

# **HRS4R** **PLAN D'ACTIONS**

| ACTIONS proposées                                                                                                                                                            | Principe(s)<br>HRS4R          | Échéance (au moins<br>par trimestre /<br>semestre<br>d'une année) | Entité responsable                                                       | Indicateur(s) /<br>Objectif(s)                                       |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|-------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|
| ÉTHIQUE                                                                                                                                                                      |                               |                                                                   |                                                                          |                                                                      |
| Constitution d'une cellule de traitement des signalements de manquements aux exigences de l'intégrité scientifique.                                                          | 2, 7, 6, 4, 3                 | S2 2026                                                           | Conseil scientifique<br>Vice-Présidence<br>Recherche                     | Formation cellule :<br>oui/non<br>Nb de réunions<br>de la cellule    |
| Élaboration et déploiement d'un corpus de documents et procédures en matière d'éthique et d'intégrité scientifique.                                                          | 9, 8, 2, 6, 40, 7,<br>5, 3, 4 | S1 2027                                                           | Conseil scientifique<br>Vice-Présidence RH                               | Écriture Charte :<br>oui/non                                         |
| Création d'un tableau de bord permettant à la gouvernance de suivre le déploiement de la stratégie de l'université 2025-2028, incluant les indicateurs et les actions HRS4R. | 11                            | S2 2027                                                           | Direction Générale<br>des Services<br>Direction de l'aide<br>au pilotage | Tableau de bord<br>créé et complété :<br>oui/non                     |
| Mise en œuvre d'une formation sur l'éthique de la recherche centrée sur les enjeux relatifs à l'humain.                                                                      | 39, 38, 7, 5, 2, 3            | S1 2028                                                           | Conseil Scientifique<br>École Interne de PSL                             | Mise en place<br>de la formation :<br>oui/non<br><br>Nb participants |

| ACTIONS proposées                                                                                                                                                                                                                 | Principe(s)<br>HRS4R                           | Échéance (au moins<br>par trimestre /<br>semestre<br>d'une année) | Entité responsable                                                                                        | Indicateur(s) /<br>Objectif(s)                           |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|
| Établir des lignes directrices en matière d'IA et ses implications sur la recherche et la formation.                                                                                                                              | 39, 9, 5, 2,3                                  | S2 2027                                                           | Conseil scientifique                                                                                      | Bilan formalisé du groupe de travail<br>Charte : oui/non |
| Mettre en place un outil de diffusion simplifié des publications des chercheurs.                                                                                                                                                  | 8, 9, 1                                        | S2 2028                                                           | Service commun de documentation                                                                           | 50 % d'open Access dans le portail HAL Dauphine en 2028  |
| Généraliser l'usage d'identifiants recherche par les chercheurs (ORCID).                                                                                                                                                          | 8, 9, 1                                        | S1 2027                                                           | Direction de l'aide au pilotage<br>Direction de Soutien à la recherche<br>Service commun de documentation | Pourcentage d'ORCID créés > 60 % par centre de recherche |
| Mettre à disposition des logiciels existants pour la gestion, la curation et l'analyse des données de recherche.                                                                                                                  | 8, 9, 1                                        | S1 2028                                                           | Service commun de documentation                                                                           | Création d'une page interne répertoriant ces outils      |
| Développer les actions de formation à la science ouverte destinées aux chercheurs et doctorants.                                                                                                                                  | 8, 9, 1                                        | S1 2028                                                           | Service commun de documentation                                                                           | Nombre d'actions réalisées, nombre de personnes touchées |
| Expertiser la possibilité de rejoindre le réseau européen Coalition for Advancing Research Assessment (COARA). Sur la base de 10 engagements, il établit une orientation commune pour la réforme de l'évaluation de la recherche. | 22, 10, 25, 11, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 13, 20 | S1 2026                                                           | Conseil scientifique<br>Présidence                                                                        | Rejoint réseau : oui/non                                 |

