Rapport intermédiaire –

Mise en œuvre de la Stratégie HRS4R de l'Université PSL

Auto-évaluation à deux ans
« HR Excellence in Research »

2021 – 2023

Summary

I. Informations générales sur l'Université PSL 3

II. L'initiative HRS4R à l'Université PSL 4

III. Évaluation intermédiaire du plan d'action HRS4R de PSL 6

A. Chiffres clés 6

B. Aperçu du déploiement du plan d'action HRS4R 7

C. Forces et axes d'amélioration 13

1. Aspects éthiques et professionnels 13

2. Recrutement and sélection 18

3. Conditions de travail 20

4. Formation et développement 22

D. Focus sur la politique OTM-R 23

E. Quels sont les impacts contextuels sur le déploiement de la stratégie ? 24

IV. Mise en œuvre et suivi du plan d'action de l'université 25

A. Préparation de l'auto-évaluation 25

B. Implications des enseignants-chercheurs 26

C. Comité de mise en oeuvre 27

D. Intégration de la stratégie HRS4R dans la stratégie globale de l'université 27

E. Suivi de la mise en œuvre des actions et des progrès réalisés 27

F. Préparation de l'évaluation externe 28

V. Annexes 29

F. Annexe 1 – Lettre d'engagement 29

G. Annexe 2 – Le plan d'action de PSL 29

I. Informations générales sur l'Université PSL

“Sapere Aude” est la devise de l'Université PSL.

La vision de l'Université PSL est née de la longue histoire intellectuelle et scientifique de ses écoles, qui ont décidé de s'unir et de construire un avenir commun pour créer une institution radicalement nouvelle. Entièrement engagée envers l'excellence dans l'éducation, la formation et la recherche, PSL est une université mondiale qui vise à refléter, représenter et influencer la société d'aujourd'hui et le monde futur dans toute sa diversité. L'éthique collégiale de l'université est un atout majeur, assurant le dialogue entre toutes les disciplines du savoir, de l'innovation et de la créativité dans les domaines des sciences, des humanités, des sciences sociales, des arts et de l'ingénierie. PSL propose une éducation guidée par la recherche menée dans ses laboratoires, tout en encourageant le dialogue et la mobilité entre les disciplines et les écoles.

Notre université favorise la pensée critique et encourage la créativité. Les étudiants sont sélectionnés en fonction de leur potentiel et de leur talent. L'université défend l'égalité des chances, promeut la diversité sociale, culturelle et géographique, et garantit un suivi individuel, des effectifs réduits et des parcours académiques personnalisés. La communauté étudiante de PSL bénéficie d'un réseau riche de sociétés étudiantes et profite des nombreuses opportunités que Paris peut offrir. Qu'ils optent ultérieurement pour une carrière dans la haute direction, l'académie, les affaires, le monde artistique ou culturel, ou le secteur à but non lucratif, les étudiants de PSL deviennent des citoyens pleinement conscients de leurs responsabilités individuelles, sociales et environnementales. PSL soutient la recherche indépendante et la liberté académique. La diversité de nos disciplines et la manière dont PSL les aborde conduisent à une pensée disruptive et à des innovations de rupture, assurant que notre université peut contribuer à résoudre les problèmes et défis majeurs d'aujourd'hui.

Elle dispose d'un des environnements scientifiques les plus forts au monde. Elle entretient des partenariats solides avec les principales universités internationales et contribue activement à la circulation mondiale des idées, des compétences et des talents. PSL est active dans la promotion de la science, de la technologie, de la connaissance et des arts dans tous les secteurs de la société. Nous considérons qu'il est essentiel de communiquer aux dirigeants des secteurs public et privé l'importance totale de la méthode scientifique et l'urgence de s'engager avec les résultats de recherche les plus récents et les plus rigoureux. Notre approche est basée sur une large et efficace diffusion scientifique et culturelle, le transfert d'innovation et la création de nouvelles entreprises. PSL compte également une communauté mondiale d'anciens élèves vaste et diversifiée.

PSL est une université responsable. Les membres de notre personnel ont un rôle de service public et contribuent aux débats nationaux et internationaux ainsi qu'au développement des politiques publiques. Notre université encourage et valorise l'engagement social de ses étudiants, à la fois individuellement et à travers leurs sociétés étudiantes. La prise de conscience des objectifs de développement durable est intégrée à toutes nos activités de recherche, d'enseignement et d'autres. Nous défendons la valeur et l'importance de l'intégrité de la recherche, et nous nous engageons envers une politique de données ouvertes.

Notre politique en matière de ressources humaines privilégie la qualité de vie au travail, le développement professionnel et l'inclusivité. En 2022, PSL est devenue un "Grand Etablissement" et a atteint la première place du classement mondial des universités de moins de 50 ans établi par le Times Higher Education. PSL comprend onze écoles : Collège de France, Conservatoire National Supérieur d'Art Dramatique - PSL, Dauphine - PSL, École nationale des chartes - PSL, École nationale supérieure de Chimie de Paris - PSL, École normale supérieure - PSL, École Pratique des Hautes Études - PSL, ESPCI Paris - PSL, Institut Curie, Mines Paris - PSL, Observatoire de Paris - PSL. PSL travaille en étroite collaboration avec trois entités de recherche : CNRS, Inria, Inserm.

II. L'initiative HRS4R à l'Université PSL

PSL a adopté une initiative conjointe en deux phases qui reflète la maturité et la taille de ses établissements-composantes. Cette initiative s'appuie sur l'expérience de certaines de ses membres et partenaires (comme l'Institut Curie) et des centres de recherche (CNRS, Inria, Inserm) qui ont déjà obtenu la certification.

Pour garantir la cohérence de l'initiative à travers PSL et faciliter les échanges de bonnes pratiques entre ses établissements-composantes, un comité de pilotage vient compléter et coordonner le travail des comités de chaque établissement composante. Chaque école réalise une auto-évaluation et élabore un plan d'action. Les responsables de projet de chaque école siègent au sein d'un comité opérationnel.

Cette approche collaborative a donné lieu à un plan d'action comprenant 34 actions à mettre en œuvre au sein de l'université.

Dates clés :

• Novembre 2018 : Conférence RH – Processus décisionnel – Les responsables des écoles et instituts de l'Université PSL approuvent l'objectif du processus de certification et les procédures de sa mise en œuvre (phases, nomination du comité de pilotage et du groupe de projet).
• 25 janvier 2019 : Atelier de lancement de l'initiative HRS4R – Université PSL.
• 21 mars 2019 : Réunion du comité de pilotage de PSL.
• 19 juin 2019 : Réunion du comité de pilotage de PSL.
• Septembre 2019 : Fin des travaux d'analyse des écarts.
• Octobre 2019 : Réunions des groupes de travail de PSL (pour discuter des programmes de mentorat et de suivi/observation).
• 5 novembre 2019 : La Conférence RH de PSL approuve les actions conjointes de PSL.
• 13 novembre 2019 : L'Université PSL émet une lettre d'engagement envers l'initiative HRS4R.
• 17 décembre 2019 : Réunion du comité de pilotage de PSL.
• 16 juin 2020 : La Conférence RH de PSL approuve le plan d'action de l'Université PSL.
• 9 juillet 2020 : Présentation du plan au Conseil d'administration de PSL.
• Juillet 2020 : Charte de recrutement académique de PSL.
• Octobre 2020 : Label attribué à l'université Paris Dauphine – PSL.
• Janvier 2021 : Campagne de sensibilisation et d'information HRS4R, mise en place de l'adresse hrs4r@psl.eu pour la mise à jour continue et la coconstruction du plan d'action.
• Mai 2021 : Label attribué à l'Université PSL.
• Juin 2021 : Label attribué à l'ESPCI Paris – PSL.
• 26 juin 2021 : Adoption par le Conseil d'administration de l'Université PSL du plan d'action pour l'égalité des sexes sur le lieu de travail.
• Juilllet 2022 : Label attribué à l'ENS-PSL.

Attribué par la Commission européenne, ce label repose sur la Charte européenne des chercheurs et le Code de conduite pour le recrutement des chercheurs publiés en 2005, et est fondé sur quarante principes répartis en quatre thèmes :

1. Principes éthiques et responsabilités professionnelles ;
2. Recrutement, développement de carrière, mobilité ;
3. Conditions de travail et de sécurité, environnement professionnel ;
4. Formation.

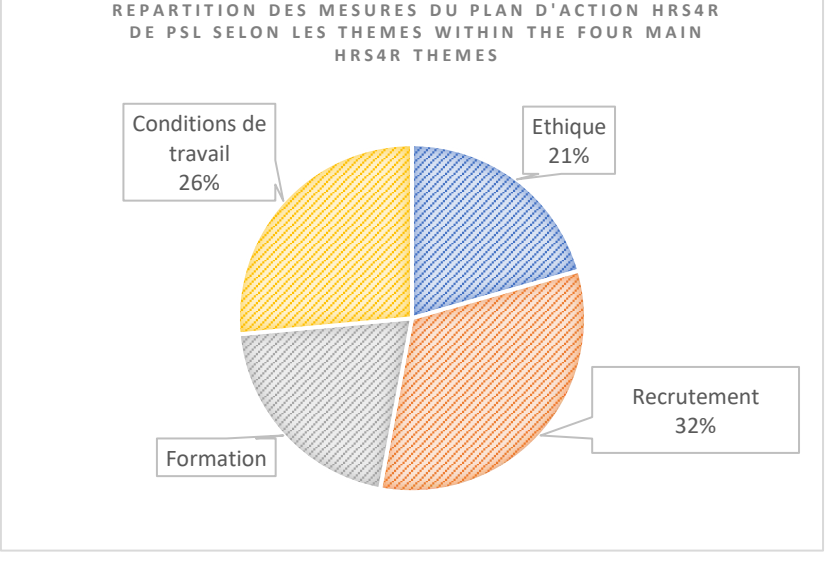
Il s'appuie sur un plan d'action visant à améliorer les conditions de travail des professeurs, chercheurs et enseignants de PSL (Annexe 2 - Plan d'action de PSL), basé sur une analyse des écarts par rapport à ces 40 principes. Cette démarche s'inscrit dans une volonté politique commune de la part des dirigeants des institutions composantes de l'Université PSL. Elle a donné lieu à un travail collaboratif ayant abouti à un consensus sur plusieurs mesures communes à l'ensemble de l'Université PSL, venant compléter les plans d'action de chacune des entités.

III. Évaluation intermédiaire du plan d'action HRS4R de PSL

En juin 2023, deux ans après avoir obtenu le label, l'Université PSL a réalisé une évaluation intermédiaire de la mise en œuvre de son plan d'action HRS4R. Cette étape précède l'évaluation de renouvellement du label, prévue en 2026.

