

Université d'Aix-Marseille
**Stratégie en matière
de ressources humaines
pour les chercheurs (HRS4R)**

AMU s'engage pour ses chercheurs :
Objectif Labellisation 2021



Aix-Marseille Université :
une université pluridisciplinaire,
de recherche intensive
et internationale

Aix-Marseille Université :
a multidisciplinary, international
and intensive research university

+ de **80 000** étudiants dont + de **10 000** étudiants internationaux
over *students* including more than *international students*

+ de **8 000** personnels dont + de **4 400** enseignants-chercheurs
over *staff* including more than *senior lecturers*

17 composantes
faculties

15 instituts d'établissement
Aix-Marseille Université institutes

1 université civique européenne (CIVIS)
en coopération avec 7 universités européennes
European Civic University CIVIS, with 7 partners
| Université nationale et capodistrienne d'Athènes (Grèce)
| National and Kapodistrian University of Athens (Greece)
| Université Libre de Bruxelles (Belgique)
| Université Libre de Bruxelles (Belgium)
| Université de Bucarest (Roumanie)
| University of Bucharest (Romania)
| Université autonome de Madrid (Espagne)
| Universidad Autónoma de Madrid (Spain)
| Université La Sapienza de Rome (Italie)
| Sapienza Università di Roma (Italia)
| Université de Stockholm (Suède)
| Stockholms Universitet (Sweden)
| Université Eberhard Karls de Tübingen (Allemagne)
| Eberhard Karls Universität Tübingen (Germany)

5 axes de recherche interdisciplinaire
interdisciplinary research interests
| Énergie
| Energy
| Environnement
| Environment
| Santé, sciences de la vie
| Health and life sciences
| Sciences et technologies avancées
| Advanced sciences and technologies
| Humanités
| Humanities

113 unités de recherche
research structures

12 écoles doctorales
et 3 300 doctorants
doctoral schools
with 3 300 PhD students

5 grands campus
large campuses

54 sites
locations

1 Cité de l'Innovation
et des Savoirs Aix Marseille (CISAM)
Knowledge and Innovation City CISAM

+ de **50** plateformes technologiques
over *Technological Platforms*
of the Aix-Marseille site

1 IDEX pérennisée
long-term Initiative
of Excellence project

750 millions d'euros de budget
a 750 million Euros budget

dont
including
105 millions d'euros pour
la recherche
105 million Euros for research

Sommaire

1. La Stratégie en matière de ressources humaines pour les chercheurs (HRS4R) à Aix-Marseille Université	p. 5
2. Nos priorités pour la HRS4R	p. 6
3. Notre plan d'action HRS4R	p. 8
4. La Mise en œuvre de la HRS4R au sein d'AMU	p. 14
5. Glossaire	p. 18

Aix-Marseille Université Stratégie en matière de ressources humaines pour les chercheurs (HRS4R)

Le terme «chercheur» est utilisé communément par la Commission Européenne pour nommer tous les scientifiques y compris les doctorants, les enseignants-chercheurs, les personnels techniques de la recherche, personnels Permanents ou Contractuels.

La politique proactive d'AMU en matière de ressources humaines a abouti ces dernières années à l'élaboration de plusieurs documents et projets stratégiques comportant une forte composante ressources humaines (schéma directeur RH, schéma directeur Handicap, schéma sur la qualité de vie au travail, **projet IDeAL**, **projet TIGER**, etc.). La nouvelle équipe présidentielle de l'université, élue en janvier 2020, a par ailleurs créé des vice-présidences dédiées à la Richesse Humaine et à la Qualité de Vie au Travail, démontrant ainsi sa volonté de **mettre les femmes et les hommes au centre du management stratégique de l'université et de favoriser le dialogue social**.

En juin 2019, AMU et sa filiale Protisvalor se sont lancées dans le processus d'obtention du **label HRS4R (Human Resources Strategy for Researchers)**. Ce label est attribué par la Commission européenne aux institutions qui s'engagent pour améliorer leurs politiques et pratiques en matière de ressources humaines en mettant en œuvre les principes de la Charte européenne du chercheur et le Code de bonne conduite pour le recrutement des chercheurs. La candidature au label HRS4R nécessite **une analyse approfondie des forces et faiblesses et un plan d'action conçu pour renforcer l'excellence RH pour la recherche**.

Le processus HRS4R a mobilisé un **large éventail de parties prenantes au sein de la communauté d'AMU**. Tout d'abord, une **enquête** a été envoyée à tous les chercheurs d'AMU (707 répondants, soit un taux de réponse de 11 %), ce qui nous a permis d'identifier les principaux domaines à traiter. Sur cette base, **5 groupes de travail**, réunissant au total 190 chercheurs, ont été lancés sur les domaines thématiques suivants :

- | l'accompagnement des doctorants,
- | le recrutement et la carrière des personnels de l'université et de sa filiale,

- | la qualité de la vie au travail au sein d'AMU,
- | encourager la promotion des pratiques scientifiques basées sur les principes de la science ouverte
- | l'accueil et l'accompagnement des chercheurs étrangers en mobilité au sein d'AMU.

