



Mise en œuvre de la Stratégie des Ressources Humaines pour la Recherche (HRS4R)

UNIVERSITÉ PARIS CITÉ

u-paris.fr

P 04 Présentation

P 06 Analyse interne

P 10 Description détaillée
des instances

P 12 Structure de Gouvernance

P 13 Plan d'actions
d'Université Paris Cité

P 25 Mise en œuvre et suivi
du plan d'actions

P 26 Préparation de l'auto-évaluation

Le 20 mars 2019, Université Paris Cité a été fondée en intégrant l'Institut de physique du globe de Paris¹ comme établissement composante conservant sa personnalité morale. Les établissements fondateurs, les universités Paris Diderot et Paris Descartes, ont obtenu le label HRS4R respectivement en juillet 2017 et en novembre 2017.

Les deux universités fondatrices ont informé la Commission européenne à l'automne 2019 de la création d'Université Paris Cité en lui demandant l'autorisation d'élaborer une nouvelle candidature au label HRS4R au nom du nouvel établissement. Cette autorisation leur a été donnée. Depuis, les deux universités ont transmis leur auto-évaluation interne prévue deux ans après l'obtention du label, et ont poursuivi le travail de préparation d'un plan d'actions commun en faisant converger les plans d'actions initialement préparés dans chaque établissement.

Cette université de recherche intensive, membre de l'UDICE², structurée en trois Facultés – de Santé, des Sciences, et Sociétés et Humanités – et un institut, l'IPGP, prend des engagements forts en matière de dialogue social, de qualité de vie au travail, de lutte contre les discriminations en général et d'égalité entre les femmes et les hommes en particulier. Elle défend des pratiques scientifiques rigoureuses, intègres et transparentes. La mise en place d'un Comité d'éthique, de déontologie et d'intégrité scientifique et son inscription dans les statuts traduisent institutionnellement cet engagement.

1. L'Institut de physique du globe de Paris (IPGP) s'est engagé dans la préparation d'une candidature au label HRS4R.

2. L'association UDICE regroupe 10 des principales universités françaises de recherche. La présidence de l'UDICE est assurée par Christine Clerici, présidente d'Université Paris Cité.

u-paris.fr/10-des-principales-universites-francaises-lancent-udice-lassociation-des-universites-de-recherche

En chiffres

63 000

étudiant.e.s

1^{ère}

université française
et **5^e en Europe**
pour le nombre d'articles
les mieux cités
au niveau mondial²

7 500

enseignant.e.s-chercheur.e.s
et chercheur.e.s¹

5%

des doctorats
décernés en France le sont
par Université Paris Cité

119

structures et unités
de recherche

1. Dont 3 200 chercheur.e.s hébergé.e.s. Ce sont des chercheur.e.s qui sont présent.e.s dans les laboratoires d'Université Paris Cité, mais qui sont rémunéré.e.s par des organismes scientifiques : CNRS, CEA, INSERM, etc.

2. En 2020, d'après le classement CTWS de Leiden.

Analyse interne

L'analyse que nous proposons présente une particularité. En effet, la fusion très récente des deux universités conduit à observer une harmonisation progressive de l'ensemble des pratiques et des outils grâce à la collaboration, progressive elle aussi, des équipes des établissements fondateurs qui sont réparties sur de nombreux sites. Des modalités d'accompagnement spécifiques (individuelles et collectives) ont été prévues durant cette période de construction d'Université Paris Cité. Une enquête, par questionnaire en ligne, a été adressée à l'ensemble des personnels en juin-juillet 2020 à la demande du CHSCT. Ce questionnaire relatif aux effets de la fusion n'a pas permis d'envisager l'envoi d'un nouveau questionnaire centré sur le plan d'actions HRS4R et adressé aux chercheur.e.s. En effet, le risque était d'obtenir un taux de réponse faible et peu significatif.

Les acquis, résultant de la mise en œuvre des plans d'actions entre 2017 et 2019, permettent de dresser l'état des lieux suivant.

1. Forces actuelles

La mise en œuvre des plans d'actions HRS4R de l'ex-Paris Diderot et de l'ex-Paris Descartes a permis de recueillir et de conserver les données de nombreux indicateurs sur la durée. Il est ainsi possible d'analyser les effets des actions, voire de conduire à leur ajustement.

Les principes OTM¹ font l'objet d'une mise en œuvre systématique pour le recrutement des enseignant.e.s-chercheur.e.s² et des ingénieur.e.s de recherche. Un guide et une séance de formation sont proposés aux président.e.s des comités de sélection³.

Le Réseau Recherche Europe est maintenu au sein de l'Alliance Sorbonne Paris Cité qui s'organise autour d'Université Paris Cité. Ce Réseau d'expert.e.s assure veille⁴ et sensibilisation en termes d'opportunités de financement européen, mais également en matière d'aide dans les étapes de montage d'un projet (« pack Europe access »). Il développe des actions vers les équipes de recherche en proposant, notamment, un cycle de formation.

Université Paris Cité défend les principes de la science ouverte⁵ et a mis en place un schéma directeur articulé aux préconisations du ministère de l'Enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation en termes d'open data, d'open access et d'open source. Naturellement, les acteurs de la science ouverte à Université Paris Cité adoptent des mesures en faveur de l'European Open Science Cloud (EOSC)⁶, mais aussi des mesures locales qui figureront dans les prochains contrats d'objectifs et de moyens des facultés et des composantes. Des indicateurs fiables devraient être disponibles d'ici deux ans. Un plan de formation à la science ouverte est mis en place en coopération avec les écoles doctorales en faveur d'abord des doctorant.e.s puis de l'ensemble des personnels à partir de 2021.

L'attention portée à l'égalité femmes hommes

a permis à Université Paris Cité d'être classée première en France et quinzième dans le monde quant à la parité femmes hommes des auteur.e.s des publications (CTWS 2020, université de Leiden). Les efforts réalisés dans ce domaine doivent être poursuivis. Ainsi, les dispositifs relatifs à l'égalité femmes hommes, à l'accueil des victimes de harcèlement sont maintenus dans le nouvel établissement et même renforcés puisque le ministère de l'Enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation attend de chaque établissement un plan d'égalité professionnelle, portant principalement sur la résorption des écarts de rémunération et sur l'égalité de traitement dans les procédures de recrutement, d'ici la fin de l'année 2020. Par ailleurs, de nouveaux outils de communication sont en cours de finalisation⁷.

Des facilités pour accueillir les chercheur.e.s ont été mises en place.⁸

Avant même la fusion, les équipes du service de médecine de prévention ont été renforcées notamment par le **recrutement de psychologues du travail** afin de prévenir les risques psychosociaux.

De manière générale, l'engagement européen d'Université Paris Cité est attesté par son appartenance à **la Guilde des universités européennes de recherche intensive** et par sa participation à Circle U, récemment sélectionnée comme nouvelle « université européenne », avec, notamment, comme objectif le renforcement des liens entre enseignement et recherche.

1. Ces trois principes, ouverture, transparence et mérite, adoptés dans le prolongement de la Charte européenne du chercheur, s'appliquent à chaque recrutement.