A. Chiffres clés

Le plan d'action HRS4R de l'Université PSL comprend un total de 34 mesures, réparties autour des quatre thèmes principaux mentionnés précédemment.



Après deux années de mise en œuvre, le suivi du plan d'action et de son déploiement se présente comme suit :
• 15 mesures effectivement mises en place
• 17 mesures en cours de mise en œuvre
• 2 mesures étendues et en cours de mise en œuvre

Les mesures étendues vont au-delà de ce qui était prévu dans le plan d'action.
• 1 nouvelle mesure
La nouvelle mesure a été intégrée dans le plan d'action lors de la revue intermédiaire.
44 % du plan d'action a été mis en œuvre deux ans après l'obtention du label, et la plupart des actions ont été largement initiées.

B. Aperçu du déploiement du plan d'action HRS4R

N°	Actions	Principes	Echéance	Pilotage	Indicateurs / cibles	Statut actuel	Commentaires
1	Mise en place d'un comité d'éthique PSL pour l'Université PSL	3, 10	S1 2021	VP Recherche de l'Université PSL	Nombre visé de réunions du comité par an : 1/an Objectif : 1 charte en 2021, dont le processus d'élaboration sera ensuite formalisé et utilisé comme base de référence pour l'élaboration de la charte	Complété	Mise en placed'une Commission de Déontologie PSL (inscrite à l'article 11 du règlement intérieur de PSL), se réunissant au moins une fois par an
2	Encouragement des chercheurs à suivre une session de formation à l'éthique : cette formation étant déjà obligatoire pour les doctorants, création de supports de communication la présentant comme fortement recommandée pour les directeurs de thèse, afin de promouvoir ces formations auprès des autres chercheurs. Ces supports de communication pourraient inclure des campagnes de courrier électronique destinées aux directeurs de thèse. Cette action est commune à tous les établissements de l'Université PSL	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10	S2 2023	Collège doctoral de PSL École Doctorale et programmes doctoraux de Dauphine École interne de PSL	Nombre de formations proposées Nombre de personnes formées par catégorie (doctorat ou autre) Objectif : 50 personnes formées en 2022 (hors doctorants)	En cours	Formations du collège doctoral de PSL proposées en lien avec l'Ecole interne de PSL Au niveau formation centralisée, la direction de la recherche et le collège doctoral PSL développe un projet de formation à l'intégrité scientifique au sein des programmes gradués de PSL, avec le soutien du CIP de PSL. Le projet consiste à proposer un programme de formation hybride, avec un module de base pluridisciplinaire numérique (audio, video, Mooc…) et des ateliers en petits groupes adaptés à des spécificités disciplinaires et qui favorisent les échanges. Des ateliers de sensibilisation destinés aux youngs PIs et aux chercheurs seniors sont en cours de mise en place par l'Ecole interne de PSL. 271 doctorants ont suivi une formation à l'intégrité scientifique proposée par une des 29 ED de PSL sur l'année universitaire 2022/2023 220 doctorants ont suivi une formation à l'intégrité scientifique proposée par le collège doctoral sur l'année universitaire 2022/2023 L'objectif est désormais de développer la participation d'enseignants-chercheurs autres que les doctorants à ces formations. Des actions de communication ont déjà été menées et donnent de bons résultats
3	Rédaction de chartes éthiques thématiques ou disciplinaires (ex. : Charte Intelligence Artificielle), qui seront ensuite mises à la disposition de tous les chercheurs (R1 à R4)	3	S2 2023	Direction Recherche de PSL	Nombre de chartes thématiques Objectif : 1 charte en 2021, dont le processus d'élaboration sera ensuite formalisé et utilisé comme base de référence pour l'élaboration de la charte Disponibilité sur l'intranet de l'établissement : Oui/Non	En cours	Pas de chartes éthiques thématiques Réorientation vers l'introduction de lignes directrices en matière d'éthique, couvrant les questions liées aux différentes disciplines et fournissant des conseils aux enseignants-chercheurs
4	Inclusion d'un article dans le contrat des enseignants-chercheurs (EC) contractuels indiquant qu'ils s'engagent à respecter la charte d'intégrité scientifique. Pour les EC titulaires, intégration de la charte dans le dossier administratif, ainsi que d'un document nécessitant la signature de chaque EC (« acceptation de la Charte ») par lequel ils attestent qu'ils ont lu la Charte et qu'ils s'engagent à la respecter	2	S1 2023	HR	Modification du modèle de contrat pour y inclure le respect de la charte d'intégrité : Oui/Non Nombre d'EC titulaires ayant signé le document d'acceptation de la Charte Objectif : 100 % des enseignants recrutés à compter du mois de janvier 2021	En cours	Intégration d'un article sur l'intégrité scientifique et son respect dans le contrat des enseignants-chercheurs contractuels pas encore effective mais à venir Signature de la charte par les enseignants-chercheurs titulaires et mise à disposition de documents de sensibilisation pas encore effective mais à venir
5	Développement ou renforcement d'une politique en faveur de l'Open Access, localement et en collaboration avec l'Université PSL : – Création d'un groupe de travail sur ce sujet par le référent Science ouverte – Établissement d'un inventaire du développement de la science ouverte au sein de PSL ainsi que des méthodes et des outils disponibles – Mise en place d'actions de sensibilisation à la science ouverte auprès des chercheurs et des doctorants – Recommandation sur les outils à développer pour améliorer la disponibilité des données et des résultats de PSL	8, 9	S1 2024	Référent Science ouverte de PSL et groupe de travail (GT) dédié des conservateurs PSL Service Documentation de Dauphine	Création d'un groupe de travail dédié : Oui/Non Nombre visé d'actions de sensibilisation mises en œuvre : 5 actions de communication en 2021 - 2022 Rapport sur l'état d'avancement et les recommandations : Oui/Non	En cours	Nomination d'un référent Science ouverte pour PSL Adoption de la Charte de la Science ouverte de l'université PSL le 5 mai 2022 par les établissements qui la composent, dont Dauphine : https://www.psl.eu/sites/default/files/Charte_science_ouverte_Universite-psl_Mai_2020.pdf Création d'un groupe de travail sur la Science ouverte début 2022. Différents axes de travail : Publications en libre accès, Données de recherche ouvertes, Publication ouverte, Infrastructures ouvertes, Outils collaboratifs ouverts, Évaluation, Ressources et soutien Différentes recommandations émises : - Au niveau de PSL : ouverture effective d'un portail HAL-PSL regroupant les publications des portails HAL des membres de PSL + au sein du SMS Partage des connaissances et de la documentation, une poignée d'établissements (dont Dauphine) ont répondu à un AMI du MESRI visant à accompagner les chercheurs dans la gestion de leurs données ; - Au niveau de Dauphine : des archives ouvertes (BIRD), un portail HAL, un plan standard de gestion des données pour soutenir les chercheurs Au moins cinq actions de sensibilisation par an : - Ateliers de sensibilisation à la Science ouverte dédiés aux doctorants (2 fois par an, à développer) ; - Actions auprès des enseignants-chercheurs lors d'événements : Love Data Week et Open Access Week. Actions d'amorçage à développer + réponses à des demandes spécifiques ; - Journée de sensibilisation PSL sur l'Open Science pour les doctorants (1 fois par an) -Refflexion autour du déploiement de Research Data Gouv engagée au printemps 2023
6	Mise en place d'une procédure qualité en recherche au sein de l'Université PSL impliquant une évaluation interne et régulière de chacun des programmes gradués	11	S1 2022	Direction recherche et formation graduée DGS	Procédure élaborée : oui/non Nbre d'évaluations menées Cible : Target : 100% (18/18) des PG évalués en 2023	In progress	L'évaluation pour la première période de trois ans aura lieu en novembre 2023.
7	Rédaction et promotion d'une charte de la recherche et d'une charte de la formation de l'Université PSL	11	s12021	Direction recherche et, formation graduée	Charte recherche adoptée : oui/non Charte formation adoptée : oui/non	In progress	

