



Plan d'action HRS4R

UNIVERSITÉ PARIS 8
Maison de la Recherche
2 rue de la Liberté, 93 526 Saint-Denis Cedex
Métro ligne 13 - Saint-Denis Université

Table des matières

| | |
|--|----|
| ▶ Certaines des priorités à court et moyen terme ont-elles changé ? | 4 |
| ▶ Aspects éthiques et professionnels - Forces et faiblesses (évaluation intermédiaire) | 5 |
| › Renforcement de la culture du projet (actions 3 et 4) | 5 |
| › Institutionnalisation de la « science avec et pour la société » (action 7) | 5 |
| › Politique en matière de science ouverte (actions 5 et 6) | 5 |
| ▶ Recrutement et sélection - Points forts et points faibles (évaluation intermédiaire) | 6 |
| ▶ Conditions de travail - Points forts et points faibles (évaluation intermédiaire) 7 | |
| ▶ Formation et développement - Points forts et points faibles (évaluation intermédiaire) | 8 |
| ▶ Du plan d'action révisé | 8 |
| ▶ Commentaires sur la mise en œuvre des principes OTM-R | 15 |

Introduction

En septembre 2021, notre université a officiellement adhéré au processus « Stratégie en faveur des ressources humaines pour les chercheurs » (HRS4R) de la Commission européenne. Cette initiative s'inscrit dans le cadre plus large de la politique européenne en matière de recherche et est directement liée au programme Euraxess, ainsi qu'à la Charte européenne du chercheur et au Code de conduite pour le recrutement des chercheurs.

Les 20 et 30 septembre 2022, le Comité technique et le Conseil d'administration ont approuvé le plan d'action HRS4R, qui avait été soigneusement préparé après une large consultation interne impliquant le Collège doctoral, les conseils des unités de recherche, les conseils des départements d'enseignement, le Conseil académique, le Comité technique et le Comité de recherche. Le travail accompli a été reconnu lorsque, le 17 août 2023, l'Université Paris 8 s'est vu décerner le label « HR Excellence in Research » par la Commission européenne.

Depuis lors, notre établissement s'est employé à mettre en œuvre ce plan d'action de manière cohérente, à travers des réunions régulières, des groupes de travail thématiques et un suivi continu. Parallèlement à ces progrès quotidiens, nous avons franchi une étape importante avec l'auto-évaluation à mi-parcours, qui nous a permis d'évaluer les progrès réalisés, d'identifier les ajustements nécessaires et d'actualiser notre feuille de route collective.

Le processus d'auto-évaluation s'est déroulé tout au long du printemps et de l'été 2025, avec la collecte de données et d'indicateurs, ainsi que le travail conjoint des comités opérationnels et de pilotage. Le plan d'action actualisé reflète les progrès déjà réalisés et les enseignements tirés. Il intègre également les nouvelles priorités institutionnelles apparues ces dernières années, notamment une attention renforcée portée aux conditions de travail et à la qualité de vie au travail, soutenue par l'évaluation « conditions de travail et risques psychosociaux » 2024-2025 menée en partenariat avec l'ARACT Île-de-France, et la mise en place d'une stratégie « Science et société » renforçant les liens entre la recherche, la société civile et nos partenaires territoriaux.

Avec ce plan révisé, l'Université Paris 8 réaffirme son engagement collectif en faveur d'une politique des ressources humaines transparente, participative et responsable dans le domaine de la recherche. Il témoigne également de notre volonté de continuer à construire une université où les valeurs d'excellence, de coopération et de bien-être au travail guident notre avenir commun.

1. Certaines des priorités à court et moyen terme ont-elles changé ?

Les priorités à court et moyen terme de l'institution restent globalement conformes à celles définies dans le plan d'action initial HRS4R (2023). Elles ont toutefois gagné en précision et en structure, sous l'impulsion de deux évolutions majeures : une attention accrue portée aux conditions de travail et l'institutionnalisation d'une stratégie « Science avec et pour la société ».

Le premier changement majeur concerne les conditions de travail. Une enquête à grande échelle sur les conditions de travail et les risques psychosociaux, menée en 2024-2025, a conduit à une profonde remise en question de l'approche de l'institution sur cette question. Les résultats ont mis en évidence des écarts importants entre la charge de travail prescrite et la charge de travail réelle, des tensions organisationnelles persistantes et une forte demande de reconnaissance et d'espaces pour réguler les pratiques de travail. Ces conclusions ont conduit à l'intégration de nouvelles priorités dans la politique RH de l'institution et à l'extension de l'action 16, axée sur le suivi de ces questions et le renforcement des systèmes de prévention, en coordination avec la cellule d'écoute et de soutien déjà mise en place (action 16). Cette nouvelle dynamique vise à ancrer durablement la qualité de la vie au travail dans la stratégie RH de l'université, dans une approche préventive et participative.