2. u-paris.fr/wp-content/uploads/2020/10/Vademecum-recrut-EC_2020.pdf

3. u-paris.fr/recrutement-enseignants-chercheurs-et-enseignants-chercheurs

4. u-paris.fr/reseau-recherche-europe

5. u-paris.fr/publications-scientifiques

6. Il s'agit d'un portail d'accès à des services et à des ressources de recherche.

7. www.danstafac.com/ [épisode 4]

8. u-paris.fr/demande-de-logement-pour-les-chercheur.e.s
u-paris.fr/universite-de-paris-soutient-la-mobilite-des-personnels

2. Faiblesses

Des faiblesses subsistent et n'ont pas encore été surmontées. Elles sont évidemment prises en compte dans le plan d'actions d'Université Paris Cité.

La récente fusion n'a pas encore permis de développer une nouvelle culture d'établissement

et de nouvelles pratiques qui effacent les disparités de culture et de modalités de travail des établissements fondateurs. La transversalité du portage administratif reste encore insuffisante et ralentit la diffusion du projet au sein des services et des facultés. En outre, si des indicateurs ont été élaborés pour apprécier les actions mises en œuvre entre 2017 et 2019, ceux-ci sont parfois insuffisamment qualitatifs.

Des efforts ont été faits pour sensibiliser à l'application des principes OTM

pour le recrutement des attaché.e.s temporaires d'enseignement et de recherche et celui des doctorant.e.s contractuel.le.s. Ils ne sont pas suffisants, excepté pour les contrats doctoraux internationaux¹. Toutefois, le Collège des écoles doctorales, en lien avec la Comité recherche, est désormais conduit à jouer un rôle significatif dans les modalités de recrutement des doctorant.e.s contractuel.le.s et de leur suivi, dans les actions de formation de ces doctorant.e.s² et dans l'attribution de bourses de mobilité internationale à ces doctorant.e.s.

Des encouragements³ sont donnés à la mobilité des enseignant.e.s-chercheur.e.s et des chercheur.e.s, mais celle-ci reste limitée.

Des mesures significatives devraient être adoptées pour **favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle** notamment par l'accroissement des possibilités de télétravail et par une attention soutenue à la qualité de vie au travail.

De manière générale, ainsi que l'ont souligné les rapports d'auto-évaluation de l'ex-Paris Descartes et de l'ex-Paris Diderot, **la communication des actions mises en œuvre, entre 2017 et 2019,** est restée insuffisante. C'est une difficulté qu'il importe de résoudre absolument dans le plan d'actions

d'Université Paris Cité. Cela concerne notamment les offres de formation à destination des enseignant.e.s-chercheur.e.s.

Enfin, des difficultés localisées ont montré, dans les deux établissements fondateurs, un relâchement de l'éthique professionnelle,

sans lien avec les structures solides qui existaient à Paris Descartes en termes d'expérimentation animale et de recherches en santé, et un relâchement de la déontologie professionnelle à Paris Diderot. Université Paris Cité s'emploie activement à faire en sorte que ces situations ne puissent se reproduire. Ainsi, un Comité d'éthique, de déontologie et d'intégrité scientifique est mentionné dans les statuts⁴ (article 14) de l'université et a fait l'objet d'une définition plus précise dans le règlement intérieur d'Université Paris Cité adopté le 13 mars 2020. Sous l'égide de ce Comité formé d'expert.e.s externes à l'université, reconnu.e.s pour leur expérience et leur expertise, des comités opérationnels sont créés : les deux premiers concernent l'éthique dans le domaine de la recherche sur le sujet humain pour l'un, et l'expérimentation animale pour l'autre ; le troisième a pour objet l'intégrité scientifique. Enfin, des commissions de déontologie sont créées dans chacune des facultés. Les comités opérationnels prêteront évidemment attention aux activités des chercheur.e.s, entendu.e.s de manière extensive, mais aussi à celles des personnels administratifs accompagnant la recherche.

Naturellement Université Paris Cité participe aux Comités de protection des personnes dans le domaine de la recherche médicale. Les modalités de composition et de fonctionnement de ces comités sont fixées de manière réglementaire.

1. u-paris.fr/contrats-doctoraux-internationaux-2020

2. doctorat.u-paris.fr/catalogue

3. u-paris.fr/enseigner-et-chercher-a-letranger

4. <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2019/3/20/2019-209/jo/texte>

3. Méthodes de travail

Pour préparer le dossier de candidature d'Université Paris Cité, nous avons fait le choix de constituer, en 2019, un comité de pilotage commun aux deux établissements fondateurs qui ont, depuis, fusionné. Ce comité, largement composé des membres qui avaient travaillé sur le premier dossier de candidature de chaque établissement, s'est réuni à plusieurs reprises durant l'année 2019. Il a été décidé de constituer des groupes de travail composés des représentants des deux universités fondatrices pour chacune des thématiques :



Ces groupes de travail rassemblaient des chercheur.e.s, des enseignant.e.s-chercheur.e.s et des personnels administratifs et techniques.

Chacun de ces groupes s'est réuni régulièrement pour faire converger les actions prévues dans chacun des plans d'actions initiaux. La plupart des indicateurs précédemment retenus ont été conservés et étoffés dans une optique de démarche qualité. Le calendrier de mise en œuvre a été réajusté afin de permettre de tenir compte de la fusion et des obligations qu'elle entraîne en termes de réorganisation, d'harmonisation des procédures et ce dans un délai assez bref. C'est l'une des raisons pour laquelle le projet de

