

Rapport intermédiaire –
Mise en œuvre de la Stratégie
HRS4R de l'Université Paris Dauphine - PSL

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

2020 – 2022

Table des matières

I. Informations Générales sur l'Université Paris Dauphine - PSL	5
II. La démarche HRS4R de Paris Dauphine - PSL	5
III. Le bilan intermédiaire du plan d'action HRS4R dauphinois	6
A. Chiffres clés	6
B. Etat des lieux du déploiement du plan d'action HRS4R	7
C. Forces et axes d'amélioration	16
1. Ethique	16
2. Recrutement.....	17
3. Conditions de travail.....	18
4. Formation	20
D. Focus sur la politique OTM-R	21
E. Quels impacts contextuels sur le déploiement de la stratégie ?	22
IV. Modalités de mise en œuvre et de suivi du plan d'action de l'Université	24
A. Préparation de l'évaluation interne	24
B. Implications des enseignants-chercheurs	24
C. Comité de mise en œuvre	25
D. Intégration de la stratégie HRS4R dans la stratégie globale de l'Université	25
E. Suivi de la mise en œuvre des actions et des progrès réalisés	26
F. Préparation de l'évaluation externe	27
V. Annexes	29
A. Annexe 1 – Lettre d'engagement	29
B. Annexe 2 – Plan d'action de Paris Dauphine - PSL	30

I. Informations Générales sur l'Université Paris Dauphine - PSL

Créé en 1968 sous l'égide du ministre Edgar Faure, l'Université Paris Dauphine – PSL est un établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel, placé sous la tutelle du Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation. Depuis 2004, elle a également le statut de grand établissement.

L'Université est régie par le [Décret n° 2004-186 du 26 février 2004](#). Spécialisée dans les sciences de la décision et des organisations, elle a notamment pour missions :

« [...] a) D'assurer la formation initiale et continue pluridisciplinaire des cadres des entreprises et des administrations dans le domaine des sciences de la décision et des organisations publiques et privées dans leur environnement ;

b) De développer la recherche et la technologie dans ce domaine en relation avec les autres organismes de recherche et d'enseignement supérieur français et étrangers ;

c) De contribuer par la diffusion de ses productions pédagogiques et scientifiques au développement de la connaissance scientifique dans ce domaine ; [...] »¹.

En 2009, Paris Dauphine – PSL devient la première université française labellisée European Quality Improvement System (EQUIS). Elle a depuis régulièrement été réaccréditée.

Au début de la décennie suivante, l'Université participe à la fondation de l'Université Paris Science et Lettres, établissement public expérimental, devenant ainsi un de ces onze établissement-composantes. En 2022, PSL est classée 40^e meilleure université au monde².

II. La démarche HRS4R de Paris Dauphine - PSL

Depuis 2019, l'Université Paris Dauphine - PSL s'est engagée dans la démarche Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R) (**Annexe 1 – Lettre d'engagement**), notamment aux côtés de l'ensemble des établissements composante de l'Université PSL.

Le 12 octobre 2020, elle reçoit la labellisation « HR Excellence in Research ».

Délivré par la Commission européenne, ce label s'appuie sur la [charte européenne du chercheur et le code de conduite pour le recrutement des chercheurs](#) publiées en 2005 et s'articule autour de quarante principes, répartis en quatre thématiques :

- Principes éthiques et responsabilités professionnelles ;
- Recrutement, développement de carrière, mobilité ;

¹ Article 2 du décret n° 2004-186 du 26 février 2004.

² <https://www.psl.eu/actualites/classement-de-shanghai-2022-luniversite-psl-la-40e-place>.

- Conditions de travail et de sécurité, environnement professionnel ;
- Formation.

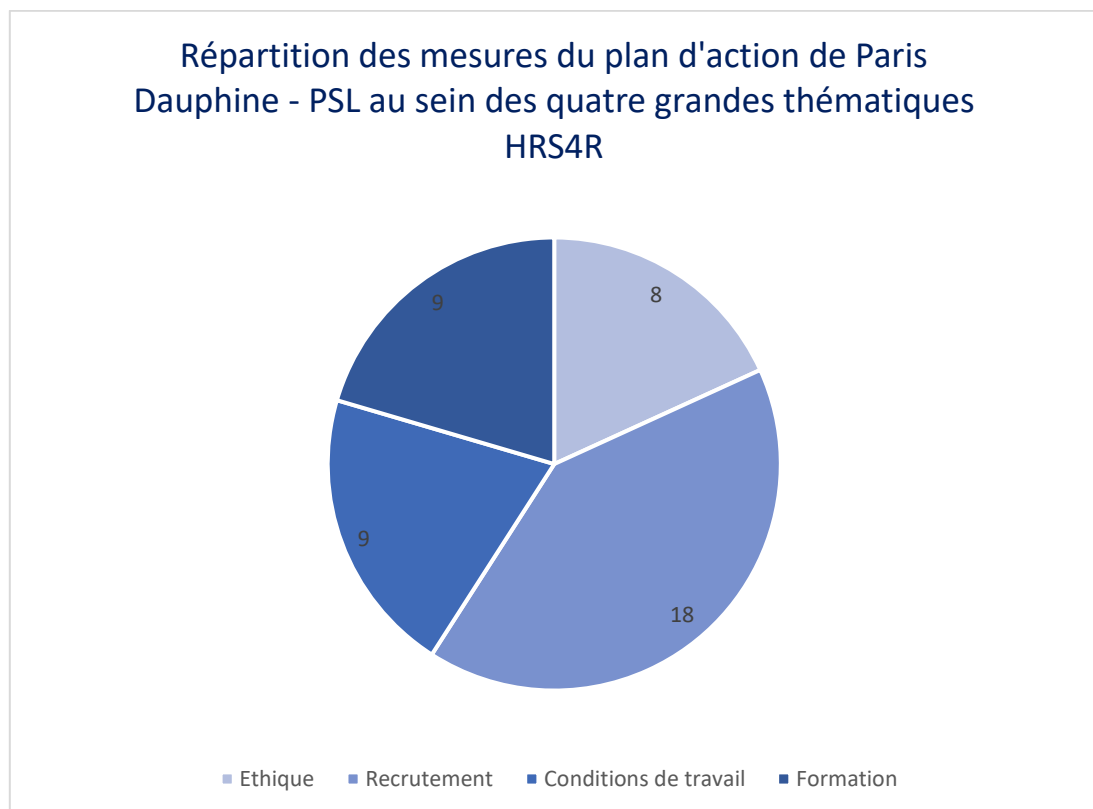
Il s'appuie sur un plan d'action visant à améliorer les conditions d'exercice des enseignants-chercheurs, chercheurs et enseignants dauphinois (**Annexe 2 – Plan d'action de Paris Dauphine – PSL**), s'appuyant sur l'état des lieux réalisé au regard de ces 40 principes (Gap analysis). Cette démarche s'inscrit dans une volonté politique commune des chefs des établissements composantes de l'Université PSL. Elle a donné lieu à un travail collaboratif qui a abouti à un consensus autour de plusieurs mesures communes à l'ensemble de l'Université PSL, venant compléter les plans d'actions de chacun.

