

PLAN D' ACTIONS HRS4R DE L'UNIVERSITE PSL

A/ FORCES ET FAIBLESSES DES PRATIQUES ACTUELLES DE L'UNIVERSITE PSL DANS LE CADRE DE LA DEMARCHE HRS4R

1/ Intégrité et éthique / aspects professionnels

Intégrité et attitude professionnelle/ information des chercheurs

La législation française offre un cadre protecteur pour la liberté de la recherche et la propriété intellectuelle des chercheurs. En tant qu'acteur engagé et reconnu de l'enseignement supérieur et de la recherche française, l'Université PSL a souhaité s'impliquer fortement dans la mise en œuvre d'actions en faveur de l'intégrité et de l'éthique de la recherche scientifique.

Une charte de l'intégrité scientifique PSL a ainsi été adoptée, qui couvre la plupart des points éthiques de la Charte européenne du chercheur. Deux référents ont été nommés afin de coordonner, avec les référents des établissements, une réflexion commune sur les droits et les devoirs des chercheurs en la matière et de développer des actions de sensibilisation. Des formations et des ateliers sur l'éthique et l'intégrité scientifique sont d'ailleurs déjà régulièrement proposés aux doctorants et aux chercheurs de l'Université PSL.

En ce qui concerne les aspects professionnels, l'Université PSL met à la disposition de tous les chercheurs, en complémentarité avec les services et directions de ses composantes, une direction support à la recherche et à la formation graduée, ainsi qu'un service mutualisé dédié à l'appui à l'activité partenariale (SAAP). Ceux-ci contribuent à sensibiliser les chercheurs aux questions d'attitude professionnelle et à leur apporter un support via des ateliers de réflexion, des formations et un accompagnement personnalisé en matière d'appel à projet.

Cependant, la législation sur ces sujets et les dispositifs existants sont encore peu connus des chercheurs des établissements de PSL. Un effort doit être fait afin d'améliorer l'accessibilité de ces informations au sein de la communauté universitaire.

Un comité de déontologie, inscrit dans le règlement intérieur de l'université de novembre 2019, est en cours de constitution.

Diffusion de la recherche

La diffusion des travaux de recherche auprès du public est une pratique très ancrée au sein de l'Université PSL ; ses établissements-composantes sont, depuis de nombreuses années, fortement impliqués dans le débat public, disposent de structures de diffusion reconnues (Musée de minéralogie des Mines de Paris-PSL, Maison de Marie Curie de l'Institut Curie-PSL, visites scolaires de l'Observatoire de Paris, Espace Pierre-Gilles de Gennes de l'ESPCI Paris-PSL), organisent de grands événements de diffusion scientifique (Nuit des Sciences à l'ENS) ou participent à de grandes opérations nationales ou internationales (ex : Fête de la science, Nuit des musées, Nuits de la Philosophie de Londres, Berlin, New-York). Cette activité se poursuit sur le portail de diffusion des savoirs PSL Explore (<https://explore.psl.eu/en>) qui regroupe 6 millions de documents conservés par les bibliothèques, archives et musées des établissements et des centaines de conférences, films de recherche, MOOC et exposition virtuelle en libre accès.

L'Université PSL se positionne de manière volontariste sur les politiques d'Open Access en élargissant à tous ses établissements une pratique déjà bien ancrée chez certains. Sur la base d'une analyse de l'existant, un référent dédié a été missionné pour développer une politique commune. Le premier élément de cette stratégie est le vote d'une charte dédiée en 2020, suivie de la mise en place, à la rentrée universitaire 2020, d'un portail d'archives ouvertes Hal PSL commun qui moissonnera celles des établissements qui en disposent déjà d'un, tout en permettant à ceux qui en sont dépourvus de participer à la démarche.