Le processus a été coordonné par un comité réunissant les directions membres de l'équipe présidentielle d'AMU et des directions de la recherche et de la valorisation (DRV) et des ressources humaines (DRH).

Ce processus de consultation a mis en évidence **les principales forces et faiblesses d'AMU** en matière de RH pour la recherche. En raison de sa taille (8090 personnes, 5 campus principaux) et de la richesse de ses partenariats, AMU offre à ses chercheurs des opportunités exceptionnelles en matière de collaborations scientifiques dans un large spectre de disciplines et une forte expertise des services de soutien spécialisés. Le **label d'excellence IDEX** et **l'université européenne CIVIS** positionnent AMU comme un précurseur en termes d'attractivité internationale parmi les universités françaises de recherche intensive. De plus, les chercheurs d'AMU bénéficient d'un environnement local privilégié, puisque Marseille et Aix-en-Provence sont fréquemment classées parmi les villes les plus attractives de France. Cependant, le processus HRS4R a également montré qu'AMU peut et doit encore s'améliorer, par exemple pour internationaliser davantage ses processus de recrutement, simplifier ses procédures administratives pour le personnel de recherche, renforcer le soutien apporté aux chercheurs internationaux, promouvoir l'équilibre entre les sexes dans les postes de direction scientifique...

S'appuyant sur cette analyse, le plan d'action HRS4R de notre université aborde **9 priorités clés** par le biais de **38 mesures spécifiques**

- | 1. **Renforcer l'internationalisation des processus de recrutement**, la visibilité internationale des offres d'emploi à AMU et le développement de pratiques de recrutement visant à prendre en compte **un large éventail de compétences et d'expériences**
- | 2. **Renforcer l'accompagnement de la carrière et de la formation en répondant aux besoins spécifiques du personnel de recherche d'AMU** (jeunes chercheurs/nouveaux arrivants, chercheurs en position de leadership...)
- | 3. **Favoriser les mesures visant à promouvoir une qualité de vie au travail**, à développer l'ergonomie des lieux de travail et à prévenir les risques psychosociaux
- | 4. **Développer des actions spécifiques pour améliorer l'expérience de nos doctorants** (ouverture de Maisons du doctorat, simplification des services de soutien, soutien accru au développement de carrière)
- | 5. **Améliorer les services de soutien aux chercheurs internationaux** qui travaillent dans les laboratoires de recherche sur le site d'AMU
- | 6. **Encourager les pratiques scientifiques basées sur les principes de la Science ouverte** par une politique scientifique volontariste à l'échelle de l'université ainsi que par des actions de formation et de sensibilisation
- | 7. **Renforcer l'égalité femmes-hommes** en facilitant la réinsertion professionnelle après un congé parental, en améliorant la collecte de données sur les mesures antidiscriminatoires et en généralisant la formation à l'égalité femmes-hommes
- | 8. **Promouvoir l'éthique de la recherche et l'intégrité scientifique** par une formation une formation renforcée à tous les stades de la carrière du chercheur et des lignes directrices claires en matière de déontologie
- | 9. **Stimuler la communication sur la stratégie HRS4R d'AMU**, tant au sein qu'en dehors de la communauté de recherche de notre université

Le processus HRS4R et le plan d'action qui en résultent ont été présentés à la communauté d'AMU le 1er février 2021.

La **mise en œuvre** de ce plan d'action sera supervisée par un comité de pilotage HRS4R réunissant tous les acteurs clés au sein de notre université, assisté d'un comité de mise en œuvre HRS4R. Les cinq groupes de travail HRS4R se réuniront au moins deux fois par an pour superviser l'implémentation et auprès du personnel de recherche d'AMU par personnel de recherche du site. Des rapports d'avancement annuels seront établis, sur la base d'indicateurs (voir plan d'action), d'enquêtes qualitatives auprès du personnel de recherche d'AMU et des candidats au doctorat, et d'évaluations par des experts externes.



AMU HRS4R Action Plan

La charte et le code européens pour les chercheurs (C&C dans le tableau ci-dessous) est accessible sur le site Euraxess

Actions proposées	Principes C&C	Timing	Unité responsable	Indicateur(s) / Cible(s)
1. Recrutement				
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	12, 13, 15	T3 2021 T1 2022	DRH, DRV	Évolution du nombre d'offres d'emploi publiées sur Euraxess recensées < Université d'Aix Marseille >.
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)	12, 13, 14, 19, 20	T4 2021 T2 2022	DRH	Guide de bonnes pratiques partagé avec toutes les unités de recherche d'ici le deuxième trimestre 2022 ; Pourcentage d'unités de recherche impliquant les DRH campus en proximité dans leur processus de recrutement
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' et 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).	12, 13, 15, 16, 17, 18, 19, 20	T3 2021 T2 2022	DRH	Recommandations sur les critères de recrutement communiquées à tous les comités de sélection d'ici le le deuxième semestre 2022 (lettre de cadrage) ; Suivi et révision annuels des critères à partir du deuxième semestre 2023
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	12, 13, 15, 16, 17, 18, 19, 20	T3 2021 T2 2022	DRH, DGS	Rédaction d'une étude de référence et communication à toutes les parties prenantes d'ici le deuxième trimestre 2022
2. Accompagnement dans la carrière				
2.1 Mettre en place une École 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 DRH campus en proximité travailleront avec les unités de recherche pour identifier les besoins de formation et mutualiser l'offre de formation avec les EPST.	8, 22, 28, 32, 39	T3 2021- T2 2023	DRH, VPRH	Développement et expérimentation d'une nouvelle offre de formation de 2021 à 2023 ; Qualité de l'offre de formation, telle que rapportée par le personnel de recherche formé aux postes de direction ; Pourcentage d'unités de recherche travaillant avec les DRH Campus de proximité pour identifier les besoins de formation d'ici le deuxième trimestre 2022