III. Le bilan intermédiaire du plan d'action HRS4R dauphinois

En octobre 2022, deux ans après sa labellisation, Paris Dauphine - PSL a réalisé le bilan intermédiaire de la mise en œuvre de son plan d'action HRS4R. Cette étape précède l'évaluation externe, qui aura lieu en 2024 et qui décidera de l'éventuel renouvellement du label.

A. Chiffres clés

Le plan d'action HRS4R de l'Université Paris Dauphine – PSL comprend au total 44 mesures. Elles se répartissent autour des quatre grandes thématiques précédemment évoquées.



Après deux ans de mise en œuvre, l'état d'avancement du plan d'action et de son déploiement est le suivant :

- 19 mesures effectivement mises en œuvre ;
- 20 mesures en cours de mises en œuvre ;
- 4 mesures étendues et en cours de mises en œuvre ;
 - *Les mesures étendues vont plus loin que ce qui a été prévu dans le plan d'action.*
- 1 mesure nouvelle.
 - *La mesure nouvelle a été intégrée dans le plan d'action lors du bilan intermédiaire.*

43 % du plan d'action est mis en œuvre deux ans après la labellisation et l'essentiel des actions ont été largement initiées.

B. Etat des lieux du déploiement du plan d'action HRS4R

	Actions	Principes	Echéance	Pilotage	Indicateurs / cibles	Statut actuel	Commentaires
Ethique	Mise en place d'un comité d'éthique PSL pour l'Université PSL	3, 10	Q4 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	Complété	Création d'une Commission de Déontologie PSL (inclus dans l'article 11 du règlement intérieur de PSL), se réunissant au moins une fois par an. Concernant Dauphine uniquement, création formelle et mise en place effective d'un Comité d'Ethique de la Recherche à Dauphine le 8 avril 2021 et nomination d'une nouvelle référente intégrité scientifique en novembre 2021 (F. Forges). 3 réunions depuis la création du comité
	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 Développement d'une offre de formation spécifique à Dauphine en matière d'intégrité scientifique, mise en place par la référente intégrité scientifique, le service d'appui à la recherche de la bibliothèque et l'école doctorale SDOSE à la rentrée 2020-2021 (une formation par an, d'une durée de 12 heures). Elle s'articule autour des thématiques suivantes : enjeux de l'intégrité scientifique, formes d'inconduite, conflits d'intérêts, régulation des inconduites, science ouverte et intégrité scientifique, etc. 40 doctorants ont été formés en 2020-2021, 45 en 2021-2022 pour Dauphine 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 2 enseignants-chercheurs participant volontairement à la formation à l'éthique en 2020, 7 en 2021 et déjà 14 pour la première partie de 2022
	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 directrice en matière d'éthique, couvrant les questions liées aux différentes disciplines et fournissant des conseils aux enseignants-chercheurs
	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

	<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 2024	<p>Réfèrent Science ouverte de PSL et groupe de travail (GT) dédié des conservateurs PSL Service Documentation de Dauphine</p>	<p>Création d'un groupe de travail dédié :</p> <p>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 :</p> <p>Oui/Non</p>	En cours	<p>Nomination d'un référent Science ouverte pour PSL</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>Différentes recommandations émises :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 <p>Au moins cinq actions de sensibilisation par an :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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)
	<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>	Complété	<p>Pas de mémorandum global mais différents documents de référence (droits et devoirs des chercheurs) ont été produits et sont disponibles sur l'intranet</p> <p>Possibilité de documents supplémentaires ou d'ajustements (amélioration continue)</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>	2, 11	S1 2024	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>	Etendu	<p>Protocole d'évaluation des enseignants-chercheurs à durée déterminée créé et effectivement mis en œuvre</p> <p>Doit être davantage promu, en termes de communication</p> <p>Intégration future d'un critère d'évaluation relatif au respect de la charte d'intégrité dans le protocole d'évaluation des enseignants-chercheurs contractuels</p>
	<p>Mise en place d'un point de contact unique pour tous les chercheurs sur la gestion des données, l'éthique, le RGPD, etc.</p>	4, 5, 6, 31, 32	Q4 2022	<p>Réfèrent intégrité scientifique, Direction du soutien à la Recherche</p>	<p>Existence et effectivité du point de contact :</p> <p>Oui/Non</p>	Nouveau	<p>Future Déploiement futur</p>
Recrutement	<p>Création et mise à jour d'une page dédiée au processus HRS4R sur les versions française et anglaise du site Internet de Dauphine-PSL</p>	12	Q2 2020	<p>Direction de la Communication + Coordinateur HRS4R de Dauphine</p>	<p>Page HRS4R sur le site Internet :</p> <p>Oui/Non et URL</p> <p>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)</p>	Complété	<p>La page dédiée au processus HRS4R a été créée sur le site de Dauphine : https://dauphine.psl.eu/recherche/labelisation-hrs4r.</p> <p>Mise à jour régulière de la page, afin de mettre en évidence les actions en cours et achevées dans le cadre du plan d'action HRS4R de Dauphine</p>

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 du recrutement et le Code de conduite pour le recrutement des chercheurs ainsi que la Charte du Recrutement Académique de PSL mais le lien vers celle-ci n'a pas encore été intégré. Il le sera prochainement
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 2023	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	En cours	Centralisation de toutes les offres d'emploi académiques contractuelles réalisée pour les enseignants-chercheurs contractuels mais pas encore pour les postdocs. A venir Sensibilisation effectuée par la DSR pour que toutes les offres d'emploi académiques soient transmises à la DRH et que la publication soit centralisée
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
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	S2 2021	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 de toutes les offres d'emploi contractuelles publiées par Dauphine sur le site commun de recrutement PSL vers EURAXESS effectif, mais quelques difficultés techniques rencontrées Opération technique en cours pour systématiser ce transfert de notre plateforme vers EURAXESS
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 par le Conseil d'administration de PSL en juillet 2020 : https://www.psl.eu/sites/default/files/PDF/Charte_de_recrutement_academique_PSL.pdf Diffusion effective par le DRH à tous les membres des comités de sélection avant le début du recrutement
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 élargement 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)