L'Université œuvre par ailleurs de manière active au transfert de technologies et de connaissances. Accélétratrice de croissance économique, elle favorise l'association des entreprises, des investisseurs et des acteurs publics à ses initiatives de recherche : le programme projet PaRis Artificial Intelligence Reseach InstitutE ([PRAIRIE](#)) obtenu en réponse à l'appel à projet 3IA en 2018 regroupe une quinzaine d'entreprises telles qu'Amazon, Google, GE Healthcare, Facebook, Microsoft, Engie, PSA, Pfizer, etc.; une chaire interdisciplinaire sur la Beauté a été lancée avec la Fondation L'Oréal en septembre 2019. Elle met à la disposition des chercheurs une équipe dédiée, PSL Valorisation, ainsi que plusieurs dispositifs favorisant la création d'entreprises et l'innovation : son fonds d'investissement en amorçage dédié aux start-up de son écosystème, PSL Innovation Fund, a dépassé son objectif initial de levée de fonds auprès d'investisseurs publics et privés pour atteindre 76 M€.

Non-discrimination

PSL souhaite mener une politique exemplaire en matière de non-discrimination. Il s'appuie sur le réseau des référents égalité, diversité et handicap des établissements dont les travaux ont déjà permis l'élaboration et l'adoption d'un schéma pluriannuel en matière de handicap et d'une charte Egalité et diversité de l'Université PSL.

Évaluation

Comme tout établissement 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 (l'HCERES) de tous les laboratoires de recherche, de l'Université et de ses établissements au moins tous les 4 ans, donnant lieu à un bilan d'évaluation intégré de PSL. Cette évaluation précède le contrat quinquennal que l'Université signe avec l'État et dans lequel le ministère de tutelle convient avec elle des objectifs qu'elle s'assigne pour la période à venir.

Des instances dédiées et des mécanismes d'évaluation externe et interne, propres à PSL, complètent ce dispositif.

L'activité générale de PSL est annuellement évaluée par un conseil d'orientation stratégique composé de 12 personnalités scientifiques extérieures à l'Université, françaises ou étrangères, qui sont choisies en raison de leur compétence internationalement reconnue dans le domaine des sciences, des lettres, des arts, de la création, de la valorisation de la recherche et de la diffusion des savoirs.

Composé de chercheurs, d'enseignants-chercheurs, d'enseignants, d'autres personnels, d'étudiants et d'anciens étudiants, élus et désignés, le sénat académique de PSL se prononce par avis sur l'organisation de l'évaluation de l'Université.

L'ensemble des programmes gradués (PG) de PSL dispose d'un suivi et d'outils d'évaluation propres. Chaque directeur de PG dresse un rapport annuel au comité de recherche-formation de l'Université, qui regroupe le vice-président Recherche et Formation graduée de l'Université, ainsi que les vice-présidents de chaque composante et les représentants des organismes de recherche. Ce rapport comprend la présentation des réalisations du PG et des indicateurs de suivi produits par l'Université. Parallèlement, un rapport d'évaluation est demandé au conseil scientifique consultatif de chaque PG à mi-parcours et à terme, respectivement à 2/3 et à 5 ans. L'intégralité des rapports annuels et des rapports d'évaluation sert de fondement à l'évaluation globale annuelle de l'ensemble des PG, qui est présentée par le vice-président de la Commission Formation-Recherche du Sénat académique de PSL, chargé de la recherche et de la formation des diplômés.

La démarche qualité entreprise par PSL intègre enfin un ensemble de chartes sectorielles (recherche, formation, diversité, open science et bientôt recrutement).

2/RECRUTEMENT

La quasi-totalité des chercheurs de l'Université PSL sont employés directement par ses établissements-composantes ou ses organismes partenaires, qui en assurent seuls le recrutement. Les statuts de l'Université stipulent que « le recrutement et la gestion des ressources humaines sont des compétences des établissements-composantes coordonnées par l'Université PSL ».