Actions proposées	Principes C&C	Timing	Unité responsable	Indicateur(s) / Cible(s)
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	28, 33	T3 2022 - T2 2024	DRH	Nombre d'habilitations par an à partir de 2024
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 chercheurs confirmés (R3 - Investigateurs Principaux notamment) par des chercheurs principaux (R4)	22, 28, 30, 37, 40	T3 2022 - T2 2024	DRH, DRV	Nombre de demandes pour bénéficier du système de mentorat/ année ; Suivi de la satisfaction des bénéficiaires et des mentors
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 de projets collaboratifs 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.	28, 33	T3 2022- T2 2024	DRV, DRH	Nombre de chercheurs bénéficiant d'une décharge d'enseignement pour solliciter un financement externe ; Volume des financements externes obtenus liés aux décharges attribuées aux enseignants-chercheurs d'AMU
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€)	28, 33	T3 2021- T2 2022	DRV, DRH	Nombre d'enseignants-chercheurs nouvellement recrutés bénéficiant d'une prime d'installation d'ici le deuxième trimestre 2022
2.6 Proposer un parcours d'intégration/accueil à tous les nouveaux arrivants (AMU et Protisvalor, personnel R1 à R4) : rencontre systématique avec les DRH Campus de proximité, 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	38, 39	T4 2021- T2 2023	DRH	100 % du personnel de recherche nouvellement recruté doivent bénéficier du parcours d'intégration au lieu welcome pack d'ici le deuxième trimestre 2023
2.7 Améliorer les services apportés par les DRH campus en proximité: Soutien personnalisé au développement de carrière ; réunions annuelles des DRH Campus de proximité 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	11, 22, 25, 28, 30, 38, 39	T4 2021- T2 2023	DRH	Au moins une réunion des bureaux RH par campus par an à partir de 2022 ; Nombre de chercheurs bénéficiant d'un soutien personnalisé pour le développement de leur carrière en 2022, et suivi annuel du nombre à partir de 2023

Actions proposées	Principes C&C	Timing	Unité responsable	Indicateur(s) / Cible(s)
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)	28, 29	T4 2021- T2 2022	DRV, DirCom	Toutes les possibilités de mobilité dans le cadre de partenariats institutionnels (tels que l'alliance CIVIS) sont annoncées sur le site web des RH d'AMU ; la communication sur la mobilité intersectorielle est systématiquement intégrée à la communication globale RH de l'université
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)	22, 26	T3 2021	DRH, DRV	Nombre de chercheurs de haut niveau accueillis avec ce dispositif; Nombre de demandes et taux d'acceptation ; Position du chercheur recruté sur la liste d'attente (si le candidat sélectionné en premier lieu n'a pas accepté l'offre)
2.10 Développer des pratiques d'évaluation qui tiennent plus largement compte de compétences et d'expériences acquise 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.	11	T3 2021- T2 2022	DRH	Intégration de nouveaux critères dans les guides d'évaluation, et intégration effective dans les pratiques d'évaluation (enquête)

3. Qualité de la vie au travail				
3.1 Promouvoir un leadership bienveillant par une formation systématique à la gestion des ressources humaines pour le personnel dirigeant de la recherche. Un clip vidéo promouvant le leadership bienveillant sera inclus au début des sessions de formation sur le management de la recherche et des services de soutien à la recherche.	24, 37, 40	T3 2021 - T2 2022	DGS, DRH, VPQWL	100 % du personnel recherche en position de dirigeant inscrit une formation de leadership bienveillant d'ici le deuxième trimestre 2022.
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...).	10, 24, 37, 40	T4 2021 - T2 2022	DGS, DRH, VPQWL, SUMPP	Nombre de cas par an ; Enquête qualitative auprès du personnel AMU ayant bénéficié de ce service soutien
3.3 Créer un groupe de soutien aux services, expert de toutes les fonctions de soutien de l'université et dont la mission, sur une base de volontariat, sera de remplacer temporairement des agents en congé maladie ou maternité dans les services	24	T4 2021 - T2 2023	DGS, SUMPP	Effectif total de 3 à 5 ETP composant ce groupe de soutien aux services d'ici le deuxième trimestre 2023 ; Nombre d'heures de remplacement
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	23, 24	Amélioration continue	DGS/, VPQWL, DDPI, SUMPP	Nombre de postes de travail dédiés au < co-working > sur les campus d'AMU ; Satisfaction du personnel Recherche par rapport à leur lieu de travail

