

HRS4R PLAN D' ACTIONS

ACTIONS proposées	Principe(s) HRS4R	Échéance (au moins par trimestre / semestre d'une année)	Entité responsable	Indicateur(s) / Objectif(s)
ÉTHIQUE				
Mise en place d'un comité d'éthique PSL pour l'Université PSL.	3, 10	T4 2020	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
<p>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.</p> <p>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.</p>	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10	S1 2021	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)

ACTIONS proposées	Principe(s) HRS4R	Échéance (au moins par trimestre / semestre d'une année)	Entité responsable	Indicateur(s) / Objectif(s)
<p>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).</p>	3	S2 2021	Direction Recherche de PSL	<p>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</p> <p>Disponibilité sur l'intranet de l'établissement : Oui/Non</p>
<p>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.</p>	2	Septembre 2020	RH	<p>Modification du modèle de contrat pour y inclure le respect de la charte d'intégrité : Oui/Non</p> <p>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</p>

ACTIONS proposées	Principe(s) HRS4R	Échéance (au moins par trimestre / semestre d'une année)	Entité responsable	Indicateur(s) / Objectif(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 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 2021	<p>Référent Science ouverte de PSL et groupe de travail (GT) dédié des conservateurs PSL</p> <p>Service Documentation de Dauphine</p>	<p>Création d'un groupe de travail dédié : Oui/Non</p> <p>Nombre visé d'actions de sensibilisation mises en œuvre : 5 actions de communication en 2021 - 2022</p> <p>Rapport sur l'état d'avancement et les recommandations : Oui/Non</p>
<p>Par le biais d'une note de service, rappel à tous les chercheurs de leurs droits et de leurs devoirs en ce qui concerne la protection de la propriété intellectuelle, les mécanismes de financement, les principes éthiques, le plagiat... Ce document doit s'inscrire en complément du guide d'accueil RH déjà existant.</p>	4, 5, 6, 31, 32	S1 2021	<p>Direction du soutien à la Recherche, Direction RH, Soutien, Chargé de mission Responsabilité sociale, Direction du soutien à la Recherche de PSL</p>	<p>Élaboration et diffusion de la note de service : Oui/Non</p> <p>Objectif : 3 actions de communication en 2021 autour de cette note de service (article intranet, campagne newsletter...)</p>
<p>Mise en place d'une procédure d'évaluation pour les EC en CDD (pour un CDD de 3 ans, avant renouvellement ou passage en CDI).</p>	11	S2 2020	RH/VP RH	<p>Mise en place du processus : Oui/Non</p> <p>Nombre visé d'évaluations par rapport au nombre d'EC en CDD de 3 ans : 100 % des EC en CDD évalués en 2022</p>

ACTIONS proposées	Principe(s) HRS4R	Échéance (au moins par trimestre / semestre d'une année)	Entité responsable	Indicateur(s) / Objectif(s)
RECRUTEMENT				
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	T2 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)
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
Centralisation de toutes les offres d'emploi académiques contractuelles publiées par la Direction des Ressources Humaines (transmission systématique par toutes les entités recruteuses), à l'exception des doctorats contractuels.	16, 17, 18, 19, 20	S2 2020	RH Direction du soutien à la Recherche	Nombre visé d'offres d'emploi publiées par la DRH/Nombre de postes contractuels proposés à Dauphine : 50 % des offres publiées par la DRH en 2021, 70 % en 2022

ACTIONS proposées	Principe(s) HRS4R	Échéance (au moins par trimestre / semestre d'une année)	Entité responsable	Indicateur(s) / Objectif(s)
<p>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).</p>	13	S2 2020	GT RH, Direction de la Communication de PSL, Directeur général de PSL, Coordinateur HRS4R de PSL	<p>URL de la page web</p> <p>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</p>
<p>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).</p>	13	S2 2021	RH	<p>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</p>
<p>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.</p>	5, 12, 13, 14, 16, 17, 18, 20, 29	S2 2020	Coordinateur HRS4R de PSL, Groupe de travail RH de PSL (GTRH)	<p>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</p>
<p>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.</p>	12, 14, 16, 17, 18, 19	S2 2020	VP RH/DRH École Interne PSL	<p>Nombre d'actions de sensibilisation</p> <p>Nombre de recruteurs sensibilisés Objectif : 50 % des membres du comité de sélection sensibilisés en 2021, 80 % en 2022</p>

