

UNIVERSITÉ
PARIS
VINCENNES-SAINT-DENIS



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Plan d'action HRS4R

UNIVERSITÉ PARIS 8

2 rue de la Liberté, 93 526 Saint-Denis Cedex
Métro ligne 13 - Saint-Denis Université

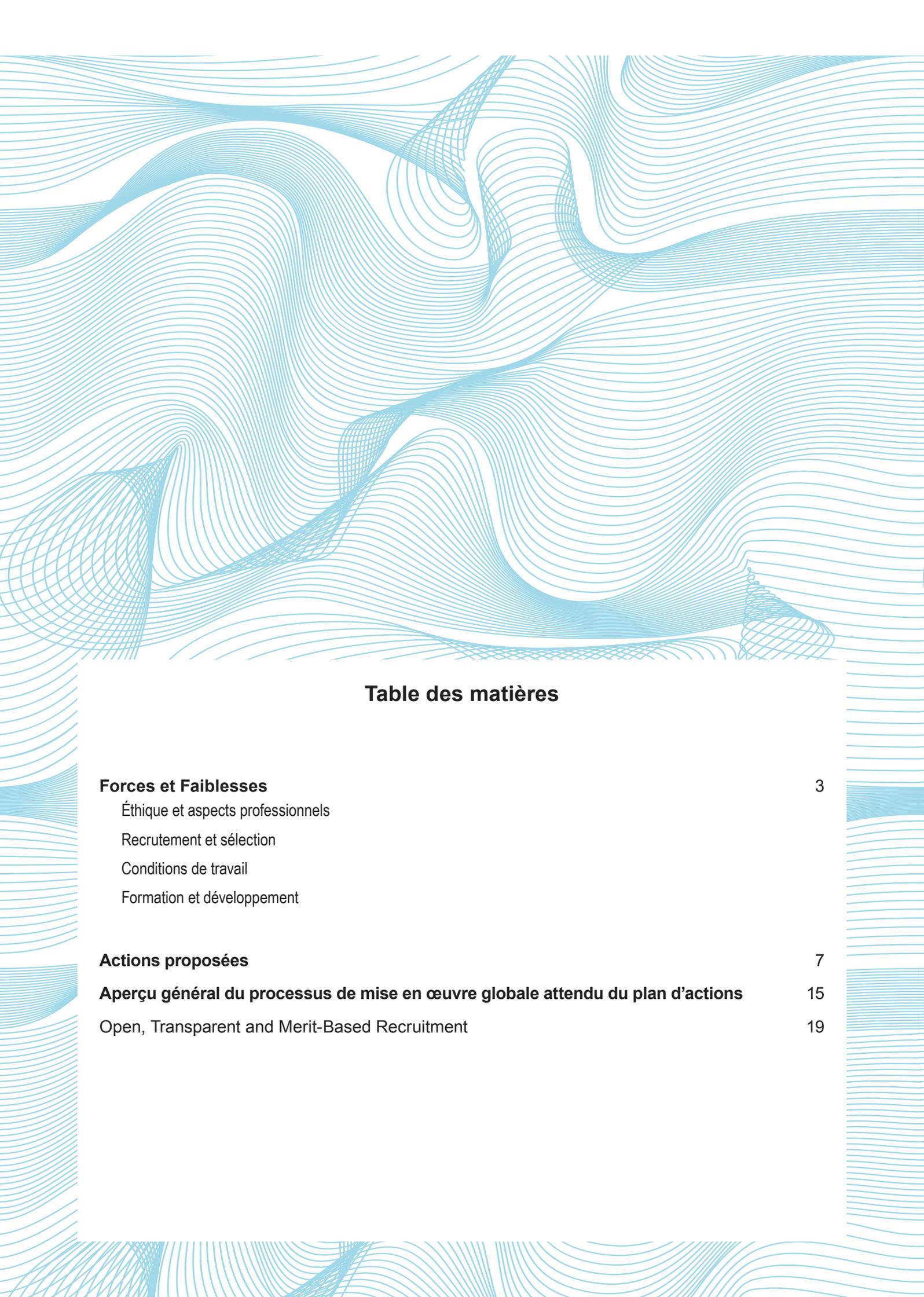


Table des matières

Forces et Faiblesses	3
Éthique et aspects professionnels	
Recrutement et sélection	
Conditions de travail	
Formation et développement	
Actions proposées	7
Aperçu général du processus de mise en œuvre globale attendu du plan d'actions	15
Open, Transparent and Merit-Based Recruitment	19

Forces et Faiblesses

1. Éthique et aspects professionnels

L'université a su se doter d'instances (comité d'éthique, collège de déontologie), de personnes référentes (intégrité scientifique, protection des données, gestion des données issues de la recherche), de prestations (logiciel « Compilatio ») et de services/pôles (pôle science ouverte - en cours de création -, service de la valorisation, service aux chercheurs de la BU, etc.) compétents pour l'accompagnement des enseignant.es-chercheur.es sur les aspects éthiques, déontologiques, de science ouverte, juridiques, ...etc. Néanmoins il est à noter qu'un manque de communication ou de sensibilisation sur ces questions reste présent aussi bien auprès des doctorant.es que des chercheur.es plus expérimenté.es. Bien que les procédures, savoir-faire, compétences existent au sein de l'établissement, celles-ci manquent par moment de médiation par le biais de formation ou de mise en place de vademécums/fiches de « bonnes pratiques » diffusées à toutes et tous. En effet, suivant les champs disciplinaires les pratiques ne sont pas les mêmes et un écart est à noter dans la connaissance de certains aspects professionnels : sauvegarde des données, règles de déontologie, propriété intellectuelle, etc. Par ailleurs, une amélioration pourrait être faite sur la formation doctorale et proposer des formations en lien avec les nouveaux enjeux liés à l'administration de la recherche. Certains services administratifs manquent également de moyens (bien qu'ayant les compétences internes) pour assurer un suivi pointu des conventions et des attentes face au bailleurs.

Une autre lacune identifiée concerne le manque de diversification des financements des projets de recherche, le développement d'une " culture de projet " au sein de l'université passe par une meilleure transmission des connaissances (formations), une meilleure exécution budgétaire et l'octroi de plus de moyens aux services administratifs (qui disposent pourtant de l'expertise interne) pour assurer une révision complète des règles et des attentes vis-à-vis des bailleurs de fonds. De plus, la diversification des financements devrait permettre d'augmenter le nombre de doctorants financés et le nombre de chercheurs post-doctoraux dans notre université.

