



HRS4R

## PLAN D'ACTIONS

ACTIONS proposées	Principe(s) HRS4R	Échéance (au moins par trimestre / semestre d'une année)	Entité responsable	Indicateur(s) / Objectif(s)
<b>ÉTHIQUE</b>				
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  Vice-Présidence Recherche	Formation cellule : oui/non  Nb de réunions 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, 5, 3, 4	S1 2027	Conseil scientifique  Vice-Présidence RH	Écriture Charte : 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 des Services  Direction de l'aide au pilotage	Tableau de bord créé et complété : 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  École Interne de PSL	Mise en place de la formation : oui/non  Nb participants

<b>ACTIONS proposées</b>	<b>Principe(s) HRS4R</b>	<b>Échéance (au moins par trimestre / semestre d'une année)</b>	<b>Entité responsable</b>	<b>Indicateur(s) / Objectif(s)</b>
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 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 Direction de Soutien à la recherche 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 Présidence	Rejoint réseau : oui/non

ACTIONS proposées	Principe(s) HRS4R	Échéance (au moins par trimestre / semestre d'une année)	Entité responsable	Indicateur(s) / Objectif(s)
<b>RECRUTEMENT</b>				
Revoir la procédure de recrutement des MCF et PR associés pour les rendre plus justes, transparentes et sans discrimination.	10, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20	S2 2026	Vice-Présidence RH  Directrice des ressources humaines	Groupe de travail et bilan associé  Nb d'actions mises 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  Directrice des ressources humaines  Présidence  Direction Générale des Services	Nb femmes / nb total de nouveaux professeurs par discipline  Nb femmes / nb nominations 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.  Prendre en compte le critère du sexe dans le rehaussement d'un poste d'EC pour veiller à une égale représentation dans la discipline.  Enfin, réaliser un état des lieux des responsabilités de diplôme et de formation de l'université.	10, 11, 16, 20, 25, 28, 27, 37	S2 2028	Vice-Présidence RH  Référence Égalité  Directrice des ressources humaines  Direction Générale des Services	Nb de femmes présentant leur HDR  Nb femmes avançant en grade

<b>ACTIONS proposées</b>	<b>Principe(s) HRS4R</b>	<b>Échéance (au moins par trimestre / semestre d'une année)</b>	<b>Entité responsable</b>	<b>Indicateur(s) / Objectif(s)</b>
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  Évolution de ce chiffre
<b>CONDITIONS DE TRAVAIL</b>				
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  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  Direction Générale des Services	Nombre d'allongement de la période de réalisation dans le cadre des recherches sur contrat

ACTIONS proposées	Principe(s) HRS4R	Échéance (au moins par trimestre / semestre d'une année)	Entité responsable	Indicateur(s) / Objectif(s)
<p>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.</p>	27, 10, 22, 19, 26	S2 2028	<p>Directrice des ressources humaines Référence égalité Vice-Présidence RESU</p>	<p>Comparaison des statistiques de 2026 à 2029</p>
<p>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.</p>	27, 10, 19, 26, 35	S2 2028	<p>Directrice des ressources humaines Référence Égalité Vice-Présidence RESU Direction Générale des Services</p>	<p>Bilan du groupe de travail</p>
<p>Renforcement des mesures de luttes et de prévention des risques psychosociaux (RPS).</p>	23, 24	S2 2026	<p>Directrice des ressources humaines Pôle prévention Vice-Présidence RH</p>	<p>Création de l'unité Nombre de chercheurs suivant la formation PSSM</p>

<b>ACTIONS proposées</b>	<b>Principe(s) HRS4R</b>	<b>Échéance (au moins par trimestre / semestre d'une année)</b>	<b>Entité responsable</b>	<b>Indicateur(s) / Objectif(s)</b>
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 des Services Directrice des ressources humaines Pôle Prévention Vice-Présidence RH	Document formalisé : oui/non Nombre de répondants aux 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 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 humaines École Interne de PSL	Nb de primo-arrivants formés. Nb d'actions de communications lancées.
<b>FORMATION</b>				
Former les EC aux enjeux de propriétés intellectuelles et scientifiques.	4, 5, 31	S1 2026	École Interne de PSL	Nb de chercheurs ayant suivi formation
Accompagner les EC pour mieux appréhender les différentes possibilités de financement de la recherche.	38, 39	S1 2026	Direction de Soutien à la recherche	Nb de chercheurs ayant suivi les formations

<b>ACTIONS proposées</b>	<b>Principe(s) HRS4R</b>	<b>Échéance (au moins par trimestre / semestre d'une année)</b>	<b>Entité responsable</b>	<b>Indicateur(s) / 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 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 Direction des affaires internationales Centre de langue PSL	Nombre de chercheurs formés en anglais par l'École interne Nombre de chercheurs étrangers suivant les modules FLE en interne et au centre de langues