Actions proposées	Principes C&C	Timing	Unité responsable	Indicateur(s) / Cible(s)
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).	23, 24	T3 2021 - T2 2022	DGS, DRH, SUMPP	Pourcentage de personnels d'appui à la recherche (BIATSS) ayant bénéficié de matériel ; Satisfaction du personnel de recherche concernant les modalités de travail à distance (enquête annuelle)
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 d'équipes afin de promouvoir l'échange de bonnes pratiques entre les unités de recherche	24	T4 2021- T2 2023	DRH, DGS/ VPQWL, DDPI	Nombre d'unités de recherche (et d'équipes de recherche) mettant systématiquement en œuvre des initiatives pour renforcer la cohésion d'équipes (Team building)
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	3, 4, 5, 22, 28	T3 2021- T2 2023	DRH	Nombre de participants aux réseaux ; Satisfaction des participants à l'égard de l'activité du réseau

4. Actions spécifiques axées sur les doctorants				
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...).	24	T4 2021 - T2 2023	DFD	Ouverture de la 1ère Maison du Doctorat (dernier trimestre 2021) ; une Maison du Doctorat sur chaque campus d'ici le deuxième trimestre 2023
4.2 Simplifier et numériser toutes les procédures administratives pour les doctorants	24	T3 2021- T2 2022	DFD, DOSI	100 % des procédures administratives pour les doctorants numérisées d'ici le T2 2022
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	25, 28	Amélioration continue	DFD, DRH	% de formations de doctorants consacrées à l'insertion professionnelles des jeunes docteurs ; Nombre d'ateliers et d'autres événements d'aide à l'insertion professionnelle organisés par an
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 1ère année des doctorants et développement de sessions informelles pour les directeurs de thèse afin d'échanger les meilleures pratiques	4, 5, 11, 36, 37, 40	T4 2021- T2 2022	DFD, CD	100% des doctorants ayant rencontré leur comité consultatif de thèse au cours de leur 1ere année au deuxième trimestre 2022 ; Au moins une session d'échanges de bonnes pratiques entre directeurs de thèse organisée par semestre à partir du deuxième trimestre 2022

Actions proposées	Principes C&C	Timing	Unité responsable	Indicateur(s) / Cible(s)
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	2, 3, 6, 32, 36, 40	T3 2021- T2 2022	DFD, DRH	Nombre d'heures de formation sur l'éthique de la recherche pour les doctorants tout au long de la trajectoire du doctorat à partir de 2022 ; Satisfaction des doctorants par rapport à la formation sur l'éthique de la recherche ; 100 % des écoles doctorales équipées de logiciels anti-plagiat d'ici le deuxième trimestre 2022
4.6 Mettre en place une enquête annuelle pour mesurer la satisfaction des doctorants par rapport à la formation doctorale	38, 39	T4 2021 - T2 2023	DFD	Existence d'une enquête ; Taux de réponse ; Amélioration du taux de satisfaction au fil des ans.
5. Actions spécifiques axées sur l'accueil des chercheurs internationaux en mobilité à AMU				
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, en facilitant la coopération interservice au sein d'AMU et en favorisant la coopération avec les institutions régionales et locales	12, 13, 24	T3 2021- T2 2022	DRV	Satisfaction des chercheurs internationaux vis à vis des services d'accueil ; Satisfaction des unités de recherche à l'égard du centre de services Euraxess d'AMU
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 (formulaires 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	4, 5, 6, 7, 24	T4 2021- T2 2022	DRV, DRH, DFD, DRI	100 % des formulaires administratifs pour les chercheurs internationaux traduits en anglais d'ici le deuxième trimestre 2022
6. Science ouverte				
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	9	T3 2021- T2 2022	SCD, DRV	Existence d'un document stratégique ou d'une charte ; Nombre de réunions du comité de coordination/an ; 1 référents « science ouverte » / unité de recherche d'ici le le deuxième trimestre 2022
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	3, 6, 7, 9	T4 2021- T2 2023	SCD, DRV, DRH	Nombre de participants aux sessions de formation ; Pourcentage de publications mises en ligne sur des plateformes en accès ouvert