Malgré l'engagement de notre université auprès du public et de la société dans le cadre de vastes partenariats créés au fil du temps, c'est généralement le même groupe de chercheurs qui s'engage dans des projets de médiation scientifique, afin d'obtenir une meilleure efficacité et une meilleure diffusion scientifique, il est nécessaire de favoriser la formation de nos chercheurs sur ce sujet. En outre, nous avons constaté un manque de politique et d'exigences en matière de données ouvertes. Notre université dispose d'outils

pour la diffusion scientifique, mais nos chercheurs ne semblent pas pleinement conscients de leurs obligations et du fonctionnement des outils. Grâce à la récente mise en place du pôle "Open Science", la publication et la diffusion en libre accès seront améliorées, les connaissances sur la gestion des données seront renforcées et la conscience scientifique et l'engagement auprès de la société seront encouragés.

2. Recrutement et sélection

Pour ce qui est des titulaires (E.Cs, PRAG, etc.) et des ATER, les choses sont cadrées aussi bien par la réglementation nationale que par la campagne emploi qui garantissent l'impartialité de traitement des candidatures dans le respect de la parité et de la non-discrimination. En effet de la définition et diffusion des offres à l'évaluation et sélection des candidatures, l'ensemble des pratiques et des procédures sont normées et standardisées au sein de l'université. De plus, l'ensemble des contrats doctoraux et bourses doctorales ou postdoctorales sont également régies par une politique votée au sein des instances de l'établissement et encadrées par les écoles doctorales.

La plus grande faiblesse qui ressort concerne sur les contrats de recherche (vacations, CDD, etc.) lorsque les chercheurs sont embauchés pour la durée d'un projet ou sur la subvention venant d'un bailleur. La temporalité de ces contrats nécessite par moment une rapidité qui empêche les procédures telles que définies à l'échelle nationale de s'y appliquer totalement. Bien que ces contrats de recherche concernent un effectif plus restreint, il serait nécessaire de mieux les encadrer car il s'agit souvent des chercheurs R1 ou R2 qui en bénéficient et que c'est à ce moment-là de la carrière que l'accompagnement doit être le plus adapté. Une autre faiblesse est lors de la phase de sélection des ATERs, les comités de sélection ne disposent pas d'une grille d'évaluation spécifique.

Sur les questions d'internationalisation, l'accueil des chercheurs étrangers (dont des réfugiés via le programme PAUSE) est cadré et ces derniers bénéficient d'un accompagnement et de conseils pour leur installation en France ou sur la durée de leur mobilité. Malgré ces éléments, notre politique internationale gagnerait à être plus visible et plus attractive. Nous avons des efforts à faire en matière de communication mais aussi sur le mode de recrutement des chercheurs étrangers - à commencer par une meilleure compréhension de la mobilité internationale (sortante et entrante).

En général, notre politique de recrutement basée sur les principes de l'OTM-R est respectueuse du "Code de conduite pour le recrutement des chercheurs", néanmoins nous avons quelques améliorations à faire notamment sur les processus de sélection et de transparence concernant les contrats de chercheurs à durée déterminée (y compris ATER, chercheurs post-doctoraux), cette amélioration passera par la création d'outils spécifiques, comme une grille d'évaluation pour les comités de sélection, un guide de l'OTM-R à destination de la communauté et une formation sur les principes de l'OTM-R pour le personnel impliqué dans les processus de recrutement.

3. Conditions de travail

L'université Paris 8 offre aussi bien un très bon environnement de travail de par ses infrastructures de recherche (maison de la recherche, Campus Condorcet, Bibliothèque universitaire) et ses réseaux (ComUE UPL, Université européenne ERUA, Critical Edge Alliance, etc.) que de bonnes conditions de travail notamment sur les questions d'égalité femme/homme et sur l'aménagement entre vie privée et vie professionnelle. Cette combinaison permet aux équipes de recherche d'échanger dans un bon dynamisme scientifique que cela soit entre les disciplines à l'échelle de l'université que vers des échelles territoriales différentes (locale, nationale, internationale) via des mobilités ou des projets de recherche ambitieux.

Néanmoins, il est à noter que l'accompagnement tout au long de la carrière des enseignant.es-chercheur.es est quasi-inexistant et cela malgré un service du personnel (DIPEFAS) efficient. Les outils et la structure administrative pourraient être adaptées à destination des enseignant.es-chercheur.es tout en améliorant la visibilité des services qui peuvent déjà être proposés avec une attention accrue vers les chercheurs non-titulaires qui sont pour la plupart R1 ou R2.

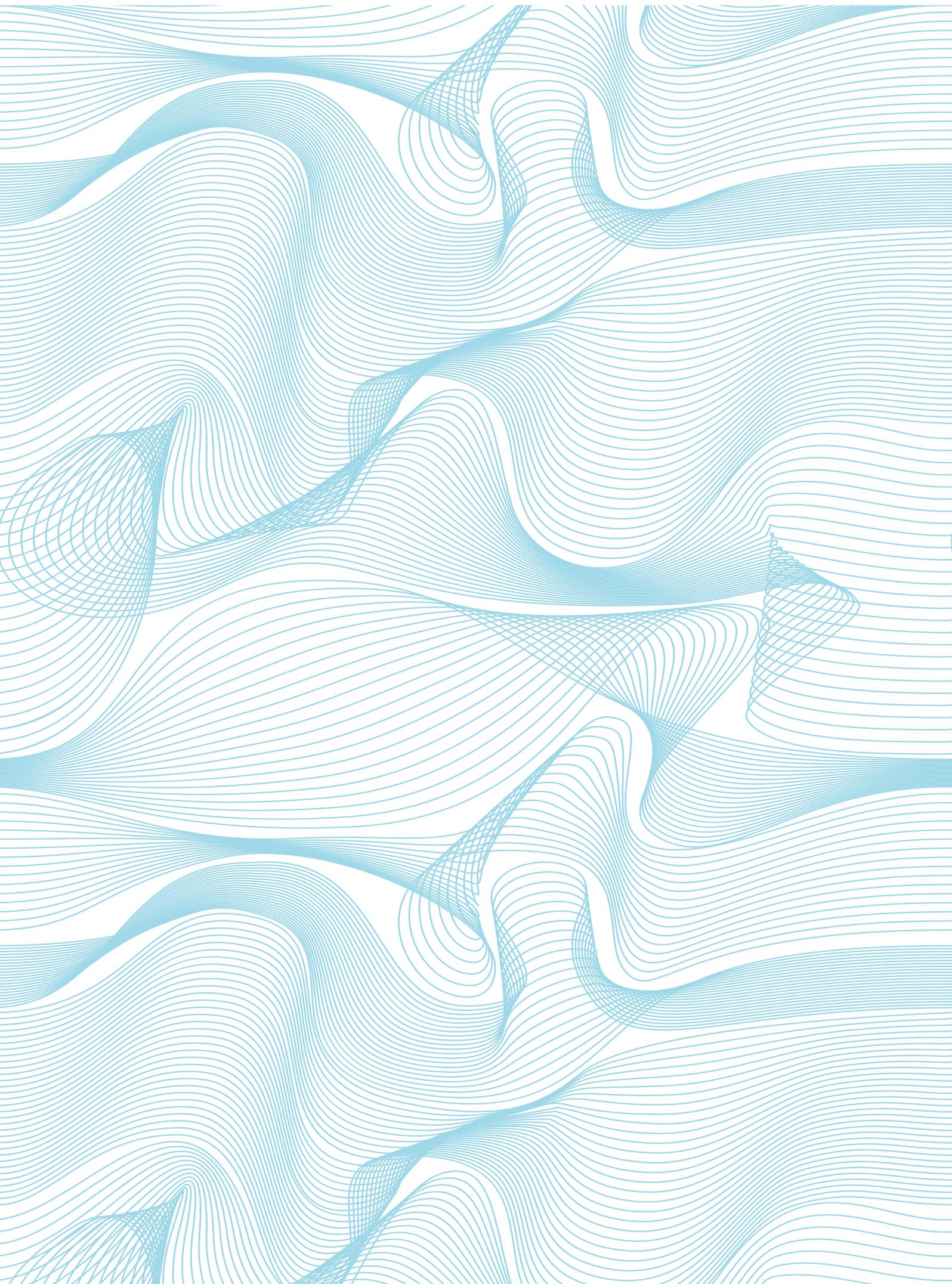
Un autre sujet pourrait être mentionné concernant la politique internationale de la recherche : malgré un grand nombre de