La deuxième évolution majeure concerne le thème « Science avec et pour la société », qui a pris une importance stratégique accrue au sein de l'université. Fin 2023, l'institution a adopté une stratégie spécifique, dirigée par un vice-président nouvellement nommé, dans le but de structurer les relations entre la recherche universitaire, la société civile et les partenaires territoriaux. Cette dynamique institutionnelle a conduit à une révision du plan HRS4R, en particulier à une réorientation de l'action 7, désormais axée sur la stratégie plus large « Science et société », plutôt que sur la seule unité « Science ouverte » initialement prévue.

Cette réorientation répond à deux exigences essentielles : s'adapter au contexte actuel de l'institution et s'aligner sur la nouvelle Charte européenne du chercheur, qui met davantage l'accent sur l'impact sociétal, la diffusion et la valorisation de la recherche.

Ainsi, le plan distingue désormais clairement deux axes complémentaires :

- ◆ La science ouverte, déjà couverte par les actions 5 et 6, qui met l'accent sur les pratiques en matière de données ouvertes, le libre accès aux publications et le renforcement des compétences en matière de données de recherche ;
- ◆ Science et société, qui couvre le transfert de connaissances, l'appropriation et la diffusion sociales, l'engagement du public, les politiques de partenariat et la participation des chercheurs aux questions sociétales.

La nouvelle formulation de l'action 7 renforcera également son lien avec l'action 2 (propriété intellectuelle/valorisation de la recherche) et favorisera une vision transversale et participative de la recherche en tant que moteur de la transformation sociale, conformément aux valeurs de l'institution.

En résumé, si les priorités fondamentales restent globalement inchangées, elles ont été affinées en fonction des évolutions internes, des résultats des évaluations (conditions de travail, HCERES) et des mises à jour des textes de référence européens.

2. Aspects éthiques et professionnels - Forces et faiblesses (évaluation intermédiaire)

À la suite de l'analyse des lacunes par rapport à la situation initiale de 2023, plusieurs améliorations notables ont été réalisées, en particulier dans trois domaines stratégiques :

1. Renforcement de la culture du projet (actions 3 et 4)

L'université a considérablement intensifié son soutien à la structuration des projets de recherche : dix formations en gestion de projet ont été dispensées (générales, axées sur l'ANR et l'UE). De bons résultats ont été obtenus depuis 2023, notamment 4 subventions ERC, 4 JCJC ANR et 3 MSCA-PF, ainsi qu'une participation active aux appels à manifestation d'intérêt nationaux liés aux SSH (5 soumissions, 1 subvention accordée).

Un Bureau d'Ingénierie des Projets de Recherche (SPR) a été officiellement créé en mars 2025 afin d'apporter un soutien transversal aux projets financés par l'ANR et l'UE. Un programme de sensibilisation à long terme est également en cours. Les retards administratifs passés ont été résolus, ce qui a amélioré l'efficacité et la crédibilité institutionnelle auprès des bailleurs de fonds.

2. Institutionnalisation de la « science avec et pour la société » (action 7)

Cet axe stratégique a connu des avancées majeures :

Un vice-président chargé de la « science avec et pour la société » a été nommé fin 2023.

Une stratégie spécifique a été adoptée et intégrée dans les principaux plans institutionnels (science ouverte, RSE, HRS4R).

Parmi les actions concrètes, citons la participation au Festival des sciences, les collaborations avec les médiathèques locales et les initiatives culturelles liées à la recherche. Ces actions renforcent l'engagement local de Paris 8 et la visibilité de ses travaux scientifiques, tout en consolidant les relations entre la recherche et la société.

3. Politique en matière de science ouverte (actions 5 et 6)

Le renforcement des capacités en matière de science ouverte progresse grâce à :

Un cycle de formation doctorale récurrent (quatre sessions, deux fois par an) ;

Du doublement des effectifs de l'unité de soutien aux données de recherche ;

La poursuite du soutien individuel/aux laboratoires pour HAL (augmentation de 41 % des dépôts en texte intégral depuis 2022) et pour les stratégies de publication alignées sur les appels à projets.

Deux défis restent toutefois à relever : garantir un réseau de référents pleinement opérationnel pour HAL/Open Science et consolider un atelier territorial sur les données de recherche, en partenariat avec le département de Seine-Saint-Denis.

Domaines à améliorer

1. Formation doctorale (R1) – Potentiel sous-exploité (actions 13, 14 et 18)

Bien qu'il existe un catalogue de formations spécifiques pour les doctorants (R1), la participation reste limitée : seuls environ 50 % participent à une formation, et environ 15 % à celles qui sont obligatoires (par exemple, l'éthique). L'offre manque de diversité et les chercheurs R1 sont souvent déconnectés de la vie institutionnelle.

Des efforts sont en cours pour élargir et mieux adapter l'offre de formation aux besoins, notamment par la création de laboratoires juniors.

2. Aspects éthiques, juridiques et liés à la propriété intellectuelle – Progrès limités (actions 1 et 2)

Il s'agit du domaine qui reste le plus fragile :

Peu d'actions de sensibilisation ont été menées, en raison de la rotation du personnel, des postes vacants et de la diversité disciplinaire. Une intégration plus solide et transversale de ces thèmes dans la formation et la gouvernance est nécessaire dans la deuxième phase.