Actions proposées	Principes C&C	Timing	Unité responsable	Indicateur(s) / Cible(s)
7. L'égalité femmes-hommes				
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	10, 27	T4 2021- T2 2022	DRH, VP Égalité des sexes et non-discrimination	Pourcentage de demandes de CRCT acceptées parmi tous les demandeurs de retour d'un congé parental
7.2 Améliorer la collecte interne de données sur les mesures de lutte contre les discriminations afin de contrôler l'impact des actions menées (sensibilisation, formation, etc.) en faisant appel à des experts universitaires sur les questions liées à la lutte contre les discriminations et à l'égalité	10, 27	T3 2021- T2 2022	DRH, VP Égalité des sexes et non-discrimination	Nouvelle version du rapport d'audit social d'AMU (bilan social) comprenant tous les indicateurs pertinents (indicateur de participation, nouveaux indices de parité - rapport d'impact négatif - et analyses transversales de l'évolution des décisions de recrutement et de promotion) publiés annuellement à partir de 2022
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	10, 12, 13, 27	T3 2021- T3 2022	DRH, VP Égalité des sexes et non-discrimination	Tous les comités de sélection formés sur les préjugés sexistes à partir du troisième trimestre 2022
8. 8. Éthique et intégrité scientifique				
8.1 Développer la formation en matière d'éthique et d'intégrité scientifique	2, 3, 6	T4 2021- T2 2022	DRH / DRV DFD, écoles doctorales	% de chercheurs formés à l'éthique et à l'intégrité scientifique ; Satisfaction des chercheurs par rapport à l'offre de formation d'AMU 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...	2, 3, 6	T4 2021- T2 2022	DRH, DRV	Pourcentage de répondants à l'enquête connaissant les outils et politiques de déontologie existants au sein d'AMU
9. Communication et visibilité de la HRS4R				
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)	13, 18, 29	T3 2021- T2 2022	DRH, DRV, DRI, DirCom	Toutes les informations RH pertinentes, y compris le site web des services RH d'AMU, sont disponibles en anglais à partir du deuxième trimestre 2022
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	3, 4, 5, 7, 8, 9, 23, 24	T3 2021 - T2 2022	DRH, DRV, DFD, DirCom	Nombre de participants à la journée annuelle HRS4R ; Connaissance de la stratégie HRS4R et de la charte européenne par le personnel de recherche d'AMU (enquête annuelle) ; Nombre de formations liées aux C&C et/ou axées sur les C&C ; Intégration de C&C et HRS4R dans les sessions d'information consacrées à Horizon Europe.

Mise en œuvre du plan d'action HRS4R à AMU **organisation et calendrier**

La mise en œuvre du plan d'action sera structurée en deux phases principales :

1. Phase de lancement et d'expérimentation (Dernier trimestre 2021- Deuxième trimestre 2023). La quasi-totalité des mesures décrites dans le plan d'actions seront lancées au plus tard fin de 2021 (à l'exception des actions 2.2., 2.3 et 2.4) qui nécessiteront plus de temps pour leur préparation. La plupart des actions seront expérimentées pendant une année - ou deux années pour celles qui sont plus complexes à mettre en œuvre. Au-delà d'un suivi continu, une auto-évaluation des actions sera menée par des experts externes sous la supervision du Conseil consultatif international d'AMU et fournira un premier rapport d'avancement approfondi en vue du nouveau contrat d'établissement quinquennal d'AMU pour 2024-2028.

2. Phase de déploiement (troisième trimestre 2023 - dernier trimestre 2025). Toutes les mesures décrites dans le plan d'actions seront pleinement mises en œuvre, y compris les ajustements potentiels faisant suite à la phase d'expérimentation (à l'exception des actions 2.2, 2.3 et 2.4 qui suivront une phase d'expérimentation jusqu'en 2025).



Organisation de la phase « Mise en œuvre » :

La mise en œuvre de la stratégie HRS4R sera supervisée par la gouvernance d'AMU et ses instances. La gouvernance d'AMU validera les rapports annuels d'avancement établis par le comité de pilotage HRS4R et les éventuels ajustements du plan d'action ou toute autre décision stratégique liée à la mise en œuvre de la HRS4R.

Le Conseil d'administration (CA) d'AMU, son Conseil académique (CACr), son Comité technique (CT) ainsi que les organes de gouvernance de la filiale Protisvalor seront informés régulièrement (au moins une fois par an) des progrès de la HRS4R.

Le schéma de gouvernance ci-dessous établit les différents organes et niveaux :