ACTIONS proposées	Principe(s) HRS4R	Échéance (au moins par trimestre / semestre d'une année)	Entité responsable	Indicateur(s) / Objectif(s)
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	S1 2021	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
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
Reproduction de mesures en faveur de la parité mises au point au sein du laboratoire de mathématiques et mise en œuvre dans les laboratoires volontaires.	27	T1 2022	VP Recherche Conseils de laboratoire	Nombre de laboratoires volontaires pour la mise en œuvre de ces mesures Objectif : 3 centres de recherche en 2022
Systématisation de la réponse aux candidats (négative ou positive), notamment pour les enseignants-chercheurs contractuels et les post-doctorants.	15	S2 2021	RH	Réponse systématique : Oui/Non
Création d'une note de service/d'un document RH sur la procédure de recrutement, les délais à respecter, les mécanismes de réclamation associés et les risques encourus (litiges), en vue d'une diffusion générale auprès des recruteurs concernés.	14, 15	S2 2021	RH	Création de la note de service : Oui/Non Diffusion de la note de service auprès des recruteurs : Oui/Non Objectif : 2 actions de communication en 2021 auprès des recruteurs

ACTIONS proposées	Principe(s) HRS4R	Échéance (au moins par trimestre / semestre d'une année)	Entité responsable	Indicateur(s) / Objectif(s)
<p>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.</p>	16, 17, 18, 19	S2 2021	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
<p>Formalisation d'une procédure de nomination des post-doctorants, incluant notamment une grille de rémunération.</p> <p>Amélioration de l'intitulé des contrats, en veillant à indiquer clairement les missions du poste afin que leur expérience professionnelle soit facilement reconnue par de futurs employeurs.</p>	21, 26	S2 2021	RH/Direction du soutien à la Recherche/VP RH et VP Recherche/SAAP = Service d'Appui à l'Activité Partenariale de PSL	Processus de recrutement post-doctoral formalisé : Oui/Non Grille de rémunération : Oui/Non
<p>Élaboration d'une procédure claire et transparente pour le recrutement des PAST (maîtres de conférences).</p>	12	S2 2021	RH/VP RH	Procédure de recrutement des maîtres de conférences : Oui/Non

ACTIONS proposées	Principe(s) HRS4R	Échéance (au moins par trimestre / semestre d'une année)	Entité responsable	Indicateur(s) / Objectif(s)
<p>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.</p>	12	S2 2020	<p>Welcome Desk de PSL (étudiant)</p> <p>VP RSE/Direction des Affaires internationales de PSL</p> <p>Directeur général de PSL</p>	<p>Recrutement d'une personne dédiée à l'accueil des chercheurs internationaux : Oui/Non Objectif : 1 personne recrutée en 2021</p> <p>VP RSE/Direction des Affaires internationales de PSL</p> <p>Nombre de chercheurs étrangers aidés par le Welcome Desk, une fois mis en œuvre Objectif : 80 % en 2022</p> <p>Nombre de cours de français mis en place</p>
<p>Traduction en anglais du contrat de travail des chercheurs étrangers.</p>	13	S2 2021	RH et DSR	<p>Traduction en anglais du modèle de contrat de travail : Oui/Non Objectif : 100 % en janvier 2022</p>
<p>Proposition d'une version en anglais des documents et formulaires administratifs.</p>	13	S2 2021	Communication, RH et DSR	<p>Nombre de documents administratifs traduits/Total Objectif : 50 % en janvier 2022</p>

ACTIONS proposées	Principe(s) HRS4R	Échéance (au moins par trimestre / semestre d'une année)	Entité responsable	Indicateur(s) / Objectif(s)
CONDITIONS DE TRAVAIL				
Mise en place d'un plan d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.	27, 29	T4 2020	Réfèrent 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
Participation à la création et à la mise en œuvre de la Charte égalité et diversité de l'Université PSL.	27, 29	Q4 2020	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
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	T4 2020	École Interne PSL	Nombre d'ateliers Objectif : au moins 1 atelier en 2021 Nombre de participants Objectif : 2 actions de communication par an
Mise en place de mécanismes de CRCT (Congé pour Recherches ou Conversions Thématiques) financés par Dauphine, afin de favoriser le retour aux projets de recherche des enseignants-chercheurs très engagés dans l'enseignement et les responsabilités collectives ou après une longue absence.	29	S1 2021	VP RH, RH Groupe de travail dédié (incluant plusieurs chercheurs)	Existence de mécanismes : Oui/Non Nombre de CRCT financés Objectif : 4 CRCT financés d'ici 2022 Actions de communication : 2 en 2021