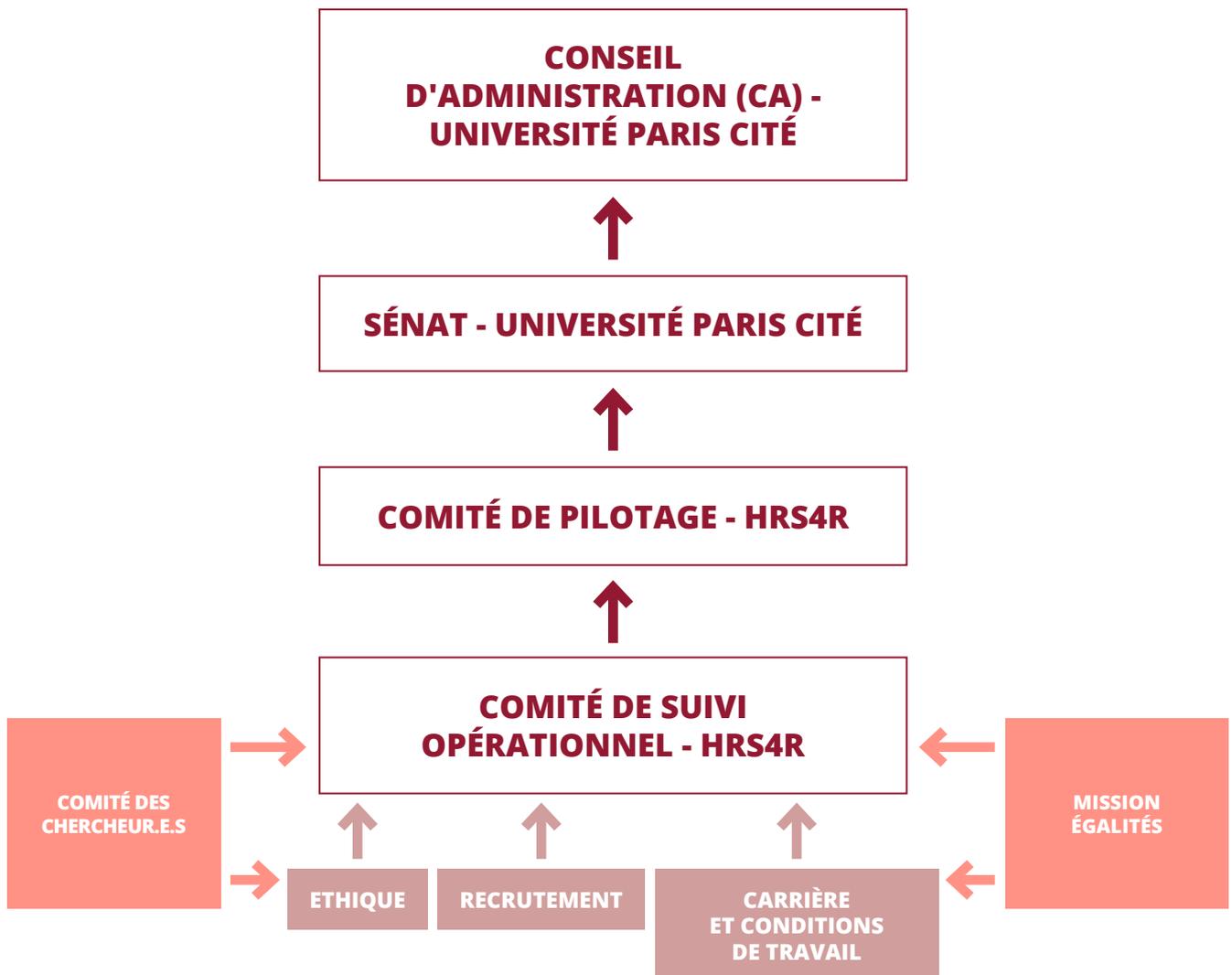
questionnaire en ligne que nous projetions d'adresser à l'ensemble de la communauté des chercheur.e.s n'a pu être réalisé.

La seconde résulte de la passation du questionnaire relatif aux conditions de travail, mentionné précédemment. Passer quasi simultanément deux questionnaires risquait de conduire à un taux de réponses faible et à brouiller les demandes. De surcroît, lors de la crise sanitaire, deux questionnaires ont été adressés aux enseignant.e.s-chercheur.e.s d'Université Paris Cité concernant, d'une part, les modalités de travail à distance et, d'autre part, l'usage des outils numériques.

Description détaillée des instances

<p>COMITÉ DE PILOTAGE HRS4R</p>	<ul style="list-style-type: none"> → Assurer le suivi macro de la réalisation du plan d'actions → Pré-valider et proposer aux instances les évolutions du plan d'actions → Définir les modalités d'amélioration continue et d'évaluation du plan d'actions → Valider les responsables d'actions (sur proposition de la chargée de mission HRS4R) 	<p>2 FOIS PAR AN sur invitation de la chargée de mission HRS4R</p>
<p>COMITÉ DE SUIVI OPÉRATIONNEL HRS4R</p>	<ul style="list-style-type: none"> → Mettre en œuvre et suivre la réalisation micro du plan d'actions → Garantir la bonne transversalité inter-structures → Analyser les indicateurs et proposer au comité de pilotage les évolutions du plan d'actions → Proposer au comité de pilotage les modalités d'amélioration continue et d'évaluation du plan d'actions 	<p>4 FOIS PAR AN sur invitation de la chargée de mission HRS4R</p>
<p>COMITÉ DES CHERCHEUR.E.S</p>	<ul style="list-style-type: none"> → Informer du suivi et de la mise en œuvre du plan d'actions HRS4R → Proposer des évolutions du plan d'actions → Récolter les besoins / remarques / questions <p><i>Des expert.e.s thématiques sont sollicité.e.s selon l'ordre du jour.</i></p>	<p>4 FOIS PAR AN sur invitation de la chargée de mission HRS4R</p>
<p>MISSION ÉGALITÉS</p>	<ul style="list-style-type: none"> → Sensibiliser et former à l'égalité notamment en termes de déroulement de carrière et d'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle → Élaborer un plan d'égalité professionnelle → Lutter contre le harcèlement et les violences 	<p>2 FOIS PAR AN sur invitation de la chargée de mission HRS4R</p>

Structure de gouvernance



Le plan d'actions d'Université Paris Cité

Le plan d'actions d'Université Paris Cité prend en compte les évolutions réglementaires depuis l'obtention du label en 2017.

Le développement du suivi de carrière est prévu par **le décret du 9 mai 2017** ; chaque enseignant.e-chercheur.e doit produire un rapport d'activité tous les cinq ans lequel est examiné par le Conseil national des universités.

Le décret du 8 février 2018 introduit l'obligation d'une formation pédagogique, principalement la première année de la nomination, pour tous les nouveaux.elles maître.sse.s de conférences.

Le Plan national de la science ouverte a été présenté par la ministre de l'Enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation en juillet 2018. Ce plan répond à l'ambition européenne affirmée lors de l'appel d'Amsterdam pour la science ouverte. La feuille de route adoptée promeut, entre autres, HAL la plateforme française de l'archive ouverte.

La loi « PACTE » du 22 mai 2019 introduit des changements majeurs relatifs aux conditions de l'entrepreneuriat dans les universités. Bien que les décrets d'application ne soient pas tous publiés, il apparaît que les responsabilités des universités vont s'accroître, en termes de déontologie, lors de la création de start-up par des chercheur.e.s.

Les principes OTM ont été renforcés par la création du Collège de déontologie de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation le 1^{er} mars 2018. Ce collège a fait paraître un avis relatif aux principes destinés à s'assurer de l'impartialité des membres des comités de sélection des enseignant.e.s-chercheur.e.s. Une procédure, mise en place le 3 décembre 2018, précise les modalités de recueil des informations en provenance des lanceurs d'alerte au sein du ministère de l'Enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation.

Le décret du 10 avril 2017, complété par une circulaire du 2 juillet 2018, impose la désignation d'un référent déontologique dans les établissements d'enseignement supérieur et de recherche. Depuis la création de l'Office français d'intégrité scientifique, en mars 2017, des référent.e.s ont été désigné.e.s.

Les compétences des doctorant.e.s ont été définies et le doctorat figure désormais dans le Répertoire national des certifications professionnelles en application de la recommandation du Conseil européen du 22 mai 2017 (arrêté du 22 février 2019).

Depuis octobre 2018, l'Institut des Hautes Etudes de l'Éducation et de la Formation propose des formations destinées aux responsables d'unités de recherche et ce, dans une perspective stratégique.