8	Création et mise à jour d'une page dédiée au processus HRS4R sur les versions française et anglaise du site Internet de Dauphine-PSL	12	S2 2020	Direction de la Communication + Coordinateur HRS4R de Dauphine	Page HRS4R sur le site Internet : Oui/Non et URL Objectif : Utilisation de cette page comme d'un outil de suivi et de responsabilisation, grâce à sa mise à jour après chaque action terminée dans le Plan d'Actions (au moins 1 mise à jour par semestre)	Complété	La page dédiée au processus HRS4R a été créée sur le site de Dauphine : https://dauphine.psl.eu/recherche/labellisation-hrs4r Mise à jour régulière de la page, pour mettre en évidence les actions en cours et achevées dans le cadre du plan d'action HRS4R de Dauphine
9	Création d'un modèle d'appel à candidatures pour le recrutement académique. Cette description de poste inclura plus de détails sur les conditions de l'emploi, ainsi que sur le respect par Dauphine des principes du code de conduite pour le recrutement des chercheurs. Cette action est commune à tous les établissements de l'Université PSL et sera mise en œuvre dans le plan d'actions HRS4R de chaque établissement	12, 13, 15, 16, 18	S1 2020	Coordinateur HRS4R de PSL, Groupe de travail RH de PSL (GTRH)	Modèle de description de poste en français et en anglais incluant la dimension HRS4R : Oui/Non Objectif : 100 % des appels à candidatures créés à l'aide de ce modèle à l'horizon 2022	Complété	Un modèle commun d'appel à candidatures PSL a été créé pour le recrutement académique, par type de population académique : https://dauphine.psl.eu/dauphine/presentation-universite/recrutement Ce modèle respecte la Charte de recrutement et le Code de conduite pour le recrutement des chercheurs ainsi que la Charte de recrutement académique de PSL, mais le lien avec cette dernière n'a pas encore été intégré. Il le sera prochainement Tous les appels à candidature Dauphine sont désormais créés à l'aide de ce modèle
10	Mise en place d'un dispositif/d'une page sur le site Internet de PSL centralisant la publication de tous les appels à candidature de Dauphine pour les postes de chercheurs contractuels au sein des établissements de PSL (les doctorants bénéficient déjà d'un outil centralisé au niveau de PSL : ADUM)	13	S2 2020	GT RH, Direction de la Communication de PSL, Directeur général de PSL, Coordinateur HRS4R de PSL	URL de la page web Nombre d'offres de Dauphine publiées sur cette page Objectif : 100 % des offres contractuelles pour Dauphine, hors offres de doctorat, publiées sur ce site en 2022	Complété	Création d'un site internet PSL dédié au recrutement, permettant notamment la publication de tous les appels à candidatures pour les postes d'enseignants-chercheurs contractuels de l'Université PSL, y compris tous ceux de Dauphine : https://recrutement.psl.eu/nos-offres?keys=&type%5Bfiche_academique%5D=fiche_academique 80 à 100 offres publiées par an sur cette page (administratives et TR), dont des offres contractuelles
11	Publication systématique de toutes les offres d'emploi contractuelles sur EURAXESS en plus de leur publication sur la page de Dauphine ou de PSL (pour les contrats de plus de 3 mois)	13	S1 2023	RH	Nombre d'offres publiées sur EURAXESS/Nombre total d'EC contractuels recrutés, hors doctorats contractuels Objectif : 80 % des offres contractuelles pour Dauphine, hors offres de doctorat, publiées sur EURAXESS en 2022	En cours	Transfert automatique vers EURAXESS de toutes les offres d'emploi contractuelles publiées par Dauphine sur le site commun de recrutement PSL désormais effectif, mais quelques difficultés techniques ont été rencontrées Opération technique en cours pour systématiser ce transfert de notre plateforme vers EURAXESS Indicateur non disponible
12	Participation à la création et à la mise en œuvre d'une charte de recrutement PSL intégrant le code de conduite pour le recrutement des chercheurs	5, 12, 13, 14, 16, 17, 18, 20, 29	S2 2020	Coordinateur HRS4R de PSL, Groupe de travail RH de PSL (GTRH)	Élaboration de la charte PSL : Oui/Non Objectif : diffusion systématique de la charte auprès des membres du comité de sélection, pour atteindre 100 % en 2022	Complété	Charte de recrutement adoptée lors de la réunion du conseil d'administration de PSL en juillet 2020 : https://psl.eu/sites/default/files/Charte_de_recrutement_academique_PSL_EN.pdf Diffusion effective par la DRH à tous les membres des comités de sélection avant le début du recrutement, depuis 2021
13	Sensibilisation systématique de tous les membres du comité de sélection ou des recruteurs potentiels (ex. : membres du conseil d'administration susceptibles d'évaluer les demandes de mobilité) aux biais cognitifs, avant le début de la procédure de recrutement. Cette action est commune à tous les établissements de l'Université PSL	12, 14, 16, 17, 18, 19	S2 2023	VP RH/DRH École Interne PSL	Nombre d'actions de sensibilisation Nombre de recruteurs sensibilisés Objectif : 50 % des membres du comité de sélection sensibilisés en 2021, 80 % en 2022	En cours	Désignation et formation d'un référent "biais cognitifs" par discipline (7 référents au total) Sensibilisation systématique des membres des comités de sélection et des recruteurs par les référents Diffusion également d'une note de sensibilisation par la DRH aux membres des comités de sélection et aux recruteurs Action liée au plan d'action sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (Axe 4 : Lutte contre les discriminations, les violences sexistes et sexuelles et le harcèlement)
14	Inclusion de deux référents (appelés « observateurs ») dans les comités de sélection afin de garantir le respect du code de recrutement, notamment en ce qui concerne l'équilibre entre les sexes et les normes anti-discrimination, mais aussi la chronologie des CV, la mobilité et l'ancienneté. Cette action est commune à tous les établissements de l'Université PSL	16, 17, 18, 19, 20, 21, 27, 29	S2 2023	DRH/VP RH GT PSL dédié composé de chercheurs et de RH	Mise en place des observateurs : Oui/Non Nombre de comités de sélection ayant désigné des observateurs/nombre total de comités de sélection Objectif : 80 % des comités en 2022	Etendu	Avant chaque comité de sélection ou de recrutement, information de la DRH demandant la présence de deux référents dans le comité, afin d'assurer le respect de la Charte de recrutement et du Code de recrutement et d'éviter les biais cognitifs Mise en place future d'un document attestant de l'efficacité du système pour chaque comité de sélection ou de recrutement, afin de suivre efficacement cet indicateur
15	Création et réalisation de tableaux statistiques documentant le nombre de candidatures sélectionnées par les membres des comités de sélection, par sexe, à chaque étape du processus	27	S1 2021	RH	Nombre de tableaux statistiques par sexe disponibles Objectif : 80 % des comités de sélection fournissant ces tableaux en 2022	En cours	La DRH, en collaboration avec les comités de sélection et de recrutement, produit et complète ces tableaux statistiques et transmet les données statistiques conformément à la réglementation, et en assure le suivi 100% des comités de sélection TR ont livré ces tableaux en 2022

16	Établissement de critères de sélection pour le recrutement dans chaque section disciplinaire et formalisation de ces critères sous la forme d'une grille. Cette action est commune à tous les établissements de l'Université PSL	16, 17, 18, 19	S1 2024	VP RH et Recherche, groupes de travail dédiés composés de chercheurs dans chaque section disciplinaire	Formalisation d'une grille de recrutement pour chaque comité de sélection : Oui/Non Objectif : atteindre 50 % des comités de sélection ayant formalisé une grille en 2021, 70 % en 2022	En cours	Formalisation de critères de recrutement clairs dans la politique OTM-R (Charte de recrutement) : expérience acquise (recherche, etc.), variation chronologique des parcours (non pénalisante), mobilité, formation, qualifications, etc. Pas de mise en œuvre effective des grilles (sauf cofund)
17	Traduction en anglais du contrat de travail des chercheurs étrangers	13	S1 2023	RH et DSR	Traduction en anglais du modèle de contrat de travail : Oui/Non Objectif : 100 % en janvier 2022	En cours	Action pas encore effective mais mise en œuvre à venir par la DRH
18	Proposition d'une version en anglais des documents et formulaires administratifs	13	S1 2023	Communication, RH et DSR	Nombre de documents administratifs traduits/Total Objectif : 50 % en janvier 2022	En cours	Action pas encore effective mais mise en œuvre à venir par la DRH Guide du recrutement spécifique aux CPJ en version anglaise et française et mise à disposition des candidats via une page web
19	Mise en place d'un plan d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	27, 29	Q4 2020	Référent Égalité de Dauphine	Plan d'égalité entre les femmes et les hommes : Oui/Non Rapport annuel sur l'égalité entre les femmes et les hommes	Complété	Plan d'action sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes adopté en juin 2021, en vigueur : https://dauphine.psl.eu/fileadmin/mediatheque/rsu/Communication_Plan_d_action_Egalite___profesionnelle_-_UPD_17_05_21_-_Site.pdf Nomination d'une référente égalité (B. Delzangles) Rapport à venir sur la mise en œuvre du plan d'action
20	Participation à la création et à la mise en œuvre de la Charte égalité et diversité de l'Université PSL	27, 29	S1 2021	CP RSE de PSL GT avec référents égalité au sein des établissements de PSL	Présence de la Charte : Oui/Non Création d'un Plan d'Actions dédié en 2021 Objectif : 3 actions de communication sur ce sujet en 2021	Complété	Pas de charte, action réorientée vers l'élaboration d'un plan d'action égalité-diversité de PSL, adopté par le conseil d'administration de PSL en juin 2021. Déploiement en cours Par ailleurs, différentes actions sont en cours de déploiement : - Cellule d'écoute et de veille PSL contre les violences sexistes et sexuelles (avril 2021) - Cellule de veille de Dauphine (lancée en 2018) - Plan d'action de Dauphine sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (juin 2021) - Formation égalité/discrimination via l'école interne de PSL - Nomination de référents LGBT+ (C. Achin et A. Jacquemart) et d'un référent égalité (Delzangles) à Dauphine
21	Organisation et promotion d'ateliers réguliers pour permettre aux chercheurs de réfléchir sur leur parcours professionnel, leurs compétences et leurs aspirations de carrière	28, 29, 30	Q4 2020	École Interne PSL	Nombre d'ateliers Objectif : au moins 1 atelier en 2021 Nombre de participants Objectif : 2 actions de communication par an	Complété	Organisation et promotion effectives des "Ateliers de carrière pour les enseignants et les chercheurs" (un atelier en 2021, un en 2022) : https://psl-ecoleinterne.monportail.psl.eu/nfs/pslx-stp/documents/Atelier%20carriere%20EC.pdf Peu de participants pour les premières séances, malgré diverses actions de communication (au moins 3). Renforcement à venir
22	Create and progressively implement a digital workspace in all PSL University's components to facilitate collaboration and networking. This internal communication tool will also allow all PSL researchers, regardless of their employer, to be aware of the resources and services available to them within PSL	4,24	s2 2024	IT Direction Communication Direction of PSL and its components	Implementation rate of the digital workplace vs number of components Target : Implementation of the digital workplace in 100% of components (9) by the end of 2023	Etendu	3 axes : • Harmoniser les pratiques collaboratives au sein des établissements et des laboratoires de Psl • Développement de moteurs de recherches permettant l'accès aux ressources numériques des équipes de recherches • Mettre en place les actions pour assurer sécurité et confidentialité autour des ressources numériques des équipes de recherche
23	Mise en œuvre et promotion d'activités de formation au management pour les directeurs de structures de recherche	37, 40	S2 2020	École Interne PSL	Nombre de directeurs de structures de recherche ayant suivi ces activités de formation Objectif : 25 % en 2022	En cours	Mise en œuvre effective et promotion de la formation "Enrichir ses pratiques managériales pour développer son équipe de recherche" à destination des enseignants-chercheurs, par l'école interne Reportée en raison du faible nombre d'inscriptions, mais déploiement effectif d'une communication renforcée dédiée à ce public, afin qu'elle puisse se tenir à partir de 2022. Ainsi, déjà 14 enseignants-chercheurs intéressés par la prochaine session Le "Parcours Management " de l'école interne est également ouvert aux enseignants-chercheurs tout comme d'autres formations en management Augmentation de 18% du nombre d'enseignants-chercheurs ayant participé à ces formations entre 2020 et 2021
24	Création et promotion du dispositif PSL Visiting Fellows afin de favoriser la mobilité et l'accueil des chercheurs internationaux	29	S4 2021	Direction de la Recherche et de la formation graduée	Dispositif mis en place : oui/non Nbre de visiting fellows cible : 1 appel à professeurs invités pra an avec minimum 60 mois d'invitation	Complété	Chaque année depuis 2021, PSL lance un appel à professeurs invités pour des professeurs internationaux invités pour un séjour de 3 à 6 mois, au cours duquel ils sont recrutés par un établissement PSL. Il a l'obligation d'offrir un minimum de 11hCM d'enseignement. 2021 : 11 Visiting Fellows invités 2022 : 4 Visiting Fellows invités 2023 : 5 Visiting Fellows invités