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, une information de la DRH est transmise demandant la présence de deux observateurs 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'effectivité du système pour chaque comité de sélection ou de recrutement, afin de suivre efficacement cet indicateur
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	Complété	La DRH, en liaison 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
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	S1 2024	VP Recherche Conseils de laboratoire	Nombre de laboratoires volontaires pour la mise en œuvre de ces mesures Objectif : 3 centres de recherche en 2022	En cours	Action pas encore effectivement mise en œuvre mais réflexion sur son déploiement dans le futur
Systématisation de la réponse aux candidats (négative ou positive), notamment pour les enseignants-chercheurs contractuels et les post-doctorants	15	S1 2023	RH	Réponse systématique : Oui/Non	En cours	Action pas encore effective mais mise en œuvre à venir par la DRH
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	S1 2023	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	En cours	Action pas encore effective mais mise en œuvre à venir par la DRH
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 de PSL (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
Formalisation d'une procédure de nomination des postdoctorants, incluant notamment une grille de rémunération. 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	21, 26	S2 2023	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	Etendu	Formalisation de la procédure et des grilles de rémunération mises en place par niveau de doctorants, post-doctorants et par discipline, mais non appliquées par tous. Cela entraîne des disparités importantes entre les individus (écarts de rémunération) Réflexion sur une politique d'harmonisation, tout en gardant une flexibilité pour s'adapter aux réalités de chaque discipline, et de valorisation pour les post-doctorants, avec des contreparties possibles : rapports, enseignement, etc. Volonté également de développer l'attractivité internationale
Élaboration d'une procédure claire et transparente pour le recrutement des PAST (maîtres de conférences)	12	S1 2023	RH/VP RH	Procédure de recrutement des maîtres de conférences : Oui/Non	En cours	Action pas encore mise en œuvre mais inscrite dans la feuille de route RH pour la période suivant le déploiement de la loi de programmation de la recherche (2023-2024) Divers nouveaux apports identifiés : mise en place d'une procédure plus centralisée, critères d'évaluation à réaliser de manière objective, etc.

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 Welcome Desk de PSL fin 2021/début 2022, accrédité par EURAXESS. Recrutement d'une personne dédiée à ce nouveau service de soutien en octobre 2021 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
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
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

Conditions de travail

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_professionnelle_-_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
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	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
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://psi-ecoleinterne.monportail.psl.eu/nfs/psl-stp/documents/Atelier%20carriere%20EC.pdf Peu de participants pour les premières sessions, renforcement à venir Actions de communication générales (campagne interne à l'école) et actions spécifiques, directement adressées aux enseignants-chercheurs

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	Complété	Mise en œuvre effective du Congé pour Recherches ou Conversions Thématiques à partir de l'année académique 2020-2021
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 2023	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	Etendu	Refonte complète de l'intranet, effective à la rentrée 2021 et pour tous les personnels (administratifs et enseignants-chercheurs). Pas d'enquête de satisfaction réalisée pour le moment Améliorations à apporter et à venir sur certains paramètres techniques spécifiques (Landing page)
Mise en œuvre et promotion d'activités de formation au management pour les directeurs de structures de recherche	37, 40	S1 2024	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
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
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	Complété	"Congé pour projet pédagogique" effectivement déployé et espace de candidature dédié sur le site de Dauphine, avec frd informations relatives aux procédures et mesures d'éligibilité : https://dauphine.psl.eu/dauphine/presentation-universite/recrutement/recrutement-des-enseignants-chercheurs-titulaires/conge-pour-projet-pedagogique-cpp#:~:text=Le%20fichier%20est%20constitué%3%A9%20%3A,et%20p%C3%A9ducatif%20%C3%A0%20Paris%2DDauphine
Création et mise en œuvre de « primes d'enseignement » afin d'accroître l'attractivité des activités d'enseignement	26, 33	S2 2023	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	Complété	Nouveau Référentiel d'équivalence horaire actualisé incluant la prime fonctionnelle (C2) adopté par le Conseil de direction le 11 juillet 2022. Il s'agit de mécanismes de primes visant à rendre les activités d'enseignement et de recherche plus attractives. Mise en œuvre effective à partir du 1er septembre 2022 Évaluation de la mise en œuvre et déploiement de primes supplémentaires à la rentrée 2023-2024

Formation

<p>Sensibilisation des chercheurs au programme de formation conçu spécialement pour eux (gestion des compétences, MOOC, droit individuel à la formation, congé sabbatique)</p>	<p>38, 39</p>	<p>S2 2021</p>	<p>Service de l'Accompagnement Professionnel</p>	<p>Inclusion d'informations pertinentes dans la brochure d'accueil de Dauphine destinée aux EC Support de communication fourni par l'École Interne de PSL Nombre d'actions de communication > 3 actions de communication par an Évolution de la fréquence d'utilisation du programme de formation par les chercheurs : minimum de 25 % des EC en 2022</p>	<p>Complété</p>	<p>Rencontre des nouveaux enseignants-chercheurs par la Vice-présidente RH et l'École Interne à chaque début d'année universitaire, présentation des offres de formation qui les intéressent (offres de formation pour les enseignants-chercheurs telles que Enrichir ses pratiques managériales pour développer son équipe de recherche, Parcours d'accompagnement des pratiques pédagogiques et des usages numériques, ateliers carrières, etc... ; et autres formations générales).</p> <p>Communication dédiée aux enseignants-chercheurs (dépliants, notes) lors de la journée d'accueil des nouveaux personnels par l'École Interne</p> <p>Actions de communication générales (campagne dédiée de l'École Interne, newsletter RH, newsletters internes générales de Dauphine et PSL) et actions spécifiques, directement adressées aux enseignants-chercheurs (e-mails à tous les enseignants-chercheurs, par l'École Interne ou la Direction du Soutien à la recherche)</p> <p>Information et accompagnement des enseignants-chercheurs souhaitant utiliser leur CPF par le Service d'appui professionnel</p> <p>Toutes les actions menées aboutissent à de bons résultats :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 25% d'inscriptions et 98% de participation en plus pour les enseignants-chercheurs entre 2020 et 2021 - Pour le premier semestre 2022, déjà 305 inscriptions et 542 heures de formation pour les enseignants-chercheurs
<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</p>	<p>28, 40</p>	<p>S2 2020</p>	<p>École Interne PSL</p>	<p>Nombre de formations Nombre de participants</p>	<p>Complété</p>	<p>Différentes formations ont été mises en place dans le cadre de l'École Interne de PSL (9 actuellement) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 <p>Une vingtaine d'enseignants-chercheurs ont participé à ces formations depuis 2021</p> <p>De nouvelles formations liées à la prévention des risques sont continuellement mises en place</p> <p>Accès aux formations sur ce thème sur LinkedIn Learning</p>
<p>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</p>	<p>29, 30, 39</p>	<p>S1 2023</p>	<p>École Interne PSL</p>	<p>Nombre de formulaires d'évaluation reçus Évaluation à froid de chaque formation : Oui/Non Objectif : atteindre 100 % en 2022</p>	<p>En cours</p>	<p>Pas encore effectif, mais ces évaluations sont prévues pour la rentrée 2022-2023, avec tous les participants</p> <p>Toutes les remarques seront prises en compte dans une logique d'amélioration continue</p>
<p>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</p>	<p>40</p>	<p>S2 2020</p>	<p>École Interne PSL</p>	<p>Nombre de formations à l'encadrement et aux fonctions administratives Nombre de participants Objectif : 10 % des EC participant à ces formatio</p>	<p>Complété</p>	<p>Diverses formations mises en place dans le cadre de l'École Interne de PSL pour les fonctions de gestion et d'administration, notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Parcours management - Enrichir vos pratiques managériales pour développer votre équipe de recherche - Encadrement doctoral <p>Taux de participation des enseignants-chercheurs à améliorer, actions de communication ciblées à multiplier. Actions en cours et déjà porteuses de résultats</p> <p>Augmentation de 18% du nombre d'enseignants-chercheurs ayant participé à ces formations entre 2020 et 2021</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	S1 2024	VP RSE de PSL/ VP Recherche, École Interne PSL	Présence de l'inventaire : Oui/Non	En cours	Correspondant de projet nommé à PSL mais pas d'inventaire réalisé pour le moment
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
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 le vivier PSL Objectif : 15 en 2022	En cours	Lancement le 8 mars 2022 du programme de mentorat "Femmes et sciences": 17 binômes mentor-mentoré pour l'instant (au profit de jeunes doctorantes), avant un élargissement futur Constitution du pool de mentors PSL à venir
Encouragement des chercheurs à suivre des séminaires de formation à la pédagogie pour les enseignants-chercheurs et les maîtres de conférences	40	S2 2020	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 2021 pour développer les pratiques innovantes en matière de pédagogie et accompagnement individuel ou en équipe en lien avec des ingénieurs pédagogiques Offre de formation dédiée : "Parcours d'accompagnement des pratiques pédagogiques et des usages numériques" porté par l'école interne PSL et développé par le CIP, organisé autour de modules, ateliers et séminaires ouverts à tous les enseignants- chercheurs et doctorants ; Journées Pédago. Tous les nouveaux enseignants-chercheurs doivent suivre le cours de pédagogie (100%), ouvert à tous les enseignants-chercheurs Déploiement du dispositif des assistants pédagogiques (AAP dédié) Lancement d'un site internet dédié à l'offre de service du CIP (https://innovation-pedagogique.psl.eu/) Offre de formation complémentaire de l'école interne PSL. Tous les nouveaux enseignants-chercheurs sont reçus la responsable de l'école interne afin d'envisager des formations adaptées à leurs besoins et à leurs profils 201 enseignants-chercheurs ont participé aux différentes formations pédagogiques en 2020, 275 en 2021 et déjà 132 pour le premier semestre 2022. De nombreuses autres formations sont prévues d'ici la fin de l'année
Création d'un mécanisme de suivi de la qualité OTM-R	12, 13, 14	S1 2024	Coordinateur HRS4R et directeur général des services, ainsi que VP de la faculté	Description du mécanisme	En cours	Action pas encore effective mais à venir