La loi du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique prévoit la mise en place d'un dispositif de prévention et de lutte contre le harcèlement sexuel et moral. Le décret du 4 mai 2020 précise les modalités d'élaboration du plan d'égalité professionnelle.

Le plan proposé pour Université Paris Cité rassemble plus d'une cinquantaine d'actions

32
relèvent
du développement

Ces actions se répartissent principalement entre les volets « Éthique » et « Carrière » (une vingtaine d'actions pour chacun de ces volets).

16
relèvent de la
communication

Plusieurs des actions proposées ne résultent pas d'une convergence de celles mises en œuvre initialement par l'ex-Paris Descartes et l'ex-Paris Diderot, mais innovent.

7
relèvent
de la formalisation

Deux d'entre elles soulignent l'ambition d'Université Paris Cité en matière d'éthique puisqu'il va s'agir d'élaborer un plan d'actions pluri-annuel (2023-2028) prenant notamment en compte les conflits d'intérêts y compris financiers. Ce plan, dans son élaboration et sa mise en œuvre, sera soumis à l'expertise du Conseil d'orientation stratégique¹ dont s'est dotée l'université.

1. Composé de membres extérieurs à Université Paris Cité, le Conseil d'orientation stratégique « accompagne l'établissement dans l'évaluation, l'identification et l'évolution des thématiques de recherche et de formation, ainsi que dans sa stratégie de développement international et de partenariats » (article 13 des statuts d'Université Paris Cité).

Plan d'actions d'Université Paris Cité

I. Éthique

1. Liberté de la recherche

1.1. COMMUNICATION T3 2022 > T3 2026

- Mettre en ligne les textes fondamentaux et réglementaires.
- Faire un focus sur la liberté de la recherche dans la lettre mensuelle d'Université Paris Cité.

**DIRECTION/
PORTEUR.SE
DE L'ACTION :** DRIVE
**DIRECTION/
RÉFÉRENT.E :**
Communication

1.2. DÉVELOPPEMENT T3 2022 > T3 2026

- Intégrer les textes fondamentaux et réglementaires dans le Guide du.de la chercheur.e.

Indicateur : Nombre de connexions.

**DIRECTION/
PORTEUR.SE
DE L'ACTION :** DRIVE
**DIRECTION/
RÉFÉRENT.E :**
Communication

2. Principes éthiques

2.1. DÉVELOPPEMENT T1 2023

- Créer une page mentionnant la composition et le mode de saisine du comité d'éthique, d'intégrité et de déontologie ainsi que ceux du comité d'éthique pour la recherche, du comité opérationnel d'intégrité scientifique, des comités, des commissions déontologiques facultaires.
- Compléter par une deuxième page consacrée aux protocoles de recherche impliquant des sujets humains (dont le Comité de protection des personnes dans le domaine de la recherche médicale) et aux projets de recherche faisant appel à l'expérimentation animale mentionnant les coordonnées des comités spécifiques d'Université Paris Cité.
- Compléter par une troisième page consacrée au respect de la propriété intellectuelle.
- Intégrer ces pages dans le Guide du.de la chercheur.e.
- Faire un focus sur les principes éthiques dans la lettre mensuelle d'Université Paris Cité.

Indicateur : Évaluation de la connaissance des principes éthiques par le biais de questionnaires d'évaluation.

**DIRECTION/
PORTEUR.SE
DE L'ACTION :**
Comité éthique
**DIRECTIONS/
RÉFÉRENT.E.S :**
DRIVE,
Communication,
Bibliothèques

3. Responsabilité

3.1. COMMUNICATION T1 2023 > T1 2026

- Publier, sur la page dédiée au recrutement des enseignant.e.s-chercheur.e.s, un vademecum sur la constitution des Comités de sélection.
- Communiquer davantage auprès des candidat.e.s non retenu.e.s sur la possibilité qu'ils.elles ont de demander les rapports des Comités de sélection.
- Intégrer un formulaire de retour d'évaluation. **Cf. action II 3.1.**

Indicateurs : Évaluation de la connaissance des principes éthiques par le biais de questionnaires d'évaluation/Nombre de vues/Nombre de formulaires de retour d'évaluation complétés.

**DIRECTION/
PORTEUR.SE
DE L'ACTION :** DRH
**DIRECTIONS/
RÉFÉRENT.E.S :**
Communication,
Facultés

I. Éthique

3. Responsabilité

3.2. COMMUNICATION

T3 2022

- Créer une page faisant connaître le logiciel « Compilatio » et rappelant régulièrement son usage notamment à chaque printemps (avant les soutenances de mémoire).

Indicateur : Nombre de connexions à « Compilatio ».

**DIRECTION/
PORTEUR.SE
DE L'ACTION :** DRIVE

**DIRECTIONS/
RÉFÉRENT.E.S :**
Collège des Écoles
Doctorales, Formation,
Bibliothèques, Facultés

3.3. DÉVELOPPEMENT

T1 2022 > T3 2026

- Former les doctorant.e.s et les enseignant.e.s-chercheur.e.s à l'intégrité scientifique, en incluant la propriété intellectuelle.

Indicateurs : Nombre de formations en lien avec l'intégrité scientifique (incluant la propriété intellectuelle) proposées/Nombre de personnes formées (global et par catégorie) à l'intégrité scientifique (incluant la propriété intellectuelle)/Évaluation de la satisfaction via des questionnaires à chaud et à froid.

**DIRECTION/
PORTEUR.SE
DE L'ACTION :** DRIVE

**DIRECTIONS/
RÉFÉRENT.E.S :**
DRH, Bibliothèques,
Facultés

3.4. FORMALISATION

T2 2023

- Introduire une clause relative à la propriété intellectuelle (PI) dans les contrats de travail (recherche, chargé.e.s de cours, vacataires, missions d'enseignement des doctorant.e.s contractuel.e.s).

Indicateur : Nombre et catégorie des nouveaux contrats de travail comprenant une clause relative à la propriété intellectuelle.

**DIRECTION/
PORTEUR.SE
DE L'ACTION :** DRH

**DIRECTIONS/
RÉFÉRENT.E.S :** DRIVE,
Juridique

3.5. FORMALISATION

T3 2023

- Vérifier que les règlements intérieurs des unités de recherche incluent les règles relatives à l'éthique, à l'intégrité et à la déontologie.

Indicateur : Nombre et taux de règlements intérieurs comprenant les règles relatives à l'éthique, à l'intégrité et à la déontologie.

**DIRECTION/
PORTEUR.SE
DE L'ACTION :**

Juridique

**DIRECTION/
RÉFÉRENT.E :** DRIVE,
Facultés

3.6. DÉVELOPPEMENT

T1 2024

- Élaborer un plan d'actions pluriannuel 2023-2028 relatif à l'éthique, l'intégrité, la déontologie, dont conflits d'intérêts économiques (Etat des lieux, SWOT, Plan d'actions, Jalons, Moyens et Indicateurs, méthodologie de suivi du plan d'actions).

Indicateur : Document de cadrage du plan d'actions.