L'Université PSL, qui porte de nombreux projets structurants partagés en matière de recherche (COFUND, Laboratoire d'Excellence...), est néanmoins garante des standards nationaux et européens en termes de recrutement et de gestion de carrière des personnels scientifiques qui sont financés sur ses crédits et, plus largement, de l'ensemble des chercheurs. La stratégie ressources humaines de l'Université PSL traduit clairement cette volonté, partagée par les établissements, de mettre en place des orientations et actions communes visant à un recrutement ouvert, transparent et fondé sur les mérites, dans le respect des spécificités de chacun.

Concernant les jeunes chercheurs (R1), elle peut d'ores et déjà s'appuyer sur le Collège doctoral de PSL qui, depuis 2015, coordonne et met en œuvre la politique des 29 écoles doctorales de ses établissements, dont elle porte l'accréditation ou la coaccréditation.

Par ailleurs, les recrutements effectués par les établissements se font dans le respect des modalités prévues par les règles statutaires qui leur sont applicables. Celles-ci visent à prévenir toute discrimination concernant l'âge, la citoyenneté, la langue ou l'origine ethnique des candidats.

Cependant, l'analyse des écarts a révélé certaines faiblesses souvent partagées par l'Université PSL et ses composantes en matière de procédures de recrutement.

Un manque de visibilité des offres d'emplois académiques de PSL ainsi qu'une diffusion non systématique de celles-ci sur la plateforme Euraxess Job ont été notés. La création d'un portail de recrutement commun à la fin du premier semestre 2020 permet d'y répondre.

Des efforts en matière de formalisation des critères de sélection et de sensibilisation des recruteurs potentiels, notamment en matière de biais cognitifs, restent à déployer.

Enfin il n'existe à l'heure actuelle aucun document formel ou ensemble de mesures permettant de vérifier que les principes de l'OTM-R, tels que la mobilité des candidats, la variation chronologique de leur CV, etc., sont respectés. La charte du recrutement académique PSL votée en juillet 2020 viendra y remédier, mais des systèmes de suivi spécifiques devront également être mis en place.

3/ ENVIRONNEMENT DE LA RECHERCHE

L'Université PSL est convaincue que les ressources disponibles et la qualité de l'environnement sont le socle d'une recherche et d'un enseignement d'excellence. (<https://www.psl.eu/en/research/facilities-and-resources>)

Les équipes de la Direction de la Recherche et de la formation graduée, de PSL Valorisation et du service mutualisé dédié aux appels à financement européens (le SAAP) sont au service de tous les chercheurs de l'institution. Le pôle Recherche et Savoirs, en coordination avec l'ensemble des bibliothèques et musées de PSL joue également un rôle important en donnant accès via le portail PSL Explore à 68 000 revues, 530 000 e-books et une trentaine de bases de données. Des tutoriels sont aussi mis à disposition ainsi qu'un catalogue de recherche unifié et l'accès à l'ensemble des ressources numériques des établissements (dont plus de 1200 thèses numérisées).

Les chercheurs de l'ensemble de l'Université PSL bénéficient aussi, conformément au droit du travail français, d'une protection sociale en cas de maladie ou d'accident et de droits au chômage (qu'ils soient français ou étrangers).

Afin de faciliter le recrutement et la carrière des personnels en situation de handicap, PSL a élaboré et adopté un schéma pluriannuel en matière de handicap.

Par ailleurs, la question de l'équilibre entre les genres est importante pour PSL, qui souhaite s'appuyer, avec ses établissements-composantes, sur un cadre législatif favorable (parité dans la composition des comités de sélection, lutte contre le harcèlement et le sexisme, plan d'égalité professionnelle) et sur sa charte égalité pour aller plus loin en matière de sensibilisation et de vigilance sur ces questions, à chaque étape du recrutement.