Conclusion : Paris 8 a réalisé des progrès importants en matière de culture du projet, d'engagement social et de soutien aux chercheurs confirmés. Toutefois, l'éthique professionnelle, les aspects juridiques et l'engagement des chercheurs en début de carrière nécessitent des efforts ciblés lors de la prochaine phase du plan d'action HRS4R. En outre, l'unité de développement des ressources humaines (DIPEFAS) cible désormais systématiquement les chercheurs R2-R4, avec une meilleure visibilité des offres de formation et une participation croissante.

3. Recrutement et sélection - Points forts et points faibles (évaluation intermédiaire)

La politique de recrutement et de sélection de l'université continue de respecter pleinement la législation nationale, et toutes les procédures et pratiques sont conformes aux principes d'égalité et de non-discrimination.

Depuis 2023, des progrès significatifs ont été réalisés en matière de modernisation, notamment grâce à la mise en place d'un nouveau système d'information, Between. Cette plateforme permet un meilleur suivi des candidatures, une traçabilité accrue des étapes de sélection et, surtout, une plus large diffusion des offres d'emploi via les réseaux sociaux, les plateformes spécialisées et les canaux institutionnels. Cette approche contribue à une meilleure visibilité des postes vacants et renforce l'attractivité de l'établissement.

Un domaine à améliorer concerne la formalisation du retour d'information aux candidats, en particulier pour les postes d'ATER qui n'ont pas abouti. Il est essentiel d'améliorer le retour d'information aux candidats afin d'améliorer leur expérience globale et de renforcer la réputation de l'université.

Des progrès doivent encore être consolidés en ce qui concerne l'utilisation de la plateforme Euraxess. Actuellement, les offres d'emploi se limitent aux projets financés par l'Europe (par exemple Horizon Europe), ce qui ne reflète pas encore pleinement l'engagement de l'université en faveur de la transparence et de la visibilité internationale dans le cadre du HRS4R. Une stratégie de publication plus systématique sur Euraxess est à l'étude.

En outre, la stratégie en matière de relations internationales, actuellement mise en œuvre, accorde une attention particulière à la mobilité des chercheurs entrants et sortants (action 20). Dans ce contexte, une attention particulière a été accordée à l'amélioration des services de soutien aux chercheurs internationaux, notamment l'aide administrative et l'intégration sociale. Cette dynamique est illustrée par l'élaboration d'une politique d'accueil des chercheurs en situation de risque, un élément clé de l'engagement stratégique de l'université en faveur de la solidarité scientifique et de la liberté académique.

Certains retards et limites ont été identifiés par rapport aux objectifs initiaux du plan d'action HRS4R. En raison du calendrier institutionnel (lié à l'évaluation HCERES et au renouvellement des instances de gouvernance en 2024-2025), la mise en place d'une grille d'évaluation commune pour les candidats (couvrant les ATER, les chercheurs postdoctoraux et le personnel contractuel et permanent) a été reportée à 2026. Bien que l'outil ait été développé, son déploiement reste une priorité, car il est essentiel pour garantir la transparence, la comparabilité et l'équité du processus de sélection.

Des efforts supplémentaires sont encore nécessaires pour :

Normaliser les pratiques de sélection à l'échelle de l'université grâce au déploiement d'outils d'évaluation communs et de vidéos de sensibilisation aux préjugés inconscients (actions 8, 9, 11 et 12) ;

Renforcer la dimension internationale du recrutement, tant en termes de diffusion des offres d'emploi que d'accueil et d'accompagnement des chercheurs internationaux (action 20).

4. Conditions de travail - Points forts et points faibles (évaluation intermédiaire)

Au-delà des actions initialement prévues dans le cadre du programme HRS4R, une initiative majeure a été lancée concernant les conditions de travail : une enquête à grande échelle sur « les conditions de travail et l'évaluation des risques psychosociaux » a été menée en partenariat avec l'ARACT Île-de-France. Avec un taux de participation global de 33 % (713 répondants), atteignant 49 % parmi le personnel administratif (BIATSS) et 36,2 % parmi le personnel académique, l'enquête a fourni des informations détaillées sur les expériences vécues par le personnel.

Les résultats reflètent un fort sentiment d'appartenance à l'institution (86 %) et une large reconnaissance de la valeur du travail :

89 % des personnes interrogées considèrent que leur travail est utile,

87 % estiment fournir un travail de qualité,

81 % estiment que leur travail est reconnu par leurs pairs.

L'université a également progressé dans la structuration de ses mécanismes de soutien, notamment : la mise en place d'une cellule d'écoute et d'accompagnement (action 16),

Une meilleure visibilité de l'unité Santé et Bien-être au travail (QVST) (connue par 67 % des personnes interrogées),

l'identification claire des représentants du personnel (82 %),

L'intégration des conditions de travail comme priorité stratégique dans le dialogue social, ce qui aura des implications directes sur les futures actions HRS4R.