3.7. DÉVELOPPEMENT

T2 2024 > T4 2026

- Consulter le Conseil d'orientation stratégique pour évaluer la mise en œuvre à mi-parcours du plan stratégique pluriannuel 2023-2028 proposé par le Comité d'éthique relatif à l'éthique, l'intégrité, la déontologie (dont conflits d'intérêt).

Indicateur : Nombre de consultations du Conseil d'orientation stratégique par le comité d'éthique pour évaluer la mise en œuvre à mi-parcours du plan stratégique pluriannuel 2023-2028.

I. Éthique

4. Attitude professionnelle

4.1. DÉVELOPPEMENT

T2 2022

- Diffuser les nouvelles modalités de signature des publications au format d'Université Paris Cité.

Indicateur : Nombre et taux de publications ayant une adresse respectant la charte des signatures.

**DIRECTION/
PORTEUR.SE
DE L'ACTION :** DRIVE
**DIRECTIONS/
RÉFÉRENT.E.S :**
Communication,
Bibliothèques

4.2. DÉVELOPPEMENT

T1 2022 > T1 2026

- Créer une page concernant la valorisation et l'exploitation des résultats de la recherche dont le contenu figure aussi dans le guide Guide du.de la chercheur.e.

Indicateurs : Nombre de connexions/Nombre de demandes adressées à la Recherche (à préciser en fonction de l'action)/Nombre de brevets, de start-up.

**DIRECTION/
PORTEUR.SE
DE L'ACTION :**
Communication
**DIRECTIONS/
RÉFÉRENT.E.S :**
DRIVE, DRH

4.3. DÉVELOPPEMENT

T3 2023 > T1 2024

- Créer une page et développer la communication autour de cette page pour encourager les chercheur.e.s à se doter d'un numéro ORCID (Open Research and Contributor ID) et d'un identifiant IdHAL.

Indicateurs : Nombre de numéros ORCID pour Université Paris Cité/ Nombre d'identifiants IdHAL pour Université Paris Cité.

**DIRECTION/
PORTEUR.SE
DE L'ACTION :** DRIVE
**DIRECTION/
RÉFÉRENT.E :**
Bibliothèques

4.4. DÉVELOPPEMENT

T3 2023 > T4 2023

- Créer une page pour encourager les chercheur.e.s à déposer leurs publications sur HAL Université Paris Cité.

Indicateurs : Nombre de références bibliographiques saisies dans HAL pour Université Paris Cité/Nombre de références bibliographiques présentes dans HAL pour Université Paris Cité pour l'année n/Nombre de documents en texte intégral dans HAL pour Université Paris Cité/ Nombre de documents en texte intégral ajoutés dans HAL pour Université Paris Cité pour l'année n.

**DIRECTION/
PORTEUR.SE
DE L'ACTION :** DRIVE
**DIRECTION/
RÉFÉRENT.E :**
Bibliothèques

4.5. DÉVELOPPEMENT

T1 2022 > T2 2022

- Former les enseignant.e.s-chercheur.e.s et les doctorant.e.s à la science ouverte (Hors plan de gestion de données).

Indicateurs : Nombre et catégorie de formations à la science ouverte (Hors plan de gestion de données) proposées/Nombre de personnes formées (global et par catégorie) à la science ouverte (Hors plan de gestion de données)/Évaluation de la satisfaction via des questionnaires à chaud et à froid.

**DIRECTION/
PORTEUR.SE
DE L'ACTION :** DRIVE
**DIRECTIONS/
RÉFÉRENT.E.S :** DRH,
Bibliothèques

5. Engagement vis-à-vis de la société

5.1. DÉVELOPPEMENT

T1 2022 > T2 2022

- Développer les actions de vulgarisation de la recherche (Fête de la science, Ma thèse en 180 secondes, etc.).

Indicateur : Nombre de participant.e.s par action (visiteur.se.s pour la Fête de la science, candidat.e.s pour Ma thèse en 180 secondes, etc.).

**DIRECTION/
PORTEUR.SE
DE L'ACTION :** DRIVE
**DIRECTIONS/
RÉFÉRENT.E.S :**
Communication,
Bibliothèques

I. Éthique

5. Engagement vis-à-vis de la société

5.2. DÉVELOPPEMENT EN COURS

- Former et accompagner les chercheur.e.s au Plan de gestion des données.

Indicateurs : Nombre et catégorie de formations au Plan de gestion des données proposées/Nombre de personnes formées (global et par catégorie) au Plan de gestion des données/Évaluation de la satisfaction via un questionnaire à chaud et à froid des stagiaires/Nombre de plans de gestion des données Université Paris Cité accompagnés par Recherche/Archives/Bibliothèques.

**DIRECTION/
PORTEUR.SE
DE L'ACTION :** DRIVE
**DIRECTIONS/
RÉFÉRENT.E.S :**
Archives,
Bibliothèques

6. Non-discrimination

6.1. DÉVELOPPEMENT T4 2022 > T3 2025

- Poursuivre la mise en œuvre de la politique pluriannuelle pour favoriser le recrutement de personnels en situation de handicap. **Cf. action II 1.1.**

Indicateurs : Nombre de candidatures de personnels en situation de handicap/Nombre de recrutement de bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) chercheur.e.s/Évaluation de la satisfaction via un questionnaire.

**DIRECTION/
PORTEUR.SE
DE L'ACTION :** DRH
**DIRECTIONS/
RÉFÉRENT.E.S :**
Communication,
Facultés

6.2. FORMALISATION T1 2022 > T3 2025

- Développer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en termes de recrutement, de rémunération et de promotion (Cf. Plan d'égalité professionnelle).

Indicateurs : Répartition sexuée des recrutements des enseignant.e.s-chercheur.e.s/Niveau sexué de rémunération (distinguant la part des primes) par catégorie en mentionnant le montant médian/Taux sexué de promovables/Taux sexué de promotions (dont accès à la hors-classe des maître.sse.s de conférences)/Évaluation de la perception via un questionnaire.

**DIRECTION/
PORTEUR.SE
DE L'ACTION :** DRH
**DIRECTION/
RÉFÉRENT.E. :**
Facultés

6.3. FORMALISATION T4 2022 > T4 2026

- Pérenniser le choix de soumettre les dossiers de promotion des enseignant.e.s-chercheur.e.s au niveau national (CNU) puis au niveau local.

Indicateur : Taux sexué de promotions.

**DIRECTION/
PORTEUR.SE
DE L'ACTION :** DRH
**DIRECTION/
RÉFÉRENT.E :** Facultés

6.4. COMMUNICATION T3 2022 > T3 2026

- Pérenniser la décharge d'un demi-service d'enseignement l'année suivant un congé de maternité. **Cf. action III 1.1.**

Indicateur : Nombre annuel de femmes concernées par les décharges d'un demi-service d'enseignement l'année suivant un congé de maternité.

**DIRECTION/
PORTEUR.SE
DE L'ACTION :** DRH
**DIRECTION/
RÉFÉRENT.E :** Facultés

6.5. FORMALISATION T3 2022 > T3 2026

- Traduire le Guide du.de la chercheur.e en anglais ainsi que toutes les pages relatives à l'éthique, à l'intégrité scientifique.