4/ FORMATION ET DÉVELOPPEMENT

Formation

L'Université PSL a mis en place en 2018 un service mutualisé dédié à la formation collective de tous les personnels : l'École interne PSL. Celle-ci, conjointement avec le Collège doctoral, qui s'adresse spécifiquement aux doctorants, propose une offre de formation complète et adaptée, présentielle et distancielle, à tous ses chercheurs. La formation des chercheurs et enseignants de PSL est en effet une des trois priorités de son plan stratégique pluriannuel de formation, où une attention particulière est accordée aux formations à la supervision, au management ainsi qu'à la pédagogie. Par ailleurs, la législation française prévoit un droit à la formation pour tous. L'accès à celle-ci est ainsi facilité.

Néanmoins, malgré la grande richesse des formations disponibles et un cadre réglementaire favorable, les chercheurs sont peu conscients des possibilités qui leur sont offertes : des actions de communication spécifiques devront être mises en place afin d'assurer une meilleure information des chercheurs.

Encadrement et mentorat

Grâce à l'action de son Collège doctoral et la mise en place d'une Charte des thèses depuis 2018 (<https://collegedoctoral.psl.eu/wp-content/uploads/2018/04/Thesis-Charter-PSL-April-2018.pdf>), l'Université PSL veille au respect des dispositions législatives en vigueur en matière d'encadrement doctoral. Chaque doctorant se voit ainsi attribuer un directeur de thèse, accède à une offre de formation sur mesure et est régulièrement évalué par un comité de thèse.

Concernant les chercheurs plus expérimentés (R2 à R4), des pratiques informelles de mentorat existent dans certains laboratoires, mais elles ne sont pas uniformément accessibles et souvent méconnues. La formalisation et la promotion du tutorat doivent donc être développées au sein de PSL.

B/ ACTIONS A METTRE EN OEUVRE

En bleu : les actions communes aux établissements composantes de l'université PSL

Actions proposées	Principes HRS4R associés	Echéance	Pilote	Indicateur(s)/ Jalon(s)
ETHIQUE et RESPONSABILITE PROFESSIONNELLE				
Création d'un comité de déontologie de l'Université PSL	3, 10	Q4 2020	VP Recherche et formation graduée	Mise en place du comité : oui/non
Encouragement des chercheurs à suivre une session de formation à l'éthique : déjà obligatoire pour les doctorants, fortement recommandée pour les directeurs de thèse, sous forme d'incitation pour les autres chercheurs. Création de supports de communication pour promouvoir ces formations, qui 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	S1 2021	PSL Doctoral Collège doctoral PSL Ecoles doctorales des établissements Ecole Interne PSL	Nombre de formations proposées Nombre de stagiaires par catégorie (doctorat ou autre)
Rédiger des Chartes éthiques PSL thématiques ou disciplinaires dans certains champs de recherche (ex: intelligence artificielle) qui seront ensuite mises à la disposition de tous les chercheurs (R1 à R4).	3	S2 2021	Direction Recherche et formation graduée PSL	Nombre de chartes thématiques Disponibilité sur l'intranet de l'institution : oui/non
Inclure un article dans le contrat des chercheurs contractuels employés par PSL indiquant qu'ils s'engagent à respecter la charte d'intégrité scientifique. Pour les chercheurs titulaires, intégrer la charte dans le dossier administratif, ainsi qu'un document attestant qu'ils l'ont lue et qu'ils s'engagent à la respecter.	2	S2 2020	DRH	Modification du modèle de contrat, y compris le respect de la charte d'intégrité oui/non
Actions proposées	Principes HRS4R associés	Echéance	Pilote	Indicateur(s)/ Jalon(s)

<p>Développement ou renforcement d'une politique en faveur de l'Open Access, localement et en collaboration avec l'Université PSL :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Création d'un groupe de travail sur ce sujet par le référent pour la science ouverte. - Etablissement d'un inventaire du développement de la science ouverte au sein de PSL ainsi que des méthodes et 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. - Charte de la Science Ouverte de l'Université PSL 	8, 9	S1 2021	Référent PSL Open Science et groupe de travail dédié des conservateurs PSL	Création d'un groupe de travail spécialisé : oui/non Nombre d'actions de sensibilisation mises en œuvre Rapport sur l'état d'avancement et les recommandations : oui/non
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
Rédaction et promotion d'une charte de la recherche et d'une charte de la formation de l'Université PSL	11	S1 2021	Direction recherche et formation graduée	Charte recherche adoptée : oui/non Charte formation adoptée : oui/non