L'enquête a permis d'identifier quatre domaines prioritaires, désormais intégrés dans la feuille de route RH de l'établissement et destinés à éclairer la révision du plan d'action HRS4R :

Réduire la charge de travail excessive : 48 % du personnel du BIATSS et 76 % du personnel académique déclarent une charge de travail excessive ; 78 % du personnel académique travaille sous pression et 50 % de l'ensemble du personnel, dont 57 % du personnel académique, affirme que ses conditions de travail ont un impact négatif sur sa santé mentale.

Créer des espaces pour réfléchir et réglementer les pratiques de travail réelles.

Améliorer les conditions de travail matérielles et numériques.

Renforcer l'efficacité des mécanismes de prévention (par exemple, pour le harcèlement, les conflits et les tensions sur le lieu de travail), en particulier l'action 8, car le faible recours aux structures de soutien officielles (unité d'écoute/médiation, QVST, etc.) reste préoccupant, souvent en raison d'un manque de sensibilisation ou d'une perception d'inefficacité.

Ces domaines prioritaires viendront compléter les actions HRS4R existantes et s'aligneront sur la nouvelle Charte pour les chercheurs, qui met l'accent sur la santé mentale, l'équité, la prévention des conflits et les environnements de travail inclusifs.

Engagement doctoral – Retards dans l'action 13

Un autre domaine qui a connu des retards est l'action 13, qui vise à mieux comprendre l'implication des doctorants (R1) dans les unités de recherche, dans le but d'identifier et de diffuser les bonnes pratiques au sein de l'établissement.

Bien que cette action n'ait pas encore été pleinement mise en œuvre, l'auto-évaluation réalisée dans le cadre de l'évaluation HCERES a permis de dégager des premières conclusions sur la manière dont les doctorants sont intégrés, formés et impliqués dans les équipes de recherche. Ces données constituent une base précieuse pour une analyse plus approfondie et serviront à élaborer des recommandations concrètes visant à soutenir leur intégration institutionnelle et leur reconnaissance en tant que chercheurs en début de carrière.

5. Formation et développement - Points forts et points faibles (évaluation intermédiaire)

Depuis l'analyse des lacunes réalisée en 2023, des progrès significatifs ont été accomplis dans le domaine de la formation continue et du soutien aux chercheurs, conformément aux actions 4, 17 et 18 du plan d'action HRS4R. L'une des principales réalisations réside dans la visibilité accrue et la structuration de l'offre de formation pour les chercheurs de niveau R2 à R4. Cette offre est désormais promue de manière plus systématique par les canaux institutionnels, et une attention croissante est accordée à l'alignement des thèmes proposés sur les besoins exprimés par les chercheurs. Cette dynamique a entraîné une participation accrue aux activités de formation. Dans le prolongement de cette évolution, un outil de gestion de la formation sera déployé à partir de septembre 2025.

En outre, un programme de soutien spécifique a été conçu pour les enseignants-chercheurs titulaires nouvellement recrutés (maîtres de conférence), avec un taux de participation de 100 %. Le programme s'est désormais stabilisé autour de modules axés sur l'intégration, la gestion de projets, l'internationalisation de la carrière et des thèmes connexes. Il a été renforcé par la création d'un dispositif de financement spécifique visant à promouvoir les projets combinant activités de recherche et d'enseignement.

Enfin, une première version pilote d'un programme de formation destiné aux nouveaux professeurs titulaires et titulaires d'un HDR a été lancée dans toutes les écoles doctorales en 2024. Les premiers retours, positifs tant sur le fond que sur la forme, ont conduit à la décision de généraliser et d'institutionnaliser ce programme à partir de l'année universitaire 2025-2026.