missions dans le monde, les partenariats entre notre université et d'autres centres de recherche sont très limités parce que nous ne sommes pas pleinement informés de la mobilité internationale (sortante et entrante) effectuée par les chercheurs, pour mener à bien notre politique internationale (meilleure reconnaissance des compétences en matière de mobilité, augmentation du nombre de mobilités, meilleure attractivité internationale de notre université), nous devons mener une enquête spécifique sur ce sujet.

4. Formation et développement

Malgré la grande richesse des formations disponibles (montage de projets, outils Excell, langue, gestion des situations difficiles, communication assertive, conduite du changement, etc.), les chercheur.es de R1 à R4 sont peu conscient.es des possibilités qui leur sont offertes car ils appréhendent la notion « besoin de formation » par rapport aux savoirs liés à leur discipline (évolution des méthodes et des outils) et non par rapport à des savoirs de base et transversaux. Des actions de communication spécifiques devront être mises en place afin d'assurer une meilleure information vers les chercheur.es ainsi qu'une action de centralisation des formations spécifiques qui existent déjà au sein de l'établissement mais qui sont données par des services différents. Par ailleurs, afin de renforcer la dissémination des connaissances relatives aux principes « Ethical and professional aspects » la formation des néo-MCF sera étoffée de nouveaux modules et une formation néo-HDR/PR sera créée pour parfaire la formation des chercheur.es R3 et R4 sur les questions de supervision. Les aspects de formation et de développement des connaissances seront pour les deux prochaines années au centre des préoccupations du plan d'actions. Le développement de la formation et de l'acquisition de connaissances est l'une des pierres angulaires de notre plan d'action. En effet, de nombreux processus, comités, formations, outils et informations générales existent déjà, mais les chercheurs (R1 à R4) n'en sont pas totalement conscients et ne les utilisent pas au cours de leur carrière. Cette évaluation est également valable en ce qui concerne les questions de développement de carrière, le réseau de conseillers en carrière de notre université doit être davantage mis en évidence et, de cette manière, améliorer le suivi des carrières des chercheurs (R2 à R4).

En outre, en ce qui concerne l'analyse des lacunes, certaines mesures administratives devraient être prises, notamment en ce qui concerne la révision de la procédure relative aux comités consultatifs doctoraux. L'accompagnement des doctorants est très important pour notre université et pour leur permettre de construire une future carrière de chercheur. Pour améliorer la supervision doctorale, certaines actions devraient être entreprises, notamment pour les R3/R4, et pour guider les R1, un court cours de formation devrait être mis en place pour leur présenter la pluralité des carrières qu'ils peuvent entreprendre avec un doctorat.



Actions proposées

Actions	Principes HRS4R	Calendrier	Service en charge	Indicateurs/objectifs	N°
<p>Améliorer les connaissances générales des chercheur.es (R1 à R4) en matière d'éthique, de déontologie et d'intégrité scientifique.</p> <p>Des actions spécifiques devraient être mises en œuvre : Formation, Meilleure diffusion des processus de saisines ; Création d'une Foire aux questions (FAQ) ; Rédaction des procédures du Collège de déontologie ; Rédaction d'une charte qui traite des questions de plagiat.</p>	<p>2, 3, 4, 5, 28</p>	<p>Q2 – 2023</p>	<p>En charge : Directions des services de recherche (DSR)</p> <p>En collaboration avec: le comité d'éthique, le délégué à la protection des données et le délégué à l'intégrité scientifique</p> <p>Avec le soutien politique de : Vice-président Commission recherche</p>	<p>Indicateurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> - formation créée, donnée une fois par an et incluse dans les différents catalogues de formation. - Pourcentage de R1 à R4 ayant suivi une formation par an et ayant signé la charte sur le plagiat. - nombre de projets analysés par le comité d'éthique et le collège de déontologie par an - Nombre de consultations par an des pages de WikiP8 sur ce sujet. <p>Cibles :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Augmentation de 10% du nombre de chercheur.es (R1 à R4) par an qui ont participé à la formation et atteindre dans les 5 ans plus de la moitié de l'effectif des chercheurs (R1 à R4). (environ 950 personnes devraient être formées). - 100% des doctorant.es et des chercheur.es post-doctoraux ont signé la charte par an - 100% des Néo-R3/R4 ont signé la charte par an - au moins 15 % des R3/R4 ont signé la charte chaque année 	<p>1</p>