Actions proposées	Principes HRS4R associés	Echéance	Pilote	Indicateur(s)/ Jalon(s)
RECRUTEMENT				
Créer et mettre à jour une page dédiée au processus HRS4R sur les versions française et anglaise du site web de l'Université-PSL	12	Q32020	Direction de la Communication Coordinateur HRS4R	Page HRS4R sur le site web : oui/non et URL
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 les institutions des principes du code de conduite pour le recrutement des chercheurs. Cette action est commune à tous les établissements de l'Université PSL	12, 13, 15, 16, 18	S1 2020	Coordinateur PSL HRS4R, GT RH PSL	Maquette harmonisée de description de poste en français et en anglais incluant la dimension HRS4R oui/non
Mise en place d'un dispositif/une page sur le site PSL centralisant la publication de tous les appels à candidatures pour les postes de chercheurs, en particuliers contractuels, au sein des institutions PSL (les doctorants bénéficient déjà d'un outil centralisé au niveau PSL : ADUM)	13	S2 2020	GT RH, Direction de la Communication DGS Coordinateur HRS4R	URL de la page web Nombre d'offres publiées sur cette page
Publication systématique de toutes les offres d'emploi contractuelles des chercheurs sur le portail européen EURAXESS Job (pour les contrats de plus de 3 mois) via le portail de recrutement PSL	13	S2 2020	DRH DSI Direction de la Communication	Nombre d'offres publiées sur EURAXESS via le portail recrutement PSL

Actions proposées	Principes HRS4R associés	Echéance	Pilote	Indicateur(s)/ Jalon(s)
Création et mise en œuvre d'une charte de recrutement PSL intégrant les principes du code de conduite pour le recrutement des chercheurs.	5, 12, 13, 14, 16, 17, 18, 20, 29	S2 2020	Coordinateur HRS4R GT RH	Création et adoption de la Charte : oui/non
Sensibilisation systématique de tous les membres du comité de sélection ou des recruteurs potentiels 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	S1 2021	Comité Recherche Formation/ VP Recherche Formation Ecole interne PSL	Nombre d'actions de sensibilisation
Désignation de deux référents (appelés "observateurs") par les comités ou organe de recrutement en leur sein afin de garantir le respect du code de recrutement, notamment en ce qui concerne l'équilibre entre les sexes et les normes anti-discrimination, ainsi que 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	S1 2021	DRH Groupe de travail PSL dédié, composé de chercheurs et de RH	Mise en œuvre des observateurs : oui/non Nombre d'établissements ayant mis en place le dispositif
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. Cette action est commune à tous les établissements de l'Université PSL	27	S1 2021	DRH et DRH des institutions	Nombre d'établissement ayant mis en place le dispositif

Actions proposées	Principes HRS4R associés	Echéance	Pilote	Indicateur(s)/ Jalon(s)
Établissement de critères de sélection avant le début de chaque recrutement 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	S2 2021	Sections disciplinaires, départements des établissements sous l'égide des VP concernés	Nbre d'établissements ayant mis en place la formalisation de grilles d'appui au recrutement
Fournir aux chercheurs étrangers une traduction en anglais de leur contrat de travail	13	S2 2021	DRH	Traduction en anglais du modèle de contrat de travail : oui/non
Proposer une version en anglais des documents et formulaires administratifs	13	S2 2021	DRH, Direction de la Communication, Direction Recherche	Nombre de documents administratifs traduits/ Total