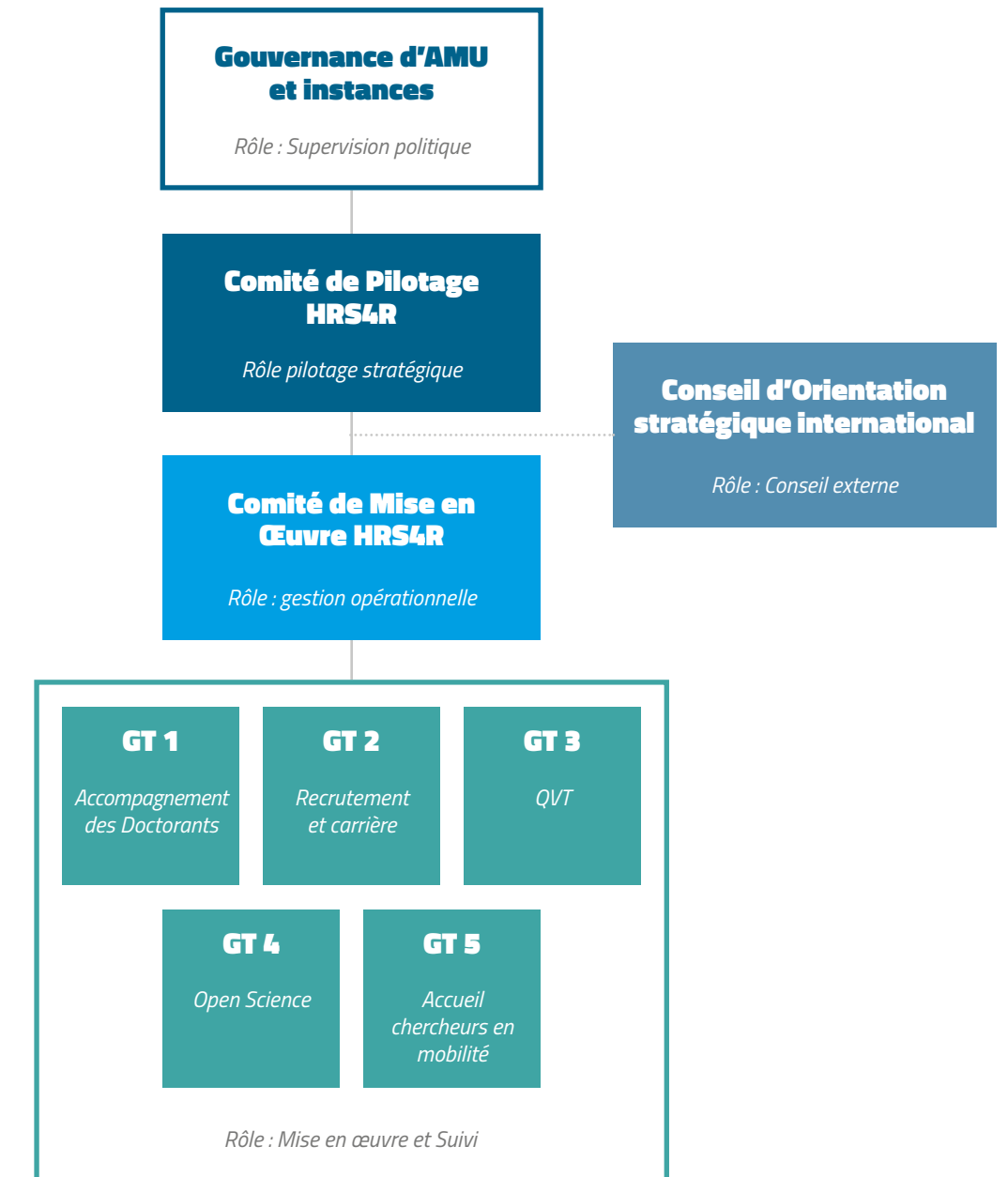
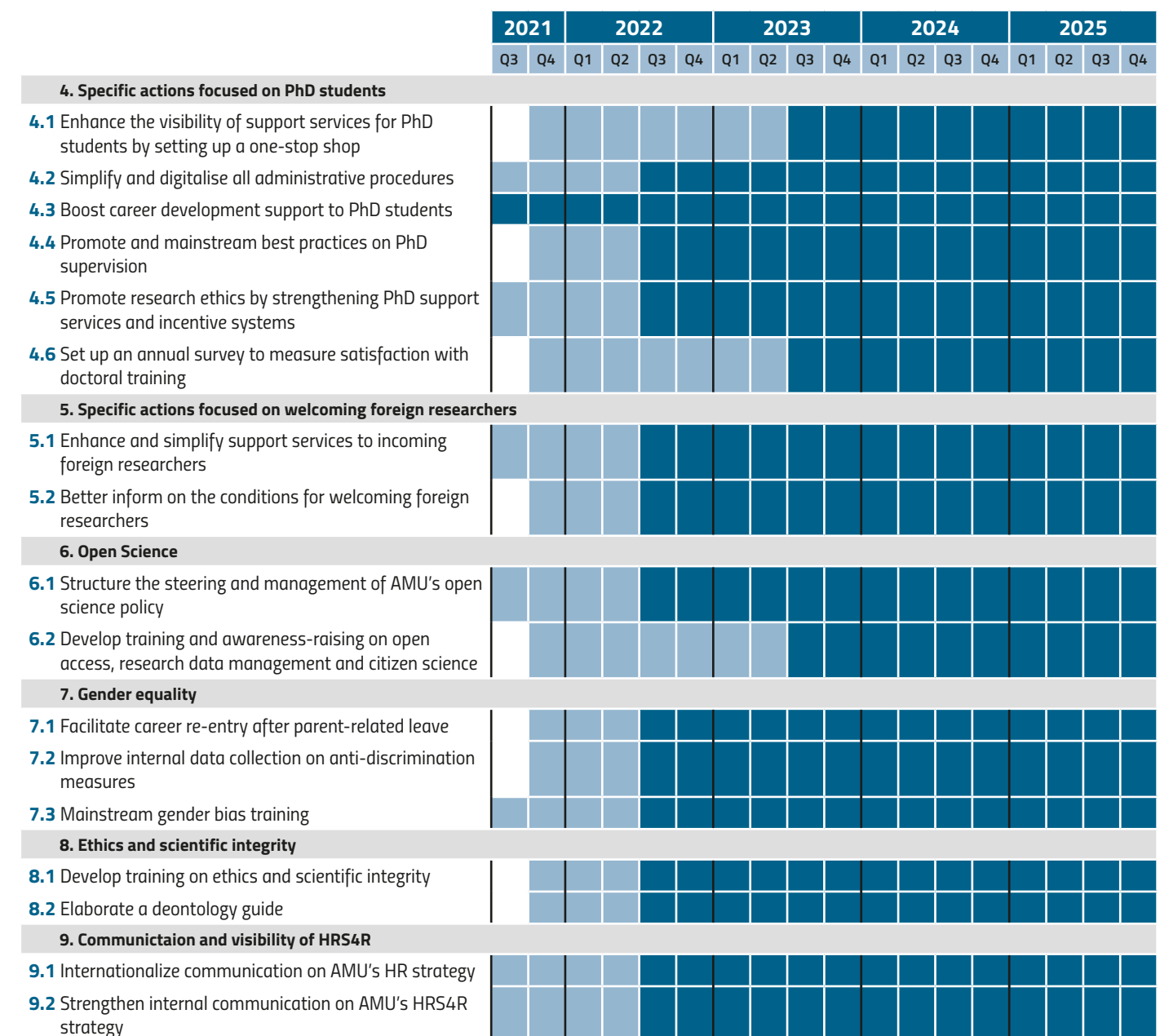