C. Forces et axes d'amélioration

1. Ethique

La législation française protège largement la liberté de recherche ainsi que la propriété intellectuelle des chercheurs. Par ailleurs, Paris Dauphine – PSL s'est impliquée très tôt dans la mise en œuvre d'actions prônant l'intégrité et l'éthique dans la recherche scientifique.

L'Université est en effet signataire de la Charte nationale d'intégrité scientifique qui reprend la plupart des points éthiques de la Charte européenne. Elle a nommé une nouvelle Référente Intégrité Scientifique en novembre 2021 ³ et a officialisé la mise en place d'un comité d'éthique de la recherche en avril 2021, qui depuis se réunit régulièrement. En matière de formation doctorale, un travail important de conception de modules de formation communs dédiés à ces questions a été réalisé et déployé dans l'ensemble des programmes doctoraux en 2022.

Sur les aspects professionnels, le département de soutien à la recherche a été créé en 2018 pour promouvoir le soutien à la recherche et pour contribuer à la sensibilisation des chercheurs sur les questions d'attitude professionnelle dans le cadre de la recherche : il propose des formations dédiées et des informations concernant l'éthique, la propriété intellectuelle et les appels à projets.

Les efforts visant à améliorer l'accessibilité de l'information, la communication globale des textes législatifs vers les chercheurs, ainsi que l'adhésion formelle aux principes susmentionnés doivent se poursuivre. En particulier, bien que l'Université soit déjà signataire de plusieurs textes clés, nous devons nous assurer que chaque chercheur reconnaisse et adhère formellement et individuellement à ces principes.

- Diffusion de la recherche

La diffusion des travaux de recherche auprès du public est au cœur du projet de Paris Dauphine - PSL, depuis sa création. L'institution cultive des relations et des partenariats forts avec les acteurs socio-économiques, s'implique fortement dans le débat public et organise régulièrement des événements destinés au grand public.

Ainsi, une charte PSL de la Science Ouverte ⁴ a été adoptée le 5 mai 2022 par les établissements-composantes, dont Paris Dauphine - PSL. Au sein de PSL, l'Université développe actuellement une politique ambitieuse sur l'Open Science, renforçant ainsi davantage encore son rôle de leader en matière d'engagement public et de diffusion de la recherche. Un groupe de travail a été mis en place début 2022 et ses réflexions portent sur de

³ <https://dauphine.psl.eu/dauphine/media-et-communication/article/nomination-dun-nouveau-referent-integrite-scientifique>.

⁴ [https://www.psl.eu/sites/default/files/Charte science ouverte Universite-psl Mai 2020.pdf](https://www.psl.eu/sites/default/files/Charte%20science%20ouverte%20Universite-psl%20Mai%202020.pdf).

multiples axes. Certaines avancées sont d'ores et déjà mise en œuvre. Par ailleurs, de nombreuses actions de sensibilisations des enseignants-chercheurs à la Science Ouverte ont lieu chaque année.

- Non-discrimination

En matière de non-discrimination, l'Université a désigné plusieurs référents (notamment pour l'égalité des sexes et l'inclusion des personnes handicapées ou LGBT+). Elle dispose également d'un plan d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que d'un ensemble de mesures RH spécifiques concernant l'intégration des personnes handicapées.

Un plan d'action visant à assurer l'égalité et la diversité a également été élaboré au niveau de PSL.

- Évaluation

En évolution dans une université française, les chercheurs de Paris Dauphine - PSL doivent se conformer au système français d'évaluation de la recherche. Ce système comprend un audit externe par un organisme national (HCERES) de tous les laboratoires de recherche de l'université au moins tous les 4 ans. Quant à l'évaluation des enseignants-chercheurs (professeurs titulaires) eux-mêmes, elle est strictement réglementée par la législation française et s'effectue au niveau national par l'intermédiaire d'une instance dédiée, le Conseil National des Universités (CNU). De plus, elle est accréditée EQUIS par la Fondation européenne pour le développement du management (EFMD). Ce système d'amélioration de la qualité assure un contrôle rigoureux et une large évaluation de toutes nos activités tous les cinq ans, avec une attention particulière au respect de la diversité.

De plus, une procédure d'évaluation a été mise en place pour les enseignants-chercheurs contractuels.

2. Recrutement

A Paris Dauphine - PSL, les enseignants titulaires sont recrutés selon un processus prévu par la législation, visant à prévenir toute discrimination en matière d'âge, de citoyenneté, de langue ou d'origine ethnique. Ce système garantit l'égalité des chances pour tous (Français et ressortissants de l'Union européenne) au moment du recrutement, même dans la composition des comités de sélection, où la parité est une exigence. En ce qui concerne les chercheurs contractuels, non gérés au niveau de l'Etat, l'Université met en place un ensemble de mesures de recrutement garantissant la transparence et l'équité, sur la base des mêmes exigences et processus que les professeurs titulaires.

Nous disposons désormais d'une Charte du Recrutement Académique PSL ⁵, rappelant nos engagements en matière de respect des principes de l'OTM-R, disponible sur notre site internet et transmise systématiquement aux membres de comité de recrutement.