Actions proposées	Principes HRS4R associés	Echéance	Pilote	Indicateur(s)/ Jalon(s)
CONDITIONS DE TRAVAIL				
Conception et mise en œuvre d'un plan égalité professionnelle	27, 29	S1 2021	VP RSU DRH GT des référents égalité PSL	Plan d'égalité professionnelle : oui/non
Création, promotion et mise en œuvre de la Charte égalité et diversité de l'Université PSL	27,29	Q4 2020	VP RSU GT des référents égalité PSL	Charte Egalité diversité : oui/non
Organiser et promouvoir des ateliers réguliers pour permettre aux chercheurs de réfléchir sur leur parcours professionnel, leurs compétences et leurs aspirations de carrière	28, 29, 30	S1 2021	Ecole Interne PSL	Nombre d'ateliers Nombre de participants
Créer et déployer progressivement dans tous les établissements composantes de l'Université PSL un espace numérique de travail facilitant les collaborations et le travail en réseau. Cet outil de communication interne permettra également à tous les chercheurs de PSL, quel que soit leur employeur, de connaître les outils et services disponibles pour eux au sein de PSL (valorisation, formation, soutien appels à projets, etc.)	29, 30 et 4	S2 2021	DSI Direction de la Communication de PSL et des établissements	Tx de déploiement ENT PSL vs nbre établissements composantes
Mise en place et promotion de formations au management pour les chercheurs, en particulier les directeurs de structures de recherche	37, 40	S2 2020	Ecole interne PSL	Nbre de directeurs de recherche formés
Création et promotion du dispositif PSL Visiting Fellows afin de favoriser la mobilité et l'accueil des chercheurs internationaux	29	Q4 2021	Direction de la Recherche et de la formation graduée	Dispositif mis en place : oui/non Nbre de visiting fellows

Actions proposées	Principes HRS4R associés	Echéance	Pilote	Indicateur(s)/ Jalon(s)
Offrir un service de Welcome Desk accrédité Euraxess via l'Université PSL pour accueillir les chercheurs internationaux incluant selon les besoins, des cours de français langue étrangère	29	S1 2021	Welcome Desk PSL (Student)	Recrutement d'une personne dédiée à l'accueil des chercheurs internationaux oui/non Nombre de chercheurs étrangers accompagnés par le Welcome Desk Nombre de cours de formation en français langue étrangère mis en place
Développement et renfort du PSL Center for Teaching Excellence dédié à l'innovation pédagogique présentielle et distancielle	33	S1 2021	VP Formation Ecole interne	Nbre de formations et accompagnements proposés
Planifier des événements et des formations sur la diversité et l'égalité	27,29	S1 2021	Ecole Interne PSL VP RSU Référents égalités PSL	Nbre d'événements organisé

Actions proposées	Principes HRS4R associés	Echéance	Pilote	Indicateur(s)/ Jalon(s)
FORMATION				
Poursuivre la formation et 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	Ecole interne PSL	Nbre de cours proposés Nbre de participants
Mettre en place des 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	S1 2021	Ecole interne PSL	Nombre d'évaluation effectuées Evaluation à froid effectuée : oui/non
Mettre en place des formations à l'encadrement (encadrement doctoral, gestion d'équipes de recherche) et aux fonctions administratives (budget et demandes de ressources, risques juridiques...) via l'Ecole interne.	40	S2 2020	Ecole interne PSL	Nbre de formations proposées Nombre de stagiaires
Dresser un inventaire des pratiques de mentorat formel et informel afin d'établir un cadre commun à l'université PSL	28, 40	S2 2020	VP RSU / VP Recherche Formation graduée/ Ecole interne PSL	Etat des lieux effectué : oui/non
Assurer une meilleure communication des formations et ateliers de tutorat et de supervision existants par le biais d'un document de communication synthétique.	30, 39	S2 2021	Ecole interne PSL	Support de communication : oui/non
Constitution d'un vivier de mentors PSL	28, 37	S2 2021	VP RSU / VP Recherche Formation graduée/Ecole interne PSL	Nbre de mentors dans le vivier
Encourager les chercheurs à suivre des séminaires de formation à la pédagogie	40	S2 2020	Ecole interne PSL	Nbre de stagiaires