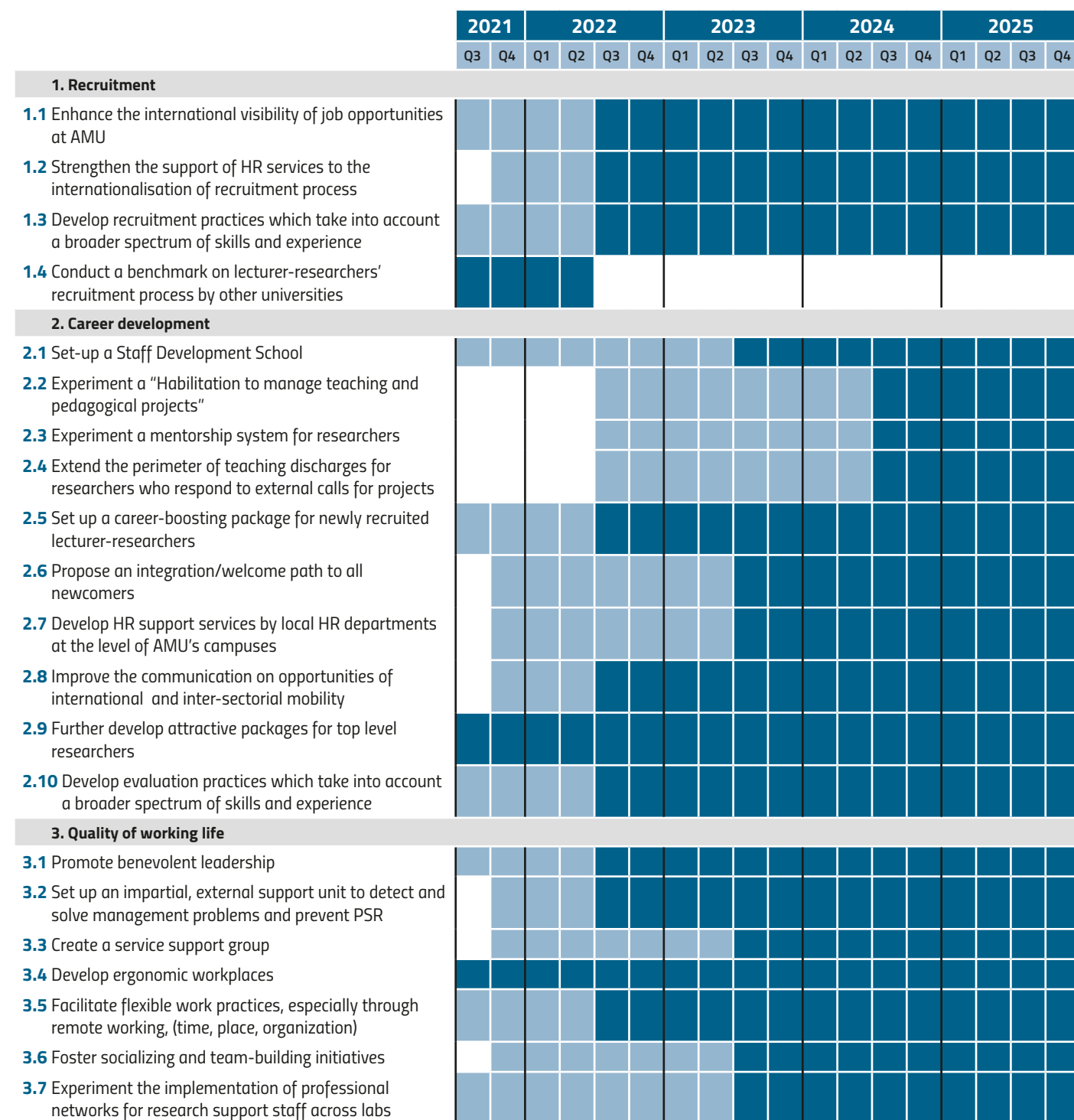