Nous avons par ailleurs désignés et formés au sein de chaque discipline des référents formateurs sur la question des biais cognitifs de recrutement. Ceux-ci contribuent à la sensibilisation systématique de leurs collègues membres de comités de recrutement, au début de chaque processus.

Enfin, des tableaux statistiques de suivi relatifs à la proportion de femmes et d'hommes sélectionnés à chaque étape du recrutement sont transmis aux membres des comités par la DRH et sont remplis par ceux-ci.

Le principe de la désignation d'observateurs garant du respect des principes OTM-R est également rappelé au travers d'une note aux membres de ces comités. Nous devons néanmoins mettre en place un système de suivi spécifique nous permettant de contrôler la mise en place effective de cela.

Dans les deux années à venir, nous devons poursuivre les actions menées et les compléter afin de nous renforcer dans certains domaines. Par exemple, les critères de sélection ne sont pas encore systématiquement formalisés par les comités de recrutement. Le feedback n'est que partiellement donné aux candidats.

La mise en œuvre effective de certaines actions (formation aux biais cognitifs, mise en place des observateurs, ...) doit également être mieux formalisée et contrôlée.

Enfin, un travail spécifique sur les procédures de recrutement pour certaines populations (chercheurs post-doctoraux et enseignants associés) reste à mener.

3. Conditions de travail

Paris Dauphine - PSL place la qualité de vie au travail au cœur de ses politiques RH. Un plan d'action global - dont une partie est dédiée aux chercheurs -, élaboré en 2019 est en cours de mise en œuvre. De plus, la qualité de vie au travail imprègne largement le Schéma Directeur Stratégique 2021-2024 de l'Université, qui comporte plusieurs mesures à ce sujet.

L'Université vise l'excellence dans les conditions de travail offertes aux chercheurs. La Direction du Soutien à la Recherche et le service mutualisé PSL dédié aux appels à financement européens aident tous les chercheurs de l'établissement. La bibliothèque universitaire joue également un rôle central en mettant à la disposition des chercheurs plus de 200 000 ouvrages, en assistant les usagers dans leurs recherches documentaires et en proposant des formations sur des sujets variés ainsi qu'un service virtuel de questions-réponses appelé

⁵ https://www.psl.eu/sites/default/files/PDF/Charte_de_recrutement_academique_PSL.pdf.

QoRAIL pour les sciences économiques et de gestion. Aussi, l'intranet a été intégralement rénové à la rentrée 2021, pour faciliter l'accès des personnels – dont les enseignants-chercheurs – aux documents les intéressants. Des ajustements sont à venir.

Grâce au droit du travail français, les chercheurs de Paris Dauphine - PSL bénéficient également d'une protection sociale en cas de maladie ou d'accident, et de droits au chômage (qu'ils soient français ou étrangers). En outre, elle donne aux chercheurs les moyens de concilier leur vie professionnelle et personnelle en mettant à leur disposition une garderie sur place ou en leur donnant accès au télétravail.

Également, le Welcome Desk de PSL a lancé un service de soutien destiné aux enseignants-chercheurs internationaux accueillis au sein des établissements de PSL, dont Paris Dauphine – PSL ⁶. Grâce à ce service déployé effectivement début 2022, plus d'une quarantaine d'enseignants-chercheurs ont été accompagnés pour la préparation de leur séjour en France, les formalités administratives une fois arrivés, les démarches relatives à leur logement ou à leur vie quotidienne, etc.

En ce qui concerne la mixité, un plan d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été adopté par l'Université en juillet 2021 ⁷ : son déploiement, en cours, porte sur différents axes tels que l'égal accès aux emplois, les écarts de rémunérations, l'articulation vie professionnelle / vie personnelle, etc. Une Référente Égalité et Diversité coordonne sa mise en œuvre et, une cellule de veille garantit son effectivité en traitant les discriminations, les violences sexistes et sexuelles et le harcèlement, autre axe de ce plan d'égalité professionnelle.

Comme le prévoit la législation française, la parité dans les comités de sélection est respectée et Paris Dauphine - PSL a choisi d'appliquer la même règle de composition aux comités de sélection des enseignants non titulaires. Notre centre de recherche en mathématiques a déjà mis en place des mesures importantes dans ce domaine, comme la nomination d'un référent parité dans les comités de sélection ou la mise en place d'indicateurs d'égalité entre les sexes, qu'il nous reste encore à étendre aux autres centres de recherche.

Enfin, la gestion des carrières se fait principalement au niveau national. Cependant, Paris Dauphine - PSL prend en compte de manière proactive les évolutions les plus récentes de la législation afin d'améliorer la mobilité des enseignants-chercheurs. Un Congé pour Recherche ou Conversions Thématiques, financé par l'Université, a ainsi été mis en place dès l'année universitaire 2020-2021 ; ainsi qu'un Congé pour Projet Pédagogique ⁸. Par ailleurs, l'Université investit un budget important pour aider les Maîtres de Conférences à consacrer

⁶ <https://psl.eu/actualites/accueil-des-chercheurs-internationaux-le-psl-welcome-desk-etend-ses-services>.

⁷

https://dauphine.psl.eu/fileadmin/mediatheque/rsu/Communication/Plan_d_action_Egalite_professionnelle_-_UPD_17_05_21_-_Site.pdf.

⁸ <https://dauphine.psl.eu/dauphine/presentation-universite/recrutement/recrutement-des-enseignants-chercheurs-titulaires/conge-pour-projet-pedagogique-cpp>.

plus de temps à la recherche en leur accordant des décharges d'enseignement très favorables pendant leurs trois premières années.

Des primes ont aussi été instaurées via la refonte du référentiel des activités ainsi que la mise en place du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs (RIPEC), dans le cadre de la loi de programmation de la recherche. Elles visent à rendre plus attractives les activités d'enseignement et de recherche notamment.

4. Formation

L'Ecole Interne, créée par PSL et portée par Paris Dauphine - PSL, offre un large choix de formation à l'ensemble du personnel, y compris les enseignants-chercheurs. Ces formations, sur site ou en ligne, sont complétées par des ressources de formation propres à Paris Dauphine - PSL.

De nombreuses formations ont été introduites spécifiquement pour les enseignants-chercheurs, sur différentes thématiques telles que l'encadrement, la gestion de carrière et la pédagogie ⁹. Concernant cette dernière thématique, un Centre d'Innovation Pédagogique ¹⁰, créé par PSL et porté par Paris Dauphine - PSL, propose un ensemble de services pour soutenir les enseignants.

D'autres formations, générales et ouvertes à tous les personnels, sont accessibles aux enseignants-chercheurs (développement personnel, formations sur la gestion des risques psycho-sociaux, etc.).

Des actions de communication spécifiques (brochures, réunions collégiales ou entretiens personnalisés, mails, ...) ont été mises en place, par l'Ecole Interne, le service d'accompagnement professionnel et la Direction du Soutien à la Recherche, afin que les enseignants-chercheurs soient davantage sensibilisés aux possibilités de formation qui leurs sont offertes. Ces actions ont d'ores et déjà un impact positif puisque les inscriptions d'enseignants-chercheurs aux formations (toutes catégories) ont augmenté de 25 % entre 2020 et 2021. La communication ciblée sera donc perpétuée, accentuée.