<p>Sensibiliser les chercheur.es à la propriété intellectuelle (par le biais d'une fiche d'information, d'une formation, d'une vidéo, etc.)</p>	<p>3, 5, 31</p>	<p>Q1 – 2024</p>	<p>En charge : Service de la valorisation de la recherche (SVR) du Direction des services de recherche (DSR)</p> <p>Avec le soutien politique de : Vice-président Commission recherche</p>	<p>Indicateurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> - formation créée, donnée deux fois par an et incluse dans les différents catalogues de cours de formation. - Pourcentage de R1 à R4 ayant suivi une formation par an - Nombre de vues par an concernant les pages de WikiP8 sur ce sujet. <p>Cibles :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Augmentation de 7,5% du nombre de chercheur.es (R2 à R4) par an qui ont participé à la formation et atteindre dans les 5 ans plus de la moitié de l'effectif des chercheurs (R2 à R4) (environ 350 personnes devraient être formées). - Au moins 20 doctorants.es ont participé à la formation chaque année. 	<p>2</p>
<p>Améliorer la supervision des projets financés par l'agence nationale de la recherche et la Commission européenne (en clarifiant les procédures de suivi financier entre les services).</p>	<p>4, 6</p>	<p>Q1 - 2024</p>	<p>En charge: Direction des services de recherche</p> <p>En collaboration avec: Direction du budget et des affaires financières (DPABF) et Agence comptable</p> <p>Avec le soutien politique de : Vice-président Commission recherche et Vice-président Ressources et Budget</p>	<p>Indicateurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Réorganisation réalisée (mise en place d'une équipe pluridisciplinaire de services de DSR) - Augmentation du nombre de demandes de projets de recherche <p>Cibles :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Par projet de recherche, atteindre au moins 80 % de l'exécution financière du budget annuel du projet après la mise en place de l'équipe pluridisciplinaire 	<p>3</p>
<p>Accroître la diversification du financement de la recherche et mettre en place une "culture du projet" au sein de l'université.</p>	<p>3, 4, 6</p>	<p>Q3 - 2023</p>	<p>En charge : Direction des services de recherche</p> <p>En collaboration avec: Service du développement RH de la Direction 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, donnée deux fois par an et incluse dans les différents catalogues de cours de formation. <p>Cible :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Augmenter le nombre de demandes de projets (au niveau national et international) de 15 % par an et atteindre environ 110 projets de recherche soumis par an dans les 5 ans. 	<p>4</p>

<p>Développer un cours de formation avec du matériel comprenant une fiche d'information sur les bonnes pratiques/procédures sur les défis de la science ouverte et des données de recherche (sauvegarde et protection, y compris les réglementations, l'utilisation de plateformes telles que Nakala, etc.) pour les responsables des données de recherche ou les directeurs d'UR (R4), les chercheurs R3 et R4, et les doctorants.</p>	<p>7, 8, 9</p>	<p>Q3 - 2023</p>	<p>En charge : Service commun de documentation (SCD)</p> <p>En collaboration avec: Service du développement RH de la Direction du personnel, de l'emploi, de la formation et de l'action sociale (DIPEFAS)</p> <p>et le Pôle de science ouverte (Open Science Hub)</p> <p>Avec le soutien politique de : Vice-présidents chargé des questions numériques et Commission recherche</p>	<p>Indicateurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Création d'une formation qui sera proposée au moins une fois par an et incluse dans les différents catalogues de cours de formation. - Pourcentage de R1 à R4 ayant suivi une formation par an - Nombre de demandes par an pour des référents "données de recherche" (ou directeurs d'UR, le cas échéant) <p>Cible :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Au moins 80 % des néo-R3/R4 ont participé au cours de formation chaque année. - 90% des référent.es "données de recherche" (ou des directions des UR, le cas échéant) ont participé à la formation au cours de la première année de mise en œuvre. - Au moins 5 % de l'effectif des chercheurs (R2 à R4) (environ 30 personnes) par an ont participé à la formation. - Au moins 5 % de l'effectif des doctorant.es (environ 60 personnes) par an ont participé à la formation. 	<p>5</p>
<p>Encourager l'utilisation d'archives ouvertes de publications scientifiques (HAL)</p>	<p>7, 8, 9, 31, 32</p>	<p>Q3 - 2024</p>	<p>En charge : Service commun de documentation (SCD)</p> <p>En collaboration avec: Direction des services de la recherche et Pôle science ouverte</p> <p>Avec le soutien politique de : Vice-présidents chargé des questions numériques et Commission recherche</p>	<p>Indicateur :</p> <p>Nombre de publications incluses en texte intégral dans HAL dans les 6 mois suivant le webinaire de formation annuel</p> <p>Cible :</p> <p>Atteindre 60 % de publications incluses en texte intégral dans HAL en 5 ans</p>	<p>6</p>

<p>Renforcer notre Pôle science ouverte avec la mise en œuvre de notre politique “Science et société” avec la création d’un événement interne pour la vulgarisation des sciences, les Cafés-recherche, et avec la création d’une formation sur la médiation scientifique et la pédagogie.</p>	<p>6, 8, 9</p>	<p>Q1 - 2024</p>	<p>En charge : Direction des services de recherche (DSR) et Direction du personnel, de l’emploi, de la formation et de l’action sociale (DIPEFAS)</p> <p>En collaboration avec: Pôle science ouverte</p> <p>Avec le soutien politique de : Vice-président Commission recherche</p>	<p>Indicateurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Au moins un café-recherche est organisé chaque année. - Nombre de participants par café-recherche - Pourcentage de chercheur.es (R1 à R4) qui se sont inscrits à la formation ou au café-recherche. - formation créée, offerte une fois par an et incluse dans les différents catalogues de cours de formation. <p>Cible :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Organisation de deux cafés-recherche par an, dont au moins un ouvert aux élèves de l’enseignement secondaire. - 80 % des néo-R3/R4 et 30 % des R3/R4 sont formés par an, pour atteindre en 5 ans au moins le quart de notre effectif de chercheurs formés. - Augmenter de 10 % le nombre de R1 à R4 participant à des événements de vulgarisation scientifique en 3 ans. 	<p>7</p>
<p>Sensibiliser les comités de sélection aux risques de discrimination (de toute nature) dans le processus de recrutement et d’évaluation. Les actions spécifiques devraient consister en la création de courtes vidéos traitant des préjugés/discriminations qui peuvent se produire et en un cours de formation.</p>	<p>10, 13, 14, 27</p>	<p>Q3 - 2024</p>	<p>En charge : Direction du personnel, de l’emploi, de la formation et de l’action sociale (DIPEFAS)</p> <p>En collaboration avec: Service de création audiovisuelle</p> <p>Avec le soutien politique de : Vice-président chargé des ressources humaines et la vice-présidente chargée de l’égalité entre les femmes et les hommes.</p>	<p>Indicateurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nombre de fois où les vidéos ont été visionnées tous les 6 mois - pourcentage de personnes formées par an <p>Cibles :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 100% des présidents du comité de sélection ont participé à la formation chaque année. - Chaque année, un contrat spécifique est ouvert pour un doctorant handicapé. 	<p>8</p>