| ACTIONS proposées                                                                                                                                                                                                                                                            | Principe(s)<br>HRS4R                  | Échéance (au moins<br>par trimestre /<br>semestre<br>d'une année) | Entité responsable                                                                                                  | Indicateur(s) /<br>Objectif(s)                                                                                           |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| RECRUTEMENT                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                       |                                                                   |                                                                                                                     |                                                                                                                          |
| Revoir la procédure de recrutement des MCF et PR associés pour les rendre plus justes, transparentes et sans discrimination.                                                                                                                                                 | 10, 13, 14, 15, 16,<br>17, 18, 19, 20 | S2 2026                                                           | Vice-Présidence RH<br>Directrice des ressources<br>humaines                                                         | Groupe de travail<br>et bilan associé<br><br>Nb d'actions mises<br>en œuvre                                              |
| Veiller à une représentation équilibrée, en incitant les candidatures du genre sous-représentée dans l'emploi ou la discipline concernée par le poste à pourvoir, ainsi que lors des renouvellement ou nominations des personnes composant l'organigramme de la gouvernance. | 10, 13, 16, 27, 35                    | S2 2028                                                           | Vice-Présidence RH<br>Directrice des ressources<br>humaines<br><br>Présidence<br>Direction Générale<br>des Services | Nb femmes / nb<br>total de nouveaux<br>professeurs par<br>discipline<br><br>Nb femmes / nb<br>nominations<br>gouvernance |
| Veiller à une représentation équilibrée dans la politique d'avancement de l'université.                                                                                                                                                                                      |                                       |                                                                   | Service PSL recrutement                                                                                             |                                                                                                                          |
| Inciter les EC à présenter leur candidature à l'HDR et/ou à leur demande d'avancement de grade.                                                                                                                                                                              |                                       |                                                                   | Vice-Présidence RH<br>Référence Égalité                                                                             | Nb de femmes<br>présentant leur<br>HDR                                                                                   |
| Prendre en compte le critère du sexe dans le rehaussement d'un poste d'EC pour veiller à une égale représentation dans la discipline.                                                                                                                                        | 10, 11, 16, 20, 25,<br>28, 27, 37     | S2 2028                                                           | Directrice des ressources<br>humaines                                                                               | Nb femmes<br>avançant en grade                                                                                           |
| Enfin, réaliser un état des lieux des responsabilités de diplôme et de formation de l'université.                                                                                                                                                                            |                                       |                                                                   | Direction Générale<br>des Services                                                                                  |                                                                                                                          |

| ACTIONS proposées                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | Principe(s)<br>HRS4R | Échéance (au moins<br>par trimestre /<br>semestre<br>d'une année) | Entité responsable                                                        | Indicateur(s) /<br>Objectif(s)                                                             |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|-------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|
| Prendre en compte les enjeux de parité chez les professeurs invités afin de garantir un équilibre.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | 10, 27               | S2 2027                                                           | Vice-Présidence RH                                                        | Nb femmes / nb total professeurs invités<br><br>Évolution de ce chiffre                    |
| CONDITIONS DE TRAVAIL                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                      |                                                                   |                                                                           |                                                                                            |
| Renforcer l'accompagnement des évolutions de carrière des EC.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | 3, 28, 38, 39, 40    | S1 2027                                                           | Vice-Présidence RH                                                        | Nb points réalisés à 3 ans / nb de nouveaux chercheurs arrivés<br><br>Nouvelle procédure   |
| Sécuriser l'emploi des personnes ayant quitté provisoirement leur emploi pour cause de congé maternité ou parental. Ainsi, permettre une demande d'allongement systématique de la période de réalisation dans le cadre des recherches sur contrat en cas de congé maternité ; identifier les aménagements permettant de maintenir le service d'enseignement et les responsabilités pédagogiques des EC après congé parental. De manière global, garantir le recours aux droits liés à la parentalité chez les EC. | 25, 28, 17, 27, 10   | S2 2028                                                           | Directrice des ressources humaines<br><br>Direction Générale des Services | Nombre d'allongement de la période de réalisation dans le cadre des recherches sur contrat |

| <b>ACTIONS proposées</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | <b>Principe(s)<br/>HRS4R</b> | <b>Échéance (au moins<br/>par trimestre /<br/>semestre<br/>d'une année)</b> | <b>Entité responsable</b>                                                                                      | <b>Indicateur(s) /<br/>Objectif(s)</b>                                |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|
| Établir des statistiques annuelles sur les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes EC titulaires et contractuelles. Ces données doivent être croisées avec d'autres variables, comme la quotité de temps de travail, l'effet temps partiel, l'effet ségrégation des corps, l'effet démographique au sein des corps et l'effet primes à corps-grade-échelon équivalent, un indicateur sur l'impact de la maternité, l'adoption d'un enfant. | 27, 10, 22, 19, 26           | S2 2028                                                                     | Directrice des ressources humaines<br>Référence égalité<br>Vice-Présidence RESU                                | Comparaison des statistiques de 2026 à 2029                           |
| Identifier les causes des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes afin d'agir pour les réduire, à partir des indicateurs d'écarts.                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | 27, 10, 19, 26, 35           | S2 2028                                                                     | Directrice des ressources humaines<br>Référence Égalité<br>Vice-Présidence RESU                                | Bilan du groupe de travail                                            |
| Renforcement des mesures de luttes et de prévention des risques psychosociaux (RPS).                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | 23, 24                       | S2 2026                                                                     | Direction Générale des Services<br>Directrice des ressources humaines<br>Pôle prévention<br>Vice-Présidence RH | Création de l'unité<br>Nombre de chercheurs suivant la formation PSSM |