Diagramme de Gantt



Expérimentation
Déploiement



Glossaire

A

- **A*MIDEX / IDEX** : Aix-Marseille Initiative of Excellence – Initiative d'Excellence du site d'Aix Marseille
<https://www.univ-amu.fr/amidex>
- **Assistant professors** : Maître de conférences (MCF)

C

- **CA** : Governing Board - Conseil d'Administration -
- **CAC** : Academic Council – Conseil académique -
- **CD** : Doctoral College – Collège Doctoral
- **CHSCT** : Committee of Hygiene, Security and Work conditions – Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
- **CIPE** : Centre for pedagogical innovation and evaluation – Centre d'innovation Pédagogique et Evaluation
- **CISAM** : Aix-Marseille Centre of innovation and knowledge – Cité de l'innovation et des Savoirs d'Aix-Marseille
<https://cisam-innovation.com/>
- **CIVIS** : European Civic University Alliance
<https://civis.eu/fr>
- **CNU** : National Council for Universities -Conseil National des universités
- **CRCT** : Sabatical for Research or Thematic Conversions - Congés pour Recherches ou Conversions Thématiques
- **CST** : Thesis Advisory Committee – Comité de Suivi de Thèse
- **CT** : Technical Committee – Comité technique

D

- **DAC** : Department of Continuous Improvement – Direction de l'Amélioration continue
- **DAJI** : Legal and Institutional Affairs Department – Direction des Affaires juridiques et institutionnelles
- **DDPI** : Real Estate Development Department - Direction du Développement du Patrimoine Immobilier
- **DFD** : Doctoral Training Department – Direction de la Formation Doctorale

- **DGS/DGSA** : Director General of support services / Vice Director General of support services -Directeur Général des Services/Directeur Général des Services Adjoint
- **DirCom** : Communication Department – Direction de la Communication
- **DOC2AMU** : H2020 Marie Skłodowska Curie COFUND programme dedicated to PhD – Programme COFUND Marie Skłodowska Curie pour les Doctorants.
<https://doc2amu.univ-amu.fr/fr>
- **DOSI** : Information System Operations Department – Direction Opérationnelle des Systèmes d'Information
- **DRH** : Human Resources Department – Direction des Ressources Humaines
- **DRI** : International Relations Department – Direction des Relations internationales
- **DRV** : Research & Valorisation Department -Direction de la Recherche et de la Valorisation
- **DU** : Director of research unit - Directeur d'Unité

E

- **EPST** : Public institution of a scientific and technological nature – Établissement public à caractère scientifique et technologique

G

- **Galaxie** : web portal dedicated to operations relating to the recruitment research and teaching staff - Portail dédié aux opérations relatives au recrutement des personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche ...
<https://www.galaxie.enseignementsup-recherche.gouv.fr/ensup/candidats.html>

H

- **Hcéres** : High Council for Evaluation of Research and Higher Education - Haut Conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur

I

- **Idéal** : AMU Project: "Integration and Development at Aix-Marseille through Learning" – Projet AMU dans le cadre de l'appel "Grandes universités de Recherche"
<https://www.univ-amu.fr/fr/public/pia-3-projet-ideal>
- International Advisory Board – Conseil international d'Orientat

L

- **Lecturer-researcher** : Enseignant-chercheur

P

- **Professor** : Professeur
- **Protisvalor** : AMU spin off dedicated to support researchers in the instruction, setting up and management of public-private and European research contracts. - filiale d'Aix Marseille Université spécialisée dans l'accompagnement des chercheurs pour l'instruction, le montage et la gestion des contrats de recherche partenariaux et européens
<https://www.protisvalor.com/site/fr>

R

- **RAD** : administrative managers and referents -Responsable Administratif

S

- **SATT** : Technology Transfer Acceleration Company – Société d'Accélération de Transfert de Technologie
- **SCD** : Academic Libraries -Service Commun de Documentation
- **SUMPP** : University Service of Preventive Medicine for Personnel - Service universitaire de médecine de prévention des personnels

T

- **TIGER** : AMU Project: < Transform and Innovate in Graduate Education with Research" – Projet AMU dans le cadre de l'appel "Grandes universités de Recherche"
<https://www.univ-amu.fr/fr/public/pia-3-projet-tiger>

U

- **UDIC** : association grouping 10 research universities association de 10 universités de recherche françaises
- **UMR** : Joint research unit (between the university and one of the National Research Organisation)– Unité Mixte de Recherche (entre l'université et l'un des organismes de recherche)

V

- **VAE** : validation of prior experience - Validation des Acquis de l'Expérience



Contact:

<http://url.univ-amu.fr/hrs4r>

E-mail: hrs4r@univ-amu.fr

Rejoignez le réseau !
Join the network !



www.univ-amu.fr



boutique.univ-amu.fr