6. du plan d'action révisé

| | GAP Principe(s) | Calendrier | Unité responsable | Indicateurs/Objectifs | N |
|--|--------------------|------------|--|--|---|
| <p>Améliorer les connaissances générales des chercheurs (R1 à R4) en matière d'éthique, de déontologie et d'intégrité scientifique.</p> <p>Des actions spécifiques doivent être mises en œuvre : formation, meilleure diffusion des procédures de signalement, création d'une foire aux questions (FAQ), rédaction des procédures du Conseil de déontologie et rédaction d'une charte traitant des questions de plagiat.</p> | 2, 3, 4, 5, 28 | Q4 – 2025 | <p>Unité responsable : Département des services de recherche (DSR)</p> <p>En collaboration avec : le Comité d'éthique, le Délégué à la protection des données et le Responsable de l'intégrité scientifique</p> <p>Avec le soutien politique du Comité de vice-président à la recherche</p> | <p>Indicateurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Création d'une formation, proposée une fois par an et intégrée dans les différents catalogues de formations. - Pourcentage de chercheurs de niveau R1 à R4 ayant suivi la formation chaque année et signé la charte sur le plagiat. - Nombre de projets analysés par le Comité d'éthique et le Conseil de déontologie par an - Nombre de consultations par an des pages WikiP8 consacrées à ce sujet. <p>Objectifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Augmentation de 10 % par an du nombre de chercheurs (R1 à R4) ayant participé à la formation et atteindre, dans les 5 ans, plus de la moitié des chercheurs (R1 à R4). (environ 950 personnes devraient être formées). - 100 % des doctorants et chercheurs postdoctoraux ont signé la charte chaque année - 100 % des Neo-R3/R4 ont signé la charte chaque année - Au moins 15 % des R3/R4 signent la charte chaque année | 1 |
| <p>Sensibiliser les chercheurs à la propriété intellectuelle (par le biais de fiches d'information, de formations, de capsules vidéo, etc.)</p> | 3, 5, 31 | T1 – 2024 | <p>Unité responsable : Services de recherche et développement (SVR) au Département des services de recherche (DSR)</p> <p>Avec le soutien politique du : Comité de vice-présidence à la recherche</p> | <p>Indicateurs</p> <ul style="list-style-type: none"> - Création d'une formation, proposée deux fois par an et incluse dans les différents catalogues de formations. - Pourcentage de R1 à R4 ayant suivi la formation chaque année - Nombre de consultations par an des pages WikiP8 consacrées à ce sujet. <p>Objectifs</p> <ul style="list-style-type: none"> - Augmentation de 7,5 % du nombre de chercheurs (R2 à R4) par an ayant participé à la formation et atteindre en 5 ans plus de la moitié des effectifs de chercheurs (R2 à R4) (environ 350 personnes devraient être formées). - Au moins 20 doctorants ont participé à la formation par an | 2 |

| | GAP Principe(s) | Calendrier | Unité responsable | Indicateurs/Objectifs | N |
|---|-----------------|------------|--|---|---|
| Accroître la diversification des financements de la recherche et mettre en place une « culture du projet » au sein de l'université. | 3, 4, 6 | Q3 - 2023 | <p>Unité responsable : Département des services de recherche</p> <p>En collaboration avec : Division du développement des ressources humaines du Département du personnel, de l'emploi, de la formation et de l'action sociale (DIPEFAS)</p> | <p>Indicateur :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Formation créée, proposée deux fois par an et incluse dans les différents catalogues de formations. <p>Objectif :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Augmenter le nombre de candidatures à des projets (au niveau national et international) de 15 % par an et atteindre environ 110 projets de recherche soumis en 5 ans. | 4 |
| Renforcer la stratégie Science Ouverte | 7, 8, 9 | T3 - 2023 | <p>Unité responsable : Service de documentation communale (SCD)</p> <p>En collaboration avec : Division du développement des ressources humaines (DIPEFAS) et pôle Science ouverte</p> <p>Avec le soutien politique du vice-président chargé des questions numériques et du vice-président du comité de recherche</p> | <p>Indicateurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Création d'une formation, proposée au moins une fois par an et incluse dans les différents catalogues de formations. - Pourcentage de R1 à R4 ayant suivi la formation par an - Nombre de demandes par an pour des référents « données de recherche » (ou directeurs UR, le cas échéant) - Nombre de plans de gestion des données soutenus. - Nombre d'événements Open Access organisés et de ressources pédagogiques produites (HAL, NAKALA, guides de bonnes pratiques, MOOC, etc.). <p>Objectif :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Au moins 80 % des néo-R3/R4 ont participé à la formation chaque année - 90 % des référents « données de recherche » (ou directeurs UR, le cas échéant) ont participé à la formation au cours de la première année de mise en œuvre - Au moins 5 % des chercheurs (R2 à R4) (environ 30 personnes) ont participé à la formation chaque année - Au moins 5 % des doctorants (environ 60 personnes) par an ont participé à la formation | 5 |
| Encourager l'utilisation d'archives ouvertes de publications scientifiques (HAL) | 7, 8, 9, 31, 32 | Q3 - 2024 | <p>Unité responsable : Service commun de documentation (SCD)</p> <p>En collaboration avec : Département des services de recherche et pôle Open science</p> <p>Avec le soutien politique du vice-président chargé du numérique et du vice-président du comité de recherche</p> | <p>Indicateur :</p> <p>Nombre de publications incluses en texte intégral dans HAL dans les 6 mois suivant le webinaire annuel de formation</p> <p>Objectif</p> <p>Atteindre 60 % des publications incluses en texte intégral dans HAL en 5 ans</p> | 6 |