25	Proposition d'un service de Welcome Desk via l'Université PSL pour accueillir les chercheurs internationaux et accrédités Euraxess, incluant, selon les besoins, des cours de français	12	S2 2020	Welcome Desk de PSL (étudiant) VP RSE/Direction des Affaires internationales de PSL Directeur général de PSL	Recrutement d'une personne dédiée à l'accueil des chercheurs internationaux : Oui/Non Objectif : 1 personne recrutée en 2021 VP RSE/Direction des Affaires internationales de PSL Nombre de chercheurs étrangers aidés par le Welcome Desk, une fois mis en œuvre Objectif : 80 % en 2022 Nombre de cours de français mis en place	Complété	Service d'appui aux enseignants-chercheurs internationaux mis en place par le bureau d'accueil de PSL fin 2021/début 2022, accrédité par EURAXESS. Recrutement d'une personne dédiée à ce nouveau service d'appui en octobre 2021 : https://psl.eu/en/news/welcoming-international-researchers-psl-welcome-desk-extends-its-services Plus de quarante demandes traitées par le service d'appui aux professeurs internationaux depuis son lancement Dispositif Visiting Fellows pour favoriser l'accueil et la mobilité des chercheurs internationaux Mise en place de cours de FLE via l'école interne de PSL
26	Développement et renforcement du Pôle d'Excellence Pédagogique PSL dédié à l'innovation en présentiel et à distance.	33	s1 2021	VP Formation, groupe de travail formation de l'école interne PSL	Nombre d'actions et d'enseignants formés par le Centre d'excellence pédagogique Cible : 200 formés par an Nombre d'ingénieurs pédagogiques Cible : au moins 12 d'ici la fin 2021	Completed	Le Centre d'innovation pédagogique (nom final du service) est composé, en juin 2023, d'un Directeur, 1 assistante administrative, et de 13 ingénieurs pédagogiques. Il est structuré en 3 pôles : * accompagnement individuel des enseignants sur leurs pratiques ; * développement de la communauté enseignante de PSL (formation et temps informels); * accompagnement à l'usage des outils techno-pédagogiques (ex: Moodle). Le Centre a accompagné : 44 projets en 2021-2022 et 43 projets en 2022-2023, Le Centre a formé : *2021-2022 : 75 enseignants; 3 doctorants, 74 personnels administratifs sur 59 sessions de formation à la pédagogie et aux outils techno-pédagogiques. *2022-2023: 46 enseignants; 8 doctorants, 29 personnels administratifs sur 36 sessions de formation à la pédagogie et aux outils techno-pédagogiques. Le Centre a piloté la mise en place du LMS (Moodle) commun aux 9 établissements composantes de PSL. Compte tenu de l'expérience du CIP, pour être plus réaliste, nous visons à stabiliser le nombre de stagiaires entre 50 et 100 par an.
27	Planification d'événements et de formations sur la diversité et l'égalité, afin de se bâtir un réseau et d'acquérir des compétences supplémentaires	27, 29	S1 2021	Référents égalité, École Interne PSL	Nombre d'événements organisés	Complété	Différentes formations ont été mises en place dans le cadre de l'école interne PSL (également en lien avec l'axe 4 du plan d'action : Lutte contre les discriminations, les violences sexistes et sexuelles et le harcèlement) : - Sensibiliser à l'égalité et aux stéréotypes - Promouvoir l'égalité professionnelle au travail - Prévenir et lutter contre les discriminations au travail en tant que manager Formation des membres de la cellule de veille de Dauphine
28	Poursuite de la formation et de la sensibilisation aux risques psychosociaux et à la prévention des risques pour les chercheurs et les ingénieurs occupant des postes de direction	28, 40	S2 2020	École Interne PSL	Nombre de formations Nombre de participants	Complété	Différentes formations ont été mises en place dans le cadre de l'école interne de PSL (9 actuellement) : - Comprendre les violences sexistes et sexuelles en tant que manager - Sensibilisation aux Risques Psychosociaux - Rôle du manager dans la prévention des Risques Psychosociaux - Prévention du harcèlement moral au travail - Prévenir et lutter contre les discriminations au travail en tant que manager - Promouvoir l'égalité professionnelle au travail - Sensibilisation à la fragilité et aux risques psychologiques - Prévention, aide et soutien - Théâtre forum - Violence sexiste et sexuelle - Premiers secours en santé mentale Une vingtaine d'enseignants-chercheurs ont participé à ces formations depuis 2021 De nouvelles formations liées à la prévention des risques sont continuellement mises en place Accès aux formations sur ce thème sur LinkedIn Learning
29	Mise en place d'évaluations à froid pour les ateliers de gestion de carrière, afin d'en évaluer l'impact à moyen/long terme. Cette action sera pilotée et mise en œuvre par l'École Interne de PSL	29, 30, 39	S2 2022	École Interne PSL	Nombre de formulaires d'évaluation reçus Évaluation à froid de chaque formation : Oui/Non Objectif : atteindre 100 % en 2022	En cours	Pas encore effectif, mais ces évaluations sont prévues pour la rentrée 2022-2023, avec tous les participants Toutes les remarques seront prises en compte dans une logique d'amélioration continue
30	Mise en place de formations à l'encadrement (encadrement doctoral, gestion d'équipes de recherche) et aux fonctions administratives (budget et demandes de ressources, risques juridiques…) via l'École Interne	40	S2 2020	École Interne PSL	Nombre de formations à l'encadrement et aux fonctions administratives Nombre de participants Objectif : 10 % des EC participant à ces formatio	Complété	Diverses formations mises en place dans le cadre de l'école interne de PSL pour les fonctions de gestion et d'administration, notamment : - Parcours management - Enrichir vos pratiques managériales pour développer votre équipe de recherche - Encadrement doctoral Taux de participation des enseignants-chercheurs à améliorer, actions de communication ciblées à multiplier. Actions en cours et déjà porteuses de résultats Augmentation de 18% du nombre d'enseignants-chercheurs ayant participé à ces formations entre 2020 et 2021
31	Réalisation d'un inventaire des pratiques de mentorat formel et informel afin d'établir un cadre commun pour Dauphine ainsi que l'Université PSL	28, 40	S1 2024	VP RSE de PSL/ VP Recherche, École Interne PSL	Présence de l'inventaire : Oui/Non	En cours	Responsable de projet académique dédié nommé à PSL mais aucun inventaire n'a été réalisé pour le moment

32	Amélioration de la communication des formations et ateliers de mentorat et de supervision existants par le biais d'un document de communication synthétique	30, 39	S1 2024	École Interne PSL	Support de communication Objectif : 3 actions de communication sur ce sujet en 2022	En cours	Envoi de brochures aux enseignants-chercheurs (mentors et mentorés potentiels), présentant le parcours de mentorat des jeunes chercheurs ; communication dédiée sur le parcours de mentorat " Femmes et sciences " Informations données lors de la journée d'accueil et de la réception des nouveaux enseignants-chercheurs par le VP RH et l'école interne Communication spécifique de l'école interne aux enseignants-chercheurs (emails listant les différentes formations disponibles), en amont
33	Constitution d'un vivier de mentors PSL	28, 37	S1 2024	VP RSE de PSL/VP Recherche, École Interne PSL	Nombre de mentors de Dauphine dans levivier PSL Objectif : 15 en 2022	En cours	Lancement le 8 mars 2022 du programme de mentorat "Femmes et sciences". 17 paires mentor-mentoré pour l'instant (au profit de jeunes doctorantes) au niveau PSL, avant une future expansion Pas de mentors Dauphine pour le moment Constitution d'un pool de mentors PSL dédié aux jeunes chercheurs à venir
34	Encouragement des chercheurs à suivre des séminaires de formation à la pédagogie pour les enseignantschercheurs et les maîtres de conférences	40	S2 2021	Centre d'innovation pédagogique (CIP) École Interne PSL	Nombre de participants aux formations à la pédagogie Objectif : 100 % des EC junior recrutés formés en 2022, augmentation de 25 % du nombre total de participants d'ici 2022	Complété	Création du Centre d'Innovation Pédagogique (CIP) en mai 2021 et restructuré en septembre 2022 pour développer les pratiques innovantes en matière d'innovation pédagogique en accompagnant individuellement ou en équipe les enseignants. Offre de formations dédiée à la pédagogie conçue et animée par le CIP, organisée autour de modules, ateliers et séminaires ouverts à tous les enseignants-chercheurs et doctorants. La réglementation actuelle donne une décharge d'enseignements aux néo MCF l'année de leur nomination . Ainsi, à PSL tous les nouveaux enseignants-chercheurs suivent le parcours "Les fondamentaux de la pédagogie", développé par le CIP. Par ailleurs, ces formations sont ouvertes à tous les enseignants-chercheurs. Déploiement du dispositif des assistants pédagogiques, doctorants accompagnant une équipe pédagogique à prendre en main Moodle. Lancement d'un site internet dédié à l'offre de service du CIP (https://innovation-pedagogique.psl.eu/) Compte tenu de l'expérience du CIP, pour être plus réaliste, nous visons à stabiliser le nombre de stagiaires.
35	Internationaliser la population des enseignants-chercheurs en utilisant différents dispositifs : CPJ; Fellows du CMA-IA, futurs déploiement des Junior Research Chair (JRC)		S1 2024	VP Recherche, VP formation , Direcrion Rech Dir Formation DRH	Nb d'internationaux recrutés	Nouveau	Internationalisation : Une attention particulière doit être accordée à l'internationalisation des équipes au sein de l'Université, principalement dans le domaine académique. Par exemple, un objectif de 25% d'enseignantes-chercheuses et d'enseignants-chercheurs recrutés à l'étranger est atteignable d'ici 2025. Il s'agit en soi moins d'un quota (qui ne pourrait se substituer aux critères académiques) que de l'expression d'une ambition claire : continuer à peser, à l'échéance de quelques décennies, dans une course à la découverte scientifique et à l'innovation technologique qui est devenue mondiale. Pour atteindre un tel objectif, il convient d'améliorer la visibilité des postes ouverts au recrutement au sein de l'Université PSL, en France et à l'international. JRC : aller au-delà du dispositif actuel existant en physique - demande de financement MESR (4 JRC en 2024)

C. Forces et axes d'amélioration

1. Aspects éthiques et professionnels

- Intégrité et attitude professionnelle

La législation française offre un cadre protecteur pour la liberté de recherche des chercheurs et la propriété intellectuelle. En tant qu'institution de recherche et d'enseignement supérieur française engagée et reconnue, l'Université PSL a souhaité s'engager fortement en faveur de l'intégrité et de l'éthique dans la recherche scientifique.

En octobre 2018, l'Université PSL a adopté sa charte de l'intégrité scientifique. Celle-ci se présente comme une version nationale des principaux textes internationaux en la matière : la Charte européenne des chercheurs (2005) ; la déclaration de Singapour sur l'intégrité de la recherche (2010) ; le code de conduite européen pour l'intégrité de la recherche (ESF-ALLEA, 2011). Elle s'inscrit également dans le cadre de référence proposé dans le programme européen HORIZON 2020 pour la recherche et l'innovation. Deux Conseillers en Intégrité Scientifique (RIS) de l'Université PSL ont également été nommés. À ce moment-là, certaines institutions de l'Université PSL avaient elles-mêmes désigné leurs RIS. Un comité d'intégrité scientifique a été mis en place pour coordonner leurs actions. Les RIS sont les premiers interlocuteurs pour les acteurs de la recherche confrontés à une question liée à l'intégrité scientifique.