Indicateur : Nombre de connexions sur les pages en anglais.

**DIRECTION/
PORTEUR.SE
DE L'ACTION :** DRIVE
**DIRECTION/
RÉFÉRENT.E :**
Communication

II. Recrutement

1. Non-discrimination

1.1 DÉVELOPPEMENT

T1 2022 > T3 2026

- Poursuivre la mise en œuvre de la politique pluriannuelle pour favoriser le recrutement de personnels en situation de handicap. **Cf. action I 6.1.**

Indicateurs : Nombre de candidatures de personnels en situation de handicap/Nombre de recrutement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) chercheur.e.s/Évaluation de la satisfaction via un questionnaire.

DIRECTION/
PORTEUR.SE
DE L'ACTION : DRH
DIRECTIONS/
RÉFÉRENT.E.S :
Communication,
Facultés

1.2. COMMUNICATION

T1 2022 > T2 2023

- Féminiser systématiquement les titres, grades et fonctions.

DIRECTION/
PORTEUR.SE
DE L'ACTION : DRH
DIRECTIONS/
RÉFÉRENT.E.S :
Communication,
Facultés

1.3. DÉVELOPPEMENT

T1 2022 > T2 2023

- Porter une vigilance accrue sur les mentions discriminantes (notamment dans les applications informatiques de recrutement).
- Formaliser des rappels écrits sur la non-discrimination.

Indicateur : Nombre d'envois de rappels écrits.

DIRECTION/
PORTEUR.SE
DE L'ACTION : DRH
DIRECTION/
RÉFÉRENT.E :
Informatique

2. Principes éthiques

2.1. COMMUNICATION

T3 2022 > T3 2026

- Poursuivre la politique de détection des liens de partialité lors du recrutement des enseignant.e.s-chercheur.e.s.

Indicateur : Nombre de formulaires retournés.

DIRECTION/
PORTEUR.SE
DE L'ACTION : DRH
DIRECTION/
RÉFÉRENT.E : Facultés

3. Transparence

3.1. COMMUNICATION

T1 2022 > T3 2026

- Publier, sur la page dédiée au recrutement des enseignant.e.s-chercheur.e.s, un vademecum sur la constitution des Comités de sélection.
- Communiquer davantage auprès des candidat.e.s non retenus sur la possibilité qu'ils ont de demander les rapports des Comités de sélection.
- Intégrer un formulaire de retour d'évaluation. **Cf. action I 3.1.**

Indicateurs : Évaluation de la connaissance des principes éthiques par le biais de questionnaires d'évaluation/Nombre de vues/Nombre de formulaires de retour d'évaluation complétés.

DIRECTION/
PORTEUR.SE
DE L'ACTION : DRH
DIRECTIONS/
RÉFÉRENT.E.S :
Communication,
Facultés

4. Jugement au mérite

4.1. COMMUNICATION

T4 2023 > T4 2025

- Élaborer un guide des bonnes pratiques de recrutement, qui inclura l'ensemble des points de la *Charte européenne du chercheur* ayant trait au recrutement, et précisera notamment que les candidatures atypiques ne doivent pas être éliminées d'emblée. Mettre en ligne et diffuser.

Indicateur : Nombre de connexions et croissance annuelle.

DIRECTION/
PORTEUR.SE
DE L'ACTION : DRH
DIRECTIONS/
RÉFÉRENT.E.S :
Communication,
Facultés

II. Recrutement

5. Recrutement	<p>5.1. DÉVELOPPEMENT T4 2022 > T4 2026</p> <ul style="list-style-type: none"> Élaborer un vademecum sur les différents types de recrutement. Mettre en ligne et diffuser. <p><i>Indicateur : Nombre de connexions et croissance annuelle.</i></p> <p>5.2. COMMUNICATION (PUBLICATION) T4 2023 > T4 2025</p> <ul style="list-style-type: none"> Diffuser les recrutements et fiches de poste dans EURAXESS après unification des comptes ouverts. <p><i>Indicateurs : Nombre de postes diffusés via EURAXESS/Nombre de candidatures provenant de ce canal de diffusion (si traçabilité possible).</i></p> <p>5.3. DÉVELOPPEMENT (PUBLICATION) T3 2023 > T4 2023</p> <ul style="list-style-type: none"> Publier les critères de recrutement en doctorat à l'échelle de l'établissement. <p><i>Indicateur : Nombre de vues.</i></p> <p>5.4. FORMALISATION T1 2022 > T2 2022</p> <ul style="list-style-type: none"> Inclure, dans la lettre de cadrage relative à la composition des comités de sélection, une préconisation : mise en situation professionnelle, sur un format standard à différencier par discipline. <p><i>Indicateur : Nombre de mises en situation professionnelle.</i></p> <p>5.5. DÉVELOPPEMENT T1 2022 > T4 2024</p> <ul style="list-style-type: none"> Publier les modalités des contrats intervenant après le doctorat et les possibilités de recrutement. <p><i>Indicateurs : Nombre de connexions et analyse de la croissance annuelle.</i></p> <p>5.6. FORMALISATION T2 2022 > T2 2023</p> <ul style="list-style-type: none"> Publier une charte du recrutement des agents contractuels. <p><i>Indicateur : Nombre d'agents contractuels concernés.</i></p> <p>5.7 DÉVELOPPEMENT T1 2023 > T2 2024</p> <ul style="list-style-type: none"> Harmoniser les pratiques liées au recrutement des hospitalo-universitaires (recrutements conjoints avec le ministère de la santé). 	<p>DIRECTION/ PORTEUR.SE DE L'ACTION : DRH</p> <p>DIRECTIONS/ RÉFÉRENT.E.S : Communication, Facultés</p> <hr/> <p>DIRECTION/ PORTEUR.SE DE L'ACTION : DRH</p> <hr/> <p>DIRECTION/ PORTEUR.SE DE L'ACTION : DRH</p> <p>DIRECTIONS/ RÉFÉRENT.E.S : Communication, Facultés</p> <hr/> <p>DIRECTION/ PORTEUR.SE DE L'ACTION : DRH</p> <p>DIRECTION/ RÉFÉRENT.E : Facultés</p> <hr/> <p>DIRECTION/ PORTEUR.SE DE L'ACTION : DRH</p> <p>DIRECTIONS/ RÉFÉRENT.E.S : DRIVE, Facultés</p> <hr/> <p>DIRECTION/ PORTEUR.SE DE L'ACTION : DRH</p> <hr/> <p>DIRECTION/ PORTEUR.SE DE L'ACTION : DRH</p> <hr/>
6. Nomination post doctorat	<p>6.1. DÉVELOPPEMENT T2 2022 > T4 2023</p> <ul style="list-style-type: none"> Établir des règles précises et des critères partagés pour le recrutement des attaché.e.s temporaires d'enseignement et de recherche et le recrutement des chercheur.e.s contractuel.le.s. <p><i>Indicateur : Étude des rapports de recrutement.</i></p>	<p>DIRECTION/ PORTEUR.SE DE L'ACTION : DRH</p> <p>DIRECTION/ RÉFÉRENT.E : Facultés</p> <hr/>

III. Carrière

1. Non-discrimination

2. Supervision

3. Dév. de carrière

1.1 COMMUNICATION

T3 2022 > T3 2026

- Pérenniser la décharge d'un demi-service d'enseignement l'année suivant un congé de maternité. **Cf. action I 6.4.**

Indicateur : Nombre annuel de femmes concernées par les décharges d'un demi-service d'enseignement l'année suivant un congé de maternité.