| | GAP Principe(s) | Calendrier | Unité responsable | Indicateurs/Objectifs | N |
|--|--|------------|--|---|----|
| Déployer la stratégie « Science et société » (axée sur le transfert de connaissances, l'appropriation et la diffusion sociales, l'engagement du public, les politiques de partenariat et l'implication des chercheurs dans les questions sociétales) | 6, 8, 9 | T1 - 2024 | Unité responsable : Direction des services de la recherche (DSR) et Direction du personnel, de l'emploi, de la formation et de l'action sociale (DIPEFAS) En collaboration avec : Pôle science ouverte Avec le soutien politique du Comité vice-présidentiel de la recherche et de la vice-présidence « Science avec et pour la société » | Indicateurs : - 1. Nombre d'activités et nombre de participations à la Fête de la Science et à d'autres événements de vulgarisation scientifique ; - 2. Nombre de partenariats établis avec des institutions culturelles pour la diffusion des connaissances scientifiques. - Objectif : - Augmenter de 10 % le nombre de R1 à R4 participant à des événements de vulgarisation scientifique au cours des prochaines années. - Augmenter les partenariats avec le secteur non universitaire. | 7 |
| Sensibiliser les comités de sélection aux risques de discrimination (de toute nature) dans le processus de recrutement et d'évaluation. Des actions spécifiques devraient être mises en place, telles que la création de courtes vidéos traitant des préjugés/discriminations pouvant survenir et une formation. | 10, 13, 14, 27 | Q3 - 2024 | Unité responsable : Division du développement des ressources humaines (DIPEFAS) En collaboration avec : Unité audiovisuelle Avec le soutien politique du vice-président des ressources humaines et du vice-président de l'égalité des sexes | Indicateurs : - Nombre de visionnages des vidéos tous les 6 mois - Pourcentage de personnes formées par an Objectifs : - 100 % des présidents du comité de sélection ont participé à la formation chaque année. - Chaque année, un contrat spécifique est ouvert aux doctorants handicapés | 8 |
| Améliorer notre politique de recrutement afin d'être en parfaite conformité avec la politique de recrutement ouvert, transparent et fondé sur le mérite (OTM-R) et son engagement. | 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, | Q4 - 2024 | Unité responsable : Département du personnel, de l'emploi, de la formation et de l'action sociale Avec le soutien politique de : Vice-président Ressources humaines | Indicateur : - niveau de satisfaction des membres externes du comité de sélection Objectif - Atteindre un taux de satisfaction d'au moins 75 % des membres externes du comité de sélection qui ont estimé que notre politique de recrutement était très bien conçue en ce qui concerne les processus de sélection | 9 |
| Personnel de la DIPEFAS/ SPTTE formé aux questions relatives aux HRS4R, à l'OTM-R, la Charte européenne des chercheurs et le Code de conduite pour le recrutement des chercheurs. | 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21 | T3 - 2023 | Unité responsable : Comité opérationnel HRS4R Avec le soutien politique de : Vice-président du Conseil d'administration | Indicateur : - Nombre de personnes externes au personnel administratif du SPTTE qui s'inscrivent aux webinaires HRS4R. Objectifs : - 100 % du personnel administratif de la DIPEFAS (SPTTE) formé sur ce sujet au cours de la première année - Mise en place d'un responsable HRS4R au sein de la DIPEFAS dans les deux ans suivant l'obtention du label | 10 |

| | GAP Principe(s) | Calendrier | Unité responsable | Indicateurs/Objectifs | N |
|---|--------------------|------------|---|--|----|
| Un vade-mecum et une réunion annuelle avec les lauréats des projets de recherche concernant le processus de recrutement | 12 | T3 - 2023 | <p>Unité responsable : Département du personnel, de l'emploi, de la formation et de l'action sociale</p> <p>En collaboration avec : Services d'appui à l'unité de recherche (SAUR) du département des services de recherche</p> <p>Avec le soutien politique du vice-président des ressources humaines et du vice-président du comité de recherche</p> | <p>Indicateur :</p> <p>Réunion annuelle avec le responsable du projet</p> <p>Objectif</p> <p>80 % des responsables de projet ont participé à la réunion</p> | 11 |
| Mettre en place une grille d'évaluation à utiliser lors du processus de sélection (pour garantir la transparence dans la justification des candidats sélectionnés, tant pour les ATER que pour les contrats de recherche à durée déterminée). La grille d'évaluation comprendra principalement des critères conformes aux principes de l'OTM-R (pour les chercheurs permanents, la grille d'évaluation existe déjà) | 10, 12, 13, 14, | Q1 - 2024 | <p>Unité responsable : Département du personnel, de l'emploi, de la formation et de l'action sociale</p> <p>Avec le soutien politique du vice-président chargé des ressources humaines et du vice-président du conseil d'administration</p> | <p>Indicateur :</p> <p>Nombre de formulaires d'évaluation remplis</p> <p>Objectif</p> <p>Au moins 90 % des formulaires d'évaluation sont remplis dans les 4 ans suivant leur création.</p> | 12 |
| <p>Examiner la participation/l'inclusion des doctorants et post-doctorants dans les activités du laboratoire (participation au conseil d'administration, organisation/participation à des séminaires, etc.), y compris l'inventaire du nombre et de la nature des projets des post-doctorants et/ou des chercheurs contractuels.</p> <p>Rapport écrit accompagné d'une liste de recommandations (par exemple, pratiques partagées sous la forme d'une charte, formation, modification du règlement des unités de recherche, etc.) à l'intention des superviseurs MCF-HDR/PR (R3 et R4) et des directeurs d'UR (R4).</p> | 22, 23, 28, 38 | T2 - 2024 | <p>Unité responsable : Coordination des écoles doctorales (CoED) au Département des services de recherche</p> <p>En collaboration avec : Collège doctoral</p> <p>Avec le soutien politique du : Comité de vice-présidence à la recherche</p> | <p>Indicateur :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nombre d'événements scientifiques organisés/dirigés par des doctorants <p>Objectif</p> <ul style="list-style-type: none"> - 95 % de nos unités de recherche ont inclus dans leur programme des événements scientifiques organisés/dirigés par des doctorants, un an après la diffusion du rapport. | 13 |
| Une formation courte sur la période post-thèse : conseils sur les pratiques formelles et informelles par discipline, évolution du paysage de la recherche, fonctionnement de l'HDR (Habilitation à diriger des recherches) pour les MCF actuels (R2 et R3), etc. | 28, 36, 37, 38 | Q4 - 2024 | <p>Unité responsable : Coordination des écoles doctorales (CoED) au Département des services de recherche (DSR)</p> <p>En collaboration avec : Collège doctoral</p> <p>Avec le soutien politique du : Comité de vice-présidence à la recherche</p> | <p>Indicateurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pourcentage de R1 et R2 ayant suivi ce cours par an - Cours de formation créé, proposé une fois par an et inclus dans les différents catalogues de cours de formation. <p>Objectif :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Au moins 60 doctorants ont participé à la formation chaque année. | 14 |