En matière d'encadrement, conformément aux dispositions législatives et à la Charte des thèses de PSL ¹¹, chaque doctorant se voit attribuer un directeur de thèse, suit une formation obligatoire et est régulièrement évalué par un comité de thèse.

En revanche, les autres chercheurs (grades R2 à R4) ne sont pas systématiquement encadrés, même si des pratiques informelles existent dans certains centres de recherche. La formalisation et la promotion du mentorat doivent encore être développées à Paris Dauphine

⁹ <https://innovation-pedagogique.psl.eu/sites/default/files/2022-09/%20Parcours%20pe%CC%81dagogique%202022%202023%20vf.pdf>.

¹⁰ <https://innovation-pedagogique.psl.eu/>.

¹¹ <https://collegedoctoral.psl.eu/wp-content/uploads/2018/04/Charte-des-theses-Avril-2018.pdf>.

- PSL, même si certains programmes de mentorat ont été créés au niveau de PSL. C'est le cas par exemple de « Femmes et Sciences »¹² (17 binômes de mentor-mentorées pour l'heure).

Finalement, un parcours de formation obligatoire au sujet de l'intégrité scientifique a été instauré pour les doctorants, en application des dispositions légales. Il est effectif depuis la rentrée 2020-2021.

D. Focus sur la politique OTM-R

L'implémentation de notre plan d'action HRS4R nous a permis d'avancer significativement sur celle des principes assurant un recrutement ouvert, transparent et fondé sur le mérite (OTM-R).

Parmi les actions déjà déployées, on peut souligner, en reprenant les quatre axes de travail identifiés :

- Mise en œuvre d'un système OTM-R :

L'adoption d'une Charte du Recrutement Académique en juillet 2020 par l'Université PSL et ses établissements-composantes, dont Paris Dauphine - PSL. Cette charte est disponible en ligne sur le site de l'Université, où une page HRS4R / OTM-R dédiée a été créée, ainsi que sur le portail recrutement de PSL et sur notre intranet. Elle est systématiquement diffusée par la DRH à tous les membres des comités de sélection ou de recrutement avant le début du processus de recrutement.

- Mise en œuvre d'un système OTM-R :

Pour sensibiliser de manière systématique les recruteurs aux biais cognitifs, des référents ont été désignés et formés au sein de chaque discipline. Ceux-ci contribuent, au début de chaque nouveau comité de recrutement, à la sensibilisation des membres des comités de recrutement et de sélection. Une note relative à la sensibilisation aux biais cognitifs est transmise en complément par la DRH.

Enfin, des tableaux statistiques de suivi relatifs à la proportion de femmes et d'hommes sélectionnés à chaque étape du recrutement sont transmis aux membres des comités par la DRH et sont remplis par ceux-ci.

La formalisation de processus pour les professeurs associés ainsi que pour les post-doctorants restent à mettre en œuvre et feront l'objet de chantiers RH spécifiques. Une réflexion de la gouvernance est entreprise sur une éventuelle politique d'harmonisation, qui tout en gardant une flexibilité permettrait de s'adapter aux réalités de chaque discipline.

¹² <https://www.psl.eu/actualites/mentorat-femmes-et-sciences-psl-un-programme-pour-accompagner-les-jeunes-femmes-dans>.

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

Un modèle d'appel à candidatures commun à PSL a été mis en place pour le recrutement académique, par type de population : le contenu de ces modèles traduit l'engagement de PSL et de Paris Dauphine - PSL envers les principes OTM-R. Une mention de cette politique est d'ailleurs faite dans le modèle, mais le lien vers la charte doit encore être intégré.

Les offres académiques sont centralisées dans leur ensemble par la DRH : une sensibilisation menée par la DSR a été faite à ce sujet. Les offres qui concernent les postes d'enseignants-chercheurs contractuels sont ainsi publiées sur le site commun mis en place par PSL pour les recrutements. Leur transmission vers EURAXESS est effectuée automatiquement, certains ajustements techniques étant en cours pour systématiser le transfert.

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

La systématisation des réponses aux candidatures formulées par les enseignants-chercheurs contractuels et les doctorants ainsi que la création d'un document RH sur la procédure de recrutement, les délais à respecter, les mécanismes de réclamation y afférents et les risques associés (litiges) sont des actions qui restent à entreprendre. Elles seront déployées prochainement par la DRH.

Le principe de la désignation d'observateurs, garants du respect des principes OTM-R dans les comités de sélection et de recrutement, est rappelé par la DRH au travers d'une note aux membres de ces comités, envoyée systématiquement avant le début du processus. Nous devons néanmoins mettre en place un système de suivi spécifique nous permettant de contrôler la mise en place effective de cela, par comité.

Les critères de sélection ne sont pas encore systématiquement formalisés par les comités de recrutement et le feedback n'est que partiellement donné aux candidats. Des actions vont être entreprises en ce sens.

- Mise en œuvre de l'évaluation globale OTM-R :

Le groupe de travail chargé de la mise en œuvre de HRS4R intègre les principes OTM-R dans ses objectifs et plus généralement, dans la mise en œuvre des actions qu'elle déploie.

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

Depuis l'élaboration et le début de la mise en œuvre du plan d'action à la suite de la labellisation « HR Excellence in Research » de Paris Dauphine - PSL, plusieurs événements d'ampleur ont eu un impact important sur l'action de l'Université et donc, sur sa stratégie RH.

Parmi ces différents chocs exogènes, la survenance d'une crise sanitaire générée par la pandémie de Covid-19 (2020 à aujourd'hui, avec un pic lors des années 2020 et 2021), dont il

a fallu gérer les conséquences, parfois lourdes ; ou encore l'accueil d'étudiants réfugiés depuis février 2022.

En termes RH, l'évènement qui a le plus impacté la stratégie de l'Université est la Loi de Programmation de la Recherche (LPR) pour la période 2021-2030¹³. Cette loi, élaborée par le gouvernement français et adoptée par le parlement fin 2020, s'est imposée à nous.

Elle contribue, via différentes mesures salariales (évolution et élargissement du régime indemnitaire), liées à la carrière (repyramidage pour favoriser la promotion des Maîtres de Conférences en Professeurs des Universités) ou réglementaires (création des chaires de professeurs juniors pour accueillir des profils plus variés et de haut niveau, sur support contractuel), à renforcer l'attractivité et l'ouverture du recrutement et l'évolution de carrière des enseignants-chercheurs.

La mise en œuvre des dispositions de la LPR depuis l'année 2021 au sein de notre établissement contribue donc directement au développement de notre politique HRS4R. Cette loi est souvent complémentaire ou vient renforcer les actions en cours dans le cadre de notre plan d'action (OTR-M policy, mise en place de tableaux statistiques, etc.). Elle a suscité la mise en place de plusieurs groupes de travail, très larges, composés d'enseignants-chercheurs de toutes les disciplines et de tous les statuts, afin de réfléchir et de travailler collectivement sur sa mise en œuvre et plus largement sur les conditions de travail des chercheurs.