ACTIONS proposées	Principe(s) HRS4R	Échéance (au moins par trimestre / semestre d'une année)	Entité responsable	Indicateur(s) / Objectif(s)
Amélioration de l'intranet de Dauphine pour tous les agents (structure, visibilité, accessibilité), par exemple en incluant des sections dédiées et complètes avec des informations sur l'évolution de carrière, les conditions de travail, les politiques de recrutement...	29, 30	S2 2020	Direction de la Communication	Intranet mis à jour au T4 2020 : Oui/Non Enquête de satisfaction des utilisateurs en 2021, visant un minimum de 60 % d'utilisateurs satisfaits ou très satisfaits
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
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	Référénts égalité, École Interne PSL	Nombre d'événements organisés
Création et mise en œuvre d'un « Congé pour Projet Pédagogique » spécifique, incluant un document de présentation des procédures associées et des critères d'éligibilité.	23, 33	S2 2020	RH/VP RH Groupe de travail dédié (comprenant des chercheurs)	Création du mécanisme de « Congé pour Projet Pédagogique » et de la documentation afférente : Oui/Non Nombre de « congés pour projet pédagogique » par an 1 action de communication en 2020
Création et mise en œuvre de « primes d'enseignement » afin d'accroître l'attractivité des activités d'enseignement.	26, 33	S1 2021	RH/VP RH Groupe de travail dédié (comprenant des chercheurs)	Création d'une « prime d'enseignement » : Oui/Non Somme totale des primes distribuées, par an

ACTIONS proposées	Principe(s) HRS4R	Échéance (au moins par trimestre / semestre d'une année)	Entité responsable	Indicateur(s) / Objectif(s)
FORMATION				
Sensibilisation des chercheurs au programme de formation conçu spécialement pour eux (gestion des compétences, MOOC, droit individuel à la formation, congé sabbatique).	38, 39	S2 2021	Service de l'Accompagnement Professionnel	<p>Inclusion d'informations pertinentes dans la brochure d'accueil de Dauphine destinée aux EC</p> <p>Support de communication fourni par l'École Interne de PSL</p> <p>Nombre d'actions de communication > 3 actions de communication par an</p> <p>Évolution de la fréquence d'utilisation du programme de formation par les chercheurs : minimum de 25 % des EC en 2022</p>
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
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	S1 2021	École Interne PSL	<p>Nombre de formulaires d'évaluation reçus</p> <p>Évaluation à froid de chaque formation : Oui/Non Objectif : atteindre 100 % en 2022</p>

ACTIONS proposées	Principe(s) HRS4R	Échéance (au moins par trimestre / semestre d'une année)	Entité responsable	Indicateur(s) / Objectif(s)
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	<p>Nombre de formations à l'encadrement et aux fonctions administratives</p> <p>Nombre de participants Objectif : 10 % des EC participant à ces formations en 2022</p>
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	S2 2020	VP RSE de PSL/ VP Recherche, École Interne PSL	Présence de l'inventaire : Oui/Non
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	S2 2021	École Interne PSL	Support de communication Objectif : 3 actions de communication sur ce sujet en 2022
Constitution d'un vivier de mentors PSL.	28, 37	S2 2021	VP RSE de PSL/VP Recherche, École Interne PSL	Nombre de mentors de Dauphine dans le vivier PSL Objectif : 15 en 2022
<p>Encouragement des chercheurs à suivre des séminaires de formation à la pédagogie pour les enseignants-chercheurs et les maîtres de conférences.</p> <p>Création d'un mécanisme de suivi de la qualité OTM-R.</p>	<p>40</p> <p>12, 13, 14</p>	S2 2020	<p>École Interne PSL</p> <p>Coordinateur HRS4R et directeur général des services, ainsi que VP de la faculté</p>	<p>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</p> <p>Description du mécanisme</p>