<p>Améliorer notre politique de recrutement afin d'être en totale conformité avec la politique de recrutement ouvert, transparent et fondé sur le mérite (OTM-R) et ses engagements.</p>	<p>12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21</p>	<p>Q4 - 2024</p>	<p>En charge : Direction du personnel, de l'emploi, de la formation et de l'action sociale</p> <p>Avec le soutien politique de : Vice-président des ressources humaines</p>	<p>Indicateur :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le niveau de satisfaction des membres externes du comité de sélection <p>Cible :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Atteindre un taux de satisfaction d'au moins 75% des membres externes du comité de sélection qui estiment que notre politique de recrutement est très bien conçue en ce qui concerne les processus de sélection. 	<p>9</p>
<p>Formation du personnel du DIPEFAS/SPTÉ sur les questions relatives à HRS4R, OTM-R, la Charte européenne du chercheur et le Code de conduite pour le recrutement des chercheurs.</p>	<p>12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21</p>	<p>Q3 - 2023</p>	<p>En charge : Comité opérationnel HRS4R</p> <p>Avec le soutien politique de : Vice-président Conseil d'administration</p>	<p>Indicateur :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nombre de personnes extérieures au personnel administratif du SPTÉ s'inscrivant aux webinaires HRS4R. <p>Cibles :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 100% du personnel administratif de DIPEFAS (SPTÉ) formé sur ce thème la première année - Mise en place d'un responsable HRS4R au sein de la DIPEFAS dans les deux années suivant le label 	<p>10</p>
<p>Un vade-mecum et une réunion annuelle avec les lauréat.es des projets de recherche concernant le processus de recrutement.</p>	<p>12, 13</p>	<p>Q3 - 2023</p>	<p>En charge : Direction du personnel, de l'emploi, de la formation et de l'action sociale</p> <p>En collaboration avec: Service d'appui aux unités de recherche (SAUR) de la Direction des services de la recherche</p> <p>Avec le soutien politique de : Vice-président des ressources humaines et le vice-président Commission recherche</p>	<p>Indicateur :</p> <p>Réunion annuelle avec les responsables de projet</p> <p>Cible :</p> <p>80% des responsables de projet ont participé à la réunion</p>	<p>11</p>

<p>Mettre en place une grille d'évaluation à utiliser lors du processus de sélection (pour 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).</p>	<p>10, 12, 13, 14, 15</p>	<p>Q1 - 2024</p>	<p>En charge : Direction du personnel, de l'emploi, de la formation et de l'action sociale</p> <p>Avec le soutien politique de : Vice-président des ressources humaines et Vice-président du conseil d'administration.</p>	<p>Indicateur : Nombre de formulaires d'évaluation complétés</p> <p>Cible : Au moins 90 % des formulaires d'évaluation sont complétés dans les quatre ans suivant leur création.</p>	<p>12</p>
<p>Examiner l'implication des doctorant.es et des post-docs 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-docs et/ou des chercheur.es sous contrat.</p> <p>Rédaction d'un rapport avec une liste de recommandations (par exemple, pratiques partagées sous la forme d'une charte, formation, modification du règlement de l'unité de recherche, etc.) pour les superviseurs MCF-HDR/PR (R3 et R4), les directions des UR (R4).</p>	<p>22, 23, 28, 38</p>	<p>Q2 - 2024</p>	<p>En charge : Coordination des écoles doctorales (CoED) à la direction des services de recherche</p> <p>En collaboration avec: Collège doctoral</p> <p>Avec le soutien politique de : Vice-président Commission recherche</p>	<p>Indicateur : - Nombre de manifestations scientifiques organisées ou dirigées par des doctorant.es</p> <p>Cible : - 95% de nos unités de recherche ont inclus dans leur agenda des événements scientifiques organisés/dirigés par des doctorant.es, après un an de diffusion du rapport.</p>	<p>13</p>
<p>Une courte formation sur l'après-dissertation : 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.</p>	<p>28, 36, 37, 38</p>	<p>Q4 - 2024</p>	<p>En charge : Coordination des écoles doctorales (CoED) à la direction des services de recherche</p> <p>En collaboration avec: Collège doctoral</p> <p>Avec le soutien politique de : Vice-président Commission recherche</p>	<p>Indicateurs : - Pourcentage de R1 et R2 ayant suivi cette formation par an - formation créée, offerte une fois par an et incluse dans les différents catalogues de cours de formation.</p> <p>Cible : - Au moins 60 doctorant.es ont participé à la formation chaque année.</p>	<p>14</p>

<p>Améliorer le suivi individuel de la carrière des chercheur.es (R2 à R4) en s'appuyant sur le réseau de conseiller.ères de carrière de l'université</p>	<p>28, 30</p>	<p>Q4 - 2024</p>	<p>En charge : Direction du personnel, de l'emploi, de la formation et de l'action sociale</p> <p>En collaboration avec: Service commun universitaire d'information, d'orientation et d'insertion professionnelle (SCUIO-IP)</p> <p>Avec le soutien politique de : Vice-président des ressources humaines</p>	<p>Indicateur : nombre de consultations entre les conseillers d'échange/de carrière et les R2 à R4</p> <p>Cible : Augmentation de 20% par an des chercheur.es conseillé.es</p>	<p>15</p>
<p>Création d'une structure interne dédiée à l'écoute et à la médiation.</p> <p>Y compris la création d'une fiche d'information expliquant les recours possibles dans les organes de gouvernance (cela s'applique également aux comités de conseil doctoral) et les problèmes "RH" qui peuvent survenir (harcèlement, plagiat, discrimination, etc.).</p>	<p>10, 27, 34</p>	<p>Q4 - 2023</p>	<p>En charge : Direction du personnel, de l'emploi, de la formation et de l'action sociale</p> <p>Avec le soutien politique de : Vice-présidents du Conseil d'administration et des ressources humaines</p>	<p>Indicateur : - Nombre de cas traités par an. - Taux de demandes traitées</p> <p>Objectif : - 100% des demandes ont été traitées.</p>	<p>16</p>
<p>Cours de formation pour les HDR/ PR (R3/R4) sur les questions/projets de supervision de thèse. Les sujets pourraient inclure : un examen du fonctionnement des comités consultatifs doctoraux, la responsabilité éthique du directeur de thèse, les défis d'un crédit CIFRE (normes de formation à la recherche industrielle), l'intégrité scientifique, la gestion d'équipe et de projet, etc.</p>	<p>36, 40</p>	<p>Q4 - 2023</p>	<p>En charge : Coordination des écoles doctorales (CoED) et le Service développement des ressources humaines (DIPEFAS)</p> <p>En collaboration avec: Collège doctoral</p> <p>Avec le soutien politique de : Vice-président Commission recherche</p>	<p>Indicateur : - Pourcentage de R3 et R4 ayant suivi ce module. - formation créée, offerte une fois par an et incluse dans les différents catalogues de cours de formation.</p> <p>Cible : - 75% des néo-R3/R4 (grade de professeur.e ou équivalent) et au moins 40% des R3/R4 (grade de professeur.e ou équivalent) sont formés par an, pour atteindre en 5 ans 150 professeur.es ou équivalents formés.</p>	<p>17</p>