| ACTIONS proposées                                                                                                                                                                                                                                                      | Principe(s)<br>HRS4R | Échéance (au moins<br>par trimestre /<br>semestre<br>d'une année) | Entité responsable                                                                                                   | Indicateur(s) /<br>Objectif(s)                                                         |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|-------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|
| Travail d'actualisation du Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), afin de renforcer la prévention des risques auxquels sont confrontés les EC dans leurs activités.                                                                          | 23, 24               | S2 2026                                                           | Direction Générale<br>des Services<br>Directrice des ressources<br>humaines<br>Pôle Prévention<br>Vice-Présidence RH | Document<br>formalisé : oui/non<br><br>Nombre de<br>répondants aux<br>questionnaires   |
| Plan d'action dédié au recrutement et à l'accueil des personnes en situation de handicap, avec un volet dédié aux EC.                                                                                                                                                  | 10, 24               | S2 2028                                                           |                                                                                                                      | Nombre actions du<br>schéma déployées                                                  |
| Faire le bilan de l'expérimentation Mentorat du laboratoire DRM et mettre en œuvre une réflexion sur son extension (à Dauphine).                                                                                                                                       | 39, 40               | S1 2028                                                           | Vice-Présidence RH                                                                                                   | Bilan formalisé                                                                        |
| Continuer les actions de lutte contre les discriminations et les VSS, notamment en formant les primo-arrivants à ces enjeux et en informant régulièrement les EC sur l'existence de la cellule de veille sur les discriminations, les violences sexistes et sexuelles. | 10, 24, 27           | S2 2028                                                           | Directrice des ressources<br>humaines<br>École Interne de PSL                                                        | Nb de primo-<br>arrivants formés.<br><br>Nb d'actions de<br>communications<br>lancées. |
| FORMATION                                                                                                                                                                                                                                                              |                      |                                                                   |                                                                                                                      |                                                                                        |
| Former les EC aux enjeux de propriétés intellectuelles et scientifiques.                                                                                                                                                                                               | 4, 5, 31             | S1 2026                                                           | École Interne de PSL                                                                                                 | Nb de chercheurs<br>ayant suivi<br>formation                                           |
| Accompagner les EC pour mieux appréhender les différentes possibilités de financement de la recherche.                                                                                                                                                                 | 38, 39               | S1 2026                                                           | Direction de Soutien<br>à la recherche                                                                               | Nb de chercheurs<br>ayant suivi<br>les formations                                      |

| <b>ACTIONS proposées</b>                                                                                                                                                                                           | <b>Principe(s)<br/>HRS4R</b> | <b>Échéance (au moins<br/>par trimestre /<br/>semestre<br/>d'une année)</b> | <b>Entité responsable</b>                                                              | <b>Indicateur(s) /<br/>Objectif(s)</b>                                                                                                                      |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Mises en place de media training des EC et des E pour leur intervention. Focus sur les femmes moins sollicitées par la sphère médiatique.                                                                          | 1, 8, 9, 27                  | S1 2027                                                                     | École Interne de PSL                                                                   | Nb femmes / nb total de participants                                                                                                                        |
| Renforcer la communication sur l'offre de formation de l'École Interne et des modules accessibles aux EC. Cet enjeu fera l'objet d'un groupe de travail avec des EC volontaires sous l'égide du Vice-Président RH. | 28, 30, 38, 39               | S2 2026                                                                     | Vice-Présidence RH<br>École Interne de PSL                                             | Plan action et décision Groupe de Travail                                                                                                                   |
| Accentuer l'accompagnement des EC à la maîtrise des langues étrangères dans leurs activités d'enseignements et de recherche.                                                                                       | 38, 39                       | S1 2027                                                                     | École Interne de PSL<br>Direction des affaires internationales<br>Centre de langue PSL | Nombre de chercheurs formés en anglais par l'École interne<br><br>Nombre de chercheurs étrangers suivant les modules FLE en interne et au centre de langues |