Un séminaire, organisé en mars 2021, a permis de poser les bases d'une culture commune au sein du comité. Un deuxième séminaire, "Intégrité scientifique : des principes aux faits", a été organisé au Collège de France en octobre 2022, cette fois ouvert à l'ensemble de la communauté de l'Université PSL. Depuis lors, la situation s'est nettement améliorée. Chaque institution dispose désormais d'un RIS (dont la liste est accessible sur le site de PSL https://www.psl.eu/recherche/la-recherche-psl/integrite-scientifique) et développe ses propres actions préventives et campagnes de sensibilisation.

Cependant, des disparités subsistent d'une institution à l'autre, notamment en termes de contenu et de durée des formations en intégrité scientifique. Plusieurs pistes de progrès ont été identifiées : développement et harmonisation de la formation en intégrité scientifique pour les étudiants, doctorants, jeunes chercheurs et directeurs de thèse ; mise en place de documents et d'outils communs ; unification de la réponse au plagiat étudiant ; reconnaissance de la charge de travail potentielle des RIS, mise en place possible d'un système de décharge ou de primes pour les RIS ; prise en compte de la question des conflits d'intérêts, notamment dans les projets de recherche avec des partenaires privés ; réflexion à mener sur le nombre de thèses autorisées par superviseur et sur la durée des thèses, en tenant compte des spécificités disciplinaires.

- **Diffusion de la recherche**

La diffusion publique de la recherche est une pratique bien établie à l'Université PSL ; depuis plusieurs années, ses écoles composantes sont pleinement engagées dans le débat public à travers ses établissements culturels bien connus (le Musée de Minéralogie de Mines Paris-PSL, le Musée Curie de l'Institut Curie-PSL, les visites de groupes scolaires à l'Observatoire de Paris, et l'Espace Pierre-Gilles de Gennes à l'ESPCI Paris-PSL), en organisant d'importants événements culturels scientifiques (Nuit des Sciences à l'ENS-PSL), et en participant à des événements nationaux et internationaux majeurs (par exemple, la Fête de la Science, les Nuits des Musées, et les Nuits de la Philosophie à Londres, Berlin et New York). Cette activité est facilitée par le site web de diffusion des connaissances de PSL, PSL Explore, qui offre l'accès à 6 millions de documents conservés dans les bibliothèques, archives et musées des écoles composantes, ainsi qu'un accès gratuit à des centaines de conférences, films de recherche, MOOCs et expositions virtuelles.

L'Université PSL adopte une position proactive en ce qui concerne les politiques d'accès ouvert, élargissant certaines pratiques déjà bien établies dans certaines de ses institutions à l'ensemble de ses écoles composantes. Sur la base d'une analyse de la situation existante, un conseiller spécial a été désigné pour élaborer une politique commune dans ce domaine. La première étape de cette stratégie est l'approbation d'une charte sur la science ouverte en 2020, suivie du lancement en début de l'année académique 2020-2021 de Hal PSL, un portail d'archive ouverte commun.

L'université travaille également activement à promouvoir le transfert de technologie et de connaissances vers le monde socio-économique. En tant que catalyseur de la croissance économique, elle encourage les partenariats avec des entreprises privées, des investisseurs et des organismes publics pour ses initiatives éducatives et de recherche. Parmi les partenaires industriels emblématiques, on compte Safran, Saint-Gobain, Sanofi, Servier, Arkema, OVH, 3DS, etc. PSL a également créé un programme réussi d'entrepreneuriat étudiant, PSL Pépite, et offre aux chercheurs l'accès à une équipe dédiée au transfert de technologie, PSL Valorisation, axée sur l'innovation de rupture et la création de start-ups. PSL Valorisation gère également plusieurs mécanismes de financement ouverts à tous les projets innovants liés à l'écosystème PSL, dont le Fonds d'Innovation PSL, un fonds d'amorçage dédié aux start-ups deeptech de PSL, qui a levé plus de 76 millions d'euros auprès d'investisseurs publics et privés.

L'inclusion de la science dans la société est l'un des quatre piliers de la stratégie de recherche de l'Université PSL. Les priorités dans ce domaine sont proposées et mises en œuvre par le bureau SMS (Service de Soutien Mutualisé) "Documentation et Partage des Connaissances", supervisé par la Vice-Présidence Recherche, Science et Société. Cela implique la réalisation d'actions de médiation :

• qui abordent les grands enjeux sociétaux sous un angle multidisciplinaire ;
• plus proches de la recherche en cours ;
• destinées au grand public, aux élèves et aux enseignants, mais aussi pour promouvoir la rencontre entre la recherche et la société civile/l'action publique/la sphère économique et sociale.

Depuis 2020, l'accent est mis sur la Science ouverte avec l'adhésion au consortium français Open Researcher and Contributor ID (ORCID), la nomination d'un point de contact "Science ouverte" de l'Université PSL (Véronique Stoll, directrice des bibliothèques à l'Observatoire de Paris-PSL), et le vote du Conseil sur une Charte dédiée. Il existe également un guide sur le portail PSL Explore pour élaborer un plan de gestion des données (https://explore.psl.eu/fr/se-former/publier/comment-elaborer-un-plan-de-gestion-de-donnees-pgd), ainsi qu'un baromètre de la Science ouverte de l'Université PSL ; il apparaît ainsi que 76 % des publications scientifiques de l'Université PSL avec DOI publiées en 2020 sont en accès ouvert. Au-delà de la mise à disposition gratuite des publications via l'archive ouverte HAL PSL, faciliter l'accès aux données scientifiques suppose également la définition d'une stratégie globale à l'échelle de l'université. Cela doit conduire à la définition d'une politique de gestion des données détaillée dans un plan d'action. Dans cette optique, la première étape devrait consister en un inventaire car, bien que de nombreuses initiatives existent déjà, la situation est hétérogène d'une école à l'autre. L'objectif est que l'Université PSL puisse fournir à toutes ses écoles l'expertise de ceux qui sont déjà engagés dans des actions pilotes, tels que l'Observatoire de Paris-PSL (membre d'EOSC), Dauphine-PSL présent au sein de réseaux tels que YERUn sur les archives ouvertes, ou EPHE-PSL, qui a accueilli deux formations pour les doctorants en 2022 : "Bien gérer les données de thèse en SHS" (formation URFIST de Paris, institut rattaché à l'ENC-PSL) et "Kit de survie en Science ouverte pour le doctorant" (organisé par le Collège doctoral avec des intervenants de l'Observatoire de Paris-PSL, Dauphine-PSL, EPHE-PSL, ENS-PSL, MINES Paris-PSL et URFIST).

Dans ce contexte, un groupe de travail "Atelier Données" a été créé et, parmi d'autres initiatives, a élaboré une enquête flash destinée aux chercheurs de l'Université PSL, dont les résultats ont été présentés au Comité de recherche en mars 2023. L'enquête a révélé que bien que les deux tiers des répondants (taux de réponse de 10 %) aient été sensibilisés à la gestion des données de recherche et qu'un tiers ait été conseillé d'établir un plan de gestion des données, près de 90 % des répondants n'ont pas été formés à le faire. L'enquête sera bientôt complétée par des entretiens avec les répondants qui ont accepté d'être recontactés, ainsi qu'un inventaire de toutes les initiatives et mécanismes existants à chaque niveau institutionnel.

Dans le cadre des actions du programme Cofund AI4theSciences (Horizon Grant - Accord de subvention n. 945304), toutes les publications doivent être en accès ouvert. Pour faciliter cette garantie, la Commission européenne nous donne la possibilité d'utiliser la plateforme Open Research Europe (ORE) pour publier les recherches des doctorants et/ou les actions mises en œuvre dans le cadre du programme Cofund. En mars 2021, Open Research Europe (ORE), la plateforme de publication en accès ouvert de la CE, a été lancée.

- **Non-discrimination**

PSL cherche à donner l'exemple avec sa politique de non-discrimination. À cette fin, elle s'appuie sur un réseau de conseillers en égalité, diversité et handicap dans ses

écoles composantes, dont le travail a déjà conduit à l'adoption d'un plan pluriannuel en faveur du handicap, confirmé lors de la Conférence RH de 2019. Le plan favorise le développement d'actions pour encourager le recrutement de personnes en situation de handicap, dont plusieurs ont été mises en œuvre depuis 2020.
Promouvant la diversité, l'université déploie tous ses efforts pour protéger ses employés et s'engage résolument, depuis plusieurs années, en faveur de la promotion de la diversité, dans la lutte contre toutes les formes de discrimination, ainsi que les violences sexistes et sexuelles.

Un Plan d'Égalité des Genres (PEG) a été défini au printemps 2021. Il comprend une section sur la prévention et la gestion des cas de violences sexistes et sexuelles (VSS), actualisé, notamment, par une ligne d'assistance anonyme au service de toutes les écoles de PSL. Des progrès supplémentaires en matière d'information et de formation dans ce domaine sont nécessaires.
La ligne d'assistance contre le harcèlement et les violences de PSL est un service partagé par Université PSL. Elle offre un espace sécurisé pour discuter et obtenir des informations. Son objectif est de faciliter le signalement des cas de violences sexistes ou à caractère sexuel, de harcèlement, de bizutage ou de discrimination.

En mai 2023, l'Université PSL a sollicité un financement auprès du Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (MESR) pour un "Centre PSL IDEA" dédié à ces sujets et visant à aider toutes les écoles de PSL à mettre en œuvre le plan d'action pluriannuel. Le Centre IDEA contribuera à structurer les politiques IDEA déjà mises en place dans les écoles de PSL et travaillera en collaboration avec les services partagés de PSL, tels que l'École interne de PSL, un centre de formation continue pour le corps professoral et le personnel, ou le Centre de conception pédagogique innovante.
L'École interne de PSL propose actuellement de nombreux cours offrant une formation à la promotion de la non-discrimination, notamment en 2022, avec des sessions de sensibilisation à la transidentité, aux troubles dys, à la compréhension des violences sexistes et sexuelles en tant que superviseur et à l'inclusion des personnes en situation de handicap.