<p>Améliorer la formation aux "connaissances de base" (liée aux compétences et connaissances transversales) qui pourrait être proposée à tout un chacun de R1 à R4 : formation Excel, communication assertive, gestion du stress, etc.</p>	<p>38, 39</p>	<p>Q4 - 2023</p>	<p>En charge : Service développement des ressources humaines (DIPEFAS)</p> <p>En collaboration avec: Service Commun de Documentation (SCD), Service Commun Universitaire d'Information, d'Orientation et d'Insertion Professionnelle (SCUIO-IP) et Coordination des Ecoles Doctorales</p> <p>Avec le soutien politique de : Vice-présidents des ressources humaines et du conseil d'administration</p>	<p>Indicateur : Pourcentage de R1 à R4 formés par an</p> <p>Cible : Augmentation de 10 % par an du nombre de chercheurs (R1 à R4) ayant suivi une formation sur les "connaissances de base".</p>	<p>18</p>
<p>Communication HRS4R: 1/ communiquer brièvement les progrès accomplis suite à l'obtention du label HRS4R. 2/ "Grand format" : demi-journée d'information sur le processus HRS4R à l'université</p>	<p>Tous les principes</p>	<p>Q1 - 2024</p>	<p>En charge : Service de la communication</p> <p>En collaboration avec: Comité opérationnel HRS4R</p> <p>Avec le soutien politique de : Vice-présidente Communication</p>	<p>Indicateur : - Taux de connaissance</p> <p>Cible : - Le taux de "très informés sur HRS4R" atteint 75% pour la communauté des enfants après deux ans d'obtention du label.</p>	<p>19</p>
<p>Améliorer l'attractivité de l'institution par une politique de recrutement plus internationale et stimuler l'internationalisation de la carrière des chercheur.es par un renforcement des échanges internationaux, en incluant dans cette action un rapport complété, avec une liste de recommandations (y compris une section sur la façon de valoriser/reconnaître les "soft skills" acquises lors d'un échange à l'étranger) et la création d'une formation sur "l'internationalisation" pour les chercheur.es.</p>	<p>12, 13, 18, 29</p>	<p>Q4 - 2024</p>	<p>En charge: Service des relations internationales et de la coopération (SERCI), Direction des services de recherche (DSR)</p> <p>Avec le soutien de la Service développement des ressources humaines (DIPEFAS)</p> <p>Avec le soutien politique de : Vice-président Comission recherche et Vice-présidente Relations internationales</p>	<p>Indicateur : - Nombre de mobilités sortantes et entrantes par an - Nombre de chercheur.es étranger.ères recruté.es et invité.es par an - Pourcentage de R2, R3 et R4 qui se sont inscrits à la formation - formation créée, offerte une fois par an et incluse dans les différents catalogues de cours de formation.</p> <p>Cible : - Augmentation de 10 % par an de la mobilité sortante et entrante, après un an, le rapport est diffusé. - Augmentation de 10 % du nombre de chercheur.es étrangers.ère recruté.es ou invité.es</p> <p>Indicateurs : - 80 % des néo-R3/R4 et 30 % des R3/R4 sont formés par an, pour atteindre en 5 ans au moins le quart de notre effectif de chercheur.es formé.es. - Augmenter de 10 % le nombre des mobilités des R1 à R4 en 3 ans.</p>	<p>20</p>

Mise en place du plan d'action

Aperçu général du processus de mise en œuvre globale attendu du plan d'actions :

Le Comité de pilotage et le Comité opérationnel tels qu'ils ont été définis et identifiés dans la phase de diagnostic seront maintenus pour la phase de mise en œuvre et au moins jusqu'à la phase de révision du présent plan d'actions. Le fait de garder ces deux comités permettra de favoriser la transmission des connaissances et des compétences vers l'ensemble de la communauté (actions de formation, communication, conseil/expertise etc.). Pour la phase de mise en œuvre, les groupes de travail transversaux et les consultations bilatérales (entre le Comité opérationnel et les services/instances) vont évoluer en groupes de travail thématiques qui seront au nombre de quatre. Cette évolution permettra un suivi et une analyse des retombées des actions plus précise.

Chacun des groupes/comités aura des missions/périmètres spécifiques :

- ◆ Le comité de pilotage (qui fédère la Présidence et les responsables/directeur.ices des services notamment les services et directions suivantes :DSR (SAUR/SVR/CoED), DIPEFAS (SPTE/Pôle dev. RH), DPABF (Pôle assurance-qualité), SERCI, DPO, DGSA, DGS) se réunira tous les semestres afin d'évaluer la bonne complétude des actions par rapport aux indicateurs mentionnés dans le Plan d'actions. Ce comité de pilotage, en cas d'écart ou de retard, prendra des mesures rectificatives en lien avec les services (et les moyens dont ils disposent) et les groupes de travail en charge de la mise en œuvre des actions. Ces mesures pourront aussi bien être une priorisation ou un ré-échelonnage de certaines actions par rapport à d'autres (notamment en prenant en compte les autres projets stratégiques de l'établissement et des éventuelles évolutions de son environnement), qu'une modification/réorientation des actions prévues afin de produire les meilleurs des impacts sur la communauté dans son ensemble. Enfin, il vérifiera les indicateurs mentionnés dans le plan d'actions et évaluera les progrès.
- ◆ Le Comité opérationnel actuel sera chargé de la coordination opérationnelle de la mise en œuvre des actions, il se réunira tous les trimestres pour veiller au bon déroulé du plan d'actions (respect du calendrier) et se rendra disponible pour tout renseignement « juridico-administratif » sur la démarche HRS4R à l'échelle de l'établissement. Il s'ouvrira à de nouveaux membres afin de se doter des meilleures expertises en lien avec les écarts identifiés dans la Gap analysis ainsi que pour l'animation des groupes de travail thématique dans lesquels des membres siègeront.
- ◆ Suite au travail transversal pour la constitution de la Gap analysis il a été décidé que des groupes de travail thématiques seront constitués et se concentreront de manière spécifique sur les actions et leurs impacts. Les groupes de travail thématiques réuniront aussi bien des chercheur.es R1 à R4 que des personnels administratifs. Ces groupes seront en charge de la mise en place des actions et du suivi réflexif au cours de l'implémentation afin de proposer des recommandations au Comité de pilotage pour toutes mesures rectificatives en cas de points bloquants. Les groupes de travail thématiques seront :
 - ◆ Éthiques et aspects professionnels : DSR, VP CR, R1 à R4
 - ◆ Recrutement et sélection : DIPEFAS, VP RH, R1 à R4
 - ◆ Conditions de travail et sécurité sociale : DIPEFAS (pole QVST), VP RH, R1 à R4
 - ◆ Formation et développement : Pôle développement RH, CoED (DSR), VP CA et RH, R1 à R4

Par ailleurs, chaque document politique (recommandations suite aux rapports, contrat et charte pour les Post-docs, etc.) nécessitant une validation par les instances de l'université sera présenté et débattu.es avant d'être validé. Les instances de l'établissement bénéficieront également de points réguliers sur l'avancement des actions.