DIRECTION/
PORTEUR.SE
DE L'ACTION : DRH
DIRECTION/
RÉFÉRENT.E : Facultés

2.1. DÉVELOPPEMENT

T2 2023 > T3 2023

- Harmoniser les pratiques liées à l'organisation des Comités de Suivi Individuel de thèse.

Indicateur : Étude des rapports de Comité de Suivi individuel de thèse.

DIRECTION/
PORTEUR.SE
DE L'ACTION : DRIVE
DIRECTION/
RÉFÉRENT.E : Facultés

3.1. DÉVELOPPEMENT

T1 2025 > T4 2026

- Solliciter les enseignant.e.s-chercheur.e.s pour construire leur offre de formation disciplinaire.
- Établir un calendrier concerté facilitant la participation effective des enseignant.e.s-chercheur.e.s aux formations.
- Accroître les canaux de diffusion de l'offre de formation disciplinaire. **Cf. action III 3.2 : idem.**

Indicateur : Taux de participation des enseignant.e.s-chercheur.e.s.

DIRECTION/
PORTEUR.SE
DE L'ACTION : DRH
DIRECTIONS/
RÉFÉRENT.E.S :
Communication,
Facultés

3.2 DÉVELOPPEMENT

T1 2025 > T4 2026

- Solliciter les directeurs.trices d'unité de recherche pour construire leur programme de formation.
- Établir un calendrier concerté facilitant la participation effective des directeurs.trices d'unité de recherche aux formations.

Indicateurs : Nombre de formations proposées par les directeurs.trices d'unité de recherche/Nombre de formations animées par les directeurs.trices d'unité de recherche.

DIRECTION/
PORTEUR.SE
DE L'ACTION : DRH
DIRECTION/
RÉFÉRENT.E : Facultés

3.3 DÉVELOPPEMENT

T4 2022 > T4 2026

- Proposer un séminaire de préparation à l'habilitation à diriger des recherches (HDR).

Indicateurs : Réalisation du séminaire/Nombre de participants au séminaire.

DIRECTION/
PORTEUR.SE
DE L'ACTION : DRH
DIRECTION/
RÉFÉRENT.E : DRIVE

3.4. DÉVELOPPEMENT

T4 2022 > T4 2026

- Maintenir et développer la cellule de conseil aux enseignant.e.s-chercheur.e.s et autres personnels de recherche.

Indicateur : Nombre annuel d'entretiens individuels par catégorie (enseignant.e.s-chercheur.e.s, post-doctorant.e.s, doctorant.e.s, attaché.e.s temporaire.s d'enseignement et de recherche, etc.).

DIRECTION/
PORTEUR.SE
DE L'ACTION : DRH
DIRECTION/
RÉFÉRENT.E : Facultés

3.5. DÉVELOPPEMENT

T4 2022 > T4 2026

- Mettre en place des formations pour l'ensemble des encadrant.e.s de thèse sur la gestion de la thèse (gestion de projet, relations interpersonnelles).

Indicateur : Nombre d'encadrant.e.s de thèse formé.e.s à la gestion de la thèse.

DIRECTION/
PORTEUR.SE
DE L'ACTION : DRH
DIRECTION/
RÉFÉRENT.E : DRIVE

III. Carrière

4. Reconnaissance de la profession

4.1. DÉVELOPPEMENT T1 2022 > T3 2023

- Rédiger un guide des rapporteur.trice.s (congrés pour recherches ou conversions thématiques - CRCT, décharges, investissement, formation et recherche - DIFR, avancement...) afin d'unifier et d'harmoniser les pratiques.

Indicateur : Évaluation de la connaissance du guide des rapporteur.trice.s via un questionnaire.

**DIRECTION/
PORTEUR.SE
DE L'ACTION :** DRH
**DIRECTION/
RÉFÉRENT.E :** DRIVE

4.2. DÉVELOPPEMENT T2 2023 > T3 2024

- Mettre en place un portfolio professionnel électronique, en cohérence avec les informations que doivent saisir les enseignant.e.s-chercheur.e.s dans GALAXIE, afin d'améliorer le suivi des expériences professionnelles et de constituer des CV harmonisés.

Indicateurs : Nombre d'enseignant.e.s-chercheur.e.s formés à Galaxie pour harmoniser les CV/Nombre de CV harmonisés dans le portfolio.

**DIRECTION/
PORTEUR.SE
DE L'ACTION :** DRH
**DIRECTION/
RÉFÉRENT.E :** Facultés

5. Environnement de la recherche

5.1. COMMUNICATION T2 2023 > T1 2024

- Harmoniser les supports d'appui à la recherche (memento, guide du.de la chercheur.e, kit du.de la chercheur.e lauréat.e d'un projet européen...).

Indicateur : Nombre de vues (mise en ligne de l'information).

**DIRECTION/
PORTEUR.SE
DE L'ACTION :** DRIVE
**DIRECTION/
RÉFÉRENT.E :** Communication

5.2. COMMUNICATION T1 2022 > T2 2026

- Accroître la connaissance des ressources proposées aux chercheur.e.s notamment auprès des doctorant.e.s pour les offres de formation et appels à projet.

Indicateur : Nombre de lettres d'information envoyées.

**DIRECTION/
PORTEUR.SE
DE L'ACTION :** DRIVE
**DIRECTIONS/
RÉFÉRENT.E.S :** Communication, Facultés

5.3. COMMUNICATION T3 2022 > T2 2023

- Accroître la connaissance des interlocuteurs.trices chargé.e.s de la santé et de la sécurité (médecin de prévention, cellule d'écoute des risques psychosociaux, service hygiène et sécurité, assistant.e.s de prévention).
- Mener des actions de prévention en matière de santé au travail notamment en matière de risques psychosociaux auprès des personnels et en particulier les doyen.ne.s, directeurs.trices de composantes, directeurs.trices de laboratoires, chef.fe.s d'équipe.

Indicateur : Nombre d'actions de prévention en matière de santé au travail menées dans l'année n.