- **Evaluation**

Comme toute institution d'enseignement supérieur et de recherche, PSL se conforme au système d'évaluation de la recherche en vigueur. Ce système comprend un audit externe par un organisme national (HCERES) de tous les laboratoires de recherche de l'Université PSL et de ses écoles composantes au moins tous les cinq ans, donnant lieu à un rapport d'évaluation intégré de PSL. Cette évaluation précède le contrat quinquennal que l'Université PSL signe avec l'État, dans lequel le ministère de tutelle et PSL conviennent des objectifs de l'université pour la période à venir. Cette évaluation a commencé en septembre 2022 avec le lancement d'un rapport d'auto-évaluation par PSL, qui sera soumis le 15 juin 2023, suivi d'une phase de visites (formation, laboratoires) et de la remise d'un rapport par HCERES au printemps 2024.

Ce système est complété par des instances spéciales et d'autres mécanismes d'évaluation externes et internes spécifiques à PSL (Comité Stratégique International,

Sénat Académique, évaluation régulière des Programmes de Master et Doctorat, conseils scientifiques consultatifs, etc.) et par un processus qualité comprenant un ensemble de chartes spécifiques à chaque secteur, notamment dans les domaines de la recherche et de l'éducation.
À titre d'exemple d'évaluation interne de ses programmes, la gestion des Programmes de Master de PSL est confiée au Comité de Recherche et au Comité de Formation de PSL, réunissant les Vice-Présidents des écoles de l'université. Individuellement, PSL (y compris le Comité de Recherche et le Comité de Formation) gère les Programmes de Master à travers un plan d'action établi entre PSL et chaque Programme de Master. Il spécifie les objectifs et les moyens pour une période de trois ans. Il fixe les jalons sur lesquels le directeur académique du Programme de Master et les composantes de PSL concernées s'engagent. Le Directeur Académique du Programme de Master rend compte annuellement aux Comités de Recherche et de Formation de l'avancement du projet. Sur cette base, une évaluation globale annuelle des Programmes de Master est présentée par les Vice-Présidents de la Recherche et de la Formation au Sénat Académique, au Conseil d'Administration de PSL et au Comité d'Orientation Stratégique de PSL. En plus de ce suivi annuel, une évaluation approfondie des programmes de Master de PSL est réalisée tous les trois ans. L'évaluation porte sur les jalons et objectifs définis dans le plan d'action et repose notamment sur les critères de qualité spécifiquement définis pour les programmes de Master. À la suite de cette évaluation, des mesures d'amélioration peuvent être proposées et, si nécessaire, la carte des programmes de Master peut évoluer. Cette évolution éventuelle doit se faire dans le cadre du programme de Master dans lequel sont organisés tous les programmes de Master et de Doctorat de l'Université PSL. Une première évaluation après trois ans sera mise en œuvre à l'automne 2023.

En septembre 2022, l'Université a créé un Département d'Assistance Opérationnelle et de Qualité. La stratégie en matière de ressources humaines adoptée à la fin de 2019 prévoit la création de trois postes : un Gestionnaire de Données qui travaillera sur les données de recherche en lien avec le département de recherche, un poste dédié aux données liées à la formation et à l'insertion professionnelle (suivi des cohortes) et un Contrôleur de Gestion.

Le projet vise à transformer cette préfiguration d'une unité de pilotage en un département chargé de coordonner la récupération et le traitement de l'ensemble des données, de définir des indicateurs de pilotage et de suivre la politique globale d'assurance qualité de l'Université.

Le premier défi est d'avoir des données et des indicateurs fiables afin de structurer le reporting sur les domaines d'activité de PSL et de pouvoir suivre la mise en œuvre de la stratégie. Des travaux sont en cours pour créer une définition commune et assurer l'harmonisation des pratiques dans tous les domaines surveillés.

2. Recrutement and sélection

En France, le recrutement des professeurs d'université suit un processus légal spécifique, destiné à prévenir toute discrimination liée à l'âge, à la citoyenneté, à la langue ou à l'origine ethnique. Ce système garantit l'égalité des chances pour tous au moment du recrutement, même dans la composition des comités de sélection, où la parité est une exigence.

PSL dispose désormais d'une charte de recrutement académique qui rappelle ses engagements à respecter les principes de l'OTM-R et qui est disponible sur notre site web et systématiquement communiquée aux membres du comité de recrutement.

Dans les années à venir, nous devons poursuivre et compléter les actions entreprises pour nous améliorer dans certains domaines. Par exemple, les critères de sélection ne sont pas encore systématiquement formalisés par les comités de recrutement. Les retours ne sont donnés aux candidats que partiellement. La mise en œuvre effective des nouvelles actions doit également être mieux formalisée et suivie.

Presque tous les chercheurs de l'Université PSL sont directement employés par ses écoles composantes ou des organismes partenaires, qui sont seuls responsables du recrutement. Les statuts de l'université stipulent que « le recrutement et la gestion des ressources humaines sont de la responsabilité des écoles composantes, coordonnées par l'Université PSL ». Néanmoins, l'Université PSL, qui gère plusieurs projets communs majeurs dans le domaine de la recherche (COFUND, Laboratoire d'Excellence, etc.), garantit le respect des normes nationales et européennes en matière de recrutement et de gestion de carrière du personnel scientifique financé par ses crédits et, plus généralement, de tous les chercheurs. La stratégie en matière de ressources humaines de l'Université PSL reflète clairement cet objectif, poursuivi conjointement avec les écoles composantes, de mettre en place des lignes directrices et des actions communes pour garantir un recrutement ouvert et transparent basé sur le mérite, conformément aux caractéristiques spécifiques de chaque institution.

Les jeunes chercheurs (R1) peuvent déjà bénéficier du Collège Doctoral de PSL qui, depuis 2015, coordonne et met en œuvre la politique des 29 écoles doctorales des écoles composantes de PSL.

Le recrutement par les écoles composantes est également effectué conformément aux procédures énoncées dans leurs statuts. Ces statuts visent à prévenir toute forme de discrimination basée sur l'âge, la citoyenneté, la langue ou l'origine ethnique des candidats. Cependant, l'analyse des écarts a révélé certaines faiblesses souvent applicables à la fois à l'Université PSL et à ses composantes en ce qui concerne les procédures de recrutement.

Une lacune de visibilité concernant les offres d'emplois académiques de PSL a été notée dans l'analyse initiale des écarts, ainsi que le fait qu'elles n'étaient pas systématiquement publiées sur la plateforme Euraxess Job. Tous les emplois académiques sont désormais publiés sur Euraxess. La plateforme de recrutement

commune PSL, mise en œuvre à la fin du premier semestre de 2020, est utilisée pour chaque offre d'emploi.

Un système de suivi des candidats sera mis en œuvre en juillet 2023 pour un grand nombre d'institutions composantes de PSL. Le système sera utilisé pour toutes les positions ouvertes à PSL, y compris les positions académiques, et contribuera à mettre en œuvre des procédures plus transparentes et à améliorer le niveau d'information des candidats et des informations concernant les procédures de recrutement.

Des travaux sont encore nécessaires pour améliorer la formalisation des critères de sélection et la sensibilisation des recruteurs potentiels, en particulier en ce qui concerne les biais cognitifs.

Lancée en juillet 2017, la conférence RH a pour objectif de recommander l'allocation de l'ensemble des postes au sein de l'Université. Le conseil exécutif fixe désormais le nombre et la répartition. Cette allocation des ressources humaines est déterminée en accord avec la stratégie et le budget de l'Université. La conférence RH de 2019 a instauré le principe d'un programme pluriannuel de recrutement : au lieu de s'appuyer sur une campagne de recrutement, elle repose désormais sur les programmes de doctorat de l'Université PSL, afin d'établir une perspective de recrutement sur trois ans, en fonction des priorités de recherche majeures.

Le programme de doctorat AI4theSciences Cofund, soutenu par l'Université PSL et le MSCA (Horizon Grant - Grant Agreement n. 945304) de l'Union européenne, respecte les normes les plus élevées en matière d'intégrité de la recherche, de principes éthiques fondamentaux et de protection du bien-être individuel. En alignement avec les principes de l'UE en matière de développement des ressources humaines dans la recherche et l'innovation, le programme AI4theSciences nous propulse encore plus loin. Il garantit non seulement des processus de sélection et de recrutement transparents et non discriminatoires, mais renforce également les aspects du développement de carrière au sein de l'Université PSL. Grâce à une gestion administrative harmonisée et une focalisation sur la croissance professionnelle, AI4theSciences sert de projet phare, illustrant l'impact transformateur des projets de l'UE sur le transfert de connaissances et l'avancement de notre communauté scientifique.

Divers programmes spécifiques ont été développés, tels que le programme PHD Track, lancé en 2021. Le programme repose sur une subvention de 5 ans (une subvention de deux ans suivie d'un contrat de doctorat de trois ans). En 2021, 5 pistes ont été allouées, 7 en 2022 et 7 en 2023. PSL a élaboré cette méthode pour recruter les meilleurs étudiants internationaux, en tant que composante importante de ses programmes de troisième cycle.

PSL s'est engagée dans le système de Chaire Junior Professor (Tenure Track) depuis 2021. Il est désormais pleinement intégré à la politique de recrutement académique. L'Université a soumis une note stratégique, conformément à la demande de son autorité de tutelle, avec 4 demandes par an au cours des trois prochaines années. Un

financement est fourni pour 3 à 6 ans de tenure track par l'État, avec une subvention de 200 000 euros de l'Agence nationale de la recherche.
L'Université a obtenu une Chaire Junior Professor en 2021, 4 en 2022 et 3 en 2023. Il s'agit d'une manière pour l'Université de développer sa stratégie de recherche et, en particulier, de développer ses programmes de troisième cycle et ses programmes de formation.

L'internationalisation est une attention particulière, avec une nouvelle action proposée pour les années à venir : un objectif de recruter 25 % de chercheurs à l'étranger est réalisable d'ici 2025. Il ne s'agit pas tant d'un quota, qui ne peut remplacer les critères académiques, que de l'expression d'une ambition claire : continuer à avoir une influence mondiale sur la découverte scientifique et l'innovation technologique. Pour atteindre un tel objectif, il est nécessaire d'améliorer davantage la visibilité des offres d'emploi au sein de l'Université PSL, en France et à l'international.

3. Conditions de travail

L'Université PSL est convaincue que la disponibilité des ressources et la qualité de l'environnement de recherche constituent le socle de l'excellence dans l'enseignement et la recherche.

Tous les chercheurs de PSL bénéficient des services des équipes travaillant dans les départements de recherche et de formation, ainsi que de PSL Valorisation. La division Recherche et Connaissance joue également un rôle important, en coordination avec toutes les bibliothèques et musées de PSL, en fournissant un accès via le site PSL Explore à 68 000 revues, 530 000 livres électroniques et environ 30 bases de données. Des tutoriels sont également mis à disposition, ainsi qu'un catalogue de recherche unifié et l'accès à toutes les ressources numériques des écoles composantes (y compris plus de 1 200 thèses numériques).