Comment le comité de mise en œuvre et/ou le groupe de pilotage surveilleront-ils régulièrement les progrès réalisés ?

Comme susmentionné, le comité de pilotage se réunira tous les semestres, soit deux fois par an ; ce point d'étape permettra d'échanger sur les problèmes rencontrés lors de la mise en œuvre des actions et éventuellement de mettre en place des mesures rectificatives. Le comité opérationnel se réunira tous les trimestres, soit quatre fois par an, afin de vérifier l'avancement des actions par rapport au calendrier défini. Les groupes de travail thématiques se verront de manière plus soutenue, leur calendrier est à définir en fonction des actions qui seront à mettre en place. Les groupes de travail thématiques veilleront concrètement à la mise en œuvre des actions de manière « quotidienne » et analyseront leurs effets en continu.

Par ailleurs, les instances de l'établissement bénéficieront également de points réguliers sur l'avancement des actions.

Comment comptez-vous impliquer la communauté des chercheurs, vos principales parties prenantes, dans le processus de mise en œuvre ?

Depuis, le début du processus la communauté de la recherche (R1 à R4) a été impliquée déjà par la présence au sein du Comité de pilotage élargie et du Comité opérationnel de chercheur.es R3 et R4, ensuite par sa participation aux groupes de travail (R1 et R2 ; R3 et R4), par la diffusion d'un questionnaire (R1 à R4) ainsi que par la sollicitation des instances suivantes : le collège doctoral (R1, R3, R4), les doctorant.es (par leurs représentant.es) (R1), les directions des unités de recherche et des composantes (R3, R4), la commission recherche (R3, R4), le Conseil des directeurs de composantes et son Bureau, le conseil d'administration (R3, R4). Ce format de travail a permis une lecture transversale des écarts entre les principes de la C&C et les pratiques de l'établissement., Afin de se concentrer de manière spécifique sur les actions et leurs impacts il sera mis en place, à la place des groupes de travail transversaux (R1 et R2 ; R3 et R4), quatre groupes de travail thématiques où siègeront des chercheur.es R1 à R4 en plus des membres du Comité opérationnel et des personnels administratifs des services concernés.

Par ailleurs, les instances de l'établissement, où siègent des chercheur.es R1 à R4, continueront à être sollicitées et informées de l'avancement de l'implémentation de la démarche HRS4R.

HRS4R et politique de l'établissement

L'obtention du label « HR Excellence in Research » est clairement définie comme un objectif de l'établissement dans le contrat pluriannuel qui le lie au Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation pour la période 2020-2024. De plus, le plan égalité femme/homme s'aligne sur les prérogatives européennes, et s'inscrit donc pleinement dans les enjeux et les principes de C&C. Enfin, la politique de recrutement telle que menée actuellement (et traditionnellement), s'inscrit dans les principes OTM-R, l'université a toujours été consciente des principes d'ouverture, de non-discrimination et d'inclusion, ainsi que de l'importance des parcours de carrière et de la mobilité professionnelle pour les chercheurs.

Par ailleurs, la coordination de l'Université Européenne ERUA et la participation à des projets du Programme H2020 (SC6, MSCA, SwafS, etc.) lient de manière contractuelle l'établissement à la Commission européenne par l'application de l'Article 32 des Grant agreement.

Comment allez-vous vous assurer que les actions proposées sont mises en œuvre ?

L'actuel Plan d'actions a été défini, validé collectivement (grâce aux différentes instances de l'université et par la participation des services concernés au comité de pilotage) et repose donc sur des objectifs/résultats réalistes, mesurables et clairs.

Le Comité opérationnel en lien direct avec les groupes de travail thématiques veillera à la mise en place des actions et à leur complétude. Tous les trimestres des points seront réalisés afin de vérifier si le calendrier est respecté et de parer aux éventuelles difficultés rencontrées ou à venir.

Tous les semestres le Comité de pilotage évaluera la bonne complétude des actions par rapport aux indicateurs mentionnés dans le Plan d'actions et proposera des mesures correctives en cas d'écart.

Comment allez-vous suivre les progrès (calendrier) ?

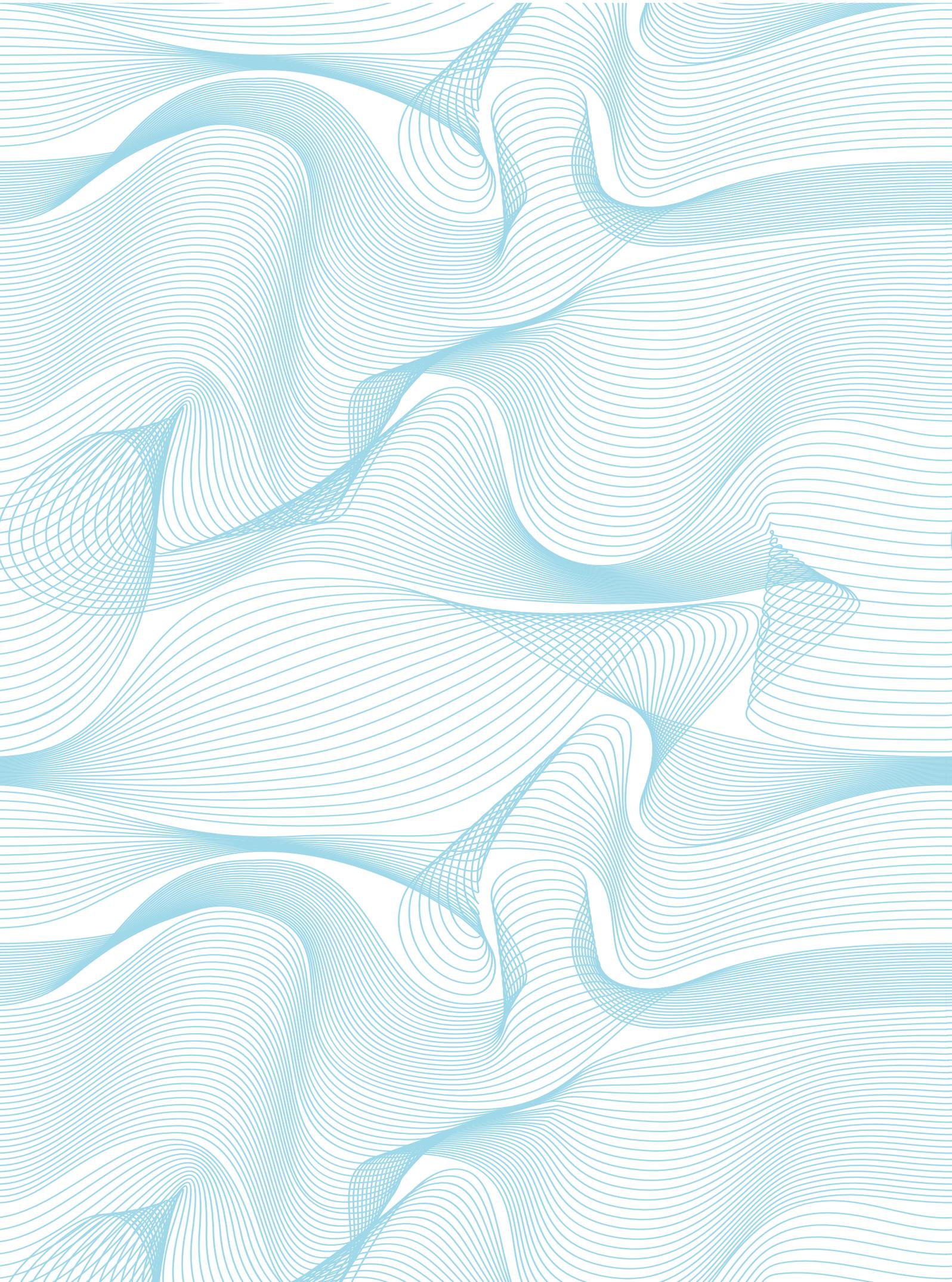
Le comité opérationnel grâce à la mise en place d'un outil de suivi de projet (planigramme de déploiement), pourra veiller et suivre la date de mise en œuvre des actions proposées ainsi que leur complétude. De plus, l'implication des membres du Comité opérationnel au sein des groupes de travail thématiques permettra plus facilement l'animation et le suivi des actions à mettre en œuvre.