En dehors de ces ajustements conjecturels et en lien avec des chocs exogènes, il n'y a pas de décisions stratégiques en cours qui pourraient influencer le plan d'action HRS4R de Paris Dauphine – PSL.

En effet, les priorités de l'université quant à la stratégie RH déployée via le plan d'action HRS4R restent stables. Une partie des mesures ont pu être mise en œuvre à mi-parcours mais doivent pour certaines être consolidées. D'autres ont été repensées à l'aune de notre expérience et de l'évolution du contexte de l'établissement. De nouvelles actions ont également émergées.

Quelques évolutions de méthodes sont à noter mais restent toutefois marginales. C'est le cas par exemple de la charte égalité et diversité PSL qui a finalement été transformée en un plan d'action dédié à cette thématique ; ou encore de la réorientation des chartes éthiques thématiques vers des lignes directrices en matière d'éthique couvrant les questions liées aux différentes disciplines.

Dans ce cadre, les principales priorités de l'établissement pour les deux prochaines années de mises en œuvre du plan d'action HRS4R s'articulent autour de quatre grands axes :

- Le développement de la transparence et de l'ouverture des recrutements ;

¹³ <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000042738027>.

- La refonte de certains processus d'accueil (professeurs associés, post-doctorants) ;
- Le renforcement de la formation des enseignants-chercheurs ;
- Le développement de la Science Ouverte et des formations à l'éthique et l'intégrité scientifique.

IV. Modalités de mise en œuvre et de suivi du plan d'action de l'Université

A. Préparation de l'évaluation interne

La gouvernance accorde une grande importance à la stratégie de ressources humaines, déployée à destination notamment des enseignants-chercheurs de l'Université, qu'ils soient titulaires ou contractuels. La stratégie RH est un pan majeur de la stratégie de l'établissement et de la nouvelle gouvernance. La nouvelle Vice-présidente en charge des ressources humaines veille particulièrement à la mise en œuvre de la feuille de route HRS4R de l'établissement, en lien avec les Directions du Soutien à la Recherche et des Ressources Humaines et avec la coordinatrice HRS4R, désormais Directrice Générale des Services de l'établissement.

Pour préparer au mieux l'examen interne de la mise en œuvre du plan HRS4R de Paris Dauphine - PSL, deux ans après sa labellisation, la Direction Générale des Services s'est donc appuyée sur les différents dispositifs existants – précisés dans les réponses aux questions suivantes -, qui ont été instaurés pour assurer le suivi régulier du bon déploiement du plan d'action.

Le comité de mise en œuvre HRS4R s'est par ailleurs réuni plusieurs fois, outre ces réunions classiques de suivi de la mise en œuvre du plan - en vue de la préparation du bilan intermédiaire, en octobre 2021 puis en mai et en septembre 2022. Plusieurs réunions de travail dédiées ont par ailleurs été organisées avec les parties prenantes, afin d'effectuer un examen interne précis des travaux réalisés et des concertations menées.

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, régime indemnitaire, mise en œuvre des chaires de professeur junior, modalités d'examen des promotions des chercheurs, mise en place de référents biais cognitifs...). Un groupe de travail dédié à la science ouverte est en place depuis plusieurs mois sous l'égide de la Directrice des bibliothèques. 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 à l'avis des instances de l'établissement (Comité Technique, CSHST) et régulièrement présentées pour information ou adoption aux membres du Conseil d'Administration de l'Université.

Des webconférences RH d'information ont par ailleurs été mises en place par la nouvelle gouvernance : ouvertes à tous les personnels, elles permettent de partager régulièrement des informations sur les réformes et actions menées tout en favorisant les échanges (cinq réunions depuis octobre 2021). Elles permettent d'ajuster les mesures et/ou leur mise en œuvre en conséquence.

Enfin, la mise à jour régulière de la page HRS4R du site de l'Université permet de tenir informée la communauté d'enseignants-chercheurs de l'état d'avancement du déploiement du plan d'action. Une communication de la gouvernance dédiée à ce sujet est envisagée au retour de l'examen interne. Elle serait adressée à l'ensemble des personnels concernés.

C. Comité de mise en œuvre

Un comité de mise en œuvre HRS4R a été mis en place par l'université après sa labellisation en octobre 2020. Il s'agit, dans sa composition, du comité de pilotage initial, qui a été transformé à la suite de la labellisation.

Il est actuellement composé de membres de la gouvernance - par ailleurs enseignants-chercheurs à Paris Dauphine – PSL - tels que le président de l'Université, la Vice-présidente en charge des RH du Vice-président du Conseil Scientifique, en charge de la recherche, la Référente Égalité et Diversité et de la Directrice Générale des Services. Sont également membre du comité de mise en œuvre HRS4R la Directrice des Ressources humaines et la Directrice du Soutien à la Recherche, ainsi que plusieurs de leurs collaborateurs, qui œuvrent pour le déploiement du plan d'action.

Ce comité impulse et suit effectivement la mise en place des actions prévues dans le plan HRS4R de l'Université Paris Dauphine – PSL, certaines étant déployées conjointement avec PSL.

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

Le plan d'action HRS4R est pleinement intégré dans le Schéma Directeur Stratégique de l'Université, qui couvre la période 2021-2024 et qui est directement porté par la gouvernance. Ainsi, les mesures prévues dans le cadre d'HRS4R impactent la majorité des neuf axes du Schéma, en particulier ceux de la recherche, des ressources humaines, de la responsabilité sociale et environnementale, du numérique ou encore de la simplification administrative.

Par exemple, la mise en place des congés pédagogiques ou des Congés pour Recherches et Conversions Thématiques (CRCT) destinés aux enseignants-chercheurs était au cœur de la

feuille de route de la Direction des Ressources Humaines ; la mise en place d'un Plan d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes était centrale dans l'action de la Référente Égalité et Diversité ; la refonte puis l'amélioration en continu de l'intranet est un dossier prioritaire de la Direction de la Communication et de la Direction du Numérique ; etc.

Cette intégration de la politique HRS4R de l'Université au sein du Schéma Directeur Stratégique permet sa prise en compte dans tous les volets de la feuille de route de l'équipe de gouvernance. Ceci facilite et garantit son déploiement effectif, son suivi régulier et précis et l'octroi des moyens nécessaires à sa mise en œuvre. Cette logique permet également d'éviter que des mesures du plan HRS4R soient en contradictions avec d'autres mesures portées par la gouvernance, et inversement.

La Vice-présidente en charge des Conditions d'exercice d'activités des enseignants-chercheurs, des enseignants et des BIATSS, le Vice-président du Conseil Scientifique, en charge de la recherche, et la Directrice Générale des Services y veillent particulièrement.

Concernant les actions menées conjointement au niveau de l'Université PSL, comme la rédaction de la Charte Académique du Recrutement, elles impliquent une concertation avec l'ensemble des représentants des établissements composantes de PSL, dont notre université, lors de temps forts comme, notamment, la conférence RH PSL.