Conformément au droit du travail français, tous les chercheurs de l'Université PSL bénéficient également de la protection sociale en cas d'accident ou de maladie, ainsi que des prestations de chômage (qu'ils soient de nationalité française ou étrangère).

L'Université PSL a étendu son bureau du PSL Welcome Desk pour servir les chercheurs internationaux en plus des étudiants internationaux. Depuis octobre 2021, le bureau, avec l'ajout d'un membre du personnel dédié à cette population, fournit des conseils administratifs non académiques aux chercheurs internationaux et à leurs membres de famille accompagnants conformément à la Déclaration d'engagement du réseau Euraxess et au service de toutes les écoles de PSL. À ce jour, 160 doctorants et chercheurs se sont inscrits dans ALFRED (outil de gestion des cas du Centre Euraxess français), et 203 rendez-vous en ligne et en personne ont été réalisés. Des listes de contrôle détaillées sont disponibles sur la page web bilingue français-anglais du PSL Welcome Desk pour informer les chercheurs internationaux sur les exigences administratives non académiques avant leur arrivée et tout au long de leur séjour,

notamment en matière de visa et de permis de séjour, de sécurité sociale et de soins de santé, de recherche de logement, et d'autres aspects de la vie quotidienne. Le service coordonne également un programme de partenariat linguistique, la distribution de licences pour une plateforme d'apprentissage linguistique et des événements sociaux et culturels réguliers pour les chercheurs internationaux et leurs familles. Enfin, le service soutient les collègues de PSL en participant aux initiatives spécifiques des écoles et/ou programmes de PSL (webinaires avant l'arrivée, présentations, stands) et en coordonnant avec le corps professoral et le personnel pour communiquer des informations et améliorer l'intégration et le soutien aux chercheurs internationaux (ateliers, liste de diffusion, webinaires).

En ce qui concerne l'équilibre entre les genres, un plan d'égalité des sexes a été adopté par PSL en juin 2021 : Son déploiement, en cours, se concentre sur différents domaines tels que l'accès équitable à l'emploi, les écarts de rémunération, l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, etc.

PSL accorde également une grande importance à la question de l'égalité des sexes et espère travailler, aux côtés de ses écoles composantes, dans un cadre législatif favorable (parité hommes-femmes dans les comités de sélection, lutte contre le harcèlement et le sexisme, et plan d'égalité professionnelle) et s'appuyer sur sa charte de l'égalité pour aller encore plus loin en termes de sensibilisation et de vigilance sur ces questions, à chaque étape du recrutement. La stratégie des ressources humaines vise à promouvoir des valeurs partagées qui reflètent la responsabilité sociale de PSL en matière de ressources humaines :

Respect de l'égalité des sexes,
Promotion de la diversité sous toutes ses formes : origine sociale, nationalité, handicap ;
Recherche de la qualité de vie au travail.

"Professionnaliser et développer les compétences tout en favorisant la Qualité de Vie au Travail" est l'une des priorités du plan stratégique de formation de l'École Interne de PSL.

PSL a organisé une série d'ateliers sur la qualité de vie au travail à la fin de 2022, basés sur l'intelligence collective et une approche ascendante. Environ 100 membres du personnel y ont participé. Sept groupes de travail ont discuté des obstacles et des actions potentielles concernant les sujets suivants : Intégration, inclusion ; organisation multi-sites, travail à distance, convivialité. Le dialogue sur ces questions s'est poursuivi sous la forme de groupes de travail dédiés.

4. Formation et développement

Conformément à notre plan d'action HRS4R, divers nouveaux cours de formation ont été introduits et d'autres ont été développés et promus auprès des enseignants-chercheurs, sur divers thèmes tels que la supervision, la gestion de carrière et la conception pédagogique. Le Centre de conception pédagogique innovante, commun à toutes les composantes de PSL, propose une large gamme de services pour développer des pratiques pédagogiques innovantes en guidant les enseignants ou équipes pédagogiques.

Depuis 2018, l'Université PSL a mis en place un service de formation en groupe partagé pour l'ensemble du personnel : l'École Interne de PSL. En collaboration avec le Collège Doctoral, qui cible spécifiquement les doctorants, l'École Interne propose une gamme complète de formations sur mesure, en présentiel et en ligne, à tous les chercheurs. En effet, la formation des enseignants et chercheurs de PSL est l'une des trois priorités définies dans son plan stratégique de formation pluriannuel, accordant une attention particulière à la formation en supervision et gestion, ainsi qu'à l'enseignement. En fait, la législation française accorde à tous les travailleurs le droit de recevoir une formation. L'accès à cette formation est ainsi facilité.

Cependant, malgré la vaste gamme de formations disponibles et un cadre réglementaire favorable, les chercheurs restent largement méconnaissants des possibilités qui s'offrent à eux : des campagnes de communication spécifiques doivent être mises en place pour garantir une meilleure information des chercheurs.

Le plan de formation stratégique de l'École Interne de PSL repose sur 6 orientations : 3 nouveaux axes ont été créés pour 2022 :

1/ Contribuer au développement de PSL en tant qu'acteur de classe mondiale

2/ Professionnaliser et développer les compétences professionnelles en favorisant la Qualité de Vie au Travail

3/ Développer un programme de formation pour les chercheurs, maîtres de conférences, professeurs et enseignants pour promouvoir la qualité pédagogique et l'excellence en recherche.

4/ Utiliser la formation pour renforcer davantage la prévention de la violence sexiste et sexuelle et de la discrimination.

5/ Améliorer la connaissance de l'Université PSL et de son fonctionnement.

6/ Soutenir le personnel et les établissements après la COVID-19

En 2022, l'École Interne propose une gamme élargie de cours de formation tels que :

Atelier de carrière pour les enseignants-chercheurs et chercheurs ; Devenir un expert dans les médias ; Superviser les doctorants ; Science ouverte et données de recherche ; Médiation scientifique en prise de parole en public : masterclass "Imaginer l'aspect de diffusion d'un projet de recherche" ; Enrichir vos pratiques managériales pour

développer votre équipe de recherche ; Prévenir les situations de conflit et agir par la médiation ; Sensibilisation aux fragilités psychologiques et aux risques ; Promouvoir l'égalité professionnelle au travail ; Premiers secours en santé mentale ; Prévenir le harcèlement moral au travail ; Sensibilisation aux fragilités psychologiques et aux risques : Prévention, aide et soutien ; Gérer la violence sexiste et sexuelle en tant que manager ; Formation interculturelle pour faciliter l'accueil des étudiants internationaux ; Accueil des doctorants et chercheurs internationaux ; Sensibilisation à l'identité de genre ; Sensibilisation aux troubles dys ; Accueil d'un étudiant en situation de handicap.

- **Tutorat et mentorat**

Grâce au travail de son Collège Doctoral et à la mise en place d'une Charte des Thèses depuis 2018, l'Université PSL assure la conformité avec les dispositions législatives en vigueur concernant le tutorat des doctorants. Chaque doctorant se voit ainsi attribuer un tuteur de thèse, a accès à une formation sur mesure et est régulièrement évalué par un comité de thèse.

En ce qui concerne les chercheurs plus expérimentés (R2 à R4), des pratiques informelles de mentorat existent dans certains laboratoires, mais ne sont pas toujours accessibles et sont souvent mal connues. Le tutorat doit donc être formalisé et promu au sein de PSL.

Pour encourager et soutenir les jeunes femmes scientifiques dans le développement de leur carrière en tant que jeunes chercheuses, PSL et un groupe de chercheurs ont mis en place un programme de mentorat Femmes & Sciences PSL. Actuellement, 40 doctorantes bénéficient de la supervision de 40 mentors de recherche tout au long de l'année, grâce à des ateliers, des cercles de discussion, des formations et des réunions d'équipe. Ces réunions ont lieu chaque mois au siège de PSL. 2023 marque la deuxième cohorte. Initialement limité à deux institutions (Observatoire-PSL et EPHE-PSL), le système accueille désormais des mentors et des mentorés de l'ensemble de PSL.

D. Focus sur la politique OTM-R

La mise en œuvre de notre plan d'action HRS4R nous a permis de réaliser des progrès significatifs dans la mise en œuvre des principes OTM-R.

Parmi les actions déjà déployées pour développer un recrutement ouvert, transparent et fondé sur le mérite, les points suivants peuvent être mis en avant, en se basant sur les quatre domaines de travail identifiés :

- Mise en place d'un système OTM-R:

L'adoption d'une charte de recrutement académique en juillet 2020 par l'Université PSL et ses institutions composantes a été une étape majeure. Cette charte est disponible en ligne , où une page dédiée HRS4R / OTM-R a été créée, ainsi que sur le portail de

recrutement de PSL. La charte est systématiquement fournie par la DRH à tous les membres des comités de recrutement avant le début du processus de recrutement.

Afin de sensibiliser systématiquement les recruteurs aux biais cognitifs, des référents ont été désignés et formés dans chaque discipline. Ils contribuent à sensibiliser les membres du comité de recrutement au début de chaque session.

La formalisation des processus pour les maîtres de conférences et les chercheurs post-doctoraux reste à mettre en œuvre. La gouvernance s'attend à ce que ces politiques favorisent une plus grande harmonisation des pratiques.

- Amélioration de la phase d'annonce et de candidature :

Un modèle commun de formulaire de candidature PSL a été mis en place pour le recrutement académique, par type de population : il reflète dans son contenu l'engagement de PSL envers les principes OTM-R. Une mention de cette politique est incluse dans le modèle, mais un lien vers la charte doit encore être intégré.

Les offres académiques sont entièrement centralisées par la DRH. Les offres concernant les postes d'enseignement et de recherche contractuels sont publiées sur le site Web commun de recrutement de PSL et Euraxess.

- Amélioration de la phase de sélection, d'évaluation et de nomination :

La systématisation des réponses aux candidats pour les postes d'enseignants-chercheurs contractuels ou les postes de doctorants, ainsi que la création d'un document RH sur notre processus de recrutement et ses défis, sont des actions qui restent à entreprendre. Le système de suivi des candidatures à mettre en œuvre en juillet 2023 aidera la DRH à cet égard.

Les critères de sélection ne sont pas encore systématiquement formalisés par les comités de recrutement et les retours ne sont donnés qu'en partie aux candidats. Des mesures seront prises à cet égard.

E. Quels sont les impacts contextuels sur le déploiement de la stratégie ?

Depuis l'accréditation HRS4R de PSL, plusieurs événements ont eu un impact significatif sur les activités de l'université et, par conséquent, sur sa stratégie en matière de ressources humaines.

Des événements externes tels que la crise sanitaire due à la pandémie de Covid-19, auxquels nous avons dû nous adapter collectivement, et la guerre en Ukraine.

