGIE D'ÉTABLISSEMENT : la **politique de site** en matière de **coopération internationale** conduite avec les organismes de recherche, les Instituts d'établissement, les « Grandes Universités de Recherche » (SFR1), CIVIS...

DES ENJEUX : le **rayonnement** international et l'**attractivité** scientifique

l'excellence scientifique indissociable de l'excellence de l'**accueil**

UN ENVIRONNEMENT : une **compétitivité** nationale, européenne et mondiale visant à attirer les meilleurs Talents

UNE RÉALITÉ : une **mobilité accrue** des chercheurs exigeant une **expertise et une veille de la réglementation** indispensable

GT 5 « Accueil et accompagnement des chercheurs étrangers »

Objectif(s) : + Professionaliser l'accueil et l'accompagnement des chercheurs étrangers
+ Améliorer notre attractivité scientifique et internationale

- Aménager un environnement de travail propice à l'épanouissement scientifique et social des chercheurs conforme aux standards internationaux (EURAXESS)
- Sensibiliser/former le personnel d'AMU à cette mission
- Valoriser le potentiel de Recherche d'AMU en améliorant sa visibilité internationale

Constat : + Une mobilité des chercheurs qui s'accroît
+ Des besoins des chercheurs et des attentes des laboratoires spécifiques

- Une mobilité accrue des chercheurs qui s'accompagne d'une réglementation complexe
- Une diversité et complexité des programmes de recherche/Financement
- Nécessité d'un dispositif dédié, au plus proche des laboratoires

Questionnement :
+ Comment faire de l'accueil un outil favorisant l'attractivité ?
+ Jusqu'où l'Université doit aller dans l'accompagnement des chercheurs étrangers ?

- Quel services développés en priorité (en tenant compte de l'existant) ?
- Quelles relations avec les acteurs du territoire ?
- Comment valoriser l'Offre de recherche d'AMU ?

Périmètre :

- + tous les chercheurs étrangers en mobilité
- + les structures de recherche

- Les actions du GT cibleront à la fois :
 1. les chercheurs R1 - R4 salariés et "invités"
 2. les personnels des unités de recherche

TRANSVERSALITE AVEC LES AUTRES GT
GT 1 : Accueil et accompagnement des doctorants étrangers
GT 2 : Recrutement (transparence et lisibilité)
GT 3 : Environnement scientifique et social adapté aux standards internationaux

GT 5 « Accueil et accompagnement des chercheurs étrangers »

L'équipe Projet / catégorie HRS4R

R4
13 membres
9 PR, 4 DR
Dont 4 DU/DU Adt

R3
7 membres
4 MCF/MCU, 3 CR
Dont 1 vice-doyen

R2
2 membres
1 ATER, 1 IGR

R1
4 membres
3 BIATSS Unités de
recherche, 1 UFR

Directions
6 membres

L'équipe Projet / Secteur disciplinaire

Secteur S&T
11 membres
IM2NP, ISM2, I2M, IUSTI,
LAM, LISM, IMBE, CPPM,
CEREGE, PIIM

Secteur ALLSH
6 membres
CCJ, CAER, LPS, MdR

Secteur Santé
4 membres
INP - C2VN - MMG

**Secteur Economie
gestion**
2 membres
AMSE, LEST

***Directions**
DRH, DRI, DFD
Amidex, Iméra, PVM
* 2 services Recherche de
composantes :
MdR ALLSH & Fac Pharma

Le calendrier des GT

Lancement de tous les GT : 23 septembre 2019		
Lundi 30/09	9h à 12h	Salle des voutes / Pharo
Lundi 21/10	13h30 à 16h30	Salle du conseil / Pharo
Lundi 4/11	13h30 à 16h30	Salle du conseil / Pharo
Lundi 2/12	13h30 à 16h30	Salle du conseil / Pharo

Temps d'échanges



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