| | GAP Principe(s) | Calendrier | Unité responsable | Indicateurs/Objectifs | N |
|--|-----------------|-------------------|--|---|----|
| Améliorer le suivi individuel des carrières des chercheurs (R2 à R4) en s'appuyant sur le réseau de conseillers en carrière de l'université. | 28, | Q4 - 2024 | <p>Unité responsable : Département du personnel, de l'emploi, de la formation et de l'action sociale</p> <p>En collaboration avec : Services communs universitaires d'information, d'orientation et d'insertion professionnelle (SCUIO-IP)</p> <p>Avec le soutien politique du : Vice-président Ressources humaines</p> | <p>Indicateur :</p> <p>nombre de consultations entre les conseillers en orientation/carrière et les R2 à R4</p> <p>Objectif</p> <p>Augmentation de 20 % par an du nombre de chercheurs conseillés</p> | 15 |
| Mettre en œuvre le plan d'action pour l'amélioration des conditions de travail | 10, 27, 34 | 4e trimestre 2025 | <p>Unité responsable : Département du personnel, de l'emploi, de la formation et de l'action sociale</p> <p>Avec le soutien politique du : Vice-président du Conseil d'administration et du Vice-président des Ressources humaines</p> | <p>Indicateurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Taux de réduction de la charge de travail excessive - Mise en œuvre et utilisation des nouveaux outils numériques - Pourcentage de sensibilisation/ connaissance des mécanismes de prévention <p>Objectif :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Augmenter le pourcentage de personnel académique et non académique satisfait de ses conditions de travail | 16 |
| Formation pour les HDR/PR (R3/R4) sur les questions relatives à la supervision des thèses/projets. Les thèmes abordés pourraient inclure : un examen du fonctionnement des comités consultatifs doctoraux, la responsabilité éthique du directeur de thèse, les défis liés au crédit CIFRE (Normes de formation industrielle en recherche), l'intégrité scientifique, la gestion d'équipe et de projet, etc. | 36, 40 | 4e trimestre 2023 | <p>Unités responsables : Coordination des écoles doctorales (CoED) au Département des services de recherche et la Division du développement des ressources humaines (DIPEFAS)</p> <p>En collaboration avec : Collège doctoral</p> <p>Avec le soutien politique du : Comité de vice-présidence à la recherche</p> | <p>Indicateur :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pourcentage de R3 et R4 ayant suivi ce module. - Formation créée, proposée une fois par an et incluse dans les différents catalogues de formations. <p>Objectif</p> <ul style="list-style-type: none"> - 75 % des néo-R3/R4 (grade de professeur ou équivalent) et au moins 40 % des R3/R4 (grade de professeur ou équivalent) sont formés chaque année, afin d'atteindre en 5 ans 150 professeurs ou équivalents formés. | 17 |
| Mettre à niveau la formation « connaissances de base » (liée aux compétences et connaissances interdisciplinaires) qui pourrait être proposée à tous les R1 à R4 : formation Excel, communication assertive, gestion du stress, etc. | 38 | Q4 - 2023 | <p>Unité responsable : Division du développement des ressources humaines (DIPEFAS)</p> <p>En collaboration avec : Service commun de documentation (SCD), Services communs universitaires d'information, d'orientation et d'insertion professionnelle (SCUIO-IP) et Coordination des écoles doctorales au Département des services de la recherche (DSR)</p> <p>Avec le soutien politique du vice-président des ressources humaines et du vice-président du conseil d'administration</p> | <p>Indicateur :</p> <p>Pourcentage de R1 à R4 formés par an</p> <p>Objectif :</p> <p>Augmentation de 10 % par an du nombre de chercheurs (R1 à R4) ayant suivi une formation « connaissances de base ».</p> | 18 |