D'un point de vue des ressources humaines, l'événement qui a le plus impacté la stratégie de l'université a été l'adoption de la Loi de programmation de la recherche (LPR) . Cette loi adoptée par le parlement à la fin de 2020 s'est imposée à nous.

Elle contribue, à travers diverses mesures, que ce soit en termes de salaire, de carrière ou de législation (création de la Chaire Junior Professor pour offrir des postes attractifs à des profils variés et de haut niveau, sur une base contractuelle), à renforcer l'attractivité et l'ouverture du recrutement et du développement de carrière des enseignants-chercheurs.

Ainsi, la mise en œuvre de la LPR depuis 2021 au sein de notre institution a eu un impact fort et positif sur le développement de notre politique HRS4R. Cette loi complète souvent ou renforce nos actions et politiques (politique OTR-M, mise en place de tableaux statistiques, etc.) et a favorisé le dialogue avec nos chercheurs. Divers grands groupes de travail, composés d'enseignants-chercheurs de toutes disciplines et de tous statuts, ont été mis en place à ce moment-là afin de réfléchir et de travailler collectivement sur sa mise en œuvre et, plus largement, sur les conditions de travail des chercheurs.

Les priorités de l'université concernant sa stratégie en matière de ressources humaines et la mise en œuvre du plan d'action HRS4R restent stables. Certaines actions ont été mises en œuvre à mi-parcours, même si certaines nécessitent d'être consolidées. D'autres ont été repensées en tenant compte de notre expérience et de l'évolution du contexte institutionnel.

Dans ce contexte, les principales priorités de l'institution reposent sur quatre domaines principaux :

• Le développement de la transparence et de l'ouverture dans le recrutement ;
• La révision de certains processus de recrutement ;
• Le renforcement de la formation des enseignants-chercheurs ;
• Le développement de la science ouverte et de la formation à l'éthique et à l'intégrité scientifique.

IV. Mise en œuvre et suivi du plan d'action de l'université

A. Préparation de l'auto-évaluation

La politique des ressources humaines constitue un élément majeur de la stratégie de la gouvernance de PSL. Tout au long du processus, le président de l'université a été tenu informé des progrès.

Le directeur des ressources humaines, en collaboration avec le vice-président à la recherche, les services de soutien à la recherche et le coordinateur HRS4R, s'est réuni périodiquement avant l'évaluation interne pour aborder la méthodologie de l'examen interne.

Des réunions avec le coordinateur HRS4R de PSL et le responsable du projet HRS4R de l'Université Paris-Dauphine ont été organisées pour partager les meilleures pratiques concernant l'évaluation à mi-parcours.

Des groupes de travail avec le responsable du département de la recherche et le coordinateur du collège doctoral ont eu lieu pour rendre compte de l'état d'avancement des actions concernées. Un groupe de travail avec le responsable du PSL Welcome Desk et le conseiller pour les chercheurs internationaux a également été organisé pour recueillir les dernières données sur l'activité du PSL Welcome Desk.

Le directeur des ressources humaines a suivi le module d'apprentissage en ligne sur l'évaluation intermédiaire : https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/hrs4r/chapter-6/interim-assessment#videos pour comprendre le processus, les délais et les formulaires à remplir pour cette phase spécifique.

B. Implications des enseignants-chercheurs

Des groupes de travail ont été régulièrement mis en place ou sont en cours afin d'associer largement la communauté des chercheurs et leurs représentants à la réflexion concernant la mise en œuvre d'actions ou de politiques RH structurantes relevant de notre démarche HRS4R (plan d'égalité professionnelle, mise en œuvre des chaires de professeur junior, mise en place de référents biais cognitifs…). Un groupe de travail dédié à la science ouverte est en place. Le comité d'éthique de la recherche est quant à lui au cœur des réflexions sur ces thématiques, sous la présidence de notre Référente Intégrité Scientifique.

Les sujets sont ensuite débattus et soumis aux instances décisionnaires de l'institution, et régulièrement présentés pour information ou adoption aux membres du Conseil d'administration de l'Université.

Des web-conférences RH d'information ont également été mises en place par la nouvelle gouvernance : ouvertes à tous les enseignants-chercheurs, elles permettent un partage régulier d'informations sur les réformes et actions en cours, ainsi que de répondre aux questions et débattre (cinq conférences depuis octobre 2021). Elles contribuent à ajuster les mesures et/ou leur mise en œuvre en conséquence.

Enfin, la mise à jour régulière de la page HRS4R sur le site web de l'Université permettra à la communauté des enseignants-chercheurs de suivre les progrès du plan d'action. De plus, une communication dédiée est prévue lors de la conférence des ressources humaines du 11 juillet 2023, pour partager notre rapport d'auto-évaluation à mi-parcours.

En juin 2021, le coordinateur HRS4R a présenté au comité de recherche le plan d'action HRS4R initial et la préparation de la conférence des ressources humaines de juillet 2021.

Les actions HRS4R ont été présentées dans le cadre de la stratégie de recherche lors des réunions du Sénat académique. Chaque année, la stratégie de recherche et ses évolutions, comprenant une section sur les ressources humaines dans laquelle le label

HRS4R est intégré. Les réunions du Sénat académique examinant la stratégie de recherche ont eu lieu le 4 mars 2021 ; le 20 janvier 2022 ; en février 2022 ; en février 2023 et le 23 mars 2023.

C. Comité de mise en oeuvre

Un comité de mise en œuvre HRS4R a été créé par l'université après son accréditation. La composition de ce comité est la même que celle du comité directeur original, qui a été transformé à la suite de l'accréditation.

Il est actuellement composé de plusieurs membres de l'Université : le Vice-Président Recherche, le Vice-Président Éducation, le Directeur Général, le Directeur des Ressources Humaines, le Directeur de la Recherche et le Coordinateur du Collège Doctoral. Ils travaillent tous à la mise en œuvre du plan d'action HRS4R.

Ce comité assure efficacement la conduite et le suivi de la mise en œuvre des actions prévues dans le plan HRS4R de PSL.

D. Intégration de la stratégie HRS4R dans la stratégie globale de l'université

Le plan d'action HRS4R est pleinement intégré dans la stratégie de l'Université. La stratégie déployée reflète également des objectifs spécifiques tels que l'internationalisation de l'université, la numérisation des activités, l'innovation dans tous les domaines et une culture de service envers tous les étudiants.

Ainsi, les mesures prévues dans le cadre de HRS4R ont un impact sur la stratégie RH de PSL, notamment en ce qui concerne l'internationalisation de la recherche, les ressources humaines, la responsabilité sociale et environnementale, et la technologie numérique.

Concernant les actions entreprises au niveau de l'Université PSL, comme l'élaboration de la charte de recrutement académique, elles impliquent une consultation de tous les représentants des institutions composantes de PSL, lors d'événements clés tels que la conférence RH de PSL.

E. Suivi de la mise en œuvre des actions et des progrès réalisés

Le directeur des ressources humaines et le directeur de la recherche de PSL, en coordination avec le coordinateur HRS4R de PSL, supervisent directement la mise en œuvre des actions du plan HRS4R et veillent à ce que les principaux jalons soient atteints.

Le coordinateur HRS4R de PSL assure également le suivi approprié des actions conjointes en rendant compte annuellement de l'avancement du plan d'action partagé lors de la conférence des ressources humaines de PSL. Le prochain rapport aura lieu lors de la conférence des ressources humaines en juillet 2023.

Le directeur des ressources humaines, le directeur de la recherche, en coordination avec le coordinateur HRS4R, mettront à jour le plan d'action HRS4R en conséquence et partageront ces informations avec le comité de mise en œuvre, qui conservera ses responsabilités actuelles de suivi et d'évaluation, basées sur toutes les données collectées. Les référents HRS4R doivent maintenant être identifiés dans chacun des départements impliqués (direction des ressources humaines, direction de la recherche, École interne de PSL, IS, département de la documentation, etc.) et seront chargés de rendre compte régulièrement des indicateurs pertinents et des jalons (au moins une fois par an), ainsi que de tous les documents utiles illustrant leurs actions et leurs progrès.

La structuration du département dédié à l'assurance qualité et à l'assistance à la direction (QASD) contribuera à élaborer un outil de suivi pour suivre nos réalisations dans tous les domaines couverts par le plan d'action : éthique, recrutement, conditions de travail et formation.

F. Préparation de l'évaluation externe

Pour se préparer à l'évaluation externe, il sera nécessaire d'analyser le rapport d'évaluation et ses recommandations afin d'ajuster la stratégie mise à jour. Les commentaires et recommandations de l'évaluation seront étudiés et soumis au groupe de travail pour afiner la stratégie et prioriser les actions.

Des réunions de coordination régulières avec toutes les parties prenantes aideront à préparer l'évaluation externe, tout comme le suivi des progrès et des difficultés, ainsi que l'analyse et le suivi des indicateurs.

De plus, il sera nécessaire de réfléchir aux moyens d'accroître la sensibilisation aux nouveaux processus au sein des communautés et de s'assurer qu'ils sont effectivement mis en œuvre. Faire des progrès sur ce point sera une avancée dans la perspective de l'évaluation externe.

De même, la communication sur la stratégie HRS4R devra être intensifiée. Il est nécessaire d'identifier les canaux de communication pertinents afin de fournir régulièrement des informations sur l'évolution et les progrès de la mise en œuvre de la stratégie au-delà des groupes de travail et des parties prenantes.

Enfin, les échanges de pratique et les retours d'expérience des établissements et des organismes de recherche de l'Université PSL qui ont déjà passé la phase d'évaluation externe (Institut Curie, CNRS et Dauphine - PSL) seront précieux pour cette préparation.

V. Annexes

F. Annexe 1 – Lettre d'engagement

PSL UNIVERSITÉ PARIS

Alain FUCHS
Président

+33 1 75 00 02 84
alain.fuchs@psl.eu

European Commission
DG Research & Innovation
Open Innovation and Open Science
B-1049 Brussels
BELGIUM

Paris, February 5

Endorsement of the European Charter for Researchers and Code of Conduct for the Recruitment of Researchers (Charter and Code)

The Université PSL represented by Alain Fuchs, its President, fully endorses the principles of the European Charter for Researchers and the Code of Conduct for the Recruitment of Researchers.

The Université PSL hereby declares its commitment to further implement these principles via the Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R).

Our institution welcomes and supports the initiative of the European Commission to ensure a supportive research environment for researchers on mobility.

By implementing the Charter and Code principles, our institution aims at contributing to further develop the European Research Area and at attracting the most outstanding researchers within it and beyond.

Best regards,

Alain FUCHS

G. Annexe 2 – Le plan d'action de PSL

- Lien vers le plan d'action :

https://psl.eu/sites/default/files/PDF/Plan_Action_PSL_HRS4R.pdf