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

Une partie conséquente des actions prévues dans le plan HRS4R ont déjà été mises en œuvre, témoignant de l'importance accordée par l'ensemble des équipes et de la gouvernance à sa mise en œuvre effective.

Le fait d'avoir une coordinatrice dédiée à la démarche, de surcroît en charge aujourd'hui de la Direction Générale des Services facilite sa mise en œuvre auprès des directions concernées. L'appui du chargé de mission de la DGS dans cette mission est également un soutien précieux et nécessaire. La double fonction de coordination HRS4R à l'échelle de Dauphine et de PSL permet par ailleurs de veiller à ce que, dans chaque projet RH mené, le lien avec la politique HRS4R de l'Université Paris Dauphine - PSL soit systématiquement fait.

La Direction Générale des Services suit directement la mise en œuvre des actions prévues dans le cadre du plan HRS4R et veille à la bonne mise en œuvre de ses principaux jalons. En charge de la coordination du projet à l'échelle de PSL, la Direction Générale des Services veille également à la mise en œuvre des actions communes, en présentant chaque année lors de la conférence RH PSL un bilan actualisé des avancées du plan d'action.

Des référents HRS4R seront identifiés dans chaque direction impliquée (Direction des Ressources Humaines, Direction de la Recherche, Ecole Interne PSL, Service de l'Accompagnement des Personnels et Service Commun de la Documentation...) et auront à charge de restituer périodiquement indicateurs et jalons à la Direction Générale des Services.

Ils pourront faire remonter remarques, difficultés et questions, afin d'ajuster le calendrier des actions et les échéances prévues si nécessaire. La périodicité des réunions entre les référents et le chargé de projet dépendra de l'implication des services dans la stratégie, du nombre d'actions dont ils sont responsables, ainsi que du type d'action qui doit être mis en œuvre (action unique, récurrente, périodique...).

Différents outils de suivi partagés ont par ailleurs été développés afin de pouvoir constater les progrès opérés par l'Université dans l'ensemble des thématiques couvertes par le plan d'action : éthique, recrutement, conditions de travail et formation. Ils précisent pour chaque action pilotes et échéances, en les actualisant si nécessaire.

Des réunions de travail approfondies et des échanges sont régulièrement effectués avec les principales directions chargées de la mise en œuvre des mesures du plan HRS4R, afin de constater l'état d'avancement de leur déploiement. Ces réunions de travail permettent également d'identifier les éventuelles difficultés rencontrées et de les solutionner.

La Directrice Générale des Services et son chargé de mission actualiseront le plan d'action HRS4R en conséquence et partageront ces informations avec le Comité de mise en œuvre, qui conservera ses actuelles missions de contrôle et d'évaluation, sur la base de l'ensemble des données collectées, issues des outils de suivi, des réunions de travail, etc.

L'ensemble de ces modalités de suivi, à divers échelons opérationnels et de gouvernance, permet un suivi global et précis de la mise en œuvre du plan HRS4R de l'Université.

F. Préparation de l'évaluation externe

La Direction de l'Aide au Pilotage de l'Université, qui a initié cette année la mise en place de tableaux de bord de pilotage partagés et destinés à l'équipe de gouvernance, a intégré les indicateurs de notre plan d'action HRS4R au projet, afin d'en garantir le suivi régulier.

Les parties prenantes (Direction des Ressources Humaines, Direction du Soutien à la Recherche, Ecole Interne, entre autres) seront chargées d'assurer la remontée (a minima une fois par an) de ces indicateurs et jalons, ainsi que de tous les documents utiles attestant de la mise en œuvre effective des actions dont ils ont la charge.

La Direction Générale des Services continuera de veiller, en lien avec le comité de mise en œuvre, au bon déploiement du plan HRS4R de l'Université, sur la base des indicateurs remontés par les directions et services concernés. Des échanges réguliers seront par ailleurs organisés avec eux, pour assurer un suivi régulier, qui permettra au besoin de donner les impulsions et moyens nécessaires.

Aussi, pour préparer l'évaluation externe, qui aura lieu en 2024, il conviendra d'analyser précisément le rapport d'évaluation de la Commission Européenne à mi-parcours et ses recommandations pour en tirer des leçons et affiner la stratégie révisée. Celles-ci seront

soumises au Comité de mise en œuvre pour valider l'adaptation de la stratégie révisée, tant en matière de méthode que d'actions à mener.

La coordination plus régulière des directions concernées, deux à trois fois par an, le suivi de l'avancée des progrès et des difficultés, l'analyse et le suivi des indicateurs permettront de préparer au mieux l'examen externe. L'ensemble des documents ressources, outils de suivi et indicateurs actualisés seront systématiquement stockés dans un espace partagé de type SharePoint.

En outre, une réflexion devra être menée sur les modalités de sensibilisation des communautés aux les procédures nouvelles et de s'assurer de leur mise en place effective (s'agissant des comités de recrutement par exemple : mise en place des observateurs, respect des principes OTM-R, ...). Progresser sur ce point sera une avancée dans la perspective de l'examen externe.

De même, la communication autour de la stratégie HRS4R devra être améliorée. Il faudra identifier les meilleurs canaux qui permettront de délivrer régulièrement les informations sur l'évolution et le progrès de la mise en œuvre de la stratégie auprès de tous.

Enfin, des échanges de pratiques ainsi que le retour d'expérience des établissements et organismes de recherche de l'Université PSL qui auront déjà connu la phase de l'examen externe (Institut Curie, CNRS, ...) seront précieux dans cette nouvelle phase du projet.

V. Annexes

A. Annexe 1 – Lettre d’engagement



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

Université Paris Dauphine-PSL
Place du Maréchal
de Lattre de Tassigny
75775 Paris Cedex 16
FRANCE

Paris, 1st of October 2019

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

The Université Paris Dauphine-PSL, represented by its President, Isabelle Huault, fully endorses the principles of the European Charter for Researchers and the Code of Conduct for the Recruitment of Researchers.

Many of these principles have already been implemented in our university.

The Université Paris Dauphine-PSL hereby declares its commitment to further implement these principles of Charter and the Code via the Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R).

The Université Paris Dauphine-PSL not only supports the work and development of individual researchers, but also aims to maintain the high quality of research in general.

We strongly believe that implementing these principles of the Charter and Code will contribute to further develop the European Research Area.

Yours faithfully,

Isabelle HUAULT


President of Dauphine-PSL



Place du Maréchal de Lattre de Tassigny, 75775 Paris Cedex 16 – service.presidence@dauphine.psl.eu
Tel. : +33 (0)1 44 05 43 64 – Fax +33 (0)1 44 05 45 98

B. Annexe 2 – Plan d’action de Paris Dauphine - PSL

➤ Lien vers le plan d’action :

https://dauphine.psl.eu/fileadmin/mediatheque/label_hrs4r/Plan-Actions-Dauphine-09_20-FR.pdf



ACTIONS proposées	Principe(s) HRS4R	Échéance (au moins par trimestre / semestre d'une année)	Entité responsable	Indicateur(s) / Objectif(s)
ETHIQUE				
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
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	SI 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)