Le Comité de pilotage s'appuiera sur cet outil qui retracera l'état d'avancement de chaque action (actions à démarrer / actions en cours / actions finalisées) afin d'en évaluer les retombées/impacts et la qualité des livrables.

Comment allez-vous mesurer les progrès (indicateurs) en vue de la prochaine évaluation ?

Au-delà du suivi réalisé grâce au tableau de bord, la complétude des actions par rapport aux indicateurs sera d'abord réalisée au sein des groupes de travail thématiques (qui fourniront recommandations et éléments de contextes) puis vérifiée par le Comité de pilotage qui proposera le cas échéant des mesures rectificatives en vue de la prochaine évaluation. En somme le plan d'actions sera évalué semestriellement. De plus, une présentation des évaluations internes et externes du processus se fera au sein de toutes les instances de l'établissement, certaines instances pourront voter et ainsi valider la mise en place de politiques à l'échelle de l'établissement en vue de leur mise en œuvre future.

Par ailleurs, une évaluation blanche, dans les deux ans après l'obtention du label et en vue de son renouvellement, pourrait être réalisée par l'Agence de Mutualisation des Universités et Établissements (AMUE) dans le cas où celle-ci est encore proposée par l'AMUE.



Open, Transparent and Merit-Based Recruitment

La législation française encadre et définit les procédures de recrutement et de sélection des enseignants-chercheurs afin de garantir l'impartialité de traitement des candidatures dans le respect de la parité et de la non-discrimination. En effet, le fonctionnement des comités de sélection dans l'enseignement supérieur est clarifié par le Code de l'éducation et impose des pratiques spécifiques : celles-ci passent par la mise en place d'une campagne emploi dont les besoins, les profils et les critères de recrutements sont décidés et validés par les instances de Paris 8 (Comité technique, Conseil académique, Conseil d'administration). L'ensemble de ces éléments sont inscrits dans la lettre d'initialisation. Ensuite les fiches de poste sont publiées dans Galaxie (obligation légale), puis la composition du jury de sélection et d'examen professionnel sont déterminés par la législation nationale avec une attention portée entre autres à la parité. Le cadre national répond aux principes OTM-R ainsi que la politique de l'établissement car la mobilité quelle qu'elle soit, les variations/interruptions de carrières, etc. sont structurées autour critères/d'indicateurs définis par les instances et en fonction de la nature du poste ouvert, ces derniers étant connus des candidats.

Au-delà de ces aspects, qui sont conformes à la loi, la politique de recrutement de l'institution actuellement en vigueur est en ligne avec les principes de l'OTM-R. Notre politique de recrutement est affichée sur le site web de l'université, illustrant aux candidats son engagement en faveur de l'ouverture, de la transparence et du mérite. Cette politique présente non seulement le cadre juridique pour la sélection et le recrutement du personnel permanent, mais devrait également prendre en compte tous les autres types de contrats liés au travail des chercheurs, de R1 à R4 (y compris les postes d'enseignants temporaires, les contrats à durée déterminée et les contrats post-doctoraux). Néanmoins, après l'évaluation des procédures/pratiques actuelles en place dans les bureaux de recrutement de l'université au cours de l'analyse de l'écart, cette politique devrait être améliorée, en particulier en ce qui concerne les contrats à durée déterminée pour les chercheurs. Un guide pour le recrutement des OTM-R (basé sur deux étapes clés : définition et diffusion des offres, et évaluation et sélection des candidats) sera élaboré et inclus, comme prévu dans l'action n°11. Ce guide sera utilisé pour assurer des pratiques de recrutement cohérentes, de la publication des offres d'emploi au recrutement, et inclura un tutoriel pour la publication des offres sur Euraxess afin de favoriser l'utilisation d'Euraxess par la communauté.

L'étape suivante consistera à former le personnel du département du personnel, de l'emploi, de la formation et de l'action sociale, tandis que les autres membres du personnel impliqués dans le processus de recrutement seront formés à la stratégie HRS4R, aux principes de l'OTM-R et de la charte et du code. De nombreuses sessions de formation seront organisées afin de garantir l'utilisation correcte de la "boîte à outils OTM-R". Ces formations s'appuieront sur l'expertise du Comité opérationnel HRS4R (formation interne) et sur des formations externes dispensées par l'Agence d'échanges universitaires et institutionnels (AMUE). De plus, grâce à notre Université européenne, nous avons décidé, avec nos partenaires (certains ont déjà le logo RH) de créer des activités spécifiques sur la stratégie HRS4R afin de partager les bonnes pratiques et les outils.



UNIVERSITÉ
PARIS
VINCENNES-SAINT-DENIS

The logo is a white circle with a thick black border, containing the text 'UNIVERSITÉ PARIS VINCENNES-SAINT-DENIS'. The background of the entire image is a complex, abstract pattern of thin, light blue lines that create a sense of depth and movement, resembling a topographical map or a digital data visualization. The colors transition from light blue to a vibrant green and then to a deep blue.