**DIRECTION/
PORTEUR.SE
DE L'ACTION :** DRH
**DIRECTIONS/
RÉFÉRENT.E.S :** Prévention et sécurité, Facultés

III. Carrière

6. Conditions de travail	<p>6.1. DÉVELOPPEMENT T4 2022 > T4 2026</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prioriser les demandes de formation des personnels de recherche (ingénieur.e.s de recherche - IGR, ingénieur.e.s d'études - IGE) de retour de congés de maternité. <p><i>Indicateurs : Nombre annuel de formations demandées par les personnels de recherche (IGR, IGE) de retour de congés de maternité/ Nombre annuel de formations accordées aux personnels de recherche (IGR, IGE) de retour de congés de maternité.</i></p>	<p>DIRECTION/ PORTEUR.SE DE L'ACTION : DRH</p> <p>DIRECTIONS/ RÉFÉRENT.E.S : DRIVE, Facultés</p>
	<p>6.2. DÉVELOPPEMENT T4 2022 > T4 2026</p> <ul style="list-style-type: none"> • Adopter un protocole de télétravail. <p><i>Indicateur : Nombre annuel de personnes en télétravail.</i></p>	<p>DIRECTION/ PORTEUR.SE DE L'ACTION : DRH</p> <p>DIRECTIONS/ RÉFÉRENT.E.S : DRIVE, Facultés</p>
7. Valorisation de la mobilité	<p>7.1. COMMUNICATION T1 2023 > T2 2023</p> <ul style="list-style-type: none"> • Soutenir la mobilité des personnels enseignant.e.s-chercheur.e.s et personnels de recherche en aidant leur conjoint à trouver un emploi. • Maintenir le partenariat avec l'Association pour l'emploi des cadres (APEC). <p><i>Indicateurs : Nombre annuel de dossiers reçus pour aider un conjoint à trouver un emploi/Nombre annuel de dossiers communiqués à l'APEC.</i></p>	<p>DIRECTION/ PORTEUR.SE DE L'ACTION : DRH</p> <p>DIRECTION/ RÉFÉRENT.E : Communication</p>
	<p>7.2. DÉVELOPPEMENT T3 2022 > T3 2023</p> <ul style="list-style-type: none"> • Créer un guichet unique pour centraliser les démarches d'accueil sur le territoire français. • Unifier les informations diffusées sur l'accueil et les conditions de travail des chercheur.e.s internationaux. <p><i>Indicateurs : Nombre de chercheur.e.s internationaux.ales reçu.e.s (doctorant.e.s, professeur.e.s invité.e.s, etc.)/Évaluation de la satisfaction via un questionnaire.</i></p>	<p>DIRECTION/ PORTEUR.SE DE L'ACTION : DRIVE</p> <p>DIRECTIONS/ RÉFÉRENT.E.S : Communication, Vie de Campus, Facultés</p>
	<p>7.3. COMMUNICATION T3 2022 > T1 2026</p> <ul style="list-style-type: none"> • Accroître la connaissance des possibilités de mobilité. <p><i>Indicateurs : Nombre annuel de demandes de mobilité d'enseignant.e.s-chercheur.e.s/Nombre annuel d'enseignant.e.s-chercheur.e.s en mobilité entrante/Nombre annuel d'enseignant.e.s-chercheur.e.s en mobilité sortante.</i></p>	<p>DIRECTION/ PORTEUR.SE DE L'ACTION : DRIVE</p> <p>DIRECTIONS/ RÉFÉRENT.E.S : Facultés, DRH</p>
8. Equilibre vie pro/ vie perso	<p>8.1 DÉVELOPPEMENT T3 2022 > T4 2026</p> <ul style="list-style-type: none"> • Créer un observatoire de la qualité de vie au travail. 	<p>DIRECTION/ PORTEUR.SE DE L'ACTION : DRH</p>
9. Droits de propriété intellectuelle	<p>9.1 COMMUNICATION T3 2022 > T1 2026</p> <ul style="list-style-type: none"> • Communiquer sur la prime au brevet d'invention. <p><i>Indicateur : Nombre de primes au brevet d'invention accordées.</i></p>	<p>DIRECTION/ PORTEUR.SE DE L'ACTION : DRIVE</p> <p>DIRECTIONS/ RÉFÉRENT.E.S : Communication, Facultés</p>

Mise en œuvre et suivi du plan d'actions

Selon la structure de gouvernance adoptée, un comité de pilotage pour la mise en œuvre et le suivi du plan d'actions d'Université Paris Cité a été constitué. Ce comité de pilotage, chargé précisément de contrôler l'avancement des actions dans le calendrier prévu, le recueil et la conservation des données relatives aux indicateurs, se réunira tous les six mois.

Il rassemble :

- Vice-présidente aux relations humaines
- Vice-président recherche
- Chargée de mission HRS4R
- Directrice des ressources humaines
- Directrice de la direction à la recherche, l'international, la valorisation et les études doctorales
- Directrice de la communication
- Directeur général des services
- Directrice de la qualité
- Directeur des bibliothèques et des musées
- Doyen de la Faculté de Santé
- Doyen de la Faculté Sociétés et Humanités
- Doyen de la Faculté des Sciences

Un rapport annuel d'avancement sera présenté aux instances (Comité technique et Sénat académique) par la présidence de l'université. Naturellement, ce rapport mentionnera le respect du calendrier de mise en œuvre et les ajustements prévus, tant pour les actions que pour les moyens.

Un comité opérationnel se réunira quatre fois par an. Il est composé :

- **des référent.e.s** HRS4R pour la direction des ressources humaines (volets Recrutement et Carrière),
- **des référent.e.s** HRS4R pour la direction à la recherche, l'international, la valorisation et les études doctorales (volet Éthique),
- **des Président.e.s** du Comité opérationnel d'éthique de la recherche, du Comité opérationnel d'intégrité scientifique et du Comité opérationnel de déontologie,
- **du.de la référent.e** HRS4R pour la direction de la communication (volet transverse Communication),
- **de la directrice** de la qualité (volets transverses Indicateurs et Management qualité),
- **du.de la référent.e** HRS4R pour la direction des bibliothèques et des musées,
- **des représentant.e.s du conseil** de chacune des facultés.

En outre, le comité opérationnel prendra connaissance des remarques formulées par des comités représentant chaque faculté.

Cinq représentant.e.s seront désigné.e.s par les instances de chacune des facultés et se réuniront, collectivement tous les deux mois, pour préparer les réunions du comité opérationnel notamment pour ce qui a trait au respect des principes OTM. Il prendra également connaissance des propositions de la mission ÉgalitéS.

Préparation de l'auto-évaluation

Dans la perspective de l'auto-évaluation, dès lors qu'Université Paris Cité obtiendrait le label HRS4R, nous prévoyons la passation de plusieurs questionnaires. Chacun d'entre eux serait adressé aux différentes catégories de chercheur.e.s : directeur.trices d'unité de recherche, doctorant.e.s contractuel.le.s, président.e.s de comités de sélection, par exemple. Les questions porteraient sur les thématiques intéressant chacune des catégories des personnels de recherche et s'inscriraient dans une dimension qualitative.

Par ailleurs, afin de nous assurer que le plan d'actions du label HRS4R correspond aux standards des plus grandes universités au niveau mondial, il est envisagé de demander son avis au Conseil d'orientation stratégique d'Université Paris Cité concernant l'ambition, le pilotage et la mise en œuvre du projet.

Il aurait à se prononcer sur la possible coopération avec les organismes de recherche ayant obtenu le label (CNRS, INSERM), pour permettre, pendant la mise en œuvre du plan d'actions, une mise en cohérence en faveur d'un éco-système intégré des ressources humaines pour la recherche au sein d'Université Paris Cité.

u-paris.fr/label-hrs4r