| | GAP Principe(s) | Calendrier | Unité responsable | Indicateurs/Objectifs | N |
|---|--------------------|------------|---|---|----|
| <p>Communication HRS4R :</p> <p>1/ Compte rendu HRS4R : communiquer brièvement les progrès réalisés dans l'obtention du label « HR Excellence in Research ».</p> <p>2/ « Grand format » : demi-journée d'information sur le processus HRS4R à l'université</p> | Tous les principes | T3 - 2023 | <p>Unité responsable : Service Communication</p> <p>En collaboration avec : Comité opérationnel HRS4R</p> <p>Avec le soutien politique du : Vice-président Communication</p> | <p>Indicateur :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Taux de connaissance <p>Objectif :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le taux de « très bien informé sur les HRS4R » atteint 75 % pour l'ensemble de la communauté deux ans après l'obtention du label. | 19 |
| <p>Améliorer l'attractivité de l'institution grâce à une politique de recrutement plus internationale et stimuler l'internationalisation de la carrière des chercheurs par un renforcement des échanges internationaux, en incluant dans cette action un rapport complet, avec une liste de recommandations (y compris une section sur la manière de valoriser/reconnaître les « compétences non techniques » acquises lors d'échanges à l'étranger) et la création d'une formation sur « l'internationalisation » pour les chercheurs.</p> | 12, 13, 18, 29 | Q4 - 2024 | <p>Unité responsable :</p> <p>Département des relations internationales et de la coopération et Département des services de la recherche (SERCI), Département des services de la recherche (DSR)</p> <p>Avec le soutien de la Division du développement des ressources humaines (DIPEFAS)</p> <p>Avec le soutien politique du : Vice-président du Comité de recherche et Vice-président des relations internationales</p> | <p>Indicateur :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nombre de mobilités sortantes et entrantes par an - Nombre de chercheurs étrangers recrutés et invités par an - Pourcentage de R2, R3 et R4 inscrits à la formation - Formations créées, proposées une fois par an et incluses dans les différents catalogues de formations. <p>Objectif :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Augmentation de 10 % de la mobilité sortante et entrante par an, après un an de diffusion du rapport - Augmentation de 10 % du nombre de chercheurs étrangers recrutés ou invités <p>Indicateurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 80 % des nouveaux chercheurs R3/R4 et 30 personnes de niveau R3/R4 sont formés chaque année, afin d'atteindre en 5 ans au moins un quart de nos chercheurs formés. - Augmentation de 10 % du nombre de chercheurs R1 à R4 participant à des événements de vulgarisation scientifique en 3 ans. | 20 |

7. Commentaires sur la mise en œuvre des principes OTM-R (examen interne pour l'évaluation intermédiaire)

Depuis 2023, l'université a progressé dans l'alignement sur les principes OTM-R (recrutement ouvert, transparent et fondé sur le mérite). Les politiques de recrutement continuent de respecter la réglementation nationale et reflètent l'engagement fort de l'établissement en faveur de l'égalité et de la non-discrimination. Une étape clé a été le déploiement de la plateforme Between, qui permet désormais une meilleure traçabilité des processus de sélection, une gestion améliorée des candidatures et une diffusion plus large des offres d'emploi.

En termes de pratiques de sélection, l'établissement a conçu une grille d'évaluation commune à toutes les catégories de chercheurs (ATER, post-doctorants, personnel contractuel et permanent). Cette grille vise à garantir la transparence, la comparabilité et l'équité dans l'évaluation des candidats. Toutefois, en raison de contraintes externes telles que l'évaluation nationale HCERES et le renouvellement des instances de gouvernance, sa mise en œuvre a été reportée à 2026. Malgré ce retard, la grille est reconnue comme un outil stratégique et reste une priorité pour le futur. L'université reconnaît également la nécessité de renforcer et d'harmoniser les pratiques en matière de retour d'information aux candidats. Dans certains cas, notamment pour les postes d'ATER, les candidats ne reçoivent toujours pas de réponse systématique.

Il s'agit là d'un domaine à améliorer afin de renforcer l'expérience des candidats et la réputation de l'établissement.

Des efforts ont également été entrepris pour sensibiliser les membres des comités de sélection aux préjugés inconscients.

Des vidéos de sensibilisation et des formations sont en cours d'élaboration et seront intégrées dans le cadre d'une initiative plus large visant à normaliser les pratiques dans toutes les facultés et tous les départements. En résumé, bien que certaines mesures soient encore en cours d'élaboration ou aient pris du retard, l'université a réalisé des progrès significatifs dans l'alignement sur les principes OTM-R et s'engage à renforcer la transparence, l'équité et la visibilité internationale de ses pratiques de recrutement dans les années à venir.



UNIVERSITÉ
PARIS 8
DES CRÉATIONS